

VERBALE DI ACCORDO SGM DISTRIBUZIONE S.R.L.

Addì, 23 marzo 2015, in Bologna presso la CISL si sono incontrate:

per la rappresentanza sindacale

- FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS rappresentate rispettivamente da Alesso Di Labio, Mirco Ceotto, Antonio Vargiu e Paolo Proietti
- una delegazione di RSA/RSU

(di seguito, congiuntamente le "OO.SS.")

e per S.G.M. Distribuzione s.r.l. (di seguito, "SGM" o "Società")

- Il Chief Operating Officer Dott. Luigi Fusco
- Il Direttore del Personale Dott. Paolo Botticelli
- Assistiti dall'Avv. Roberta Russo

Premesso che

(a) in data 13 giugno 2013, tra le parti veniva stipulato un contratto collettivo integrativo aziendale con efficacia dal 1 marzo 2013 al 28 febbraio 2014 (di seguito, "Contratto Aziendale 2013-2014");

(b) in considerazione dell'intervenuta scadenza del Contratto Aziendale 2013-2014, le parti si sono incontrate in data 27 febbraio 2015 per verificare le disponibilità alla stipulazione di nuovo accordo;

(c) in occasione del presente incontro, la Società ha fornito una dettagliata informativa in relazione alla composizione dell'organico, alla situazione aziendale (sia per quanto concerne i risultati sia per quanto riguarda specifiche criticità connesse all'andamento di taluni punti vendita) e al contesto del mercato di riferimento, alle prospettive e agli investimenti, nonché alle modalità con cui è stata data attuazione al Contratto Aziendale 2013-2014 e i risultati conseguiti;

(d) le parti si sono inoltre confrontate sulla struttura e le dinamiche del piano di incentivazione;

(e) il confronto è proseguito nell'incontro odierno, ad esito del quale le parti hanno convenuto di definire il contenuto di un nuovo contratto collettivo integrativo per il periodo 1/04/2015 fino al 29/02/2016,

tutto ciò premesso fra le parti si è convenuto quanto segue:

1. Relazioni sindacali

Le parti convengono di mantenere un sistema di relazioni sindacali basato su diritti di informazione e confronto articolato su due livelli (nazionale e territoriale), finalizzato a realizzare un assetto di relazioni sindacali unitario, eccetto per talune specifiche tematiche che sono devolute a livello territoriale di singola unità produttiva.

In coerenza a quanto sopra si conviene di riaffermare il carattere preventivo dell'informazione e la sua finalizzazione al confronto e alla definizione di intese tra le parti ai livelli di competenza e per le materie previste.

A livello aziendale, l'informazione alle OOSS nazionali avrà carattere periodico anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali, e avverrà una volta l'anno o a seguito di richiesta di una delle parti.

1.1 Diritto di informazione a livello nazionale

Pur nel rispetto della non duplicità dei livelli e delle rispettive competenze, l'informazione e il conseguente confronto tra SGM e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs Nazionali congiuntamente alle strutture territoriali e le RSA\RSU - finalizzato all'esame congiunto tra le parti (e anche al raggiungimento e formalizzazione di intese) - riguarderà le tematiche di rilevanza aziendale e in particolare:

- bilancio economico;
- andamento economico;
- strategie generali e politiche commerciali;
- sviluppo e investimenti;
- politica occupazionale;
- organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di apprendistato, stages, tirocini formativi ed altre eventuali tipologie di rapporto di lavoro;
- utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa;
- appalti e terziarizzazioni;
- processi di riorganizzazione e di ristrutturazione;
- struttura degli assetti societari;
- innovazioni tecnologiche;
- piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale;
- azioni positive;
- funzionamento e verifica dei meccanismi della sperimentazione del salario incentivante e del suo andamento;
- ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche.

1.2 Diritto di informazione a livello territoriale

E' convenuto che – nel rispetto della non duplicità dei livelli e delle rispettive competenze – l'informazione ed il conseguente confronto afferenti le singole unità produttive sarà effettuata tra la Società e le RSA/RSU dell'unità interessata (ove presenti), con l'assistenza territoriale di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs. In particolare, sono devolute a tale livello di consultazione le seguenti tematiche:

- organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa secondo le linee previste dal livello nazionale;
- monitoraggio del riposo giornaliero;
- verifica sulle intese raggiunte a livello nazionale, in relazione alla loro applicazione locale;
- processi di riorganizzazione e di ristrutturazione di competenza esclusivamente territoriale.

