Oggi in Roma, 3 dicembre 2010

TRA

La PRENATAL SpA
rappresentata dai signori

Martino Troncatti – Direttore Risorse Umane Gruppo Artsana
Monica Consonni - Direttore Risorse Umane Prénatal
Rossella Mondini – Responsabile Gestione Risorse Umane Prénatal

Assistita dalla Confcommercio rappresentata dai signori Arnaldo Fiorenzoni e Mario Gentiluomo

e

La FILCAMS – CGIL	Nazionale rappresentata dalle sig.re Flora Carlini e Sabina Bigazzi
La FISASCAT – CISL	Nazionale rappresentata dalla sig.ra Daniela Rondinelli in delega del segretario nazionale Rosetta Raso
La UILTUCS – UIL	Nazionale rappresentata dal sig. Antonio Vargiu

Presenti

Le strutture territoriali
Le R.S.A., R.S.U. e delegati aziendali

si concorda quanto segue

IPOTESI DI ACCORDO SU PIANO DI RIORGANIZZAZIONE E GARANZIE OCCUPAZIONALE, ARMONIZZAZIONE DEI TRATTAMENTI E NUOVO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Premesso che

- le Parti si sono incontrate nell'ambito di una serie di incontri avvenuti in data 3/5/2010, 20/7/2010, 22/9/2010, 26/10/2010, 12/11/2010 per analizzare la situazione di crisi esposta dall'azienda e ricercare le opportune soluzioni condivise per affrontarla;

SITUAZIONE AZIENDALE

- il mercato in cui opera Prénatal, già estremamente competitivo, ha subito cambiamenti strutturali e radicali, legati soprattutto alla crescita delle catene commerciali "fast fashion" e a basso prezzo;
- la recessione in corso dal 2008 ha ulteriormente aggravato una situazione già molto difficile;
- Prénatal negli ultimi due esercizi ha accumulato pesanti perdite di cui è stata data ampia evidenza, in particolare sul mercato italiano dove si realizza il maggior fatturato e dove ha sede il quartier generale del Gruppo;
- al fine di rispondere alla nuova domanda di mercato e di consentire il recupero della competitività aziendale con il ritorno a risultati positivi, la Società ha predisposto e finanziato un piano di riorganizzazione / riassetto finalizzato a una struttura di costi più efficiente, e di rilancio basato sul rinnovo della rete di punti vendita con l'apertura di "destination baby shop" di grande superficie (circa 1000 mq di vendita), situati in parchi commerciali, in grado di attrarre clienti con l'offerta più ampia e completa di prodotti e servizi dedicati alla gravidanza, neonato e bambino. I punti caratterizzanti il piano vedono inoltre le merci dure di puericultura come categoria centrale, il prodotto tessile più orientato alla moda e a prezzi più competitivi, un approccio più aggressivo sul piano commerciale , la creazione di servizi distintivi per le famiglie, l'introduzione della multicanalità con il web;
- per la realizzazione di tale piano strategico la Società ha previsto un piano di investimenti triennale di circa 100 milioni di euro per il rilancio del Gruppo sui mercati europei, con la quota più rilevante in Italia.

- il piano comprende anche una razionalizzazione dei costi; le aree più significative riguardano
  - la riduzione del costo al mq dei nuovi negozi
  - la riduzione del costo degli affitti
  - la riduzione del prezzo di acquisto dei prodotti commercializzati
  - la riduzione dei costi operativi e di marketing.

L'Intervento sui costi di queste aree ha già prodotto i primi effetti positivi

- L'azienda ha espresso la necessità di continuare la riduzione dei costi fissi e tra questi anche una razionalizzazione del costo del lavoro. Pertanto si è convenuto di procedere all'armonizzazione dei diversi trattamenti normativi e contrattuali al fine di superare le evidenti disomogeneità dovute al succedersi di articolati accordi di secondo livello volti a rispondere a diverse esigenze aziendali negli ultimi quindici anni. Tale armonizzazione ha portato pertanto alla definizione di un nuovo contratto integrativo aziendale di cui beneficeranno tutti i lavoratori, anche coloro che oggi sono esclusi dall'applicazione del vigente CIA esistente (a titolo esemplificativo: ex negozi gestiti da terzi, nuove aperture effettuate dal 2004, nuove aperture di 200-250 mq e sperimentazione di nuovi punti vendita di grandi superfici) comportando benefici normativi ed economici per più di 400 lavoratori.
- Per i lavoratori che passeranno dal vecchio al nuovo CIA sono previste soluzioni di compensazione a seguito della razionalizzazione di alcuni istituti normativi ed economici.

