In data 12 ottobre 2005, presso l'Hotel Londra di Firenze, le seguenti aziende:
OBI SYSTEMZENTRALE S.r.l.
AMB Italia SpA
B.B.C. Srl
le cui attuali unità produttive sono contenute nell'allegato "A",

rappresentate da
Lorenzi Marcello
Fabbri Franco

e le OO.SS. Nazionali

Filcams CGIL rappresentata da Marconi Piero
Orsi Michele (Filcams – Pisa)
Brotini Luisella (Filcams – Pistoia)
Fisascat CISL rappresentata da Michelagnoli Antonio
Marini Giovanni (Fisascat – Arezzo)
Viviano Giuseppe (Fisascat – Prato)
Nencioni Gabriele (Fisascat – Firenze)
Uiltucs UIL rappresentata da Bettocchi Bruno
Largher Walter (Uiltucs – Trento)

Alla presenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali
Baldereschi Giovanni RSU BBC PdV Navacchio – Terlizi Tiziana RSU BBC PdV Arezzo

hanno stipulato la seguente

IPOTESI ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE OBI

PREMESSO

- che in data 23 Maggio 2001 le OO.SS. del terziario sottoscrivevano un accordo di secondo livello con OBI Systemzentrale Srl e le seguenti società:
  OBI S.r.l.
  OBI SIC S.r.l.
  OBI Super HOBBY S.r.l.
  G..B. Reggiana S.r.l.
  la cui attività venne successivamente ceduta a B.B.C. Srl che, con l'accordo sindacale relativo all'espletamento della procedura di cui all'art. 47 della Legge 428/90, si è assunta l'onere di mantenere invariate le condizioni contrattuali di secondo livello sottoscritte dalle precedenti società;
- che in data 8 Ottobre 2001 le OO.SS. del terziario sottoscrivevano un accordo di secondo livello con AMB Srl che presentava similitudini con l'accordo del 23/05/2001;
- che altri accordi erano già stati sottoscritti in precedenza, anche a livello locale, ovvero quando i punti vendita a marchio OBI appartenevano alle altre società citate al primo capoverso, su tematiche legate alla riduzione dell'orario di lavoro, acquisti del personale, quote orarie aggiuntive legate agli straordinari festivi;
- che con il presente accordo OBI Systemzentrale Srl, si è impegnata ad essere da tramite per la possibile definizione di un unico accordo da sottoscriversi successivamente con le singole società a marchio OBI, che andranno a condividerne i contenuti;

- che nell'ottica evidenziata sui precedenti punti risulti necessario rifocalizzare nuovamente su tutti i punti non obsoleti sui quali nel passato vi sia stata convergenza;
- uniformare ove possibile alcune gestioni che altrimenti perderebbero visibilità;
- che in data 14 giugno 2005 le OO.SS. del terziario rimettevano ad OBI la piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale indirizzata alle società a marchio OBI firmatarie degli accordi del 2001, o subentranti agli stessi.
- che quanto contenuto nella piattaforma rientra nel quadro di quanto previsto sia dal "Protocollo" del luglio 1993 che dal vigente CCNL del "Terziario";
- che in tale quadro rientra con coerenza anche quanto contenuto nella direttiva U.E. adottata dal Consiglio dei Ministri il 22/9/94, relativa alla costituzione dei Comitati Aziendali Europei;
- che conseguentemente l'attivazione di quanto sopra fa assumere alle "Relazioni Sindacali" valore di riferimento essenziali ai fini di una pratica gestione volta a consolidare quanto in materia è già previsto dal CCNL ed a consentire il confronto, ai vari livelli, attraverso la definizione di un sistema di relazioni sindacali teso a governare i processi di riorganizzazione aziendale e di sviluppo della OBI, così come dalla stessa organizzazione di aziende rappresentati in occasione dell'incontro del 23 febbraio 2005;
- che la presente ipotesi di accordo, fermo restando l'impegno di cui alla dichiarazione dell'organizzazione OBI (punto 9), ha valore solo per le aziende che confermeranno l'ipotesi stessa, con separata lettera, entro i termini di cui al punto 10) efficacia, e pertanto non coinvolgerà altri punti vendita che utilizzano il marchio OBI.

