CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

COIN S.P.A.

MAGAZZINI OVIESSE SPA

- 30 GIUGNO 1989 -

IL GIORNO 30.6.1989

TRA

- LA COIN S.P.A. , RAPPRESENTATA DAI SIGG. B. PAPETTE E A. SERAFINO
- LA MAGAZZINI OVIESSE S.P.A., RAPPRESENTATA DAI SIGG. M. D'ORAZI, L. POLI, N. CAPPIELLO, R. COSTANTINI E G. GIURIATO

E

- LA FILCAMS CGIL, RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO NAZIONALE SIG. G. MANCINI
- LA FISASCAT CISL, RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO NAZIONALE SIG. G. BARATTA
- LA UILTUCS UIL, RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO NAZIONALE SIG. R. CANELLA

E LE RISPETTIVE SEGRETERIE REGIONALI E TERRITORIALI, NONCHE' IL COORDINAMENTO NAZIONALE DEI LAVORATORI,

IN ORDINE ALLE RICHIESTE DELLE OO.SS. SULLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE, SI E' STIPULATO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE:

I N D I C E

Art. 1)	SVILUPPO E INVESTIMENTI	
	a. Coin	pagg. 1 - 2
	b. Oviesse	" 3 - 5
Art. 2)	RELAZIONI SINDACALI	pagg. 6 - 9
Art. 3)	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	pag. 10
Art. 4)	AZIONI POSITIVE E PARI OPPORTUNITA'	pag. 11
Art. 5)	CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO	pagg. 12 - 13
Art. 6)	FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO	pag. 14
Art. 7)	AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE	pag. 15
Art. 8)	MERCATO DEL LAVORO	pag. 16
Art. 9)	PART TIME	pagg. 17 - 18
Art. 10)	INFORTUNIO	pagg. 19 - 20
Art. 11)	ORARIO DI LAVORO	pag. 21
Art. 12)	DEROGHE NATALIZIE	pagg. 22 - 23
Art. 13)	PARTE ECONOMICA	
	a. Coin	pagg. 24 - 25
	b. Oviesse	" 26 - 27

Art. 14) PRODUTTIVITA'

a. Coin — pagg. 28 - 30
- tabella a. — pag. 31
- tabella b. — " 32

b. Oviesse — pagg. 33 - 35
- tabella a. — pag. 36
- tabella b. — " 37

c. Produttivita' per i Depositi Centrali — pag. 38

d. Produttivita' delle Sedi — pag. 39

Art. 15) PROFESSIONALITA'

a. Coin — pagg. 40 - 41
b. Oviesse — " 42 - 45

Art. 16) DECORRENZA E DURATA — pag. 46

Allegati:

1) Lettera Selefin
2) Lettera Coin in tema di conservazione del posto lavoratori infortunati
3) Lettera Oviesse in tema di conservazione del posto lavoratori infortunati
4) Dichiarazione congiunta Coin / OO.SS.
5) Lettera Coin: situazione inquadramenti e ristrutturazione -

ART. 1

A) SVILUPPO E INVESTIMENTI COIN

La Coin Spa, anche in relazione al processo di ristrutturazione in atto per dare compattezza ed efficacia alla scelta aziendale, riconferma il proprio obiettivo di realizzare interventi ad ampio raggio per consolidare la propria presenza nel contesto distributivo italiano.

In particolare le strategie commerciali, in coerenza con lo specifico posizionamento dei singoli mercati, prevedono una migliore articolazione dell'offerta, sempre piu' mirata e rapportata alle esigenze della clientela individuata nella logica prevista del progetto Negozio nel Negozio. La realizzazione di tale modello organizzativo, ormai in fase di avanzata attuazione, prevede l'articolazione in singoli negozi secondo la classificazione adottata ed in relazione alle dimensioni del punto di vendita ed al mercato in cui opera.

Questo processo di trasformazione prevede ipotesi di recupero di spazi di vendita attualmente sottoutilizzati e cospicui investimenti per l'aggiornamento degli ambienti e delle attrezzature dei punti di vendita per consentire la migliore caratterizzazione espositiva dell'offerta

merceologica.

Si rendono inoltre necessari interventi di adeguamento della professionalita' degli addetti, ricupero di efficienza e produttivita' delle risorse impiegate e sviluppo di tecnologie avanzate e supporti informatici.

L ' attuazione di questo programma unitamente all'aggiornamento ed alla formazione del personale ed all'investimento in nuove tecnologie prevede investimenti, nel triennio 1989/1991, di circa 60 miliardi di lire.

Un particolare impegno viene destinato al programma di sviluppo delle affiliazioni, per cui e' prevista l'attivazione, nell'arco del periodo sopra indicato, di oltre 50 nuovi punti di vendita sul territorio nazionale.

