CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

S.E.K.I. S.r.l.

In data 13 dicembre 2021 presso la sede di androMediA srl in 20159 Milano – via privata E. Longoni, 2, si sono incontrati:

per **S.E.K.I. S.r.l.**, il Sig. Francesco Paciello, assistito da Gian Paolo Saffirio di androMediA s.r.l., in qualità di consulente;

per **FILCAMS CGIL** Nazionale, il Sig. Jeff Nonato;

per **FISASCAT CISL** Nazionale, il Sig. Marco Demurtas;

per **UILTuCS UIL** Nazionale, il Sig. Marco Marroni;

Le Parti confermano e ribadiscono con l'impegno per la stesura del presente elaborato la volontà di proseguire con un sistema di Relazioni Sindacali fondato sul confronto preventivo e partecipativo, finalizzato da un lato alla ricerca del miglioramento continuo della qualità e dell'efficacia, dall'altro all'individuazione di soluzioni condivise in un'ottica di valorizzazione, garanzia e tutela del fattore lavoro.

Si conferma la sede Nazionale quale ambito naturale di esercizio della contrattazione collettiva, di stipula degli accordi integrativi aziendali e della loro interpretazione nonché di sviluppare un sistema più avanzato di relazioni sindacali come importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile alla crescita ed al rafforzamento dell'azienda, tenuto conto che il raggiungimento dello stesso non può prescindere da un consistente incremento di efficienza e produttività, da un più razionale utilizzo delle risorse umane, da un effettivo miglioramento del servizio alla clientela e da una sempre maggiore attenzione alla persona, sia esso un cliente e/o un lavoratore.

1 Premesse

I numeri di SEKI srl

S.E.K.I. srl, di seguito anche solo SEKI, è una società Italiana con riferimenti Internazionali per la vendita del prodotto moda e accessori a marchio KIABI in Italia;

- KIABI ha un fatturato di circa **2 miliardi** di euro nel mondo, con oltre **500** punti vendita a marchio KIABI in **19** Paesi compresa l'Italia;
- SEKI è presente in Italia da oltre 20 anni con la apertura del primo punto vendita avvenuto nell'aprile 1996 a Corsico (Mi). Oggi conta **33** punti vendita, oltre agli uffici dei Servizi Centrali;
- la dimensione e composizione della popolazione aziendale, che oggi conta circa 540 dipendenti ed è così composta:

Suddivisione lavoratori per livello di inquadramento

Dirigenti	2
Quadri	14
Livello 1	32
Livello 2	32
Livello 3	95
Livello 4	195
Livello 5	152
Livello 6	18

Media età di tutta la popolazione 30 anni.

Lavoratrici donna n. 487

pari al 90% del totale

Part-Time n. 435

pari al 81% della forza lavoro: il 70% dei lavoratori part time ha un orario di lavoro da 24 a 36 ore settimanali.

Assistenti alla clientela: n. 435 pari al 81% della forza lavoro.

Media età degli assistenti alla clientela 29 anni.

Responsabili di reparto n. 77, pari al 14% della forza lavoro

di cui donne 58, pari al 75% dei responsabili.

Media età delle donne responsabili 33 anni

Media età di tutti i responsabili 34 anni.

Direttori di Punto Vendita N. 29: pari al 5% della forza lavoro.

Di cui donne N. 16 pari al 55% del totale dei direttori di P.V.

Media età dei direttori 37 anni.

Nei servizi centrali operano 28 dipendenti pari al 5% della forza lavoro

Media età nei servizi centrali 39 anni.

Considerazioni in merito ai dati sopra riportati

Riduzione della forza lavoro

I numeri evidenziano diversi aspetti; si può dapprima notare come la forza lavoro della società sia calata rispetto al totale della forza lavoro alla data di definizione del precedente contrato integrativo, principalmente a causa delle sospensioni delle attività di lavoro imposte dalla pandemia da COVID 19. Alcune categorie di lavoratori hanno potuto beneficiare del sostegno al reddito del Fondo di Integrazione Salariale sin dalla prima chiusura imposta nel marzo 2020, mentre altre categorie di lavoratori, quali ad esempio i tempi determinati, sono stati inizialmente oggetto di termine del contratto.

Altro importante motivo che ha comportato la significativa riduzione del personale è stato quello della compressione delle vendite causate dalla pandemia e dalla crisi economica derivante dalla stessa.

Innalzamento dell'età media della forza lavoro

Un secondo aspetto molto evidente è come sia mutata la popolazione rispetto a 4 anni fa: si nota un innalzamento dell'età media che oggi, anche nella fascia più giovane (quella degli assistenti alla clientela), non scende sotto i 29 anni.

I responsabili dei punti vendita di genere femminile sono aumentati del 5% con un'età media che passa da 29 a 33 anni.

I contratti part time sono passati dal 73% al 81% della forza lavoro.

Questo dato è parallelo a quello dell'anzianità media aziendale dei dipendenti il che denota evidentemente anche una fidelizzazione del personale.

Effetti della pandemia

Infine, non possiamo non tener conto delle difficoltà e delle sofferenze causate dalla pandemia da COVID19 che hanno acuito le problematiche familiari portando i lavoratori a spostare la propria attenzione principale alla qualità della vita; atteggiamento che richiede un nuovo modo ed una

particolare attenzione alla gestione dei tempi di vita personale con i tempi di vita lavorativa.

Di tutto ciò si vuole tenere conto per articolare un contratto integrativo funzionale e rispettoso delle esigenze del mercato e del personale aziendale.

Questionario informativo - sondaggio anonimo

Al fine di conoscere gli effetti ed il vissuto dei lavoratori nel triennio di esperienza del contratto integrativo aziendale in scadenza, nel mese di ottobre 2020 la società ha svolto un'analisi sul clima e dei *'desiderata'* aziendali mediante la somministrazione a tutto il personale dipendente di un questionario/sondaggio volto a conoscere il pensiero dei lavoratori in materia di contratto integrativo aziendale, dei suoi punti di forza e dei punti di debolezza.
Il questionario è stato consegnato a tutti i dipendenti in forza alla data della somministrazione ed è stato riconsegnato compilato in forma anonima dal **64%** della popolazione.