Tutto ciò premesso, al fine di realizzare gli obbiettivi sopra richiamati, le parti hanno convenuto quanto segue:

1) SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI
Le parti hanno convenuto di confermare il modello di "Relazioni Sindacali" con la definizione di norme e procedure come qui di seguito specificate:

1.1) RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

a) Diritti di informazione – Materie di confronto

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura dell'esercizio, le direzioni delle Aziende, le OO.SS. nazionali e il Coordinamento nazionale delle RSU/RSA, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto sulle tematiche previste dal CCNL.
Nel corso di tale incontro o anche al di fuori della scadenza sopra indicata, l'organizzazione OBI fornirà ulteriori informazioni preventive su:

- situazione sulla rete commerciale ed eventuali programmi di terziarizzazione;
- investimenti per nuove presenze, acquisizioni e/o diversificazione sul mercato;
- investimenti per innovazioni tecnologiche;
- interventi di modifica sulle superfici commerciali e/o di cessione e/o di trasformazione delle stesse;
- livelli occupazionali, disaggregati per sesso, età, tipologia di impiego ed inquadramento professionale;
- eventuali nuovi profili professionali;
- interventi di eventuale modifica dell'organizzazione del lavoro a livello nazionale;
- interventi di eventuale modifica dell'orario di lavoro a livello nazionale;
- politica commerciale;
- situazione aziendale anche in merito ai dati delle differenze inventariali;
- formazione e programmi formativi;
- obbiettivi di budget e/o di fatturato.

Ed informazioni consuntive su:
- bilanci pubblici relativi ad esercizi chiusi;
- livelli di fatturato, indici di mercato;
- orari di lavoro, straordinari, lavoro supplementare;
- risultati sulla formazione svolta.

b) Modulistica Informativa

In coerenza con quanto previsto al punto a), si valuterà la possibilità di introdurre una scheda informativa per ogni singolo punto vendita.

1.2) RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DECENTRATO

Sulla base di quanto dichiarato in premessa ed in rapporto alla presenza OBI ed al suo possibile sviluppo sul territorio nazionale, le parti hanno convenuto sull'opportunità di finalizzare i ruoli ed i compiti delle strutture decentrate, così come sotto riportati alla lettera **a):**

a) Ruoli e compiti delle strutture sindacali a livello decentrato

A questo livello vanno demandati i compiti connessi alla gestione derivante dall'informazione nazionale.
A questo livello, inoltre, su richiesta di una delle due parti, le stesse, si incontreranno, unitamente alle rispettiva/e RSU/RSA, per affrontare e definire materie e problemi relativi a:

- confronto sull'organizzazione del lavoro;
- distribuzione dell'orario di lavoro, turni e nastri orari, flessibilità dell'orario di lavoro di cui al CCNL;
- verifica e controllo degli orari concordati;
- verifica e confronto per l'applicazione dell'inquadramento professionale di cui al CCNL;
- appalti di cui al CCNL;
- controllo delle norme relative alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, anche in riferimento all'ambiente e sicurezza di cui alla legge 626/94;
- quanto delegato dall'accordo nazionale.

In occasione di tali incontri o in date diverse da concordare, le parti, ove ne convengano, potranno affrontare e definire problematiche non demandate e/o definite a livello nazionale.
Le parti confermano che il sopra previsto sistema di relazioni sindacali a livello decentrato è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi.
Pertanto in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronto, le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per ricercare congiuntamente le soluzioni più idonee.

2) FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le parti, per l'attivazione e la pratica gestione di quanto derivante dal modello/sistema di "Relazioni Sindacali" così come definito ai precedenti punti, convengono di istituire idonei strumenti, idonee modalità di utilizzo dei permessi sindacali e idonee modalità per la comunicazione delle informazioni, che permettano, a tutti i livelli, un più razionale ed efficace funzionamento delle relazioni sindacali stesse.
Al riguardo, in coerenza con le finalità sopra richiamate e non in antitesi con quanto in materia è

regolato dalle specifiche normative di legge e contrattuali, le parti hanno conseguentemente convenuto sulla opportunità di disciplinare gli "strumenti" ed i "permessi sindacali retribuiti" così come sotto riportati alle lettere **A1), A2), B1) e B2).**

A Strumenti

A1) Coordinamento Nazionale delle R.S.U./R.S.A.