ART.1

B) SVILUPPO E INVESTIMENTI

POLITICHE COMMERCIALI

OVIESSE

La Magazzini OVIESSE SPA conferma la volonta' di svolgere un ruolo significativo nel settore della Distribuzione Organizzata, in modo da rispondere con offerte e servizi sempre piu' competitivi alle esigenze dei consumatori.
Piu' in particolare l'OVIESSE conferma la propria vocazione di variety store, rivolto al segmento medio - medio basso di target socio - economico.
L'evoluzione del segmento di marketing scelto dall'Azienda e dello scenario concorrenziale, sia tradizionale che nuovo, derivante dall'apertura all'Europa del 1993, comportera' modificazioni e revisioni di politiche commerciali tendenti alla sovrapposizione con la formula Oviesse. Cio' impone un'osservatorio speciale e permanente per mantenere e sviluppare le quote di mercato raggiunte.

In coerenza con questi obiettivi la Societa' intende realizzare i seguenti programmi nel triennio '89 /' 91:

1) sviluppo qualitativo

- una articolata offerta di merci di particolare convenienza, coerente con l'evoluzione del mercato;
- un miglior servizio alla clientela, con particolare riferimento alla ristrutturazione dei punti vendita per avere ambienti sempre migliori: si prevede il rinnovo di circa 3 / 5 punti vendita all'anno;
- una maggiore attenzione all'immagine ed alla presentazione della merce;

2) innovazioni tecnologiche

finalizzate ad ottimizzare il servizio, con particolare riferimento ai punti vendita (P.O.S., lettura automatica del codice a barre).

3) sviluppo quantitativo

- apertura di circa 8 / 10 nuovi punti vendita all'anno in un equilibrato rapporto tra occupazione diretta e in affiliazione con particolare attenzione ad insediamenti nel Mezzogiorno.

La realizzazione di tali programmi potra' comportare una ocupazione aggiuntiva, nel triennio, di circa 400 posti di lavoro.

L'Azienda precisa che lo sviluppo quantitativo risponde ad una dichiarata volonta' aziendale e che la sua completa realizzazione e' condizionata all'ottenimento delle necessarie autorizzazioni.

A fronte di questi programmi sono previsti investimenti nel triennio 1989 / 1991 per circa 20 miliardi.

ART. 2

RELAZIONI SINDACALI

Le parti, nel pieno rispetto delle proprie autonomie e ruoli, convengono sull'importanza di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con gli obiettivi comunemente definiti dal presente e dai precedenti accordi.

L'attivazione di tale principio avviene con il pieno riconoscimento del ruolo negoziale delle parti, ai vari livelli e per le materie di rispettiva competenza.

In tale contesto, in relazione ai processi di trasformazione, innovazione e di sviluppo, andranno valorizzati il confronto e la contrattazione decentrati (regionale, territoriale e/o di unita' produttiva) per le materie di competenza.

L'informazione, presupposto fondamentale per favorire corrette relazioni sindacali, dovra' avere, fatte salve le normali esigenze di riservatezza, carattere preventivo.

Diritti di informazione e confronto a livello nazionale

In questa sede verranno fornite informazioni, di norma semestrali, al fine di effettuare verifiche e / o realizzare eventuali intese relativamente a:

- strategie generali delle singole aziende,
- andamento economico e relativi bilanci,
- sviluppo ed investimenti,
- evoluzione delle strategie commerciali,
- innovazioni tecnologiche e relativi programmi di attuazione,
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione,
- appalti e terziarizzazione,
- occupazione e sue dinamiche,
- programmi di formazione e addestramento,
- Contratti Formazione e Lavoro e relative tipologie di impiego,
- andamento e risultati dei programmi di gestione delle situazioni di criticita' aziendali,
- azioni positive e pari opportunita'.

Le parti confermano la validita' della Commissione Tecnica Nazionale, di cui all'art. 2 del C.I.A. 12 aprile 1985, quale strumento di approfondimento ed analisi, sia su

tematiche generali che su problemi specifici, che comportino riflessi sulla condizione lavorativa.
Tale Commissione si potra' avvalere di competenze funzionali ai temi da esaminare e di volta in volta individuate.

Diritti di informazione e confronto a livello regionale

Attiene a tale livello l'informazione e il confronto anche al fine di realizzare eventuali intese, sulle medesime materie previste dal livello nazionale, in relazione agli effetti delle stesse sulla struttura produttiva, occupazionale ed organizzativa.

Attiene inoltre a tale livello il confronto su quanto previsto dal presente accordo in tema di mercato del lavoro ed in particolare per quanto riguarda i contratti di formazione e lavoro.

