

## PROTOCOLLO DI INTESA

Il giorno 23 luglio 2012 a Roma si sono incontrate:

Stroili Oro S.p.A. rappresentata da Mauro Pecini

e

FILCAMS-CGIL Nazionale Andrea Montagni

FISASCAT-CISL Nazionale Dario Campeotto

UILTuCS Nazionale Ivana Veronese

Le parti condividono che le relazioni sindacali debbano essere improntate alla ricerca congiunta di soluzioni in grado di garantire il necessario livello di competitività idonea a favorire l'azione di sviluppo dell'impresa, a sostenere l'occupazione e lo sviluppo professionale.

A seguito di quanto sopra, e dell'articolazione su tutto il territorio nazionale dell'Azienda, si ritiene utile avviare un percorso di sviluppo, con il concorso delle lavoratrici e dei lavoratori, finalizzato alla stipula di un accordo integrativo aziendale di cui il presente protocollo diverrà parte integrante.

Come azione propedeutica per avviare il suddetto percorso, si ritiene opportuno definire un quadro di relazioni sindacali, a livello nazionale e decentrato, improntato ad uno spirito costruttivo, nel rispetto delle reciproche esigenze e dei rispettivi e distinti ruoli.

Lo sviluppo del sistema di relazioni sindacali, che si intende realizzare, passa attraverso l'esercizio di diritti di informazione e dell'agibilità sindacale che rispondono alla frammentazione della distribuzione del personale su unità produttive di ridotte dimensioni.

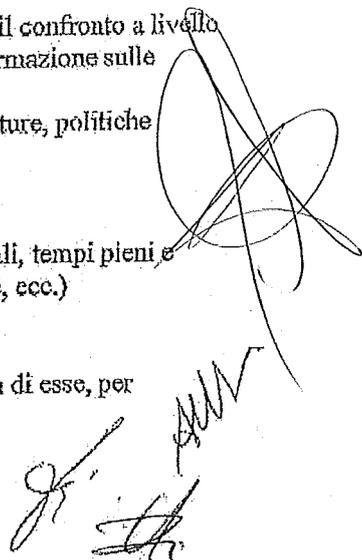
## RELAZIONI SINDACALI

### INFORMAZIONE E RELAZIONI A LIVELLO NAZIONALE

Data l'articolazione aziendale le parti ritengono che debba essere formalizzato il confronto a livello nazionale che affronti l'insieme delle varie realtà, con riguardo ai diritti di informazione sulle seguenti tematiche, oltre a quanto previsto dalle norme contrattuali:

- Strategie aziendali della Società (sviluppo, investimenti, nuove aperture, politiche commerciali);
- Andamento economico dell'Azienda;
- Processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
- Mercato del lavoro e strutture dell'occupazione (tipologie contrattuali, tempi pieni e parziali, occupazione femminile, livelli di inquadramento, banca ore, ecc.)
- Piani formativi.

Le parti si troveranno almeno due volte all'anno e comunque su richiesta di una di esse, per discutere le questioni inerenti le materie sopra individuate.



## INFORMAZIONE E RELAZIONI A LIVELLO DI PUNTO VENDITA e/o TERRITORIALE

A livello di punto vendita e/o territoriale, con le RSA/RSU e/o le Organizzazioni Sindacali Provinciali, si procederà ad una informativa sui seguenti argomenti:

- Nuove aperture;
- Progetti di riorganizzazione e ristrutturazione dei punti vendita e delle unità produttive;
- Regimi di orari di apertura, anche in riferimento alle norme e alle discipline regionali e locali;
- Organizzazione del lavoro, orari di lavoro e loro articolazione compresa la gestione della banca ore;
- Tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

## DIRITTI SINDACALI

Le parti concordano sulla necessità di definire un impianto di agibilità sindacali che possa rispondere anche alle unità produttive di ridotte dimensioni. Allo scopo di garantire concreta esigibilità alla materia dei diritti sindacali e dei diritti riconosciuti dalla Legge 300/70, l'Azienda riconosce, in aggiunta a quanto previsto dalla normativa, il diritto alla nomina di RSA/RSU, così come previsto dalla Legge 300/70, nei raggruppamenti territoriali così come verranno definiti tra le parti entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente protocollo.

Nell'ambito di detti raggruppamenti, le RSA/RSU avranno diritto alle agibilità sindacali per i diversi punti vendita rientranti nel raggruppamento territoriale individuato di cui fanno parte, indipendentemente dal negozio di appartenenza.

