Il giorno 18 novembre 1998 in Firenze

tra

la "Gruppo COIN" S.p.A. rappresentata dai Sig.ri
G. Gabrielli, L. Poli, N. Cappiello, A. Serafino

e

FISASCAT-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale
Sig.ra L. Cirillo,

FILCAMS-CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale
Sig. L. Coppini,

UILTUCS-UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale
Sig. P. Stroppa,

alla presenza delle rispettive Segreterie Regionali e Territoriali, nonchè del Coordinamento Nazionale dei Lavoratori,

in applicazione di quanto stabilito dal Protocollo Governativo del 23 Luglio 1993 e dal C.C.N.L. di settore, in materia di contrattazione aziendale,

- a seguito dell'Accordo del 23 Dicembre 1996,
- valutati i risultati degli esercizi commerciali 1997 - 1998 e delle iniziative aziendali sperimentate nel corso del 1° semestre 1998,
- visto l'impegno, sottoscritto tra le parti in Firenze il 3 Aprile 1998, per rivedere il meccanismo del salario variabile,

vengono raggiunte le seguenti intese integralmente sostitutive di ogni precedente accordo di livello aziendale o territoriale in materia di retribuzione variabile e di incentivazione del personale.

PREMESSA

Le parti definiscono -per l'esercizio commerciale 1999 (febbraio 1999 - gennaio 2000) il sistema più' avanti descritto, atto a correlare quote di retribuzione variabile al raggiungimento di miglioramenti di produttività', di efficienza e di qualità' del servizio.

Le parti, nel confermare l'importanza di ricercare forme sempre più efficaci di rilevazione degli andamenti produttivi aziendali e/o di gruppi omogenei di lavoratori al fine di individuare meccanismi distributivi di retribuzione idonei a premiare il diversificato apporto dei lavoratori ai risultati aziendali, ritengono tali meccanismi coerenti con lo spirito degli accordi di relazioni industriali già' ricordati.

Le parti, in relazione al carattere di innovativita' di alcuni elementi presenti nell'accordo ed al limitato tempo di osservazione del funzionamento dei meccanismi individuati a decorrere dal 1997, ritengono opportuno limitare l'efficacia di quanto convenuto all'esercizio 1999 e si impegnano sin d'ora ad avviare , nella seconda parte dell'anno di validita' dell'accordo, il confronto idoneo ad individuare i meccanismi ed i parametri (anche diversi e/o integrativi di quelli oggi adottati) ritenuti piu' idonei a riscontrare gli andamenti produttivi dell'Azienda e/o di singoli gruppi di lavoratori in relazione a :

- evoluzione del mercato della distribuzione e delle strategie aziendali;
- diversificate realta' organizzative e di business presenti in Gruppo Coin;
- la soddisfazione del cliente, attraverso l'individuazione di parametri idonei a rilevarla e a cui correlare quota parte della retribuzione variabile.

SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE DI VENDITA

Obiettivo prioritario del sistema di retribuzione variabile e' quello di consentire l'erogazione di importi salariali variabili legati ai risultati di vendita, che rappresentino incrementi effettivi di produttivita', efficienza e qualita' del servizio.

Il sistema premiante, a tal fine, si articola in parametri/obiettivi di crescente intensità connessi al livello di miglioramento nel conseguimento delle previsioni di vendita, articolate sia per singoli bimestri che con riguardo all'intero esercizio, nonchè a parametri legati ai risultati conseguiti.

Parametri/obiettivi al raggiungimento dei quali - in relazione alle specificità organizzative e di business presenti nel Gruppo - viene correlata la erogazione di quote salariali come di seguito descritte.

Il sistema trova applicazione per le filiali della Divisione Coin, per le filiali della Divisione Oviesse e per i negozi Bimbus operativi alla data di stipula della presente intesa, con riguardo al personale operativo di vendita e dei servizi.