Diritto di informazione e confronto a livello territoriale e / o di unita' produttiva

In questa sede verranno fornite informazioni e si dara' luogo al confronto , in occasione di periodici incontri,

al fine di realizzare intese relativamente a :

- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unita ' territoriali e / o delle unita' produttive,
- organici, loro composizione e organizzazione del lavoro,
- occupazione part time e lavoro supplementare,
- orari di lavoro,
- ambiente di lavoro e tutela della salute anche in relazione ad eventuali conseguenze delle innovazioni tecnologiche,
- obiettivi e risultati economico / commerciali ed articolazione dei dati riferiti alla produttivita',
- professionalita' e livelli di inquadramento.

ART. 3

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono che i processi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro debbano essere indirizzati anche a valorizzare la professionalita', oltre che a migliorare la condizione della qualita' del lavoro in tutti i suoi aspetti.

Al fine di conseguire quanto sopra, oltre che ad un piu' razionale e miglior utilizzo degli impianti, piu' elevati livelli di produttivita', una piu' equa ripartizione dei carichi di lavoro ed un piu' efficace servizio alla clientela, le parti si confronteranno a livello territoriale e / o di unita' produttiva per realizzare eventuali intese sull'organizzazione del lavoro e sull'insieme di tutte le variabili che ad essa concorrono.

ART. 4

AZIONI POSITIVE E PARI OPPORTUNITA'

Al fine di promuovere azioni positive per favorire le pari opportunita', l'Azienda, anche alla luce delle normative e indirizzi comunitari in materia, si dichiara favorevole a valutare congiuntamente progetti finalizzati allo sviluppo dell'occupazione e della professionalita' femminile, in relazione alle effettive esigenze, anche per conseguire una maggiore presenza femminile nelle qualifiche piu' elevate.

ART. 5

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

I contratti di formazione e lavoro rappresentano uno strumento idoneo per lo sviluppo occupazionale giovanile, orientato al conseguimento di un livello professionale in linea con le esigenze del modello organizzativo e finalizzato alla conferma in servizio.

Pertanto tali lavoratori fanno parte a pieno titolo dell'organizzazione produttiva a parita' di condizioni normative e di lavoro a norma delle vigenti disposizioni di legge, nonche' dell'esercizio dei diritti sindacali.

Le Aziende ribadiscono l'orientamento, gia' emerso nell'ultimo triennio, a confermare in servizio i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro.

Sono previste verifiche periodiche sui risultati formativi che, in caso di esito positivo, daranno luogo, non oltre il compimento del decimo mese di attivita',alla conferma anticipata, fermo restando il normale decorso del regime contributivo e la normativa di legge.
In caso di mancata anticipata conferma, verra' data motivata comunicazione all'interessato ed al Consiglio d'Azienda.

Le Aziende forniranno , ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro, una appropriata formazione teorica comprensiva di informazioni sul C.C.N.L. e sulla legislazione sociale e del lavoro.

Nell'ambito di migliori relazioni sindacali a livello decentrato le parti convengono che il ricorso ad assunzioni con contratto di formazione e lavoro, avverra' anche attraverso accordi tra le parti , a livello Regionale, tenuto conto di eventuali intese territoriali tra OO.SS. e Associazioni di categoria.

Norma transitoria

Entro un mese dalla firma del presente accordo, le Aziende comunicheranno agli interessati ed ai Consigli d'Azienda l'eventuale mancata conferma di lavoratori in forza con contratto di formazione e lavoro che abbiano, in pari data, superato il decimo mese di anzianita' lavorativa.

ART. 6

FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Le Aziende COIN e OVIESSE confermano il proprio impegno a realizzare programmi di formazione e addestramento che consentano un crescente sviluppo professionale dei lavoratori, in linea con le esigenze di servizio, l' efficienza aziendale, i mutamenti tecnologici ed organizzativi e la scadenza comunitaria del 1992.

Programmi, contenuti, tempi, modalita', strumenti, personale coinvolto, saranno oggetto di preventiva informazione e confronto nelle sedi previste, tenuto conto delle interrelazioni con l'organizzazione del lavoro esistente nelle unita' produttive,oltre che dei relativi organici.

ART. 7

AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE

Nel rispetto delle leggi vigenti e degli articoli 9 e 12 della legge 300/70, le parti concordano che l'ambiente di lavoro e la tutela della salute dei dipendenti costituiscono parte integrante degli obiettivi di miglioramento della qualita' del lavoro da conseguire con interventi organici.

A tale scopo le parti concordano di intervenire nelle forme e con gli strumenti ritenuti piu' idonei, avvalendosi anche delle strutture pubbliche competenti per promuovere indagini e verifiche delle condizioni ambientali.