Sono stati inoltre posti dei quesiti mirati ai leader di negozio per conoscere l'efficacia degli strumenti messi a disposizione dal CIA per la programmazione del lavoro nei P.V..

Dopo attenta disamina del sondaggio, delle criticità e dei punti di forza emersi, nella stesura del documento si è tenuto conto di quanto da esso emerso.

Programma aziendale del prossimo triennio

Dopo il periodo di contrazione dettato dall'emergenza sanitaria, Kiabi Italia nel triennio 2022-2025 applicherà una strategia volta all'aumento della notorietà sul territorio nazionale ed alla diversificazione del servizio al cliente.

In maniera particolare vedrà un aumento della vendita in multi-canale con un aumento della quota del venduto attraverso il web fino al arrivare ad oltre il 30% della cifra d'affari totale generata nei prossimi 3 anni.

Oltre a questo, continuerà lo sviluppo dei punti vendita fisici attraverso i seguenti formati:

- Sviluppo di negozi in franchising e partenariato (previste 6 aperture per anno);
- Nuove aperture in succursale a partire dal 2024;
- Nuovo formato "shop in shop" in collaborazione con diverse insegne di Ipermercati (previste 5 apertura all'anno);
- Sviluppo di negozi in succursale dalla metratura più ridotta e dedicati al bambino.

Nell'ottica dello sviluppo sempre nel rispetto del contenimento dei costi del personale sarà privilegiato l'inserimento lavorativo mediante il contratto di apprendistato della durata media di 24 mesi.

Nel quadro di tutte le azioni qui descritte la crescita della cifra d'affare comparabile in x-canal sarà:

- 2022 > + 11,1%
- 2023 > + 6,4%
- 2024 > + 6,6%
- 2025 > + 6,6%

Considerate le premesse, i dati aziendali, il contesto di mercato attuale nonché i programmi aziendali del prossimo triennio,

le Parti

concordano e redigono l'accordo aziendale

che si articola nei seguenti punti:

2 Relazioni Sindacali

Le parti confermano la necessità di consolidare un **sistema di relazioni sindacali uniforme,** di riferimento nel confronto negoziale a tutti i livelli (nazionale, regionale, territoriale o di singolo insediamento).

A tal fine si conviene di strutturare un sistema di informazioni da parte aziendale, secondo una logica di competenza per territorio e materia ed a carattere periodico, che si individua, di norma, in una volta all'anno ed in ogni caso a richiesta delle parti o di una di esse, così da consentire, ove necessario, l'apertura di un confronto tra le parti.

A livello nazionale, è prevista l'informazione ed il relativo confronto, oltre che sui temi previsti dal CCNL, sulle prospettive di sviluppo dell'Azienda, sulle strategie aziendali, sull'andamento economico, sull'evoluzione delle logiche commerciali, sui programmi di ristrutturazione e riorganizzazione, sugli appalti e sulla terziarizzazione, sul mercato del lavoro (apprendistato, contratti a termine, lavoro interinale ed altre analoghe tipologie), sull'innovazione tecnologica e relativi programmi di attuazione, sulla struttura dell'occupazione e sue dinamiche, sul Salario Variabile, sui programmi di formazione ed addestramento, sull'andamento e sui risultati dei programmi di gestione delle situazioni critiche aziendali, sulle pari opportunità, sull'ambiente e salute e sicurezza.

A livello territoriale o di singolo insediamento, è prevista l'informazione ed il relativo confronto, oltre a quanto già previsto dal CCNL, relativamente all'organizzazione del lavoro, agli orari di apertura dei negozi, al calendario di aperture domenicali e festive, agli organici ed alla loro composizione, all'attuazione degli accordi vigenti in materia di riduzione e distribuzione dell'orario di lavoro, al lavoro in orario supplementare e straordinario con le modalità previste dal CCNL, all'ambiente di lavoro ed alla tutela della salute e della sicurezza, all'occupazione, ai progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità produttive.

Quanto sopra stabilito dovrà tener conto delle caratteristiche di riservatezza connesse alla natura di talune iniziative aziendali, quali ad esempio i problemi societari, le acquisizioni immobiliari e tutte le iniziative di possibile interesse per la concorrenza.

3 Validità e sfera di applicazione

3.1 Ambito di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica in tutti i Punti Vendita/unità locali di proprietà di S.E.K.I. S.r.l., con insegna KIABI (di seguito P.V.) del territorio nazionale ed ai servizi centrali.

Le Parti si danno atto che il presente contratto, nel realizzare maggiori benefici per i Lavoratori, è globalmente migliorativo del C.C.N.L. e sostituisce ad ogni effetto il precedente Contratto Integrativo Aziendale e/o le norme degli Accordi Sindacali a livello di punto vendita riferentisi alle medesime materie e istituti (identificati dal titolo e/o dal contenuto dei capitoli) disciplinate dal presente contratto.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e di C.C.N.L.

3.2 Decorrenza e durata

Il presente contratto, stipulato in sostituzione del precedente, viene applicato a far data dal 01/01/2022 per la durata di un periodo di 3 anni e scadenza il 31/12/2024, ferma restante la facoltà delle Parti di darne anticipatamente disdetta con preavviso di 3 mesi a mezzo raccomandata A.R./PEC. Qualora non fosse disdetto da una delle parti contraenti a mezzo raccomandata 3 (tre) mesi prima della citata scadenza, si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno.

4 Modello organizzativo

L'orario ordinario settimanale di lavoro suddiviso su 5 (cinque) giorni di lavoro distribuiti da lunedì alla domenica, **con 2 (due) giorni di riposo settimanali a scorrimento** per tutti i lavoratori, siano essi full time 38 ore settimanali così come Part-time, **è considerato un elemento distintivo della società a vantaggio della qualità della vita del personale SEKI e pertanto viene consolidato.**

Quale ulteriore condizione di miglior favore, ai lavoratori full time a 38 ore settimanali, la società riconosce comunque la maturazione delle 72 ore di ROL e delle 32 ore di ex Festività, per un totale di 104 ore annuali, nei tempi e nei modi previsti dal CCNL per i lavoratori assunti con contratto a 40 ore settimanali.

