CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DELLA SOCIETA' NEGOZI RICHARD GINORI S.R.L.

Il giorno 15 Giugno 2018, presso la Sede della Fisascat Nazionale di Via dei Mille, 56 a Roma, si sono incontrati:

- la Società Negozi Richard Ginori S.r.l presente nelle persone della d.ssa Angela Col in qualità di Procuratore Speciale della Società Negozi Richard Ginori Srl e il dott. Matteo Marmiroli in qualità di Consulente del lavoro;
- i Sigg.ri Salvo Carofratello (Fisascat Nazionale) e Jeff Nonato (Filcams CGIL Nazionale).

Premesso che

- Nel corso del triennio 2015-2017, sono stati preliminarmente acquisiti e vagliati congiuntamente dalle Parti gli elementi caratterizzanti il segmento di mercato all'interno del quale la Società Negozi Richard Ginori S.r.l commercializza i propri prodotti e caratterizzato da una flessione delle vendite non che da una sempre maggior competitività;
- Le Parti condividono che la filosofia che accompagna la Società e le sue persone è quella di una costante ricerca dell'eccellenza in tutte le fasi della gestione del prodotto, dalla commercializzazione alla cura del cliente, in linea con le direttrici del Piano Industriale Ginori 2018-2021;
- Il Contratto Integrativo Aziendale, Parte Normativa, sottoscritto dalle Parti in data 6 Luglio 2015 prosegue la sua efficacia fino alla scadenza prevista del 30.06.2018;
- il CCNL di riferimento rimane confermato quello per i lavoratori del Commercio e Terziario - Confcommercio, sia per la parte normativa che per quella economica;
- Le parti hanno infine valutato le dinamiche del mercato ed i risultati raggiunti in termini di fatturato nel corso dell'anno 2017:

si è convenuto quanto segue

Le parti convengono sul mantenimento di un Premio di Risultato Annuale per il periodo dal 01 Gennaio 2018 al 31 Dicembre 2018 calcolato sulla base di indicatori e obiettivi, diversificati per punto vendita e canale di appartenenza e avente le seguenti caratteristiche:

a) Sarà variabile, non determinabile a priori ma solo dopo la consuntivazione dei risultati;
b) Sarà calcolato sulla base del raggiungimento degli obiettivi legati ai parametri di seguito specificati e distinti per canale di vendita di appartenenza (DOS, Outlet) e grado di responsabilità ricoperto (Store Manager, Sales Assistant);
c) Sarà accompagnato dai processi di comunicazione circa l'andamento della performance complessiva dell'Azienda con le modalità di seguito specificate.

Parametri di determinazione del Premio di Risultato:

a) **Fatturato** consolidato del canale di vendita corrispondente (**DOS, Outlet**), nell'anno fiscale di riferimento; saranno considerati al fine del calcolo anche gli ordini acquisiti con acconti già pagati;
b) **Fatturato** consolidato del singolo **DOS o Outlet** di appartenenza, nell'anno fiscale di riferimento; saranno considerati al fine del calcolo anche gli ordini acquisiti con acconti già pagati;

Decorrenza dell'erogazione e caratteristiche del premio:

Il premio di risultato scaturito dal sistema variabile sopra definito verrà corrisposto in un'unica soluzione annuale, indicativamente con la retribuzione del mese di Aprile di ciascun anno di competenza.

Gli importi così come determinati, sono comprensivi dei riflessi su ogni istituto contrattuale di retribuzione diretta e indiretta, quali a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo: ferie, festività, 13°

mensilità, 14° mensilità, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni, altre maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, festivo, notturno con o senza riposo compensativo.

Ai sensi dell'art. 2120 C.C. si conviene che detti importi non entrano nella base di computo del T.F.R.

Fonte dei dati:
I dati verranno forniti dalla Direzione Aziendale nel corso di appositi incontri di aggiornamento.

Fasce Obiettivo, Target e corrispettivo Premio:
Per l'anno 2018, tenuto conto dei risultati raggiunti nell'anno 2017 e del budget assegnato ai singoli punti vendita, le fasce obiettivo ed i target del Premio di Risultato, sono concordati secondo le tabelle sotto riportate e saranno distinte per grado di responsabilità (Store Manager/Sales Assistant) e per canale di appartenenza:

DOS Italia:

Fatturato DOS Firenze 2018	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	>1.625.000	1750	1050
Fascia II	da 1.591.301 a 1.625.000	1225	735
Fascia I	da 1.557.601 a 1.591.300	875	525
Fascia 0	< = 1.557.600	0	0

Fatturato DOS Milano 2018	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 1.300.000	1750	1050
Fascia II	da 1.275.351 a 1.300.000	1225	735
Fascia I	da 1.250.701 a 1.275.350	875	525
Fascia 0	< = 1.250.700	0	0

Fatturato DOS Rinascente Milano 2018	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 325.000	1750	1050
Fascia II	da 317.601 a 325.000	1225	735
Fascia I	da 310.201 a 317.600	875	525
Fascia 0	< = 310.200	0	0

