Contratto Integrativo Aziendale dm-Drogerie Markt S.R.L.

Roma, 10 OTTOBRE 2018

- **La Società dm-Drogerie Markt S.R.L.**, in persona del Direttore del Personale, Dott. Francesco Gargiulo, assistito dall'Avv.to Zoja Giovanni, dalla Dott.ssa Rossi Sara e dal Rag. Caggiula Flavio

- **Le OO.SS. Nazionali**
  - **FILCAMS CGIL**, rappresentata da Vanessa Caccerini;
  - **FISASCAT CISL**, rappresentata da Salvo Carofratello;
  - **UILTUCS**, rappresentata da Paolo Proietti.

- Le OO.SS. Territoriali:
  - FILCAMS CGIL Verona, rappresentata da Floriano Zanoni;
  - FISASCAT CISL Verona, rappresentata da Andrea Sabaini;
  - UILTUCS Verona, rappresentata da Barbara Marchini

ed insieme "le Parti"

Premessa:

La Società dm-Drogerie Markt S.R.L., recentemente entrata nel mercato italiano con un programma di investimenti che alla data di stipula vede aperti quindici punti vendita, si è posta l'obiettivo dell'apertura di circa trenta negozi ogni anno.
La stessa applica il Contratto Collettivo per i dipendenti da aziende del Terziario (Confcommercio).
Ritenendo essenziale il ruolo delle Relazioni Sindacali quale efficace strumento volto al miglioramento dell'organizzazione del lavoro, delle politiche retributive e della qualità di vita dei lavoratori coinvolti, le Parti hanno raggiunto la presente intesa per la sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale (anche solo il "CIA"), che troverà applicazione per tutti i dipendenti della Società dm-Drogerie Markt S.R.L., ad eccezione del personale inquadrato come dirigente.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale è finalizzato all'innalzamento della qualità dei rapporti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori nonché ad incrementare la competitività ed il salario.

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

1. Ambito di applicazione

a) Le Parti concordano che il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutti i dipendenti della Società dm-Drogerie Markt S.R.L. in forza alla data di sottoscrizione, nonché ai futuri Dipendenti delle Unità locali che saranno poste in apertura, con la sola esclusione del personale inquadrato nella categoria dirigenti.

b) In caso di future acquisizioni di aziende o di rami d'azienda, le Parti concordano che, nell'ambito delle procedure di legge che saranno espletate nei tempi e secondo le condizioni previste dalla normativa di riferimento, il presente CIA costituirà il quadro di riferimento per la contrattazione di secondo livello anche ai fini di eventuali armonizzazioni.

2. Sistema di relazioni sindacali

a) Le Parti concordano che un corretto sistema di Relazioni Sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile alla crescita di motivazione e senso di appartenenza, al rafforzamento dell'Azienda, al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo dei livelli occupazionali.

b) A tal fine si riconosce quindi che, nell'ambito delle Relazioni Sindacali, assumono un'importanza sempre crescente le occasioni di informazione e confronto a tutti i livelli, vissute come prassi costante, improntate a principi di correttezza e al pieno riconoscimento delle reciproche autonomie e responsabilità. Ciò al fine di realizzare intese su obiettivi condivisi, con l'intento di prevenire l'insorgere di conflitti e ricercare possibili soluzioni ai problemi che possono emergere tra le Parti.

c) L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto Integrativo si incontreranno con cadenza annuale, e/o entro 15 giorni dalla richiesta di una delle Parti, per poter discutere di tematiche nazionali o territoriali, che a titolo esemplificativo potranno comprendere:

Tematiche Nazionali

- **Strategie di sviluppo aziendale**
  - Progetti e investimenti in tema di Lavoro, occupazione e formazione;
  - Effetti delle dinamiche del mercato del lavoro;
  - Andamento economico dell'azienda;
  - Analisi dell'organico nel complesso e la sua evoluzione nel corso del tempo;

- **Processi di riorganizzazione e organizzazione del lavoro**
  - Utilizzo delle diverse tipologie contrattuali di lavoro (contratti a termine, apprendistato, somministrazione, contratti di inserimento, ecc.).
- Responsabilità sociale dell'impresa

Tematiche territoriali

- Convenzioni occupazionali in tema di categorie protette;
- Analisi dei risultati delle iniziative formative;
- Andamento della flessibilità e dello straordinario e del lavoro supplementare;
- Pianificazione e smaltimento ferie e permessi;
- Tutela della salute, della sicurezza dei/delle dipendenti e delle condizioni ambientali, anche in relazione a eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche.

