

Ipotesi di

**PROROGA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
dall'01/01/2012 al 31/12/2013**

Addì, 13/luglio 2006 presso l'Hotel Andreola di Milano
si sono incontrati Stefano Sardo, Angelo Donato e Luca Ciamei assistiti da Riccardo Tamburini
per conto di:

- Librerie Feltrinelli S.r.l.
- Finlibri S.r.l.

(di seguito denominate Gruppe)

e

le OO.SS Nazionali:

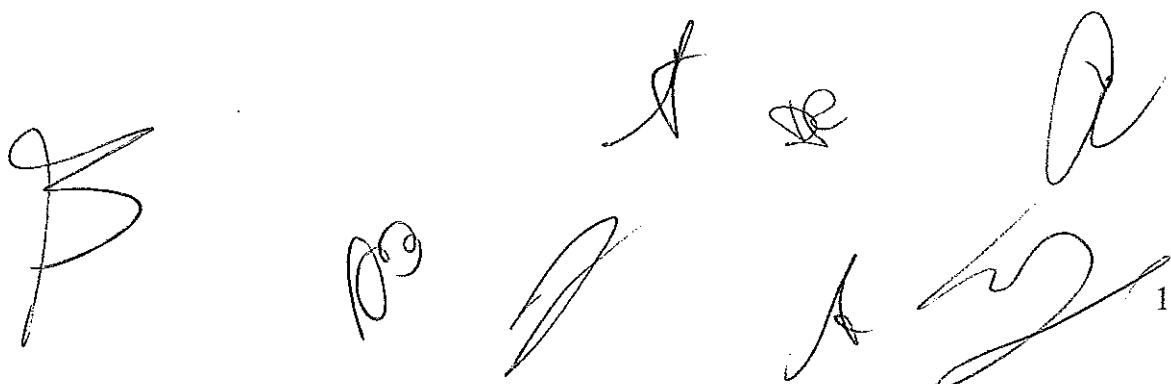
FILCAMS CGIL nella persona di Gabriele Guglielmi
FISASCAT CISL nella persona di Alfredo Magnifico
UILTuCS UIL nella persona di Marco Marroni

unitamente alle Segreterie Territoriali nelle persone di:

Giulia Bonelli (FILCAMS CGIL di Milano), Marco Carmassi (FILCAMS CGIL di Genova), Maurizio Guidotto (FILCAMS CGIL di Modena), Abdelaziz Ezzaaf (FILCAMS CGIL di Torino), Giuliana Mesina (FILCAMS CGIL di Firenze), Fabrizio Tola (FILCAMS CGIL di Roma), Ivan Pavesi (UILTuCS UIL Lombardia)

ed alla Delegazione Trattante per le suddette realtà aziendali composta da:
Maria Chiara Nicolini, Jonas Onidi, Manuel Salvatori, Leonardo Pratesi, Nadia Liguori, Gabriella Lebuono, Giovanni Gallino, Raffaello Di Luzio, Stefano D'Armini, Davide Erculei, Enrico Ragazzi, Maurizio Sabbadin, Marilena La Penna

ed hanno concordato quanto segue



Librerie Feltrinelli S.r.l.

Addi, 30 gennaio 2012 presso gli uffici di Confcommercio di Milano si sono incontrati Angelo Donato, Aniello Bove, Fabio Cappon, assistiti da Riccardo Tamburini per conto di:

- *Librerie Feltrinelli S.r.l.*
- *Finlibri S.r.l.*

(di seguito denominate Gruppo)

le OO.SS Nazionali e Territoriali

FILCAMS-CGIL nella persona di Lori Carlini e Daria Banchieri

FISASCAT-CISL nella persona di Daniela Rondinelli

UILTuCS-UIL nella persona di Marco Marroni

e al

Coordinamento nazionale dei delegati RSA/RSU

Le Parti, dopo un prolungato confronto che ha posto al centro della discussione una attenta ed approfondita analisi della crisi economica i cui riflessi - in termini di contrazione del potere di acquisto - stanno ricadendo pesantemente sull'intero settore in cui opera l'Azienda, a fronte della gravità della situazione e delle sue possibili evoluzioni hanno concordato, con l'avvenuta sottoscrizione del verbale di incontro del 29 novembre 2011, di dare luogo alla proroga del vigente CIA fino al 31/12/2013 apportandovi in alcune sue parti delle integrazioni e/o, là dove resesi necessarie, delle modificazioni.

Le integrazioni al testo originale del CIA, per una loro più facile identificazione, sono riportate nel testo che segue in corsivo.

Le modifiche che hanno invece comportato l'eliminazione di parole nel testo originale del vigente CIA sono state evidenziate per il tramite di un loro tratteggio.

Art.1 - SVILUPPO-STRATEGIE-OCCUPAZIONE E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Nel corso dell'incontro tenutosi in data 27 aprile 2005 è stata data informazione alle Rappresentanze Sindacali sui risultati prodotti per l'anno 2004, sulle strategie in chiave di sviluppo, di diversificazione e di occupazione e che tengono conto dell'evoluzione che il mercato di riferimento avrebbe presentato nel successivo quadriennio.

In quell'occasione sono emersi con chiarezza, aldilà delle composizioni societarie del Gruppo, gli elementi commerciali e di servizio che contraddistinguono i diversi business posti sotto le insegne gestite.

Queste considerazioni sono state riprese e fatte oggetto di un ulteriore approfondimento in sede di discussione della piattaforma di Gruppo che è stata avanzata dalle OO.SS.

La Direzione, nel concordare che i risultati significativi fin qui ottenuti sono frutto dello sforzo collettivo di tutti i Dipendenti e dell'impegno sempre riconfermato della Proprietà, ha sottolineato due aspetti centrali che caratterizzano e caratterizzeranno nel prossimo futuro la sua attività:



- le prospettive economiche per il futuro, sia a livello generale nazionale, che per le principali merceologie trattate non appaiono positive. La crescita del PIL continuerà ad essere modesta, il costo delle materie prime e dell'energia continueranno la loro crescita, permarrà un generale rallentamento dei consumi, il mercato dei libri crescerà ad un tasso non superiore all'uno per cento anno e quello della musica continuerà la flessione ad un tasso di almeno il 6-7% annuo;

- la competizione all'interno dei settori merceologici in cui opera continuerà a crescere con l'ingresso e lo sviluppo di nuovi operatori e il rafforzamento degli esistenti.

Feltrinelli ha sempre avuto come scopo principale quello di favorire, promuovere e sviluppare la diffusione capillare della cultura e dei prodotti di contenuto culturale per mezzo di tutte le società del Gruppo, e delle altre società gestite, ciascuna esplicando un proprio ruolo e utilizzando a questo fine mezzi e attività di diversa natura (la produzione editoriale, la vendita dei prodotti attraverso i diversi formati distributivi, le iniziative di promozione culturale, il sostegno a progetti orientati alla diffusione della cultura e alla solidarietà sociale).

In particolare Librerie Feltrinelli ha definito la propria "missione" nel modo seguente:

"Vogliamo diventare i protagonisti del mercato dei prodotti a contenuto culturale ed essere la scelta naturale di ogni Cliente, attuale e potenziale, garantendo elevati livelli di professionalità e di servizio, che assicurino livelli superiori di soddisfazione del Cliente, di crescita dei nostri Partner e di valore per l'Azionista, attraverso l'innovazione continua di competenze, tecnologie e processi".

In funzione di quanto precede gli obiettivi ed i conseguenti contenuti del presente Accordo Integrativo di Gruppo risultano essere quelli di:

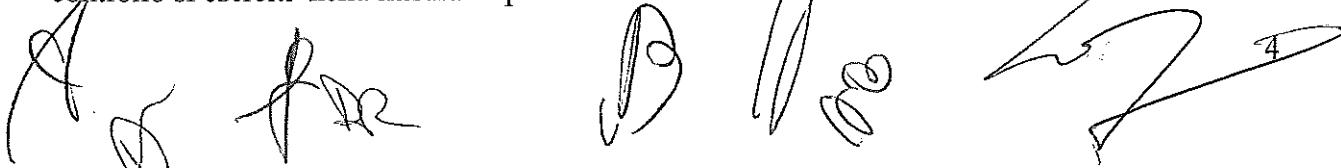
- favorire nel corso dei prossimi anni una crescita programmata che si rifletterà positivamente sul mercato del lavoro specie giovanile ed intellettuale.
- omogeneizzare, secondo modalità e tempistiche di seguito definite, i trattamenti integrativi riconosciuti ai Dipendenti, assicurando un quadro comune di garanzie sociali e contrattuali.
- salvaguardare, in termini di efficienza/efficacia, le specificità di "formato/prodotto/vendita" presenti sotto le diverse insegne al fine di fronteggiare convenientemente l'evoluzione della distribuzione rappresentata da concorrenti specializzati e dalla gdo con strutture sempre più efficienti e competitive.
- garantire una migliore qualità del servizio e conseguentemente una maggiore soddisfazione e duratura fedeltà della clientela.
- far crescere costantemente la qualità del lavoro, sviluppando anche politiche di assunzioni che, nel dare risposta alle esigenze professionali, organizzative, funzionali e commerciali dei Punti di Vendita, assicurino la presenza di un mix equilibrato tra strumenti di legge e contrattuali che pur volti alla flessibilità siano anche strumenti finalizzati alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro.
- migliorare, attraverso l'adozione di un nuovo sistema di incentivi salariali, un più efficace orientamento ai risultati qualitativi e quantitativi.

Art.1 bis) - SVILUPPO-STRATEGIE-OCCUPAZIONE E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

- *L'Azienda porrà al centro della propria attenzione nel piano di sviluppo che interesserà il biennio 2012-2013 il tema relativo alle garanzie occupazionali dei lavoratori; detto piano prevederà anche delle nuove assunzioni.*
- *In riferimento al contenimento dei costi, si effettueranno tra le Parti dei confronti al fine di migliorare l'efficienza e la competitività dei punti vendita attraverso una migliore organizzazione del lavoro nel rispetto delle condizioni lavorative dei dipendenti.*
- *L'azienda ha illustrato la pianificazione degli investimenti che saranno mirati e finalizzati nel prossimo biennio alla ristrutturazione di 4 punti vendita (Siena, Ancona Ravenna, Alessandria) e al mantenimento della leadership sul mercato attraverso 13 nuove aperture che comporteranno l'assunzione a regime, ossia una volta verificato che la nuova struttura abbia raggiunto l'equilibrio gestionale previsto, di circa 90 lavoratori a tempo indeterminato. Delle 13 nuove aperture previste, 3 sono state aperte a fine 2011 (Rimini, Pistoia, Verona). Le 10 piazze rimanenti di maggior interesse in cui l'azienda prevede di attivare la propria presenza sono, al momento, quelle di Parma, Verona Stazione, La Spezia, Forlì, Cosenza, Livorno, Cuneo, Lecce, Messina, Firenze.*
- *Il piano di sviluppo del franchising illustrato dall'Azienda si colloca accanto a quello di sviluppo della rete diretta rispetto al quale assumerà una logica di complementarietà e non di sostituzione con l'obiettivo di diffondere il marchio e di mantenere e/o accrescere la leadership sul mercato e non sarà sostitutiva delle aperture dirette.*
- *Per quanto riguarda i lavoratori in forza, l'azienda si impegna a garantire il mantenimento degli attuali livelli occupazionali e nei processi di riorganizzazione dei punti vendita che dovessero comportare il riallineamento degli organici, l'azienda si dichiara disponibile a dare luogo alla ricollocazione degli eventuali esuberi nei punti vendita limitrofi in cui ne sia presente l'esigenza.*
- *In relazione alle nuove assunzioni l'azienda si impegna a privilegiare contratti a tempo determinato e apprendistato predisponendo percorsi di stabilizzazione, evitando, per quanto possibile, il ricorso al lavoro somministrato. Riguardo alle assunzioni a tempo determinato, l'azienda si impegna ad adottare strumenti organizzativi che consentiranno a livello generale il rispetto della media storica annua pari al 10% dell'organico complessivo. Nelle nuove aperture, entro la fine del primo esercizio intero, l'azienda darà luogo a un confronto finalizzato al raggiungimento di tale percentuale media a partire dall'esercizio dell'anno seguente. Eventuali adattamenti a fronte dei risultati reali del pdv rispetto agli obiettivi programmati saranno sempre oggetto di confronto a livello territoriale.*

Art.2 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo al CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi si applica ai Dipendenti di tutti i Punti di Vendita del Gruppo costituito dalle Società Librerie Feltrinelli S.r.l. e Finlibri S.r.l. e dalle Società controllate che esercitino le attività nei formati/canali come descritti di seguito. Per società controllate si intendono quelle in cui detto controllo si eserciti nella misura superiore al 50%.



Librerie Feltrinelli S.r.l.

Nel caso di acquisizione o costituzione di altre società che siano oggetto anche di successivo controllo, che esercitino le stesse attività commerciali proprie di quelle facenti parte del Gruppo, si darà luogo all'applicazione del presente CIA entro e non oltre il compimento di due esercizi interi, previe le necessarie verifiche, gli eventuali adattamenti e le gradualità conseguenti che saranno oggetto di confronto negoziale.

Detto confronto negoziale verrà attivato a partire dal tredicesimo mese dalla attuata condizione di controllo e dovrà concludersi entro e non oltre il ventiquattresimo mese.

Di comune accordo il confronto potrà prorogarsi di ulteriori dodici mesi.

Per quanto riguarda specificamente il progetto Grandi Stazioni, che prevede l'apertura di 8 Punti Vendita all'interno delle stazioni ristrutturate dalla Società Grandi Stazioni S.p.A., si conferma che l'iter sopra descritto decorrerà dall'avvenuta apertura del primo Punto di Vendita .

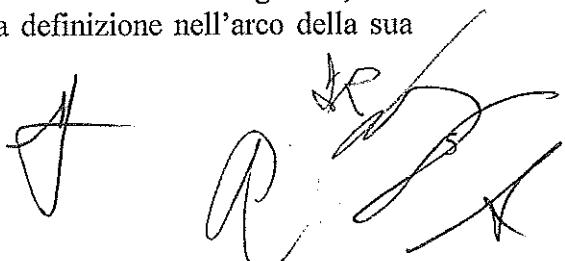
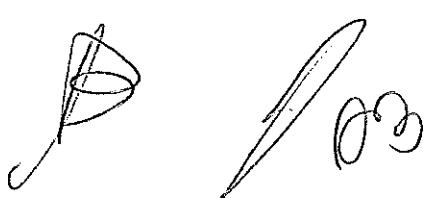
Si riconosce alle OO.SS firmatarie il presente C.I.A. il diritto all'informazione preventiva in merito ad eventuali operazioni finanziarie o societarie che possano avere incidenza sostanziale sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro.

