Il giorno 22 giugno 2000 presso la Confcommercio di Roma

tra:

- l'Artsana S.p.A. RETE NEGOZI TUTTOCHICCO ITALIA;

e

- la FILCAMS-CGIL Nazionale;

- la FISASCAT-CISL Nazionale;

- la UILTUCS-UIL Nazionale;

Premesso che

Lo scenario competitivo del mercato della puericultura in Italia è fortemente condizionato da consumi stagnanti l'aumento dei costi delle materie prime e la concentrazione della distribuzione su grandi gruppi rendono ancora più importante l'impegno delle risorse e delle strutture per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei punti di vendita. L'Artsana continua a considerare strategica per il proprio futuro la presenza diretta di una rete di negozi di puericultura a marchio Chicco con un posizionamento sul mercato medio alto. La struttura della rete di vendita continuerà ad essere caratterizzata dalla presenza su tutto il territorio nazionale, di medie unità di vendita omogenee tra loro, continuerà lo sviluppo del canale dei negozi diretti e la ristrutturazione e adeguamento alla nuova immagine di tutti i negozi. Inoltre si continuerà nel processo di miglioramento degli standard di servizio ai cliente attraverso un'adeguata formazione del personale (24.000 ore già effettuate nel biennio 1998-99), con l'utilizzo anche delle nuove tecnologie digitali, innovazione nella ricerca e innovazione nella gamma prodotti. Si considera particolarmente positivo il raddoppio dei punti vendita realizzato nello scorso quadriennio con benefiche ricadute occupazionali pari a circa un 50%. Il circolo virtuoso dello sviluppo continuerà nel prossimo quadriennio, con l'apertura di circa 10 nuovi punti vendita, purché sia preservata la politica di crescita dei fatturati e la tenuta dei margini di contribuzione le OO.SS. valutano con particolare soddisfazione la scelta aziendale di presenza diretta sul mercato con proprie reti di negozi, soprattutto per le ricadute occupazionali, in particolare riferite alle aree ad alto tasso di disoccupazione.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

1. Diritti di informazione

In considerazione di una lunga tradizione di dialogo tra le parti che ha consentito di fare della politica di motivazione e coinvolgimento delle risorse umane una delle chiavi del successo dell'azienda e peculiare delle persone operanti nei negozi TUTTO CHICCO le parti convengono d'istituire un livello nazionale di informazione e si riconfermano nella necessità che almeno due volte l'anno di norma il 1° e il 7° mese si incontrino in sede nazionale in modo che l'azienda presenti un quadro sull'andamento del fatturato dalla rete, gli scostamenti rispetto al budget, gli investimenti, l'occupazione, gli orari, e le forme di lavoro atipico utilizzato, i programmi formativi, parametri/obiettivi relativi al salario variabile.

A fronte della specificità e della localizzazione dei punti di vendita aziendali per consentire un corretto esercizio dei diritti di informazione, relativi alle materie demandate a livello nazionale, le parti convengono di istituire uri secondo livello di informazione riferito a 3 macro aree.

Nell'ambito di ogni macro area vengono raggruppate le seguenti regioni:

Nord-Ovest:

- Lombardia
- Piemonte
- Liguria
- Vale D'Aosta

Sede d'incontro Como

Nord-Est:

- Triveneto
- Emilia Romagna

Sede d'incontro Padova

Centro-Sud:

- Toscana
- Umbria
- Marche
- Lazio
- Abruzzo
- Molise
- Campania
- Puglia
- Calabria
- Sicilia
- Sardegna

Sede d'incontro Roma

Al livello di macro area verranno effettuati incontri quadrimestrali nel corso dei quali verranno fornite informazioni di dettaglio relative ai punti vendita. Tali incontri verranno effettuati tra la direzione aziendale, i componenti le organizzazioni sindacali regionali o/e territoriali e le rappresentanze sindacali secondo la regolamentazione contrattuale e di legge in materia. In questa sede verrà data particolare enfasi a tutte le informazioni relative alla definizione dei parametri obiettivi del P.d.r. ed ai preconsuntivi e consuntivi dei risultati.