PIANO DI RIORGANIZZAZIONE

- il piano di riorganizzazione e rilancio ha già visto l'apertura nel corso del 2009 e del corrente anno di 15 negozi di nuovo formato, nonché il rinnovamento di 20 negozi della rete esistente. Nel prossimo triennio è prevista l'apertura di altri 30 negozi di nuovo formato, l'adeguamento al nuovo format e alla nuova immagine di marca di parte dei negozi esistenti. Tali interventi comporteranno la chiusura di circa 60 negozi esistenti nel triennio per ragioni di prossimità con i nuovi nonché per motivi di redditività;
- l'assetto occupazionale a regime sarà salvaguardato in quanto la riduzione del personale dovuta alle chiusure sarà compensato dalle nuove aperture;
- i problemi occupazionali che potessero derivare da difficoltà per la ricollocazione territoriale, saranno affrontati attraverso strumenti non traumatici quali la mobilità previa adesione dei lavoratori.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano sulla necessità e opportunità di sottoscrivere un nuovo Contratto Integrativo Aziendale Prénatal, che armonizzi e renda omogenei i trattamenti attualmente in vigore, per rendere operativo il piano di risanamento sopra esposto.
Le Parti concordano altresì sulla necessità di trovare soluzioni condivise per la gestione degli esuberi che si creeranno in seguito al piano di chiusure di negozi, ove queste siano incompatibili con la ricollocazione in altre sedi dei lavoratori coinvolti.

PIANO PER LA GESTIONE DELLE EVENTUALI ECCEDENZE OCCUPAZIONALI

Trasferimenti

Ai lavoratori occupati nei Punti vendita in chiusura sarà offerta prioritariamente la ricollocazione nei negozi di nuova apertura o altri negozi limitrofi. Al fine di favorire tali ricollocazioni saranno effettuati incontri a livello territoriale, anche per ricercare soluzioni che rispondano ai disagi derivanti dalla distanze.

Mobilità incentivata

A seguito della riorganizzazione e ristrutturazione dettagliatamente richiamate in premessa, riguardanti sia la rete di vendita che le funzioni centrali site in Agrate, che potrebbero determinare circa 150 esuberi la Società attiverà una o più procedure di mobilità di cui agli artt. 4 e 24 della L. 223/1991 allo scopo di favorire l'esodo non traumatico delle lavoratrici e dei lavoratori che possano in tal modo conseguire l'accesso al pensionamento o desiderino cogliere altre opportunità occupazionali.
Le parti si danno atto fin d'ora che la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità in ciascuna unità dovrà avvenire secondo i seguenti criteri applicati ai lavoratori dell'unità oggetto di riorganizzazione:

1) la mobilità, basata sul criterio della non opposizione, sarà di carattere trasversale al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori all'interno del Gruppo, salve le esigenze tecnico-organizzative e produttive;
2) raggiungimento dei requisiti per la liquidazione della pensione di anzianità o di vecchiaia entro il termine del periodo di godimento dell'indennità di mobilità;

A coloro che manifesteranno la disponibilità ad accettare e non impugnare il licenziamento, da manifestare di norma entro 20 giorni dalla conclusione della procedura di mobilità da parte dei lavoratori diversi da quelli di cui al punto 2).

In riferimento al punto 1), si darà priorità ai lavoratori che chiederanno di andare in mobilità che sono occupati nei punti vendita in chiusura.

La Società si impegna a riconoscere a coloro che manifesteranno la disponibilità ad accettare e non impugnare il licenziamento entro 20 giorni dalla conclusione della procedura di mobilità, previa sottoscrizione di verbale di conciliazione ex art. 411 cpc, la somma a titolo di corrispettivo della rinuncia ad impugnare il licenziamento determinata nella seguente misura:

- **ai lavoratori di cui al punto 2 che precede:**
  - che alla data di conclusione della procedura di mobilità abbiano conseguito i requisiti per la liquidazione della pensione di anzianità o di vecchiaia, una somma pari a 3 mensilità dell'ultima retribuzione netta fissa mensile;
  - che nel corso del periodo di mobilità conseguano i requisiti per la liquidazione della pensione di anzianità o di vecchiaia, una somma ad integrazione dell'indennità di mobilità fino al raggiungimento del 75% della retribuzione netta annua

- **ai lavoratori di cui al punto 1 che precede:**
  - che alla data di conclusione della procedura di mobilità non abbiano compiuto i 40 anni di età, una somma pari a 10 mensilità dell'ultima retribuzione netta fissa mensile;
  - che alla data di conclusione della procedura di mobilità abbiano un'età compresa tra i 40 anni compiuti e i 50 anni non compiuti, una somma pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione netta fissa mensile
  - che alla data di conclusione della procedura di mobilità abbiano compiuto i 50anni di età, una somma pari a 16 mensilità dell'ultima retribuzione netta fissa mensile.