Si precisa che, in relazione all'ultimo punto dell'elenco, sarà attivato il confronto a livello territoriale a fronte di significative iniziative di sviluppo o di processi di riorganizzazione rilevanti o altresì di disinvestimento che riguardino una unità produttiva o uno specifico territorio; nel caso di processi che dovessero coinvolgere pluralità di unità produttive dislocate nel territorio di diverse province, il confronto sarà svolto a livello nazionale, salvo diverse intese tra le parti.

Le OO.SS, con l'obiettivo di creare un sistema di relazioni sindacali costruttivo e coerente a tutti i livelli si pongono l'obiettivo di istituire un coordinamento nazionale unitario delle RSA/RSU rappresentativo di tutta la realtà aziendale.

A livello territoriale e di singole unità produttiva, l'azienda sarà rappresentata dai Capi Area che saranno delegati a partecipare agli incontri e al confronto sindacale.

E' inteso che qualora dovessero sorgere problemi di gestione del confronto sindacale territoriale, le parti firmatarie del presente accordo convengono che, su richiesta di ciascuna di esse, potranno essere fissati incontri a livello nazionale con riserva dunque di avocare a tale livello le materie delegate al fine di una pronta soluzione dei problemi riscontrati territorialmente e comunque l'attuazione delle procedure di consultazione e informazione.

2. Salario variabile incentivante

Nel richiamare il lavoro di analisi e di definizione degli obiettivi svolto, quale corretta metodologia di confronto delle parti, in coerenza con le disposizioni contrattuali e di legge, le parti, dopo i necessari approfondimenti, concordano di proseguire il sistema di incentivazione, secondo i termini e le condizioni riportati nell'Allegato A.

Il presente accordo sul salario variabile incentivante rientra nell'ambito di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e in ambito più generale dal Protocollo del 23 Luglio 1993, nonché delle disposizioni della Legge 228/2012 e del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e della Legge 247/2007 e si colloca nell'ambito di un percorso di coinvolgimento delle risorse umane per il raggiungimento di obiettivi di qualità, produttività, redditività ed efficienza che si auspica potranno permettere alla Società di accrescere la propria posizione nel mercato e aumentare competitività in un contesto purtroppo ancora influenzato dalla crisi economica generale.

Salvo interventi legislativi o eventi straordinari tali da modificare contesto di riferimento (incluse le agevolazioni connesse alle retribuzioni di produttività) e/o da incidere in modo significativo e negativo sui risultati economici – finanziari della Società o sugli obiettivi di performance connessi al sistema di incentivazione e le finalità dello stesso, le parti convengono che il piano così come definito nell'Allegato A sarà applicato per gli esercizi sociali 2015 (in scadenza il 29 febbraio 2016).

Le parti convengono di istituire un comitato tecnico di cui faranno parte delegati delle OO.SS. all'uopo nominati (nel limite massimo di 1) per ciascuna sigla sindacale firmataria del presente accordo) e rappresentanti della Società del Gruppo per monitorare l'applicazione del sistema di incentivazione di cui all'Allegato A, analizzarne i connessi contenuti tecnici così come per esaminare eventuali proposte di attuazione di diversi sistemi di salario variabile basati su parametri e criteri innovativi atti comunque a raggiungere le finalità sopra indicate.

3. Organizzazione del lavoro domenicale

Le parti si danno reciprocamente atto che le intese raggiunte con il verbale di incontro del 19 Novembre 2012 e nel Contratto Aziendale 2013-2014 in relazione al lavoro domenicale sono state correttamente attuate e che le modalità ivi concordate hanno consentito una adeguata armonizzazione delle diverse esigenze. Pertanto, le parti concordano - ai sensi e per gli effetti dell'art. 141 CCNL commercio - di mantenere gli attuali modelli partecipati di organizzazione del lavoro con l'obiettivo di condividere e di organizzare i presidi domenicali in modo tale da agevolare la conciliazione dei tempi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori e garantire quanto meno il presidio minimo di servizio.

In particolare, sarà mantenuta a livello di singolo punto vendita una programmazione della aperture domenicali sulla base di un calendario a lungo termine non inferiore a tre mesi (da definirsi, a livello territoriale, in via preventiva e periodica, in base alle esigenze organizzative di volta in volta riscontrate nei singoli punti vendita) e sarà garantita una equa rotazioni tra i lavoratori addetti alla

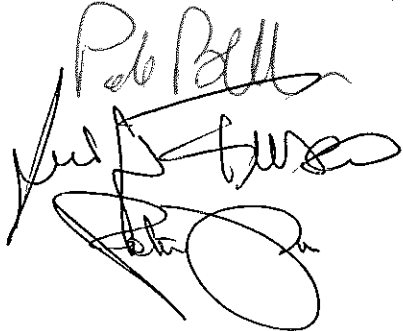
medesima unità produttiva, fatte salve possibili variazioni alla programmazione medesima commesse a sopraggiunte esigenze organizzative.