Su istanza di entrambe le Parti potranno essere individuati ulteriori momenti di confronto durante l'anno.

Le Parti individuano due strumenti di contrattazione e condivisione delle politiche del lavoro:

A – Livello di contrattazione Nazionale

Viene redatto il CIA che regolamenta i seguenti istituti contrattuali:

- Sistema di relazioni sindacali;
- Sistema premiante;
- Organizzazione del lavoro;
- Trasferimenti;
- Agibilità sindacali;
- Reperibilità;
- Tutela di genere;
- Banca delle ore;
- Banca delle ore solidale;
- Festività;
- Start-up nuove filiali;
- Pari opportunità e conciliazione tempi di vita e di lavoro.

B - Livello di contrattazione territoriale/sede

Le OO.SS. territorialmente competenti, riconducibili alle organizzazioni nazionali firmatarie del presente accordo, potranno richiedere incontri aventi per oggetto l'andamento occupazionale dei punti vendita del territorio.

Gli Accordi di Gestione Territoriale, parte integrante del CIA, sono lo strumento di contrattazione per regolamentare i seguenti istituti:

- Orario di lavoro
- Organizzazione e smaltimento delle ferie
- Formazione

L'azienda si impegna a redigere piani di formazione condivisi negli accordi territoriali sulla base di due direttrici nazionali a cui fare riferimento.

Le due direttrici previste sono:

1. Sviluppo e crescita costante delle competenze per le diverse funzioni previste dal modello organizzativo; in base anche alle richieste proposte dalle lavoratrici e dai lavoratori
2. Rinnovamento continuo e costante di piani di sviluppo di competenze trasversali. In tale direttrice son previsti interventi considerati trasversali come ad esempio: corsi di lingua, corsi di formazione office, ecc.

Tutte le parti coinvolte e firmatarie del presente CIA, si impegnano, con cadenza annuale, a verificare gli andamenti dei presenti istituti e ad uniformarli, tenendo conto, il più possibile, delle effettive esigenze dell'azienda, dei contesti territoriali e delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, proseguendo attivamente e con grande determinazione il cammino legato al processo di costruzione di un network nazionale ed internazionale espressione di eccellenza nella formazione delle professioni creative.

Gli Accordi di cui sopra, dovranno essere gestiti a livello provinciale attraverso il rapporto con le OO.SS. territoriali.

Come condizione di miglior favore rispetto alla Legge n.300/1970, le OO.SS. territorialmente competenti, riconducibili alle organizzazioni nazionali firmatarie del presente accordo, potranno fare richiesta di assemblea in ogni singolo punto vendita dell'azienda.

3. Programmazione degli orari di lavoro nelle singole unità locali

a) A partire dal mese successivo alla sottoscrizione del presente CIA, l'Azienda introdurrà nelle proprie unità locali (con ciò intendendosi ogni singola sede dell'Azienda, filiale e

punto vendita in Italia) una programmazione degli orari di lavoro dei dipendenti in base a cicli plurisettimanali al fine di agevolare la rotazione del personale nelle varie fasce orarie e/o giorni di apertura. L'Azienda presenterà tale programmazione, entro i 30 giorni precedenti all'inizio del periodo di riferimento, salvo eventi eccezionali ed imprevedibili.

b) Al fine di garantire la piena funzionalità dei singoli punti vendita, ed in caso di eventi imprevedibili ed eccezionali, che comportino un inaspettato sottodimensionamento dell'organico, l'Azienda potrà modificare la turnazione della programmazione degli orari di lavoro, dando priorità alle eventuali disponibilità dimostrate dai singoli lavoratori.