Le somme di cui sopra non comprendono il preavviso contrattuale.

Rispetto all'attuazione del piano di riorganizzazione di cui sopra saranno effettuati incontri territoriali in riferimento alle previste chiusure di negozi nonché un incontro nazionale entro novembre 2011, al fine di verificare l'andamento 2011 e le prospettive 2012 – 2013.

NUOVO ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Le Parti, in relazione a quanto sopra esposto, raggiungono il seguente accordo integrativo aziendale

ARMONIZZAZIONE

Tale accordo sostituisce , anche con carattere novativo, i precedenti accordi, fatto salvo quanto non espressamente affrontato dalle Parti.

DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Fermo restando quando previsto dal CCNL in materia, le Parti concordano quanto segue.

Relazioni sindacali nazionali
L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali si incontreranno con cadenza semestrale e nel corso di tali incontri Prénatal fornirà informazioni circa

- l'andamento economico dell'azienda, le politiche commerciali, le innovazioni legate ai format di negozio;
- l'andamento occupazionale;
- gli obiettivi e i consuntivi legati ai parametri del premio di partecipazione;
- processi organizzativi e innovazione tecnologica;
- piani di formazione.

Relazioni sindacali territoriali
Le Parti concordano sull'opportunità di sviluppare ulteriormente le relazioni sindacali e l'informativa a livello locale.
Tali relazioni tra Azienda, RSU/RSA e Organizzazioni Sindacali Territoriali si svilupperanno su materie di carattere locale che non richiedono soluzioni omogenee a livello nazionale.
A titolo puramente esemplificativo l'informazione e il confronto potranno riguardare le seguenti tematiche:

- situazione occupazionale quali-quantitativa;
- organizzazione del lavoro e organico;
- andamento dei parametri ed indicatori economici a livello di negozio relativi al premio di partecipazione;
- nastri orari e distribuzione dell'orario di lavoro;
- aperture domenicali;
- formazione e riqualificazione professionale.

Rappresentanze sindacali (RSU/RSA e RLS)

Entro sei mesi le Parti si incontreranno per definire sedi, numero e articolazione delle RSA/RSU e RLS del coordinamento nazionale e dell'eventuale istituzione di una bacheca elettronica.

ORARIO DI LAVORO

A decorrere dal 1/1/2011, ai sensi dell'art. 121 del vigente CCNL Commercio, l'orario di lavoro sarà articolato su 40 ore settimanali.
Conseguentemente vengono messe a disposizione, ai sensi dell'art. 146 del CCNL, per la costruzione dei calendari annui e per godimenti individuali, 72 ore di permessi individuali retribuiti e 32 ore di ex-festività.
Per agevolare la transizione al nuovo regime orario, le Parti concordano il riconoscimento di una somma *una tantum* non replicabile a titolo transattivo ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio 2011. e con data di assunzione antecedente al 1° gennaio 2010. Detta somma viene determinata come segue:

Livello	Importo lordo €
6 (apprendisti)	450
5	700
4	800
3	900
2	1.000

e sarà liquidata con la retribuzione di giugno 2011.
Per le persone assunte nel corso del 2010 la somma a titolo transattivo sarà ridotta al 50% (cinquanta per cento), ferma restando la condizione della presenza in servizio alla data della prevista erogazione.
L'erogazione di tale somma è subordinata alla sottoscrizione di accordi individuali con efficacia novativa in sede sindacale ai sensi sell'articolo 411 c.p.c. .
Ai lavoratori con contratto part-time in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo la somma sarà riconosciuta pro-quota in rapporto alla riduzione d'orario, subordinatamente alla sottoscrizione di accordi individuali con efficacia novativa che accolgano il nuovo orario settimanale di riferimento e che rimodulino la distribuzione dell'orario di lavoro in funzione delle esigenze del piano di rilancio.
Restano espressamente esclusi dal riconoscimento della predetta somma i lavoratori assunti con contratto a termine fatta salva l'ipotesi di conferma a tempo indeterminato nel corso del 2011.

Le Parti si danno atto reciprocamente che nella determinazione della somma transattiva di cui al presente articolo hanno già considerato l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il TFR.

FLESSIBILITA' ORARI SEDE DI AGRATE BRIANZA
Resta confermata la flessibilità di ingresso tra le 8,30 e le 9,15 con proporzionale compensazione in uscita e la pausa pranzo di 1 ora.