Le filiali con più di 15 dipendenti saranno regolate con quanto previsto dalle norme già vigenti in materia.

Per quanto riguarda il monte ore permessi sindacali, le parti troveranno la soluzione più idonea alla luce della ripartizione territoriale delle rappresentanze.

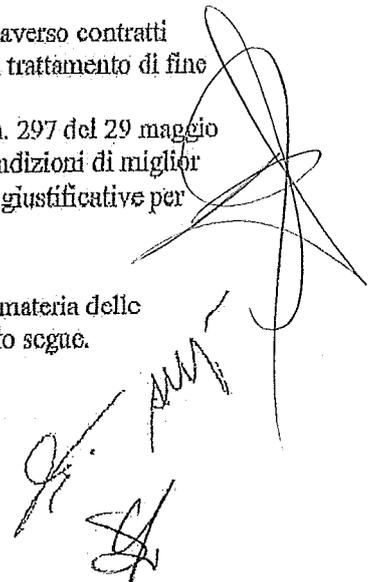
## ANTICIPI T.F.R.

Premesso che

- La materia delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto è disciplinata dalla legge n. 297/1982;
- l'ultimo comma della legge n. 297/1982 prevede la possibilità di stabilire attraverso contratti collettivi e patti individuali condizioni di miglior favore per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.
- Le parti fermo restando quanto disciplinato in materia dall'art. 1 della legge n. 297 del 29 maggio 1982 e successive modificazioni ed integrazioni, concordano di aggiungere condizioni di miglior favore sia ai parametri stabiliti dalla legge e dal codice civile sia alle necessità giustificative per richiedere un'anticipazione del Tfr maturato previsto dalla legge stessa.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti convengono di regolare la materia delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto sulla base esclusiva di tutto quanto segue.

## MISURA DELL'ANTICIPAZIONE

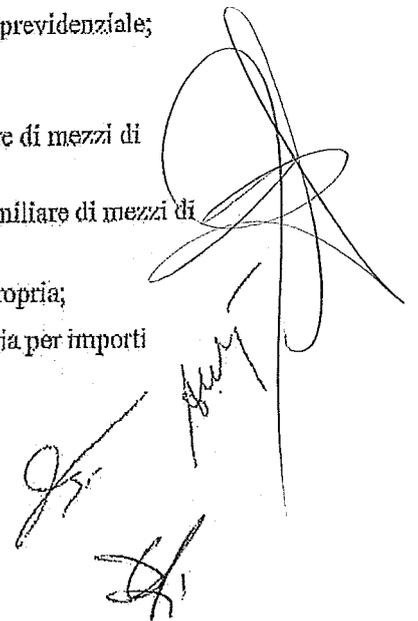
Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'Gi. Am...' and there are several initials below it.

- 1) Hanno titolo a chiedere l'anticipazione i dipendenti che abbiano maturato almeno 3 anni di anzianità di servizio alla data di presentazione della domanda.
- 2) L'anticipazione entro i limiti previsti dalla legge compete al "20% (in luogo del 10% previsto dalla legge) degli aventi diritto, comunque nel limite dell'8% (in luogo del 4% previsto dalla legge) del numero totale dei dipendenti" in servizio presso la Società computati alla data del primo gennaio di ogni anno. La parte di aliquota (arrotondata all'unità superiore) degli aventi diritto eventualmente non esaurita in un anno non è trasferibile a quello successivo.
- 3) La misura massima dell'anticipazione è stabilita in ragione del 90% (in deroga del 70% previsto dalla vigente normativa) del trattamento di fine rapporto maturato al mese precedente la domanda, al netto di qualsivoglia quota parte già impegnata nei fondi di previdenza integrativa chiusi o aperti o a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato (ad es. atto emesso dall'autorità giudiziaria). L'ammontare dell'anticipazione viene detratto a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ex art. 2122 c.c., e non potrà comunque essere superiore all'importo risultante dalla documentazione prodotta a corredo della domanda. Essa può essere richiesta massimo due volte nel corso del rapporto di lavoro allorquando siano trascorsi almeno cinque anni dalla prima richiesta.

### CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

In relazione a quanto previsto dall'art. 2120 c.c., dalle norme di legge e dagli accordi collettivi vigenti, convengono che, in aggiunta alla casistica espressamente prevista, il dipendente possa chiedere la anticipazione del proprio Tfr maturato in base alle seguenti fattispecie (spese da documentare):

- 1) spese per ristrutturazione dell'immobile adibito (o da adibire) a residenza propria o dei propri figli, anche in deroga alle casistiche contemplate nell'art. 2 dell'accordo di settore 29/9/1983;
- 2) spese sostenute per cure mediche ed odontoiatriche per il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare per importi superiori a € 500,00;
- 3) spese funerarie sostenute per decesso di propri familiari, entro il secondo grado di parentela, non inferiori a € 1.000,00;
- 4) spese legate all'affidamento ed adozione di bambini comprese spese di viaggio e alloggio collegate;
- 5) spese di studio (a titolo esemplificativo: corsi di laurea presso università fuori sede, master, corsi di specializzazione post diploma e post laurea);
- 6) riscatto o ricongiunzione di pregressi periodi non coperti da contribuzione previdenziale;
- 7) spese legali per cause di separazione e/o divorzio;
- 8) spese matrimoniali;
- 9) spese per l'acquisto per sé e/o per i componenti del proprio nucleo familiare di mezzi di trasporto;
- 10) spese per la riparazione per sé e/o per i componenti del proprio nucleo familiare di mezzi di trasporto;
- 11) spese per manutenzione straordinaria dell'immobile adibito a residenza propria;
- 12) spese per manutenzione ordinaria dell'immobile adibito a residenza propria per importi superiori a 2000 euro.



## CONSEGNA DEI PROSPETTI PAGA E MODELLI CUD

Preso atto che la Stroili è autorizzata ad accentrare presso la propria sede l'elaborazione delle retribuzioni e il versamento dei contributi inerenti il personale occupato nelle diverse unità produttive presenti sull'intero territorio nazionale. In considerazione del fatto che tutti i lavoratori dipendenti sono autorizzati ad accedere alla intranet aziendale, sia dalla postazione in negozio/ufficio che da casa, si conviene che i prospetti paga mensili ed i modelli Cud saranno consegnati al personale dipendente attraverso lo strumento della intranet aziendale che consente la visualizzazione a video e la stampa laser in locale, garantendo l'inalterabilità e la riservatezza dei dati. Tale procedura esonera la società ad effettuare la consegna dei prospetti paga tramite altri servizi.

Durante le assenze per maternità, infortuni, malattia, cessazione del rapporto o di impossibilità di utilizzo da casa del sistema informatico, l'Azienda su richiesta del collaboratore, provvederà a spedire a casa la documentazione. Si precisa che i documenti resteranno a disposizione in intranet per 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

## BANCA ORE

- 1) A decorrere dalla mensilità di agosto 2012, in via sperimentale per la vigenza del c.c.n.l., viene istituita a livello aziendale - rete vendita, la "Banca delle ore", nei cui conti individuali confluiscono le ore indicate al comma 2.
- 2) Con cadenza mensile, vengono accreditate sul conto della banca delle ore di ogni singolo lavoratore e nel limite di 40 ore annue:
  - a) le ore di lavoro straordinario prestate oltre il normale orario di lavoro di cui all'art. n°136 Ccnl;
  - b) le ore di lavoro supplementare svolto dal personale a tempo parziale di cui all'art. n° 84 del Ccnl.
- 3) Le maggiorazioni previste dal C.c.n.l. e riguardanti le ore prestate in prolungamento orario, in orario straordinario, in lavoro supplementare prestate oltre i limiti massimi dal personale a tempo parziale sono normalmente erogate secondo le percentuali e le modalità rispettive.
- 4) L'accredito sul conto individuale delle ore di cui al comma 2 verrà evidenziato sulla busta paga mensile.
- 5) La fruizione delle ore accreditate sul conto individuale ha luogo secondo due modalità:
  - a) per metà come da richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 10 giorni, compatibilmente con le esigenze di servizio;
  - b) per l'ulteriore metà come da programmazione aziendale comunicata agli interessati con un preavviso di almeno 5 giorni.
- 6) Le ore accreditate ai sensi del precedente comma 2 sono fruite normalmente entro il 30 giugno dell'anno successivo. Trascorso tale termine, qualora il lavoratore non abbia goduto di tutte le ore accreditate, quelle residue verranno liquidate con la retribuzione del mese di luglio. Per l'anno in corso i termini di fruizione e liquidazione sono spostati rispettivamente al 30/6/2013 e luglio 2013.
- 7) In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore accreditate non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto.

In relazione al carattere sperimentale del presente istituto contrattuale, le parti si impegnano ad incontrarsi a gennaio 2013 e comunque nei sei mesi dalla scadenza del c.c.n.l. per una verifica degli esiti applicativi dello stesso, al fine di assumere conseguenti determinazioni in occasione del rinnovo.



