Il giorno 23.12.96

tra

- la GRUPPO COIN S.P.A., rappresentata dai Sigg.ri B.PAPETTE, L.POLI

e

- la FILCAMS CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale sig. L.COPPINI,

- la FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario Nazionale sig.ra L.CIRILLO,

- la UILTUCS UIL rappresentata dal Segretario Nazionale sig. P.STROPPA,

e le rispettive Segreterie Regionali e Territoriali, nonchè il Coordinamento Nazionale dei Lavoratori,

in ordine alle richieste delle OO.SS. sulla contrattazione integrativa aziendale, si è stipulato il seguente accordo di integrazione e modifica al C.I.A. del 16.02.94

INDICE

1.	Struttura societaria Sviluppo ed investimenti	Pag. 3
2.	Relazioni sindacali	" 5
3.	Azioni positive e pari opportunità	" 6
4.	Ambiente e sicurezza	" 7
5.	Professionalità	" 8
6.	Deroghe festive	" 9
7.	Salario variabile	" 11
8.	Modalità di erogazione dei compensi variabili	" 16
9.	Mercato del lavoro e nuove aperture	" 17
10.	Campo di Applicazione e Collazione Contrattuale	" 18
11.	Decorrenza e durata	" 19

Dicembre 1996

QUADRO ECONOMICO GENERALE

Nonostante la difficolatà del quadro economico italiano degli ultimi anni, il Gruppo Coin intende rafforzare la propria presenza sul mercato e consolidarsi fra le forze primarie della distribuzione non alimentare in Italia.

L'attività si sviluppa su tre catene di distribuzione, COIN - OVIESSE - BIMBUS operanti principalmente nel settore tessile per la persona e per la casa, posizionate su segmenti di mercato diversi e specifici.

Per consolidare la propria presenza sul territorio nazionale e per cogliere appieno tutte le opportunità e le potenzialità del mercato Gruppo Coin ha avviato, già dall'inizio dell'anno, un importante progetto di reinvenzione aziendale volto a riesaminare, oltre alla struttura organizzativa interna, l'adeguatezza della visione strategica della Società alle esigenze della clientela ed alle sfide competitive attese per i prossimi anni.

STRUTTURA SOCIETARIA

Il progetto di ripensamento organizzativo è volto anche alla semplificazione dei processi e alla razionalizzazione dei costi che porterà alla fusione delle società del Gruppo Coin.

Dal 1° Febbraio '97 le diverse società commerciali esistenti con le insegne COIN, OVIESSE, BIMBUS verranno fuse in una unica società : Gruppo Coin.

Rivolte a diversi target di clientela, conserveranno le loro specificità, dal marchio all'immagine.

COIN, si rivolge al segmento medio e medio-alto del mercato, anche con marchi privati che esprimono i diversi segmenti moda con creatività, innovazione e qualità.

OVIESSE, si rivolge ad un fascia di mercato più bassa a cui offre qualità e prezzi convenienti.

BIMBUS, è la catena specializzata per i bambini, sintesi di convenienza e comodità da negozio a libero servizio ma con la cura tipica del negozio specializzato.

La riorganizzazione societaria porterà ad una importante razionalizzazione delle attività della struttura centrale, con particolare riferimento alle aree non mercantili.

I CATEGORY

Rispetto alla struttura attuale, dove le aziende del Gruppo sono organizzate per funzione (acquisto, vendita, logistica etc.) quella nuova, più corta ed agile, sarà basata sul Category.
E' una unità organizzativa pensata per un cliente specifico quale, ad esempio, uomo/donna aggiornato, uomo/donna classico, bambino o per un'area di offerta specialistica (casa, intimi, reparti vari del piano terra).