2. Premio di risultato

Le parti, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 12 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, definiscono un sistema di premi di risultato in coerenza con i contenuti

del Protocollo 23.7.1993. La struttura dei negozi da tempo ha fatto propria una cultura di forte responsabilizzazione in tutte le attività lavorative e di relazione con la clientela e intende perseguire ulteriori risultati mediante il coinvolgimento e la partecipazione di tutto il personale.

Il presente accordo indica il quadro di riferimento, la metodologia, il sistema di calcolo e l'importo salariale massimo erogabile per gli anni 2000-2001-2002-2003.

Al termine del biennio 2000-2001, considerato sperimentale, le parti verificheranno la congruenza del parametri alla luce dei risultati raggiunti.

Quadro di riferimento per la determinazione del premio di risultato

I parametri/obiettivi di miglioramento attraverso I quali viene definito e poi erogato il premio di risultato saranno i seguenti:

- per il primo anno fatturato netto rete anno 2000 su anno 1999 (a parità di negozi);

- per il secondo anno fatturato netto rete anno 2001 su anno 2000 (a parità di negozi) e così di seguito per gli anni successivi;

- fatturato netto annuo di ogni singolo negozio (ad esclusione delle nuove aperture);

- differenza inventariale: intesa come differenza tra stock fisico e stock contabile in percentuale sul venduto netto per ogni singolo negozio (ad esclusione delle nuove aperture);

- flessibilità: intesa coree disponibilità a prestare il proprio impegno lavorativo per almeno il 66% delle aperture domenicali previste nell'anno di riferimento (viene considerato a riferimento le 12 aperture annue);

- assiduità: intesa come fattore di riduzione individuale della quota del premio maturata nel miglioramento dei parametri obiettivo, nel caso in cui a livello di rete o di singoli negozi, venga superata la percentuale di assenze fisiologiche prestabilite per l'anno 2000 del 3% per malattia non ospedalizzata. In questo caso le parti si incontreranno per concordare l'incidenza della riduzione individuale per l'anno 2001 e seguenti.

Gli obiettivi di miglioramento vengono definiti aziendalmente di anno in anno in relazione al budget della rete e dei singoli negozi (non saranno considerati i nuovi negozi nel primo esercizio di apertura). Pertanto ogni anno il budget (fatturato-diff. inventariali) diverrà l'obiettivo di miglioramento annualmente prestabilito e, il suo raggiungimento, consentirà l'erogazione del 70% del massimo del premio pattuito per ogni anno di riferimento.

Il peso % dei singoli parametri obiettivi sarà il seguente;

Fatturato netto e differenza inventariale = 70% così articolato:

Fatturato netto rete = 30% del premio erogabile a fronte del budget realizzato
Fatturato netto negozio = 60% del premio erogabile a fronte del budget realizzato
Differenza inventariale del negozio = 10% del premio erogabile a fronte del budget realizzato

Flessibilità domenicale = 30%

I valori economici pattuiti saranno erogati al raggiungimento del 100% degli obiettivi di miglioramento annualmente stabiliti rispetto al budget e alle domeniche pattuite e saranno pari ai seguenti importi lordi

Anno	Importo massimo
2000	1.450.000 (*)
2001	1.300.000
2002	1.400.000
2003	1.700.000

Nel caso venga superata la percentuale di miglioramento sopra il 102% del budget dei risultati della rete nazionale, verrà erogato il 110% (inteso come incremento del 10% sul valore massimo) del valore del premio messo a disposizione a questo titolo.

Nel caso non venga raggiunta la percentuale di miglioramento sull'obiettivo prefissato si procederà con le seguenti modalità:

- per i risultati della rete nazionale si procederà ad erogare il 90% del valore disponibile in caso di risultato tra il 95% e il 99,9%;

- per i risultati dei negozi si procederà ad erogare il 90% del valore disponibile in caso di risultato non inferiore al 98%;

- sotto le percentuali di cui sopra (95% rete nazionale e 98% negozio) nulla sarà dovuto.

Per le presenze domenicali la quota massima disponibile verrà proporzionala come segue:

- 100% a chi presterà servizio almeno il 66% delle domeniche autorizzate;
- 75% a chi presterà servizio almeno il 50% delle domeniche autorizzate;
- 33% a chi presterà servizio almeno il 33% delle domeniche autorizzate.

