IPOTESI DI ACCORDO
**GRUPPO COIN**

Il giorno 19 settembre 2002 in Roma,

tra

- Gruppo COIN S.p.A. rappresentato dai Sigg. Nicola Scattolin, Ugo Turi, Giuseppe Cavattoni, Rosa Civiero, Paolo Paccagnan, Fabio Zonta, Giovanni Cologni

e

- FILCAMS-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Ivano Corraini e dal Segretario Nazionale Sig. Luigi Coppini
- FISASCAT-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Gianni Baratta e dal Segretario Nazionale Sig. Mario Piovesan
- UILTuCS-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Brunetto Boco e dal Segretario Nazionale Sig. Gianni Rodilosso

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

si è concordato quanto segue:

---

PREMESSA

Il Gruppo COIN, dopo l'acquisizione della Standa non-food avvenuta il 1.01.1999 e la successiva riconversione della maggior parte delle Filiali nei diversi format gestiti dal Gruppo (Oviesse, Coin, Act, Kid's Planet e Bimbus), ha assunto la leadership in Italia della Grande Distribuzione nell'ambito del settore tessile-abbigliamento.
Nel 2001 il Gruppo COIN ha inoltre acquisito la società tedesca Kaufhalle ed ha dato quindi corso alla riconversione di parte delle Filiali nel format Oviesse ponendo così i presupposti per un graduale processo di internazionalizzazione dell'Azienda.
Tale realtà commerciale costituisce un importante riferimento nel contesto europeo e consente al Gruppo COIN di consolidare nel breve periodo la propria leadership nel mercato nazionale e sviluppare nel medio-lungo periodo una più ampia penetrazione nei mercati europei.
Le parti ritengono, nella condivisione degli obiettivi previsti dal protocollo d'intesa del 23 luglio 1993 su costo del lavoro e assetti contrattuali, che il rinnovo del Contratto Integrativo debba tener conto delle compatibilità economico-gestionali complessive dell'impresa, proiettata a competere in una economia sempre più orientata al libero mercato e debba individuare conseguentemente un iter armonico e coerente del processo normativo tale da consentire all'Azienda la massima competitività, presupposto fondamentale anche per un'ottimizzazione dei rapporti interni e per un miglioramento delle condizioni normative ed economiche dei lavoratori di Gruppo COIN.
Si pone, quindi, l'esigenza di pervenire tramite il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale alla formulazione di un unico testo normativo riguardante la gestione dei rapporti di lavoro e applicabile a tutti i dipendenti del Gruppo; differenziando tuttavia eventuali situazioni specifiche connesse alle diverse modalità organizzative, economiche e commerciali attraverso le quali i diversi business manifestano le proprie specificità nei mercati territoriali.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto integrativo si applica al personale dipendente di tutte le unità di Gruppo COIN ove trova applicazione il C.C.N.L. del Commercio e sostituisce, per le parti normate dal presente C.I.A., ogni e qualsiasi altra intesa sottoscritta dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo.

---

RELAZIONI SINDACALI

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 della 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 all'anno ed in ogni caso a richiesta delle parti o di una di esse.

***LIVELLO NAZIONALE***

Attiene a tale livello l'informazione ed il confronto anche al fine di realizzare intese su:

- strategie di Gruppo e delle singole Divisioni;
- sviluppo ed investimenti;
- andamento economico e relativi bilanci;
- evoluzioni delle strategie commerciali;
- innovazione tecnologiche e relativi programmi di attuazione;
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
- appalti e terziarizzazioni;
- occupazione e sue dinamiche;
- programmi di formazione e addestramento;
- mercato del lavoro: C.F.L., apprendistato, contratti a termine, lavoro interinale, merchandiser e altre eventuali tipologie ;
- andamento e risultati dei programmi di gestione delle situazioni critiche aziendali;
- azioni positive e pari opportunità;
- coordinamento e indirizzo commissione paritetica nazionale;
- ambiente e salute;
- salario variabile;
- professionalità e livelli di inquadramento.

***LIVELLO TERRITORIALE***

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.

---

***LIVELLO DI FILIALE***

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

- organizzazione del lavoro, organici e loro composizione;
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità produttive;
- occupazione e lavoro supplementare del personale part-time;
- attuazione degli accordi vigenti in materia di riduzione e di distribuzione
- dell'orario di lavoro;
- obiettivi e risultati economico commerciali riferiti alla produttività;
- ambiente di lavoro e tutela della salute;
- verifica su professionalità e livelli di inquadramento.

## COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Le parti confermano la validità di quanto concordato in data 30.10.2000 e successivamente in data 26.06.2001 per quanto riguarda la Commissione Paritetica Nazionale che ha il compito di dare corretta interpretazione delle norme contrattuali di secondo livello, anche tenendo conto della volontà negoziale delle parti.
Si conferma che l'attivazione della Commissione può avvenire a richiesta scritta di una delle parti su specifici quesiti presentati anche da parte di singoli rappresentanti sindacali o dalle OO.SS. Territoriali.
La riunione della Commissione sugli argomenti riportati nell'ordine del giorno, comunicati dalla parte richiedente l'incontro, dovrà tenersi entro 30 giorni dalla data di ricevimento della convocazione.