ART. 8

MERCATO DEL LAVORO

Le Aziende sono impegnate a perseguire sviluppi occupazionali coerenti con i programmi aziendali, nei quali risulti un equilibrato rapporto tra personale full time e part time nelle diverse articolazioni, fra personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro.

Le Aziende confermano, altresi', l'impegno a favorire l' utilizzo delle fasce piu' deboli dell'attuale mercato del lavoro (ultraventinovenni, ecc.), nonche' il ricorso ad eventuali convenzioni ai sensi dell'art. 17 della legge 56/87.

Tutto cio' avendo riguardo alle esigenze organizzative e professionali.

ART. 9

PART TIME

Le parti convengono che il lavoro a tempo parziale rappresenta uno strumento di flessibilita' che, nell'ambito della evoluzione dei modelli organizzativi della Distribuzione Organizzata, puo' assicurare una migliore qualita' del servizio ai consumatori, oltre che essere una forma di rapporto di lavoro che puo' rispondere ad esigenze individuali.

Cio' premesso, le parti si danno atto che il rapporto di lavoro a tempo parziale trovera' utilizzazione nelle diverse configurazioni previste dalla legge e dal C.C.N.L. e in conformita' dell'art. 5 del C.I.A. 12.4.85.

In relazione alla legge 19 dicembre 1984 n. 863, art. 5, anche per le caratteristiche dell'organizzazione aziendale, e' ammessa la prestazione di lavoro supplementare, che dovra' avere carattere di eccezionalita' e dovra' essere preventivamente concordata con le Organizzazioni Sindacali e / o i Consigli di Azienda in sede locale.

A decorrere dal 1 luglio 1989 la retribuzione della prestazione lavorativa supplementare sara' assicurata, per

accordo fra le parti, con una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 27 % : tale maggiorazione comprende ed assorbe il computo della retribuzione per la prestazione supplementare su ogni istituto di fatto. L'indennita' di fine rapporto maturata per le ore supplementari verra' corrisposta alla cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 10

INFORTUNIO

In caso di infortunio, le Aziende COIN e OVIESSE si impegnano a integrare il trattamento economico erogato dall'INAIL fino a raggiungere il 100 % della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale prestazione lavorativa.

NOTA A VERBALE

Applicazione art. 7 C.I.A. 12.4.85
in caso di malattia e infortunio

Nelle unita' di vendita ove la prestazione dei lavoratori a tempo pieno e' articolata su settimane a 40 e 36 ore lavorative, in caso di assenza per malattia e infortunio, l'orario di lavoro sara' convenzionalmente ragguagliato a 39 ore settimanali e quindi la riduzione di orario (ROS) verra' considerata in misura pari a 10 minuti per ogni giornata di assenza.

La norma trova applicazione in misura proporzionale alle ridotte prestazioni dei lavoratori part time.

ART. 11

ORARIO DI LAVORO

Le parti convengono che l'attuale disciplina degli orari commerciali puo' consentire , a livello territoriale e / o di unita' produttiva, iniziative a carattere sperimentale in grado di realizzare diversi regimi di orari lavorativi, comprese eventuali riduzioni dell'orario giornaliero, da contrattare tra le parti.

ART. 12

DEROGHE NATALIZIE

Le parti convengono di contrattualizzare,qui di seguito,il trattamento economico per le prestazioni lavorative in giorni di calendario festivi, richieste nelle unita' di vendita, in occasione delle deroghe natalizie che prevedono l'apertura al pubblico (intendendosi per tali il periodo compreso tra l'ultima domenica di novembre e quella antecedente l'Epifania).

. Cont T. IND.
. CFL.

Si conviene il pagamento del 130% delle ore effettivamente lavorate e, in aggiunta, il recupero di tante ore quante quelle lavorate, fino a un massimo di 8 ore giornaliere, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

130% + 1 Riposo

Il pagamento della sola maggiorazione del 30 % e la concessione di un doppio recupero delle ore effettivamente lavorate, fino a un massimo di 8 ore giornaliere, potranno essere effettuate nei confronti dei lavoratori che ne facciano esplicita richiesta; in tal caso il secondo recupero verra' effettuato entro il 30 marzo successivo, compatibilmente con le esigenze organizzative.

30% + 2 Riposi

Per le prestazioni eccedenti le 8 ore giornaliere sara' riconosciuto il pagamento del 130%.

Per il personale part time il recupero delle ore lavorate in occasione delle deroghe natalizie, come sopra indicato, sara' riconosciuto in proporzione al normale orario di lavoro giornaliero e / o settimanale, con gli stessi criteri previsti per il personale a tempo pieno.

Le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro saranno retribuite con il pagamento del 130 % senza ulteriori recuperi.

