CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DI NKD ITALIA S.R.L.

In data 07/12/2018 presso la sede di Bolzano, Via Roma 79, di Filcams CGIL, si sono incontrati:

la **Societá NKD Italia Srl,**
rappresentata dal Dott. Andreas Pircher e dal Sig. Adalberto Tosato

le **Organizzazioni Sindacali** provinciali di Bolzano:

ASGB Handel rappresentata dal Sig. Alessandro Piras;

Filcams CGIL/AGB rappresentata dalla Sig.ra Antonella Costanzo e dal Sig. Maurizio Surian;

Fisascat SGB/CISL rappresentata dalla Sig.ra Ulrike Egger;

Uiltucs T.A.A.S. rappresentata dal Sig. Walter Largher; D.ssa Annalisa Santin; D.ssa Elisa Lascialfari

Le parti convengono quanto segue.

Art. 1 Validitá e sfera di applicazione

Il presente contratto entra in vigore 01 gennaio 2019 e scade il 31 dicembre 2019. Il contratto alla scadenza continuerà ad essere in vigore per tutto l'anno di riferimento e cosi di anno in anno salvo caso di disdetta comunicata entro il 30 novembre dell'anno relativo alla disdetta. Si applica a tutto il personale dipendente di filiale di NKD Italia S.R.L., su tutto il territorio nazionale.

Art. 2 Informazioni e relazioni sindacali

Le informazioni e l'eventuale trattazione delle stesse avranno carattere preventivo salvo il limite posto dalle esigenze di riservatezza connesse ad attività precontrattuali di carattere commerciale.

Informazioni e confronto semestrale: Le Parti si incontreranno per una informativa e un confronto riguardante i seguenti argomenti:

- andamento occupazionale, utilizzo contratti a termine, processi di riorganizzazione;

- consolidamento part time sperimentali;
- utilizzo della flessibilità e della banca ore;
- eventuali piani di sviluppo;
- aggiornamenti della politica commerciale;
- pari opportunità uomo/donna.

Art. 3 Diritti sindacali

Albi: sarà consentito l'utilizzo di albi sindacali all'interno delle filiali.

Assemblee fuori orario di lavoro. Fermo restando che di norma le assemblee si tengono in orario di lavoro, è consentito lo svolgimento di assemblee retribuite anche fuori dall'orario di lavoro entro il limite e alle condizioni previste dal CCNL TDS.

Art. 4 Lavoro domenicale

In caso di prestazione lavorativa domenicale, nell'arco dell'anno, le eventuali ore prestate saranno retribuite con la maggiorazione del 40% sulla quota oraria, così come determinata dall'art. 137 del CCNL TDS 18 luglio 2008 e successivi rinnovi, della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 dello stesso CCNL TDS.

Le ore lavorate dovranno essere recuperate con un uguale periodo di riposo, avuto riguardo alle norme di legge vigenti.

Art. 5 Lavoro nel periodo natalizio

Le ore prestate nella giornata di riposo settimanale della Domenica d'Oro (domenica antecedente il 25 dicembre), della domenica d'argento (la domenica precedente quella d'oro) e nella giornata dell' 8 dicembre dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 95%, sulla quota oraria cosi come determinato dall'art. 190 del CCNL TDS 18 luglio 2008 e successivi rinnovi, della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 dello stesso CCNL, in aggiunta, limitatamente alle due domeniche, danno diritto al godimento del riposo compensativo, ai sensi delle norme vigenti. Detta maggiorazione, in caso di prestazione lavorativa, deve essere corrisposta nella misura del 95% anche ai lavoratori per i quali la giornata di riposo non corrisponde alla domenica. Le ore di lavoro

prestate nella giornata dell'8 dicembre, andranno ad aumentare il numero dei permessi retribuiti di cui all'art. 146 del CCNL TDS 18 luglio 2008 e successivi rinnovi, salvo quando la festivitá cada di domenica. In quest'ultimo caso, spetterà il diritto al godimento del riposo compensativo, ai sensi delle norme di legge vigenti.

Art. 6 Lavoro festivo

Le ore di lavoro eventualmente prestate nei giorni festivi indicati dall'art.142 del vigente CCNL TDS, saranno retribuite con le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria, cosi come determinate dall'art. 137 del CCNL TDS in vigore, della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 dello stesso CCNL: maggiorazione del 40%.

Art. 7 Organizzazione del lavoro

Orario di lavoro e Flessibilità quadrimestrale.