---

## COMITATO AZIENDALE EUROPEO (C.A.E.)

Il processo di internazionalizzazione di Gruppo COIN, oggi in fase iniziale, è caratterizzato da una forte volontà aziendale di sviluppare nel medio lungo periodo la propria presenza nel mercato europeo.
L'esperienza in corso nel mercato tedesco, è tuttora in una fase di studio ed approfondimento propedeutica alla razionalizzazione ed ottimizzazione sia dell'offerta commerciale che delle strutture organizzative.
Si conviene, pertanto, di rinviare l'attivazione della procedura per la costituzione del Comitato Aziendale Europeo ad una fase di maggior consolidamento dell'esperienza estera aziendale e comunque entro il Gennaio 2004.
Nel contempo, l'Azienda fornirà una volta all'anno alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali informazioni e documentazioni circostanziate sull'andamento dei programmi e delle strategie aziendali a livello europeo; a tale incontro parteciperanno anche rappresentanti sindacali dei paesi esteri interessati. I costi di partecipazione dei rappresentanti sindacali esteri, inclusi quelli di traduzione, saranno a carico dell'Azienda.

---

## RAPPRESENTANZA SINDACALE

Al fine di eliminare dubbi interpretativi sull'attuale funzionamento del sistema di rappresentanza si specifica quanto segue:

***FILIALI CON PIU' DI 15 DIPENDENTI***
Il numero dei rappresentanti sindacali in carica presso la stessa Filiale, non potrà superare i limiti quantitativi per la nomina delle R.S.U. previsti dalla vigente contrattazione. Eventuali situazioni difformi troveranno composizione entro il 31.03.2003 mediante appositi confronti da tenersi a livello territoriale.

***FILIALI CON MENO DI 15 DIPENDENTI***
Fermo restando quanto previsto in materia dal vigente C.C.N.L., si specifica che la rappresentanza sindacale ed i relativi diritti in tali Filiali sarà riconosciuta ad un solo lavoratore. Eventuali situazioni difformi troveranno composizione entro il 30.12.2003 mediante appositi confronti da tenersi a livello nazionale/territoriale. Sino a tale data e salvo diverso accordo continueranno ad avere validità le condizioni in atto.

ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO NAZIONALE

L'alto tasso di sviluppo dell'Azienda negli ultimi anni, ha determinato la presenza delle diverse insegne commerciali del Gruppo in tutte le regioni italiane con circa 300 negozi attualmente in attività.
In tale nuovo contesto le OO.SS. ritengono fondamentale il ruolo del Coordinamento Nazionale dei rappresentanti sindacali dei lavoratori.
Al fine di agevolare tale iniziativa, l'Azienda metterà a disposizione delle Segreterie Nazionali Filcams, Fisascat e Uiltucs un monte ore annuale di permessi sindacali retribuiti, diviso pariteticamente tra le OO.SS. firmatarie del presente accordo, pari a un'ora e quarantacinque minuti per ciascun dipendente, in funzione di specifiche esigenze di studio e di attività sindacale, nell'ambito delle iniziative di coordinamento nazionale con modalità da concordare con l'Azienda.
All'inizio di ogni anno l'Azienda fornirà alle Segreterie Nazionali il numero di ore complessivo di permessi retribuiti da destinare al Coordinamento Nazionale.

---

ASSEMBLEE

Il numero delle ore per le assemblee riservate ai lavoratori viene fissato in 13 ore annuali.
Fermo restando il disposto dell'art.33, parte prima, del vigente C.C.N.L., si ritiene superato quanto previsto in materia dall'art.13 del C.I.A. di Gruppo COIN del 06.07.1974.
Sulle modalità di svolgimento delle assemblee le parti dichiarano reciproca disponibilità a favorire da un lato 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 delle Filiali interessate.
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA
Il D.Lgs 626/1994 ed i successivi provvedimenti legislativi in materia di miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, definiscono un sistema relazionale stabile tra rappresentanti dell'Azienda e rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.).
I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipano a specifiche attività formative poste in essere dagli Organismi Paritetici Nazionali, dagli Enti Bilaterali Territoriali, dalle A.S.L., dall'I.N.A.I.L. o da Enti specializzati, utilizzando il monte ore di cui all'art. 10 dell' Accordo Interconfederale del 18 novembre 1996.
Considerato che l'Azienda ha dichiarato che è in corso una revisione del documento di valutazione dei rischi, le Parti ritengono opportuno rinviare il confronto per un esame approfondito delle problematiche organizzative e gestionali in materia di sicurezza. Tale confronto si dovrà tenere entro il mese di novembre 2002.

MERCATO DEL LAVORO

Le parti convengono sull'importanza di mantenere un costante confronto sull'evoluzione del mercato del lavoro in funzione delle nuove disposizioni di legge in materia e dei programmi dell'Azienda. A tale scopo, almeno una volta all'anno, le parti si incontreranno per un consuntivo dei progetti realizzati e per una presentazione/discussione dei programmi futuri.