SVILUPPO ED INVESTIMENTI

Al fine dichiarato di consolidare e sviluppare ulteriormente la propria presenza in diversi segmenti di mercato, Gruppo Coin prevede di effettuare cospicui investimenti nei prossimi 5 anni, pari a circa 150 miliardi complessivi :

Coin prevede di completare entro il 1998 :

- la realizzazione dei negozi "abbigliamento aggiornato" Koan;
- ed entro i due anni successivi la completa attuazione di tutti gli altri Category, sia nelle piazze attualmente esistenti, sia attraverso l'apertura di nuovi negozi.

Oviesse e Bimbus continueranno nel loro programma di sviluppo di nuovi punti di vendita.

La concretizzazione di tali programmi comporterà nuova occupazione.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti, nel pieno rispetto delle proprie autonomie e ruoli, convengono sull'importanza di consolidare il sistema di relazioni sindacali e di informazioni, definito nel CCNL di settore e nei precedenti accordi.

L'attivazione di tale principio avviene con il pieno riconoscimento del ruolo negoziale delle parti. Coerentemente si riafferma e si conviene il carattere preventivo dell'informazione per consentire un confronto adeguato e per realizzare accordi, per le materie di competenza, in sede nazionale, regionale, territoriale e / o di unità produttiva.

Quanto previsto dai precedenti e dal presente C.I.A. dovrà trovare concreta realizzazione anche in sede locale con l'impegno delle parti di intervenire congiuntamente, laddove ritenuto necessario.

AZIONI POSITIVE E PARI OPPORTUNITA'

Alla luce della normativa comunitaria, così come recepita dall'ordinamento italiano in materia di pari opportunità, confermando quanto sottoscritto nei precedenti accordi integrativi l'Azienda sottolinea la piena e costante adesione a tale valore, testimoniata anche e soprattutto dal proprio concreto impegno alla crescita professionale del personale femminile.

Le parti si impegnano, a livello nazionale, ad una verifica, con cadenza almeno annuale, dei programmi e progetti sulla materia.

AMBIENTE E SICUREZZA

In attuazione della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute verranno adottate le misure necessarie per garantire adeguata prevenzione e puntuale informazione riguardo ai possibili rischi sul luogo di lavoro.

Questi obiettivi si realizzano con la corretta applicazione dell'accordo interconfederale, sottoscritto al Ministero del Lavoro fra Confcommercio e O.O.S.S. il 18.11.96, applicativo del Decreto Legislativo 626/ 94.

PROFESSIONALITA'

I nuovi assetti organizzativi e la necessità di accrescimento professionale, presupposto fondamentale per il miglioramento della qualità del servizio al cliente, impegna l'Azienda in programmi di formazione e training con il coinvolgimento di tutto il personale.

In questo contesto, la maggiore qualificazione, unitamente alle ulteriori competenze acquisite, rendono necessaria una verifica fra le parti a livello di filiale e/o territoriale, degli inquadramenti del personale.

Quindi il riconoscimento, nei punti vendita COIN, della posizione di commesso specializzato provetto di 3° livello è previsto anche per il personale con prestazione di lavoro a orario ridotto, purchè svolga la sua attività per un numero di ore settimanali ritenuto congruo, dalle parti, alle mansioni specifiche nel singolo negozio/category.

DEROGHE FESTIVE E DOMENICALI

L'orientamento sempre più diffuso delle amministrazioni locali ad autorizzare l'apertura degli esercizi commerciali nelle giornate festive e domenicali, per assicurare ai consumatori la possibilità di effettuare i propri acquisti nei giorni indicati, richiede un impegno organizzativo mediante l'adozione di soluzioni programmate e concordate, che consentano una corretta pianificazione degli orari ed un adeguato presidio del punto vendita.