In coerenza con quanto richiamato al punto **1.1** lettera **a)** viene costituito un Coordinamento Nazionale delle R.S.U. / R.S.A. composto da 6 delegati.
Le OO.SS. firmatarie determineranno i criteri della composizione assicurando rappresenza territoriale ed societaria.
Tali componenti saranno designati dalle OO.SS. firmatarie dell'accordo di II° livello tra i componenti delle R.S.U./R.S.A. e i loro nominativi saranno comunicati alla Direzione aziendale entro 30 giorni dalla ratifica dello stesso.

A2) Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità

In attuazione della legge 125/91, in materia di parità "uomo donna", si ritiene opportuno realizzare interventi che favoriscano pari opportunità di lavoro.
A tal fine si richiede la costituzione del "Gruppo per le Pari Opportunità" composto da 4 (quattro) membri, di cui 2 (due) designati dalla OBI e 2 (due) dalle OO.SS. firmatarie dell'accordo.
Tale strumento avrà il compito di:

- studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia a livello nazionale e comunitario;
- formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro. In questo senso il "Gruppo" utilizzando gli strumenti previsti dalla legge 125/91, dovrà attivarsi per seguire anche l'iter dei progetti stessi, sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata, sia nell'attuazione degli stessi;
- proporre alle parti soluzioni contrattuali in attuazione della legge 53/2000, sui congedi parentali.

Il "Gruppo", annualmente, dovrà riferire sull'attività svolta dalle parti stipulanti l'accordo di II° livello.

B Modalità di utilizzo dei permessi sindacali retribuiti

B1) Si conviene di destinare una quota complessiva di 350 ore del predetto monte ore, per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA di cui alla lettera A1 del presente punto 3) e per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità di cui alla lettera A2) del presente punto 3).
La titolarità di richiesta delle ore di cui sopra sarà di spettanza delle OO.SS. Nazionali.

B2) Modalità per la comunicazione delle informazioni
Le parti allo scopo di favorire la comunicazione alle e tra le strutture sindacali, ai vari livelli coinvolte nella pratica gestione dell'accordo di II° livello, concordano di mettere a disposizione l'utilizzo dei rispettivi e corrispondenti fax e/o caselle di posta elettronica, così come ad oggi risultanti dallo specifico elenco allegato ed il cui eventuale aggiornamento dovrà essere tempestivamente comunicato dalle strutture interessate.
In tale ambito, le parti valuteranno la possibilità di realizzare e rendere disponibile una specifica sezione sindacale all'interno del sito intranet aziendale.

3) ACCORDI PRECEDENTI

Vengono fatti salvi gli accordi precedenti, limitatamente alle Società B.B.C. Srl ed AMB Italia Srl, i cui benefici risultano comuni su tutti i PdV a loro facenti capo.

- Riconoscimento di una quota oraria aggiuntiva pari ad €. 1,29 (Lit. 2.500) per ogni ora di lavoro straordinario festivo effettuata come da accordo sindacale sottoscritto a Pontedera il 26/09/1994 per il personale di vendita.
- Sconti sugli acquisti da parte del personale dipendente per articoli non in promozione nella misura del 10%. Tali acquisti devono risultare funzionali solo ed esclusivamente per l'uso personale e conseguentemente verranno monitorati. Il beneficio di cui sopra risulta spendibile sul proprio punto vendita e, previo riconoscimento, anche su altri punti vendita della catena. Tale beneficio compete anche al personale di OBI Systemzentrale Srl.
- Orario settimanale di 39 ore come da accordo sindacale sottoscritto a Pontedera il 26/09/1994 per il personale di vendita così come previsto dal CCNL del Terziario del 2/7/2004.
- Informazioni legate all'andamento del punto vendita in temi di fatturato, scontrino medio, numero clienti e mensilmente in termini di marginalità lorda come da accordi sindacali del 23/05/2001 e del 8/10/2001 (AMB Italia Srl).
- Utilizzo di telecamere finalizzate alla sola salvaguardia del patrimonio aziendale. L'installazione deve essere comunicata alle RSU/RSA e regolarmente evidenziata ai sensi del D.Lgs. 196/2003 come da accordi sindacali del 8/10/2001 (AMB Italia Srl) e del 20/09/2002 .