4. Decorrenza e Durata

Il presente accordo avrà validità dal 1/04/2015 fino al 29/02/2017; salvo disdetta, l'accordo sarà rinnovato tacitamente per un analogo periodo.

Letto, approvato e sottoscritto

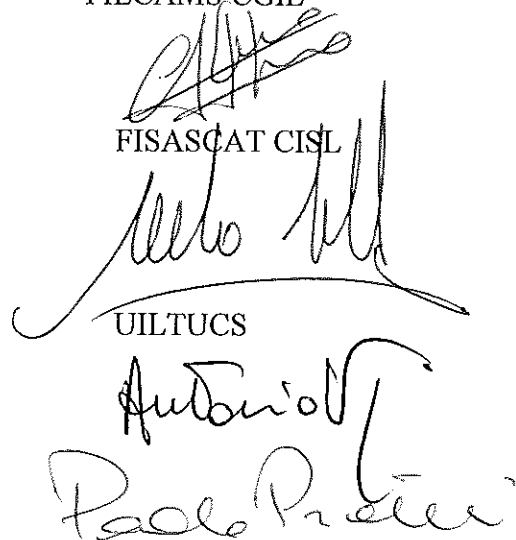
SGM DISTRIBUZIONE S.R.L.



FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS



ALLEGATO A

1. PREMIO DI REDDITIVITA' – PRODUTTIVITA'

Nel richiamare il lavoro di analisi e di definizione degli obiettivi svolto, quale corretta metodologia di confronto delle parti, in coerenza con i disposti contrattuali e di Legge, Le parti, dopo i necessari approfondimenti, concordano di riconoscere le seguenti diverse tipologie premianti, diversificate anche in funzione alle diverse attività svolte:

a) Premio Garanzia per personale dei Punti Vendita

L'azienda si impegna ad elargire, con cadenza mensile, normalmente nel mese del perfezionamento del diritto, al dipendente che ne ha concluso la vendita i seguenti importi:

denominazione garanzie	importi lordi
Garanzie Rilassati	Euro 4,00 lorde per ogni garanzia
Garanzia Smile (Smile & Ped)	Euro 2,00 lorde per ogni garanzia

b) Premio Campagne Incentivanti per personale dei Punto Vendita

L'azienda, previa informazione al personale dei punto Vendita e rendendola a tutti visibile nell'apposita Area Risorse Umane/Campagne Incentivanti del Portale Aziendale, indicherà, per ciascuna Campagna, la durata della stessa, l'elenco dei prodotti la cui vendita determinerà il riconoscimento del Premio e relativo singolo importo lordo, nonché i criteri di erogazione.

c) Premio Budget Personale Punti Vendita Aeroporti

c1) L'azienda incentiverà il personale di negozio con mansione di Addetto Vendita o Team Leader sulle singole vendite fatte. Nello specifico, al dipendente che effettua la vendita potrà essere riconosciuto:

- Un premio pari all'1,5% del valore di utile lordo a valore del prodotto venduto se appartenente alla categoria Hardware;
- Un premio pari al 2,7% del valore di utile lordo a valore del prodotto venduto se appartenente alla categoria accessori;

Il suddetto premio sarà vincolato al raggiungimento di un determinato target di Utile mensile da parte del negozio e sarà riconosciuto nelle seguenti misure:

- Il risultato di Utile mensile del negozio è inferiore rispetto all'80% del Budget mensile: al dipendente non verrà riconosciuto alcun premio;
- Il risultato di Utile mensile del negozio si attesta tra un valore compreso tra l'80% e il 99,9% del Budget mensile: al dipendente verrà riconosciuto il premio di cui sopra nella misura del 50% del potenziale spettante;
- Il risultato di Utile mensile del negozio si attesta tra un valore compreso tra il 100% e il 109,9% del Budget mensile: al dipendente verrà riconosciuto il premio di cui sopra nella misura del 100% del potenziale spettante;
- Il risultato di Utile mensile del negozio si attesta tra un valore compreso tra il 110% e il 119,9% del Budget mensile: al dipendente verrà riconosciuto il premio di cui sopra nella misura del 110% del potenziale spettante;
- Il risultato di Utile mensile del negozio è superiore al 120% del Budget mensile: al dipendente verrà riconosciuto il premio di cui sopra nella misura del 120% del potenziale spettante.

d) Premio vendita Servizi per personale dei Punti Vendita

L'azienda si impegna ad elargire, con cadenza mensile, normalmente nel mese del perfezionamento del diritto, al dipendente che ne ha concluso la vendita i seguenti importi:

Denominazione servizio	Importo Lordo
Servizio taglio sim	Euro 0,50 lorde per ogni vendita
Servizio applicazione pellicola	Euro 0,50 lorde per ogni vendita
Avvio smartphone	Euro 1,00 lorde per ogni vendita
Avvio tablet	Euro 1,00 lorde per ogni vendita
Avvio generico (foto-video, mp3)	Euro 1,00 lorde per ogni vendita
Avvio pc	Euro 1,00 lorde per ogni vendita
Avvio sprint pc	Euro 3,00 lorde per ogni vendita
Pc tutor	Euro 3,00 lorde per ogni vendita
Pc assistant	Euro 6,00 lorde per ogni vendita
Consulenza 10 min	Euro 0,50 lorde per ogni vendita
Consulenza 30 min	Euro 1,00 lorde per ogni vendita
Consulenza 60 min	Euro 3,00 lorde per ogni vendita
Preventivo	Euro 3,00 lorde per ogni vendita

e) Premio Garanzie Direttore Punto Vendita

e1) Il premio è determinato dalla percentuale di incidenza delle vendite delle garanzie *Rilassati* fatte dal negozio sul fatturato del mese. In base alla percentuale di incidenza ogni singola garanzia *Rilassati* venduta genererà un premio il cui importo può variare da 0,5 € lordi fino ad un massimo di 1,5 € lordi.

Al di sotto della soglia minima del 12% non verrà riconosciuto alcun incentivo.

A prescindere dall'incidenza, qualora il numero di garanzie *Rilassati* vendute nel mese sia superiore a 250, il premio sarà pari a 1,5 € lordi per ogni garanzia.

Questi i cluster di incidenza e il conseguente premio riconosciuto per ogni garanzia venduta:

Premio direttore <i>Garanzie Rilassati</i>	% Inc.	0-11,99	12-16,99	17-19,49	19,50-24,49	>=24,5	qtà >250
	Premio Lordo		€ 0,00	€ 0,50	€ 1,00	€ 1,25	€ 1,50

e2) Il premio è determinato dalla percentuale di incidenza delle vendite delle garanzie *Smile* fatte dal negozio sul fatturato del mese. In base alla percentuale di incidenza ogni singola garanzia *Smile* venduta genererà un premio il cui importo può variare da 0,25 € lordi fino ad un massimo di 0,75 € lordi.

Al di sotto della soglia minima del 7 % non verrà riconosciuto alcun incentivo.

Questi i cluster di incidenza e il conseguente premio riconosciuto per ogni garanzia venduta:

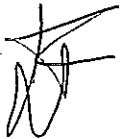
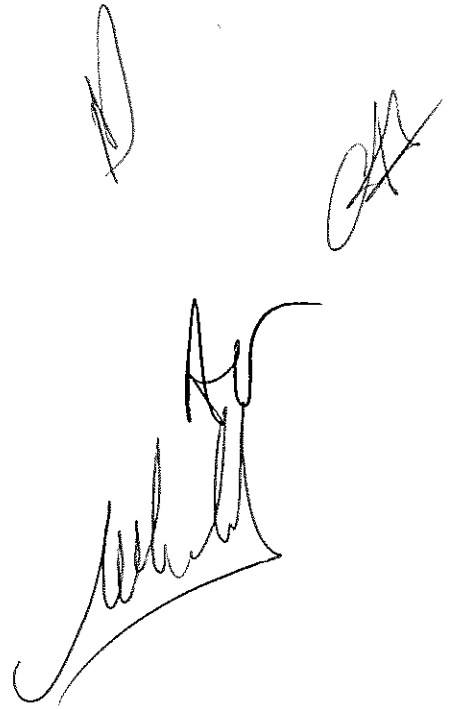
Premio direttore <i>Garanzie Smile (Smile & Ped)</i>	% Inc.	0-6,99	7-9,49	9,50-14,49	>=14,5
	Premio Lordo		€ 0,00	€ 0,25	€ 0,50

f) Premio Campagne Incentivanti Direttore Punto Vendita

L'azienda, previa informazione e rendendola a tutti visibile nell'apposita Area Risorse Umane/Campagne Incentivanti del Portale Aziendale, indicherà, per ciascuna Campagna, la durata della stessa, l'elenco dei prodotti la cui vendita determinerà il riconoscimento del Premio e relativo singolo importo lordo, nonché i criteri di erogazione.

g) Premio Budget per Direttori, Capi Area, Direttori/Responsabili di Funzione, Category/Buyer

L'azienda riconoscerà, annualmente, al raggiungimento degli obiettivi budget definiti per ciascuna delle Funzioni aziendali - resi noti con apposita comunicazione - dei Premi ai singoli Responsabili. Gli obiettivi riguarderanno - a seconda delle funzioni interessate - target di utile, di redemption, di Ebitda.