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Tale tipologia di assunzione costituisce attualmente lo strumento preponderante per l'inserimento di giovani in Azienda e si ritiene importante ottimizzarne l'utilizzo nel rispetto dei diritti sindacali.
Si conviene, pertanto, sull'esigenza di rivedere l'iter di comunicazione dell'andamento formativo dei giovani assunti con tale contratto, al fine di consentire all'Azienda di formulare un giudizio più completo rispetto alle capacità di apprendimento dei singoli e mettere i neo-assunti nelle condizioni di dimostrare, in un periodo congruo di tempo, le proprie potenzialità.
Per quanto sopra, successivamente alla firma del presente accordo, l' Azienda si impegna a formulare un giudizio sulle capacità espresse dai neo-assunti in funzione degli specifici percorsi formativi, secondo il seguente schema:

- entro 14 mesi di effettivo servizio per i C.F.L. preordinati ad acquisire qualifiche ricomprese fino al quarto livello;
- entro 18 mesi di effettivo servizio per il C.F.L. preordinati ad acquisire qualifiche ricomprese nei livelli pari o superiori al terzo.

Per il C.F.L. di durata inferiore ai 24 mesi le scadenze di cui sopra saranno riproporzionate.
In caso di esito positivo, fermo restando il regime contributivo, gli adempimenti e le previsioni di legge, l'Azienda comunicherà anticipatamente al dipendente ed alla Rappresentanza Sindacale di Filiale la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro alla prefissata scadenza del termine.
Negli altri casi l'Azienda, a richiesta dell'interessato, fornirà al dipendente ed alla Rappresentanza Sindacale di Filiale le motivazioni che non hanno determinato, a quel momento, il giudizio positivo, riservandosi di comunicare, entro il termine di scadenza, l'eventuale conversione o meno del contratto a tempo indeterminato.

***NOTA A VERBALE***

Risultano esclusi dal suddetto iter le assunzioni con contratto di formazione e lavoro effettuate nei seguenti casi:
-in Filiali di nuova apertura (entro i primi 24 mesi dall'apertura);
-in Filiali ove a seguito di interventi di ristrutturazione si registri un incremento di organico pari almeno al 30%.
In entrambe le fattispecie e purché il lavoratore assunto con il C.F.L. sia ancora utilizzato presso la stessa Filiale, l'Azienda comunicherà l'esito dei singoli giudizi alla scadenza del contratto, fatta salva la percentuale di conferma prevista dalla normativa vigente.

APPRENDISTATO

L’istituto dell’apprendistato rappresenta per Gruppo COIN uno strumento importante di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro poiché consente di ottimizzare la crescita professionale rispetto alle altre modalità di assunzione.
Tuttavia, fermo restando l’osservanza delle norme in materia contenute nel accordo di rinnovo del CCNL del 20.09.1999, le Parti ritengono necessaria una specifica articolazione riguardante alcuni aspetti normativi.
A tal fine le parti si dichiarano disponibili a formalizzare un accordo quadro sull’apprendistato che consenta a Gruppo COIN di utilizzare anche tale istituto per l’inserimento nel prossimo triennio di nuove risorse.

LAVORO INTERINALE E CONTRATTI A TERMINE

Per il lavoro interinale, disciplinato dalla Legge n. 196 del 24 giugno 1997 e dal accordo di rinnovo del CCNL del 20.09.1999, l’Azienda si impegna a fornire ai Rappresentanti Sindacali di Filiale e Territoriali, tutte le informazioni preventive attribuite su tale materia alle Organizzazioni Sindacali.
Per quanto riguarda i contratti a termine, Gruppo COIN si impegna a favorirne l’inserimento in organico, previa verifica delle necessarie condizioni organizzative e aziendali .

LAVORO A TEMPO PARZIALE

I Decreti Legislativi 61/2000 e 100/2001, recependo la Direttiva europea 97/81/CEE sul lavoro a tempo parziale, hanno modificato la precedente disciplina. Alcune modifiche riguardanti il lavoro supplementare entreranno in vigore dal 1 ottobre 2002 per consentire un’adeguata regolamentazione dei suddetti istituti ad opera della Contrattazione Collettiva.
A tal fine le parti ipotizzano, alla luce dell’attuale normativa, di incontrarsi entro il mese di ottobre 2002 per esaminare le modalità di gestione di tali istituti.

SALARIO DI INGRESSO

Alla luce di quanto affermato in premessa ed in relazione all’evoluzione organizzativa dell’ultimo triennio, con riferimento al contenuto dell’ ;art. 113 del vigente C.C.N.L., le parti convengono che per tutto il personale di nuova assunzione, in data successiva alla sottoscrizione del presente Accordo, sia a tempo determinato, che a tempo indeterminato, l’importo corrisposto a titolo di E.R.A. (Elemento Retributivo Aziendale) sarà erogato con le seguenti modalità:
a decorrere dal mese successivo al compimento del 36° mese di anzianità consecutiva e di effettivo servizio nella misura del 30%;
a decorrere dal mese successivo al compimento del 48° mese di anzianità consecutiva e di effettivo servizio nella misura del 100%.

In caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, la durata dello stesso sarà considerata nel computo dell’anzianità di servizio ai fini del salario di ingresso.
Per anzianità di servizio si intende un periodo continuativo e di effettivo servizio con esclusione dei periodi per i quali non venga corrisposta la retribuzione.

---

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In relazione all'evoluzione del settore, anche per effetto dell' introduzione delle modifiche legislative previste dal D.Lgs. n.114/1998 in materia di orari commerciali, l'Azienda conferma la propria disponibilità a confrontarsi a livello decentrato su tutti i temi dell'organizzazione del lavoro.