4. Banca delle ore

a) Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi, convengono di istituire la banca delle ore.

b) L'istituto della banca ore si applicherà a tutti i lavoratori a tempo pieno, con facoltà di accesso volontario per i lavoratori part-time. Questi ultimi potranno esplicitamente aderirvi per un periodo minimo di un anno.

c) Nella banca delle ore confluiranno tutte le ore di lavoro straordinario e supplementare prestate, eccedenti l'orario di lavoro contrattualmente stabilito, fermo restando che al lavoratore verranno corrisposte le relative maggiorazioni unitamente alla retribuzione del mese di maturazione.

d) La fruizione delle ore accumulate nella banca delle ore avverrà secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale.

e) I riposi compensativi saranno goduti su richiesta del lavoratore per ora intera o multipli di ora.

f) Al 30 settembre di ogni anno l'Azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti. L'eventuale saldo positivo della banca delle ore al 30 settembre dovrà essere fruito entro il 30 novembre dello stesso anno e l'eventuale residuo positivo verrà integralmente liquidato e corrisposto unitamente alla retribuzione del successivo mese di dicembre.

g) La richiesta di fruizione delle ore maturate avverrà con un preavviso di 5 giorni lavorativi da parte del singolo lavoratore/lavoratrice, da trasmettersi per iscritto all'ufficio del personale dell'Azienda all'indirizzo bancaore@dm-drogeriemarkt.it e, laddove esistente, al proprio responsabile di filiale e responsabile di zona. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.
La mancata risposta entro due giorni lavorativi dalla richiesta è da considerarsi silenzio/assenso.

5. Reperibilità

a) La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore/lavoratrice è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti.

b) Le Parti concordano che l'Azienda si doterà di un programma di reperibilità periodico almeno mensile (ma non più di 48 ore settimanali per singolo lavoratore, 40 di lavoro e 8 di reperibilità) che riguarderà il solo personale addetto alle seguenti funzioni: Reparto informatico e logistico.

c) Il lavoratore/lavoratrice, ove richiesto dall'Azienda, salvo giustificati motivi di impedimento parteciperà alle turnazioni di reperibilità.

d) L'Azienda riconoscerà al lavoratore/lavoratrice che partecipa alle turnazioni di reperibilità un'indennità pari ad Euro 15,00 lordi per ogni giorno di reperibilità.

e) La prestazione lavorativa resa nella giornata di reperibilità comporterà l'applicazione del regime relativo al lavoro straordinario, con riconoscimento dei trattamenti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale per lavoro festivo, notturno e domenicale. Nel caso in cui la reperibilità venga fatta durante la giornata di riposo e ci sia un intervento con prestazione lavorativa superiore a quattro ore, la giornata di riposo dovrà essere recuperata nelle due settimane successive.

6. Festività (Santo Patrono)

Per il godimento festivo della solennità del Santo Patrono si considererà, per tutte le filiali ed Unità locali sul territorio nazionale, la solennità del Santo Patrono del Comune in cui è ubicata la sede amministrativa dell'Azienda (24 giugno). Le Parti si riservano la facoltà di modificare con apposito accordo, anche in vigenza del presente CIA, tale previsione facendo riferimento alla solennità del Santo Patrono del Comune in cui è ubicata ogni singola unità locale.

7. Tutela di genere

a) dm-Drogerie Markt S.R.L. e le organizzazioni sindacali, come già avvenuto in passato, sostengono fermamente campagne contro la violenza sulle donne, contro le molestie sessuali e contro la violenza sull'orientamento sessuale in genere. Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella

sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.
Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo.

b) Le Parti firmatarie del presente CIA condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro, anche attivate dai clienti e quindi personale esterno.

c) Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 ed eventuali future modifiche normative e la circolare INPS n.65/2016, le Parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere:
   1. L'Azienda aggiungerà, a proprio carico, un ulteriore mese alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto ad oggi dalla normativa vigente. I/Le lavoratori/lavoratrici per usufruire del periodo aggiuntivo, dovranno aver fruito interamente delle proprie ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta e dovranno documentare di essere inseriti in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio;
   2. Qualora un lavoratore/lavoratrice vittima di violenza di genere, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, manifestasse la richiesta di essere trasferito (anche temporaneamente), questa sarà valutata dalla Direzione del Personale e dall'Azienda in modo prioritario;
   3. L'Azienda accoglierà, laddove possibile in base alle disponibilità organizzative, eventuali richieste pervenute dalle risorse vittime di violenza di genere, in merito alla modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale;
   4. Le Parti riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione, si impegnano ad individuare entro il prossimo trimestre almeno un'Associazione rivolta all'assistenza delle vittime di Violenza di genere, e a far sì che la stessa sia a disposizione delle risorse eventualmente interessate.
   5. Il congedo è computato ai fini dell'anzianità , della 13^, ferie e TFR.
   6. Il Lavoratore/trice avrà diritto alla trasformazione da tempo pieno a part-time di tipo verticale o orizzontale (ove disponibili in organico) e a richiesta il rapporto dovrà essere nuovamente trasformato a tempo pieno.

8. Banca ore solidali

A norma art. 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n.151

La dm-Drogerie Markt S.R.L., insieme a Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Nazionali, nell'ottica condivisa di concezione dell'impresa come comunità solidale di persone la cui coesione si alimenta anche attraverso il sostegno di lavoratori/lavoratrici a loro colleghi

mediante cessione di tempo retribuito quando essi debbano affrontare in famiglia, o per se stessi, bisogni di carattere socio sanitario, valorizzando le espressioni di solidarietà esistenti nel tessuto sociale ed al fine di avvalorare e promuovere l'Istituto della Banca ore solidali prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, condividono le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per l'adozione in azienda di tale innovativo Istituto.

Linee guida per l'applicazione della Banca delle ore solidali

a) La Banca delle ore solidali può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche per altre situazioni di grave necessità *(a titolo esemplificativo: figli non più minori – coniuge/compagna-o convivente – il medesimo Lavoratore/lavoratrice gravemente ammalato/a che abbia esaurito il periodo di comporto, genitori non autosufficienti)* che abbiano determinato fra i lavoratori dell'Azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito ed anonimo, di ore di R.O.L. residue, come previsto dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n.66.

b) L'attivazione dell'Istituto potrà essere richiesta direttamente dal Lavoratore/lavoratrice interessato/a, o anche per il tramite della R.S.A./R.s.u.; successivamente, la Banca ore solidali sarà avviata previa liberatoria del/dei lavoratore/i beneficiario/i che dovrà/anno fornire all'Azienda relativamente alle vigenti normative sulla Privacy.

c) L'azienda informerà tempestivamente i colleghi della richiesta di attivazione della Banca ore solidali, mantenendo il più assoluto riserbo ed anonimato rispetto al/la richiedente, e raccoglierà le disponibilità ad aderire da parte degli stessi colleghi.

d) Le ore di R.O.L. cedibili sono quelle residue/accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

e) Le ore di R.O.L. cedute e confluite nella Banca ore solidali sono valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà conseguentemente diritto.

f) Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore di permesso che saranno fruite dal lavoratore beneficiario.

g) Per ogni ora ceduta da un lavoratore/lavoratrice, l'Azienda donerà, a sua volta, non meno di un'ulteriore ora e mezza, a pari valore lordo, al beneficiario, incrementando il totale di tempo/agibilità a cui accederà.

h) In caso di più richieste temporalmente coincidenti, si adotterà il criterio della proporzionalità.

i) Si costituirà pertanto un monte ore complessivo al quale attingere di volta in volta.

Nel Regolamento Aziendale (in Allegato – A) sono stabiliti:

- Le situazioni per le quali si decide di avviare l'Istituto;
- Il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro volontà di cedere ore di ROL;
- La modalità e quantificazione della partecipazione aziendale;
- Le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;
- La gestione degli eventuali residui della Banca ore solidali non fruite;
- L'inizio di validità dell'Istituto.

9. Disposizioni per i trasferimenti

a) Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. e dalle leggi applicabili in materia vigenti, l'Azienda potrà disporre trasferimenti nell'ambito di unità aziendali situate nel medesimo comune, o comuni limitrofi.
b) Al fine della gestione dei trasferimenti, le Parti concordano che, in caso di trasferimento ai sensi del punto a) che precede, l'Azienda sarà tenuta a:
   - comunicare la decisione al lavoratore con un preavviso di 30 giorni di calendario;
   - privilegiare, ove non sussistano prevalenti e motivate ragioni operative/gestionali (es.: lavoratore con maggiore anzianità di servizio che abbia manifestato interesse per la sede interessata), il trasferimento dei lavoratori che, per effetto del trasferimento, fruirebbero di un avvicinamento al proprio luogo di residenza.