Le Parti si danno atto che il perseguimento di un elevato livello di competitività richiede anche l'adozione di adeguate forme di flessibilità operativa - da applicare in tutti i punti vendita, facendo ricorso agli strumenti che, anche in deroga al C.C.N.L., sono consentiti dalla vigente normativa.

In considerazione di ciò le Parti hanno condiviso l'esigenza dell'utilizzo del contratto Part-time ed il ricorso ai sistemi di flessibilità ed elasticità dell'orario di lavoro riportati nel presente accordo.

Le parti convengono che il modello organizzativo flessibile ed elastico, abbinato ad un corretto uso dei contratti a tempo determinato è finalizzato al contenimento delle prestazioni di lavoro somministrato ed a un limitato uso di ore supplementari e straordinarie.

L'uso della Banca delle ore di seguito regolamentata è visto come strumento idoneo al minor uso di ore supplementari, funzionale al welfare del lavoratore che meglio può coniugare l'impegno lavorativo con la sfera privata e del proprio tempo libero.

L'azienda pianifica l'orario settimanale di ciascun dipendente inserendo lo stesso in un planning settimanale del punto vendita. SEKI si impegna a pianificare e comunicare ai dipendenti l'orario settimanale di lavoro con almeno due settimane di anticipo rispetto a quella lavorativa.

5 Orari di apertura

La definizione degli orari di apertura e chiusura dei Punti di Vendita è determinata dalla Direzione in funzione di:

a) localizzazione del Punto di Vendita;
b) regolamentazioni di legge o di norme locali o regolamento dei Centri Commerciali in cui il Punto di Vendita è inserito;
c) specificità delle esigenze della clientela.

L'orario di lavoro aziendale è compreso dalle ore 6:00 alle ore 22:00. I turni dei lavoratori saranno definiti secondo le esigenze dei singoli punti vendita all'interno di questa fascia oraria.

Si definisce come **Santo Patrono** aziendale quello della sede legale (Milano); pertanto, tutti i lavoratori SEKI, indipendentemente dalla sede di lavoro festeggeranno come **Santo Patrono S. Ambrogio** con ricorrenza 07 dicembre.

Tutto ciò sarà oggetto di confronto annuale a livello territoriale/punto vendita.

Autorizzazioni delle amministrazioni locali

Nel caso di modifica, da parte delle Amministrazioni locali, degli orari commerciali di apertura al pubblico, le parti si incontreranno a livello locale per cercare adeguate soluzioni.

6 Lavoro domenicale e festivo

L'azienda conferma che le aperture domenicali e festive sono strategiche al fine dell'incremento della quota di mercato e della necessaria competitività.

I dati di vendita confermano che circa il 40% del volume di fatturato settimanale viene sviluppato nelle giornate di sabato e domenica.

La regolamentazione delle aperture domenicali e festive ha profondamente cambiato il contesto di mercato e lo scenario competitivo, rendendo indispensabile la garanzia del presidio dei Punti Vendita in tali giornate.

Le parti d'altro canto, consapevoli del disagio connesso all'effettuazione delle prestazioni lavorative domenicali e festive, confermano con il presente accordo la volontà di definire regole volte alla migliore distribuzione delle presenze così come dei moduli orari in tali giornate (quantità di ore e fascia oraria di apertura o chiusura del punto vendita), coinvolgendo la più ampia platea di lavoratori possibile al fine di una ottimale conciliazione della vita personale e lavorativa.

Al fine di conformare le esigenze dei consumatori con quelle dei Lavoratori, le Parti convengono che lo strumento adeguato sia la programmazione semestrale della distribuzione dei giorni domenicali e festivi di lavoro *(inteso per tale programmazione il periodo intercorrente dal 01/02 al 31/01 di ogni anno).*

6.1 Calendarizzazione delle aperture domenicali e festive

Le parti, riconoscendo le specificità del settore in cui opera l'azienda *(Commercio al dettaglio)*, confermano che i dipendenti di SEKI hanno storicamente un impegno maggiore nel periodo Natalizio compreso tra la seconda settimana di novembre e la seconda settimana di gennaio, intervallo temporale che prevede normalmente 12 giornate di apertura tra domeniche e festività.

Si definisce pertanto un impegno lavorativo di ogni dipendente per almeno 8 delle suddette aperture domenicali e festive, ferma restando la volontarietà delle sole prestazione lavorative festive. Le restanti domeniche o festività lavorative saranno distribuite nelle settimane dell'anno seguendo le istruzioni riportate nei punti seguenti.

6.2 Tempi e metodi di applicazione

Nel rispetto del prioritario principio di volontarietà per il lavoro festivo i lavoratori SEKI potranno scegliere le loro giornate lavorative seguendo l'esigenza quantitativa di ore giornaliere evidenziate dalla direzione nel

calendario annuale. Per meglio comprendere il funzionamento, ogni direttore di punto vendita nell'esporre il calendario annuale delle aperture domenicali e festive evidenzierà il numero di ore di lavoro necessarie per ogni singola giornata. Il lavoratore prima di evidenziare la propria disponibilità dovrà verificare che in tale giornata non siano già state definite il numero necessario di ore.

Il calendario annuale sarà compilato suddiviso in due semestri:

il primo semestre dal 01/02 al 31/07;

il secondo semestre dal 01/08 al 31/01.

Il calendario delle aperture domenicali e festive del primo semestre sarà esposto in bacheca dalla direzione entro la prima decade del mese di dicembre ed il programma delle singole disponibilità dei lavoratori sarà validato entro e non oltre il 31 dicembre

Il calendario delle aperture domenicali e festive del secondo semestre sarà esposto in bacheca dalla direzione entro la prima decade del mese di giugno ed il programma delle singole disponibilità dei lavoratori sarà validato entro e non oltre il 31 giugno.