Nell'ambito dell'articolazione su 40 ore settimanali i dipendenti della sede effettueranno il seguente orario di lavoro, fatta salva la flessibilità di cui sopra:

- lunedì – venerdì 8,30 – 17,30

con 1 ora di pausa.

In via sperimentale per il 2011, per i dipendenti che lo sceglieranno, sarà possibile ridurre la pausa pranzo a 30 minuti con proporzionale anticipo dell'orario di uscita. La scelta dovrà essere comunicata all'Azienda entro il mese precedente a ciascun trimestre e varrà per il trimestre successivo. Se la sperimentazione verrà confermata oltre il 2011 la scelta individuale della pausa di un'ora o mezz'ora dovrà essere comunicata entro il mese di novembre e rimarrà valida per tutto l'anno successivo.
La sperimentazione sarà monitorata semestralmente per verificarne la compatibilità con le esigenze tecnico – organizzative dell'attività.

Al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di lavoro e le esigenze personali e familiari, l'Azienda si impegna a consentire la fruizione dei permessi riduzione orario con cadenza settimanale per anticipare l'uscita del venerdì, previa richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Restano confermati i nastri orari per il personale appartenente ai servizi dedicati ai punti vendita e alla gestione delle infrastrutture di sede, fermo restando la rimodulazione in applicazione delle 40 ore, oggetto di confronto a livello territoriale.

Modalità di fruizione dei permessi riduzione orario ed ex-festività
Le Parti concordano che la fruizione delle 104 ore di permessi per riduzione orario ed ex-festività previste dal CCNL saranno fruite con le seguenti modalità:

- 48 ore in riferimento a chiusure collettive per la sede e per necessità del negozio previo confronto sul calendario annuo con le RSU/RSA;
- 56 ore ad iniziativa del dipendente da usufruirsi ai sensi del CCNL (entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione).

ORARI NEGOZI
L'articolazione per nastri orari della settimana lavorativa a 40 ore, nonché l'orario giornaliero, saranno oggetto di confronto a livello territoriale e/o di negozio tra azienda e RSA/RSU e/o Organizzazioni sindacali territoriali, al fine di stabilire le soluzioni che tengano conto delle esigenze dell'azienda e dei lavoratori.
Tali confronti avranno ad oggetto l'articolazione dell'orario settimanale, che di norma sarà distribuito su 6 giorni senza escludere la possibilità di prevederla su 5 giorni, nonché dell'orario giornaliero al fine di garantire fasce orarie e criteri di distribuzione che tengano conto sia delle esigenze aziendali che la conciliazione dei tempi per i lavoratori e le lavoratrici.

Con il nuovo assetto orario le Parti si danno atto che hanno inteso ripristinare la piena applicazione della disciplina del CCNL anche con riguardo al campo di applicazione del lavoro straordinario.

BANCA ORE

Ai sensi dell'art. 129 – Capo I – Titolo V del vigente CCNL viene istituita in via sperimentale la banca delle ore a decorrere dal 1° luglio 2011.

Modalità di funzionamento della banca delle ore

- La banca delle ore sarà operativa con decorrenza 1° luglio 2011.
- Prevederà la possibilità di accantonare il 50% delle ore straordinarie effettuate, per un successivo godimento.
- La banca delle ore sarà su base volontaria: il dipendente che intende aderirvi lo comunicherà formalmente all'azienda entro il 30 novembre di ogni anno e la scelta rimarrà valida per tutto l'anno successivo. Per l'anno 2011 la scelta dovrà essere comunicata entro il 31 maggio 2011 e sarà valida per il secondo semestre 2011.
- Le ore non godute nell'arco dell'anno di accantonamento e nei 6 mesi successivi saranno liquidate con la maggiorazione del 15% con le competenze del mese successivo alla scadenza. Per il primo semestre di sperimentazione pertanto, le ore accantonate e non fruite entro il 31 dicembre 2012 saranno liquidate con le competenze di gennaio 2013.

Entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo l'azienda si impegna ad istituire un sistema di rilevazione elettronica delle presenze.

TRATTAMENTI "CIA" ED "ERA"

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, i trattamenti "CIA" ed "ERA" devono intendersi congelati nei loro valori.

Al personale che alla data di stipulazione del presente accordo percepisca i trattamenti integrativi CIA ed ERA, continuerà ad essere corrisposto un identico importo mensile lordo nella voce "CIA/ERA" non assorbibile e con gli stessi criteri in atto.

Per il personale che, alla data di sottoscrizione del presente accordo non gode del trattamento CIA/ERA e per i nuovi assunti, si conviene che esso verrà costruito attraverso quote del premio di risultato mediamente conseguito nel triennio 2011-13, e per gli anni successivi, a condizione che a livello di media aziendale (negozi e sede), sia stato conseguito almeno il 50% del premio massimo disponibile in ciascuno dei tre anni. Tali quote saranno oggetto di verifica a partire dal primo triennio.