Fermo restando quanto richiamato nel presente articolo in termini più generali di modalità e tempistica di applicazione dei trattamenti previsti da questo Contratto Integrativo, negli articoli che seguono si farà riferimento, in talune previsioni, non al Gruppo, ma a formati composti da Punti di Vendita riconducibili al:

- *formato/eanale Librerie* caratterizzato da un alto livello di specializzazione e di servizio al cliente; (che include al momento i Punti di Vendita **Librerie Feltrinelli** e **Feltrinelli International**);
- *formato/eanale-Musica* caratterizzato da un orientamento più commerciale con presenza sia di assistenza specializzata al cliente sia di self-service; (che include al momento i Punti di Vendita **RicordiMediaStores**);
- *formato/eanale-Multiprodotto Misti* caratterizzato da un orientamento più commerciale con presenza sia di assistenza specializzata al cliente sia di self-service; (che include al momento i Punti di Vendita **La Feltrinelli Libri e Musica**);
- *formato/eanale-Centri Commerciali* caratterizzato da un orientamento commerciale e da una modalità di vendita prevalentemente a self - service e da un assortimento ridotto/semplicificato; (che include al momento i Punti di Vendita **Feltrinelli Village**).

Le Parti hanno concordato che, per quanto non espressamente modificato dal presente Contratto, restano valide le previsioni ed i riflessi economici e normativi dagli Accordi Aziendali precedenti per cui in data 11/03/03 si è dato corso alla collazione, in applicazione dell'art. 2, 5° comma, del CIA 11/09/01.

Le Parti infine convengono, con riferimento al C.C.N.L. applicato *e all'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011*, sul fatto che il presente Contratto Integrativo, con esclusione degli argomenti esplicitamente demandati ad una definizione nell'arco della sua



vigenza, esaurisce e conseguentemente esclude ogni ulteriore contrattazione collettiva di II° livello, fatta salva la contrattazione specifica sulla Sede di Milano.

Art.3 RELAZIONI SINDACALI

3.1 Modello di relazioni

Nel riconfermare il modello di relazioni sindacali proprio del Gruppo, che ha consentito di consolidare un clima di reciproca correttezza teso al conseguimento di obiettivi aziendali attraverso anche un processo di informazioni/comunicazioni ai vari livelli, si riconosce come centrale il principio basato sullo scambio preventivo e reciproco delle informazioni sulle principali materie, ciascuno nella propria sfera di responsabilità.

In tale ambito si colloca anche la tematica relativa all'organizzazione del lavoro che trova nel successivo schema, relativo ai diritti di informazione, le sue logiche applicative.

3.1.1 Diritti d'Informazione

La Direzione fornirà annualmente, di norma entro il primo quadrimestre per il Gruppo e per i singoli *formati canali* che lo compongono, a livello nazionale e, periodicamente, alle OO.SS. territoriali, informazioni sull'andamento produttivo, sulla composizione dell'organico, sulle prospettive occupazionali e sull'organizzazione del lavoro, anche al fine di esaminare congiuntamente e di cogliere tutti gli argomenti finalizzati alla lettura delle dinamiche collegate ai Premi variabili, e tutte le opportunità per raggiungere i previsti obiettivi economici e produttivi, fatto salvo il rispetto dei diversi ruoli ricoperti dalle Parti firmatarie e delle responsabilità assunte da queste ultime.

In particolare competono al:

- **livello Nazionale** le informazioni e le verifiche sulle tendenze nonché sui test che si andranno ad attivare anche in tema di innovazioni tecnologiche/ organizzative e sulla loro ricaduta sull'attività lavorativa. *Con riferimento a quanto stabilito all'art.1-bis, ed in particolare alla necessità di migliorare l'efficienza e la competitività e le condizioni di lavoro dei dipendenti attraverso l'organizzazione del lavoro, al fine di garantire un attivo percorso partecipativo e il coinvolgimento dei lavoratori, verrà costituita una Commissione congiunta a livello nazionale che si occuperà di tali temi ed elaborerà un progetto per la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Tale Commissione sarà costituita da 8 componenti indicati dalle Rappresentanze Sindacali mentre da parte datoriale sarà prevista la partecipazione di Angelo Donato, Aniello Bove, Fabio Cappon e Riccardo Tamburini. Compete a livello nazionale la verifica e il confronto in materia di criteri generali dell'organizzazione del lavoro anche con riferimento alle diverse tipologie di contratto previste dal C.C.N.L. e dal presente CIA;*

- **livello Territoriale** la verifica e il confronto, anche finalizzato al raggiungimento di specifiche intese, su: applicazione della normativa in tema di orari commerciali, cambiamenti organizzativi anche con riferimento alla gestione degli orari, impiego delle risorse umane, problematiche relative ad assenze di lungo termine (p.es. maternità, infortunio, lunga malattia ed aspettativa) e presenza di più Punti di Vendita sulla medesima piazza e/o comune. Per rendere più agevole l'analisi di specifiche problematiche, potranno essere realizzati incontri anche livello di macro - area territoriale Nord-Ovest, Nord-Est, Centro-Sud;

A row of handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties involved in the collective agreement. From left to right, there are approximately five distinct signatures, each with a unique style. To the far right of the signatures, the number '6.' is written vertically.

- livello di PDV la consultazione preventiva dei delegati sindacali, attraverso l'effettuazione di riunioni a fronte di rilevanti interventi di carattere organizzativo sia a livello di test che di implementazione definitiva, condotta almeno trenta giorni prima dell'avvio delle relative attività.

Quanto precede al fine di permettere a RSA, RSU ed al Personale interessato di valutare anche preventivamente l'impatto che tali interventi potranno avere nello svolgimento del proprio lavoro, fermo restando il diritto e la responsabilità del Gruppo di definirne le modalità e dare seguito agli interventi organizzativi con cui si espletano le attività nei Punti di Vendita anche a seguito di cambiamenti dovuti p.es. a maternità, infortunio, lunga malattia ed aspettativa (V. C.C.N.L. applicato).

3.2 Permessi retribuiti

Fermo restando quanto previsto in materia dalla Legge e dal C.C.N.L., alla Rappresentanza Sindacale verranno riconosciute, come ore di permesso retribuito aggiuntive, quelle utilizzate per la partecipazione a incontri concordati con la Direzione. Le spese di trasferta per partecipare agli incontri suddetti saranno per intero a carico del Gruppo.

Fatti salvi i diritti di cui alla L. 300/70, con particolare riferimento all'art. 18, a prescindere dalle dimensioni di organico del Punto di Vendita, fermo restando quanto previsto ai punti 3.5 e 3.6 del presente CIA, nell'ottica del modello di relazioni sopra richiamato, verrà riconosciuta egualmente, qualora a livello di Comune non sussistano i requisiti di cui al C.C.N.L. applicato, la possibilità di nominare una RSA per ogni sigla firmataria del presente CIA.

Detta possibilità di nomina, indipendentemente dai Punti di Vendita interessati, non potrà superare Nr. 4 RSA per ogni sigla sindacale a livello di Gruppo.

Fermo restando il numero di ore pari ad 1,5 per ogni Dipendente del Punto di Vendita, ogni RSA avrà comunque almeno diritto a 16 ore annue di permesso retribuito.

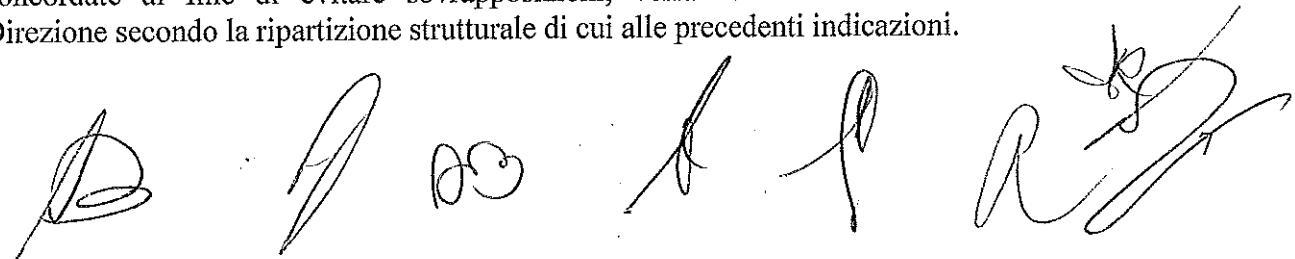
3.3 Delegato aziendale

Ad integrazione del C.C.N.L. applicato, i Delegati aziendali nominati dalle OO.SS. per l'espletamento dei loro compiti potranno fruire annualmente di n° 24 (ventiquattro) ore di permesso, di cui n° 16 (sedici) retribuite.

3.4 Ambiente di lavoro, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro

La Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza sarà costituita complessivamente da n° 8 (otto) n° 11 (undici) componenti a livello di Gruppo.

I nominativi dei Rappresentati per la Sicurezza, le cui competenze territoriali saranno concordate al fine di evitare sovrapposizioni, verranno comunicati dalle OO.SS. alla Direzione secondo la ripartizione strutturale di cui alle precedenti indicazioni.



Ognuno dei Componenti potrà disporre, per l'espletamento dei compiti previsti dalle vigenti normative in materia di sicurezza sul lavoro, di permessi retribuiti pro-capite pari a n° 73 (settantatre) ore complessive annue aggiuntive alle n° 30 (trenta) ore previste dagli accordi interconfederali.

Il monte ore annuo così determinato (~~103 ore annue x 8 RLS = Totale 824 ore annue~~), (~~103 ore annue x 11 RLS = Totale 1133 ore annue~~), è da intendersi come limite massimo complessivo usufruibile dall'insieme dei componenti anche nel caso il numero di RLS risultasse inferiore a ~~8 (otto)~~ 11 (undici). Eventuali ore residuali potranno essere fruite solo nel corso dell'anno immediatamente successivo.

Ai soli fini della presente regolamentazione verrà riconosciuto il rimborso delle spese che gli RLS sosterranno per l'espletamento del loro incarico; ciò avverrà entro 30 giorni, dietro presentazione di idonei giustificativi, nella misura complessiva massima annua di **Euro 7.000,00** (settemila/00). Eventuali residui verranno trasferiti e se ne potrà usufruire solo nell'anno immediatamente successivo.

La Direzione dichiara la propria disponibilità ad incontrarsi con le OO.SS. per verificare la congruenza di quanto precede in presenza di rilevanti modifiche dimensionali di Gruppo e/o di Canale.

Entro il mese di settembre di ogni anno si riunirà una commissione composta dagli RLS e dalla Direzione Tecnica e Sviluppo per valutare eventuali criticità e le possibilità di intervento. Sarà compito della suddetta Direzione, previa verifica delle vigenti disposizioni di legge, e sulla scorta delle priorità individuate, dare seguito agli interventi considerando lo stanziamento dei costi in sede di definizione del budget dell'anno seguente.

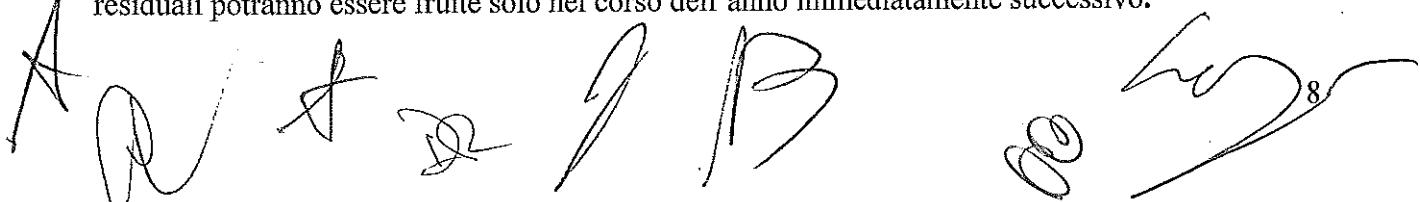
3.5 Assemblee

Fermo restando il diritto a 12 ore di Assemblea retribuita secondo le previsioni di cui al C.C.N.L., le Rappresentanze Sindacali dei Dipendenti e le OO.SS. riconoscono la necessità di non condurre - entro i limiti del possibile - Assemblee dei lavoratori in orario di apertura dei Punti di Vendita. Di conseguenza le RSA/RSU, o in assenza di queste, le OO.SS. firmatarie del presente CIA convocheranno di norma le riunioni dei dipendenti, in forza ai Punti di Vendita di appartenenza, al di fuori dell'orario di apertura. In tutti i casi in cui sussiste il diritto di Assemblea, le ore a ciò destinate saranno retribuite, con la normale retribuzione oraria ordinaria, nella misura di 12 (dodici) annue previste dal C.C.N.L. anche se effettuate fuori orario di apertura dei Punti di Vendita.

Nei Punti di vendita ove non sussiste il diritto di Assemblea di cui al punto precedente, la RSA o il Delegato Aziendale di cui al C.C.N.L. applicato o, in sua assenza, le OO. SS. firmatarie del presente CIA potranno convocare riunioni, all'interno dei Punti di Vendita, fuori degli orari di apertura che saranno retribuite, nel limite di 4 ore annue, agli appartenenti a Punti di Vendita che occupino da 11 a 15 dipendenti

3.6 Coordinamento nazionale

Il Coordinamento nazionale dei Delegati-RSA/RSU potrà fruire per la sua attività di un monte annuo complessivo di 350 (trecentocinquanta) ore di permessi retribuiti. Eventuali ore residuali potranno essere fruite solo nel corso dell'anno immediatamente successivo.



Librerie Feltrinelli S.r.l.

Da questo computo restano escluse le ore dovute al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale (CIA).

In caso di significativa crescita delle dimensioni del Gruppo le Parti si incontreranno per concordare un eventuale innalzamento del monte permessi.

Al fine di agevolare la comunicazione ed in ottemperanza della legge sulla Privacy, la Direzione si dichiara disponibile a fornire a proprio carico e secondo modalità che verranno successivamente indicate, un numero massimo di **10** (dieci) abbonamenti per l'accesso a internet in favore dei componenti del Coordinamento dei delegati.

Sarà cura del Coordinamento dei delegati comunicare alla Direzione i nominativi dei componenti che potranno usufruire di detto strumento di comunicazione.

L'utilizzo di detto strumento di comunicazione, da parte dell'utilizzatore sarà attivo per tutta la durata del mandato e riservato unicamente all'espletamento delle attività proprie del mandato.

In caso di necessità urgenti i componenti delle RSA, RSU, RLS e dei Delegati aziendali di cui al C.C.N.L. applicato, regolarmente eletti o nominati secondo le regole previste dalle normative in vigore, potranno essere autorizzati dal direttore del Punto di Vendita ad utilizzare temporaneamente strumenti informatici aziendali ai soli fini dell'espletamento del loro incarico, purché ciò non sia in alcun modo ostativo allo svolgimento dell'attività propria del Punto di Vendita.