Tali condizioni continueranno ad essere estese anche ai nuovi negozi che risulteranno aperti dalle Società che sottoscriveranno la presente ipotesi di accordo nonché alle sedi.

4) RAPPORTO DI LAVORO A PART-TIME

Le richieste di passaggio da full- time a part-time e viceversa, avanzate da personale in forza al punto vendita saranno prese in considerazione se provenienti da personale occupato con mansioni di 4° o 5° livello in quanto in tale posizioni è possibile gestire, in linea di massima, tali situazioni.

L'accoglimento delle richieste avverrà esclusivamente in relazione alla disponibilità di posizioni di lavoro, all'anzianità della richiesta, nell'ambito del mondo commerciale in cui il lavoratore opera in posizioni compatibili.

5) NUOVE APERTURE

In caso di nuove aperture le OO.SS. sindacali competenti per territorio, e la Direzione dell'azienda si potranno incontrare successivamente all'apertura al fine di avviare un confronto.

In tale occasione sulla base di quanto previsto all'art. 64 del CCNL del Terziario 2/7/2004, si potrà definire di prorogare a 24 mesi il termine massimo di durata per la sottoscrizione di contratti a tempo determinato per il personale adibito alla nuova struttura.

Si conviene che tale prolungamento sarà attivato anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato sui punti vendita aperti nel corrente anno.

6) APPALTI

Le società firmatarie del presente accordo si impegnano a verificare che tutti i contratti di appalto attivi od attivabili direttamente dalle stesse, risultino essere impostati nel rispetto delle norne contrattuali e di Legge vigenti.

7) FORMAZIONE

Constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte degli eventuali processi di riorganizzazione aziendale, e considerato che tali processi potrebbero produrre l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali, per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare i lavoratori della OBI, le parti hanno concordato di operare sui seguenti indirizzi/obiettivi:

- Le OOSS. concordano con l'organizzazione OBI firmataria del presente accordo sulla necessità di

svolgere attività formativa finalizzata alla crescita professionale, corsi per eventuali nuovi profili professionali o per il potenziamento delle competenze necessarie allo sviluppo delle attività, corsi di lingua inglese o tedesca.

- Per gli indirizzi/obiettivi sopra richiamati le parti convengono sull'opportunità di incontrarsi per predisporre specifici progetti da sottoporre, in accordo con gli organismi bilaterali costituiti, alle istanze nazionali ed europee competenti all'erogazione e all'utilizzo dei fondi per la formazione.

8) PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE DI VENDITA (INCENTIVO AZIENDALE)

Le parti convengono di applicare il premio di produttività come di seguito regolamentato, sempre a carattere sperimentale, che andrà in vigore dal 1/1/2006 e che si intenderà tacitamente rinnovato per i due esercizi successivi ovvero sino al 31/12/2008, previa verifica dell'andamento della produttività sulla base del paramentro fatturato ed ore lavorate 2005/2006 e tenuto conto del margine e della redditività nonché di altri criteri da individuare.
Tutto quanto sottoscritto in materia di premio non troverà applicazione per la sola OBI Systemzentrale per la quale, fatta salva la volontà di applicare un sistema premiante anche per tale azienda, le parti si incontreranno separatamente i parametri obiettivi.

Regolamentazione del premio (incentivo aziendale)

Le Direzioni aziendali, assieme al Gestore del punto vendita ed al Capo area, di anno in anno, stabiliranno un budget annuale (vendite – costi – margine – ecc.) per ogni punto vendita.

In relazione ai risultati conseguiti pertanto si procederà al calcolo e all'erogazione del premio in relazione ai soli punti vendita che a fine esercizio avranno conseguito il fatturato ed il margine a valore pianificati.