INQUADRAMENTO

L'evoluzione strategica e commerciale dei negozi Prénatal legata al piano di rilancio comporta un diverso equilibrio all'interno delle merceologie con cui si realizza il fatturato dei negozi a favore della puericultura e, in futuro, di nuovi servizi offerti alla clientela.
Con lo sviluppo e apertura progressiva dei nuovi negozi di grande superficie si valuterà la creazione all'interno del gruppo di lavoro di figure, che l'Azienda indica in una o due secondo le caratteristiche del negozio, che possano ricoprire il ruolo di "Referente di area" (tessile o puericultura). L'opportunità della creazione del ruolo nei diversi punti vendita sarà legata ad

esigenze tecnico-organizzative e alla complessità commerciale dell'offerta, con priorità per il personale già in forza.
Per la copertura di tale ruolo, per il quale è previsto l'inquadramento al 3° livello del CCNL, sono previsti

- di norma 2 anni di anzianità nella vendita di prodotti dell'area di riferimento;
- la formazione e la conoscenza su tutte le procedure gestionali e amministrative del negozio (cassa, magazzino, resi, meccanismi offerte commerciali e promozionali).

Le aree di responsabilità di questi ruoli riguarderanno a titolo esemplificativo:

- la formazione degli addetti vendita sui prodotti e servizi offerti;
- l'organizzazione e la gestione dei lineari per garantire un'offerta completa e senza rotture di stock;
- la programmazione degli allestimenti promozionali derivanti dal piano commerciale, la presenza della comunicazione dedicata e corretta prezzatura degli articoli in promozione;
- il seguito dei processi di riordino e arrivo merce in base alle procedure aziendali e alla rotazione degli stock.

Conservano l'inquadramento al terzo livello, a prescindere dalle mansioni svolte, coloro che lo hanno conseguito alla data di sottoscrizione del presente accordo.

LAVORO STRAORDINARIO

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, le prestazioni e le maggiorazioni per il lavoro straordinario faranno riferimento a quanto previsto dalla Sez. IV, Titolo V,Capo II, del vigente CCNL.

LAVORO DOMENICALE

L'azienda presenterà alle RSU/RSA e/o alle Organizzazioni sindacali territoriali il programma per ciascun punto vendita delle aperture domenicali non appena in possesso dei calendari imposti dalle autorità locali.
In occasione di tale incontro, le Parti valuteranno l'entità dell'adesione volontaria in riferimento alle aperture domenicali calendarizzate e, qualora non fosse sufficiente a coprire le esigenze organizzative, sarà concordato un'adeguata rotazione al fine di garantire piena esigibilità delle aperture necessarie.
Tale rotazione deve anche essere finalizzata a garantire a tutti i lavoratori un adeguato numero di domeniche libere nell'arco dell'anno, compresi i lavoratori che hanno la domenica all'interno della distribuzione oraria definita all'atto dell'assunzione.
In aggiunta alla maggiorazione prevista dal vigente CCNL e fermo restando il riposo settimanale, si stabilisce l'indennità domenicale, parametrata a 8 ore di lavoro, di seguito illustrata:

Domeniche lavorate (escluso periodo natalizio)	Indennità domenicale lorda (8 ore lavorate)
Fino a 10	21 euro
Oltre 10	27 euro

Domeniche e festività natalizie

- si intendono per domeniche e festività natalizie le domeniche e le festività ricomprese nel periodo 1° dicembre – 6 gennaio di ogni anno;
- per le prestazioni lavorative effettuate in queste giornate verrà riconosciuta una indennità domenicale e festiva, pari a 36 euro lordi, parametrata a 8 ore lavorative, in aggiunta alla maggiorazione prevista dal vigente CCNL e fermo restando il riposo settimanale.

I predetti trattamenti si applicano con decorrenza 1° gennaio 2011 a tutto il personale, fermo restando le tempistiche di applicazione individuate per i lavoratori che ad oggi percepiscono soltanto quanto previsto dal CCNL e per tutte le nuove assunzioni che saranno effettuate fino al 31/12/2013, come di seguito riportate:

Numero domeniche lavorate (escluso periodo natalizio)	2011 Indennità domenicale lorda (8 ore lavorate)	2012 Indennità domenicale lorda (8 ore lavorate)	2013 Indennità domenicale lorda (8 ore lavorate)
Fino a 10	7 euro	14 euro	21 euro
Oltre 10	9 euro	18 euro	27 euro