Nel calendario ogni assistente dovrà posizionare la sua presenza per il 50% delle aperture domenicali e festive previste nell'anno, tenendo in considerazione le seguenti condizioni:

- 8 giorni di lavoro tra festività e domeniche nel periodo intercorrente tra le ultime due settimane di novembre e le prime due di gennaio (periodo Natalizio);
- Almeno una domenica e/o festività lavorativa al mese nel periodo febbraio-ottobre;

Nel caso in cui le sole espressioni di volontarietà non fossero sufficienti per coprire tutte le aperture domenicali e festive programmate, il responsabile del punto vendita cercherà delle disponibilità aggiuntive facendo specifica richiesta alle lavoratrici/tori che abbiano manifestato interesse al lavoro domenicale/festivo. In caso di ulteriore difficoltà il responsabile con il supporto dell'ufficio del personale ricercherà soluzioni organizzative alternative facendo ricorso a lavoro somministrato o, dove possibile mediante contratti a tempo determinato.

Le prestazioni lavorative effettuate nelle deroghe domenicali e/o festive verranno retribuite, in miglioramento di quanto previsto dal CCNL vigente, con una maggiorazione sulla quota oraria della normale retribuzione secondo quanto di seguito indicato:

Numero domeniche/festività lavorate	Maggiorazione

Da 1 a 12	35,00%
Da 13 a 26	50,00%
Da 27 in poi	55,00%

I trattamenti previsti nella tabella sopra riportata devono intendersi applicati per scaglioni, intendendosi che il trattamento per le prime 12 domeniche è diverso da quello per le domeniche successive (oltre 12) fino alla ventiseiesima e ancora diverso per le domeniche ulteriormente successive alla ventiseiesima.

Il calendario di riferimento per il calcolo delle giornate sarà sempre, come per gli altri contatori, dal 01 febbraio al 31 gennaio di ogni anno.

6.3 Personale interessato

Tutti i trattamenti sopra sono riconosciuti a tutto il personale in forza sia esso con contratto di lavoro a tempo indeterminato full time e part time, di apprendistato, nonché ai contratti a termine. Le maggiorazioni di cui al presente capitolo si intendono omnicomprensive e non cumulabili.

Nota a verbale

Nel caso di successive modifiche, di legge o contrattuali, alla disciplina del lavoro festivo, le parti si incontreranno per valutare eventuali armonizzazioni del disposto di cui al presente capitolo nel rispetto degli equilibri contrattuali e delle logiche operative qui definite.

7 Organizzazione Piano ferie

Sulla scorta del calendario delle aperture domenicali e festive anche il piano ferie viene programmato suddividendo l'anno in due semestri.

Il primo semestre dal 01/01 al 30/06;

Il secondo semestre dal 01/07 al 31/12.

Il calendario delle ferie del primo semestre sarà approvato entro e non oltre la fine del mese di novembre, mentre il calendario delle ferie del secondo semestre sarà validato entro e non oltre la fine del mese di maggio.

Ciascun lavoratore dovrà posizionare i giorni di ferie contrattualmente previsti nell'anno, di cui almeno due settimane consecutive nel periodo da giugno a settembre compresi.

Il lavoratore posizionerà nel piano i propri giorni di ferie così come previsto di seguito entro e non oltre i termini sopra definiti.

In caso di sovrapposizione di richiesta di ferie tra più lavoratori, ore di ferie che prevedano il superamento del quantitativo di ore disponibili per tali date, il responsabile del punto vendita incontrerà le persone coinvolte per valutare la possibile variazione delle date da parte di qualcuno. In caso di impossibilità di trovare in tal modo la soluzione, il responsabile procederà,

dove possibile, alla valutazione delle concessioni o dei privilegi che i soggetti coinvolti hanno avuto nel corso dei due anni precedenti e definirà di conseguenza chi avrà diritto a mantenere i giorni richiesti e chi invece dovrà modificare le date di richiesta ferie. Qualora non vi siano delle storicità tali da permettere le predette valutazioni il responsabile del punto vendita procederà alla assegnazione delle giornate di ferie mediante una estrazione alla presenza delle lavoratrici/tori coinvolti nella sovrapposizione delle ferie.

8 Utilizzo permessi retribuiti

L'utilizzo di permessi individuali retribuiti con moduli di un minimo di 2 (due) ore è vincolato, salvo casi di urgenza documentabile e/o certificabile, alla formale richiesta da parte del lavoratore attraverso l'utilizzo dell'apposita area del portale aziendale con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il direttore del Punto Vendita autorizzerà il permesso mediante potale ed il lavoratore riceverà notifica dell'accoglimento o meno della richiesta, entro i 2 (due) giorni lavorativi della richiesta.

Così come previsto dall'art.146 del CCNL applicato le ROL devono essere utilizzate dal dipendente nell'anno di maturazione.

Nel periodo gennaio-giugno di ogni anno ai dipendenti che non avranno consumato l'intero capitale di ore di ROL dell'anno precedente, la società proporrà un piano di smaltimento dei permessi residui. Se ciò non fosse sufficiente, per esaurire le ore di permesso, l'azienda programmerà a propria discrezione delle mezze giornate o delle giornate di uso ROL residue, fatto salvo il diritto del dipendente a richiedere la monetizzazione delle stesse.

9 Part-time

SEKI conferma l'esigenza dell'utilizzo del contratto Part-time per ottimizzare l'organizzazione della presenza dell'adeguato numero di dipendenti in rapporto ai flussi della clientela nell'ambito della giornata, del mese e dell'anno. Pertanto, la SEKI manifesta la propria volontà di utilizzare il lavoro a tempo parziale come logica di base dell'organizzazione.

Il contratto part time che l'azienda intende utilizzare prevede la domenica lavorativa e la sottoscrizione di un accordo individuale con il singolo lavoratore per l'utilizzo delle clausole di elasticità dell'orario di lavoro.

Le parti convengono che l'utilizzazione del part-time è funzionale ad un'efficace organizzazione del lavoro e che il modello organizzativo è finalizzato al contenimento delle prestazioni di lavoro a tempo determinato e somministrato dando spazio ai lavoratori in forza e riducendo al minimo l'uso delle ore supplementari.

In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato Full Time, i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale operanti in mansioni fungibili avranno diritto di priorità, previa valutazione delle competenze professionali.