Nota a verbale

Le parti si incontreranno entro il mese di marzo '99 per individuare criteri e modalità attraverso cui definire il livello di applicazione dei contenuti della presente intesa alle Filiali e Negozi di nuova apertura.

DIVISIONE COIN

PREVISIONI DI VENDITA PER BIMESTRI

A) Tale parametro/obiettivo avrà a riferimento tre periodi bimestrali (marzo-aprile maggio-giugno settembre-ottobre) e prenderà in esame l'apporto produttivo dei lavoratori aggregati per gruppi di lavoro omogenei, intendendosi per tali, gruppi di persone già rilevanti sotto il profilo organizzativo (ad es. sub-category) o gruppi di persone che, per omogeneita' merceologica o contiguita' di spazi, operino comunque in gruppo (minimo 3 persone e, di norma, non superiori a 10) . L'individuazione dei gruppi di lavoro, in coerenza con i criteri appena descritti, sarà oggetto di preventiva informativa e valutazione congiunta a livello di singolo punto vendita.

Verrà riconosciuto al personale dei gruppi di lavoro omogenei individuati, l'importo di

- L. 250.000, se i risultati di vendita sono pari o superiori al + 3 % delle previsioni di periodo;

- L. 400.000, se i risultati di vendita sono pari o superiori al + 5%, per un importo massimo, nei tre bimestri di L. 1.200.000.

B) Al personale dei gruppi di lavoro omogenei individuati che avrà conseguito i predetti risultati verra' effettivamente corrisposto nel mese successivo al bimestre di riferimento il 70% dell'importo maturato. Il restante valore verrà distribuito al personale del punto di vendita secondo le modalità descritte nel paragrafo successivo.

PREVISIONI DI VENDITA ANNUALI (intero esercizio)
PER PUNTO VENDITA COIN

Al personale del punto di vendita viene corrisposto l'importo di

- L. 400.000, se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al + 1 % delle previsioni;

- L. 700.000, se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al + 3 % delle previsioni;

- L. 1.100.000, se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al + 5%.

Per tutti i punti di vendita "a parità" intendendosi per tali quelli aperti al 1.2.1998 e quelli che, sempre nel 1998, non abbiano subito interventi sostanziali di ristrutturazione -ove non vengano raggiunti gli obiettivi suindicati, ma i risultati di vendita, rispetto all'anno precedente, abbiano avuto un incremento uguale o superiore al 3 %- verra' comunque corrisposto l'importo di L. 300.000. Per incrementi uguali o superiori al 4% verrà corrisposto l'importo di L. 400.000.

Per i punti vendita che nel corso del 1998 abbiano subito interventi sostanziali di ristrutturazione, al raggiungimento del 90% dell'incremento delle previsioni di vendita, si darà luogo ad una erogazione di L. 400.000. Al raggiungimento dell'85% dell'incremento delle previsioni di vendita si darà luogo ad una erogazione di L. 200.000.

Agli importi indicati nel presente paragrafo andrà aggiunta l'eventuale ripartizione della quota accantonata ai sensi di quanto indicato nel punto relativo alle "Previsioni di vendita per bimestri".

DIVISIONE OVIESSE

PREVISIONI DI VENDITA PER BIMESTRI PER PUNTO VENDITA

Tale parametro/obiettivo avrà a riferimento due periodi bimestrali, uno nella prima parte dell'esercizio ed uno nella seconda.

Verrà riconosciuto al personale del punto di vendita l'importo di

- L. 250.000 se i risultati di vendita sono pari o superiori al −3% delle previsioni;
- L. 400.000 se i risultati di vendita sono pari o superiori al −5% delle previsioni;
- L. 600.000 se i risultati di vendita sono pari o superiori al −8% delle previsioni;

per un importo massimo, nei due bimestri, di L. 1.200.000 .