In attesa di una normativa permanente sulle aperture degli esercizi commerciali che potrà consentire una opportunità di nuova occupazione, oltre che un migliore utilizzo degli impianti, le parti convengono di disciplinare il trattamento economico per le prestazioni lavorative nelle giornate di apertura al pubblico nelle unità di vendita in coincidenza con il giorno di riposo settimanale di Legge :

- al personale in forza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai Contratti di Formazione e Lavoro e ai contratti a tempo determinato (dopo sei mesi di servizio), viene riconosciuta, per le domeniche di apertura al pubblico lavorate, la seguente maggiorazione per prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale di Legge, previsto dal C.C.N.L. all'art. 66:

- personale punti Vendita COIN .

  domeniche lavorate 100%

- personale punti Vendita OVIESSE e BIMBUS :

1997	domeniche lavorate	dalla 1°	alla 7°	50%
		dalla 8°	alla 12°	80%
		dalla 13°	e oltre	100%
1998	domeniche lavorate	dalla 1°	alla 10°	80%
		dalla 11°	e oltre	100%
1999	domeniche lavorate			100%

Domeniche Natalizie

Resta confermato quanto sottoscritto dal precedente C.I.A. del 30.6.89.

Riposo settimanale

Resta confermato il diritto al godimento del riposo compensativo previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali e di legge in materia.

SALARIO VARIABILE

I nuovi assetti organizzativi consentono di sperimentare il salario variabile collegandolo ai risultati anche dei gruppi di lavoro omogenei per tipologie di prodotto e / o mercati di riferimento.

Questo istituto viene strutturato per premiare miglioramenti di produttività e redditività in corenza con quanto previsto dal protocollo di intesa fra Governo e Parti Sociali del 23.7.93.

Il sistema premiante è composto da due distinti parametri ai quali viene correlata l'erogazione di quote salariali, indipendenti l'una dall'altra, come di seguito descritte :

- PREVISIONI DI VENDITA PER SEMESTRE (previsione finanziaria semestrale per ciascun Negozio/Category Coin e punti vendita Oviesse e Bimbus)

  Tale previsione sarà oggetto di informazione e valutazione fra le parti a livello di filiale e/o territoriale, entro il mese di Gennaio per il 1° semestre (Febbraio/ Luglio), ed entro il mese di Luglio per il 2° semestre (Agosto/ Gennaio).
  In tempi immediatamente successivi (marzo/settembre) si procederà ad una verifica dei risultati ottenuti.

  Nel caso di trasformazione da Negozio a Category nel corso del semestre commerciale le nuove previsioni di vendita troveranno applicazione dal semestre successivo, rimanendo confermate per il semestre in corso le previsioni di vendita a livello di Negozio.

- DIFFERENZE INVENTARIALI

  Riduzione dell'incidenza delle differenze inventariali sul fatturato del singolo punto vendita dell'anno rispetto alla media dei risultati del triennio precedente.

PREVISIONI DI VENDITA

Personale di ciascun Punto Vendita OVIESSE e BIMBUS
di ciascun Negozio / Category COIN

1° SEMESTRE

Al raggiungimento degli obiettivi di vendita previsti viene corrisposto l'importo di £.200.000.- lorde.
Al superamento degli obiettivi verranno corrisposti i seguenti valori aggiuntivi :

da	+ 0,50%	a	1.00%	100mila
da	+ 1 %	a	1.50%	100mila
da	+ 1,5 %	a	2,00%	100mila
da	+ 2	e oltre		200mila

per un totale complessivo di £.700.000.-

ESERCIZIO ANNUALE

Al raggiungimento degli obiettivi di vendita previsti per l'intero esercizio verrà riconosciuto un ulteriore importo di £.200.000.- lorde.
Al superamento degli obiettivi verranno corrisposti i seguenti valori aggiuntivi :

da	+ 0,50%	a	1.00%	100mila lorde
da	+ 1 %	a	1,50%	100mila lorde
da	+ 1,5 %	a	2,00%	100mila lorde
da	+ 2 %	e oltre		200mila lorde

per un totale complessivo di £. 1.400.000.- lorde

Nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi dell'intero esercizio non si darà luogo ad alcun conguaglio con le somme percepite per il 1° semestre.

