

Verbale di accordo premio di risultato 2016

Addì 23 novembre 2016, in Roma,

Tra

Eataly Distribuzione s.r.l. a socio unico rappresentata da:

Paola Iozzelli  
Michela Quaranta  
Vera Valtancoli  
Luca Vento  
Gaia Febelli

e

FILCAMS CGIL rappresentata da Cristian Sesena  
FISASCAT CISL rappresentata da Elena Maria Vanelli  
UILTUCS rappresentata da Gabriele Fiorino

Le RSA Aziendali, unitamente alle strutture territoriali

Premesso che:

In data 28/10/2015 veniva sottoscritta una ipotesi di contratto integrativo aziendale nazionale; a seguito del positivo esito della consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori interessati promossa dalle OOSS, in data 11/12/2015 veniva successivamente ratificato dalle parti il contratto integrativo aziendale.

Il suddetto contratto al capitolo Premio di Risultato impegna le parti firmatarie ad effettuare un confronto finalizzato alla definizione di un premio di partecipazione per tutti i dipendenti Eataly Distribuzione s.u.r.l. a partire dall'anno 2016 (con prima erogazione 2017) secondo criteri di efficienza e produttività.

Il presente accordo costituisce parte integrante, così come previsto al titolo "Premio di Risultato", del contratto integrativo aziendale vigente Eataly Distribuzione s.u.r.l.;

Tutto ciò premesso, si concorda quanto segue:

**PREMIO DI RISULTATO EATALY DISTRIBUZIONE 2016 - STRUTTURA E PARAMETRI**

Per l'anno 2016 verrà istituito un nuovo premio di risultato, di ammontare variabile, che sarà riconosciuto con la retribuzione di giugno del 2017 ai lavoratori, una volta raggiunto l'obiettivo economico di EBITDA previsto nell'esercizio 2016.

La scala progressiva di accesso a percentuali del premio sarà la seguente:

EBIDTA 2016	QUOTA PREMIO
maggiore o uguale 2 %	100 %
1 %	75 %
0 %	50 %

*(Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like Sesena, Vanelli, Fiorino, and various initials.)*

1) Il premio verrà riconosciuto a tutti i lavoratori, anche in regime di somministrazione, assunti con qualsiasi tipo di contratto, che nel corso del 2016 avranno prestato servizio per almeno due terzi dell'anno ovvero del minor periodo compreso tra la data di apertura dell'unità produttiva cui sono addetti e il 31 dicembre 2016.

2) Fermi restando i requisiti di cui al precedente punto 1), ai fini della partecipazione al premio, il lavoratore non deve essere stato oggetto, nel periodo compreso fra il 1/07/2016 e quello di prevista erogazione, di procedimenti disciplinari che abbiano comportato la sanzione della sospensione.

Le parti effettueranno comunque un monitoraggio congiunto degli eventuali casi verificatisi, per decidere se sussistano o meno le condizioni per l'erogazione.

3) Il premio è pari ad una quota della retribuzione corrisposta a ciascun dipendente per le prestazioni rese nell'anno 2016 ed è commisurato alla presenza al lavoro, che il DL 1462 del 25 marzo 2016 individua e che le parti riconoscono congiuntamente quale indicatore di produttività.

4) L'importo del premio spettante al lavoratore è pari ad un dodicesimo della retribuzione annua 2016 di riferimento, costituita dall'imponibile previdenziale annuo del 2016 risultante dalla certificazione CU, diminuito delle somme relative a tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, premi erogati nel 2016, trattamenti di malattia a carico dell'azienda, eventuali liquidazione di permessi non goduti. Ai fini del calcolo del premio sono neutralizzate, con conseguente ricostituzione figurativa della retribuzione nella base di calcolo, le assenze del lavoratore intervenute nell'anno precedente per: infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero, maternità obbligatoria e maternità facoltativa.

5) L'importo del premio così definito verrà riproporzionato progressivamente in base al numero di giorni di assenza per malattia e numero di giorni di carenza (per carenza si intendono i primi tre giorni di malattia pagati dall'azienda). Le parti intendono introdurre un correttivo equitativo che differenzi tra assenze brevi e ripetute e periodi di malattia prolungata, tenuto conto del diverso impatto degli stessi sull'organizzazione del lavoro e comunque sull'esigenza di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici. A tal fine si introduce un coefficiente che agisce come correttivo, calcolato con la seguente modalità:  $\text{nr. gg assenza} / \text{nr. gg carenza}$

numero giorni di carenza	riduzione 1		riduzione 2	
	se MINORE O PARI A 2		se MAGGIORE	
0 - 5	NESSUNA RIDUZIONE			
6-10	< 2	-10%	>2	-5%
11-15	<2	-20%	>2	-10%
16-20	<2	-50%	>2	-20%
21-25	<2	-80%	>2	-50%
OLTRE 25	<2	-90%	>2	-75%