Il trattamento economico sopra definito sostituisce ogni e qualsiasi altro trattamento precedentemente corrisposto a tale titolo e viene riconosciuto al personale assunto a tempo indeterminato o con contratto di formazione e lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il trattamento previsto per le deroghe natalizie non trovera' applicazione in occasione delle operazioni inventariali, anche se dovessero cadere nel periodo sopraindicato.

ART. 13

A) COIN - PARTE ECONOMICA

La retribuzione aziendale, a decorrere dalle date sottoindicate, verra' incrementata dei seguenti valori mensili lordi (per 14 mensilita').

Decorrenza 1.3.1989

Livello	Importo mensile lordo
Q	34.000
I	31.000
II	27.000
III	23.000
IV	20.000
V	18.000
VI	16.000
VII	14.000

Decorrenza 1.3.1990

Livello	Importo mensile lordo
Q	42.000
I	39.000
II	34.000
III	29.000
IV	25.000
V	22.000
VI	20.000
VII	17.000

Decorrenza 1.3.1991

Livello	Importo mensile lordo	Totale a regime
Q	59.000	135.000
I	55.000	125.000
II	47.000	108.000
III	41.000	93.000
IV	35.000	80.000
V	31.000	71.000
VI	28.000	64.000
VII	24.000	55.000

Al personale a tempo parziale tali importi saranno erogati in misura proporzionale alla ridotta prestazione lavorativa.

Una tantum

Al personale in forza alla data della sottoscrizione del presente accordo, sara' corrisposta, con la retribuzione del mese di luglio 1989, una erogazione, uguale per tutti i lavoratori a tempo pieno, del valore di L. 200.000 lorde.

Al personale impiegato a tempo parziale detto importo sara' erogato in misura proporzionale alla ridotta prestazione lavorativa.

Le parti concordano che tale una tantum e' escluso dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29.5.1982, n. 297.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovra' essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne dara' pronta comunicazione all'azienda.

ART.17 Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale e' ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato e' composto, a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS, presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed e' presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncera' entro il termine perentorio di 10 giorni.

ART. 18 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U. , una volta definiti gli eventuali ricorsi, sara' comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

ART.19 Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale mettera' a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unita' produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

ART. 13

B) OVIESSE - PARTE ECONOMICA

1) Una tantum

Al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo con contratto a tempo indeterminato e di formazione e lavoro, sara' corrisposto, con la retribuzione del mese di luglio, un importo "una tantum" uguale per tutti i lavoratori a tempo pieno, del valore di L. 400.000 lorde.

Al personale assunto successivamente al 1 marzo 1988, o con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo una tantum sara' erogato in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro ed al tipo di contratto , con esclusione dei periodi nei quali non e' dovuta, dall'azienda, retribuzione.

Le parti convengono che tale importo non e' computabile nel calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 del c.c., come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297.

2) Elemento retributivo aziendale

L'importo attualmente corrisposto a titolo di elemento retributivo aziendale verra' aumentato con le seguenti decorrenze e valori mensili lordi (per 14 mensilita').

Decorrenza 1.6.89

Livello	Importo mensile lordo
Q	50.000
I	47.000
II	40.000
III	35.000
IV	30.000
V	27.000
VI	24.000
VII	21.000

Decorrenza 1.7.90

Livello	Importo mensile lordo
Q	42.000
I	39.000
II	34.000
III	29.000
IV	25.000
V	22.000
VI	20.000
VII	17.000

Decorrenza 1.7.91

Livello	Importo mensile lordo	Totale a regime
Q	43.000	135.000
I	39.000	125.000
II	34.000	108.000
III	29.000	93.000
IV	25.000	80.000
V	22.000	71.000
VI	20.000	64.000
VII	17.000	55.000

Al personale a tempo parziale tali importi saranno erogati in misura proporzionale alla ridotta prestazione lavorativa.

ART. 14

A) COIN - PRODUTTIVITA' PUNTI VENDITA

Per il triennio '89 /'91 viene istituito, per il personale dei punti di vendita della societa' COIN, un meccanismo finalizzato a correlare quote retributive al raggiungimento di incrementi reali di vendite, definito premio di produttivita'.

Le parti convengono sul carattere sperimentale di questo meccanismo e concordano che lo stesso trovera' applicazione per l'arco di validita' del presente accordo.

Le parti convengono inoltre che le somme erogate a tale titolo sono, per loro natura, escluse dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 297 / 82.

Modalita' di calcolo

Anno 1989

La determinazione del premio di produttivita' viene calcolata considerando le vendite, nelle filiali che hanno operato per l'intero esercizio, al netto di I.V.A. e depurate del tasso di inflazione (calcolo ISTAT) sulle vendite dell'anno precedente, netto I.V.A., riferito alle stesse unita' che hanno operato per l'intero esercizio.

