
ACCORDO OBI 24-7-1997

Oggi, 24 luglio 1997, alle ore 11.00, si sono incontrati a Prato Viale Della Repubblica, 279 le seguenti parti come di seguito rappresentate:

OBI Systemzentrale Srl
OBI Srl
OBI GBS Srl
OBI SIC Srl
OBI NORD Srl
SuperHOBBY Roma Srl
G.B. Reggiana Srl

rappresentate dai Sig.ri

- Schonenborn Friedhelm
- Schmitz Peter
- Bolis Fabrizio
- Lorenzi Marcello
- Villi Franco

FILCAMS CGIL rappresentata da Piero Marconi

FISASCAT CISL rappresentata da Aniello Montuolo

UILTUCS UIL rappresentata da Bruno Bettocchi

nonché delegazioni territoriali rappresentate da Innocenti Leandro della Filcams di Prato, Meini Giuseppe della Filcams di Pisa, Marocco William della Filcams di Modena, e Luchi luri quale delegato dei lavoratori del punto vendita di Pontedera.

Premettendo che le parti si erano già riunite in data 23/7/96, per l'avvio di un rapporto teso ad attivare "Relazioni sindacali" a livello nazionale, e che l'incontro si era concluso senza alcuna verbalizzazione, ma con l'impegno delle Aziende sopraindicate volto a potenziare la formazione del proprio personale e la garanzia di queste ultime sul rispetto del CCNL per i dipendenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi. In tale occasione avveniva la presentazione del sistema premi su obiettivi, introdotto inizialmente nel 1994 presso un punto vendita della OBI GBS Srl e successivamente adottato come modello da molti punti vendita delle Aziende sopracitate. In occasione del predetto incontro venne inoltre presentata alle Organizzazioni Sindacali la struttura delle Aziende che utilizzano il marchio OBI, ovvero di Aziende con propria natura giuridica, legate da un Contratto di Franchising con la OBI Systemzentrale Srl, che in funzione del Contratto concede alle stesse l'utilizzo del marchio e fornisce una serie di servizi tecnico- amministrativi.

Ordine del giorno 24/07/97

- Presentazione di quanto le predette Aziende hanno fatto in materia di formazione professionale, sia attraverso brevi stage formativi tenuti presso la sede della OBI Systemzentrale, sia attraverso l'adesione a programmi formativi proposti da affermati

istituti di formazione.

- Presentazione di quanto è stato fatto in materia di sicurezza sul lavoro, soprattutto nei confronti del personale attraverso controlli medici, e l'introduzione di tutte quelle attrezzature a salvaguardia della sicurezza dei medesimi.
- Formulazione delle motivazioni per le quali le Aziende hanno sospeso il pagamento dei premi calcolati anche attraverso le modalità presentate nell'anno precedente ed in vigore dal 1/5/95 per molti punti vendita.
- Presentazione del nuovo sistema premi (vedi allegato A)
- Varie ed eventuali

Dopo ampia discussione le Organizzazioni Sindacali hanno preso atto della linea tenuta dalle Aziende a marchio OBI presenti in merito a formazione e sicurezza sul lavoro, e delle considerazioni che hanno indotto queste ultime a sospendere l'erogazione degli incentivi. La presentazione del nuovo sistema incentivante predisposto dalla OBI Systemzentrale per gli "Addetti alle vendite", a cui le Società presenti aderiranno, ha indotto le Organizzazioni Sindacali a valutare in sede sindacale decentrata quanto previsto, visto che il sistema ricalca quello precedente integrandolo con maggiorazioni e garantendo un minimo per tutti i lavoratori (saltuari esclusi). Viene di fatto correttamente interpretata la finalità del nuovo sistema volto ad incentivare maggiormente il personale su precisi obiettivi.

Le parti convengono che un protocollo debba essere steso, in merito al funzionamento del nuovo metodo di calcolo, affinché, lo stesso venga proposto ai lavoratori in maniera adeguata, ed affinché, le Aziende firmatarie possano godere della decontribuzione prevista dalle normative vigenti. L'accordo avrà valenza solo per le Aziende firmatarie del presente verbale, ma potrà essere esteso successivamente ad altri Franchisee OBI, che dovranno espressamente accettarne tutte le clausole con raccomandata indirizzata alle Organizzazioni Sindacali Nazionali per ottenere i benefici di legge previsti. Le Organizzazioni Sindacali riconoscono in OBI Systemzentrale la figura di Franchisor nei confronti di tutte le Aziende che utilizzano il marchio OBI in Italia; OBI Systemzentrale non può imporre per contratto alcun obbligo di adesione, ma si impegnerà in veste propositiva a ricercare le adesioni ad oggi mancanti.

Le parti convengono che il presente accordo debba avere necessariamente una durata limitata nel tempo anche in un'ottica di perfezionamento.