**ALCUNI ESEMPI :**

gg assenza	gg carenza	risultato	% RIDUZIONE
28	7	4	5
28	12	2,3	10
28	17	1,6	50
38	6	6,3	5
38	19	2,0	50
38	25	1,5	80
7	6	1,2	10
104	6	17,3	5
39	9	4,3	5
60	42	1,4	90

*[Handwritten signature]*

6) Ai sensi dell'art. 1, c.184, L.208/2015 il lavoratore potrà richiedere la liquidazione totale o parziale del premio a titolo di rimborso spese sostenute per finalità di cui all'art. 51, c.2, lett. f bis) del TUIR a favore dei propri familiari, per uno o più dei seguenti titoli:

- Buono scuola per l'acquisto di libri scolastici per le scuole di ogni ordine e grado;
- Contributo economico per la frequenza di asili nido, presilo, ludoteche;
- Contributo economico per la frequenza di centri estivi e invernali;
- Borsa di studio per la frequenza dell'università o di master post universitari;
- Contributo economico per il pagamento dei contributi o retribuzioni per l'assistenza personale e continuativa ai familiari di cui all'art.12 TUIR (c.d. "contributo assistente familiare");
- Corsi di lingua;
- Buono carburante dell'ammontare di Euro 250,00 (duecentocinquanta/00);

*[Handwritten signature]*

7) L'importo erogabile nella forma di cui al paragrafo precedente, verrà riconosciuto in un'unica soluzione in misura non superiore ai giustificativi di spesa che il lavoratore dovrà produrre all'atto della richiesta. Il lavoratore dovrà comunicare entro il 30/06/2017 quale sia la scelta in merito alla modalità di erogazione del premio.

*[Handwritten signature]*

8) Qualora il lavoratore non abbia presentato entro il 5/12/2017 i giustificativi di spesa per l'erogazione del premio per le finalità indicate al precedente punto 7), il premio sarà liquidato nella busta paga del mese di dicembre 2017.

9) In conformità a quanto previsto dalla legislazione vigente, il regime agevolato sarà applicato ai lavoratori ed alle lavoratrici in possesso dei requisiti reddituali di riferimento e nei limiti di legge.

*[Handwritten signature]*

**CONFRONTO**

A livello di unità operativa si terranno regolari confronti fra rappresentanti sindacali aziendali / OO.SS. Territoriali e direzione sull'andamento dei parametri di riferimento del premio, anche al fine di condividere adeguati strumenti e iniziative volti ad aumentare il livello di conoscenza, consapevolezza e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, nel rispetto di quanto previsto al titolo "Relazioni Sindacali" del contratto integrativo aziendale in essere.

*[Handwritten signatures]*

ADEMPIMENTI

Eataly Distribuzione s.u.r.l. provvederà nei tempi corretti al deposito della presente intesa ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. del 25 marzo 2016 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale numero 112 del 14 maggio 2016.

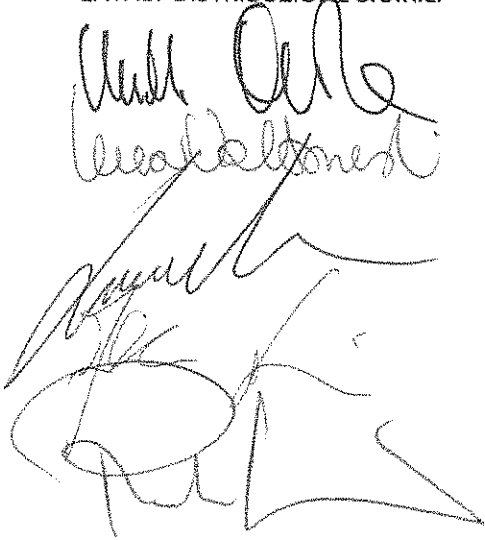
Con riferimento al Premio di Risultato 2017 che sarà erogato nell'anno 2018, le parti si impegnano fin da ora ad incontrarsi entro il 31 gennaio 2017 per definire una intesa in merito a:

- 1) Introduzione di nuovi criteri di valutazione per l'attribuzione del premio che tengano conto, oltre che degli attuali indicatori e parametri, della performance economica e qualitativa di ciascun negozio;
- 2) Condivisione degli obiettivi di budget dell'anno di riferimento.

**EATALY DISTRIBUZIONE S.r.l.**

a socio unico  
Sede: Via Nizza, 224  
10126 TORINO (TO)  
Cod. Fisc. e P. IVA: 08450880015  
N. iscr. RI 08450880015 TO  
Punte vendita: P.le XX Ottobre 100 ROMA

**EATALY DISTRIBUZIONE S.U.R.L.**



FILCAMS CGIL  
FISASCAT CISL  
UILTUCS  
*John M. Venturi*

Le OO.SS. territoriali / RSA Aziendali,