In considerazione delle modificate norme previdenziali, qualora si determinino le condizioni a livello di singolo punto vendita per un incremento delle ore di lavoro ordinarie, si favorirà l'estensione a 24 ore settimanali dell'orario di lavoro dei part time a 20 ore settimanali.

Le parti ribadiscono inoltre la disponibilità a sperimentare forme di orario o di assunzioni, anche innovative, che le leggi e la normativa consentissero al fine di meglio conciliare le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori/lavoratrici.

A tal proposito, considerata:

a) **l'esigenza dell'azienda** di avere personale con l'orario individuale di lavoro elastico e flessibile funzionale alla copertura dei picchi di attività dovuti a stagionalità del settore e/o ai periodi di saldi;
b) **la necessità del lavoratore** di aumentare la base oraria ed il relativo reddito.

Le parti convengono che il modello organizzativo di SEKI mediante l'uso della elasticità dell'orario di lavoro settimanale e della Banca delle ore tende alla soddisfazione di entrambe le necessità.

L'azienda ottiene l'aumento delle ore nel solo momento della necessità commerciale, il lavoratore ottiene un aumento medio delle ore settimanali di lavoro.

Con tale intento le parti regolamento i seguenti punti.

10 Elasticità e Flessibilità dell'orario di lavoro

Il monte ore settimanale contrattualmente sottoscritto nel contratto individuale di lavoro rappresenta il fabbisogno di ore per la copertura delle ore di apertura del punto vendita.

Al fine di sopperire alle necessità di picco di attività determinati dai periodi commerciali legati alla moda ed alla sua stagionalità, dal periodo dei saldi, delle festività Natalizie e per la copertura delle ore programmate di ferie e permessi retribuiti, la SEKI, così come previsto nel D.Lgs. n.61/2000 e successive modifiche e conforme a quanto previsto nel CCNL applicato in materia di elasticità e flessibilità dell'orario di lavoro (già all'art. 95 del CCNL), ritiene necessaria l'introduzione dell'uso delle clausole elastiche e flessibili nei contratti di lavoro part-time.

Il presente articolo del contratto integrativo aziendale intende definire i criteri specifici e particolari di funzionamento, rinviando per le parti generali al CCNL ed alle norme in vigore in materia di elasticità dell'orario di lavoro nonché al principio di volontarietà del lavoratore all'accettazione delle clausole stesse.

In considerazione della sperimentazione effettuata nei quattro anni di vigenza del precedente contratto integrativo che ha dato riscontri più che positivi sia come da parte degli assistenti alla clientela, sia dei responsabili, le parti confermano i due seguenti metodi di gestione e retribuzione delle ore di elasticità:

10.1 Ore di Elasticità con uso della Banca delle ore

Le Parti nel concordare sul carattere eccezionale del lavoro supplementare e straordinario, così come previsto dal vigente CCNL, confermano l'istituto della Banca delle Ore. La Banca delle Ore viene stabilita al fine di gestire e retribuire le ore lavorate oltre a quelle contrattualmente definite.

Si conviene che nei periodi di calo delle attività il contatore possa anche andare in negativo con ore che saranno successivamente recuperate con l'aumento delle ore settimanali di lavoro per coprire i picchi di attività.

Come condizione di miglior favore per il lavoratore le ore di elasticità in aumento e diminuzione delle ore contrattuali di lavoro saranno effettuate nelle giornate da lunedì a sabato escludendo le festività e le domeniche.

Attraverso l'uso della banca delle ore l'azienda potrà distribuire un numero superiore od inferiore di ore settimanali di lavoro rispetto a quelle contrattualmente previste. La retribuzione del mese non sarà condizionata dal numero delle ore lavorate ma sarà fissa e determinata in base al monte ore contrattualmente previsto.

Il sistema di elasticità dell'orario di lavoro con Banca delle Ore sarà gestito con i principi e i metodi sotto riportati:

1) Elasticità dell'orario di lavoro fino al massimo del 30% dell'orario annuale del lavoratore;
2) Nell'uso dell'elasticità dell'orario di lavoro i contratti part time non potranno mai superare le 36 ore settimanali;
3) La Banca delle Ore viene gestita e rendicontata con apposito contatore delle ore esposto nel prospetto paga, differente da quello della elasticità garantita di seguito descritta e regolamentata.
4) Le ore di elasticità gestite con la Banca delle Ore possono cominciare indipendentemente dall'esaurimento delle 120 ore annue di elasticità garantita di cui al seguente capitolo.
5) Le ore residue della Banca delle Ore, al termine del periodo del contatore, saranno saldate con le maggiorazioni, così come di seguito meglio definito.

10.2 Saldo della Banca delle Ore

Il saldo del contatore della Banca delle Ore avviene alla data del 31 gennaio di ogni anno, con pagamento sul prospetto paga del successivo mese di febbraio. Qualora il saldo delle ore sia positivo, e quindi il lavoratore abbia lavorato delle ore in più rispetto a quelle contrattuali, le ore saranno retribuite con le maggiorazioni di seguito riportate:

Quantità ore residue in B.O.	Maggiorazione
Fino a 20 ore	45,00%
Da 21 a 40 ore	55,00%
Da 41 ore in poi	65,00%

Qualora invece il saldo delle ore sia negativo, e quindi il lavoratore abbia lavorato delle ore in meno rispetto a quelle contrattuali, il contatore sarà azzerato senza alcun addebito per il lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi ragione o causa, il saldo delle ore sarà così gestito:

a) se positivo sarà retribuito come ore ordinarie;
b) se negativo sarà trattenuto al dipendente il valore equivalente all'importo delle ore ordinarie di lavoro.

In caso di uso della clausola di ripensamento da parte del lavoratore per porre termine all'accordo per l'utilizzo della elasticità dell'orario di lavoro il contatore delle ore residue al termine del periodo di preavviso sarà così gestito e retribuito:

c) se positivo sarà retribuito come ore supplementari;
d) se negativo sarà trattenuto al dipendente il valore equivalente all'importo delle ore ordinarie di lavoro.