Sotto questa percentuale nulla sarà dovuto

Dal 2000, a partire dalla nona domenica di presenza, verrà erogata un'indennità di flessibilità giornaliera pari ai seguenti valori;

Livelli	Importi lordi
Quadro	57.000
1	39.000
2	35.000
3	33.000

4	30.000
5	28.000

riproporzionati in base alle ore di servizio effettivamente prestate, ferma restando la maggiorazione prevista dall'art. 66, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario.

Per quanto attiene alla flessibilità domenicale le parti si riconfermano nell'impegno di rendere pienamente esigibili tali prestazioni utilizzando il criterio della rotazione delle persone, in modo che ogni dipendente si alterni possibilmente ogni 3 domeniche.

(*) Esclusivamente per l'anno 2000 verranno pagate lire 800.000 lorde sotto forma di anticipazione, con le competenze del mese di luglio, al personale in forza a tempo indeterminato alla data del 1° luglio 2000.

La differenza del premio verro pagata con le competenze del mese di febbraio 2001 sulla base dei risultati raggiunti.

Tale quota restante del premio verrà erogata ai dipendenti assunti a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2000, e in ratei proporzionali ai mesi di effettiva presenza.

Le assenze, nel periodo da gennaio a dicembre, per maternità facoltativa, aspettativa, servizio militare non daranno luogo alla maturazione del premio per i periodi interessati.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Nulla è dovuto al personale che cessa il rapporto dl lavoro nel corso dell'anno.

Dall'anno 2001 il premio verrà pagato, con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo all'anno di riferimento al personale a tempo indeterminato e CdFL. In forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento e in ratei proporzionali ai mesi al effettiva presenza.

Le assenze, nel periodo gennaio dicembre, per maternità facoltativa, aspettativa, servizio militare non daranno luogo alla maturazione del premio par i periodi interessati.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Nulla è dovuto al personale che cessa il rapporto di lavoro nel corso degli anni (2001-2002-2003).

Le parti firmatarie si danno atto che le erogazioni previste dal presente accordo e come in esso definite hanno le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del trattamento di esenzione contributiva prevista dal Protocollo 23.7.1993 e conformi alla legge 23.5.1997 n. 135.

Le parti firmatarie si danno altresì atto che gli importi previsti dal presente accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge, né del trattamento di fine rapporto in quanto le parti si danno atto di aver tenuto presente, nella loro

determinazione, si fatta incidenza così come previsto dall'art. 3 della legge 29.7.1996 n. 402.

3. Istituzione "tickets restaurant"

Le parti concordano di mettere a disposizione ad eccezione dello shopping di Grandate, che già usufruisce del servizio di mensa aziendale, un ticket restaurant, con i valori successivamente indicati, a decorrere dal 1° settembre 2000, in sostituzione del premio di presenza attualmente erogato. Pertanto verrà erogato a tutti i lavoratori aventi diritto, come sotto indicato, in ogni punte vendita.

Le parti concordano che i criteri di erogazione dei ticket pasto devono essere ricondotti alla normativa vigente laddove la stessa esclude la natura retributiva di tale istituto, di fatto sostitutivo del servizio mensa,.

I tickets verranno erogati solo in caso di effettiva presenza al lavoro ed al personale la cui prestazione lavorativa ordinaria sia superiore a 6 ore lavorative.

L'importo del ticket viene così concordato:

- lire 7.500 per l'anno 2000 a decorrere dall'1.9.2000;
- lire 8.500 per l'anno 2001;
- lire 9.000 per l'anno 2002;
- lire 9.500 per l'anno 2003;
- lire 10.000 per l'anno 2004 a decorrere dall'1.1.2004.

Per il personale dipendente dal negozio di Milano, piazza Diaz rimane invariato l'importo già stabilito.

Al personale dello Shopping di Grandate e al personale a part-time (alla data di sottoscrizione del presente accordo) verrà congelato l'attuale importo del premio di presenza (rapportato alla miglior media individuale annua del giorni di presenza prestati nell'ultimo triennio), a titolo di ad personam assorbibile in caso di passaggio a full-time.

