CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

GRUPPO COIN S.p.A.

Il giorno 30 aprile 2013 in Bologna,

tra

- Gruppo COIN S.p.A. rappresentato da:
  Nicola Scattolin, Ugo Turi, Rosa Civiero, Luciano Guadagno, Maria Mora.

e

- FILCAMS-CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale:
  Maria Grazia Gabrielli

- FISASCAT-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale:
  Ferruccio Fiorot

- UILTuCS-UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale:
  Ivana Veronese

alla presenza di una rappresentanza delle strutture sindacali territoriali e del Coordinamento Sindacale Aziendale,

si è concordato quanto segue:

1 PREMESSA

Il precedente Contratto Integrativo di Gruppo Coin è stato stipulato il 19 settembre 2002 quando il Gruppo deteneva e controllava solo negozi ad insegna Oviesse e Coin.

Negli ultimi anni l'Azienda ha accentuato la politica di sviluppo sia attraverso nuove aperture sia acquisendo da altre aziende alcune catene di negozi.

Tale strategia aziendale ha permesso di consolidare la presenza del Gruppo a livello nazionale e sopperire al decremento delle vendite derivante dal drastico calo dei consumi registrato negli ultimi anni in Italia ed al notevole sviluppo di concorrenza qualificata; acquisendo i negozi a marchio: Melablù, Dem, Magnolia, Upim, Iana e Bernardi.

Oltre ai considerevoli investimenti si stima che tali operazioni abbiano comportato la stabilità di circa 3.500 rapporti di lavoro considerati altrimenti a rischio.

Dal 1 gennaio 2013 è stata realizzata la fusione per incorporazione in Gruppo Coin delle Società controllate (Oviesse S.p.A., Oviesse Franchising S.p.A., Coin S.p.A., Coin Franchising S.p.A. e Upim S.r.l.), pertanto tutti i dipendenti di tali società, a decorrere dalla suddetta data, hanno un unico Datore di Lavoro (Gruppo Coin S.p.A.).

Tale situazione che vedeva quindi la presenza di differenti contratti (UPIM e COIN - OVS) e condizioni economico/normative diverse concordate negli accordi di acquisizione delle aziende sopra citate, rendeva utile anticipare la discussione rispetto alla scadenza naturale dei C.I.A. per definire un nuovo articolato contrattuale al fine di consentire la formulazione di norme applicabili a tutti i dipendenti del Gruppo.

Poiché il processo di integrazione delle diverse attività acquisite all'interno del Gruppo Coin è ancora in fase di realizzazione, anche per la complessità derivante dalla gestione di diversi format commerciali che si sviluppano su superfici eterogenee, le Parti hanno ritenuto opportuno rinviare il riesame del capitolo relativo al salario variabile che sarà sviluppato entro il 2013. Sino a tale data saranno applicate le norme del salario variabile previste dal contratto integrativo aziendale del 19 settembre 2002, eccezione fatta per i dipendenti in organico presso la Divisione Upim/Bernardi/Iana (compresi i negozi riconvertiti in altri format).

Le Parti si danno atto che i contenuti del presente documento rappresentano la sintesi di un lungo ed impegnativo confronto che ha dovuto tenere conto

della fase congiunturale negativa dell'economia e delle conseguenti ricadute per l'Azienda individuando soluzioni adeguate al contesto di riferimento.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Contratto Integrativo Aziendale verrà applicato al personale dipendente dal Gruppo Coin e sostituisce dalla data prevista di vigenza dello stesso accordo ogni e qualsiasi altra intesa sottoscritta con le Organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti il presente documento, salvo gli accordi richiamati.

3 RELAZIONI SINDACALI

3.1 DIRITTI DI INFORMAZIONE - VERIFICA E MATERIE DEL CONFRONTO

Le parti confermano la necessità di consolidare un sistema relazionale univoco di riferimento nel confronto negoziale a tutti i livelli.
A tal fine si conviene sul carattere preventivo dell'informazione da parte aziendale così da consentire, ove necessario, l'apertura di un confronto tra le parti secondo una logica di competenza per territorio e materia.
L'informazione avrà carattere periodico anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali e avverrà, di norma, una volta l'anno ed in ogni caso a richiesta delle parti o di una di esse.