Verrà costituito un fondo spese del Coordinamento dei delegati per le necessità di produzione e circolazione di propri documenti. Il fondo spese di € 500 (cinquecento) annue verrà messo a disposizione dell'incaricato del Coordinamento a inizio di ogni anno; lo stesso incaricato sarà totalmente ed autonomamente responsabile della gestione e dovrà unicamente confermare alla Direzione a fine anno l'avvenuto utilizzo totale o parziale dell'importo.

Nota a verbale

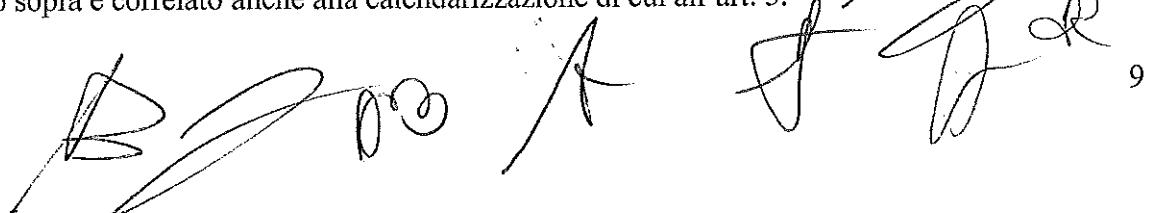
Le Organizzazioni Sindacali firmatarie forniranno alla Direzione aziendale il regolamento di funzionamento del Coordinamento non appena sarà definito dalle stesse.

Art.4 ORARI DI APERTURA

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

- localizzazione del Punto di Vendita;
- regolamentazioni di legge, locali o dei Centri Commerciali in cui il Punto di Vendita è inserito;
- specificità delle esigenze della clientela.

Quanto sopra è correlato anche alla calendarizzazione di cui all'art. 5.



9

Preso atto della dinamica degli orari di apertura del settore commercio sopra richiamata, si riconosce il diritto alla consultazione preventiva dei Rappresentanti dei Lavoratori aziendali e/o Territoriali sul cambiamento di orari di apertura dei singoli Punti di Vendita, ciò con particolare riferimento all'apertura domenicale, festiva e serale.

In caso di modificazioni strutturali degli orari di apertura di Punto di Vendita, si darà luogo ad un confronto, anche finalizzato al raggiungimento di specifiche intese, con i rappresentanti dei lavoratori con almeno 30 giorni di anticipo. Tale confronto potrà avvenire con minore anticipo in casi di comprovata urgenza.

Verrà creata un' apposita modulistica standard che sarà trasmessa ai Punti di Vendita per registrare le variazioni di orario di apertura; ogni variazione verrà trasmessa alla RSA/RSU o in mancanza di queste al Coordinamento dei delegati.

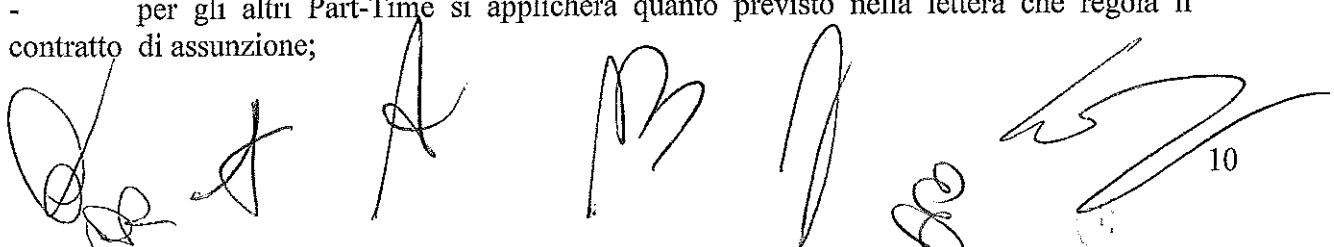
Art.5 CALENDARIZZAZIONE ANNUALE DELLE APERTURE E DELLE FERIE.

La Direzione **entro il 31 gennaio** di ciascun anno renderà noto il Piano di aperture domenicali e festive infrasettimanali per il periodo compreso tra il 1 aprile di ogni anno ed il 31 marzo dell'anno successivo.

Il Piano considererà normalmente le chiusure del **1° gennaio, 1° maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre, Pasqua e Lunedì dell'Angelo**, salvo le eccezioni dovute alle specifiche condizioni di alcuni Punti Vendita (Es. Stazione Termini a Roma).

Sulla scorta del suddetto Piano, ed entro il mese di febbraio di ciascun anno:

- il Dipendente comunicherà per iscritto il proprio Piano ferie che, fino ad approvazione avvenuta, si intenderà solo in termini di proposta;
- il Dipendente Part-Time potrà, in questa occasione, comunicare per iscritto la disponibilità alla modificazione permanente del proprio orario di lavoro secondo quanto previsto dal successivo art. 10;
- in caso di mancata comunicazione da parte del Dipendente Full-Time riguardo le date di sua presenza al lavoro festivo e domenicale, si intenderà acquisita la disponibilità a partecipare nella misura di **12** (dodici) giornate (con un massimo di **2** festività);
- il Dipendente Full-Time potrà comunicare la propria disponibilità a eventuali ulteriori presenze nelle aperture domenicali e festive in aggiunta a quelle di cui al punto precedente;
- il Dipendente Part-Time che abbia sottoscritto l'atto concernente le clausole elastiche e flessibili di cui al successivo art. 10 del presente CIA potrà seguire procedura di comunicazione analoga a quella del dipendente Full-Time;
- per gli altri Part-Time si applicherà quanto previsto nella lettera che regola il contratto di assunzione;



The image shows five handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties involved in the agreement. From left to right, the signatures appear to be: a stylized 'A', a stylized 'B', a stylized 'G', a stylized 'S', and a stylized 'L'. Below the 'L' signature, the number '10' is written.

- la raccolta di tutte le informazioni di cui sopra consentirà alla Direzione, entro il mese di marzo di ciascun anno, di portare a termine in tutti i Punti di Vendita la programmazione del Piano complessivo delle ferie e di copertura delle aperture domenicali e festive programmate con il massimo utilizzo delle risorse interne favorita anche dagli incentivi economici ripresi dal presente CIA;
- il Piano ferie elaborato compatibilmente con le esigenze della Direzione e tenuto conto di quelle dei Dipendenti, nonché i turni di copertura delle aperture domenicali e festive verranno comunicati entro il 31 marzo. Eccezionalmente, eventuali modifiche e/o variazioni a tali Piani potranno, anche a richiesta dei Dipendenti, essere apportate entro il 15 aprile;
- le eventuali insufficienze dell'organico considerato necessario dalla Direzione per assicurare le aperture dei Punti di Vendita secondo il calendario pianificato verranno conseguentemente coperte attraverso l'impiego delle formule contrattuali e di legge espressamente indirizzate a questo scopo;
- eventuali variazioni non preventivabili del calendario del Piano di aperture domenicali e festive che dovessero intervenire nel corso dell'anno, comporteranno una consultazione preventiva finalizzata anche a riformulare il Piano delle presenze in precedenza programmato.

5.1 Regime transitorio per il Canale Centri Commerciali (Finlibri S.r.l.)

~~Per il primo periodo di applicazione del presente CIA, non avendo tempi sufficienti per una traduzione pratica del nuovo sistema di calendarizzazione, ma considerando egualmente utile l'effettuazione di una sperimentazione, si darà luogo ad una programmazione bimestrale per il periodo intercorrente dal 1 ottobre 2006 al 31 marzo 2007.~~

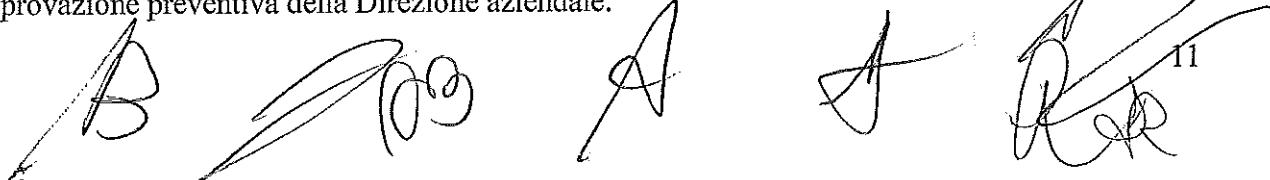
5.2 Regime sperimentale per il Canale Centri Commerciali (Finlibri S.r.l.)

~~Si conviene inoltre di considerare sperimentale il periodo 1.4.2007 - 31.3.2008; entro il 31.3.2008 le Parti si rincontreranno per verificarne le risultanze e dare luogo ad eventuali aggiustamenti del sistema.~~

5.3/ Calendarizzazione annuale delle aperture/ferie

Con particolare riferimento alla regolamentazione delle prestazioni notturne che potranno essere richieste ai lavoratori per dare luogo alle aperture dei Punti di Vendita in questo momento della giornata, ferma restando in via di principio la condizione di un'equa ripartizione dei carichi di lavoro e dell'impegno relativo si conferma l'applicazione delle previsioni stabilite in materia dal C.C.N.L., demandando invece a livello di singolo Punto di Vendita il momento relativo alla valutazione dell'impegno richiesto al singolo lavoratore in termini di partecipazione ed alla preventiva informazione in ordine anche alla calendarizzazione delle aperture stesse.

Su quest'ultimo aspetto vi sarà la possibilità, anche oltre la scadenza del termine di fissazione del calendario individuale di partecipazione alle aperture previsto dal presente CIA, di consentire lo scambio nella presenza effettiva tra Dipendente e Dipendente, che verrà formalizzata dagli interessati attraverso apposito modulo e sarà soggetta sempre ad approvazione preventiva della Direzione aziendale.



The image shows four handwritten signatures in black ink. From left to right: 1) A signature consisting of a stylized 'A' and a 'B'. 2) A signature consisting of a stylized 'A' and a 'B' with a date '09' written below it. 3) A signature consisting of a stylized 'A'. 4) A signature consisting of a stylized 'A' and a 'B' with the number '11' written below it.

Analogamente anche il Piano Ferie potrà comportare all'interno di esso per eccezione, e successivamente al termine di comunicazione previsto dall'Integrativo, la possibilità di scambio tra i Dipendenti delle date di assenza fermo restando la preventiva ed insindacabile approvazione della Direzione aziendale.

In fine è stata riconfermata la possibilità di partecipazione di tutti i Lavoratori alle aperture sia domenicali che festive, a parità di requisiti professionali richiesti dall'attività; la sussistenza degli stessi sarà soggetta, in analogia a quanto sopra richiamato, a preventiva ed insindacabile valutazione della Direzione aziendale. (rif. Artt. 4 – 5 Verbale di ratifica Accordo 11/09/01).

Le Parti convengono sull'obiettivo di giungere ad una calendarizzazione annuale degli orari di tutti i Dipendenti, intervenendo con le modalità riprese dall'art. 8 del presente CIA

Art. 6 INDENNITÀ FORFETARIA PER LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Ai Dipendenti che effettueranno la loro prestazione lavorativa nelle giornate domenicali e festive, verrà corrisposta un'indennità forfettaria di €70 per ogni domenica/festivo lavorati. Tale indennità sarà corrisposta su base mensile.

~~Ai Dipendenti che effettueranno la loro prestazione lavorativa nelle giornate domenicali e festive, verrà corrisposta un'indennità forfettaria in funzione del Canale di appartenenza, nel valore economico e secondo la tempistica riportati nella successiva Tabella (A) e le condizioni di seguito dettagliate:~~

Tabella A

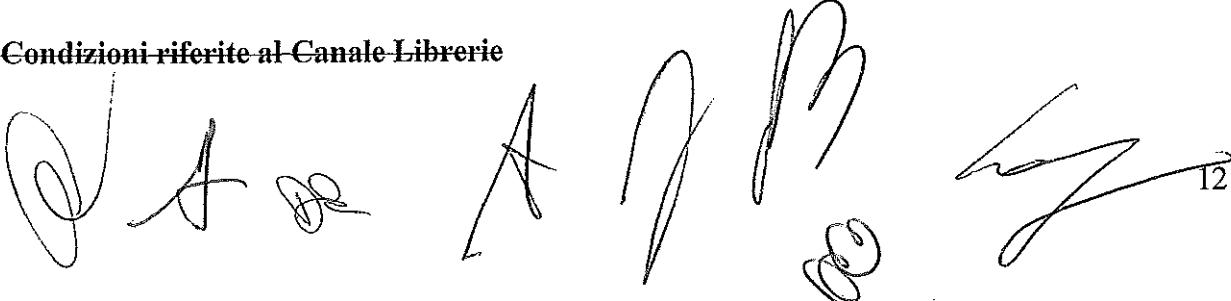
Canale di appartenenza	2006	2007	2008	dal 1/12/2009
Musica	60,00	60,00	60,00	
Misto	44,00	48,00	60,00	
Village	40,00	45,00	60,00	
Librerie (1)	69,72	69,72	69,72	70,00
Librerie (2)	60,00	60,00	60,00	(3)

Si è convenuto di trasferire una quota parte dell'indennità forfettaria ordinaria (40 € su 70 €) sul salario variabile in via sperimentale legata alla normativa di legge in termini di detassazione e decontribuzione ai fini degli incrementi di produttività/competitività, fermo restando la corresponsione su base mensile.

NB

Le' indennità forfetaria per lavoro domenicale e festivo di cui alla precedente Tabella A, è sono comprensivae dell'incidenza su ogni istituto contrattuale e legale. Assorbeono fino a concorrenza ogni trattamento maggiorativo previsto dalla legge e/o dal C.C.N.L., eccezion fatta per la maggiorazione per lavoro straordinario in caso di superamento del limite contrattuale di ore settimanali.

Condizioni riferite al Canale Librerie



The image shows four handwritten signatures in black ink, each followed by a small number: A (1), B (2), C (3), and D (4). These signatures likely correspond to the names listed in the Tabella A table above.

- (1) valore economico dell'indennità riconosciuta ai Dipendenti in forza alla firma del presente CIA che effettuano la prestazione domenicale nell'ambito del regime dell'orario ordinario di lavoro settimanale o pluri settimanale;
- (2) valore economico dell'indennità riconosciuta ai Dipendenti assunti successivamente alla firma del presente CIA;

Condizioni riferite a tutti i Canali

(3) misura dell'indennità riconosciuta ai Dipendenti che effettuano la prestazione di domenica o in corrispondenza di festività, sia in regime ordinario che straordinario, indipendentemente dal Canale di appartenenza.

Maturazione dell'indennità

Tutte le indennità (indennità forfetaria domenicale e festiva, e indennità ad personam per anzianità di servizio di cui all'allegato 2) verranno corrisposte per intero oltre la quinta ora lavorata. In caso di prestazione inferiore alle cinque ore tutte le indennità verranno corrisposte in ragione del 50%.