10.3 Condizioni di miglior favore

A fronte della sottoscrizione delle clausole elastiche e flessibili saranno inoltre riconosciuti ai lavoratori i seguenti trattamenti di miglior favore:

a) Concessione di 3 (tre) week end di riposo all'anno da collegare all'inizio delle settimane di ferie;

b) Concessione di ulteriori 3 (tre) week end di riposo all'anno da concordarsi con l'azienda nei periodi da febbraio a giugno e da settembre a novembre.

c) In aggiunta alle causali già previste dal CCNL e dalla normativa vigente per la rinuncia alle clausole, è prevista quale ulteriore motivazione, esigenze di studio presso Istituti pubblici o parificati debitamente documentate.

10.4 Monte ore di Elasticità Garantita dell'orario di lavoro.

A tutto il personale in forza, comprese le nuove assunzioni anche a tempo determinato, che abbiano sottoscritto le clausole elastiche e flessibili dell'orario di lavoro con orario contrattuale non superiore a 34 ore settimanali, viene riconosciuta la maturazione di 10 ore mensili di lavoro, aggiuntive a quelle contrattualmente previste, per un totale di 120 ore annue*.

Questo pacchetto di 120 ore annue non è soggetto a recupero o riposi compensativi.
Tale monte ore di Elasticità Garantita rappresenta pertanto un vero e proprio aumento delle ore contrattuali di lavoro e della retribuzione.
La particolarità di codesto monte ore è data dalla possibilità di essere distribuito con pianificazione da parte della direzione del punto vendita in funzione delle esigenze commerciali, indipendentemente dal periodo di maturazione.

La direzione del punto vendita gestirà la distribuzione del monte ore annuo di elasticità garantita (120 ore, riproporzionate per i tempi determinati) in piena autonomia anche eventualmente anticipandone l'uso rispetto alla loro maturazione.

Il pagamento delle ore avverrà mensilmente nel mese di maturazione (10 ore mese).

Si precisa che le ore di Elasticità Garantita saranno esposte nel corpo del prospetto paga e saranno retribuite al valore orario del contratto. Sono escluse pertanto come valore per la maturazione dei ratei di retribuzione quali Ferie, ROL, 13ma e 14ma mensilità, nonché dal TFR.

Il contatore delle ore di Elasticità Garantita è gestito annualmente nel periodo **febbraio - gennaio**, nel mese di febbraio di ogni anno il contatore viene azzerato.

A titolo di esempio:

il dipendente con contratto a tempo indeterminato part time con clausole elastiche sottoscritte maturerà nel periodo febbraio-gennaio 120 ore di elasticità garantita che mensilmente saranno pagate (10 ore mese) al valore delle ore ordinarie.

Per effetto dei picchi di attività commerciale, così come per effetti di calo di attività, il dipendente potrà lavorare le sue ore come da seguente specchietto:

mese	ore maturate di E.G.	ore lavorate di E.G.
febbraio	10	0
marzo	10	0
aprile	10	10
maggio	10	10
giugno	10	20
luglio	10	10
agosto	10	10
settembre	10	0
ottobre	10	0
novembre	10	10
dicembre	10	30
gennaio	10	20
totale ore	**120**	**120**

Il monte ore realmente lavorato sarà evidenziato in apposito contatore per garantire il non superamento del tetto massimo delle 120 ore annue. L'impegno tra le parti è che il lavoratore alla fine dell'anno o alla scadenza del termine del contratto sia stato retribuito per il monte ore maturabile nel periodo di lavoro (120 ore se il periodo è gennaio-dicembre) e che abbia lavorato il medesimo numero di ore.

**Solo per l'anno 2022 per effetto del cambio di calendario le ore di elasticità garantita maturabili saranno 130 (gennaio 22 – gennaio 2023)*

10.5 Specifiche delle ore di Elasticità Garantita

Il capitale di 120 ore annue, maturante 10 ore al mese, riguarda tutto il personale dipendente part time, anche a tempo determinato, che abbia sottoscritto le clausole elastiche e flessibili dell'orario di lavoro. Detto monte ore non sarà soggetto a recupero con riposi compensativi, andando a creare un monte ore integrativo e garantito oltre alle ore contrattualmente definite, da utilizzarsi nei casi di picco di attività con programmazione da parte della direzione aziendale con almeno 48 ore di anticipo.

Le 120 ore annue di elasticità garantita saranno solo ad incremento delle ore settimanali contrattuali.

Il riconoscimento delle 10 ore mensili si interrompe per tutto il periodo di assenza dovuta a maternità obbligatoria e durante i congedi parentali.

Viene altresì interrotto il riconoscimento delle 10 ore mensili in caso di prolungata assenza uguale o superiore ai 16 giorni di calendario nello stesso mese, indipendentemente dalla motivazione. Si citano a puro titolo di esempio le assenze prolungate dovute a richieste di aspettativa non retribuita, a malattia, ad infortunio.

Le 10 ore mensili non matureranno altresì durante il periodo di preavviso lavorato.

Le ferie non sono considerate assenza e pertanto non interrompono la maturazione delle 10 ore mensili.

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro avverrà il saldo delle ore di Elasticità Garantita nel seguente modo:

a) Nel caso in cui le ore mensilmente pagate non siano ancora state lavorate e non compaiano quindi nell'apposito contatore, la società effettuerà una trattenuta del valore delle ore pagate anticipatamente;
b) Nel caso in cui il lavoratore abbia lavorato più ore di quelle mensilmente pagate, SEKI pagherà le ore lavorate in eccesso come ore supplementari con le maggiorazioni previste dal CCNL applicato;
c) Per i contratti a tempo determinato part time le 120 ore saranno riproporzionate sulla base della durata contrattuale (10 ore per ogni mese di durata);
d) All'atto dell'assunzione o del termine del contratto, le 10 ore mensili maturano come i ratei di mensilità. I dipendenti assunti dal 16mo giorno del mese non avranno la maturazione delle 10 ore se non dal primo giorno del mese successivo.

11 Welfare Aziendale

In considerazione delle novità legislative in materia di Welfare aziendale SEKI ha pensato di introdurre delle condizioni di miglior favore per i propri dipendenti volti ad una migliore qualità della vita e orienti a favorire la coniugazione dei tempi di lavoro con quelli del tempo libero, con particolare attenzione alla salute e alla famiglia.