3.2 LIVELLO NAZIONALE

L'attività di informazione da parte aziendale avrà carattere preventivo, anche al fine di realizzare intese e riguarderà le seguenti materie:

- strategie di Gruppo in tema di sviluppo, investimenti e politiche commerciali;
- andamento economico aziendale;
- innovazioni tecnologiche che abbiano riflessi sull'organizzazione del lavoro;
- processi di acquisizione, fusione, riorganizzazione e ristrutturazione;
- appalti e terziarizzazioni;
- organici e sue dinamiche;
- programmi di formazione e addestramento;
- mercato del lavoro: apprendistato, contratti a termine, lavoro somministrato, merchandiser e altre eventuali tipologie ;
- azioni positive e pari opportunità;
- coordinamento e indirizzo commissione paritetica nazionale;
- ambiente e salute;
- salario variabile;
- professionalità e livelli di inquadramento;

ogni altra materia che dovesse essere demandata alla contrattazione di secondo livello nell'ambito dei processi di revisione degli assetti nazionali contrattuali.

3.2.1 LIVELLO REGIONALE

Attiene a tale livello l'informazione e il confronto, anche al fine di realizzare intese, sulle medesime materie previste dal livello nazionale, in relazione agli effetti che le stesse materie possono determinare sulla struttura produttiva, occupazionale ed organizzativa dei singoli territori.

3.2.2 LIVELLO DI NEGOZIO

Attiene a tale livello l'informazione, anche mediante documentazione scritta, ed il confronto anche per realizzare intese sulle seguenti tematiche:

- andamento ed obiettivi delle vendite, produttività;
- organizzazione del lavoro;
- gestione dei presidi domenicali;
- organici e loro composizione;
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione;
- occupazione e lavoro supplementare del personale part-time;
- ambiente di lavoro e tutela della salute;
- terziarizzazioni inerenti spazi di vendita o attività.

3.3 COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Le Parti confermano la validità della Commissione Paritetica Nazionale costituita in data 30 ottobre 2000 con la finalità di fornire la corretta interpretazione delle norme contrattuali di secondo livello, anche tenendo conto della reale volontà negoziale delle Parti.
Si conferma che la composizione della Commissione è di 6 membri, 3 di nomina aziendale e 3 di nomina sindacale.
L'attivazione della Commissione potrà avvenire a richiesta scritta di una delle parti su specifici quesiti presentati anche da parte di singoli rappresentanti sindacali o dalle OO. SS. Territoriali firmatarie.
La riunione della Commissione sugli argomenti riportati nell'ordine del giorno, comunicati dalla parte richiedente l'incontro, dovrà tenersi entro 40 giorni dalla data di ricevimento della convocazione.

3.4 DIRITTI SINDACALI

Fermo restando quanto previsto in materia di nomina dei rappresentanti sindacali dalle leggi o dagli accordi interconfederali in materia, si specifica di seguito il monte ore previsto per l'esercizio dell'attività sindacale.

3.4.1 NEGOZI CON MENO DI 15 DIPENDENTI

Nei negozi con meno di 15 dipendenti potrà essere nominato un rappresentante sindacale, congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie.

Il monte ore dei permessi sindacali sarà pari a 22 ore annue.

3.4.2 NEGOZI CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

Il monte ore per i permessi sindacali, fruibili secondo quanto previsto dalle modalità vigenti, sarà determinato attraverso l'attribuzione di 3 ore per ciascun dipendente in organico con riferimento alla forza lavoro risultante all'inizio dell'anno.

