

SISTEMA RETRIBUTIVO

Le parti convengono che il sistema retributivo di Unicoop Firenze sarà imperniato sugli elementi che seguono, sia separatamente che congiuntamente, in ragione dell'applicazione dei criteri previsti nel presente capitolo.

1. PREMIO AZIENDALE:

L'importo del Premio Aziendale per i lavoratori è confermato in € 92,96 (Euro novantadue/96) lordi per il IV livello di inquadramento parametro 144, per 14 mensilità annue. Ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale il Premio Aziendale viene erogato secondo criteri di proporzionalità.

Il Premio Aziendale sarà erogato a tutti i lavoratori decorsi trentasei mesi di effettiva presenza in Cooperativa e, quindi, di anzianità in servizio. Si conviene che il conteggio della suddetta anzianità di trentasei mesi inizi a decorrere dall'ingresso nel cd. "bacino" e comunque non oltre quindici mesi di effettiva presenza in Cooperativa in qualità di lavoratore subordinato.

Sono fatte salve le erogazioni *ad personam* previste dall'Accordo di Gruppo 29.6.1996 per i lavoratori allora in forza.

2. PREMIO VARIABILE DI RISULTATO:

A) LINEE GUIDA

Nell'ambito del modello partecipativo delineato dal presente accordo e allo scopo di favorire operativamente la partecipazione e la responsabilizzazione dei lavoratori all'andamento dell'impresa cooperativa, le parti intendono costruire un modello di retribuzione aggiuntiva di natura variabile da attuare attraverso l'impegno anche reciproco all'informazione puntuale e al coinvolgimento di tutto il personale rispetto agli obiettivi economici che la Cooperativa annualmente si prefigge e ai risultati intermedi prodotti. Anche alla luce delle esperienze già fatte su tale materia, le parti concordano pertanto sulla necessità di determinare un Premio Variabile di Risultato che, in attuazione della normativa fiscale in materia, entro un tetto predeterminato sia correlato al grado di raggiungimento e miglioramento degli obiettivi sia economici che gestionali che la Cooperativa si è data, da erogare in attuazione dei principi e criteri che seguono quando i risultati della Cooperativa nell'anno di gestione cui si riferisce hanno prodotto sufficiente utile.

B) PUNTI DI VENDITA

a) Struttura del premio e criteri di calcolo

Il Premio Variabile di Risultato è calcolato in base a criteri economici e parametri di gestione -fra cui la soddisfazione del cliente- il più possibile semplici e misurabili, quale somma di due parti (*aree*) correlate al raggiungimento di precisi obiettivi di risultato:

- La PRIMA AREA è legata agli obiettivi di redditività ed efficienza delle rispettive gestioni in cui si articola la Cooperativa, sulla base dei seguenti criteri di appartenenza: all'impresa, quale elemento di aggregazione rispetto all'unico obiettivo di realizzare la missione cooperativa (quota di Cooperativa), al Canale, alla singola unità produttiva;
- La SECONDA AREA è legata agli obiettivi di riduzione dello spreco e di contenimento dei costi.

b) PRIMA AREA DI RISULTATO per redditività ed efficienza: l'entità massima conseguibile in ciascun anno della quota parte di Premio variabile di risultato riferibile alla suddetta area è determinata con riferimento convenzionale alla paga base IV livello par. 144 calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno di pertinenza, riparametrata per livello e proporzionata all'orario contrattuale.

I criteri con i quali si procederà all'erogazione della suddetta quota di Premio Variabile saranno i seguenti:

- **Quota di Cooperativa:** sarà prevista l'erogazione di una quota variabile pari al 15% della cifra massima, e comunque fino ad un massimo di Euro duecentocinquanta (€ 250/00)
- **Quota di Canale:** in ragione del Canale di appartenenza, ai lavoratori ivi impiegati, sarà prevista l'erogazione di una quota variabile da 0 al 25% della cifra massima, da determinare in funzione del risultato rappresentato, nell'anno di competenza, dal rapporto tra Utile Commerciale Netto e Vendite Lorde del Canale di appartenenza, mediante apposita tabella per scaglioni che segue;
- **Quota di Negozio:** in ragione del Punto Vendita di appartenenza, ai lavoratori ivi impiegati, sarà prevista l'erogazione di una quota variabile da 0 al 60% della cifra massima, da determinare in funzione del grado di raggiungimento, nell'anno di competenza, degli obiettivi di carattere specifico assegnati all'unità produttiva, mediante apposite tabelle per scaglioni che seguono.

b.1) Obiettivi di riferimento e determinazione degli importi di Canale e Punto Vendita:

Livello di Canale: l'erogazione della quota di Premio legata al risultato ottenuto a livello di singolo Canale, relativamente al parametro rappresentato dal rapporto tra Utile Commerciale Netto e vendite lorde, sarà determinata in base ad apposita tabella.