Tutte le indennità (indennità forfetaria domenicale e festiva, e indennità ad personam per anzianità di servizio di cui all'allegato 2) verranno corrisposte in ragione del 50% per le prestazioni fino alle cinque ore

Parametrazione

I valori di tutte le indennità non saranno soggetto a riparametrazione.

**Art. 7 INDENNITA' FORFETARIE AGGIUNTIVE PER LAVORO DOMENICALE
E FESTIVO**

Nella tabella sotto riportata vengono indicati i criteri quantitativi legati al numero delle prestazioni di cui al presente articolo ed i corrispondenti importi relativi alle indennità forfetarie aggiuntive riconosciute dal precedente CIA e dal presente.

Si è convenuto di trasferire l'indennità forfettaria aggiuntiva sul salario variabile in via sperimentale legata alla normativa di legge in termini di detassazione e decontribuzione ai fini degli incrementi di produttività/competitività.

	CIA precedente	Nuovo CIA			
		2006	2007	2008	Dal 2009
Prime 12 domeniche / fest.tà lavorate	51,65	60,00	65,00	70,00	70,00
3 domeniche/ fest.tà aggiuntive (tot.15)	30,99	35,00	35,00	35,00	35,00
ulteriori gruppi di 3 domeniche/fest.tà	38,73	40,00	40,00	45,00	45,00

Art. 8 COMUNICAZIONE DEI REGIMI DI ORARIO SETTIMANALI DEL PERSONALE FULL-TIME

La turnistica è di norma definita dalla Direzione in funzione di :

- modalità e tempi di ricezione dei prodotti;
- modalità e tempi di lavorazione ed esposizione dei prodotti;
- intensità e frequenza di visita dei clienti;
- copertura e presidio del Punto di Vendita.

Nella definizione dei turni e dei carichi di lavoro individuali l'obiettivo del Gruppo è quello di rendere coerenti i suddetti vincoli con le esigenze individuali e di rendere coerenti tra loro le esigenze dei diversi Dipendenti in una logica di equa distribuzione.

Nell'obiettivo di conciliare, le esigenze aziendali a quelle individuali, gli orari di lavoro settimanali dei singoli Punti di Vendita verranno di norma programmati e comunicati ai Dipendenti con cadenza almeno bimestrale e con un anticipo di almeno 2 settimane.

Nell'ottica di coniugare le esigenze funzionali, organizzative, commerciali e di livello di servizio proprie dei Punti di Vendita con quelle dei Dipendenti, sarà possibile, a titolo di sperimentazione, provare cadenze di turni più lunghe con un'anticipazione maggiore della comunicazione e verificarne l'applicazione a livello Territoriale come previsto all'art. 3 al punto "Diritti d'Informazione".

Le parti concordano inoltre di regolamentare gli orari degli addetti alle casse e alle operazioni di chiusura in modo tale da evitare il disagio e le prestazioni aggiuntive non contrattualizzate.

Precisamente il personale che effettua l'ultimo turno di lavoro terminerà la propria prestazione quindici minuti dopo l'orario di chiusura del punto vendita. Pertanto l'articolazione dei turni verrà definita di conseguenza.

Viene fatta salva la facoltà in ogni Punto Vendita di lasciare inalterata l'organizzazione degli orari degli addetti alle casse laddove questa soluzione risulti, da un confronto fra le parti, di miglior favore per i lavoratori interessati.

Decorsi 24 mesi dalla firma del presente CIA, le Parti si incontreranno per valutare la possibilità, anche in seguito agli esiti positivi delle sperimentazioni di cui sopra, di ampliare ulteriormente la cadenza dei turni, con l'obiettivo al termine della durata del presente CIA di estendere detta programmazione all'intero anno e di inserirla nella calendarizzazione di cui all'art. 5.

La programmazione annuale comporterà in ogni caso una sua messa a punto con cadenza bimestrale.

Art. 9 ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE DEL PERSONALE FULL-TIME

9.1 Orario di lavoro a 39 ore

Tenuto conto di quanto previsto dal C.C.N.L. applicato e dal CIA precedente, si darà luogo all'applicazione delle 39 ore medie settimanali secondo le modalità seguenti:

- troverà applicazione con la calendarizzazione 01 aprile 2007 – 31 marzo 2008;
- si realizza su base annua attraverso l'assorbimento di sole 32 ore di permesso retribuito di cui al C.C.N.L. applicato in quanto l'azienda si farà carico di 4 ore di permessi aggiuntivi;

- le residue 72 ore di permessi individuali retribuiti potranno essere utilizzate dal Dipendente secondo quanto previsto dal C.C.N.L. applicato, fermo restando quanto previsto dall'art. 12 del presente CIA;
- le 39 ore medie settimanali si realizzeranno con le modalità previste dall'art. 5 del presente CIA attraverso l'utilizzo di gruppi di riduzione di 16 ore ciascuno (per un massimo di 3 volte all'anno) o in alternativa attraverso gruppi di 24 ore ciascuno (per un massimo di 2 volte all'anno) anche unitamente ai periodi di ferie;
- tale modalità di fruizione sarà oggetto di comunicazione da parte del Dipendente e si intenderà solo in termini di proposta fino ad approvazione avvenuta;
- in mancanza di tale comunicazione da parte del Dipendente e/o per la differenza delle ore residue annuali di riduzione, si provvederà da parte aziendale ad inserirla nella programmazione bimestrale degli orari settimanali di cui all'art. 8 del presente CIA attraverso accorpamenti di 4 od 8 ore fino al loro esaurimento;
- la programmazione annuale e/o bimestrale della riduzione dell'orario prevale su ogni tipo di evento contingente che si dovesse verificare nel corso dell'anno;

(Ai Pdv di nuova apertura sarà applicata in via sperimentale per 24 mesi una nuova modalità di fruizione della riduzione oraria (settimana da 32 ore ogni 8 settimane))

- ai Dipendenti Full Time in forza al Punto di vendita in cui verrà conseguito l'obiettivo organizzativo consistente nelle 39 ore medie settimanali, verrà riconosciuto in sede di prima applicazione un Premio di €. 60 (sessanta) una tantum. L'erogazione avverrà il 31 marzo 2008. (v. Punto III allegato Premio Variabile).

9.2 Orario di lavoro a 38 ore

Tenuto conto di quanto previsto dal C.C.N.L. agli artt. 116, 119, 128 e dal CIA precedente, previo confronto negoziale a livello Territoriale, può essere definito il passaggio alle 38 ore medie settimanali in data successiva al 31 marzo 2007.

L'iter di attuazione, è demandato al livello Territoriale ai sensi dell'art. 3 del presente CIA. A questo livello saranno oggetto di confronto ed analisi i cambiamenti organizzativi che ciò comporterà anche in termini di rieduta nell'impiego delle Risorse Umane.

Il passaggio a 38 ore che potrà riguardare anche singoli Punti di Vendita si realizzerà come segue:

- su base annua attraverso l'assorbimento di sole 64 ore di permesso retribuito di cui al 1°e 3° comma dell'articolo 140 del C.C.N.L. in vigore in quanto l'azienda si farà carico di 8 ore di permessi aggiuntivi;
- le residue 40 ore di permessi individuali retribuiti potranno essere utilizzate dal Dipendente secondo quanto previsto dall'art. 140 del C.C.N.L., fermo restando quanto previsto dall'art. 12 del presente CIA;
- le 38 ore medie settimanali si realizzeranno, anche unitamente ai periodi di ferie, con le modalità previste dall'art. 5 del presente CIA attraverso l'utilizzo di gruppi di riduzione di 16 ore ciascuno (per un massimo di 4 volte all'anno) o in alternativa attraverso tre gruppi di 24 ore;
- tale modalità di fruizione sarà oggetto di comunicazione da parte del Dipendente e si intenderà solo in termini di proposta fino ad approvazione avvenuta;
- 40 ore (e.d. sesta settimana di ferie) potranno essere usufruite , ferma restando la salvaguardia dell'esigenza organizzativa, gestionale e commerciale del Punto di Vendita, a

rotazione fra i richiedenti entro un limite di percentuale di organico da definirsi in ambito Territoriale anche in aggiunta ai periodi di ferie;

- in mancanza di tale comunicazione da parte del Dipendente e/o per la differenza delle ore residue annuali di riduzione, si provvederà da parte aziendale ad inserirla nella programmazione bimestrale degli orari settimanali di cui all'art. 8 del presente CIA attraverso accorpamenti di 8 ore fino al loro esaurimento;
- la programmazione annuale e/o bimestrale della riduzione dell'orario prevale su ogni tipo di evento contingente che si dovesse verificare nel corso dell'anno;
- ai Dipendenti Full Time in forza al Punto di vendita in cui verrà conseguito l'obiettivo organizzativo consistente nelle 38 ore medie settimanali, verrà riconosciuto in sede di prima applicazione un Premio di €. 60 (sessanta) una tantum. L'erogazione avverrà con la retribuzione del marzo successivo. (v. Punto III allegato Premio Variabile);

In ragione delle modalità con cui viene realizzata la riduzione di orario settimanale di lavoro ai sensi del presente articolo, in deroga a quanto previsto dal C.C.N.L. applicato, in caso di riduzione di orario a 39 e 38 ore settimanali, le Parti convengono che il pagamento delle ore straordinarie continuerà a decorrere dalla 41° ora di lavoro settimanale.

Le ore di riposo collegate alla riduzione di orario di lavoro settimanale, che verranno evidenziate in busta paga, qualora non vengano esaurite al 31 marzo di ogni anno di maturazione verranno retribuite nel successivo mese di aprile applicando ad esse la maggiorazione di cui al C.C.N.L. applicato (15%).

N.B.

Le riduzioni a 39 e 38 ore e le relative previsioni non si applicano ai Dipendenti:

- inquadrati al I° livello
- con qualifica di Quadro.

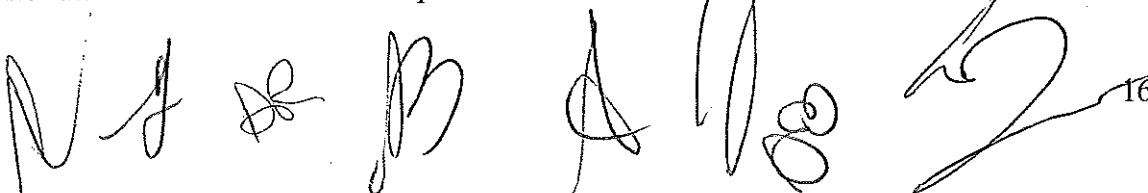
Art. 10 PERSONALE PART-TIME

Stanti le attuali condizioni organizzative e di servizio al pubblico, la Direzione conferma che l'orario minimo settimanale del personale Part-Time verrà di norma fissato in 20 (venti) ore effettive. *Fermo restando le necessarie logiche di flessibilità finalizzate a dare una corretta risposta alle esigenze di produttività, redditività e livello di servizio, potrà essere considerato con gradualità un innalzamento dall'orario di lavoro part time, a partire da quelli con un numero di ore più basso. Resta inteso che l'incremento dell'orario part time potrà comportare la possibilità di variare mansione e articolazione dell'orario.*

Per quanto riguarda la puntuale indicazione della durata e collocazione dell'orario lavorativo di cui all'art. 2, secondo comma del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, richiamato nel C.C.N.L. applicato, le Parti convengono che esse saranno quelle stabilite al momento dell'assunzione.

Qualsiasi modifica permanente della durata della prestazione lavorativa settimanale deve essere frutto di libero accordo tra Dipendente e Azienda e andrà ratificata in una novazione del contratto individuale di lavoro che contenga anche la nuova collocazione dell'intero orario lavorativo settimanale.

Modifiche della collocazione dell'orario di lavoro settimanale potranno essere realizzate solo in applicazione delle clausole flessibili limitatamente ai lavoratori che sottoscrivano l'apposito atto scritto contrattualmente previsto.



16

Librerie Feltrinelli S.r.l.

Con riferimento alle clausole flessibili ed elastiche, fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. applicato, in luogo delle maggiorazioni ivi previste viene applicata la seguente tabella:

Giorni di preavviso	almeno 7	almeno 4	almeno 2
Clausole flessibili % di maggiorazione	1,5	2	3
Clausole elastiche % di maggiorazione	36,5	37	38

Per giorni si intendono a tal fine giornate lavorative intere.

Con riferimento alle sole prestazioni domenicali e festive i Dipendenti che abbiano sottoscritto le clausole elastiche e flessibili rientrano nella programmazione di cui all'art. 5 del presente CIA ed in questo caso non sarà applicata alcuna maggiorazione salvo le indennità di cui agli artt. 6 e 7 del presente CIA.

In caso di successiva modifica disposta dall'Azienda varranno le condizioni e le maggiorazioni di cui alla tabella successiva:

Giorni di preavviso	da 45 a 30	da 30 a 7	meno di 7
Clausole flessibili % di maggiorazione	0,5	1	3
Clausole elastiche % di maggiorazione	35,5	36	38

N.B.

1. I valori di cui alla precedente tabella si intendono aggiuntivi all'indennità prevista per il lavoro domenicale e festivo di cui agli artt. 6 e 7 del presente CIA e nel complesso soddisfano le condizioni di cui al C.C.N.L. applicato.
2. In riferimento alla previsione del lavoro domenicale o festivo resta confermato quanto previsto nella lettera di assunzione o in successive modifiche permanenti.
3. A 24 mesi dalla firma del presente CIA le Parti si incontreranno per verificare l'applicazione dei termini di preavviso di cui all'ultima tabella.

Le causali di ripensamento, previste dal C.C.N.L applicato, vengono integrate con le seguenti:

- esigenze di studio legate a corsi con frequenza obbligatoria documentata per il conseguimento del diploma di scuola media superiore o equipollente, nonché per il conseguimento del diploma di laurea o di master;
- impegni documentati relativi ad attività svolte a favore di associazioni di volontariato legate alla cura della persona (p.es. assistenza domiciliare agli anziani, ai malati terminali, ad invalidi).

Le Parti convengono che potranno trovare accoglimento delle denunce riferibili anche ad altre causali oltre a quelle succitate. Il termine di accoglimento su base annuale è fissato per piazza nella misura minima di una richiesta e massima del 20% di quelle presentate a quest'ultimo titolo.

Quest'ultima tipologia di denuncia del patto dovrà essere effettuata solo nel periodo intercorrente tra l'1 e il 31 gennaio di ogni anno e andrà indirizzata alla Direzione Risorse Umane via posta R.R. o via fax.

Il criterio di accoglimento osservato sarà il seguente:

1. data di invio della denuncia
2. a parità di data di invio, la maggiore anzianità aziendale.

B A D 03

J. R. 17

Si intende che la previsione di cui al punto 2. verrà presa in considerazione solo nel caso in cui il criterio di cui al punto 1. non esaurisca la percentuale.