---

NORMATIVE

Le Parti intendono innovare/modificare per alcuni istituti contrattuali le precedenti intese in materia.

MALATTIA ED INFORTUNIO

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 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 una integrazione economica, esclusivamente per il periodo dal 4° al 20° giorno, pari al 50% della riduzione che l' I.N.P.S. applica all'indennità a proprio carico.
L'Azienda si impegna altresì ad anticipare l'indennità di infortunio a carico I.N.A.I.L. per quanto concerne i periodi di assenza per infortunio.

---

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. 80 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 previste dall'art 77 del C.C.N.L. , da usufruire previo accordo con l'Azienda.
I permessi di cui sopra saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti.
Si ritiene pertanto superato quanto previsto in materia dai precedenti C.I.A..

---

MENSA

Le parti ritengono che il servizio di mensa o sostitutivo della stessa debba essere messo a disposizione dei lavoratori che in funzione degli orari di lavoro da osservare, con specifico riferimento all'intervallo di tempo intercorrente tra prestazione antimeridiana e post-meridiana, e delle situazioni logistiche personali, possano trovarsi nelle condizioni di palesare oggettive esigenze.
In tale contesto si ritiene condivisibile l'istituzione di un servizio sostitutivo della mensa aziendale riservato al personale di Gruppo COIN.
In considerazione di quanto sopra le parti convengono di istituire un Osservatorio Nazionale con il compito di verificare le condizioni attualmente esistenti e di individuare soluzioni operative da proporre al tavolo negoziale nazionale finalizzate alla soluzione del problema entro febbraio 2003.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER PRESTAZIONI IN DOMENICA E FESTIVITA' EXTRA DEROGHE NATALIZIE

La legislazione sugli orari commerciali ha subito negli ultimi anni un' accelerazione verso un sistema sempre più flessibile degli orari di vendita, in particolare per le aperture domenicali e festive, disciplinate da ordinanze generalmente di origine Comunale o Regionale.
Si pone, quindi, l'esigenza di rivedere la normativa riguardante le modalità di gestione e i riconoscimenti economici delle prestazioni lavorative domenicali e festive.
E' intento condiviso dalle Parti individuare le idonee soluzioni che consentano all'Azienda di cogliere tali opportunità commerciali, contemperandole con le esigenze dei lavoratori. A tal fine l'Azienda fornirà all'inizio dell'esercizio ai Rappresentanti Sindacali le informazioni riguardanti i programmi di apertura dei negozi nelle giornate domenicali e festive.
Fermo restando i trattamenti previsti per il personale dagli artt. 65 e 66 del vigente C.C.N.L. per il lavoro festivo e domenicale, per i soli lavoratori che si rendano disponibili, in relazione alle fasce sotto indicate, a prestare attività lavorativa nella giornata della domenica o nelle giornate festive infrasettimanali, dandone formale comunicazione scritta, in relazione alla richiesta del Responsabile della Filiale basata sulla pianificazione semestrale delle presenze necessarie, in modo da consentire una programmazione certa dei presidi, fermo restando il diritto al riposo compensativo per la sola domenica lavorata da concordarsi in altra giornata, viene prevista una maggiorazione diversa da quella indicata nei richiamati articoli 65 e 66 di ammontare variabile sulla base del numero delle domeniche e/o festività effettivamente lavorate nel corso dell'anno di riferimento, che sarà ; applicata comunque a decorrere dalla prima domenica di prestazione, secondo il seguente schema:

Prima fascia: da 1 a 23 dom/fest. maggiorazione 100%
Seconda fascia: da 24 a 35 dom/fest. maggiorazione 105%
Terza fascia: oltre la 36^ dom/fest. maggiorazione 110%

Il suddetto trattamento verrà applicato ai lavoratori, come sopra individuati, attualmente in forza con contratto a tempo indeterminato, con Contratto di Formazione e Lavoro e con contratto a tempo determinato dopo sei mesi di servizio .
Per le domeniche e festività relative al periodo natalizio restano in vigore le norme di cui all'art.12 del C.I.A. del 30.06.1989 .

***NOTA A VERBALE***

In applicazione di quanto previsto al punto 2), ultimo paragrafo, dell' art.42 dell'accordo di

rinnovo del C.C.N.L. del 20.09.1999 , l'Azienda potrà assumere lavoratori a part-time per prestazioni pari a n.8 ore settimanali da effettuarsi nella giornata di domenica.
L'Azienda ne darà preventiva informazione in occasione di un incontro con le strutture sindacali di Filiale. Alle suddette prestazioni sarà applicato il trattamento previsto dall'art.66 del vigente C.C.N.L..

CONGEDI PARENTALI

Con riferimento alle fattispecie di anticipazione del T.F.R., previsto dall'art. 7 della legge n. 53/2000 in materia di congedi parentali per maternità e paternità, l'Azienda si rende disponibile ad accogliere, in deroga a quanto stabilito dall'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 297/82, un ulteriore richiesta di anticipazione del T.F.R. rientrante in quelle previste dal citato art. 7 e comunque nel limite massimo complessivo del 70% determinato alla data della seconda richiesta.
La misura dell'anticipazione per le fattispecie di cui sopra non potrà superare il valore della retribuzione non percepita fermi restando le percentuali massime degli aventi diritto e l'anzianità minima fissate dalla Legge 297/82.
Per quanto sopra non previsto valgono le disposizioni di legge.