Domeniche e festività natalizie ricomprese nel periodo 1 dicembre – 6 gennaio	2011 Indennità domenicale lorda (8 ore lavorate)	2012 Indennità domenicale lorda (8 ore lavorate)	2013 Indennità domenicale lorda (8 ore lavorate)
	12 euro	24 euro	36 euro

Con riferimento ai lavoratori destinatari del previgente accordo del 12 luglio 2004, si conviene la seguente disciplina transitoria, a valere per il solo anno 2011:

- al personale di cui al paragrafo "TRATTAMENTO PER IL PERSONALE DEI NEGOZI DEL LAVORO IN OCCASIONE DI APERTURE DOMENICALI", lettera A) "PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO ALLA DATA DI SOTTOSCRIZIONE DEL PRESENTE ACCORDO", sarà riconosciuta una somma aggiuntiva a titolo di una tantum di importo pari a 30 euro lordi per ogni domenica lavorata nel 2011. Detto importo, parametrato a 8 ore di lavoro effettivo, sarà liquidato a consuntivo con la retribuzione del mese di febbraio successivo all'anno di riferimento.
- al personale di cui al paragrafo "TRATTAMENTO PER IL PERSONALE DEI NEGOZI DEL LAVORO IN OCCASIONE DI APERTURE DOMENICALI", lettera B) "PERSONALE TUTTE LE FORME DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E PERSONALE DI NUOVA ASSUNZIONE ANCHE A TEMPO INDETERMINATO", sarà riconosciuta una somma aggiuntiva a titolo di una tantum di importo pari a 15 euro lordi per ogni domenica lavorata nel 2011. Detto importo, parametrato a 8 ore di lavoro effettivo, sarà liquidato a consuntivo con la retribuzione del mese di febbraio successivo all'anno di riferimento.

Le Parti si danno atto reciprocamente che nella determinazione delle indennità di cui al presente articolo hanno già considerato l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il TFR.
Le Parti si danno atto altresì che le medesime indennità sono finalizzate all'incremento dell'efficienza aziendale e pertanto presentano i requisiti previsti dal D.L. 78/2010 convertito nella legge 112/2010 in materia di decontribuzione e tassazione agevolata delle erogazioni premiali.

Tale nuova normativa sostituisce quanto precedentemente previsto a livello di CIA.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

A decorrere dal 1° gennaio 2013 ad integrazione di quanto previsto dall'art. 176 del vigente CCNL, l'azienda integrerà l'indennità di malattia corrisposta dall'INPS fino al 100% della retribuzione per tutti i dipendenti.

TRATTAMENTO INFORTUNIO

A decorrere dal 1° gennaio 2013 ad integrazione di quanto previsto dall'art. 170 del vigente CCNL, l'azienda integrerà al 100% l'indennità di infortunio corrisposta dall'INAIL per i giorni di infortunio dal secondo al quarto per tutti i dipendenti.

BUONI PASTO

Il buono pasto resta confermato nel valore di 5,26 euro al personale che attualmente ne beneficia.

Il buono pasto verrà esteso a coloro che oggi non ne beneficiano e ai nuovi assunti con le seguenti decorrenze e importi:

- 1,5 euro con decorrenza 1° gennaio 2013;
- 3 euro cin decorrenza 1° gennaio 2014;
- 5,26 euro con decorrenza 1° gennaio 2015.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo il diritto al buono pasto matura

- per i lavoratori part-time in caso di presenza lavorativa giornaliera di almeno 4 ore e mezzo;
- per i lavoratori full-time in caso di copertura di almeno un turno di lavoro.

INSTALLAZIONE VIDEOCAMERE

L'esperienza sino ad oggi maturata ha dimostrato che l'installazione effettuata di videocamere in alcuni negozi ha condotto non solo ad una eliminazione delle rapine, ma anche ad una riduzione di differenze inventariali.

L'azienda pertanto si impegna al fine di ridurre i furti merce nei negozi ad incrementare il numero di negozi dotati di videocamere.
Pertanto l'installazione di tali impianti dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.
In particolare si precisa che le immagini non potranno essere utilizzate al fine di sanzionare disciplinarmente il lavoratore per quanto riguarda lo svolgimento della propria attività lavorativa.

Le parti concordano la seguente regolamentazione:

1) In ogni negozio dotato di impianti di videosorveglianza la presenza degli stessi sarà opportunamente segnalata alla clientela.

2) Negli stessi negozi saranno esposti per il personale, all'interno della riserva,copia del presente accordo e cartello indicante il numero di telecamere presenti in negozio, la loro tipologia (fissa o mobile) e la loro ubicazione.

3) Le telecamere potranno essere collegate a 1 o più monitor collocati in area cassa o in riserva.