3.5 COORDINAMENTO NAZIONALE

Le OO.SS., in funzione della complessità organizzativa dell'Azienda presente attualmente su tutto il territorio nazionale con oltre 750 negozi, ritengono indispensabile il mantenimento dell'organismo denominato "Coordinamento Nazionale", costituito dai Rappresentanti Sindacali dei singoli negozi.
Per agevolare il funzionamento di tale organismo, l'Azienda annualmente metterà a disposizione delle Segreterie Nazionali FILCAMS – FISASCAT e UILTuCS un monte ore di permessi sindacali retribuiti, diviso pariteticamente tra le 3 OO.SS. firmatarie, pari a 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente.
All'inizio di ogni anno l'Azienda fornirà alle Segreterie Nazionali il numero di ore complessivo di permessi retribuiti da destinare al Coordinamento Nazionale.

Si specifica che per le richieste superiori a 2 mesi, le ferie maturate saranno considerate godute dal dipendente entro il periodo di permesso richiesto per le ore di Coordinamento.

3.6 PARI OPPORTUNITÀ

Si conferma la Commissione per le pari opportunità formata da n. 6 componenti, di cui n. 3 designati dall'Azienda e n. 3 designati, nell'ambito dei Rappresentanti Sindacali in carica presso i Negozi di Gruppo COIN, dalle Segreterie Nazionali di Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL. Le tre componenti designate dalle OO.SS. potranno usufruire di permessi individuali retribuiti per numero pari a 30 ore all'anno cadauno per le attività di partecipazione ai lavori della commissione.

L'Azienda si impegna a fornire annualmente alle OO.SS. le informazioni relative all'impiego del personale femminile all'interno del Gruppo anche con riferimento ai piani di crescita professionali, ai percorsi formativi e ai piani di inserimento di nuove risorse.

La Commissione delle pari opportunità potrà proporre misure atte al miglioramento della tutela e della dignità delle lavoratrici anche proponendo iniziative formative e/o di sensibilizzazione e possibili sperimentazioni per conciliare vita/lavoro.

La Commissione potrà monitorare la situazione riguardante le lavoratrici madri anche con riferimento alle eventuali richieste di part time post maternità.

3.7 ASSEMBLEE

Il limite massimo di ore di assemblea viene confermato in 13 ore annue.

Sulle modalità di svolgimento delle assemblee le parti dichiarano reciproca disponibilità a favorire da un ato la più ampia partecipazione dei lavoratori e dall'altro a non pregiudicare il servizio di vendita al pubblico privilegiando le ore di minor affluenza della clientela.
Le modalità di gestione delle assemblee dovranno essere individuate tra le parti all'interno dei negozi interessati.

3.8 FORMAZIONE

Le Parti confermano l'importanza delle iniziative formative realizzate, finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo comune che vede la formazione come parte fondamentale in un sistema di gestione del personale incentrato sul "valore della persona" e del contributo che essa può apportare in termini di competenze, risultati e coinvolgimento.

Le Parti si danno atto che i programmi formativi avranno l'obiettivo di coinvolgere gradualmente tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in base alle esigenze opportunamente valutate.

Le Parti individuano inoltre nei Fondi Paritetici Interprofessionali Nazionali uno degli strumenti cui far riferimento per l'accesso ai programmi di formazione.

3.9 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Le parti ritengono la sicurezza sul luogo di lavoro un valore prioritario da perseguire.
Tra i responsabili della sicurezza di parte aziendale ed i rappresentanti dei lavoratori sarà implementata la collaborazione e gli incontri nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per migliorare le condizioni ambientali, per esaminare argomenti specifici e gli interventi adottati, per condividere le azioni intraprese.

A tal fine, viene istituito almeno un incontro annuale da svolgersi a livello nazionale.

Alla luce delle recenti novità normative in tema di stress lavoro correlato le parti continueranno i confronti per affrontare le analisi condotte e/o da effettuare sia a livello nazionale che territoriale per poter condividere strumenti di miglioramento delle eventuali criticità.

4 ELEMENTO RETRIBUTIVO AZIENDALE (E.R.A.)

Tutti i dipendenti in organico a tempo indeterminato che hanno già maturato tale istituto (E.R.A.) manterranno in retribuzione gli importi corrispondenti a titolo di riconoscimento individuale non assorbibile.