Al personale dei singoli punti vendita che avranno realizzato un incremento reale delle vendite pari o superiore al 2 % sull'anno precedente, verra' erogata una quota salariale lorda in base ai valori indicati nella tabella A allegata.

Anni 1990 / 1991

- Premio di produttivita' per obiettivo aziendale.

  A tutto il personale dei punti vendita COIN viene riconosciuto un premio di produttivita' legato al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

  Qualora l'incremento percentuale delle vendite dell'anno al netto di I.V.A. e depurato degli effetti inflattivi (ISTAT) sul fatturato dell'anno precedente al netto di I.V.A. sia uguale o superiore al 2.5%, a parita' di punti vendita, verra' erogata una quota retributiva lorda uguale per tutti di L. 250.000.

- Premio di produttivita' per obiettivo di filiale.

Per il personale dei singoli punti vendita, qualora si realizzi un incremento reale del fatturato calcolato secondo le modalita' sopra determinate, verra' erogata una quota retributiva lorda uguale per tutti secondo la tabella B allegata.

In caso di raggiungimento dell'obiettivo aziendale, resta inteso che la prima quota (dal 2.5 al 3.49 %, pari a L. 250.000), sara' assorbita da quanto corrisposto a titolo di premio di produttivita' aziendale.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di produttivita' di filiale , le parti , a livello territoriale e / o di unita' produttiva, attiveranno un confronto di merito allo scopo di assumere e valutare gli elementi relativi alle cause che lo hanno determinato al fine di prevedere i necessari correttivi.

Le parti convengono che il premio di produttivita', sia aziendale che di filiale, sara' corrisposto in una unica soluzione entro il mese di aprile di ciascun anno successivo a quello di riferimento, esclusivamente al personale in forza alla data di erogazione del premio, in misura proporzionale al tipo di contratto (tempo pieno o tempo parziale) ed in relazione ai mesi di effettiva prestazione lavorativa.

N.B. Si chiarisce che il termine vendite equivale a fatturato.

COIN - TABELLA A.

PRODUTTIVITA' ANNO 1989

Incremento % del fatturato		Importo di produttivita'	
da 2 % a 2.99 %		L. 200.000.=	lorde
" 3 % " 3.99 %	ulteriori	L. 100.000.=	"
" 4 % " 4.99 %	"	L. 100.000.=	"
" 5 % " 5.49 %	"	L. 75.000.=	"
" 5.5% " 5.99 %	"	L. 75.000.=	"
" 6 % " 6.49 %	"	L. 75.000.=	"
oltre 6.5 %	"	L. 75.000.=	"

COIN - TABELLA B.

PRODUTTIVITA' ANNI 1990 / 1991

Incremento del fatturato				Importo di produttivita'		
da	2.5 %	a 3.49 %		L. 250.000.=	lorde
"	3.5 %	" 4.49 %	ulteriori	L. 100.000.=	"
"	4.5 %	" 5.49 %	"	L. 100.000.=	"
"	5.5 %	" 5.99 %	"	L. 75.000.=	"
"	6.0 %	" 6.49 %	"	L. 75.000.=	"
"	6.5 %	" 6.99 %	"	L. 75.000.=	"
oltre	7.0 %		"	L. 75.000.=	"

ART. 14

B) OVIESSE - PRODUTTIVITA' PUNTI VENDITA

Per il triennio 1989 / 1991 viene istituito un premio di produttivita' annuo correlato alle maggiori vendite conseguite in ciascun punto vendita e calcolato secondo il seguente parametro:

- vendite dell 'anno al netto di I.V.A. e depurate degli effetti dell'inflazione, definita secondo i parametri ISTAT,

s u

- vendite dell' anno precedente al netto di I.V.A..

Al personale dei singoli punti vendita che avranno realizzato un incremento reale delle vendite pari o superiore al 2.5 % sull'anno precedente, verra' erogata una quota salariale lorda in base ai valori indicati alla tabella A allegata.

Tale quota verra' corrisposta in un'unica soluzione nel mese di marzo dell'anno successivo, esclusivamente al personale in forza alla data di erogazione del premio, in misura proporzionale al tipo di contratto (tempo pieno o tempo parziale) ed in relazione ai mesi di effettiva

prestazione lavorativa.

Gli importi erogati in applicazione del presente accordo sono esclusi dal calcolo di trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 del c.c., come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297.

In deroga a quanto sopra, in relazione alle oggettive diverse opportunita' di sviluppo, misurate con i parametri sottoindicati, si conviene che per le unita' di vendita con :

- anzianita' di apertura superiore ai 10 anni
- resa per mq. superiore a 6,5 milioni (dati 1988)
- resa per persona superiore a 350 milioni (dati 1988),

la quota di produttivita' scatti al raggiungimento di un incremento reale delle vendite pari o superiore all'1.5 % secondo le gradualita' e i valori di cui alla tabella B allegata.