11.1. Congedo parentale – Maternità e Paternità

Nell'ottica di accompagnamento e vicinanza espressa in questo periodo così particolare ed emozionante, una volta rientrata dal congedo maternità, la società prevede l'opportunità di prendere parte ad un percorso di sviluppo personale che si basa sull'intelligenza collettiva: il Codev. È un metodo di accompagnamento che permette di progredire su tematiche individuali in un contesto professionale mettendo a frutto l'intelligenza collettiva del gruppo.

In realtà la stessa opportunità è fruibile durante l'anno da tutti i dipendenti di SEKI. In questo caso, riunisce tutte le neomamme, in modo tale che vi sia un comune denominatore di tematiche all'insegna del reinserimento nel contesto professionale, dopo i dovuti mesi di assenza.

Altra misura messa in atto è quella dei turni agevolati per il primo mese dal rientro: lo store manager stabilisce con la risorsa la pianificazione dei suoi turni in funzione delle esigenze emerse (compatibilmente con l'organizzazione del negozio).

Al fine di agevolare le Lavoratrici madri ed i Lavoratori padri, terminato il periodo di maternità obbligatoria i dipendenti SEKI vengono accompagnati

e supportati nel godimento del congedo parentale dei successivi 6 mesi spettanti (maternità facoltativa). Qualora tale congedo parentale venga fruito senza frazionamenti e senza soluzione di continuità con il periodo di maternità obbligatoria, l'azienda integrerà la quota INPS con un ulteriore 30% della retribuzione, portando la stessa al 60%.

11.2. Infortunio

Si conviene di riconoscere l'integrazione al 100% del trattamento economico, previsto dall'art. "Trattamento economico di infortunio" del C.C.N.L., dal secondo al quarto giorno di assenza causata da infortunio sul lavoro.

11.3. Congedo non retribuito per gravi motivi familiari

Si conviene di riconoscere un ulteriore congedo non retribuito per i gravi motivi familiari, richiamati dal C.C.N.L. Tale congedo, pari a 1 (una) settimana nell'arco dell'intera vita lavorativa ed utilizzabile esclusivamente in modo continuativo, dovrà essere richiesto con un preavviso di 7 giorni, a condizione che siano stati interamente fruiti ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta. Nella richiesta scritta sono specificati i motivi ed assolti gli oneri di documentazione previsti dal C.C.N.L. per l'aspettativa per gravi motivi familiari.

11.4. Anticipi Trattamento di Fine Rapporto

In aggiunta alle causali previste dalle Norme vigenti in materia di Anticipazione del TFR (e fermo restante - anche per le presenti "aggiunte" - quant'altro dalle stesse Norme disposto), per i Lavoratori/trici a tempo indeterminato sono considerate le richieste attenenti le seguenti causali:

- ristrutturazione della prima casa di abitazione;
- acquisto di autovettura personale;
- spese inerenti allo studio (medie superiori ed università) per sé e per i figli;
- acquisto o affitto nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente;
- grave danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali;
- spese preadottive in caso di adozione internazionale.
- Acquisto azionariato KIABI.

Le già menzionate causali si aggiungono in subordine all'allegato "Priorità per la concessione di anticipazioni del T.F.R." del C.C.N.L. nell'ordine già sopra definito.

La richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante il diritto e che certifichi l'effettività della spesa sostenuta.

12 Premio aziendale e Welfare

Le Parti hanno condiviso l'opportunità di prevedere, su scelta del lavoratore, la conversione del Premio aziendale (di cui all'allegato 1) in opere e servizi di welfare generale contrattuale e aziendale, articolata sulla base delle tipologie previste dal Testo Unico per le Imposte sui Redditi.

In questo contesto l'azienda ha in atto uno studio con un società specializzata per la fornitura di servizi mediante l'uso di un portale di servizi dedicati che sarà implementato in corso di validità del presente contratto integrativo e pertanto sarà oggetto di specifica comunicazione con le parti sociali.



Allegato 1

Accordo per la retribuzione variabile

- Sistema Premiante Aziendale -

Premesso che

a) La SEKI S.r.l. applica il CCNL per i dipendenti da aziende del Commercio, distribuzione e servizi (Confcommercio) tempo per tempo vigente;

b) l'Azienda e le OO.SS. si sono incontrate condividendo il modello di seguito illustrato;

c) la sottoscrizione del presente accordo, formulato ai sensi dell'art. 1, co. 187 della L. 208/2015, è stata rimandata esclusivamente in attesa del D.L. 24.4.2017, n. 50 (c.d. Decreto fiscale), pubblicato in G.U. n. 95 il 24 aprile 2017;

d) le Parti confermano la volontà di istituire un Premio Aziendale direttamente collegato alla produttività e alla redditività aziendale con il coinvolgimento di tutto il personale, definito in base ai criteri di seguito meglio specificati;

e) le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto interministeriale e dalla normativa in materia di "detassazione" fino ad ora emanata;

f) le Parti dichiarano che il Premio Aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 dicembre 2015 n. 208, del DM su indicato e del D.L. 50/17. Concordano altresì che, in caso di emanazione di provvedimenti legislativi inerenti la materia sopra indicata, queste si incontreranno al mero fine di verificare l'ammissibilità alle agevolazioni fiscali ivi definite delle somme erogate in applicazione del presente accordo procedendo con gli adempimenti conseguenti;

g) si prevede la possibilità di optare per forme di welfare aziendale anche in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme erogate come premi di produttività e redditività.

Considerate le premesse

tra

La SEKI S.r.l. a socio Unico - Via Caldera, 21 - 20153 Milano, rappresentata dal procuratore speciale Francesco Paciello, codice fiscale PCLFNC78E27F205I, domiciliato per la carica presso la sede societaria

e

Le parti sociali:

per FILCAMS CGIL Nazionale, il Sig. Jeff Nonato;

per FISASCAT CISL Nazionale, il Sig. Marco De Murtas;

per UILTuCS UIL Nazionale, il Sig. Marco Marroni;

Si conviene quanto segue

Con il presente accordo aziendale vengono individuate le voci retributive che, per gli anni 2022/2023/2024, rispondendo all'obiettivo di garantire un miglioramento dei risultati aziendali, possono beneficiare dell'agevolazione fiscale in quanto somme erogate in correlazione ad incrementi della produttività e redditività. Nel caso di specie l'azienda al raggiungimento di identificati obiettivi aziendali e personali così come di seguito evidenziato negli specifici punti descrittivi dei premi.