Per tutti i dipendenti in organico al 31 dicembre 2012 presso le Società del Gruppo, transitati da: Melablù, Dem, Magnolia, Iana e Bernardi e da tutte le altre aziende oggetto di acquisizione o affitto, conformemente agli accordi sottoscritti al momento del trasferimento dei rapporti di lavoro, non viene prevista l'applicazione di tale istituto.

Con riferimento ai dipendenti in organico a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2012 non rientranti nelle casistiche sopra previste assunti da Gruppo Coin, Oviesse, Oviesse Franchising, Coin o Coin Franchising, che non abbiano maturato tutto (100%) o in parte (30%) l'E.R.A., secondo le modalità previste dall'accordo integrativo del 19/09/2002, viene riconosciuto dall'Azienda, con decorrenza 1 gennaio 2013:

a) l'importo lordo di 85 Euro (non riparametrabile), a titolo individuale non assorbibile, ai soli dipendenti di Gruppo Coin, Oviesse, Oviesse Franchising, Coin e Coin Franchising che avrebbero maturato il 48° mese di anzianità continuativa entro la data di scadenza dell'integrativo di Gruppo Coin (30 settembre 2013); tale importo (inclusivo dell'eventuale prima tranche) sarà riconosciuto il mese successivo al 48° mese di anzianità;

b) l'importo lordo di 40 Euro (non riparametrabile), a titolo individuale non assorbibile, ai soli dipendenti di Gruppo Coin, Oviesse, Oviesse Franchising, Coin e Coin Franchising che avrebbero maturato entro la scadenza del contratto integrativo di Gruppo Coin (30 settembre 2013) i 36 mesi di anzianità continuativa utili al riconoscimento della prima tranche dell'E.R.A. o che avrebbero maturato i 48 mesi di anzianità continuativa dopo il 30 settembre 2013; tale importo (inclusivo dell'eventuale prima tranche) sarà riconosciuto il mese successivo al 36° mese di anzianità o al 48° mese;

c) l'importo lordo di 30 Euro (non riparametrabile), a titolo individuale non assorbibile, ai soli dipendenti di Gruppo Coin, Oviesse, Oviesse Franchising, Coin e Coin Franchising che avrebbero maturato successivamente alla scadenza del contratto di Gruppo Coin (30 settembre 2013) i 36 mesi di anzianità continuativa utili al

riconoscimento della prima tranche dell'E.R.A., tale importo sarà riconosciuto il mese successivo al 36° mese.

Il trattamento economico indicato nelle ipotesi sopra riferite sub a), b) e c) sostituisce definitivamente quanto previsto dal C.I.A. del 19 settembre 2002, avendo le Parti concordato l'abrogazione del suddetto istituto.

Pertanto l'elemento economico della retribuzione "Elemento Retributivo Aziendale" (E.R.A.) non troverà più applicazione a decorrere dal 1 gennaio 2013, vengono abrogate tutte le norme riguardanti tale istituto previste dai precedenti accordi integrativi aziendali.

4.1 Premio Aziendale

Per i dipendenti Upim a tempo indeterminato in organico al 31 dicembre 2012 che già percepiscono il Premio Aziendale, in quanto maturato anteriormente al gennaio 2010, il relativo importo continuerà ad essere erogato a titolo di riconoscimento individuale non assorbibile.

Per i dipendenti Upim a tempo indeterminato in organico alla data del 1 gennaio 2010, che non avevano maturato il Premio Aziendale e per i quali le Parti avevano convenuto il differimento della maturazione al 1 febbraio 2014, l'Azienda riconoscerà a tale data esclusivamente un importo individuale lordo non assorbibile di 50 Euro (non riparametrabile, con assorbimento dell'eventuale prima tranche corrisposta allo stesso titolo) e verrà meno ogni qualsiasi loro diritto in ordine al Premio Aziendale così come disciplinato dalle norme del Contratto Integrativo Upim abrogate con il presente accordo.
Il trattamento economico indicato nell'ipotesi sopra indicata sostituisce definitivamente quanto previsto dall'A.I.A. di Upim, avendo le Parti concordato l'abrogazione del suddetto istituto.