Per l'anno 1989, in base ai parametri di cui sopra, sono stati individuati i seguenti punti vendita:

- Legnago
- Carpi
- Milano Via Padova
- Milano Baggio
- Milano Garibaldi
- Genova
- Pescara
- Roma Ostia
- Roma Radio
- Brindisi.

Tale deroga potra' essere applicata a quei punti vendita che subiscano effetti negativi dal sopravvenire di concorrenza interna ed esterna aggiuntiva (apertura di nuovi ipermercati, grandi magazzini, magazzini a prezzo unico); la tabella B sopracitata verra' applicata nell'esercizio commerciale nel quale l'unita' ha subito le maggiori penalizzazioni.

La deroga potra' essere estesa, previo confronto territoriale, a quelle unita' di vendita che presentino analoghe difficolta' anche in mancanza di uno o due dei parametri sopra indicati.

NB Si chiarisce che il termine vendite equivale a fatturato.

OVIESSE - TABELLA A.

IMPORTI DI PRODUTTIVITA'

Incremento % del fatturato	Importo tot. di produttivita'
da 2.5 % a 3.49 %	L. 200.000 lorde
" 3.5 % " 4.49 %	L. 300.000 "
" 4.5 % " 5.49 %	L. 400.000 "
" 5.5 % " 5.99 %	L. 450.000 "
" 6.0 % " 6.49 %	L. 500.000 "
" 6.5 % " 6.99 %	L. 550.000 "
oltre 7.0 %	L. 600.000 "

OVIESSE - TABELLA B.

IMPORTI DI PRODUTTIVITA'

Incremento % del fatturato	Importo tot. di produttivita'
da 1.5 % a 2.49 %	L. 200.000 lorde
" 2.5 % " 3.49 %	L. 300.000 "
" 3.5 % " 3.99 %	L. 350.000 "
" 4.0 % " 4.49 %	L. 400.000 "
" 4.5 % " 4.99 %	L. 450.000 "
" 5.0 % " 5.49 %	L. 500.000 "
" 5.5 % " 5.99 %	L. 550.000 "
oltre 6.0 %	L. 600.000 "

ART. 14

C) PRODUTTIVITA' PER I DEPOSITI CENTRALI COIN e OVIESSE

Le parti, considerate le esperienze gia' acquisite con i precedenti accordi, si impegnano a definire con le OO.SS. territoriali ed i Consigli d'Azienda meccanismi per i compensi di produttivita' per il personale dei rispettivi depositi di Mestre/Terraglio, che tengano conto delle specificita' proprie di questa area, secondo parametri obiettivi e modalita' di applicazione da concordare e comunque coerenti con quanto definito per il personale di vendita.

Tali incontri verranno attivati entro il 31.7.1989.

ART. 14

D) PRODUTTIVITA' DELLE SEDI

COIN e OVIESSE

Le parti, allo scopo di valutare ed individuare criteri e meccanismi di produttivita' per le Sedi Coin e Oviesse, si incontreranno a livello territoriale e con i Consigli di Azienda entro il mese di settembre 1989 per definire tale materia.

ART. 15

A) COIN - PROFESSIONALITA'

Punti di vendita

L'evoluzione della formula commerciale connessa all'attuazione del progetto "negozio nel negozio" e le conseguenti modifiche del modello organizzativo, contengono le premesse per elevare la professionalita' dei lavoratori, favorita anche dai programmi di formazione ed addestramento cosi' come richiamato dall'articolo specifico del presente accordo.

In tale ambito, l'Azienda si e' impegnata a perseguire il migliore rapporto tra le funzioni specialistiche ed operative delle attivita' di vendita, con conseguente crescita dei livelli di professionalita'.

Tenuto conto dei tempi di attuazione del citato modello organizzativo, viene previsto, dopo la verifica delle condizioni di fatto, il passaggio, entro il 31 dicembre 1989, di n. 24 lavoratori al III livello per la mansione di "venditore specializzato provetto",in modo da attestare tutte le filiali alla media aziendale.

Nel corso degli anni 1990 e 1991 verra' realizzato il

completamento della struttura di tutti i punti vendita con il conseguente passaggio al III livello, sempre per i compiti sopra richiamati, di circa 30 lavoratori per ciascun esercizio.

Allo scopo di verificare i criteri ed i parametri di riferimento, verra' attivato, in sede di Commissione Tecnica , un confronto tra le parti per individuare anche tempi e modalita' di attuazione.
I lavori della Commissione inizieranno entro settembre 1989 per concludersi, in una prima fase, non oltre il 30.11.1989.