Per tali voci, così come previsto dalla norma richiamata la società applicherà la parziale detassazione degli importi erogati nonché la riduzione contributiva prevista.

La SEKI S.r.l. applicherà le agevolazioni fiscali a tutti i propri dipendenti di tutte le proprie unità locali.

La SEKI S.r.l. darà comunicazione a tutti i dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

1. Premio Produttività

È obiettivo dell'Azienda, in coerenza con il percorso riorganizzativo sviluppato negli ultimi anni introdurre, a supporto dei risultati raggiunti, un sistema di incentivazione collettiva in grado di valorizzare al meglio l'impegno dei lavoratori nel miglioramento delle performance.

A tal fine, particolare rilevanza assumono gli obiettivi da traguardare in termini di efficienza della prestazione, rispetto dei costi contrattuali e degli standard di qualità/puntualità, costituendo i fattori sui quali occorre puntare per accrescere la redditività aziendale, che è la condizione irrinunciabile per erogazioni in forma di Premio di Risultato/Performance (denominato PPK).

La retribuzione variabile del PPK è suddivisa in due tipologie di premio definita in base al livello di inquadramento ed al ruolo professionale:

PPK SERVIZI CENTRALI

PPK PERSONALE DI VENDITA

2. PPK - caratteristiche

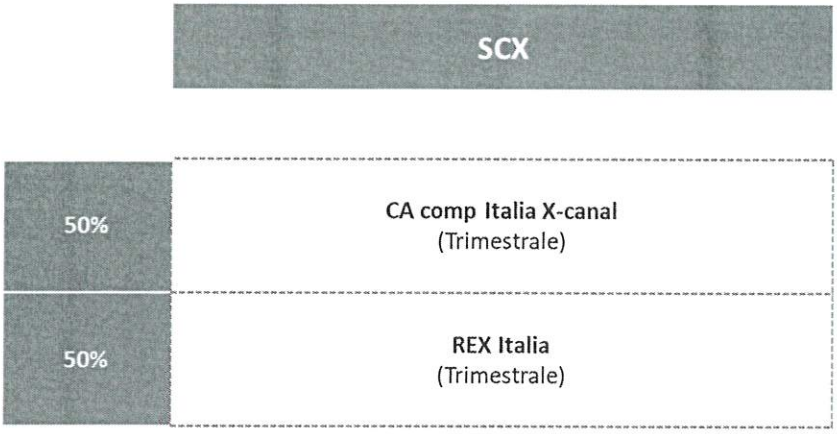
Un sistema di remunerazione che favorisca lo sviluppo di Kiabi attraverso un'animazione degli obiettivi chiave e una condivisione del valore creato.

- Obiettivi

Annualmente vengono individuati gli obiettivi attraverso la definizione del budget.

Il premio viene riconosciuto al personale assunto presso i Servizi Centrali nei seguenti modi:

6.1 SCX – Servizi Centrali

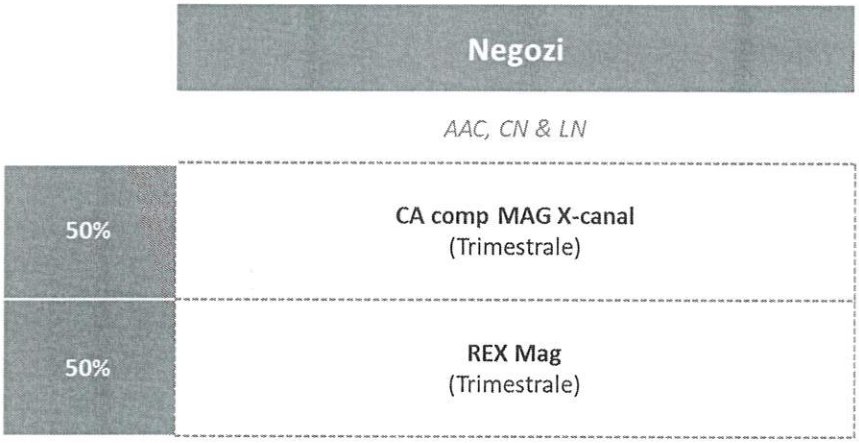


Legenda:
CA com Italia X-Canal = Cifra di affari comparabile Italia, multicanale (sia negozi fisici, sia vendite on line);

REX Italia = Risultato Economico Italia (EBITDA)

Note: Ogni mese verrà comunicato il potenziale PPK per i due obiettivi in funzione del realizzato a data e del Budget annuale.

6.2 Personale di vendita (Direttori - Responsabili di Reparto - Visual Merchandiser - Addette Vendita)



Legenda:
CA com MAG X-Canal = Cifra di affari comparabile Italia, multicanale (sia negozi fisici, sia vendite on line);

REX Mag = Risultato Economico Italia (EBITDA)

6.3 Personale Coinvolto

Tutti i dipendenti con contratto a durata indeterminata nonché gli Apprendisti presenti l'ultimo giorno del periodo e con 45 giorni di presenza continui sul periodo.

Tutti i dipendenti con contratto a durata Determinata alle seguenti due condizioni:

a. Presente l'ultimo giorno del periodo
b. Assenza non superiore ai 15 giorni sul periodo

6.4 Pagamento del premio

I risultati del trimestre corrente saranno base di calcolo per il premio che sarà erogato nel prospetto paga del mese successivo a quello del trimestre preso in considerazione.
Il premio potrà essere convertito in servizi così come da portale dei servizi Welfare aziendale (in costruzione).

L'accordo è stato stipulato con le rappresentanze sindacali territoriali maggiormente rappresentative.

Le parti

Data e firma

13/12/2021