Per i dipendenti Upim assunti successivamente al gennaio 2010 non sarà riconosciuto il Premio Aziendale né un importo sostitutivo.

Pertanto si stabilisce, analogamente a quanto previsto per l'E.R.A., l'abrogazione dal 1 gennaio 2013 dell'istituto denominato Premio Aziendale (P.A.) previsto per i dipendenti in organico alla società Upim S.r.l. dalle specifiche disposizioni del contratto aziendale che con il presente accordo devono intendersi eliminate.

5 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

5.1 Distribuzione riposi settimanali

Le Parti ritengono opportuno modificare il sistema di maturazione dei riposi settimanali (R.O./C.C.) attualmente in essere secondo le modalità seguenti:

a) **Chiusura infrasettimanale del negozio:** in tal caso il riposo ordinario (R.O) coinciderà per tutti i dipendenti con la chiusura della mezza giornata programmata. Il congedo di conguaglio (C.C.) sarà maturato nella settimana in proporzione al numero di ore lavorate e/o considerate retribuite a fronte di assenze giustificate.

b) **Apertura del negozio senza chiusura infrasettimanale:** le due mezze giornate di riposo saranno maturate in proporzione al numero di ore lavorate e/o considerate retribuite a fronte di assenze giustificate.

5.2 Orari

L'Azienda dichiara che la situazione di crisi del mercato, l'esigenza del mantenimento di un'organizzazione flessibile e rispondente alle esigenze del cliente nonché la necessità di avere un modello organizzativo di riferimento omogeneo in tutte le unità di vendita, impongono l'esigenza del mantenimento di un modello organizzativo semplice e di facile gestione come quello attualmente in vigore.

Le OOSS hanno espresso problematicità legate al modello organizzativo adottato dall'Azienda.

Per quanto sopra, le Parti si impegnano a costituire entro il primo semestre 2013 un gruppo di lavoro congiunto con l'obiettivo di approfondire ogni aspetto organizzativo anche finalizzato, ove possibile, al miglioramento dei livelli di efficienza ed in grado di rispondere adeguatamente alle esigenze produttive aziendali conciliandole con quelle dei lavoratori.

L'Azienda si impegna a discutere preventivamente con le R.S.A./R.S.U., ogni modifica dell'organizzazione di lavoro conseguente alle variazioni dei nastri orari commerciali e degli orari di apertura/chiusura dei negozi.

5.3 Mansioni

In funzione delle dimensioni e delle caratteristiche dei singoli punti vendita è prevedibile che in alcune unità non sussistano le condizioni per saturare l'orario settimanale di figure professionali Full Time operanti nei servizi (ufficio/ricevimento merci).

In tali circostanze le prestazioni lavorative dei dipendenti Full Time saranno utilizzate anche in attività di vendita.

Qualora si verificasse tale situazione, l'Azienda darà preventiva informazione alle RSA/RSU al fine di gestire le conseguenti soluzioni.

6 MALATTIA ED INFORTUNIO

L'Azienda integrerà l'indennità di malattia corrisposta dall'I.N.P.S., fino al raggiungimento del 100% della retribuzione per la totalità del periodo di comporto di malattia (180 giorni nell'anno solare) per il personale in forza a tempo indeterminato. Per quanto concerne il personale in forza a tempo determinato l'integrazione, di cui sopra, verrà corrisposta solo per il periodo di spettanza dell'indennità di malattia, in base alle vigenti disposizioni in materia.
Rimangono esclusi dall'integrazione di cui sopra i lavoratori apprendisti, per i quali continua a trovare applicazione la normativa legale e contrattuale in atto.
In caso di ricovero ospedaliero di lavoratori senza familiari a carico, l'Azienda corrisponderà un'integrazione economica, esclusivamente per il periodo dal 4° a 20° giorno, pari al 50% della riduzione che l'I.N.P.S. applica all'indennità a proprio carico.