## FESTIVITA' DEL SANTO PATRONO

Al fine di uniformare la fruizione della ricorrenza del Santo Patrono, tutto il personale usufruirà della giornata festiva il giorno 4 ottobre, San Francesco d'Assisi Patrono d'Italia, indipendentemente dalla sede di lavoro.

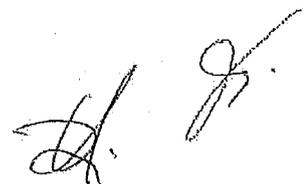
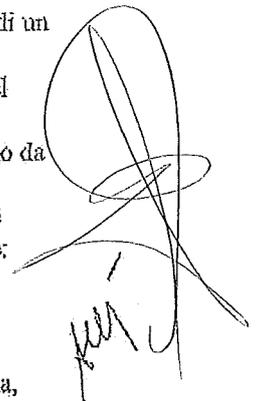
## TELECAMERE

Premesso che:

- Stroili Oro S.p.A. esercita attività commerciale di vendita al dettaglio nel settore orologi e oggetti preziosi attraverso la gestione di diversi punti vendita in tutto il territorio italiano;
- in presenza di fatti che intaccano il patrimonio aziendale quali furti e rapine, purtroppo presenti su tutto il territorio nazionale, la Stroili Oro S.p.A. ha manifestato la necessità di installare nei propri punti vendita attuali e in quelli di futura apertura, telecamere a circuito chiuso idonee a scoraggiare atti criminosi, con il solo fine di garantire l'incolumità delle persone preposte, della clientela e dei beni aziendali;
- si rende necessaria la procedura prevista dall'art. 4 Legge n. 300/70;
- esiste una precisa disciplina dettata dal D.Lgs. n. 196 del 2003;

Tutto ciò premesso le parti, considerata l'estensione della richiesta che interessa tutti i punti vendita, convengono sulla seguente procedura:

- l'individuazione del numero delle telecamere e del loro posizionamento sarà oggetto di un consultazione con le R.S.U./R.S.A. presenti in ogni singolo negozio assistite dalle OO.SS.LL. o in assenza con le stesse OO.SS.LL. provinciali del singolo territorio, nel rispetto della richiamata normativa sulla privacy;
- l'esito di tale incontro di consultazione dovrà essere riassunto in un verbale sottoscritto da entrambe le Parti;
- le Parti concordano che l'impianto rispetterà i limiti posti dall'art. 4 Legge n. 300/70 e concordano sulle seguenti procedure da applicare in tutti i punti vendita in particolare:
  - a) l'impianto non avrà finalità di controllo del personale e della loro attività lavorativa ma, come detto in premessa, del patrimonio aziendale;
  - b) le risultanze di eventuali giustificate necessità di visualizzazione delle immagini non potranno costituire supporto all'accertamento dell'obbligo di diligenza delle lavoratrici e dei lavoratori, per l'adozione di atti sanzionatori in merito agli stessi;

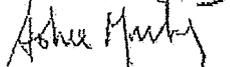


- c) alle R.S.U./R.S.A. dovrà essere data adeguata informativa al fine di consentire la verifica di possibili deviazioni della destinazione consentita;
- d) le cassette registrate verranno cancellate al massimo dopo 10 giorni dalla registrazione;
- e) le immagini registrate nel periodo sopra richiamato potranno essere visionate solo se opportunamente decodificate; l'apparecchio di decodifica si trova presso il locatore dell'impianto;
- f) il registratore è posto in un armadio blindato munito di doppia serratura, (o sistema analogo con identiche garanzie di riservatezza e sicurezza) con una chiave affidata ad un R.S.U./R.S.A. o ad un dipendente indicato dalle OO.SS., mentre l'altra chiave sarà affidata al Direttore del negozio;
- g) l'accesso all'armadio, con la necessaria presenza della R.S.U./R.S.A., avverrà periodicamente per esigenza di cambio nastro o manutenzione oppure nel caso in cui si siano verificati reati a danno del patrimonio aziendale;
- h) le modalità operative dell'impianto installato saranno consegnate in copia anche alle R.S.U./R.S.A..

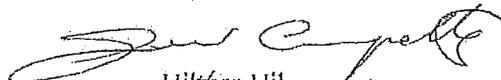
Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda Stroll Oro S.p.a.

Filcams-Cgil



Fisascat-Cisl



Ultras-Uil