Al fine di contemperare le esigenze di opportuna gestione dei tempi di vita con le variabili esigenze aziendali, si conviene di istituire una "Flessibilità quadrimestrale", con adesione volontaria, per i soli lavoratori part time, sia in entrata che in uscita, del lavoratore. L'uscita del lavoratore dal regime di flessibilità potrà avvenire, per iscritto, solo al termine del quadrimestre con un preavviso di 30 gg.

La Flessibilità quadrimestrale riguarderà sia i lavoratori a tempo pieno che quello a tempo parziale secondo le seguenti regole:

La flessibilità sarà indennizzata secondo quanto previsto dalla normativa vigente ossia con una quota annuale fissata in 120€ ripartita su base mensile (10€/mese).

Le parti convengono che si considereranno ore di lavoro straordinario/supplementare quelle eccedenti l'orario normale su base quadrimestrale. Per maggiore chiarezza si riportano 2 esempi:

1. Lavoratrice/lavoratore FULL TIME: 40h/settimana X 4.33 (settimane mese) X 4 (mesi)=693h/quadrimestre
   Ogni ora eccedente la quota di 693 sarà retribuita con la maggiorazione del 15% +5% (totale 20% di maggiorazione su quota oraria) come condizione migliorativa riconosciuta dall'azienda alla/al lavoratrice/lavoratore
2. Lavoratrice/lavoratore PART TIME: 24h/settimana X 4.33 (settimane mese) X 4 (mesi)=415.5h/semestre
   Ogni ora eccedente la quota di 415.5 sarà retribuita con la maggiorazione del 35% +5%

(totale 40% di maggiorazione su quota oraria) come condizione migliorativa riconosciuta dall'azienda alla/al lavoratrice/lavoratore

Gli accordi qui raggiunti sostituiscono ogni tipologia di indennizzo precedentemente adottata dall'azienda in materia di flessibilità.

Alle/ai dipendenti della filiale è data facoltà di accordarsi in maniera autonoma per la turnazione di lavoro per la copertura dell'orario di apertura della filiale. Le/i dipendenti concordano l'orario delle seguenti 2 settimane e comunicano al capo zona quanto pianificato, il quale, come responsabile del personale per le filiali assegnate, verifica che non ci siano disparità di trattamento e/o discrepanze con l'orario di apertura della filiale ed eventualmente impone le dovute modifiche.

La indicazione dell'esatto giorno in cui la lavoratrice o il lavoratore intende fruire dei riposi maturati avverrà la settimana precedente a quella in cui si intende godere del permesso.

Per la determinazione dei giorni di godimento dei riposi si avrà riguardo primariamente alle preferenze espresse dalla lavoratrice o dal lavoratore dovendosi comunque ed in ogni caso salvaguardarsi la fondamentale esigenza di copertura degli orari di apertura. Pertanto, ove non venga garantita la presenza in negozio di un adeguato numero di addetti, l'azienda avrà facoltà di richiedere che la lavoratrice o il lavoratore fissino in altra data il giorno o i giorni di godimento dei riposi in recupero dello straordinario effettuato.

Nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice non indichino nei termini sopra indicati i giorni di fruizione dei riposi è data facoltà all'azienda di stabilire i giorni di fruizione.

Dovrà comunque essere osservata la disciplina in materia di riposo ed orario di lavoro prevista dal D.Lgs. n. 66/2003 e dalla contrattazione collettiva.

Qualora non dovesse essere possibile il recupero entro tale periodo per motivi personali, risoluzione del rapporto di lavoro oppure da esigenze organizzative del datore di lavoro, le residue ore ancora accantonate sul conto individuale della/del lavoratrice /lavoratore saranno monetizzate e retribuite.

Vista la novità dello strumento introdotto, le parti procederanno con una verifica semestrale per valutarne l'andamento. Dopo il primo anno di utilizzo, su richiesta di una delle parti, tale strumento potrà essere oggetto di modifica. Resta inteso che per quanto concerne la contribuzione previdenziale e la retribuzione, le stesse saranno sempre calcolate sul monte ore stabilito dal contratto d'assunzione o da eventuali variazioni contrattuali, allo stesso apportate, e sottoscritte da entrambe le parti.

Art. 8 Part time sperimentale:

Al fine di creare condizioni che consentano da un lato al lavoratore a tempo parziale di incrementare il proprio orario di lavoro, con conseguente miglioramento dal punto di vista reddituale, e dall'altro alla Società ottemperare a proprie esigenze di carattere produttivo o organizzativo, le parti concordano di procedere ad un graduale incremento dell'orario di lavoro individuale ove vi fossero grandi discrepanze nei residui di ferie permessi e flessibilità.