Su richiesta del/della lavoratore/trice, l'Azienda fornirà il conteggio relativo alla situazione riguardante il periodo di comporto.

L'Azienda si rende disponibile a fornire ai dipendenti di Gruppo Coin, che inoltrino richiesta scritta, il conteggio relativo alla propria situazione riguardante il periodo di comporto.

L'Azienda si impegna altresì ad anticipare l'indennità di infortunio a carico INAIL per quanto concerne i periodi di assenza per infortunio, fermo restando l'impegno dei dipendenti ad attenersi alle disposizioni INAIL.

7 DIRITTO ALLO STUDIO

Le OO.SS. ritengono importante che i lavoratori abbiano la possibilità di essere agevolati nelle scelte individuali che comportano una crescita personale e professionale.
L'Azienda condividendo tale presupposto si dichiara disponibile ad incrementare a 180 il numero di ore previste nel triennio dall'art. 180 del C.C.N.L., per la frequenza ai corsi di studio indicati nel 1° comma del suddetto articolo.
In aggiunta ai permessi di cui sopra, i lavoratori studenti non in prova, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame per l'ottenimento dei titoli di studio di cui sopra, hanno diritto a permessi retribuiti – per la relativa preparazione - nella misura di 40 ore all'anno con le modalità previste dal C.C.N.L..
I permessi di cui sopra saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti.

8 MENSA

Le parti confermano che il servizio di mensa o sostitutivo della stessa, attualmente in vigore sarà riconosciuto a tutte le unità del Gruppo con i parametri previsti e con le modalità stabilite tra le Parti nell'Accordo Nazionale del 7 aprile 2004 che costituisce parte integrante della presente intesa (accordo che si allega al presente documento). Sono fatte salve le condizioni attualmente in essere previste da accordi sindacali o da prassi autorizzate.

9 LAVORO DOMENICALE

In funzione del processo di liberalizzazione degli orari di lavoro commerciali è intenzione dell'Azienda massimizzare le aperture domenicali. Le Organizzazioni Sindacali considerano non condivisibile il modello di liberalizzazione degli orari commerciali.

Tuttavia le Parti concordano di affrontare la regolamentazione dell'attività in domenica partendo dalla volontà di consentire al personale con contratto individuale, che preveda l'obbligo di prestazione domenicale, di godere di riposi anche in alcune di tali giornate in un'ottica di più equa distribuzione dei presidi.

A tal fine si concorda che le prestazioni dei dipendenti con contratto individuale che preveda l'obbligo delle prestazioni domenicali, dovranno essere programmate dal 1 giugno 2013 non superando 40 domeniche lavorative su base annuale (anno di calendario) per ciascun lavoratore, salvo il caso in cui il dipendente si dichiari disponibile a lavorare per un numero di domeniche superiori a tale limite. Per l'anno 2013 partendo la gestione delle

domeniche dal mese di giugno, le domeniche da programmare non dovranno superare le 45 riferite all'intero anno.
Saranno esclusi da tali limitazioni i lavoratori assunti con contratto Part Time Week-End.

A decorrere dal 1 giugno 2015 a tutti i dipendenti del Gruppo Coin con contratto a tempo indeterminato che presteranno attività lavorativa nelle giornate di domenica sarà applicata la maggiorazione oraria (comprensiva di quella prevista dal C.C.N.L.) come di seguito specificato:

- 40% per le domeniche dei mesi da gennaio a novembre;
- 60% per le domeniche del mese di dicembre.

Con riferimento al personale assunto con contratto a tempo determinato, il trattamento economico sarà quello previsto dal C.C.N.L..
Al personale assunto con contratto di apprendistato saranno applicate le suddette maggiorazioni, a decorrere dal 13° mese di anzianità continuativa aziendale; per i primi dodici mesi di anzianità il trattamento sarà lo stesso riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato.