4. Salario di ingresso e armonizzazione salariale

Nell'ambito del progetto di sviluppo illustrato nel corso della presente negoziazione ed allo scopo di favorirlo con benefici per l'occupazione, tutto il personale assunto successivamente alla data di stipula del presente accordo verrà retribuito con il salario di ingresso (paga base conglobata, contingenza, terzo elemento), salvo quanto espressamente stabilito da eventuali contratti territoriali.

Nel caso di nuove assunzioni decorsi:

- 12 mesi dalla data di assunzione nei negozi di cui viene allegato l'elenco;

- 24 mesi dalla data di assunzione nei negozi di nuova apertura;

- 36 mesi dalla data di assunzione nei negozi di nuova apertura nell'area "obiettivo 1" di cui alla normativa CEE;

verrà riconosciuta la quota parte del premio aziendale di cui all'accordo 29 novembre 1995 frutto della differenza tra il premio aziendale 1/95 ed il salario aziendale 10/91, che sarà denominato Premio Aziendale 2000.

Livelli	premio az.le 11/95	salario az.le 10/91	premio az.le 2000 (nuovi importi)
Quadri	347.206	208.846	138.360
1°	312.871	186.520	126.351
2°	270.636	184.145	86.491
3°	231.321	161.198	70.123
4°	200.000	159.025	40.975
5°	180.749	152.622	28.127
6°	162.271	133.967	28.304

Pertanto, agli assunti successivamente al 1° luglio 2000 verrà erogato, con le modalità successivamente indicate, unicamente l'importo del premio aziendale di cui sopra.

Per il personale con anzianità antecedente al luglio 2000 la voce "007 salario aziendale 31.10.1995" (spettante ed erogato esclusivamente al personale in forza al 31.10.1995) congloberà la voce "005 premio aziendale" e verrà denominata "007 salario ad personam". Gli importi corrispondenti saranno i seguenti:

Livelli	premio az.le	salario az.le 31.10.1995	Salario ad personam
Quadri	347.206	130.843	478.049
1°	312.871	131.706	444.577
2°	270.636	129.561	400.197
3°	231.321	108.863	340.184
4°	200.000	106.000	306.000
5°	180.749	102.801	283.550
6°	162.271	102.044	264.315

Il salario previsto dall'accordo 10/91 verrà riconosciuto con le modalità già previste dal citato accordo e precisamente:

Livelli	Importo
Quadri	208.846
1°	186.520
2°	184.145

3°	161.198
4°	159.025
5°	152.622
6°	133.967

La corresponsione avverrà con le modalità di seguito indicate:

- 1/3 dalla decorrenza del 1° scatto di anzianità;
- 1/3 dalla decorrenza del 2° scatto di anzianità;
- 1/3 dalla decorrenza del 3° scatto di anzianità.

Per le assunzioni regolate dal contratto di apprendistato valgono le disposizioni di cui al C.C.N.L. 20 settembre 1999.

Ad integrazione di quanto previsto dal C.C.N.L. in merito al trattamento economico degli apprendisti valgano le seguenti disposizioni.

durata apprendistato 12 mesi:

1. Negozi di cui all'allegato elenco:

- dal 25° mese corresponsione del premio aziendale 2000;
- dal 37° corresponsione della prima rata del premio aziendale 10/91.

2. Negozi di nuova apertura:

- dal 37° mese corresponsione del premio aziendale 2000 e della prima rata del premio aziendale 10/91.

3. Negozi di nuova apertura nelle aree "obiettivo 1" di cui alla normativa CEE:

- dal 49° mese corresponsione del premio aziendale 2000;
- dal 37° corresponsione della prima rata del premio aziendale 10/91

durata oltre 12 mesi:

- dal 49° mese corresponsione del premio aziendale 2000;
- dal 37° mese corresponsione della prima rata del premio aziendale 10/91.