Tutte le denunce troveranno riscontro e quelle che dovessero eccedere la percentuale di cui sopra verranno tenute in considerazione negli anni successivi.

L'attuazione del nuovo orario troverà applicazione con il 1 aprile di ogni anno.

Le Parti si danno altresì atto della opportunità di confrontarsi a livello Territoriale nell'ambito del modello di relazioni previsto all'art. 3 del presente CIA su questa tematica.

Restano invariate tutte le altre previsioni di cui al C.C.N.L. applicato.

10.1 Part-time post maternità

In deroga a quanto previsto dal C.C.N.L. applicato, troveranno accoglimento le richieste di passaggio temporaneo a Part-Time post maternità, fino al raggiungimento di tre anni di età del bambino, nell'ambito del 4% della forza occupata nel Punto di Vendita. Si applicano per il resto i criteri e condizioni previsti dal succitato articolo, in particolare con riferimento al vincolo di fungibilità.

Ferme restando le previsioni percentuali di cui sopra le Parti concordano che vi sarà ugualmente il diritto di fruizione da parte di una Dipendente per Punto di Vendita anche laddove la percentuale non dovesse determinare un'unità. A fronte dell'avverarsi di questa condizione l'Azienda potrà avvalersi della facoltà di sostituire la persona assente attraverso il ricorso ad un contratto a termine.

10.2 Part-time verticale

L'azienda si rende disponibile nei confronti dei Dipendenti part-time verticali, che ne avanzeranno richiesta scritta alla direzione del Punto di Vendita di appartenenza e previo accordo, a modificare il turno di lavoro onde consentire di non far coincidere la loro prestazione lavorativa con quattro domeniche nel periodo intercorrente tra il 1° aprile ed il 31 marzo dell'anno successivo.

Le ore domenicali non prestate verranno lavorate in altri giorni della settimana. La programmazione delle domeniche non in turno potrà essere di norma definita in occasione della calendarizzazione di cui all'art. 5 del presente CIA.

Le domeniche comprese tra il 15/11 ed il 24/12 di ogni anno non potranno rientrare tra le previsioni di spostamento summenzionate.

Per periodi di lavoro inferiori all'anno il numero di domeniche non in turno verrà rapportato ad una per ogni trimestre. Quanto sopra è in aggiunta al periodo di ferie.

Nell'eventualità che il calendario di aperture prevedesse un numero inferiore di domeniche rispetto alle 51, le quattro domeniche di cui sopra saranno ridotte in pari numero.

Art. 11 PERMESSI SPECIALI

Permessi per eventi familiari

Ad integrazione di quanto previsto dalla L. 53/2000 i Dipendenti potranno fruire di permessi retribuiti nella misura di un giorno in caso di nascita di figli.

Permessi per visite mediche

I Dipendenti potranno fruire di permessi per visite mediche e/o cure e/o esami specialistici; detti permessi saranno retribuiti nel limite di **20** (venti) ore annue (dal 1 Gennaio al 31 Dicembre), dietro presentazione di idonei giustificativi per l'assenza.

NB: La presente regolamentazione sostituisce ed annulla qualsivoglia condizione concessa in precedenza nelle realtà facenti parte del Gruppo.

Art. 12 FRUIZIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI RESIDUI

I permessi retribuiti di cui al C.C.N.L. applicato dovranno essere richiesti dai Dipendenti al direttore del Punto di Vendita di appartenenza , salvo casi di comprovata urgenza, con un anticipo di almeno **10** (dieci) giorni; il direttore del Punto di Vendita risponderà, per l'accoglimento o meno della richiesta in termini d'uso effettivo, entro i **2** (due) giorni lavorativi dell'avvenuto ricevimento.

I Full-Time, ed in misura rapportata i Part-Time, potranno usufruire di **40** (quaranta) ore del monte permessi retribuiti, senza che cambi la natura contrattuale di dette ore, anche accorpate in un'unica soluzione.

La suddetta fruizione rientrerà nell'ambito della programmazione annuale delle ferie che non potrà superare, comprendendo anche quanto previsto dal precedente capoverso, complessivamente tre distinti periodi.

NB:

- Le suddette condizioni assorbono fino a concorrenza e sostituiscono quelle previste da precedenti accordi/concessioni in materia in uso fino a questo momento all'interno delle realtà facenti parte del Gruppo.
- I permessi retribuiti eventualmente non usufruiti nel periodo aprile – marzo, verranno liquidati con il mese di aprile immediatamente successivo.

Art.13 INTEGRAZIONE MALATTIA

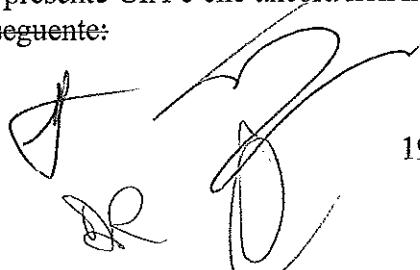
~~Ad integrazione di quanto previsto dal C.C.N.L. applicato il Gruppo corrisponderà ai Dipendenti il 100% (cento per cento) della retribuzione per i giorni d'assenza per malattia a partire dal 4° (quarto) e fino al 20° (entesimo).~~

Resta confermata la corresponsione ai Dipendenti del **100%** (cento per cento) della retribuzione per i giorni d'assenza per malattia a partire dal **4°** (quarto) e fino al **20°** (entesimo).

Art.14 SUPERMINIMO DI GRUPPO

Viene corrisposto ai Dipendenti in forza alla data della firma del presente Cia l'importo di €10,50 a titolo di superminimo di gruppo

Viene esteso ai Dipendenti in forza al momento della firma del presente CIA e che ancora non ne usufruiscono. L'importo verrà corrisposto secondo la modalità seguente:



19

Riconoscimento del Superminimo di Gruppo	2006*	01/01/2007
centuale di erogazione dell'ammontare	50%	100%

* a decorrere dalla data della approvazione definitiva del presente CIA.

Il valore, pari attualmente a €. 10,33 (dieci/33), verrà elevato a € 10,50 (dieci/50) a partire dal 1/12/2009.

N.B.

I valori si intendono riferiti al rapporto di lavoro Full-Time e non sono soggetti a riparametrazione

Art. 15 - SALARIO D'IMPIANTO – PIAZZE ESISTENTI

E' applicato a :

Neo assunti nei Punti di Vendita di nuova apertura *in piazze in cui l'Azienda è già presente.*
Per "piazza" s'intende il Comune.

Scopo:

facilitare l'apertura di nuovi Punti di Vendita e quindi l'inserimento di nuovo Personale e la sua adeguata formazione senza gravare eccessivamente sul conto economico di Punto di Vendita, dando così modo alla nuova struttura di crescere e di raggiungere più facilmente l'equilibrio gestionale.

Chi/cosa interessa:

- tutti i nuovi assunti che entreranno nei nuovi Punti di Vendita, cui verranno riconosciute inizialmente le condizioni contrattuali previste dal C.C.N.L
- i benefici previsti dal presente Contratto con le sotto elencate modalità :

Si elencano quegli istituti contrattuali che vengono considerati ai fini dell'applicazione salario di impianto in piazze esistenti:

- A. superminimo di Gruppo;
- B. indennità forfetaria per lavoro domenicale e festivo;
- C. indennità forfetarie aggiuntive per lavoro domenicale e festivo;
- D. premio variabile di Gruppo
- E. premio variabile di Canale
- F-E. premio variabile di Punto di Vendita
- G. F. concorso spese pasto giornaliero

Gli istituti di cui alle lettere A,B,C,D,E, saranno riconosciuti secondo le previsioni di cui alla seguente tabella:

dalla data apertura PDV	tra 12° e 24° mese	oltre 24° mese
Percentuale di corresponsione	50%	100%

L'istituto di cui alla lettera F, sarà riconosciuto secondo la previsione di cui alla seguente tabella:

The image shows five handwritten signatures in black ink, each followed by a small circle containing a lowercase letter: 't' (first), 'A' (second), 'V' (third), 'B' (fourth), and 'S' (fifth). To the right of the signatures is a circular stamp with the number '20' in its center.

dalla data apertura PDV	elusi due esercizi interi
Percentuale di corresponsione	100%

L'istituto di cui alla lettera G, sarà riconosciuto secondo la previsione di cui alla seguente tabella:

dalla data apertura PDV	concluso 12° mese
Percentuale di corresponsione	100%

Istituto	Concorso spese pasto	Indennità lavoro domenicale e festivo*	Indennità forfeitaria aggiuntiva	Superminimo di gruppo	Premio Variabile di Gruppo	Premio pdv Variabile
Salario impianto piazza esistente	Dal 25° mese dall'assunzione: 100%	Dal 25° al 36° mese dalla data di apertura: 25% del Δ Dal 37° al 48° mese dalla data di apertura: 50% del Δ Dal 49° mese dalla data di apertura: 100% del Δ	Dal 25° al 36° mese dalla data di apertura: 25%; Dal 37° al 48° mese dalla data di apertura: 50%; Dal 49° mese dalla data di apertura: 100%;	Dal 25° mese: 50% Dal 49° mese: 100%;	Dopo 2 esercizi interi: 100%	Dopo 2 esercizi interi: 100%

* La percentuale di maturazione dell'indennità è calcolata sulla differenza fra l'importo di € 70 e l'importo della maggiorazione per lavoro domenicale previsto dal CCNL ($\Delta = 70\text{€}$ - maggiorazione lavoro domenicale/festivo di cui al CCNL)

Esempio: soglia 25% al 4° liv.: € 22.78 (magg. CCNL) + € 11, 81 (25% del Δ) = € 34.58

N.B. Tutti gli importi si intendono lordi

Art. 15 bis - SALARIO D'IMPIANTO – NUOVE PIAZZE

E' applicato a :

Neo assunti nei Punti di Vendita di nuova apertura in nuove piazze in cui l'Azienda non è ancora presente. Per "piazza" s'intende il Comune.

Scopo:

facilitare l'apertura di nuovi Punti di Vendita in nuove piazze e quindi l'inserimento di nuovo Personale e la sua adeguata formazione senza gravare eccessivamente sul conto economico di Punto di Vendita, dando così modo alla nuova struttura di crescere e di raggiungere più facilmente l'equilibrio gestionale.

Chi/cosa interessa:

- tutti i nuovi assunti che entreranno nei nuovi Punti di Vendita in una piazza nuova, cui verranno riconosciute inizialmente le condizioni contrattuali previste dal C.C.N.L

A B 00 P

S R R 21

Librerie Feltrinelli S.r.l.

- i benefici previsti dal presente Contratto con le sotto elencate modalità :

Si elencano quegli istituti contrattuali che vengono considerati ai fini dell'applicazione salario di impianto in nuove piazze:

- A. superminimo di Gruppo;
- B. indennità forfetaria per lavoro domenicale e festivo;
- C. indennità forfetarie aggiuntive per lavoro domenicale e festivo;
- D. premio variabile di Gruppo
- E. premio variabile di Canale
- F-E. premio variabile di Punto di Vendita
- G. F. concorso spese pasto giornaliero

Stessa ipotesi del punto precedente, salvo una verifica congiunta entro i primi 2 esercizi che a fronte di particolari situazioni possa prevedere una diversa distribuzione della maturazione degli istituti. Sarà possibile aggiungere ulteriori 12 mesi con accordo su base territoriale .

Istituto	Concorso spese pasto	Indennità lavoro domenicale e festivo*	Indennità aggiuntiva forfetaria	Superminimo di gruppo	Premio Variabile di Gruppo	Premio Variabile pdv
Salario impianto nuove piazze	Dal 25° mese dall'assunzione: 100%	Dal 25° al 36° mese dalla data di apertura: 25% del Δ Dal 37° al 48° mese dalla data di apertura: 50% del Δ Dal 49° mese dalla data di apertura: 100% del Δ	Dal 25° al 36° mese dalla data di apertura: 25%; Dal 37° al 48° mese dalla data di apertura: 50%; Dal 49° mese dalla data di apertura: 100%;	Dal 25° mese: 50% Dal 49° mese: 100%;	Dopo 2 esercizi interi: 100%	Dopo 2 esercizi interi: 100%

* La percentuale di maturazione dell'indennità è calcolata sulla differenza fra l'importo di € 70 e l'importo della maggiorazione per lavoro domenicale previsto dal CCNL ($\Delta = 70\text{€}$ - maggiorazione lavoro domenicale/festivo di cui al CCNL)

Esempio soglia 25% al 4° liv.: € 22.78 (magg. CCNL) + € 11,81 (25% del Δ) = € 34.58

N.B. Tutti gli importi si intendono lordi

Art. 15 ter - SALARIO D'INGRESSO

E' applicato a :

Neo assunti nei Punti di Vendita già esistenti.

Scopo:

agevolare l'adeguata formazione e quindi l'inserimento di nuovo Personale senza gravare eccessivamente sul conto economico di Punto di Vendita

Chi/cosa interessa:

Tutti i nuovi assunti che entreranno nei Punti di Vendita già esistenti, cui verranno riconosciute inizialmente le condizioni contrattuali previste dal C.C.N.L e i benefici previsti dal presente Contratto con le sotto elencate modalità.

Si elencano quegli istituti contrattuali che vengono considerati ai fini dell'applicazione salario d'ingresso:

- A. superminimo di Gruppo;
- B. indennità forfetaria per lavoro domenicale e festivo;
- C. indennità forfetarie aggiuntive per lavoro domenicale e festivo;
- D. premio variabile di Gruppo
- E. premio variabile di Punto di Vendita
- F. concorso spese pasto giornaliero

Istituto	Concorso spese pasto	Indennità lavoro domenicale e festivo*	Indennità forfetaria aggiuntiva (GOAL)	Superminimo di gruppo	Premio Variabile di Gruppo	Premio Variabile pdv
Salario ingresso	Erogazione decorrente dall'assunzione	<p><i>a</i></p> <p>Dal 13° al 24° mese dalla data di assunzione: 25% del Δ</p> <p>Dal 25° al 36° mese dalla data di assunzione: 50% del Δ</p> <p>Dal 37° mese dalla data di assunzione: 100% del Δ</p>	<p>Dal 13° al 24° mese dalla data di assunzione: 25%</p> <p>Dal 25° al 36° mese dalla data di assunzione: 50%;</p> <p>Dal 37° mese dalla data di assunzione: 100%;</p>	<p>Dal 13° mese dalla data di assunzione: 50%;</p> <p>Dal 37° mese dalla data di assunzione: 100%;</p>	<p>Dopo 1 esercizio Interi: 50%</p> <p>Dopo 2 esercizi Interi: 100%;</p>	<p>Dopo 1 esercizio Interi: 50%</p> <p>Dopo 2 esercizi Interi: 100%;</p>

* La percentuale di maturazione dell'indennità è calcolata sulla differenza fra l'importo di € 70 e l'importo della maggiorazione per lavoro domenicale previsto dal CCNL ($\Delta = 70\text{€} - \text{maggiorazione lavoro domenicale/festivo di cui al CCNL}$)

Esempio soglia 25% al 4° liv.: € 22.78 (magg. CCNL) + € 11,81 (25% del Δ) = € 34.58

N.B. Tutti gli importi si intendono lordi

Art. 16 CONTRATTI DI INSERIMENTO E DI APPRENDISTATO

Inserimento

La Direzione informerà i Dipendenti assunti con questa tipologia di contratto sull'andamento dei piani individuali di inserimento e comunicherà agli stessi, con 20 (venti) giorni di anticipo

rispetto alla scadenza del termine contrattuale, il proprio intendimento circa la trasformazione o meno a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Apprendistato

Ferme restando le previsioni di cui al C.C.N.L. per quanto attiene alla materia ed i successivi rinvii ai livelli di competenza, la Direzione dichiara la sua disponibilità a dare luogo anticipatamente alla scadenze naturali dei contratti in argomento nella misura di sei mesi, comunicando agli interessati l'esito del rapporto medesimo.