Qualora non vengano realizzati gli obiettivi dell'intero esercizio ma solo quelli del II° semestre verrano corrisposti i seguenti valori:
superamento degli obiettivi del II° semestre

da + 1	% a	2,00%	100mila lorde
da + 2	% e	oltre	100mila lorde

per un totale complessivo di £ 200.000.- lorde

PERSONALE PUNTI VENDITA COIN - SERVIZI

Al personale dei Servizi, non compreso nei singoli Negozi/ Category, sarà corrisposto un premio di produttività per semestre, in proporzione alla percentuale di fatturato realizzato dai singoli Negozi / Category sul totale delle previsioni del Punto Vendita.
(esempio :
- previsioni punto vendita I° semestre 10 miliardi
- obiettivi raggiunti da 3 Negozi/Category 5 miliardi
(pari al 50% del fatturato del punto vendita
per un importo di produttività di £. 200.000.- lorde).
L'importo di produttività corrisposto al personale dei servizi sarà pari a £.100.000.- lorde (50% di £. 200.000.)

Se le previsioni di vendita sono raggiunte o superate da un numero di Negozi/ Category tali che l'incidenza del loro fatturato sia pari o superiore al 60% del totale delle previsioni dell'intero Punto Vendita, sarà comunque riconosciuto un premio di produttività non inferiore a £.200.000.- lorde.

CLAUSOLA DI PARTECIPAZIONE
PERSONALE NEGOZI/CATEGORY - PUNTI VENDITA COIN

Qualora uno o più Negozi / Category non abbia raggiunto gli obiettivi di vendita previsti, ma questi siano stati raggiunti dal punto vendita nel suo complesso, saranno corrisposti, anche al personale dei Negozi/ Category che non hanno realizzato le previsioni di vendita i seguenti valori:

da	0,01% a	2,00%	£. 200mila lorde
da +	2 % e	oltre	£. 100mila lorde

per un totale complessivo di £. 300.000.-

DIFFERENZE INVENTARIALI

Il costante impegno dell'Azienda alla tutela del patrimonio anche mediante l'utilizzo delle più aggiornate strumentrazioni, unitamente al positivo contributo di tutto il personale, potranno comportare il miglioramento dei risultati delle differenze inventariali. Di conseguenza sarà possibile erogare al persoanle di ciascun punto vendita un premio annuo, definito secondo i seguenti criteri e modalità:

- se il miglioramento del risultato è compreso :

tra	il 10,00%	e	19,99	£.200.000.-	lorde
	20,00	e	29,99	£.100.000.-	lorde
	30,00	e	oltre	£.100.000.-	lorde

per un totale complessivo di £.400.000.- lorde

I miglioramenti vengono calcolati sui risultati delle differenze inventariali dell'anno rispetto alla media del triennio precedente o del minor periodo di attività del punto vendita.

Il valore di riferimento in ogni caso non potrà superare la percentuale convenzionale del 2.5% sulle vendite.

PREMIO PER IL MANTENIMENTO

Qualora l'incidenza percentuale delle differenze inventariali sul fatturato sia uguale o inferiore ad un punto percentuale (1%), anche se il punto vendita non ha registrato un miglioramento tale da far scattare l'erogazione del premio secondo la tabella di cui sopra, è prevista comunque la corresponsione di un importo, per il mantenimento dell'incidenza al di sotto di tale livello (1%), pari a £.200.000.- lorde.

PRODUTTIVITA'

Deposito Centrale

Le parti si impegnano ad analizzare, a livello territoriale e con la locale R.S.U. , il sistema di misurazione della produttività e qualità attualmente operante presso i depositi di Mestre/ Terraglio e di Roma, al fine di verificarne la coerenza con le mutate situazioni organizzative e con i principi e valori economici, stabiliti con il presente accordo.