VERBALE DI ACCORDO UNIEURO S.R.L.

Addì, 23 marzo 2015, in Bologna presso CISL si sono incontrate:

per la rappresentanza sindacale

- FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS rappresentate rispettivamente da Alesso Di Labio, Mirco Ceotto, Antonio Vargiu e Paolo Proietti
- una delegazione di RSA/RSU

(di seguito, congiuntamente le "OO.SS.")

e per Unieuro s.r.l. (di seguito, "Unieuro" o "Società"): Simona Vicari, Luigi Fusco, Paolo Botticelli, assistiti dall'Avv. Roberta Russo.

Premesso che

(a) a seguito della costituzione di una holding (non operativa) denominato Italian Electronics srl destinata a controllare l'intero capitale della Società e di SGM Distribuzione s.r.l. (di seguito "SGM"), e dunque della creazione di un gruppo di imprese - che oggi operano sotto il brand commerciale di Unieuro - le OO.SS. e la Società hanno manifestato l'interesse a definire un sistema di relazioni sindacali analogo a quello definito con SGM Distribuzione s.r.l.;

(b) in data 27 febbraio 2015 le parti si sono incontrate per confrontarsi, in particolare, in merito alla riorganizzazione aziendale che ha interessato la Unieuro srl, all'andamento dei negozi e all'utilizzo della solidarietà;

(c) in tale occasione, anche in ragione di quanto indicato nel punto (a), le parti hanno espresso la reciproca disponibilità alla stipulazione di accordo analogo a quello stipulato in data 13 giugno 2013 tra SGM Distribuzione srl e le OO.SS.;

(d) il confronto è proseguito nell'incontro odierno, ad esito del quale le parti hanno convenuto di definire il contenuto di un contratto collettivo integrativo per il periodo 1/04/2015 fino al 29/02/2016,

tutto ciò premesso fra le parti si è convenuto quanto segue:

1. Relazioni sindacali

Le parti convengono di mantenere un sistema di relazioni sindacali basato su diritti di informazione e confronto articolato su due livelli (nazionale e territoriale), finalizzato a realizzare un assetto di relazioni sindacali unitario, eccetto per talune specifiche tematiche che sono devolute a livello territoriale di singola unità produttiva.

In coerenza a quanto sopra si conviene di riaffermare il carattere preventivo dell'informazione e la sua finalizzazione al confronto e alla definizione di intese tra le parti ai livelli di competenza e per le materie previste.

A livello aziendale, l'informazione alle OOSS nazionali avrà carattere periodico anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali, e avverrà una volta l'anno o a seguito di richiesta di una delle parti.

1.1 Diritto di informazione a livello nazionale

Pur nel rispetto della non duplicità dei livelli e delle rispettive competenze, l'informazione e il conseguente confronto tra la Società e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs Nazionali congiuntamente alle strutture territoriali e le RSA/RSU - finalizzato all'esame congiunto tra le parti (e anche al raggiungimento e formalizzazione di intese) - riguarderà le tematiche di rilevanza aziendale e in particolare:

- bilancio economico;
- andamento economico;
- strategie generali e politiche commerciali;
- sviluppo e investimenti;
- politica occupazionale;
- organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di apprendistato, stages, tirocini formativi ed altre eventuali tipologie di rapporto di lavoro;
- utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa;
- appalti e terziazioni;
- processi di riorganizzazione e di ristrutturazione;
- struttura degli assetti societari;
- innovazioni tecnologiche;
- piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale;
- azioni positive;
- funzionamento e verifica dei meccanismi della sperimentazione del salario incentivante e del suo andamento;
- ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche.

1.2 Diritto di informazione a livello territoriale

E' convenuto che – nel rispetto della non duplicità dei livelli e delle rispettive competenze – l'informazione ed il conseguente confronto afferenti le singole unità produttive sarà effettuata tra la Società e le RSA/RSU dell'unità interessata (ove presenti), con l'assistenza territoriale di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs. In particolare, sono devolute a tale livello di consultazione le seguenti tematiche:

- organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa secondo le linee previste dal livello nazionale;
- monitoraggio del riposo giornaliero;
- verifica sulle intese raggiunte a livello nazionale, in relazione alla loro applicazione locale;
- processi di riorganizzazione e di ristrutturazione di competenza esclusivamente territoriale.