Per quanto attiene il trattamento di malattia, ad intergrazione di quanto previsto dal C.C.N.L. applicato verrà riconosciuta l'intera retribuzione per i primi 3 giorni limitatamente a sei eventi annui.

L'evoluzione della materia e i suoi esiti comporta da parte dei firmatari del presente CIA un impegno a costituire un gruppo di lavoro ad hoc per i possibili adattamenti alla specifica realtà aziendale.

Art. 17 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Con riferimento a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. le Parti convengono sull'opportunità di favorire l'assunzione di Personale che abbia già in precedenza prestato la propria attività presso le società del Gruppo e che in tal senso abbia acquisito le caratteristiche professionali che le contraddistinguono.

A tal fine il Dipendente, entro e non oltre la scadenza del suo contratto a termine, potrà far richiesta nel Punto di Vendita di appartenenza del modulo appositamente predisposto sul quale riporterà, apponendo la sua firma per accettazione, la disponibilità ad essere riassunto a tempo indeterminato presso un Punto di Vendita della piazza .

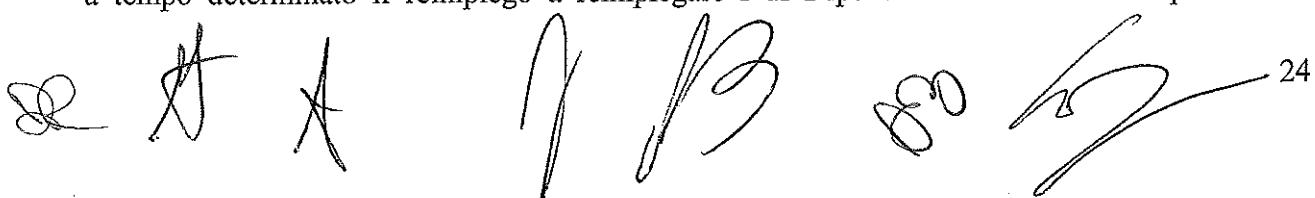
I criteri di riassunzione che verranno osservati dalle società del Gruppo sono i seguenti:

1. aver ricoperto con esito positivo mansioni analoghe o equivalenti, riguardo anche alla merceologia trattata, per un periodo di tempo non inferiore a 90 giorni;
2. data di chiusura del contratto a termine non antecedente dodici mesi rispetto all'insorgere della esigenza di organico;
3. *superamento della quota del 20% riservata a questo diritto di prelazione non superiore al 20%* delle necessità di assunzione a tempo indeterminato riservata a questo diritto di prelazione

Quanto precede sarà oggetto di procedura interna da parte dell'Azienda entro 90 giorni dalla firma del presente CIA. I contenuti di questa saranno preventivamente trasmessi ai firmatari del presente CIA.

Trascorsi dodici mesi dall'attuazione del succitato iter le Parti si incontreranno per valutare le risultanze ed apportare eventuali correttivi.

L'Azienda ~~si impegna conferma il proprio interesse a considerare in sede di necessità di organico a tempo determinato il reimpiego a reimpiegare i~~ di Dipendenti che abbiano in precedenza



prestato la propria attività nel medesimo presso un Punto di Vendita della piazza e che, a tal fine, abbiano formalizzato la propria disponibilità. A tal fine, saranno adottati gli stessi criteri di riassunzione di cui al terzo capoverso del presente articolo.

Ciò anche al fine che possa realizzarsi la trasformazione a tempo indeterminato a partire da 24 mesi invece dei 36 previsti dalle normative di legge.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato, gli eventuali precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato presso le società del Gruppo risultanti nei 36 mesi precedenti all'assunzione verranno riconosciuti ai fini del calcolo dell'anzianità convenzionale, ad eccezione dei casi in cui il lavoratore assunto a tempo indeterminato sia trasferito, su sua formale richiesta, in un Punto Vendita di nuova apertura: in questa ipotesi, si applicherà la forma salariale prevista dagli artt. 15 e 15bis del presente Cia e quindi gli istituti salariali matureranno secondo la stessa decorrenza temporale prevista dal salario d'impianto su nuova piazza.

Resta fermo quanto previsto all'art. 3 del presente CIA con riguardo agli incontri territoriali

Art. 18 PASSAGGIO DI LIVELLO AUTOMATICO DAL V° AL IV°

Come da vigente C.C.N.L., il passaggio automatico, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, dal V° al IV° livello avverrà dopo 12 (dodici) mesi dalla data di assunzione .

Art. 19 INQUADRAMENTI, MANSIONI, PERCORSI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E TRASFERTE

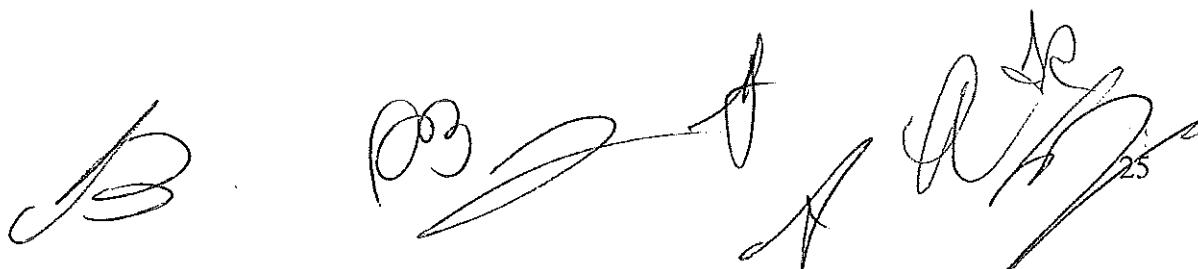
Le Parti hanno convenuto di studiare in via sperimentale un sistema di classificazione innovativo, adeguato alle evoluzioni organizzative, aderente alla realtà del Gruppo, che tenga conto e in qualche misura, stimoli lo sviluppo delle competenze individuali e sia rispettoso dei principi di equità interna e di competitività con il mercato; e di pianificare una serie di incontri, eventualmente con il supporto di consulenti tecnici esterni, per definire il sistema sperimentale di classificazione suddetto e di concludere il lavoro progettuale entro la fine dell'anno successivo a quello di decorrenza del CIA con lo scopo di porre in sperimentazione il nuovo modello con il terzo anno di decorrenza.

In attesa della definizione del nuovo sistema di classificazione, le Parti concordano di lasciare in vigore il sistema corrente di classificazione.

Salvo casi di comprovata urgenza per ragioni indipendenti dalla volontà aziendale o esigenze contingenti, in caso di cambio di mansione lavorativa duratura, la Direzione comunicherà al diretto/a interessato/a la variazione con almeno un mese di anticipo.

19.1 Formazione e aggiornamento professionale

Coerentemente con la Missione aziendale, gli Obiettivi Strategici e la Carta dei Valori, il Gruppo ha già attivato e darà ulteriore seguito a interventi formativi tesi a mantenere elevati standard di competenza professionale, gestionale e tecnica del Personale che opera nei Punti di Vendita.



La formazione erogata dal Gruppo ha riguardato e riguarderà quattro settori fondamentali :

- formazione professionale legata alla specifica merceologia trattata;
- formazione gestionale e sulle modalità operative;
- formazione tecnica e sugli strumenti operativi e di lavoro;
- formazione al servizio del cliente, "customer satisfaction".

Con riguardo alla formazione professionale, saranno previsti interventi formativi interni ed esterni condotti anche da editori, giornalisti, professori esperti in campo librario e musicale.

La formazione gestionale prevede interventi di consulenti esterni e di manager interni sia di sede che di rete su tematiche relative a mercato, assortimento, concorrenza, budget, politica commerciale, clienti.

Per questo scopo è già stato creato un team di quattro persone dedicate a curare l'attuazione di queste tematiche formative.

La formazione tecnica riguarderà interventi gestiti sempre dal team summenzionato ed avrà lo scopo di perfezionare le competenze relative a procedure di Punto di Vendita (ad es. cassa, magazzino, ecc.), il sistema informatico di consultazione e i sistemi di riordino.

La formazione sul servizio al cliente proseguirà secondo il piano già a suo tempo predisposto e comunicato.

L'impegno in termini di ore-uomo formative di cui sopra si attererà sulle 10.000 ore-uomo per l'anno 2006 e, negli anni successivi, manterrà questo ordine dimensionale.

In merito alle tematiche di cui sopra, ai contenuti, alle modalità di esecuzione ed alle famiglie professionali coinvolte, verrà data informazione sullo stato di avanzamento alle organizzazioni sindacali in occasione degli incontri nazionali e territoriali.

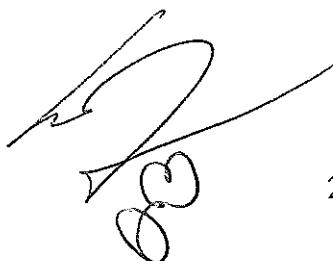
Questi incontri saranno utili anche per cogliere suggerimenti, spunti e per valutare la possibilità di far ricorso ai fondi di finanziamento previsti dal C.C.N.L. attraverso le strutture paritetiche.

In tal senso la Direzione dichiara la propria disponibilità ad una consultazione preventiva in una logica di reciproco arricchimento. Sarà cura del Coordinamento dei Delegati nominare una apposita delegazione i cui componenti verranno indicati alla Direzione aziendale.

19.2 Prestito libri in conto visione

Verrà realizzato un sistema di prestito libri in conto visione, rivolto a tutti i Dipendenti a tempo indeterminato una volta superato il periodo di prova, che verrà regolato da un'apposita procedura. Copia di questa verrà fornita alle OO.SS. ed alle RSA/RSU firmatarie del presente CIA.

19.3 Permessi per studio



Le ore indicate dal C.C.N.L. applicato per il sostegno delle prove di esame cui hanno diritto i "lavoratori studenti" vengono incrementate di 8 (otto) ore su base annua, passando da 40 a 48 ore lavorative retribuite.

Le ore indicate dal C.C.N.L. applicato vengono incrementate nell'arco del triennio da 150 a 200 (duecento) per il diritto allo studio.

Art. 20 ADESIONE AL FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVO

La Direzione si impegna a favorire l'adesione volontaria del personale al Fondo di Previdenza Integrativa Fon.Te, sulla base delle condizioni e delle disposizioni del protocollo sottoscritto da CONFCOMMERCIO e OO.SS.in data 29 novembre1996.

ART. 21 CONCORSO SPESE PASTO GIORNALIERO

La Direzione riconoscerà un concorso spese al pasto giornaliero mediante un apposito buono.

Per avere diritto ad usufruire del concorso spese pasto giornaliero il Dipendente dovrà aver prestato la propria attività lavorativa nel rispetto di entrambe le condizioni sotto riportate:

- durata giornaliera minima dell'orario di lavoro prestato pari a 6 (sei) ore;
- turno di lavoro che copre una delle due seguenti fasce orarie (vedi A e B), senza alcuna limitazione legata alla durata dell'interruzione dell'attività lavorativa dovuta alla pausa :
A) 12.30 – 14.30
B) 19.30 – 21.30

Inoltre il riconoscimento del concorso spese pasto giornaliero sarà riconosciuto a tutti i Dipendenti che prestino la loro attività lavorativa nei giorni domenicali e festivi.

Valore del concorso spese pasto giornaliero

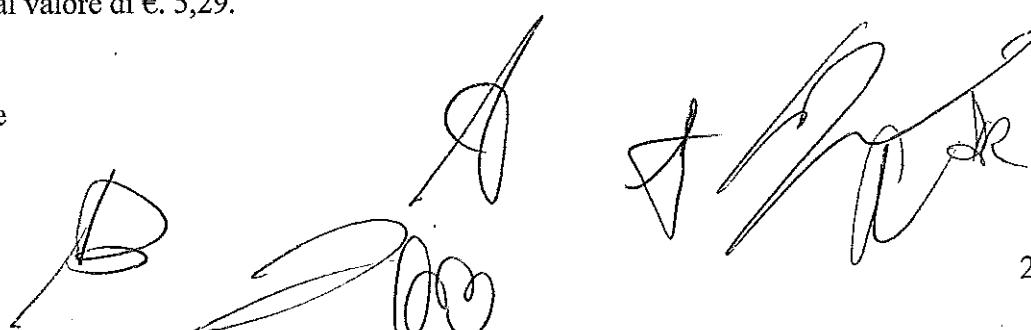
- il concorso spese pasto giornaliero, finalizzato esclusivamente all'acquisto di alimenti e bevande destinati al pasto aziendale, è fissato a far data dal 1-1-2002 a Euro 5,29 (cinque/29 Euro); tale importo sarà aggiornato ogni gennaio sulla base delle variazioni dei prezzi al consumo rilevate dall' ISTAT nel periodo 1/1 - 31/12 precedente.

- l'ammontare del concorso spese pasto giornaliero riconosciuto dalla Direzione al titolo di cui sopra non potrà essere in ogni caso superiore all'importo fissato dalle Autorità competenti ai fini dell'esclusione dall'imponibile contributivo e/o fiscale.

Estensione del trattamento

Il concorso spese pasto giornaliero viene riconosciuto entro trenta giorni successivi alla approvazione definitiva del presente CIA anche ai Dipendenti del Canale Centri Commerciali al valore di €. 5,29.

Rivalutazione



A fronte di un'elevazione della base imponibile esente ai fini fiscali e contributivi, si darà luogo ad una rivalutazione dell'importo di € 5,29 in ragione della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

La rivalutazione verrà applicata sull'importo di € 5,29 a partire da quando la suddetta base imponibile sarà stata modificata.

I relativi incrementi di valore del concorso spese pasto giornaliero come sopra determinati saranno completamente a carico del Gruppo fino al 31/12/2008. A partire dal 01/01/2009 il Gruppo contribuirà agli incrementi nella misura del 50%.