5. Part-time

L'azienda dichiara che la mancata regolamentazione della materia del part-time alla luce del recente D.Lgs. 61/2000, determinerà l'attivazione degli altri strumenti previsti dalla vigente normativa e dal C.C.N.L. terziario, al fine di garantire la congrua organizzazione del lavoro, nell'ambito dell'articolazione dei vari punti vendita presenti sul territorio nazionale.

Le Organizzazioni sindacali, preso atto della dichiarazione aziendale, nel sottolineare che tale tema riveste valenza politica nazionale, reputano in questa fase di identificare nel confronto territoriale la sede appropriata per affrontare il tema sopra indicato.

Resta inteso che nessuna sperimentazione può essere attuata senza l'accordo con le strutture sindacali territoriali.

Le condizioni di miglior favore pattuite a livello nazionale o territoriale in materia saranno salvaguardate.

6. Durata

Il seguente accordo, composto da 7 pagine avrà validità fino al 30 giugno 2004 e dovrà essere disdettato da una delle parti con 3 mesi di anticipo.

In caso contrario verrà considerato automaticamente prorogato di anno in anno.

ARTSANA S.p.A. - Personale negozi al 30 aprile 2000

Conteggio del nominativo		Qualifiche		Totale complessivo
cod.	centro di costo	Imp.	Ope.	
10N026	NegozioFirenze	8		8
10N028	Negozio Arosio	20		20
10N029	Negozio Casorate	6		6
10N030	Shopping Grandate	12	33	45
10N031	Tutto Chicco Galarate	3		3
10N032	Roma Circonv. Nomentana	8	3	11
10N033	Negozio Cinisello	11		11
10N034	Negozio Padova 1	8		8
10N035	Negozio Cagliari Sonnino	4		4
10N037	Negozio Quartuccio	7		7
10N038	Negozio Bologna	7		7
10N039	Negozio Pavoni Canavese	5		5
10N040	Negozio Bari	5	1	6
10N041	Negozio Busto Arsizio	4	1	5
10N042	Negozio Roma Cinecittà	5	8	13
10N043	Negozio Varese	4		4
10N044	Negozio Taranto	4		4
10N045	Negozio Milano Mateotti	9		9

10N046	Negozio Monza	3		3
10N047	Negozio Padova 2	6		6
10N048	Negozio di Lecco	5		5
10N049	Negozio Rimini	3		3
10N050	Negozio Trento	5		5
10N051	Negozio Lecce	4		4
10N052	Negozio di Trieste	5		5
10N053	Negozio di Corsico	8		8
10N054	Negozio Roncadelle	7		7
10N055	Negozio Milano Sarpi	5		5
10N056	Tutto Chicco MI Via Miss	3		3
10N057	Negozio Milano Ducnos Air	5		5
10N058	Negozio Vicenza	4		4
10N059	Negozio Savignano S/Rubicone	5		5
10N060	Negozio Caserta	4		4
10N061	Negozio Orio al Serio	6	1	7
10N062	Negozio Nerviano	5	1	6
10N064	Tutto Chicco Piacenza	4		4
10N065	Negozio di Novara	3		3
10N066	Negozio Torino via Nizza	7		7
10N067	Negozio Cagliari S. Gilla	5		5
10N068	Negozio Roma Via Gregorio	6	2	8
10N069	Rozzano	10		10
10N072	Negozio Verona	5		5
10N074	Negozio Foggia	3		3
10N076	Negozio Mazzano BS	6		6
10N077	Negozio Treviso	3		3
10N078	Negozio Prato	6		6
10N089	Negozio Livorno	4		4
10N091	Negozio Como	3	1	4
10N092	Tutto Chicco C.so Vercelli	6		6
10N093	Negozio Brescia	4		4

10N094	Tutto Chicco Tavagnacco	3		3
10N095	Tutto Chicco Mestre	5		5
10N096	Tutto Chicco Bergamo	4		4
10N097	Tutto Chicco Casacco	3		3
10N098	Tutto Chicco Parma	4		4
10N099	Chiccolandia	3	2	5
10N100	Tutto Chicco Trieste 2	4		4
10N101	Tutto Chicco Novate Mil.se	5		5
10N102	Tutto Chicco San Martino Sicc.	4		4
10N103	Tutto Chicco Milano Diaz	19		19
Totale complessivo		342	53	395