Si precisa che, in relazione all'ultimo punto dell'elenco, sarà attivato il confronto a livello territoriale a fronte di significative iniziative di sviluppo o di processi di riorganizzazione rilevanti o altresì di disinvestimento che riguardino una unità produttiva o uno specifico territorio; nel caso di processi che dovessero coinvolgere pluralità di unità produttive dislocate nel territorio di diverse province, il confronto sarà svolto a livello nazionale, salvo diverse intese tra le parti.

Le OO.SS, con l'obiettivo di creare un sistema di relazioni sindacali costruttivo e coerente a tutti i livelli si pongono l'obiettivo di istituire un coordinamento nazionale unitario delle RSA\RSU rappresentativo di tutta la realtà aziendale.

A livello territoriale e di singole unità produttiva, l'azienda sarà rappresentata dai Capi Area che saranno delegati a partecipare agli incontri e al confronto sindacale.

E' inteso che qualora dovessero sorgere problemi di gestione del confronto sindacale territoriale, le parti firmatarie del presente accordo convengono che, su richiesta di ciascuna di esse, potranno essere fissati incontri a livello nazionale con riserva dunque di avocare a tale livello le materie delegate al fine di una pronta soluzione dei problemi riscontrati territorialmente e comunque l'attuazione delle procedure di consultazione e informazione.

2. Salario variabile incentivante

Nel richiamare il lavoro di analisi e di definizione degli obiettivi svolto, quale corretta metodologia di confronto delle parti, in coerenza con le disposizioni contrattuali e di legge, le parti, dopo i necessari approfondimenti, concordano di proseguire il sistema di incentivazione, secondo i termini e le condizioni riportati nell'Allegato A.

Il presente accordo sul salario variabile incentivante rientra nell'ambito di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e in ambito più generale dal Protocollo del 23 Luglio 1993, nonché delle disposizioni della Legge 228/2012, e del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e della Legge 247/2007 e si colloca nell'ambito di un percorso di coinvolgimento delle risorse umane per il raggiungimento di obiettivi di qualità, produttività, redditività ed efficienza che si auspica potranno permettere alla Società di accrescere la propria posizione nel mercato e aumentare competitività in un contesto purtroppo ancora influenzato dalla crisi economica generale.

Salvo interventi legislativi o eventi straordinari tali da modificare contesto di riferimento (incluse le agevolazioni connesse alle retribuzioni di produttività) e/o da incidere in modo significativo e negativo sui risultati economici – finanziari della Società o sugli obiettivi di performance connessi al sistema di incentivazione e le finalità dello stesso, le parti convengono che il piano così come definito nell'Allegato A sarà applicato per gli esercizi sociali 2015 (in scadenza il 29 febbraio 2016).

Le parti convengono di istituire un comitato tecnico di cui faranno parte delegati delle OO.SS. all'uopo nominati (nel limite massimo di 1) per ciascuna sigla sindacale firmataria del presente accordo) e rappresentanti della Società del Gruppo per monitorare l'applicazione del sistema di incentivazione di cui all'Allegato A, analizzarne i connessi contenuti tecnici così come per esaminare eventuali proposte di attuazione di diversi sistemi di salario variabile basati su parametri e criteri innovativi atti comunque a raggiungere le finalità sopra indicate.

3. Organizzazione del lavoro domenicale

Le parti nell'incontro del 27 febbraio 2015 si sono date atto che il modello di organizzazione del lavoro domenicale attuato nell'ultimo anno in SGM è risultato positivo, consentendo un'adeguata armonizzazione delle diverse esigenze. Pertanto, le parti concordano - ai sensi e per gli effetti dell'art. 141 CCNL commercio - di estendere anche ad Unieuro gli attuali modelli partecipati di organizzazione del lavoro presenti in SGM con l'obiettivo di condividere e di organizzare i presidi domenicali in modo tale da agevolare la conciliazione dei tempi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori e garantire quanto meno il presidio minimo di servizio.

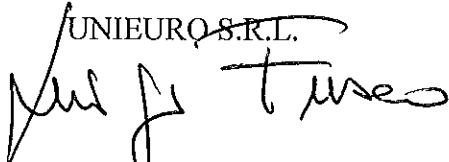

In particolare, sarà mantenuta a livello di singolo punto vendita una programmazione della aperture domenicali sulla base di un calendario a lungo termine non inferiore a tre mesi (da definirsi, a livello territoriale, in via preventiva e periodica, in base alle esigenze organizzative di volta in volta riscontrate nei singoli punti vendita) e sarà garantita una equa rotazioni tra i lavoratori addetti alla