ART. 22 INFORTUNI SUL LAVORO

Il trattamento economico previsto dal C.C.N.L. per il caso di infortunio sul lavoro sarà erogato in via anticipata.

Il periodo di aspettativa successivo alla scadenza del periodo di comporto verrà prolungato, a richiesta del Dipendente infortunato, fino alla data di guarigione clinica certificata dagli Enti preposti.

ART. 23 BADGE DI RICONOSCIMENTO

Allo scopo di migliorare il servizio al cliente e di garantire una maggior personalizzazione di tale servizio, i Dipendenti saranno tenuti ad indossare in modo visibile il badge Aziendale di riconoscimento che dovrà recare in modo chiaro e leggibile il nome e il cognome del Dipendente.

Nel caso il Dipendente ritenga che per la propria privacy non sia opportuno indicare sul badge il proprio cognome potrà, previa informazione alla Direzione che provvederà a produrre un badge sostitutivo, indicare solo il nome proprio seguito dall'iniziale del cognome puntata.

In casi di situazioni di particolare preoccupazione per la propria privacy, il Dipendente potrà anche chiedere alla Direzione di Punto di Vendita di non indicare alcun nome sul proprio badge.

In questi casi, valutati concordemente con la Direzione, il nome potrà essere sostituito con il numero di matricola del Dipendente.

ART. 24 ACQUISTI DIPENDENTI

Le condizioni e le modalità di acquisto dei Dipendenti nei negozi facenti parte del Gruppo vengono, previa informazione datane alle OO.SS., disciplinate ex-novo.

Sarà cura della Direzione portare a conoscenza dei Dipendenti - con apposita comunicazione - le nuove condizioni e modalità di acquisto come sopra ridefinite.

In caso di futura revisione di dette condizioni e modalità, la Direzione consulterà preventivamente le OO.SS.

ART. 25 GESTIONE E APPLICAZIONE DEL C.I.A.

Le Parti si impegnano, nello spirito di valorizzazione del modello di Relazioni Sindacali contenuto nel presente CIA, a trasferire alle proprie strutture i contenuti dello stesso anche per quanto attiene il superamento in via preventiva di eventuali controversie interpretative e/o gestionali e/o applicative.

ART. 26 UNA TANTUM

~~Ai dipendenti cui si applica il presente CIA, già in forza alla data del 1/4/2005 e che lo siano ancora alla data della sua approvazione definitiva, verrà riconosciuto una tantum un importo di Euro 225,00 (duecentoventicinque/00 Euro).~~

~~Ai dipendenti assunti successivamente alla data dell' 1/4/2005 e che siano ancora in forza alla data della approvazione definitiva del presente accordo, l'una tantum sarà riproporzionato ai mesi di servizio interi prestati (per mese intero si intende => a quindici gg.).~~

~~L'una tantum non spetterà al Personale assente per maternità facoltativa o in aspettativa non retribuita per qualsiasi titolo.~~

~~L'una tantum, non verrà riparametrato.~~

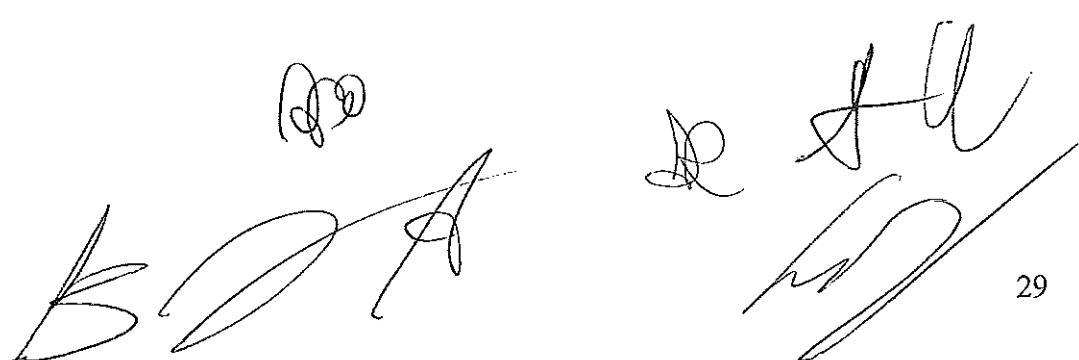
~~Verrà erogato unitamente alla prima retribuzione utile successiva alla approvazione definitiva del presente CIA.~~

ART. 27 26 TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO

Tutti i valori retributivi riportati nel presente CIA e negli allegati che ne fanno parte integrante si intendono sempre al lordo delle trattenute fiscali e contributive e verranno riproporzionati per i Dipendenti Part-Time (fatto salvo quanto previsto agli artt. 6 – 7 del presente CIA).

ART. 28 27 ALLEGATI E NOTE

Fanno parte integrante del presente contratto nr. 3 4 allegati e 1 nota tecnica.



BDG
BDA
RSL

ART.29 28 DECORRENZA E DURATA

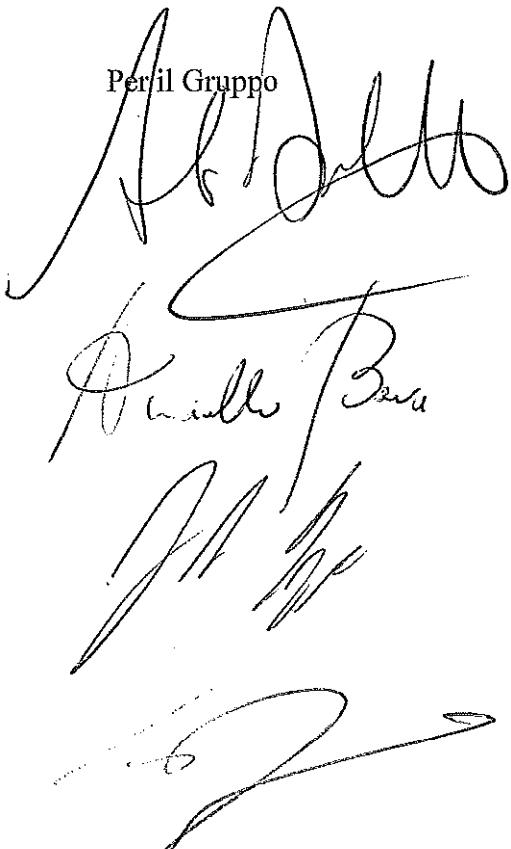
La presente proroga del CIA decorrerà dalla data della sua avvenuta sottoscrizione e scadrà il 31/12/2009 dal 1 gennaio 2012 e scadrà il 31/12/2013 e continuerà a valere fino alla sua sostituzione con altro CIA.

Qualora non venga disdetto da una delle Parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della sua naturale scadenza si intenderà prorogato finché non verrà sostituito da altra Intesa.

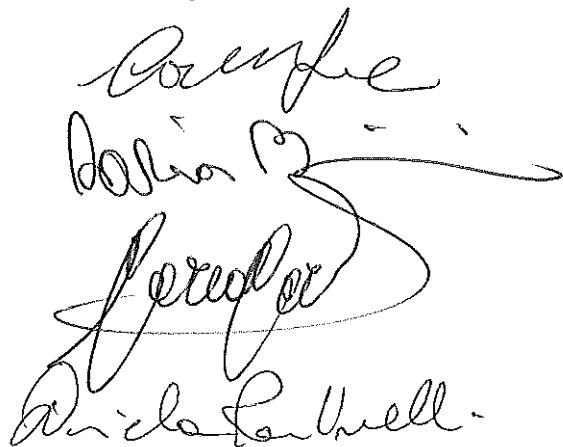
Letto, confermato, sottoscritto

Milano , .../.../2012

Per il Gruppo



Per le Organizzazioni Sindacali



Allegato 1 Bis
(sostituisce l'Allegato 1 del CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE dall'01/04/2005 al 31/12/2009 e l'Accordo del 1 aprile 2008)

PREMIO VARIABILE

Nota: ex artt. da 17 a 23 CIA PDV 11/9/2001 con novazioni su fondo grigio

Punto I. PREMIO VARIABILE TOTALE

Il Premio Variabile Totale è dato dalla sommatoria dei Premi Variabili previsti in funzione dei parametri stabiliti dal presente CIA ed applicati alle relative performance a livello di Gruppo di Canale e di singolo Punto di Vendita.

Segue la descrizione dei Premi Variabili

In via sperimentale e per la durata di 24 mesi a partire dal 1 gennaio 2012, si definisce una modifica che consisterà nell'abolizione del parametro "Canale" e nel conferimento del suo valore percentuale sul premio di Punto vendita. Resta inalterato il parametro "Gruppo".

La Tabella sotto riportata, fatto 100 l'entità del Premio Variabile Totale erogabile, evidenzia il Peso % che risulta essere proprio di ciascuno dei tre due citati livelli di performance

Premio variabile	Peso %
Gruppo	50,00
Canale	15,00
PDV	35,00
Totale	100,00

Premio variabile	Peso %
Gruppo	50,00
PDV	50,00
Totale	100,00

Significato delle abbreviazioni

A.C. = anno in corso ;

A.P. = anno precedente ;

a Parità = Punto/i di Vendita che opera/no in due esercizi interi che vengono posti a confronto in termini di misurazione dei risultati.

A) Premio Variabile di Gruppo

Scopo:

creare, al di là dell'attività lavorativa prestata sotto le diverse Insegne e/o compagni Societarie considerate dal presente CIA all'art. 2, una cultura comune ed una partecipazione ai risultati complessivi del Gruppo.

Parametri del Premio:

incremento a parità di Punti di Vendita del **Fatturato totale** considerato al netto IVA e al netto degli sconti, calcolato sull'anno in corso rispetto a quello dell'anno precedente.

Composizione del Premio

importo in cifra legato alla performance di Gruppo.

Aventi diritto:

tutti i Dipendenti in forza ai Punti di Vendita dei Formati facenti parte del Gruppo che abbiano maturato i requisiti fissati dai punti IV, V, VI, VII, VIII del presente documento e art 15,*15 bis* e *15 ter* del presente CIA di cui il presente documento costituisce allegato.

TABELLA 1: PREMIO VARIABILE DI GRUPPO Importi lordi erogati in Euro.					
Parametro: FATTURATO DI GRUPPO		OBIETTIVI			
% Fatt. Netto Gruppo A.C. / Fatt. Netto Gruppo A.P. a Parità	da: a:	0,01% 0,49%	0,50% 1,99%	2,00% 2,49%	da e oltre 2,50%
	2006	231,6	294,5	441,7	590,0
	2007	236,3	300,4	450,5	605,0
	2008	241,0	306,4	459,6	620,0
	2009	245,8	312,5	468,8	635,0

TABELLA 1: PREMIO VARIABILE DI GRUPPO Importi lordi erogati in Euro.					
Parametro: FATTURATO DI GRUPPO		OBIETTIVI			
% Fatt. Netto Gruppo A.C. / Fatt. Netto Gruppo A.P. a Parità	da: a:	0,01% 0,2499%	0,25% 0,99%	1,00% 1,99%	da e oltre 2,00%
	2012	246	313	469	635
	2013	251	319	478	648

Nel caso in cui il risultato prodotto in termini di FATTURATO DI GRUPPO risultasse inferiore allo 0,01%, si farà riferimento, ai fini della misurazione dell'entità del Premio da erogare, alla PRODUTTIVITA' DI GRUPPO (vedi TAB. 1a), intendendosi come tale il Fatturato dell'anno in corso, al netto IVA , degli Sconti e dei trasferimenti Intercompany, suddiviso per l'organico medio rispetto a quello registrato nell'anno precedente.

TABELLA 1a: PREMIO VARIABILE DI GRUPPO					
Importi lordi erogati in Euro.					
Parametro: PRODUTTIVITA' DI GRUPPO		OBIETTIVI			
% Produttività Gruppo A.C./ Produttività Gruppo A.P. a Parità	da: a:	0,01% 0,49%	0,50% 0,99%	Da e oltre 1,00%	
	2007	150	195	236	
	2008	157	200	241	
	2009	160	203	246	

TABELLA 1a: PREMIO VARIABILE DI GRUPPO					
Importi lordi erogati in Euro.					
Parametro: PRODUTTIVITA' DI GRUPPO		OBIETTIVI			
% Produttività Gruppo A.C./ Produttività Gruppo A.P. a Parità	da: a:	0,01% 0,49%	0,50% 0,99%	Da e oltre 1,00%	
	2012	160	203	246	
	2013	163	207	251	

Nel caso in cui i risultati prodotti in termini di Fatturato e di Produttività risultassero inferiori alle 0,01%, si farà riferimento, ai fini della misurazione dell'entità del Premio da erogare, alla QUOTA DI MERCATO (vedi TAB. 1b) del GRUPPO.

I mercati di riferimento sono quelli dei Libri, Musica, Home Video e Games.

TABELLA 1b: PREMIO VARIABILE DI GRUPPO					
Importi lordi erogati in Euro.					
Parametro: QUOTE DI MERCATO		OBIETTIVI			
% Quota di Mercato Gruppo A.C./Quota di mercato Gruppo A.P.			uguale o maggiore A.P.		
		2008	157		
		2009	160		

Nel caso in cui il risultato prodotto in termini di PRODUTTIVITA' DI GRUPPO risultasse inferiore allo 0,01%, si farà riferimento, ai fini della misurazione dell'entità del Premio da erogare, al conseguimento del BUDGET DI FATTURATO DELLE NUOVE MERCEOLOGIE (vedi TAB. 1b), intendendosi come tale il budget di fatturato dell'anno in corso per le merceologie CARTOLERIA, FOOD, GIOCATTOLI, al netto di IVA, degli Sconti e dei trasferimenti Intercompany.

TABELLA 1b: PREMIO VARIABILE DI GRUPPO <i>Importi lordi erogati in Euro.</i>			
Parametro: BUDGET FATTURATO NETTO DI GRUPPO PER TRE NUOVE MERCEOLOGIE (cartoleria, food, giocattoli)	OBIETTIVI		
<i>L'obiettivo è considerato raggiunto se il rapporto fra consuntivo e budget è pari ad almeno il 100%.</i>	<i>da:</i> a:	<i>Obiettivo conseguito solo per 2 delle 3 merceologie</i>	<i>Obiettivo conseguito su tutte le 3 merceologie</i>
	2012	120	150
	2013	130	160

Nel caso in cui i risultati prodotti in termini di Budget di fatturato delle nuove merceologie sopra riportate non fossero conseguiti si farà riferimento, ai fini della misurazione dell'entità del Premio da erogare, alla QUOTA DI MERCATO (vedi TAB. 1c) del GRUPPO.

Il mercato di riferimento è quello dei Libri.