Fatturato DOS Italia 2018	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 3.250.000	750	450
Fascia II	da 3.184.251 a 3.250.000	525	315
Fascia I	da 3.518.501 a 3.184.250	375	225
Fascia 0	< = 3.118.500	0	0

OUTLET:

Fatturato Outlet Botteguccia 2018	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 740.000	1680	910
Fascia II	da 730.801 a 740.000	1176	637
Fascia I	da 721.601 a 730.800	840	455
Fascia 0	< = 721.600	0	0

Fatturato Outlet Franciacorta 2018	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 347.800	1750	1050
Fascia II	da 333.001 a 347.800	1225	735
Fascia I	da 325.601 a 333.000	875	525
Fascia 0	< = 325.600	0	0

Fatturato Outlet Castelguelfo 2018	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 310.000	1750	1050
Fascia II	da 299.101 a 310.000	1225	735
Fascia I	da 288.201 a 299.100	875	525
Fascia 0	< = 288.200	0	0

Fatturato Outlet Noventa 2018	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 350.000	1750	1050
Fascia II	da 343.301 a 350.000	1225	735
Fascia I	da 2336.601 a 343.300	875	525
Fascia 0	< = 336.600	0	0

Fatturato Outlet Settimo Torinese 2018	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 250.000	1750	1050
Fascia II	da 233.501 a 250.000	1225	735
Fascia I	da 217.001 a 233.500	875	525
Fascia 0	< = 217.000	0	0

Fatturato Outlet Italia 2018	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 1.950.000	750	450
Fascia II	da 11.919.534 a 1.950.000	525	315
Fascia I	da 1.889.068 a 1.919.533	375	225
Fascia 0	< = 1.889.000	0	0

Viene confermata la vigente regolamentazione degli aventi diritto, riportata al successivo paragrafo, e la disciplina del premio di risultato definita in occasione della firma del Contr. Int. Aziendale vigente (sottoscritto in data 06.07.2015 e qui completamente richiamato). In particolare si conferma che l'andamento degli indicatori verrà esposto mensilmente presso i punti vendita e sarà oggetto di confronto di norma e su richiesta, almeno semestralmente con le OO.SS..
Qualora eventi di carattere organizzativo dovessero alterare in modo significativo le attività oggetto di verifica periodica ai fini del P.d.r., le parti si incontreranno tempestivamente per definire come superare le sopravvenute variazioni.

AVENTI DIRITTO

Si conviene il seguente regime di esclusioni dalla maturazione del premio:

a. lavoratori con contratto a tempo indeterminato con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato inferiore ai primi tre mesi;

b. lavoratori con contratto a tempo determinato anche misto o con finalità formative (compreso l'apprendistato) con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato inferiore ai primi tre mesi;
c. lavoratori con contratto di lavoro somministrato a tempo determinato con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato inferiore ai primi tre mesi;
d. lavoratori che, pur non rientrando nei casi evidenziati, abbiano avuto nel mese di riferimento 15 giornate di assenza in evento (tra le causali di assenza non verranno considerate le assenze per maternità obbligatoria e anticipata nonché per infortunio). In questo caso il lavoratore perderà il rateo del Pdr del mese;
e. lavoratori che, nell'arco dell'anno abbiano avuto oltre 5 eventi di assenza di malattia (fatti salvi i casi particolarmente gravi certificati dal medico curante e rese note all'azienda nel rispetto della privacy, come la sclerosi multipla o progressiva, gravi cardiopatie o patologie polmonari cronicizzanti, trapianti nel periodo di cura e degenza, malattie che necessitano di terapie salvavita e le patologie di cui all'art. 181 del CCNL). Nel periodo successivo al 5° evento di malattia, il lavoratore non avrà la maturazione del premio di risultato.

Per le categorie su esposte, ove il periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato sia superiore ai tre mesi nell'anno, sarà liquidato a titolo di P.d.r. un importo pro-quota calcolato sulla base dei risultati raggiunti. Saranno considerati mesi interi e quindi utili, solo quelli nei quali c'è stata prestazione lavorativa effettiva e nei quali il periodo di servizio sia stato superiore ai 15 giorni di calendario nel mese (verrà quindi adottata la logica di maturazione dei ratei di retribuzione differita).
E' altresì riproporzionato all'orario di lavoro svolto, il Pdr destinato ai lavoratori con contratto di lavoro part time.

Regime di detassazione

Al riguardo del particolare regime previsto, le parti danno atto che il Premio di Risultato del presente Contratto Integrativo Aziendale risulta avere chiaramente le caratteristiche che legittimano l'applicazione di quanto previsto dalle norme di legge in vigore sul regime di detassazione dei premi.

Welfare Aziendale

Si conferma la possibilità per i lavoratori di poter trasformare l'importo maturato a titolo di P.d.r in Welfare Aziendale, secondo quanto disciplinato dalle Leggi in materia di volta in volta vigenti.

Decorrenza e durata. Il presente P.d.r. – configurandosi come parte economica del Contratto Int. Aziendale 06.07.2015, ha validità dal 01.01.2018 al 31.12.2018.

Roma – 15 Giugno 2018

Per le - OO.SS

Per l'Azienda

ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO MARMIROLI MATTEO Iscr. N. 336 - MANTOVA -