Livello di unità produttiva: di seguito sono riportati i riferimenti per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi e le modalità di determinazione degli importi di Premio Variabile riferibili alla quota di Premio legata al risultato ottenuto dal Punto Vendita per ciascun parametro specifico di unità produttiva.

PRODUTTIVITÀ

Per il parametro produttività l'erogazione della quota di Premio Variabile sarà determinata in base a quanto di seguito esposto:

- a) per i punti vendita ai quali viene assegnato un obiettivo di miglioramento rispetto all'anno precedente e che presentano risultati a consuntivo superiori alle media del *cluster* di appartenenza come da apposita tabella.
- b) per i punti vendita ai quali viene assegnato un obiettivo di miglioramento rispetto all'anno precedente e che presentano risultati a consuntivo inferiori alle media del *cluster* di appartenenza, come da apposita tabella.
- c) per i punti vendita ai quali è stato assegnato un obiettivo inferiore rispetto all'anno precedente, come da apposita tabella.

VENDITE

Per il parametro vendite l'obiettivo di riferimento sarà il valore previsto a preventivo per l'Unità Produttiva. La determinazione degli importi di salario variabile derivanti dal grado di raggiungimento dell'obiettivo è illustrata da apposita tabella:

GENTILEZZA E CORTESIA

Per quanto riguarda, invece, il parametro qualitativo rappresentato dalla Gentilezza e cortesia saranno adottati i riferimenti come da apposita tabella.

c) SECONDA AREA DI RISULTATO per contenimento dei costi: per operare un reale coinvolgimento dei lavoratori ai risultati della gestione, le parti intendono includere sperimentalmente nel modello di Premio Variabile ivi convenuto un ulteriore elemento di incentivo, anch'esso di natura variabile.

Per favorire concretamente la partecipazione dei lavoratori dei negozi e magazzini direttamente coinvolti nei programmi e progetti di incremento dell'efficienza e di riduzione dello spreco, così raggiungendo e consolidando nel tempo precisi risultati gestionali e, dunque, economici le parti convengono che il 20% del valore recuperato in attuazione dei suddetti programmi/progetti sarà concretamente ripartito fra i lavoratori impiegati presso quelle unità produttive che abbiano concretamente contribuito a determinare tale risultato. In ragione del fatto che per il raggiungimento dei suddetti obiettivi sono necessari l'impegno, l'attenzione, il contributo e la responsabilizzazione di tutti i lavoratori con modalità sostanzialmente equivalenti, suddetta somma sarà proporzionata alla presenza effettiva al lavoro (calcolata in ore) ma non riparametrata per livello.

Le parti convengono inoltre che, a partire dall'anno di gestione 2013, l'inefficienza oggetto di miglioramento sarà quella relativa agli ammanchi inventariali e rotture/avarie (autonomamente considerate), misurata in funzione del miglioramento riportato sull'anno precedente (dati di consuntivo) nonché in relazione alla media del *cluster* di appartenenza, al fine di commisurare adeguatamente i singoli contributi apportati, o al mantenimento del dato positivo già conseguito, se oltre la media del *cluster* di riferimento.

C) MAGAZZINI

a) Struttura del premio e criteri di calcolo

Come al punto B), lett. a)

b) PRIMA AREA DI RISULTATO per redditività ed efficienza: l'entità massima conseguibile in ciascun anno della quota parte di Premio variabile di risultato riferibile alla suddetta area è determinata con riferimento convenzionale alla paga base IV livello par. 144 calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno di pertinenza, riparametrata per livello e proporzionata all'orario contrattuale.

I criteri con i quali si procederà all'erogazione della suddetta quota di Premio Variabile saranno i seguenti:

- **Quota di Cooperativa:** sarà prevista l'erogazione di una quota variabile pari al 15% della cifra massima, e comunque fino ad un massimo di Euro duecentocinquanta (€ 250/00);
- **Quota dei Canali:** sarà prevista l'erogazione di una quota variabile da 0 al 25% della cifra massima elaborata calcolando, per ciascun Canale, la media ponderata della quota di premio variabile erogato nei vari Punti Vendita sulla base del raggiungimento degli obiettivi

specifici di Unità Produttiva e procedendo successivamente al calcolo della media ponderata dei tre valori così ottenuti in base al numero dei dipendenti di ciascun Canale;

- **Quota di Unità produttiva:** da 0 al 60% della cifra massima da determinare in funzione del grado di raggiungimento nell'anno di competenza degli obiettivi di carattere specifico assegnati sia all'intero Ce.Di. (flusso logistico) che a ciascun reparto in cui esso si articola con le modalità che saranno definite dalla Commissione tecnica di cui sotto, tenendo di conto che quest'ultimo dovrà avere un peso maggiore del Ce.di.