In via transitoria dal 1 giugno 2013 sino al 31 maggio 2015, le maggiorazioni per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e apprendisti (dal 13° mese di anzianità) per le prestazioni domenicali saranno quelle di seguito indicate:

	1/6/2013	1/6/2014	1/6/2015
Dipendenti con contratto individuale che preveda l'obbligo di prestazione domenicale:			
da gennaio a novembre	35%	40%	40%
solo mese di dicembre	40%	50%	60%
Dipendenti con contratto individuale senza obbligo di prestazione domenicale:			
da gennaio a novembre	80%	60%	40%
solo mese di dicembre	100%	80%	60%
Dipendenti ex Upim con contratto individuale senza obbligo di prestazione in domenica:			
da gennaio a novembre	35%	40%	40%
solo mese di dicembre	100%	80%	60%

La programmazione dei presidi domenicali sarà effettuata dai Direttori di Negozio, attraverso informazione e confronto con i rappresentanti sindacali sulla base di un calendario annuale.

Nei negozi in cui la percentuale dei lavoratori con obbligo di prestazione rispetto a quella senza obbligo sia tale da non garantire i presidi necessari per le prestazioni domenicali, le Parti si impegnano nei previsti confronti sindacali ad individuare le opportune soluzioni al fine di garantire la programmazione certa dei presidi necessari. E' fatto salvo quanto previsto dal C.C.N.L. in materia di prestazioni domenicali.

10 FESTIVITA'

Le prestazioni lavorative effettuate dai dipendenti nei giorni festivi saranno corrisposte con le stesse maggiorazioni e modalità previste per le domeniche.

11 INVENTARIO

In caso di operazioni inventariali effettuate di domenica a negozio chiuso, la percentuale riconosciuta ai dipendenti sarà pari al 40% a decorrere dal 1 giugno 2015.

12 SCONTO DIPENDENTI

Al fine di consentire all'Azienda di gestire con flessibilità le condizioni riservate agli acquisti formalizzati da propri dipendenti, in funzione delle diverse opportunità che si possono determinare all'inizio o nel corso della gestione annuale, si conviene di ritenere superate le condizioni a tale titolo stabilite dalla prassi e dalla precedente Contrattazione Integrativa Aziendale.
Si stabilisce, tuttavia, che le condizioni riservate a tutti i dipendenti del Gruppo, tenendo conto anche degli sconti praticati ai clienti, non potranno essere inferiori al 10% di sconto rispetto ai prezzi di vendita al pubblico, limitatamente agli acquisti effettuati nei Negozi ad insegna Coin.

13 SALARIO VARIABILE

Le Parti condividono che il Salario Variabile costituisce un importante strumento di riconoscimento economico nei confronti dei lavoratori a fronte di incrementi certi e definiti di produttività. A tal fine le Parti si impegnano ad individuare modalità di confronto che consentano l'individuazione di nuovi meccanismi di misurazione della produttività.
Attraverso un confronto da attivarsi entro ottobre 2013 per poter determinare la costituzione di suddetto premio entro il 2013.

In attesa di individuare il nuovo meccanismo del premio si concorda di mantenere in vigore le condizioni di riconoscimento di Salario Variabile previste dal Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo Coin del 19 settembre 2002, eccezione fatta per i dipendenti in organico presso la Divisione Upim/Bernardi/Iana (compresi i negozi riconvertiti in altri format) per i quali viene esclusa l'applicazione di dette norme. Laddove sottoscritti dai livelli territoriali delle Organizzazioni Sindacali le sperimentazione di salario variabile in atto in alcuni negozi Coin, continueranno a trovare applicazione.

14 DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha decorrenza dal 1 maggio 2013, fatte salve le decorrenze diversamente indicate nei vari capitoli e scadrà il 30 aprile 2016 e si intenderà tacitamente rinnovato salvo disdetta da inviarsi 3 mesi prima della scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Gruppo Coin S.p.A.

Per le OO.SS. Nazionali

FILCAMS CGIL .....