Sede Centrale

In coerenza con i principi e valori economici stabiliti per la linea vendita, le parti si incontreranno in sede territoriale allo scopo di valutare ed individuare criteri e meccanismi di produttività anche per il personale degli Uffici.
Il confronto verrà avviato entro il 30.6.1997. Nel caso entro il 30 settembre '97 il confronto a livello territoriale non abbia trovato adeguata soluzione, l'argomento verrà definito a livello nazionale.

VERIFICHE

Stante il carattere sperimentale dell'attuale sistema dei compensi di produttività, le parti si impegnano, a livello nazionale, ad una verifica semestrale degli andamenti, per identificare eventuali correttivi al sistema.

MODALITA' DI EROGAZIONE DEI COMPENSI VARIABILI

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 di lavoro a tempo pieno.

Al personale part time e/ o assunto in corso d'anno gli importi saranno corrisposti in misura proporzionale all'orario di lavoro e/ o ai mesi di effettivo servizio.

Il premio di produttività sarà corrisposto, entro il mese di Settembre per i risultati di vendita del 1° semestre, ed entro il mese di Marzo dell'anno successivo per i risultati dell'intero esercizio al personale, compresi i contratti a tempo determinato, in forza nel mese di erogazione del premio 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 e per gli effetti dell'art.2120 del Codice Civile, nel testo modificato dalla Legge 29.05.1982 n°297.

L'istituto della produttività, secondo lo spirito e le finalità definiti dall'accordo sul costo del lavoro del 23.07.1993, 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 2° livello).

MERCATO DEL LAVORO E CONDIZIONI DI PRIMO INSERIMENTO

L'Azienda persegue una politica di sviluppo sui mercati nazionali, sia nuovi che già presidiati.

A tal fine intende utilizzare tutti gli strumenti previsti dalle nuove normative sul mercato del lavoro, con l'obiettivo sia di agevolare l'inserimento al lavoro di giovani, disoccupati, occupati precari, ecc., sia di contenere i costi di gestione.

Anche al fine di non determinare disparità di trattamento in condizioni di mercato concorrenziale connesse con l'ingresso nei mercati di nuovi competitori, per favorire lo sviluppo dei nuovi punti vendita e di nuovi posti di lavoro, le parti concordano che l'elemento retributivo aziendale (E.R.A.), già definito nelle contrattazioni integrative aziendali, venga riconosciuto con le seguenti modalità:

- personale di nuova assunzione in punti vendita esistenti:

  - dopo 24 mesi di anzianità di servizio

Ulteriori condizioni non inferiori al:
- 50% E.R.A. dopo 24 mesi di anzianità di servizio
- 100% E.R.A. dopo 30 mesi di anzianità di servizio

possono essere concordate, a livello territoriale, a fronte di nuove aperture che comportino nuova occupazione.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si intende integralmente applicabile alle seguenti società :

GRUPPO COIN S.P.A. (che comprende le società Coin s.p.a. Magazzini Oviesse s.p.a. Bimbus s.p.a)

WANDAR S.R.L.

LAGRANGE 47 S.R.L.

COIN CINECITTA' S.R.L.

PADANA S.R.L.

SERVIZI INTEGRATI S.P.A.

SUPERESSE S.P.A.

NOTA A VERBALE

Al personale delle società del Gruppo, non comprese nella precedente contrattazione integrativa, i trattamenti economici già definiti, troveranno applicazione con le decorrenze previste dall'art. 5 del C.I.A. 16.2.1994 (condizioni di primo inserimento).

COLLAZIONE CONTRATTUALE

Le parti convengono sulla opportunità di provvedere, entro i prossimi 12 mesi, alla redazipne di un unico testo di tutta la contrattazione aziendale integrativa vigente di Gruppo Coin.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 1° Gennaio 1997 ed avrà durata quadriennale.

Le parti si incontreranno, decorso il primo biennio, per valutare la congruità per il biennio successivo.