4) Le telecamere potranno altresì essere collegate ad impianti di registrazione dotati di hard-disk.

5) L'impianto di registrazione è dotato di codice segreto (password) a conoscenza del/della Direttore/Direttrice, dell'Area Manager e della Direzione Aziendale nelle persone degli incaricati autorizzati.
Solo il personale della Direzione Aziendale autorizzato e nominato incaricato del trattamento e l'Area Manager possono visionare le immagini registrate nel caso in cui si renda necessario per il verificarsi di atti illeciti; il/la Direttore/Direttrice pur essendo a conoscenza della password, non è autorizzata a compiere nessuna operazione sulle immagini registrate ad eccezione dello spegnimento dell'impianto di registrazione per evitare la cancellazione delle immagini dovute alla sovrascrittura delle stesse.
Nei negozi dotati di impianto di registrazione con presa LAN, qualora si rendesse necessario visionare le immagini a seguito di un fatto illecito verificatosi nel negozio stesso, tali immagini potranno essere visionate nella sede amministrativa di Agrate B.za da personale autorizzato dalla Direzione aziendale e nominato incaricato del trattamento il quale provvederà al riversamento delle immagini stesse su DVD ed alla consegna all'autorità di Pubblica Sicurezza o Polizia Giudiziaria.

6) Le immagini riprese sono registrate su hard-disk e conservate per il periodo strettamente indispensabile in relazione alle esigenze dell'Autorità di Polizia Giudiziaria o della Magistratura. Le immagini stesse vengono cancellate automaticamente se durante questo arco temporale non avvengono fatti costituenti reato (truffe, furti, rapine).

7) Nelle realtà dove sono state sviluppate relazioni sindacali a livello locale si terrà un incontro preventivo per definire un accordo sulla base dei principi di cui sopra.

Qualora ricorrano tutti i presupposti di cui al Dlgs 151/2001 in relazione ai quali è dovuto dall'azienda un permesso non retribuito per malattia figlio, è facoltà della dipendente richiedere di assentarsi dal lavoro utilizzando in luogo dell'aspettativa non retribuita, eventuali ore di R.P. maturate e non ancora godute.

A tal fine la dipendente dovrà presentare la medesima documentazione necessaria per il riconoscimento del diritto all'aspettativa non retribuita per malattia del bambino.

PREMIO DI RISULTATO

Considerazioni preliminari

Le Parti si danno atto che il Premio di Risultato è ~~transitoriamente~~ reso disponibile nonostante alcuni parametri siano legati ad una riduzione delle perdite nel biennio anziché essere condizionati almeno all'equilibrio di bilancio. In questa situazione il Premio di Risultato vuole essere uno strumento di coinvolgimento e motivazione di tutto il personale, nella prospettiva di risanamento e rilancio del Gruppo.

Si concorda dunque di introdurre un nuovo sistema premiante i cui parametri saranno validi per un periodo sperimentale di due anni (2011 e 2012); gli stessi saranno oggetto di revisione per l'anno 2013 sulla base della situazione aziendale e dei risultati conseguiti, ivi compresa la soglia di accesso minima del 97%, per la quale si farà una valutazione se esistono le condizioni per un suo abbassamento.

I parametri obiettivo saranno quelli derivati dal budget aziendale, di negozio, sede Italia, sede Gruppo e gli stessi saranno oggetto di confronto a livello territoriale o di punto vendita.

PREMIO DI RISULTATO PER I DIPENDENTI DEI NEGOZI

Parametro Valore del parametro annuale = valore di budget	**Peso**	**Soglia d'accesso**	**Valore massimo**	**Valore massimo assoluto 2011 (euro lordi)**
Fatturato negozio	55 %	97% budget	100% budget	412,50
Margine di negozio	35%	97% budget	100% budget	262,50
Fatturato totale negozi Italia	10%	97% budget	100% budget	75,00
				750,00

Dal raggiungimento della soglia d'accesso, il calcolo del premio sarà effettuato linearmente (es: fatturato negozio = 99% del budget → valore del premio sul parametro = 275,00 euro lordi).