PREVISIONI DI VENDITA ANNUALI (intero esercizio) PER PUNTO VENDITA

A tutto il personale del punto di vendita verrà corrisposto l'importo di

- L. 400.000, se i risultati di vendita dell'intero periodo sono pari o superiori al 1 % delle previsioni;
- L. 700.000, se i risultati di vendita dell'intero periodo sono pari o superiori al 3 % delle previsioni;
- L. 1.100.000, se i risultati di vendita dell'intero periodo sono pari o superiori al 5% delle previsioni.

Per tutti i punti di vendita "a parità" intendendosi per tali quelli aperti al 1.2.1998 e quelli che, sempre nel 1998, non abbiano subito interventi sostanziali di ristrutturazione -ove non vengano raggiunti gli obiettivi suindicati, ma i risultati di vendita, rispetto all'anno precedente, abbiano avuto un incremento uguale o superiore al 3 %- verra' comunque corrisposto

l'importo di L. 300.000. Per incrementi uguali o superiori al 4% verrà corrisposto l'importo di L. 400.000.

Per i punti vendita che nel corso del 1998 abbiano subito interventi sostanziali di ristrutturazione, al raggiungimento del 90% dell'incremento delle previsioni di vendita, si darà luogo ad una erogazione di L. 400.000. Al raggiungimento dell'85% dell'incremento delle previsioni di vendita si darà luogo ad una erogazione di L. 200.000.

RETE DI VENDITA BIMBUS

PREVISIONI DI VENDITA PER BIMESTRI

A) Tale parametro/obiettivo avrà a riferimento tre periodi bimestrali (marzo-aprile maggio-giugno settembre-ottobre). Verrà riconosciuto al personale del punto di vendita l'importo di

- L. 250.000 se i risultati di vendita sono pari o superiori al + 3 % delle previsioni di periodo;

- L. 400.000 se i risultati di vendita sono pari o superiori al + 5%, per un importo massimo, nei tre bimestri di L. 1.200.000.

PREVISIONI DI VENDITA ANNUALI (intero esercizio) PER PUNTO VENDITA

A tutto il personale operativo del punto vendita, così come individuato sopra, viene corrisposto l'importo di

- L. 400.000, se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al + 1 % delle previsioni;

- L. 700.000, se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al + 3 % delle previsioni;

- L. 1.100.000, se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al + 5%.

MODALITA' DI EROGAZIONE

Tutti gli importi corrisposti a titolo di produttività, redditività e qualità si intendono al lordo delle trattenute di legge e riferiti al personale con prestazione a tempo pieno e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di formazione e lavoro e con contratto a tempo determinato.

Al personale part-time gli importi saranno corrisposti in misura proporzionale all'orario di lavoro.

Relativamente ai risultati di vendita per bimestri, il premio sarà corrisposto nel mese successivo ai singoli bimestri di riferimento al personale in forza nei bimestri, proporzionalmente alle giornate di servizio effettivamente prestate.

Per quanto concerne i risultati dell'intero esercizio, il premio verrà corrisposto nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. Il premio sarà riconosciuto al personale in forza nel mese di erogazione e per i mesi di effettiva prestazione.

Gli importi corrisposti per i titoli di cui al presente accordo non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale e sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto, ai sensi ed agli effetti dell'art.2120 del Codice Civile, nel testo modificato dalla Legge 29.05.1982.

L'istituto della produttività, secondo lo spirito e le finalità definiti dall'accordo sul costo del lavoro del 23.7.93, è finalizzato al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione. Pertanto, gli importi corrisposti a questo titolo, rientrano nel regime contributivo previdenziale definito in sede governativa (D.L. 24.9.96 n. 499 art.5 - Regime Contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello).

N.B.

Ai fini dell'erogazione del premio di produttività, si specifica che le assenze per ferie, riposi compensativi e permessi sindacali riservati ai componenti delle R.S.A./R.S.U., ai sensi dell'art.27 della legge n.300 del '70, sono computate come effettiva prestazione.