2) Area di contenimento dei costi:

Si rinvia a quanto previsto all'apposito punto della lettera B) che precede.

D) LAVORATORI DELLE SEDI

Le parti convengono sulla necessità di determinare, anche per i lavoratori impiegati presso le sedi, parametri specifici di valutazione dei risultati raggiunti dai singoli settori/uffici in ragione di obiettivi assegnati. Le parti si impegnano pertanto reciprocamente, nel corso del 2013, a proporre e valutare meccanismi realmente utili in tal senso al fine di incrementare la partecipazione di questi lavoratori all'andamento generale della Cooperativa sia in termini di risultati economici e redditività che di contenimento dei costi e delle inefficienze.

Fermo restando che l'entità massima conseguibile in ciascun anno della quota parte di Premio variabile di risultato è determinata con riferimento convenzionale alla paga base IV livello par. 144 calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno di pertinenza, riparametrata per livello e proporzionata all'orario contrattuale, in mancanza si conviene che l'erogazione per i lavoratori qui impiegati avverrà esclusivamente in funzione delle seguenti due quote variabili:

- 1) **Quota di Cooperativa** da 0 al 60% della cifra massima da determinare in funzione del risultato riportato dalla Cooperativa nell'anno di competenza rappresentato dal rapporto tra Utile Commerciale Netto e Vendite Lorde, disciplinato in ragione della tabella di cui alla pagina 2;
- 2) **Quota di redditività Canali** da 0 al 40% della cifra massima elaborata calcolando, per ciascun Canale, la media ponderata della quota di premio variabile erogato nei vari Punti Vendita sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici di Unità Produttiva e procedendo successivamente al calcolo della media ponderata dei tre valori così ottenuti in base al numero dei dipendenti di ciascun Canale.

Le quote di Premio variabile erogate per le Sedi e il Ce.Di. in funzione del risultato rappresentato dalla media ponderata dei rapporti tra Utile Commerciale Netto e Vendite Lorde

ottenuti nei tre Canali sarà calcolata avendo come riferimento apposita tabella.

Commissione tecnica paritetica:

Al fine di completare l'impianto del nuovo modello di retribuzione variabile si conviene di demandare a una apposita Commissione tecnica paritetica, composta di quattro rappresentanti della Cooperativa e quattro della RSU, il compito di definire, coerentemente con gli obiettivi del presente accordo l'impianto generale del Premio Variabile di Risultato qui delineato:

- 1) criteri e parametri per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi e le modalità di determinazione degli importi da ripartire per la parte relativa alla seconda area, fra i lavoratori impiegati presso le unità produttive (Punti Vendita e magazzini) che abbiano concretamente contribuito a determinare il risultato di riduzione degli ammanchi inventariali e delle rotture/avarie, con mandato a definire la distribuzione di una ulteriore quota di quanto recuperato pari al 5% (25% totale) al fine di premiare i migliori risultati conseguiti;
- 2) definire le tabelle per la determinazione delle quote di Canale e Punto Vendita avendo a riferimento quelle previste dal precedente sistema di calcolo del salario variabile
- 3) nell'ambito degli obiettivi generali ivi previsti, determinare i criteri di erogazione del Premio Variabile di Risultato per i lavoratori dei magazzini;

Le parti convengono fin d'ora che entro il 30.11.2012 la commissione dovrà ultimare i lavori, il cui esito sarà allegato al presente accordo e ne diverrà parte integrante per le materie qui trattate.

E) MODALITA' DI EROGAZIONE:

Se i risultati della Cooperativa nell'anno di pertinenza consuntivano utile gli importi di Premio Variabile di Risultato conseguiti saranno erogati, in applicazione dei criteri del presente capitolo, nella misura del 25% dell'utile commerciale netto di Cooperativa come segue.

Il Premio variabile di risultato sarà maturato da tutti i lavoratori al momento della stabilizzazione del relativo rapporto di lavoro.

Gli importi a titolo di Premio variabile saranno erogati, in una unica soluzione, con la retribuzione del mese di maggio esclusivamente a quei lavoratori che siano stati in forza nell'anno di competenza alle condizioni che precedono.