Definizioni

Margine di negozio = Fatturato netto sconti netto IVA
- Costo del Venduto
- Costi Operativi Negozio

Costo del Venduto = Articoli venduti valorizzati a costo di acquisto
- Differenze inventariali
- Costi Logistica/Costi di Collezione
+ Bonus Fornitori

Costi Operativi Negozio = Costo del Personale
+ Costo Affitto
+ Spese Generali
+ Commissioni Bancarie

PREMIO DI RISULTATO PER I DIPENDENTI DELLA SEDE PRENATAL ITALIA

Parametro Valore del parametro annuale = valore di budget	**Peso**	**Soglia d'accesso**	**Valore massimo**	**Valore massimo assoluto 2011 (euro lordi)**
Fatturato totale negozi Italia	55 %	97% budget	100% budget	412,50
Statutory EBIT Italia	45%	97% budget	100% budget	337,50
				750,00

PREMIO DI RISULTATO PER I DIPENDENTI DELLA SEDE PRENATAL – CANALE E-COMMERCE

Parametro Valore del parametro annuale = valore di budget	**Peso**	**Soglia d'accesso**	**Valore massimo**	**Valore massimo assoluto 2011 (euro lordi)**
Fatturato totale canale e-Commerce	55 %	97% budget	100% budget	412,50
Statutory EBIT canale e-Commerce	45%	97% budget	100% budget	337,50
				750,00

PREMIO DI RISULTATO PER I DIPENDENTI DELLA SEDE PRENATAL – CANALE FRANCHISING INTERNAZIONALE

Parametro Valore del parametro annuale = valore di budget	**Peso**	**Soglia d'accesso**	**Valore massimo**	**Valore massimo assoluto 2011 (euro lordi)**
Fatturato totale canale Franchising Internaz.	55 %	97% budget	100% budget	412,50
Statutory EBIT canale Franchising Internaz.	45%	97% budget	100% budget	337,50
				750,00

PREMIO DI RISULTATO PER I DIPENDENTI DELLA SEDE PRENATAL GRUPPO

Parametro Valore del parametro annuale = valore di budget	**Peso**	**Soglia d'accesso**	**Valore massimo**	**Valore massimo assoluto 2011 (euro lordi)**
Fatturato totale negozi Gruppo (esclusa Prénatal Olanda)	55 %	97% budget	100% budget	412,50
Statutory EBIT Gruppo (esclusa Prénatal Olanda)	45%	97% budget	100% budget	337,50
				750,00

Definizioni

Statutory EBIT = Fatturato netto sconti netto IVA
- Costo del Venduto
- Costi Operativi Negozi
- Costi Operativi Sede
- Ammortamenti

Entro il mese di marzo di ogni anno le Parti si incontreranno a livello nazionale, e su richiesta territoriale, sull'indicazione degli obiettivi/parametri di miglioramento su cui si articola il Premio di Risultato.

Per l'anno 2012 il valore massimo del Premio di Risultato sarà elevato a 790,00 euro lordi.
Per l'anno 2013 il valore massimo del Premio di Risultato sarà elevato a 825,00 euro lordi.

Le Parti si danno atto reciprocamente che nella determinazione del premio di cui al presente articolo hanno già considerato l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il TFR.
Le Parti si danno atto altresì che le medesime indennità sono finalizzate all'incremento dell'efficienza aziendale e pertanto presentano i requisiti previsti dal D.L. 78/2010 convertito nella legge 112/2010 in materia di decontribuzione e tassazione agevolata delle erogazioni premiali.

Modalità e condizioni di maturazione del Premio di Risultato

- L'importo maturato relativo al Premio di Risultato sarà liquidato con le competenze del mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza.
- Il valore del Premio di Risultato sarà rapportato alla presenza effettiva in servizio e alla percentuale di part-time, considerando come lavorati i periodi che danno diritto a retribuzione secondo norma di legge o di contratto a carico del datore di lavoro, tra i quali, a titolo esemplificativo le ferie, i permessi, la malattia, l'astensione obbligatoria per maternità e l'infortunio;
- Nell'eventualità che un dipendente sia trasferito da sede a negozio o viceversa e tra negozi, il Premio di Risultato sarà calcolato pro-quota a mese intero per ognuna delle sedi in cui ha lavorato.
- Per i nuovi assunti il Premio di Risultato decorre dopo aver maturato 3 mesi di anzianità e sarà calcolato pro-rata computando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni e trascurando quelle inferiori.
- Il Premio di Risultato sarà liquidato alle sole persone in forza alla data della prevista erogazione.
- Per le persone assunte a termine il Premio maturerà e sarà liquidato secondo le ipotesi sopra esposte: decorrenza dopo tre mesi di anzianità, pro-rata, presenza al momento della prevista erogazione.

DECORRENZA E DURATA

Resta inteso che, con l'entrata a regime alle decorrenze previste per ciascun istituto, normativo ed economico, non vi saranno differenze tra lavoratori in forza e successivi neoassunti.
Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2011 e ha validità triennale.
Lo stesso è da intendersi tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti con tre mesi d'anticipo rispetto alla scadenza, e comunque rimarrà in vigore fino al suo rinnovo.

Roma 3 dicembre 2011