La contrattazione e la gestione delle relative problematiche, una volta definito a livello nazionale il quadro di riferimento, verra' demandato a livello territoriale e di unita' produttiva.

Sede

Le parti convengono di esaminare , nel territorio, con le competenti strutture sindacali e / o Consiglio d'Azienda la congruita' degli inquadramenti e la professionalita' del personale operante presso la Sede centrale di Mestre.

ART. 15

B) OVIESSE - PROFESSIONALITA'

Punti vendita

Le parti convengono che la specificita' della formula Oviesse determina un modello organizzativo che si articola nell'ambito dell'area di vendita, con due livelli professionali:

- gerente
- addetto/a alla vendita.

Il personale addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie di vendita svolge le seguenti attivita':

- incasso e relative registrazioni
- marcazione
- rifornimento dei banchi di vendita, intendendosi per tale l'attivita' che prevede il riempimento delle attrezzature secondo criteri e modalita' espositivi gia' definiti che evidenziano i contenuti merceologici dell'assortimento e ne facilitano la preselezione
- segnalazione degli scoperti di banco anche con l'utilizzo di modelli che consentano il reintegro con quantita' prefissate
- conte periodiche, per alcuni reparti, della merce esistente

- movimentazione fisica della merce
- presidio ed assistenza al cliente nei limiti della formula a libero servizio
- difesa del patrimonio aziendale

Queste attivita' sono svolte con frequenze e prevalenze diverse conseguentemente all'area di presidio assegnata.
Il periodo di permanenza in un'area merceologica e' anche finalizzato all'acquisizione di specifiche conoscenze tecniche e particolari capacita' tecnico - pratiche come da declaratoria dell'inquadramento contrattuale previsto.

Tutto cio' premesso e concordato, le parti convengono di procedere ad analisi organizzative a livello territoriale nelle realta' che per dimensione, organico e fatturato evidenziano maggiore complessita'.

Si conviene anche che, alla luce dell'evoluzione delle politiche commerciali nelle realta' di cui sopra, le attivita' di visual merchandising assumano maggiore rilevanza.
Conseguentemente , in presenza di competenza, esperienza ed attitudini comprovate verra' individuato, fra il personale addetto, un ridotto numero di lavoratori che,

oltre a svolgere tutte le attivita' precedentemente descritte, svolga un ruolo operativo, di addestramento ed assistenza ai colleghi nell'applicazione dei criteri di visual merchandising.
A tali lavoratori verra' riconosciuta una indennita' speciale di L. 30.000 lorde mensili per dodici mensilita'.

Stante la sperimentalita' dell'innovazione, le parti concordano di procedere ad una rigorosa verifica dei requisiti definiti e dell'efficacia organizzativa anche al fine di un eventuale graduale sviluppo.

- Addetto alle operazioni di ufficio

  In relazione alla specificita' dei compiti e delle attivita' complementari assegnate, all'addetto alle operazioni d'ufficio, avente una anzianita' aziendale nella mansione pari o superiore a 12 mesi, verra' riconosciuta, a decorrere dal 1 ottobre 1989, una indennita' di funzione pari a L. 40.000 lorde mensili per dodici mensilita'.

  L'indennita' e' direttamente collegata allo svolgimento delle operazioni d'ufficio: pertanto, qualora si verificasse il passaggio ad altra mansione, tale indennita' non verra' piu' corrisposta.

- Magazziniere di concetto

L'organizzazione del lavoro nei punti di vendita della linea Oviesse prevede che, ferme restando le mansioni di addetto alle operazioni di magazzino, venga assegnato ad un magazziniere, con supervisione da parte del gerente, la responsabilita' del funzionamento del magazzino di filiale e di tutte le attivita' legate alla movimentazione delle merci nel piu' rigoroso rispetto delle disposizioni di legge e delle procedure aziendali, con particolare riferimento anche alla salvaguardia del patrimonio aziendale.

A tale figura viene riconosciuto, dopo almeno 12 mesi di anzianita' in servizio, il III livello del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi.

S E D E

Le parti convengono di esaminare, nel territorio, con le competenti strutture sindacali e / o il Consiglio d'Azienda, la congruita' degli inquadramenti, nonche' i livelli di professionalita' esistenti, del personale operante presso la Sede centrale di Mestre.

ART. 16

DECORRENZA / DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale entra in vigore alla data odierna ed ha validita' a tutto il 31 dicembre 1991.

Le parti si danno atto che il presente contratto, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, e' globalmente migliorativo e deve essere considerato un complesso inscindibile .

Il presente Contratto Integrativo Aziendale integra e sostituisce ove previsto i precedenti Contratti Integrativi Aziendali.