---

PARI OPPORTUNITÀ

Al fine di individuare e proporre alle Parti aree di miglioramento circa le condizioni di impiego del personale femminile in Gruppo COIN, in ordine agli iter di carriera, ai percorsi formativi ed ai piani di inserimento di nuove risorse, viene istituita una Commissione per le pari opportunità.
Detta Commissione sarà formata da n. 6 componenti, di cui n.3 designati dall'Azienda e n. 3 designati, nell'ambito dei Rappresentanti Sindacali in carica presso le Filiali di Gruppo COIN, dalle Segreterie Nazionali di Filcams-CGIL Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL.
Per lo svolgimento dei compiti assegnati, l'Azienda mette a disposizione di ciascuno dei 3 componenti designati dalle OO.SS., n. 30 ore all'anno di permessi retribuiti.
Entro 3 mesi dalla stipula del presente accordo, le Parti si impegnano a definire le modalità operative della suddetta commissione ed a nominare i propri membri in seno alla stessa.

---

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 non potranno essere inferiori alla media annuale degli sconti già riservati ai dipendenti rispetto ai prezzi di vendita al pubblico, limitatamente agli acquisti effettuati nelle Filiali della Divisione COIN.
Restano invece confermate le anticipazioni dei saldi riservate al personale delle Filiali della Divisione COIN, al quale viene consentito all'inizio delle svendite al 30%, previste dalla vigente normativa in materia (Luglio e Gennaio), di comperare gli articoli destinati a tale

svendita beneficiando da subito esclusivamente dello sconto successivamente previsto al 50%.

---

INQUADRAMENTI

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro inerente i negozi della Divisione COIN si ritiene necessario, in funzione delle mutate esigenze organizzative, rifocalizzare la figura professionale del 3° Livello di vendita.
La nuova posizione di lavoro si inserisce nel negozio, quale unità commerciale omogenea merceologicamente, alla diretta dipendenza del Capo Negozio con i seguenti scopi:

- garantire un qualificato servizio al Cliente intrattenendo rapporti di vendita con lo stesso ed assicurare l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, fornendo suggerimenti e proposte sulla composizione degli stock;
- affiancare il Capo Negozio nella conduzione dei reparti di competenza, fornendo supporto per gli aspetti commerciali, organizzativi e gestionali;
- affiancare il Capo Negozio per la crescita professionale del Gruppo di lavoro in cui opera, attraverso attività di formazione al personale di vendita sugli aspetti commerciali e operativi.

In tale nuova posizione di lavoro, denominata "ASSISTENTE ALLA VENDITA", sarà ricollocato il personale attualmente inquadrato al 3° Livello che svolgerà tali nuovi compiti.

---

SALARIO VARIABILE

Le Parti ritengono indispensabile prevedere il funzionamento di un sistema efficace di salario variabile in grado di riconoscere ai lavoratori, per ogni esercizio economico, quote di retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi predefiniti.
Si conviene sull'esigenza di avere meccanismi di salario variabile diversificati tra le diverse linee di business, poiché le stesse esprimono differenti contenuti per gli aspetti merceologici, di servizio, organizzativi e di margine merci.
Si conviene pertanto di definire il seguente sistema di salario variabile.

DIVISIONE COIN
Sono previsti riconoscimenti economici mensili/annuali in base agli obiettivi di vendita previsti per Team, Negozi e Filiali della Divisone COIN (inclusi quelli delle Società Wandar S.r.l. e Lagrange 47 S.r.l.) .
I Team sono costituiti da lavoratori che operano negli stessi settori merceologici e che lavorano in gruppi costituiti, di norma, da un minimo di 3 ad un massimo di 6 persone.
Il Negozio è un'aggregazione economica che comprende abitualmente più Team ed è caratterizzato prevalentemente dal coinvolgimento di gruppi di lavoro omogenei nell'ambito di un mondo merceologico (es: donna, uomo, casa, etc,).
La Filiale rappresenta l'intero punto vendita ed è costituita dalla sommatoria dei propri Team e Negozi.
Per i lavoratori appartenenti ai Team ed ai Negozi saranno riconosciuti mensilmente gli importi in Euro sotto riportati secondo il diverso incremento di vendite realizzato.

| OBIETTIVO VENDITE MENSILI | PERSONALE DEI TEAM | PERSONALE DEI NEGOZI |
|---|---|---|
| 100% | 25,00 | 40,00 |
| 103% | 37,50 | 50,00 |
| 105% | 50,00 | 60,00 |
| 110% | 70,00 | 70,00 |

I lavoratori che non realizzano l'obiettivo mensile previsto per il Team ma che contribuiscono a raggiungere il risultato del negozio, percepiranno l'importo fisso di Euro 25,00 .
Sono esclusi dal riconoscimento economico mensile i lavoratori facenti parte dei Team/Negozi se il risultato delle vendite mensili realizzato dalla Filiale nel suo complesso risulta pari o inferiore al 90% delle vendite programmate.
Sono comunque esclusi da tale limitazione i Team/Negozi che realizzano performance pari al 110% delle previsioni di vendita rispettivamente assegnate ai Team ed ai Negozi.
Al personale operante nei Servizi di Filiale saranno riconosciuti mensilmente gli importi in Euro sotto riportati secondo il diverso incremento di vendite realizzato dalla Filiale:

OBIETTIVO VENDITE MENSILE PERSONALE DEI SERVIZI
100% 40,00
103% 50,00
105% 60,00
110% 70,00

E' inoltre prevista un ulteriore quota di salario variabile in Euro in funzione degli obiettivi annuali di vendita previsti per ciascuna Filiale secondo la seguente griglia:

OBIETTIVO VENDITE ANNUALE PERSONALE DELLA FILIALE
101% 300,00
103% 600,00
105% 900,00

Le erogazioni di cui sopra valgono per il personale operativo di vendita e dei Servizi delle Filiali già operanti all'inizio dell'esercizio (1° febbraio) e che non abbiano subito interventi di ristrutturazione.
Negli altri casi comunque saranno stabiliti, di volta in volta, a livello decentrato importi di salario variabile da corrispondere al raggiungimento dei previsti obiettivi.

DIVISIONE OVIESSE
Saranno premiati i risultati di vendita di due bimestri uno nel 1° semestre ed uno nel 2° semestre con i valori in Euro di seguito indicati:

160,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 103% delle previsioni;
260,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 105% delle previsioni;
360,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 108% delle previsioni.

Verrà riconosciuta inoltre una quota in Euro di salario variabile per gli obiettivi di vendita previsti per il 1° semestre secondo le seguenti articolazioni:

200,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 102% delle previsioni;
300,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 104% delle previsioni;
400,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 106% delle previsioni;
600,00 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 108% delle previsioni.

Verranno infine riconosciuti al personale della Filiale i seguenti importi in Euro per gli obiettivi di vendita annuali:

300,00 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 101% delle previsioni;
600,00 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 103% delle previsioni;
900,00 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 105% delle previsioni.

Le erogazioni di cui sopra valgono per le Filiali ad insegna OVIESSE già operanti all'inizio dell'esercizio (1° febbraio) e che non abbiano subito interventi di ristrutturazione.
Negli altri casi comunque saranno stabiliti, di volta in volta, a livello decentrato importi di salario variabile da corrispondere al raggiungimento dei previsti obiettivi.

***NORMA TRANSITORIA***

Per quanto riguarda il sistema di salario variabile relativo alle Filiali della Divisione Coin, di cui al punto 7.1. del presente accordo, le parti convengono che lo stesso entrerà in vigore a decorrere dal 1° novembre 2002 al termine della sperimentazione in atto. La quota di salario variabile relativa agli obiettivi annuali di vendita del 2002 verrà riconosciuta pro quota per il periodo novembre 2002/gennaio 2003.
Per quanto riguarda le Filiali della Divisione Oviesse il nuovo sistema di salario variabile, di cui al punto 7.2. del presente accordo, sarà riconosciuto a decorrere dal bimestre relativo al secondo semestre del 2002; saranno altresì riconosciuti, per intero, i nuovi importi relativi agli obiettivi di vendita annuali.

NEGOZI SEMI SPECIALIZZATI

L'Azienda dichiara che per tali business è in corso un approfondimento strategico al fine di rifocalizzare nel medio-lungo periodo le linee di sviluppo dei vari format.
Le parti si incontreranno entro Gennaio 2003 per conoscere le determinazioni Aziendali e conseguentemente per concordare per le Filiali in questione un meccanismo definitivo di salario variabile.
Si definisce pertanto che per i lavoratori in servizio presso le Filiali ad insegna Act, Kid's e Bimbus, troverà transitoriamente applicazione meccanismo di salario variabile, di seguito indicato, già previsto dall'accordo integrativo Aziendale del 18 novembre 1998, pag. 8.

*PREVISIONI DI VENDITA PER BIMESTRI*

Tale parametro/obiettivo avrà a riferimento tre periodi bimestrali (marzo-aprile , maggio-giugno , settembre-ottobre).
Verrà riconosciuto al personale della Filiale l'importo in Euro di:

130 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 103% delle previsioni del periodo;
210 se i risultati di vendita sono pari o superiori al 105% delle previsioni di vendita.

L' importo massimo erogabile nei tre bimestri non potrà essere superiore a Euro 630.

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

A tutto il personale operativo della Filiale, cosi come individuato sopra, viene corrisposto l'importo in Euro di:

210 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 101% delle previsioni;
365 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 103% delle previsioni;
570 se i risultati di vendita dell'intero esercizio sono pari o superiori al 105% delle previsioni;

***DICHIARAZIONE A VERBALE***

Le parti concordano di incontrarsi a livello nazionale entro il mese di settembre di ciascun anno per verificare le coerenze del sistema di salario variabile, come sopra definito, alla luce delle informazioni che l'Azienda si impegna a fornire preventivamente alle Segreterie Nazionali delle OO.SS..