10. Start-up nuova filiale

a) L'Azienda s'impegna a comunicare tempestivamente alle OO.SS. territorialmente competenti, riconducibili alle organizzazioni nazionali firmatarie del presente accordo, l'apertura di nuove unità operative, con informazioni relative all'organico in esse occupato.

b) L'assunzione di lavoratori a tempo determinato presso filiali di nuova apertura non sarà soggetta ad alcun limite quantitativo per un periodo di 18 mesi dall'apertura della filiale stessa. Il periodo di 18 mesi decorrerà dalla data di avvio dell'attività riportata dalla competente Camera di Commercio.

c) Al fine di favorire le attività finalizzate all'apertura di nuove filiali, l'azienda potrà inviarvi personale in regime di trasferta per svolgervi attività di *coaching* del nuovo personale. In aggiunta al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute per il periodo trascorso in trasferta, ai lavoratori/lavoratrici che svolgeranno le funzioni di "coach" verrà riconosciuta un'indennità una tantum pari a 300,00 euro lordi.

11. Welfare

Trattamento di fine rapporto.

Alle norme previste dalle leggi in materia di anticipo TFR vengono introdotti in aggiunta:

- richiesta di anticipo del TFR con 5 anni di anzianità aziendale;
- ulteriori motivazioni quali: acquisto di nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente; danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali; spese pre-adottive in caso di adozione/affidi; matrimonio dei figli; acquisto autovettura; spese di ristrutturazione della propria abitazione;
- erogazione di un 2° anticipo alla maturazione trascorsi ulteriori 5 anni di anzianità dall'erogazione del primo anticipo;
- aumento della percentuale di lavoratori che possono richiederlo (10%) e spostamento del limite all'80% del valore del TFR accantonato.

12. Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro

a) L'Azienda riconoscerà un periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 12 mesi al termine del congedo parentale alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri.

b) L'Azienda riconoscerà il periodo di congedo straordinario "per matrimonio" di 15 giorni di calendario alle coppie di fatto, sia che l'unione sia stata formalizzata in Italia o all'estero.

c) L'Azienda riconoscerà il part-time post maternità indipendentemente dalle dimensioni dell'unità produttiva con il ritorno automatico a tempo pieno al compimento del terzo anno di vita del figlio. Eventuali rientri anticipati a tempo pieno devono essere richiesti con 6 mesi di anticipo.

d) L'Azienda riconoscerà un giorno di permesso ai lavoratori nonni in caso di nascita di un nipote.

13. Premio di risultato

a) Le Parti concordano di introdurre un programma di incentivazione che, a fronte del raggiungimento di obiettivi legati al risultato, potrà portare alla corresponsione di compensi variabili legati alla produttività aziendale.

b) Il Premio spetterà ai lavoratori che avranno maturato nell'anno fiscale di riferimento un'anzianità di servizio superiore a 180 giorni.

c) Il Premio sarà riproporzionato in base al numero di giorni lavorati nell'anno fiscale di riferimento ed alla percentuale di prestazione lavorativa a tempo parziale.

d) Il raggiungimento degli obiettivi verrà valutato attraverso il raffronto tra il volume di affari raggiunto nell'anno fiscale 1 ottobre 2017 – 30 settembre 2018 e il volume di affari raggiunto nel successivo esercizio 1 ottobre 2018 – 30 settembre 2019.

e) Il Premio, nell'ammontare spettante, sarà erogato unitamente alla retribuzione del mese di novembre successivo alla chiusura dell'anno fiscale di competenza.

f) Il Premio verrà corrisposto sulla base della seguente ripartizione:

i) **Lavoratori addetti alle Unità locali:**

Parametro 1:

- al raggiungimento di un Incremento Volume Affari aziendale in misura inferiore al 10% non ci sarà erogazione del premio;
- al raggiungimento di un Incremento Volume Affari aziendale in misura pari o superiore al 10% ci sarà un'erogazione pari ad **Euro 100,00 lordi**;

Parametro 2:

- al raggiungimento di un Incremento Volume affari della singola unità operativa in misura inferiore al 10% non ci sarà erogazione del premio;
- al raggiungimento di un Incremento Volume affari della singola unità operativa in misura compresa tra il 10% ed il 12% ci sarà un'erogazione pari ad **Euro 50,00 lordi**;
- al raggiungimento di un Incremento Volume affari della singola unità operativa in misura compresa tra il 12,01% ed il 15% ci sarà un'erogazione pari ad **Euro 70,00 lordi**;
- al raggiungimento di un Incremento Volume affari della singola unità operativa oltre il 15% ci sarà un'erogazione pari ad **Euro 100,00 lordi**.

ii) **Lavoratori addetti alla sede amministrativa di San Giovanni Lupatoto (VR):**

Parametro 1:

- al raggiungimento di un Incremento Volume Affari aziendale in misura inferiore al 10% non ci sarà erogazione del premio;
- al raggiungimento di un Incremento Volume Affari aziendale in misura pari o superiore al 10% ci sarà un'erogazione pari ad **Euro 100,00 lordi**;

Parametro 2:

- al raggiungimento di un numero di aperture di nuovi punti vendita nell'anno fiscale di riferimento in misura inferiore a quindici non ci sarà erogazione del premio;
- al raggiungimento di un numero di aperture di nuovi punti vendita nell'anno fiscale di riferimento in misura compresa tra quindici e diciannove ci sarà un'erogazione pari ad **Euro 50,00 lordi**;
- al raggiungimento di un numero di aperture di nuovi punti vendita nell'anno fiscale di riferimento in misura compresa tra venti e ventiquattro ci sarà un'erogazione pari ad **Euro 70,00 lordi**;
- al raggiungimento di un numero di aperture di nuovi punti vendita nell'anno fiscale di riferimento in misura pari o superiore a venticinque ci sarà un'erogazione pari ad **Euro 100,00 lordi**.

g) Le Parti, al fine di fruire di eventuali agevolazioni fiscali disposte nella legge di bilancio per il 2019, si impegnano a stipulare, entro il 31 marzo 2019, specifico documento onde procedere al deposito telematico dello stesso.

h) Il programma di incentivazione troverà applicazione, in via sperimentale, per l'anno fiscale 1 ottobre 2018 – 30 settembre 2019. Le Parti si impegnano a valutare, entro il 30 novembre 2019, la prosecuzione ovvero la modifica delle condizioni e dei termini del programma di incentivazione.

14. Disposizioni finali: decorrenza e durata

a) Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorrerà dalla firma dello stesso fino al 31 ottobre 2021.

b) Su richiesta delle Parti, le stesse si incontreranno, almeno 3 mesi prima della scadenza del CIA, per negoziare i termini del rinnovo dello stesso.

c) Durante la trattativa, il CIA continuerà a produrre i suoi effetti sino alla sottoscrizione del rinnovo.

d) Per tutto quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo Aziendale, restano salve le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro menzionato in premessa.

Le Parti concordano che il summenzionato allegato è parte inscindibile del presente Contratto Integrativo Aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la Società dm-Drogerie Markt S.R.L.,
Francesco Gargiulo

Per FILCAMS CGIL Nazionale
Vanessa Caccerini

Giovanni Zoja

Per FISASCAT CISL Nazionale
Salvo Carofratello

Flavio Caggiula

Per UILTUCS Nazionale
Paolo Proietti

Per FILCAMS CGIL Verona
Floriano Zanoni

Per FISASCAT CISL Verona
Andrea Sabaini

Per UILTUCS Verona
Barbara Marchini

dm-Drogerie Markt srl Filcams Cgil Fisascat Cisl Uiltucs

Allegato A

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA BANCA ORE SOLIDALI A FAVORE DEI DIPENDENTI DI DM-DROGERIE MARKT SRL