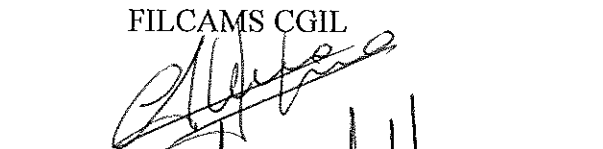
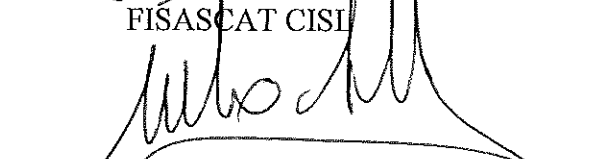
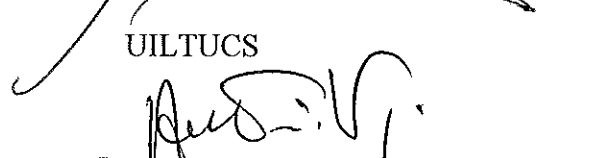
medesima unità produttiva, fatte salve possibili variazioni alla programmazione medesima connesse a sopraggiunte esigenze organizzative.

4. Decorrenza e Durata

Il presente accordo avrà validità dal 1/04/2015 fino al 29/02/2017; salvo disdetta, l'accordo sarà rinnovato tacitamente per un analogo periodo.

Letto, approvato e sottoscritto

UNIEURO S.R.L.


Bellini
Duci

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISI

UILTUCS

Paolo Prati

ALLEGATO A


1. PREMIO DI REDDITIVITA' – PRODUTTIVITA'

Nel richiamare il lavoro di analisi e di definizione degli obiettivi svolto, quale corretta metodologia di confronto delle parti, in coerenza con i disposti contrattuali e di Legge, Le parti, dopo i necessari approfondimenti, concordano di riconoscere le seguenti diverse tipologie premianti, diversificate anche in funzione alle diverse attività svolte:

a) Premio Garanzia per personale dei Punti Vendita

L'azienda si impegna ad elargire, con cadenza mensile, normalmente nel mese del perfezionamento del diritto, al dipendente che ne ha concluso la vendita i seguenti importi:

denominazione garanzie	importi lordi
Garanzie Rilassati	Euro 4,00 lorde per ogni garanzia
Garanzia Smile (Smile & Ped)	Euro 2,00 lorde per ogni garanzia



b) Premio Campagne Incentivanti per personale dei Punti Vendita


L'azienda, previa informazione al personale dei punti Vendita e rendendola a tutti visibile nell'apposita Area Risorse Umane/Campagne Incentivanti del Portale Aziendale, indicherà, per ciascuna Campagna, la durata della stessa, l'elenco dei prodotti la cui vendita determinerà il riconoscimento del Premio e relativo singolo importo lordo, nonché i criteri di erogazione.

c) Premio Budget Personale Punti Vendita Aeroporti

c1) L'azienda incentiverà il personale di negozio con mansione di Addetto Vendita o Team Leader sulle singole vendite fatte. Nello specifico, al dipendente che effettua la vendita potrà essere riconosciuto:

- Un premio pari all'1,5% del valore di utile lordo a valore del prodotto venduto se appartenente alla categoria Hardware;
- Un premio pari al 2,7% del valore di utile lordo a valore del prodotto venduto se appartenente alla categoria accessori;

Il suddetto premio sarà vincolato al raggiungimento di un determinato target di Utile mensile da parte del negozio e sarà riconosciuto nelle seguenti misure:

- Il risultato di Utile mensile del negozio è inferiore rispetto all'80% del Budget mensile: al dipendente non verrà riconosciuto alcun premio;
 - Il risultato di Utile mensile del negozio si attesta tra un valore compreso tra l'80% e il 99,9% del Budget mensile: al dipendente verrà riconosciuto il premio di cui sopra nella misura del 50% del potenziale spettante;
 - Il risultato di Utile mensile del negozio si attesta tra un valore compreso tra il 100% e il 109,9% del Budget mensile: al dipendente verrà riconosciuto il premio di cui sopra nella misura del 100% del potenziale spettante;
 - Il risultato di Utile mensile del negozio si attesta tra un valore compreso tra il 110% e il 119,9% del Budget mensile: al dipendente verrà riconosciuto il premio di cui sopra nella misura del 110% del potenziale spettante;
 - Il risultato di Utile mensile del negozio è superiore al 120% del Budget mensile: al dipendente verrà riconosciuto il premio di cui sopra nella misura del 120% del potenziale spettante.
- 

d) Premio vendita Servizi per personale dei Punti Vendita



L'azienda si impegna ad elargire, con cadenza mensile, normalmente nel mese del perfezionamento del diritto, al dipendente che ne ha concluso la vendita i seguenti importi:

Denominazione servizio	Importo Lordo
Servizio taglio sim	Euro 0,50 lorde per ogni vendita
Servizio applicazione pellicola	Euro 0,50 lorde per ogni vendita
Avvio smartphone	Euro 1,00 lorde per ogni vendita
Avvio tablet	Euro 1,00 lorde per ogni vendita
Avvio generico (foto-video, mp3)	Euro 1,00 lorde per ogni vendita
Avvio pc	Euro 1,00 lorde per ogni vendita
Avvio sprint pc	Euro 3,00 lorde per ogni vendita
Pc tutor	Euro 3,00 lorde per ogni vendita
Pc assistant	Euro 6,00 lorde per ogni vendita
Consulenza 10 min	Euro 0,50 lorde per ogni vendita
Consulenza 30 min	Euro 1,00 lorde per ogni vendita
Consulenza 60 min	Euro 3,00 lorde per ogni vendita
Preventivo	Euro 3,00 lorde per ogni vendita

e) Premio Garanzie Direttore Punto Vendita

e1) Il premio è determinato dalla percentuale di incidenza delle vendite delle garanzie *Rilassati* fatte dal negozio sul fatturato del mese. In base alla percentuale di incidenza ogni singola garanzia *Rilassati* venduta genererà un premio il cui importo può variare da 0,5 € lordi fino ad un massimo di 1,5 € lordi.

Al di sotto della soglia minima del 12% non verrà riconosciuto alcun incentivo.

A prescindere dall'incidenza, qualora il numero di garanzie *Rilassati* vendute nel mese sia superiore a 250, il premio sarà pari a 1,5 € lordi per ogni garanzia.

Questi i cluster di incidenza e il conseguente premio riconosciuto per ogni garanzia venduta:

Premio direttore Garanzie Rilassati	% Inc.	0-11,99	12-16,99	17-19,49	19,50-24,49	>=24,5	qtà >250
	Premio Lordo		€ 0,00	€ 0,50	€ 1,00	€ 1,25	€ 1,50

e2) Il premio è determinato dalla percentuale di incidenza delle vendite delle garanzie *Smile* fatte dal negozio sul fatturato del mese. In base alla percentuale di incidenza ogni singola garanzia *Smile* venduta genererà un premio il cui importo può variare da 0,25 € lordi fino ad un massimo di 0,75 € lordi.

Al di sotto della soglia minima del 7 % non verrà riconosciuto alcun incentivo.

Questi i cluster di incidenza e il conseguente premio riconosciuto per ogni garanzia venduta:

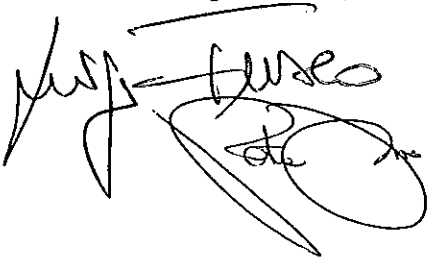
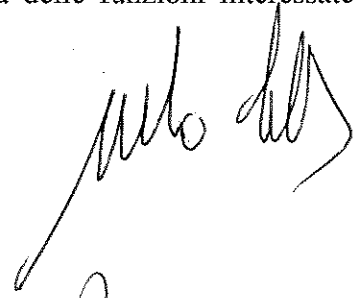
Premio direttore Garanzie Smile (Smile & Ped)	% Inc.	0-6,99	7-9,49	9,50-14,49	>=14,5
	Premio Lordo		€ 0,00	€ 0,25	€ 0,50

f) Premio Campagne Incentivanti Direttore Punto Vendita

L'azienda, previa informazione e rendendola a tutti visibile nell'apposita Area Risorse Umane/Campagne Incentivanti del Portale Aziendale, indicherà, per ciascuna Campagna, la durata della stessa, l'elenco dei prodotti la cui vendita determinerà il riconoscimento del Premio e relativo singolo importo lordo, nonché i criteri di erogazione.

g) Premio Budget per Direttori, Capi Area, Direttori/Responsabili di Funzione, Category/Buyer

L'azienda riconoscerà, annualmente, al raggiungimento degli obiettivi budget definiti per ciascuna delle Funzioni aziendali - resi noti con apposita comunicazione - dei Premi ai singoli Responsabili. Gli obiettivi riguarderanno - a seconda delle funzioni interessate - target di utile, di redemption, di Ebitda.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Luca' followed by a large, stylized flourish.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Luca' followed by a large, stylized flourish.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Luca' followed by a large, stylized flourish.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Luca' followed by a large, stylized flourish.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Luca' followed by a large, stylized flourish.