FISASCAT CISL .....

UILTUCS UIL .....

VERBALE DI ACCORDO

In data 07 Aprile 2004, presso l'Hotel Universo in Roma, si sono incontrati:

per la FILCAMS-CGIL Nazionale il Sig. Luigi Coppini,
per la FISASCAT-CISL Nazionale il Sig. Mario Piovesan,
per la UILTuCS-UIL Nazionale il Sig. Gianni Rodilosso,

per Gruppo Coin S.p.A. e Coin S.p.A. i Sigg.ri: Ugo Turi, Rosa Civiero, Giuseppe Cavattoni, Giovanni Cologni, Fabio Zonta e Paolo Pacoagnan;

al fine di definire le modalità di utilizzo e di gestione del servizio sostitutivo di mensa per l'intera rete di vendita delle divisioni come sopra rappresentate;

premesso che

- sul territorio nazionale esiste una situazione assolutamente eterogenea, relativamente all'utilizzo dell'istituto in questione non normato nell'ambito della contrattazione nazionale;
- le Parti hanno convenuto sull'esigenza di individuare un percorso comune per regolamentare il fenomeno, al fine di eliminare le attuali difformità tra le varie aree del territorio;
- con il contributo determinante dell' Osservatorio Nazionale istituito in sede di elaborazione del Contratto Integrativo Aziendale del 19 settembre 2002, si è addivenuti all'individuazione di parametri oggettivi condivisi per determinare i criteri di attribuzione del servizio sostitutivo di mensa;

tutto ciò premesso

le Parti , dopo lunga ed approfondita discussione, hanno convenuto quanto segue:

1. Il servizio sostitutivo di mensa, verrà riconosciuto solo tramite convenzione a livello territoriale, con strutture di ristorazione (bar, trattorie, tavole calde, ecc.) con contributo a carico dell'Azienda', pari al 50% del costo del pasto, con un tetto massimo di 3,00 euro, per pasto pro-capite;

2. Il servizio di cui sopra, sarà riconosciuto ai dipendenti in servizio nei soli negozi Oviesse e Coin a condizione che sussistano congiuntamente le prerogative di seguito definite:
   - personale operante in filiali ubicate in Comuni con più di 250000 abitanti, oppure personale operante in filiali ubicate in centri commerciali, classificati come tali dal Dlgs. 114/98 e dalle specifiche normative regionali di riferimento;
   - la popolazione di riferimento sarà solo ed esclusivamente costituita da : personale assunto a tempo indeterminato, contratti di formazione, contratti di inserimento, apprendisti, contratti a tempo determinato con durata superiore ai 5 mesi, purchè con orario a tempo pieno o part-time verticale con orario spezzato, con pausa inferiore o uguale a 3 ore e solo per i giorni di effettiva prestazione antimeridiana e pomeridiana nella stessa giornata.

3. Per i soli dipendenti in forza, a tempo indeterminato, alla stipula del presente accordo, si manterranno in essere eventuali condizioni di miglior favore relative esclusivamente ai seguenti aspetti:
   - ticket in luogo della convenzione;
   - valore del contributo azienda superiore a 3,00 euro;
   - servizio sostitutivo di mensa (ticket/convenzione) ,in filiali ubicate in comuni con meno di 250000 abitanti.

4. Verranno invece a cessare le erogazioni del servizio, per i lavoratori di cui al punto precedente, non rientranti nella sopra definita "popolazione di riferimento".

5. Le condizioni di accesso al servizio sostitutivo di mensa, limitatamente ai punti 1) e 2) saranno applicate ai lavoratori assunti con decorrenza successiva alla stipula del presente accordo.

6. Il trattamento di cui al presente accordo si intenderà assorbito da eventuali futuri accordi di primo e/o secondo livello previa verifica congiunta tra le parti a data decorrenza dal 10.05.2004

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Gruppo Coin S.p.A. e Coin S.p.A.

Per Coin S.p.A.

Per le Organizzazioni Sindacali