Indice

Art . 1 Finalità e obiettivi . . . . . *pag. 2*

Art . 2 Ambito di applicazione, decorrenza e durata. . . . . *pag. 2*

Art . 3 Criteri, condizioni e modalità . . . . . *pag. 2*

Art . 4 Accesso alla Banca ore solidali.. . . . . *pag. 3*

Art . 5 Sicurezza dei dati. . . . . *pag. 3*

Art . 6 Norme finali.. . . . . *pag. 3*

Art . 7 Entrata in vigore. . . . . *pag. 4*

Art . 1
Finalità e obiettivi

Le Parti stipulanti, nelle more della regolamentazione della materia da parte del Contratto Collettivo Nazionale applicato, attraverso l'adozione dell'Istituto della Banca ore Solidali vogliono intervenire a supporto dei Lavoratori che si trovino nella condizioni di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, ed anche per altre situazioni di grave necessità *(a titolo esemplificativo: figli non più minori, coniuge/compagna-o convivente, il medesimo Lavoratore/trice gravemente ammalato/a che abbia esaurito il periodo di comporto, genitori non autosufficienti).*

Art . 2
Ambito di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente Regolamento si applica a tutto il personale Aziendale/di Aziende collegate a livello societario in Italia, in servizio a decorrere dalla data di entrata in vigore del CIA.

2. Il presente Regolamento resterà in vigore sino a regolamentazione della materia da parte del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, all'emanazione di nuove normative e/o al riesame da parte delle Parti stipulanti.

Art . 3
Criteri, condizioni e modalità

1. I dipendenti possono volontariamente cedere proprie ore di R.O.L. residue, come previsto dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n.66.
   La cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro.

2. Ai fini dell'attuazione dell'Istituto, i dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità di cui all'art. 1, possono avanzare all'Azienda, anche per il tramite della RSA/RSU la richiesta, reiterabile qualora la motivazione di necessità permanga, di accesso ed utilizzo della "Banca ore solidali" per un massimo di 168 ore per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente art. 1, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

3. L'Azienda, ricevuta la richiesta dell'interessato/a, rende nota tempestivamente al personale dipendente, tramite bacheca Sindacale, ovvero intranet aziendale e/o ogni altro mezzo utile allo scopo, l'esigenza di accesso e fruizione della "Banca ore Solidali", in forma rigorosamente anonima, e invita i propri dipendenti a indicare, su base volontaria, la loro adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di ore che intendono cedere attraverso il predisposto modulo *(da predisporre)*.

Art . 4
Accesso alla Banca ore solidali

1. Sulle basi della disponibilità pervenute, al termine del periodo utile per la dichiarazione di adesione alla richiesta, una volta effettuate le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione e valorizzazione lorda delle ore equivalenti cedute.

   A sua volta l'Azienda aggiungerà una quota almeno pari ad 1,5 ore per ogni ora donata al beneficiario per un massimo di 168 ore per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle ore aggiunte sul cartellino del dipendente richiedente.

2. Nel caso in cui il numero di ore offerte sia superiore al numero di ore richieste, le ore offerte eccedenti saranno accumulate per eventuali esigenze future.

3. Una volta avuto accesso alla Banca delle ore solidali, quanto acquisito rimane nella disponibilità del dipendente richiedente fino al perdurare delle condizioni di necessità di cui all'art. 1.
   Nel caso in cui prima della fruizione totale o parziale delle "ore solidali" da parte del richiedente cessino le condizioni di necessità di cui all' art. 1, le stesse ore saranno accumulate per altre esigenze future.

4. La fruizione della "Banca ore solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del richiedente di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalle normative vigenti.

Art . 5
Sicurezza dei dati

1. L'Azienda s'impegna ed assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione delle ore destinate alla "Banca ore solidali" saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.Lgs. 196/2003, nonché del nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy UE/2016/679.

Art . 6
Norme finali

1. Le disposizioni contenute nel presente Regolamento si intendono disapplicate al sopraggiungere di norme sovraordinate e/o incompatibili.

Art . 7
Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di sottoscrizione del CIA.

Roma, 10 ottobre 2018

Per l'Azienda

Per la Filcams Cgil

Per la Fisascat Cisl

Per la Uiltucs