Per ogni dipendente full-time, che risulti in forza al punto vendita all'inizio dell'esercizio aziendale, verrà riconosciuto un "premio base" lordo pari a €. 550=.
Il valore base di cui sopra potrà risultare incrementato del 20% in relazione al conseguimento di un "obiettivo aggiuntivo" che annualmente verrà scelto, a cura della Direzione Aziendale, per ciascun punto vendita tra quelli sotto riportati:

- Contenimento differenze inventariali
- Incremento dello scontrino medio
- Incremento del numero dei clienti
- Risultato del Customer Barometer

L'incremento, per effetto "dell'obiettivo aggiuntivo" del "premio base" avverrà secondo le seguenti regole:

- Contenimento delle differenze inventariali: l'obiettivo risulterà essere la percentuale delle differenze inventariali che viene prevista a tale titolo anche per i modelli di incentivo in essere per i ruoli superiori per lo specifico punto vendita. Il miglioramento di questo valore oltre 0,3 punti rispetto alla percentuale prevista comporterà l'incremento del 20% della base premio (esempio di risultato positivo: percentuale prevista 1,80%; percentuale conseguita 1,49%).
- Incremento dello scontrino medio: l'obiettivo risulterà essere il valore dello scontrino medio conseguito dal punto vendita nell'anno precedente. Il miglioramento di questo valore oltre il 3% rispetto al dato dell'esercizio precedente comporterà l'incremento del 20% della base premio (esempio di risultato positivo: scontrino medio conseguito €. 25,80 – scontrino medio anno precedente €. 25,00).
- Incremento del numero dei clienti: l'obiettivo risulterà essere il numero dei clienti conseguito dal punto vendita nell'anno precedente. Il miglioramento di questo valore oltre il 5% rispetto al dato dell'esercizio precedente comporterà l'incremento del 20% della base premio (esempio di risultato positivo: numero clienti anno corrente 300.000 – clienti anno precedente 280.000).
- Incremento del risultato del Customer Barometer: l'obiettivo risulterà essere il risultato conseguito nell'ultimo esercizio in cui la rilevazione è stata effettuata sullo specifico punto vendita. Il

miglioramento di questo valore (conseguimento di un miglior punteggio su una scala di valutazione da 1 a 5) oltre 0,25 punti rispetto al valore precedente comporterà l'incremento del 20% della base premio (esempio di risultato positivo: risultato precedente 2,50; risultato conseguito 2,76).

Nel caso di personale part-time il "premio base" eventualmente incrementato per effetto del conseguimento "dell'obiettivo aggiuntivo" sarà riproporzionato in relazione alla percentuale di lavoro rispetto al full-time. Parteciperanno inoltre, proporzionalmente al periodo di attività, all'accantonamento del "monte premi base" tutti i dipendenti assunti, nel corso dell'anno, a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova e che risultino in forza alla fine dell'esercizio.
Parteciperanno altresì alla ripartizione dell'incentivo tutti quei dipendenti, assunti con contratto a tempo determinato, che abbiano svolto, all'interno dello stesso esercizio 12 mesi di attività in un unico rapporto di lavoro.
La somma dei singoli "premi base" con i relativi possibili incrementi dovuti "all'obiettivo aggiuntivo" costituiranno il "monte premi base".

Il monte premi base viene incrementato qualora il fatturato ed il margine lordo conseguiti risultino superiori a quanto pianificato in budget e sarà pari rispettivamente al 5% ed al 10% dell'incremento.

Il "premio totale" del punto vendita sarà quindi determinato dal monte premi base incrementato degli scostamenti positivi sia del fatturato sia del margine.

Nel caso in cui il punto vendita non consegua l'obiettivo del fatturato, ma lo stesso venga soddisfatto in misura non inferiore al 95% rispetto a quanto previsto a budget, e venga comunque pienamente conseguito l'obiettivo del margine lordo a valore, il premio del punto vendita sarà costituito dal 50% del "monte premi base", già calcolato secondo le regole previste per "l'obiettivo aggiuntivo" scelto per il punto vendita, senza alcuna ulteriore maggiorazione.