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Le previsioni di vendita per ogni obiettivo saranno comunicate dall' Azienda ai lavoratori e ai Rappresentanti Sindacali di Filiale.
Tutti gli importi a titolo di salario variabile suindicati si intendono in Euro al lordo delle ritenute di legge e riferiti al personale con contratto a tempo pieno e indeterminato; detti importi saranno riproporzionati per i dipendenti part-time in funzione del ridotto orario di lavoro.
Gli stessi saranno erogati anche al personale in forza con contratto di apprendistato nella misura del 70% rispetto agli importi previsti per il personale a tempo indeterminato.
Tutto il personale neo assunto, come sopra individuato, parteciperà al salario variabile a decorrere dal mese successivo a quello di completamento del periodo di prova.
Per il personale dipendente con contratto a termine, inclusi i Contratti di Formazione e Lavoro, il sistema di salario variabile di cui al presente accordo verrà applicato esclusivamente dopo tre mesi consecutivi dall' assunzione con decorrenza dal mese successivo.
L'erogazione dei premi avverrà nel mese successivo a quello di riferimento (mese, bimestre, semestre) per il personale in forza al momento dell'erogazione e proporzionalmente alle giornate di effettivo servizio per i premi bimestrali e semestrali. Per i risultati mensili l'erogazione avverrà solo a fronte di effettive prestazioni pari o superiori al 50% delle giornate lavorabili.
L'erogazione del premio annuale avverrà nel mese di marzo dell' ;anno successivo a quello di riferimento e sarà riconosciuta al personale in forza nel mese di erogazione e per i mesi di effettiva prestazione.
Per la loro particolare natura gli importi di cui sopra corrisposti a titolo di salario variabile non costituiscono base di calcolo per alcun istituto contrattuale e/o legislativo ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto, ai sensi ed agli effetti dell'art. 2120 del Codice Civile, nel testo modificato della Legge 29.05.1982, n.297, né possono considerarsi in alcuna forma quale ulteriore elemento costitutivo della retribuzione base.
Gli importi corrisposti a titolo di salario variabile, in base alle finalità definite dall'accordo sul costo del lavoro del 23.07.1993, rientrano nel particolare regime contributivo

previdenziale di cui all' art. 2 della legge 23.05.97, n.135 (Regime Contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello).
Ai fini dell'erogazione del salario variabile, sono computate come effettiva prestazione le assenze per ferie, riposi compensativi e permessi sindacali riservati ai rappresentanti sindacali ai sensi degli artt. 23 e 30 della Legge n. 300 del '70, dal Contratto Integrativo Aziendale e dal C.C.N.L. (con esclusione di eventuali distacchi retribuiti).

---

TESTO UNICO CONTRATTUALE

Entro sei mesi dalla data di stipula del presente accordo le parti costituiranno una commissione formata complessivamente da n.6 componenti , di cui n.3 per l'Azienda e n. 3 per le OO.SS. firmatarie del presente accordo.
La commissione avrà il compito di predisporre un testo unico inerente la Contrattazione Integrativa vigente nel Gruppo COIN entro dodici mesi dal suo insediamento.
DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore dalla data odierna e scadrà al 30 settembre 2005, per la parte economica e per quella normativa. Il contratto si intenderà rinnovato per una durata quadriennale se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino che non sia stato sostituito da altro contratto integrativo aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Azienda Per le OO.SS.

**Verbale di Accordo**

Il giorno 19 settembre 2002 in Roma

tra

- Gruppo COIN S.p.A. rappresentato dai Sigg. Nicola Scattolin, Ugo Turi, Giuseppe Cavattoni, Rosa Civiero, Paolo Paccagnan, Fabio Zonta, Giovanni Cologni

e

- FILCAMS-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Ivano Corraini e dal Segretario Nazionale Sig. Luigi Coppini
- FISASCAT-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Gianni Baratta e dal Segretario Nazionale Sig. Mario Piovesan
- UILTuCS-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Brunetto Boco e dal Segretario Nazionale Sig. Gianni Rodilosso

Alla presenza di una rappresentanza delle strutture sindacali territoriali e del Coordinamento Sindacale Aziendale,si è tenuto un incontro per valutare l'opportunità di utilizzare lo strumento dell' Apprendistato per l'inserimento di giovani in Gruppo Coin S.p.A..

Premesso

- che il Gruppo Coin S.p.a. ha acquisito da 1.01.99 i punti vendita non food della Standa S.p.A.;
- che a seguito di tale acquisizione l'Azienda ha previsto un piano di ristrutturazione /riconversione dei suddetti punti vendita nei format Oviesse, Coin, Kid's Planet e Act con il coinvolgimento di altri partner in grado di utilizzare parte degli spazi commerciali per la vendita di merceologie complementari a quelle gestite da Gruppo Coin S.p.a.;
- che tale programma ha consentito ad oggi la riconversione di n. 109 negozi nelle formule suddette con un investimento complessivo di circa 180 milioni di euro;
- che in previsione degli sviluppi futuri derivanti anche dalla gestione del turn over nei magazzini storici, tendente ad orientare le capacità dei collaboratori verso le richieste sempre più specialistiche di un mercato in continua evoluzione, Gruppo Coin S.p.a. ha intenzione di procedere all' ;inserimento di circa 1000 giovani con Contratto di Apprendistato nell' arco del triennio successivo alla sottoscrizione del presente accordo;

**tutto ciò premesso**

dopo lunga ed approfondita discussione, valutate le specificità dei vari format di Gruppo Coin S.p.a. presenti nell'ambito di tutto il territorio nazionale, si è definito il progetto di cui alle premesse concordando i contenuti come di seguito sviluppati.