TABELLA 1c: PREMIO VARIABILE DI GRUPPO <i>Importi lordi erogati in Euro.</i>		
Parametro: QUOTE DI MERCATO	OBIETTIVI	
<i>% Quote di Mercato Gruppo A.C./Quote di mercato Gruppo A.P</i>		<i>uguale o maggiore A.P.</i>
	2012	120
	2013	130

B) Premio Variabile di Canale

Scopo del Premio:

creare tra i Dipendenti un orientamento comune verso i risultati del loro Canale di appartenenza.

Parametri del Premio:

1° Parametro: incremento del Fatturato, a Parità di Punti di Vendita del Canale, al netto IVA, degli sconti e dei trasferimenti intercompany, calcolato sull'anno in corso rispetto al quello dell'anno precedente;

2° Parametro: produttività di Canale intendendosi come tale il fatturato dell'anno in corso, al netto IVA, degli Sconti e dei trasferimenti Intercompany, suddiviso per l'organico medio del medesimo anno rispetto a quella registrata nell'anno precedente.

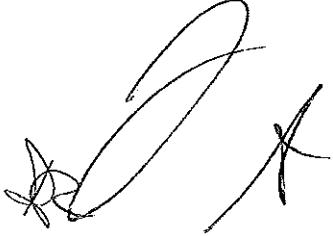
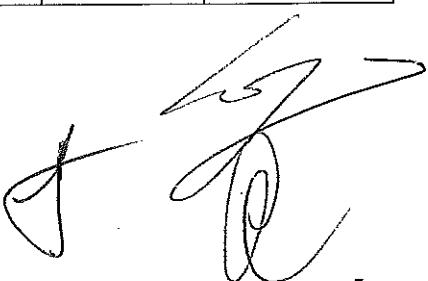
Composizione del Premio

importi in cifra legati alla performance di Canale.

Aventi diritto:

tutti i Dipendenti in forza ai Punti di Vendita dei Canali facenti parte del Gruppo che abbiano maturato i requisiti fissati dai punti IV, V, VI, VII, VIII del presente documento e art 15 del presente CIA di cui il presente documento costituisce allegato.

TABELLA 2: PREMIO VARIABILE DI CANALE					
Importi lordi erogati in Euro.		OBIETTIVI			
Primo parametro: FATTURATO		OBIETTIVI			
% Fatt. Netto Canale A.C. / Fatt. Netto Canale A.P. a Parità	da: a:	0,50% 1,99%	2,00% 3,49%	3,50% 4,99%	da e oltre 5,00%
	2006	34,7	44,2	66,3	88,5
	2007	35,4	45,1	67,6	90,75
	2008	36,1	46,0	68,9	93,00
	2009	36,9	46,9	70,3	95,25
Secondo parametro: PRODUTTIVITÀ		OBIETTIVI			
% Produttività Canale A.C. / Produttività Canale A.P. a Parità	da: a:	0,50% 1,99%	2,00% 3,49%	3,50% 4,99%	da e oltre 5,00%
	2006	34,7	44,2	66,3	88,5
	2007	35,4	45,1	67,6	90,75
	2008	36,1	46,0	68,9	93,00
	2009	36,9	46,9	70,3	95,25

 03
 

 5

B) Premio Variabile di Punto di Vendita

Scopo:

premiare i risultati ottenuti da ogni singolo Punto di Vendita anche indipendentemente da quelli ottenuti dal Formato di appartenenza.

Parametri del Premio:

1° Parametro: incremento del Fatturato del Punto di Vendita - al netto IVA, degli sconti e dei trasferimenti intercompany - calcolato sull'anno in corso rispetto all'anno precedente;

2° Parametro: produttività del singolo Punto di Vendita intendendosi come tale il fatturato dell'anno in corso al netto IVA , degli sconti e dei trasferimenti intercompany suddiviso per l'organico medio del medesimo anno rispetto a quella che è stata registrata nell'anno precedente.

3° Parametro: differenziale, rispetto alla media del Formato di appartenenza, della variazione rispetto all'anno precedente della produttività del singolo Punto di Vendita.

Composizione del Premio

Importi in cifra riferibili al risultato di Punto di Vendita.

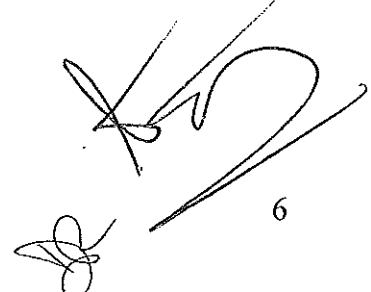
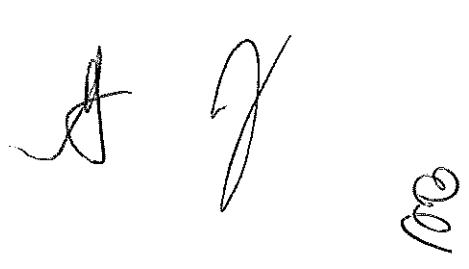
Aventi diritto:

tutti i Dipendenti in forza ai Punti di Vendita dei Formati facenti parte del Gruppo che abbiano maturato i requisiti fissati dai punti IV, V, VI, VII, VIII del presente documento e art 15, *15 bis* e *15 ter* del presente CIA di cui il presente documento costituisce allegato.

TABELLA 3: PREMIO VARIABILE di PUNTO VENDITA

Importi lordi erogati in Euro.

Primo parametro: FATTURATO		OBIETTIVI			
% Fatt. Netto PDV A.C. / Fatt. Netto PDV A.P. a Parità	da: a:	0,50% 4,99%	5,00% 7,49%	7,50% 9,99%	da e oltre 10,00%
	2006	99,8	135,2	202,8	270,9
	2007	101,8	137,9	206,9	277,8
	2008	103,9	140,7	211,0	284,7
	2009	105,9	143,5	215,2	291,6
Secondo parametro: PRODUTTIVITÀ		OBIETTIVI			
% Produttività PDV A.C. / Produttività PDV A.P. a Parità	da: a:	0,00% 2,99%	-3,00% 5,49%	5,50% 6,99%	da e oltre 7,00%
	2006	62,3	70,9	106,4	142,1
	2007	63,6	72,3	108,5	145,7
	2008	64,8	73,8	110,7	149,3
	2009	66,1	75,3	112,9	152,9



6

TABELLA 2: PREMIO VARIABILE di PUNTO VENDITA

Importi lordi erogati in Euro.

Primo parametro: <u>FATTURATO</u>		OBIETTIVI			
		<i>da:</i>	<i>0,01%</i>	<i>3,00%</i>	<i>5,00%</i>
		<i>a:</i>	<i>2,99%</i>	<i>4,99%</i>	<i>6,49%</i>
	2012	160	203	305	412
	2013	163	207	310	421

Secondo parametro: <u>PRODUTTIVITÀ</u>		OBIETTIVI			
		<i>da:</i>	<i>0,01%</i>	<i>2,00%</i>	<i>3,50%</i>
		<i>a:</i>	<i>1,99%</i>	<i>3,49%</i>	<i>4,99%</i>
	2012	65	82	123	167
	2013	66	84	126	170

Terzo parametro: <u>PRODUTTIVITÀ</u>		OBIETTIVI				
		<i>da:</i>	<i>0,01%</i>	<i>0,50%</i>	<i>1,00%</i>	<i>da e oltre 1,50%</i>
		<i>a:</i>	<i>0,49%</i>	<i>0,99%</i>	<i>1,50%</i>	
	2012	21,5	27	41	56	
	2013	22	28	42	57	

Punto II. COMPUTO INDIVIDUALE DEL PREMIO VARIABILE TOTALE DI FATTURATO E DI PRODUTTIVITA'

Per facilitarne la comprensione a livello individuale le risultanze su base annuale dei Premi Variabili come sopra calcolati verranno raggruppate su di un unico prospetto (vedasi a titolo esemplificativo la Tabella 4).

**TABELLA 4: COMPUTO INDIVIDUALE PREMIO VARIABILE
Importi MASSIMI lordi erogati in Euro.**

	2006	2007	2008	2009
TABELLA 1: A) PREMIO VARIABILE DI GRUPPO				
Parametro: Fatturato	590,0	605,0	620,0	635,0
TOTALE MAX. PREMIO VARIABILE di GRUPPO	590,0	605,0	620,0	635,0
TABELLA 2: B) PREMIO VARIABILE di CANALE				
Parametro: Fatturato	88,5	90,75	93,0	95,25
Parametro: Produttività	88,5	90,75	93,0	95,25
TOTALE MAX. PREMIO VARIABILE di CANALE	177,0	181,5	186,0	190,5
TABELLA 3: B) PREMIO VARIABILE di PDV				
Parametro: Fatturato	270,9	277,8	284,7	291,6
Parametro: Produttività	142,1	145,7	149,3	152,9
TOTALE MAX. PREMIO VARIABILE di PDV	413,0	423,5	434,0	444,5
TOTALE MAX. PREMIO VARIABILE TOTALE AL IV° LIVELLO	1.180,0	1210,0	1.240,0	1270,0

TABELLA 3: COMPUTO INDIVIDUALE PREMIO VARIABILE	<i>Importi MASSIMI lordi erogati in Euro.</i>	
	2012	2013
TABELLA 1: A) PREMIO VARIABILE DI GRUPPO		
Parametro: Fatturato	635,0	648,0
TOTALE MAX. PREMIO VARIABILE di GRUPPO	635,0	648,0
TABELLA 2: B) PREMIO VARIABILE di PDV		
Parametro: Fatturato	412,0	421,0
Parametro: Produttività PdV	167,0	170,0
Parametro: Produttività PdV vs Formato	56,0	57,0
TOTALE MAX. PREMIO VARIABILE di PDV	635,0	648,0
TOTALE MAX. PREMIO VARIABILE TOTALE AL IV° LIVELLO	1.270,0	1.296,0

Punto III. PREMIO VARIABILE DI PUNTO DI VENDITA PER OBIETTIVO ORGANIZZATIVO CONNESSO ALLA RIDUZIONE DI ORARIO

A fronte dell'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo di competitività proprio del Punto di Vendita consistente nella avvenuta riduzione dell'orario medio settimanale ed alla conseguente riorganizzazione dei processi di lavoro, al Personale interessato verrà riconosciuto, in sede di prima applicazione, un Premio una tantum secondo la tabella 5.

Dette erogazioni sono da considerarsi aggiuntive a quanto esposto nella Tabella 4.

**TABELLA 5: Riduzione orario di lavoro per PDV
Importi erogati in Euro.**

OBIETTIVI	Premio
Da 40 a 39 ore medie settimanali	60,00
Da 39 a 38 ore medie settimanali	60,00
Da 40 a 38 ore medie settimanali	120,00

BB
S K B
F G 9

Punto IV. TITOLARITÀ, PARAMETRAZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO VARIABILE TOTALE

Titolarità

Spetterà ai Dipendenti dei Punti di Vendita inquadrati fino a II° livello compreso, che siano in forza alla data di effettiva erogazione del Premio e che abbiano prestato servizio nell'intero anno di riferimento del premio stesso.

Parametrazione

Tutti gli importi evidenziati nelle Tabelle di cui ai punti I e II, si riferiscono al IV° livello e vanno conseguentemente riparametrati agli altri livelli secondo le previsioni stabilite dal C.C.N.L.

Importi per Full-Time e Part-Time

Gli importi considerati nelle precedenti Tabelle 1-2-3- sono calcolati come previsto all'art. 28 del presente CIA.

La Tabella 5 si riferisce solo al Personale Full Time.

Criteri di erogazione

Il Premio Variabile Totale avrà cadenza annuale e sarà erogato nel mese di marzo dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

I valori economici, derivanti dal calcolo dei Premi Variabili, dovranno comunque essere riproporzionati alle effettive giornate di presenza al lavoro; nel calcolo dei Premi verranno, in ogni caso escluse, prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro annuo.

L'erogazione del Premio Variabile non subirà alcuna decurtazione a fronte di assenza per ferie, per lunga malattia (intendendosi come tale quella superiore ai 20 giorni), per ricoveri ospedalieri, per infortunio sul lavoro e per assenza obbligatoria di maternità, permessi sindacali e permessi spettanti ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza .

Punto V. CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Il Premio Variabile non competerà in caso di cessazione del rapporto di impiego nel corso dell'anno o comunque prima della data di sua effettiva erogazione.

Farà eccezione il Dipendente che risolverà il rapporto di impiego per pensionamento per il quale si provvederà a proporzionare il Premio Variabile in funzione dei mesi di effettiva dipendenza.

Punto VI. OMNICOMPRENSIVITÀ

Gli importi erogati a titolo di Premio Variabile in applicazione del presente Contratto si intendono già comprensivi di ogni istituto contrattuale e legale e non avranno alcuna incidenza sul T.F.R.

Punto VII. DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

PERIODO DI RIFERIMENTO: i risultati su cui viene calcolato il Premio Variabile nel suo ammontare sono riferiti al periodo intercorrente dall'1/1 al 31/12 di ciascun anno confrontato con lo stesso periodo dell'anno precedente;

TASSI DI INCREMENTO: i risultati di Fatturato, prima di essere posti a confronto con quelli dell'anno precedente, vanno sempre depurati del tasso di inflazione generale ISTAT intervenuto nell'arco di tempo considerato;

PUNTO di VENDITA DI APPARTENENZA: in caso di appartenenza del Dipendente a più Punti di Vendita nel corso dello stesso anno, sarà considerato in forza al Punto di Vendita presso il quale avrà prestato la sua attività per maggiore tempo;

FATTURATO NETTO di PdV: fatturato consuntivato del Punto di Vendita di appartenenza di ciascun Dipendente avente diritto; si intende sempre al netto di sconti alla clientela, di IVA e di trasferimenti intercompany;

FATTURATO per ADDETTO di PdV : fatturato netto diviso numero addetti medi equivalenti Full-Time del Punto di Vendita;

FATTURATO NETTO di Gruppo: sommatoria dei fatturati netti dei Punti di Vendita di tutti i Formati, fatta esclusione di componenti straordinarie, quali ad esempio sopravvenienze attive o passive, ricavi da alienazione di cespiti;

BUDGET DI FATTURATO NETTO PER MERCEOLOGIA: obiettivo di vendite nette per la merceologia, definito e comunicato dalla Direzione aziendale all'inizio del periodo di riferimento.

Tutti gli importi indicati sono al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente.

Punto VIII. NUOVE APERTURE E CHIUSURE

Qualora un Punto di Vendita venga chiuso nel corso dell'anno o sospenda l'attività per più di 15 giorni, i valori di riferimento per la determinazione del Premio Variabile di Punto di Vendita saranno calcolati solamente per i giorni omogenei di effettiva attività nei due anni posti a confronto.

Qualora un Punto di Vendita venga aperto nel corso di un anno o ~~interrompa l'attività per più di 15 giorni~~, i valori di riferimento per il calcolo dei Premi variabili non concorreranno per tale anno e per il successivo alla determinazione delle performance di Formato e di Gruppo (principio di Parità Gestionale assunta dal Gruppo).