Si precisa che per fatturato si intende il risultato di incasso al netto di IVA, obiettivo che viene normalmente validato all'inizio dell'esercizio; per margine a valore o margine lordo si intende il margine conseguito alle casse (differenza tra fatturato e costo del prodotto).
Gli obiettivi verranno comunicati al personale all'inizio dell'anno aziendale, ovvero al momento in cui i budget saranno operativi in quanto approvati dal vertice aziendale.

Criteri di ripartizione
La ripartizione del premio, come sopra determinato, verrà effettuata esclusivamente tra il personale che abbia generato il calcolo del "premio base" in relazione alle ore di lavoro effettivo sottoposte a correttivo in funzione della presenza.
Saranno considerate ore di lavoro effettivo tutte le ore di lavoro prestate, comprese le ore di straordinario o di lavoro supplementare, le ferie ed i permessi retribuiti goduti. Sono escluse dal lavoro effettivo tutte le ore di assenza legate a qualunque altro tipo di istituto anche se lo stesso risulti contrattualmente coperto da retribuzione.
Il correttivo cui saranno soggette le ore di lavoro effettivo in relazione all'assenteismo rilevato individualmente nell'esercizio aziendale è legato alla seguente tabella:

Assenze contenute nel 2%	coefficiente moltiplicatore delle ore =	100%
Assenze contenute nel 4%	coefficiente moltiplicatore delle ore =	90%
Assenze contenute nel 6%	coefficiente moltiplicatore delle ore =	80%
Assenze contenute nel 8%	coefficiente moltiplicatore delle ore =	60%
Assenze contenute nel 10%	coefficiente moltiplicatore delle ore =	40%
Assenze superiori al 10%	coefficiente moltiplicatore delle ore =	0%

Le ore di lavoro effettivo corrette con il coefficiente della precedente tabella genereranno le ore individuali di ripartizione del premio.

Nel caso in cui vi sia assenza per maternità, questa sarà considerata neutra (non conteggiata), per cui genererà un premio in proporzione all'effettivo lavoro svolto.
Tutti gli importi riconducibili al predetto sistema incentivante non saranno presi in considerazione per il calcolo del T.F.R., e neppure di qualsiasi altro istituto contrattuale presente o futuro.

Gestione dell'incentivo
Il premio verrà gestito in modo che mensilmente il punto vendita conosca l'ammontare teorico del premio totale in base ai dati progressivi del fatturato, del margine lordo, nonché dell'organico a tempo indeterminato. Tale proiezione si baserà sul valore del premio base.
A richiesta e comunque successivamente alla chiusura dell'esercizio con le OO.SS. verranno verificati i dati relativi all'incentivo.

Negozi che parteciperanno al premio e regole relative alle nuove aperture, ristrutturazioni o trasferimenti su altra localizzazione
Parteciperanno al premio tutti i negozi, che abbiano completato un esercizio aziendale.
Parteciperanno al premio tutti i dipendenti in forza al punto vendita, come precedentemente specificato, con le sole eccezioni del Gestore e del Vice Gestore.
Nell'ipotesi di ristrutturazioni aziendali destinate a implementare i risultati del budget iniziale, gli obiettivi totali del punto vendita vengono di norma rivisti e conseguentemente i parametri del presente incentivo dovranno essere necessariamente adeguati per il periodo successivo all'intervento.
Per le nuove aperture la partecipazione al premio da parte del personale viene prevista a decorrere dall'anno successivo solo nel caso siano trascorsi sei mesi di attività dalla data di apertura al pubblico con riferimento alla data di chiusura dell'esercizio.
Nel caso in cui un punto vendita venga chiuso per essere trasferito presso un'altra struttura nell'ambito della provincia, si procederà secondo le seguenti regole di equità.
Per il personale proveniente dalla vecchia struttura (dipendenti con contratto a tempo indeterminato alla data di chiusura del punto vendita) il premio da ripartire, per l'esercizio corrente, verrà calcolato tenendo conto solo del "premio base" (riproporzionato in relazione all'orario di lavoro di ciascun lavoratore), senza integrazioni legate all'obiettivo aggiuntivo o a variazione sul fatturato e margine previsti; questo solo per il personale ancora in forza alla data di chiusura dell'esercizio. I criteri di ripartizione risulteranno essere quelli già esposti. Niente viene previsto per il personale neo-assunto nella nuova struttura.
Per l'esercizio successivo tutto il personale del nuovo negozio parteciperà all'incentivo solo se alla data di inizio dell'esercizio stesso risulti che il punto vendita abbia maturato un'anzianità dalla data di apertura al pubblico di almeno sei mesi. Nel caso in cui l'anzianità risulti inferiore a sei mesi, solo per il personale proveniente dalla vecchia struttura (dipendenti con contratto a tempo indeterminato alla data di chiusura del vecchio punto vendita) si provvederà a calcolare l'incentivo tenendo conto del "premio base" (riproporzionato in relazione all'orario di lavoro di ciascun lavoratore proveniente dalla struttura chiusa), senza integrazioni legati all'obiettivo aggiuntivo o a variazione sul fatturato e margine previsti. Anche in questo caso i criteri di ripartizione risulteranno essere quelli già esposti.