Per i lavoratori assunti successivamente al primo gennaio dell'anno di competenza gli importi di salario variabile di cui sopra saranno erogati per dodicesimi quanti sono i mesi di effettiva presenza in servizio nell'anno di competenza. Inoltre, al fine di definire i reciproci rapporti economici e amministrativi contestualmente alla risoluzione del rapporto di lavoro, tenuto conto della necessità di anticiparne l'erogazione contestualmente all'incertezza connessa alla sua

maturazione, si conviene che al lavoratore che cessa il suo rapporto di lavoro nel corso dell'anno di competenza sarà riconosciuta un'erogazione pari all' 80% del Premio che il lavoratore stesso ha maturato nel corso dell'anno precedente, calcolata in dodicesimi per i mesi di lavoro prestato. In considerazione della natura partecipativa agli obiettivi e ai risultati conseguiti dalla Cooperativa, si precisa che restano comunque esclusi dal diritto a percepire tale erogazione i lavoratori che siano stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

c) Buoni spesa

Si conviene inoltre che, per ciascun anno, i primi 250,00€ di Premio Variabile saranno erogati a tutti i lavoratori in forza tramite buoni spesa, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 51 TUIR.

d) Maturazione e omnicomprensività

Stanti l'articolazione e le caratteristiche che il presente istituto si propone di raggiungere e considerati gli obiettivi, le parti convengono che il Premio Variabile di Risultato sia calcolato in ragione della presenza effettiva al lavoro, trattenendo dalla cifra da erogare le ore di assenza effettiva, riferite all'anno di pertinenza, fatta esclusione per quelle giustificate con ferie, permessi retribuiti e conto recupero, congedo di maternità e paternità, permessi sindacali, infortuni.

Gli importi di salario variabile sono comprensivi delle incidenze di tutti gli istituti contrattuali e sono erogati proporzionalmente per i lavoratori part-time.

Per patto espresso, le relative somme sono escluse dalla base di computo del TFR e non sono cumulabili con ulteriori trattamenti economici legati al raggiungimento di risultati e/o obiettivi sia di carattere generale che individuale.

F) COINVOLGIMENTO:

Al fine di sostanziare il processo partecipativo così definito incrementando l'informazione e il coinvolgimento reale del personale, si conviene che le parti seguiranno nell'arco dell'anno l'avanzamento di tale processo avvalendosi -in aggiunta ai metodi di natura partecipativa istituiti con il presente accordo- dei seguenti strumenti specifici:

- presso ciascuna unità produttiva la direzione illustrerà alla RSU, a inizio anno di riferimento, gli indicatori e gli obiettivi di efficienza e di contenimento dei costi rilevanti ai fini del presente accordo anche nel confronto con i risultati ottenuti nell'anno precedente;

- la Cooperativa, al fine di favorire un'informazione puntuale, metterà mensilmente a disposizione dei lavoratori delle singole unità produttive un prospetto di sintesi del grado di raggiungimento degli obiettivi di efficienza;
- trimestralmente, presso ciascuna unità produttiva, la direzione presenterà alla RSU i risultati provvisoriamente raggiunti in quel momento disponibili, che saranno oggetto di discussione fra le parti anche al fine di esaminare, se necessario, i necessari interventi correttivi di natura gestionale.

Le parti convengono che, allo scopo di favorire il passaggio al nuovo modello di retribuzione variabile ivi pattuito, esso trovi applicazione a decorrere dall'anno di gestione 2013.

3. ULTERIORI TRATTAMENTI DI ARMONIZZAZIONE

Le parti convengono che a far data dall'anno in corso non sia più riconosciuto il pagamento della festività (spostata a domenica) del 4 novembre.

Per tutti i lavoratori assunti da Unicoop Firenze successivamente alla data di validità del presente C.I., l'elemento provinciale viene convenzionalmente stabilito dalle parti quale equivalente a quello fissato per la provincia di Firenze (€ 7,23). A decorrere dalla data del presente accordo si conviene che i lavoratori in forza ai quali è riconosciuto, a quella data, un elemento provinciale di importo inferiore al suddetto beneficeranno dell'adeguamento ad esso mentre i lavoratori ai quali, a tale data, è riconosciuto un importo superiore manterranno tale differenza come condizione di miglior favore, quale *ad personam* non riassorbibile.

4. PASSAGGI DAL 5° AL 4° LIVELLO

Si conviene che il criterio di conteggio dell'anzianità ai fini del calcolo della tempistica prevista dal CCNL per il passaggio dal 5° al 4° livello inizi a decorrere trascorsi quindici mesi di presenza in Cooperativa.