Le parti si impegnano ad incontrarsi a partire dal mese di settembre prossimo venturo al fine di sviluppare il confronto teso a definire un modello di relazioni sindacali nell'ambito del secondo livello di contrattazione, finalizzato anche alla crescita occupazionale nelle aziende di marchio OBI nello specifico settore in cui operano.

ALLEGATO A

PREMIO DI PRODUZIONE - INCENTIVO

Premessa

Viene stabilito un nuovo sistema - premi atto a sostituire il sistema vigente al 30.04.97, per alcuni punti vendita facenti capo alle Aziende firmatarie del presente accordo, sospeso a tutti gli effetti dalla predetta data, anche se per quanto riguarda il mese di giugno, per

taluni punti vendita, sono stati erogati anticipi che verranno conguagliati con il nuovo sistema.

La Direzione insieme al Gestore del punto vendita ed al Capo area, di anno in anno stabiliscono un budget annuale (vendite- costi-margine-ecc. ecc.) per ogni punto vendita.

Regolamentazione del premio

Nel caso il punto vendita raggiunga il risultato minimo previsto (fatturato conseguito = budget), verrà riconosciuto ad ogni dipendente "full time" un premio pari a Lire 1.000.000 lorde, nel caso di "part time" verrà adeguato in percentuale alle ore lavorate.

Nel caso il punto vendita consegua un fatturato superiore al budget, l'8% dell'eccedenza verrà suddiviso tra tutti i dipendenti in parti proporzionali alle ore di lavoro svolto e, quindi, sommato al premio iniziale di Lire 1.000.000 (full time).

Nel caso il punto vendita raggiunga un fatturato inferiore al budget, il premio iniziale sarà ridotto nella stessa percentuale di scostamento fatturato / budget fino ad un minimo di Lire 600.000 (per un "full time") che, comunque, verranno riconosciute. Alla fine dell'anno, il premio maturato, potrà subire un ulteriore aumento/diminuzione in misura del doppio della percentuale di incremento/decremento dell'importo di scontrino medio annuo rispetto all'anno precedente.

Anche in questo caso, il premio, non potrà essere inferiore a Lire 600.000 (full time).

Il premio verrà erogato in un'unica soluzione, il secondo mese successivo la chiusura dell'anno aziendale (giugno '98).

Tutti gli importi di cui sopra saranno ripartiti in proporzione alle ore effettivamente lavorate, sia ordinarie che straordinarie e supplementari, considerando come tali anche le assenze dovute a ferie e permessi individuali retribuiti; sono esclusi tutti gli altri tipi di assenza anche se contrattualmente retribuiti.

Al personale che cesserà il proprio rapporto di lavoro prima della conclusione dell'anno aziendale, o che inizierà il rapporto di lavoro dopo l'inizio dello stesso, verrà erogato il premio minimo in proporzione al periodo lavorato che, comunque, non dovrà essere inferiore ai 6 mesi.

Tutti gli importi riconducibili al predetto sistema premi non saranno presi a base per il calcolo del T.F.R., e neppure di qualsiasi altro istituto contrattuale presente o futuro.

Gestione del premio

Alla gestione del premio verrà data una veste "ludica", infatti, il progetto che è stato denominato "WALL STREET", verrà strutturato in modo che, all'inizio dell'anno verrà consegnata ad ogni partecipante una "azione virtuale" del valore di Lire 1.000.000 (full time).

I titolari dell'azione virtuale vedranno crescere/diminuire il valore della stessa mensilmente. Verrà esposto un tabellone all'interno del punto vendita che, secondo i risultati conseguiti dall'inizio dell'esercizio, evidenzierà l'andamento del valore dell'azione virtuale.

E' comunque stabilito che, indipendentemente dai risultati è fissato un valore minimo dell'azione virtuale, mentre per quanto riguarda il valore massimo, non esiste alcuna limitazione, quindi, il valore dell'azione virtuale è illimitato.

Più valore acquisirà l'"azione virtuale", maggiori saranno i benefici economici sia per il punto vendita che per i lavoratori stessi.

Partecipanti al premio

Partecipano al premio i punti vendita di proprietà delle Società firmatarie del presente

accordo, con almeno un esercizio di attività già completato.

Partecipano al sistema premio tutti i dipendenti in forza al punto vendita salvo le seguenti eccezioni: Gestore, Vice Gestore, dipendenti stagionali e con contratto a termine.

Tutti gli importi riconducibili al sistema premi Wall Street saranno soggetti a decontribuzione previdenziale.

Il presente accordo ha durata per tutto l'anno sociale 1997/98 (1 maggio '97/30 aprile '98), con possibilità di ulteriore proroga per gli anni successivi, salvo eventuali modifiche atte a migliorare e/o perfezionare il sistema stesso le quali verranno presentate alle Organizzazioni Sindacali subito dopo la chiusura dell'anno Sociale in corso.