Erogazione dell'incentivo
L'incentivo di cui al presente punto verrà erogato entro la data di approvazione del bilancio, ovvero entro i quattro mesi successivi alla chiusura dell'esercizio.

Periodo transitorio (esercizio 2005)
Le parti concordano di procedere alle verifiche previste ed all'erogazione dell'incentivo per l'anno 2005 sulla base degli accordi precedenti ovvero quelli in vigore al 31/12/2004, ovvero alle regole ed agli importi previsti dai precedenti accordi (B.B.C. Srl ed AMB Italia Srl).

Tutti gli importi riconducibili al presente premio aziendale, sia per quanto previsto per l'esercizio 2005 (periodo transitorio), saranno soggetti a decontribuzione previdenziale.

9) Dichiarazione OBI sulla presentazione dell'accordo ai negozi operanti in franchising
L'organizzazione OBI firmataria del presente accordo, come risultante nella costituzione delle parti, provvederà a presentarlo alle altre Società Franchisee, raccomandandone l'adesione mediante specifica comunicazione espressa diretta alle OO.SS. nazionali.

10) Efficacia
L'efficacia della presente ipotesi d'accordo è condizionata dall'esito delle necessarie consultazioni che le parti, ciascuna per il proprio ruolo, svolgeranno entro il 30/11/2005.

In data 12 ottobre 2005, presso l'Hotel Londra di Firenze, le seguenti aziende:
OBI SYSTEMZENTRALE S.r.l.
AMB Italia SpA
B.B.C. Srl
le cui attuali unità produttive sono contenute nell'allegato "A",

rappresentate da
Lorenzi Marcello
Fabbri Franco

e le OO.SS. Nazionali

Filcams CGIL rappresentata da Marconi Piero
Fisascat CISL rappresentata da Michelagnoli Antonio
Uiltucs UIL rappresentata da Bettocchi Bruno

hanno concordato la seguente

PRECISAZIONE ALL' IPOTESI ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE OBI

Ad integrazione dell'ipotesi di accordo del 12/10/2005, si formalizza la volontà delle parti in base a quanto previsto al punto 8) Premio di produttività per il personale di vendita, sulla parte relativa ai "criteri di ripartizione". Tale capoverso:
"Saranno considerate ore di lavoro effettivo tutte le ore di lavoro prestate, comprese le ore di straordinario o di lavoro supplementare, le ferie ed i permessi retribuiti goduti. Sono escluse dal lavoro effettivo tutte le ore di assenza legate a qualunque altro tipo di istituto anche se lo stesso risulti contrattualmente coperto da retribuzione."
viene sostituito dal seguente testo:
"Saranno considerate ore di lavoro effettivo tutte le ore di lavoro prestate, comprese le ore di straordinario o di lavoro supplementare, le ferie ed i permessi retribuiti goduti; le ore effettuate nei giorni festivi e domenicali
, verranno calcolate con un coeficente moltiplicatore di 1,30. Sono escluse dal lavoro effettivo tutte le ore di assenza legate a qualunque altro tipo di istituto anche se lo stesso risulti contrattualmente coperto da retribuzione."
==========