La società proporrà alle lavoratrici ed ai lavoratori una variazione oraria, valida per la durata del presente accordo integrativo aziendale in base all'andamento della filiale nell'anno precedente.

Le variazioni al precedente comma, vedranno un naturale consolidamento nella misura del 10% al termine del periodo di sperimentazione.

Art. 9 Detassazione e Premio Aziendale

Applicazione delle norme vigenti e degli accordi a livello provinciale / regionale.
Le parti valutano, entro l'anno 2019, di istituire un sistema premiante aziendale, applicabile dall'anno 2020.

Art. 10 Permessi

10.1 Le parti concordano che, in riferimento ai permessi di cui all'art. 146 CCNL TDS, si applica integralmente quanto previsto all'art. 15 del contratto provinciale di Bolzano;

10.2 Le parti confermano che i permessi di cui all'art.146 CCNL possano essere fruiti nel corso dell'anno di maturazione rispettando il principio della rotazione e con modalità tali da non ostacolare il normale andamento aziendale.

10.3 Le richieste di permesso dovranno essere formulate con almeno dieci giorni di anticipo mediante atto scritto da consegnare al proprio capozona o a mani o via e-mail. Entro tre giorni l'azienda confermerà o negherà, ove la fruizione del permesso non assicuri l'adeguata copertura dell'orario di apertura del negozio o l'ordinato svolgimento dell'attività aziendale, la facoltà di fruire del permesso.

10.4 In caso di mancata fruizione dei permessi entro il mese di dicembre di ogni anno, l'azienda interpellerà la lavoratrice o il lavoratore per concordare un piano di fruizione dei permessi residui entro il 30 giugno dell'anno successivo. In caso di mancato accordo i permessi saranno collocati entro il 30 giugno dall'azienda.

10.5 Resta sempre salva la possibilità di concordare in modo paritario la fruizione di permessi.

Art. 11 Permessi malattia bambino

Si conviene che, in caso di assenza dal lavoro per malattia del bambino entro l'ottavo anno di vita, cosi come previsto dall'attuale normativa, il genitore, per la copertura economica dell'assenza, può attingere dal monte ore dei permessi retribuiti.

Art. 12 Permessi visita medica coincidenti con l'orario di lavoro

Si conviene che le assenze dovute a visite mediche specialistiche saranno riconosciute e retribuite al personale, se comprovate da idonea giustificazione, nel limite massimo di due ore mensili non cumulabili con quelle dei mesi in cui non c'è stata fruizione. Tale diritto spetta esclusivamente alle lavoratrici ed ai lavoratori il cui orario di lavoro coincide con l'apertura degli ambulatori e degli uffici sanitari e non sia, pertanto, oggettivamente possibile effettuare la visita in orario non coincidente con l'orario di lavoro. Sono escluse da tale diritto le sedute terapeutiche, riabilitative, e le cure dentarie.

Art. 13 Permessi per assistenza familiare

Si conviene che verrà garantita, una tantum per ciclo scolastico del figlio, la flessibilità alle lavoratrici e ai lavoratori che sono in fase di inserimento scolastico dei figli (nido, materna, elementare). In alternativa alla flessibilità non ancora maturata verranno garantite ulteriori 16 ore di permesso da frazionare in non più di 4 giornate lavorative:
Le/i lavoratrici/lavoratori potranno fare richiesta di un turno utile per l'inserimento con un anticipo di almeno 15gg. Le/i lavoratrici/lavoratori dovranno comunque produrre idonea certificazione da parte dell'istituto in cui è stato svolto l'inserimento del figlio.

Art. 14 Trattamento malattia ed infortunio

A decorrere dall'entrata in vigore del presente Accordo, si conviene che i periodi di carenza non coperti dalle provvidenze erogate dall'INPS, determineranno il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad un trattamento, a carico dell'azienda, pari a:

100% per i giorni dal 1 al 20.

L'azienda si impegna inoltre a comunicare con almeno 7 giorni di anticipo, la data esatta di scadenza del periodo di comporto di 180 giorni, nonché la possibilità di richiedere a norma dell'art. 181 del CCNL TDS in vigore e successivi rinnovi, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni, alla condizione che siano esibiti dalla/dal lavoratrice/lavoratore regolari certificati medici. Alle/ai dipendenti con anzianità di servizio superiore a 4 (quattro) anni, si applica

un trattamento di miglior favore, consistente nel mantenimento del posto di lavoro e nell'erogazione del 50% della retribuzione dal 181 al 270 giorno di malattia.