1) Qualifiche previste e relative durate
Il progetto è preordinato al conseguimento, al termine dei periodi indicati, delle seguenti qualifiche che per i particolari contenuti professionali necessitano di un prolungamento della durata stabilita dall' accordo di rinnovo del CCNL del 20.09.1999:

| QUALIFICHE | LIVELLO | DURATA |
|---|---|---|
| - Commesso e allestitore display | IV | 42 mesi |
| - Contabile d'ordine | IV | 42 mesi |
| - Allievo Capo Negozio | III | 42 mesi |
| - Visual operator | IV | 42 mesi |
| - Assistente alla vendita | III | 42 mesi |
| - Addetto vendita e display | IV | 42 mesi |
| - Cartellista/ allestitore | III | 42 mesi |
| - Addetta operazioni ufficio | IV | 42 mesi |
| - Addetto operazioni magazzino | IV | 42 mesi |
| - Operatrice d'acquisto | III | 42 mesi |
| - Addetto inserimento ordini | IV | 42 mesi |

Relativamente a figure professionali fortemente specialistiche, che prevedono contenuti formativi da realizzarsi attraverso un programma specifico ed approfondito, si prevede, per il conseguimento delle qualifiche sotto elencate, un ulteriore prolungamento della durata prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL del 20.09.1999 come di seguito indicato:

| **QUALIFICHE** | **LIVELLO** | **DURATA** |
|---|---|---|
| - Assistant buyer | II | 48 mesi |
| - Merchandiser controller junior | II | 48 mesi |
| - Assistente sistemi informativi | II | 48 mesi |

Quanto sopra in deroga alle durate dei contratti di apprendistato indicate all'art. 30 quinquies dall'accordo di rinnovo del CCNL del 20.09.1999, come previsto dal terzo comma dello stesso articolo.
Le ore di formazione previste per le qualifiche sopra indicate saranno aumentate del 20%, rispetto a quelle indicate all'art.28 ter dall' accordo di rinnovo del CCNL del 20.09.1999, in funzione dell'elevato grado di specializzazione richiesto.

2) Ambito di applicazione
Il presente accordo troverà applicazione in tutto il territorio nazionale. La ripartizione delle assunzioni per linea di business/regione/qualifica/orario di lavoro (full-time part-time) verrà comunicata alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali entro il mese di dicembre 2002.

3) Attività di formazione
Le ore di formazione saranno quelle stabilite all'art. 28 ter dall' accordo di rinnovo del CCNL del 20.09.1999 in funzione del titolo di studio in possesso dell'apprendista al momento dell'assunzione.
Le parti concordano sull'opportunità di concentrare, in accordo con gli enti di formazione accreditati, la formazione esterna tendenzialmente all'inizio del percorso formativo , al fine di fornire ai neo assunti le conoscenze di base propedeutiche all'inserimento nel mondo del lavoro.
Successivamente, la formazione interna privilegerà il contenuto formativo professionale caratterizzato da attività teorico pratico ("*training on the job")*.
Ai fini del completamento dell'attività formativa interna le parti si danno atto che l'apprendista potrà essere utilizzato anche su unità diverse da quella di assunzione purchè ubicate all' interno dello stesso comune.

**4) Tutor**
Relativamente alle figure dei tutor gli stessi verranno individuati nelle strutture periferiche e/o centrali aziendali in funzione delle necessità formative richieste dai singoli progetti.

**5) Orario di lavoro**
Le parti si danno atto che per quanto attiene l'orario di lavoro settimanale dell'apprendista si farà riferimento alla vigente normativa di legge e di contratto.

**6) Malattia**
In deroga a quanto previsto dall'art. 27 bis dall'accordo di rinnovo del CCNL del 20.09.1999 al personale in forza con contratto di apprendistato, a decorrere dal terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro, verrà applicato il seguente trattamento economico in caso di malattia:

- per i primi sei giorni di malattia per evento morboso e per un massimo di quattro eventi morbosi in ragione d'anno l'Azienda corrisponderà all'Apprendista, che inoltri idonea certificazione medica, entro i termini previsti dalla contrattazione collettiva per il personale qualificato, una indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- in caso di ricovero ospedaliero rimane confermato il trattamento economico previsto dal succitato art. 27 bis dell'accordo di rinnovo del CCNL del 20.09.1999.

7) Riconoscimento economico per la permanenza in Azienda ( R.E.P.A)
Considerato l'interesse , comune alle parti, per lo sviluppo ed il completamento dell'iter formativo si conviene di erogare agli apprendisti un riconoscimento economico forfettario determinato in complessivi euro 2.100,00 lordi alle seguenti scadenze:
- un terzo al superamento di un terzo dei mesi previsti dal contratto di apprendistato;
- un terzo al superamento di due terzi dei mesi previsti dal contratto di apprendistato;
- un terzo in caso di conversione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Al personale apprendista con rapporto di lavoro ad orario ridotto l' importo di cui sopra verrà riconosciuto in misura proporzionale.
Detto importo non è utile agli effetti della maturazione di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.
Per quanto concerne tutti gli altri aspetti inerenti la parte economico normativa , si fa riferimento alle vigenti disposizione di legge e di contratto.
Il presente accordo verrà inoltrato ai competenti Enti Bilaterali territoriali per i successivi adempimenti.
Con frequenza semestrale, le parti si incontreranno per verificare le ricadute applicative e le modalità di svolgimento dei contratti di cui al presente accordo.