L'azienda corrisponderà alla/al lavoratrice/lavoratore assente per infortunio un'integrazione fino a raggiungere il 100% del normale trattamento economico complessivo. Detta integrazione compete alla lavoratrice ed al lavoratore a partire dal 1 giorno di infortunio fino al 180 giorno previa presentazione dell'avvenuto pagamento da parte dell'INAIL dell'indennità di infortunio.

Art. 15 Periodo di fruizione delle Ferie

I collaboratori presenteranno il programma ferie estive entro il 10 marzo. La Direzione aziendale stabilirà il programma definitivo delle ferie, dell'unità produttiva, entro il 31 marzo tenendo conto delle esigenze dei collaboratori e delle esigenze organizzative per il buon funzionamento delle filiali, nonché di quanto stabilito dalla normativa di Legge in materia.

WELFARE AZIENDALE

Art. 16 Tutela della maternità

Al termine della astensione facoltativa i dipendenti potranno godere di ulteriori 12 mesi di aspettativa non retribuita con comunicazione anticipata di almeno 30 giorni, viene stabilito un periodo minimo utilizzabile di tre mesi e con possibilità di proroga di egual misura;

Fermo restando quanto previsto dalle norme vigenti relativamente ai congedi "papà" verrà concesso al padre 1 ulteriore giorno rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente di permesso retribuito per evento parto, adozione, affidamento e sarà fruibile dal padre entro e non oltre un anno;

Art. 17 Anticipo TFR

È data facoltà ad ogni dipendente di richiedere l'anticipo del TFR maturato secondo l'Art 2120 C.C. anche prima della maturazione dei requisiti di anzianità di servizio e senza giustificazione. Rimane inteso che ogni dipendente potrà usufruire dell'anticipo del TFR *"una tantum"* nella durata del rapporto di lavoro.

Art. 18 Sconti e buoni dipendenti

Ad ogni dipendente, all'assunzione, viene dato un Badge ed una "carta personale" che danno diritto ad uno sconto del 20% sulla merce venduta da NKD; tale sconto è utilizzabile anche da un familiare fino ad un massimo di 3.600,00 Euro annui (prezzo di vendita). Almeno quattro volte l'anno, per un breve periodo lo sconto aumenta al 30%. Ogni anno a fine anno ogni dipendente

riceve un buono sconto di 25,00 Euro sulla merce venduta da NKD. Per le filiali che superano il milione di Euro di fatturato le/i dipendenti ricevono inoltre un ulteriore buono sconto di 100,00 Euro.

Art. 19 Salute e Sicurezza

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS): fatto salvo quanto previsti in ordine all'elezione delle RLS nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, ai sensi del comma 4, art. 47 del D.Lgs. 81/2008; considerata la presenza di filiali di piccole dimensioni, diffuse sul territorio nazionale, le parti concordano di assicurare l'istituzione della rappresentanza delle/dei lavoratrici/lavoratori per la sicurezza a livello territoriale/regionale, individuando il cosiddetto RLS di bacino, prevedendone almeno uno per regione/provincie autonome.

In relazione alla peculiarità dei rischi aziendali si conviene che ciascun RLS di bacino avrà a disposizione, in aggiunta ai permessi previsti dall'accordo interconfederale per lo svolgimento del ruolo di RLS di filiale, 25 ore di permessi retribuiti annui.

Modalità di accesso dell'RLS di bacino: il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive, salvo emergenze. Il RLS dovrà richiedere all'azienda, con il preavviso di almeno 7 giorni lavorativi, il permesso per le visite che intende effettuare nel bacino. Per regola generale i permessi non potranno essere fruiti nella giornata di sabato e negli orari di maggior afflusso della clientela.

Il RLS di bacino non ha competenze né facoltà di accesso per quelle filiali che hanno eletto il RLS di filiale.

L'RLS di filiale deve segnalare al responsabile di filiale, con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, la necessità di interrompere l'attività lavorativa per l'esercizio delle specifiche funzioni, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Nel corso delle consultazioni del documento di valutazione dei rischi o delle visite nel luogo di lavoro il RLS sarà accompagnato dal responsabile di filiale o da persona da questi delegata.

Le funzioni del RLS dovranno essere esercitate nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale; per regola generale si svolgeranno tra il lunedì ed il venerdì.

Letto confermato e sottoscritto: Bolzano, 07/12/2018

NKD Italia S.R.L.

Andreas Pircher – Amministratore Delegato

Adalberto Tosato – Procuratore

OO.SS.

Filcams CGIL

Antonella Costanzo

Maurizio Surian

FISASCAT SGB CISL

Ulrike Egger

ASGB Handel

Alessandro Piras

UILTuCS T.A.A.S.

Walter Largher

Annalisa Santin

Elisa Lascialfari