

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 3 dicembre 2015 in Bologna,

tra

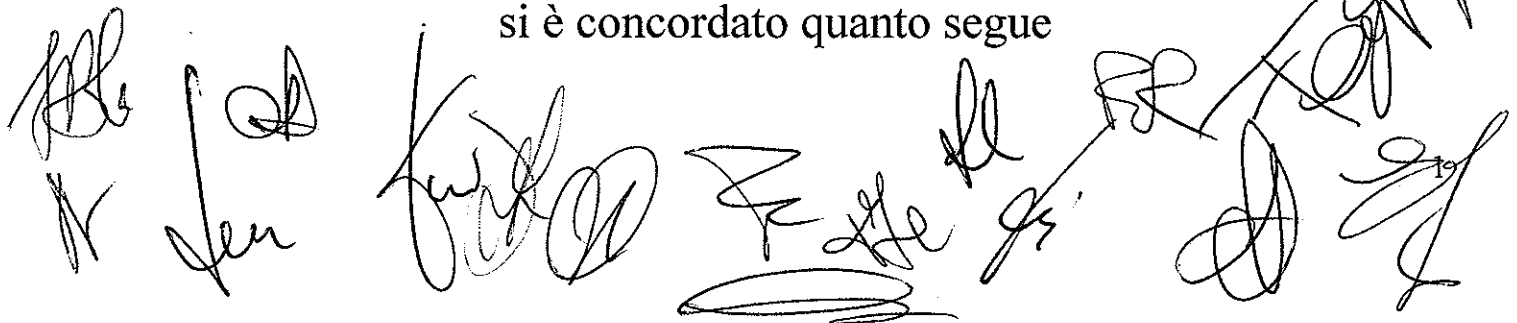
- Gruppo Coin S.p.A. rappresentata da:
Ugo Turi, Maria Mora;
- OVS S.p.A. rappresentata da:
Nicola Scattolin, Matteo Valle, Luciano Guadagno.

e

- FILCAMS CGIL rappresentata dal Segretario Nazionale:
Fabrizio Russo;
- FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario Nazionale:
Ferruccio Fiorot;
- UILTUCS UIL: rappresentata dal Segretario Nazionale:
Ivana Veronese;

alla presenza delle strutture sindacali territoriali e di parte delle RSA
dei Punti Vendita

si è concordato quanto segue



Le Parti, in sede di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.), hanno formalizzato il 30 aprile 2013 un accordo con il quale sono stati definiti tutti gli istituti contrattuali che le Parti hanno ritenuto di disciplinare al secondo livello, ad esclusione della parte relativa al "Salario Variabile" che è stata oggetto di specifico rinvio per consentire i necessari approfondimenti e adeguamenti alle mutate esigenze aziendali e di mercato. Con l'accordo di rinnovo del 30 aprile 2013, le Parti hanno comunque stabilito di mantenere in vigore le condizioni di riconoscimento di "Salario Variabile" previste dal precedente C.I.A. del 19 settembre 2002.

Per quanto sopra, le Parti hanno concordato di attivare con il presente accordo un nuovo sistema di "Salario Variabile" applicabile esclusivamente e distintamente ai dipendenti in attività nei negozi facenti capo alla Società Gruppo Coin s.p.a (ad insegna Coin, Coin Excelsior, Coin Outlet, Coin Factory, Luca D'Altieri) e alla società OVS s.p.a. (ad insegna OVS, OVS Kids, OVS Outlet, OVS Denim Lounge, Upim, Upim Outlet, Blukids, Casa Croff) con le modalità di seguito specificate.

Con il presente accordo si intende quindi estendere il "Salario Variabile" a tutto il personale che opera all'interno dei suddetti negozi, superando le limitazioni che hanno riguardato il personale di Aziende acquisite successivamente alla sottoscrizione del precedente C.I.A..

A) Sistema di Salario Variabile per i dipendenti dei Punti Vendita facenti capo alla società Gruppo Coin S.p.a.

Definizioni e presupposti per l'accesso al sistema di "Salario Variabile"

Ai fini del presente accordo si considerano le seguenti definizioni:

- il "Negozio" rappresenta un'aggregazione organizzativa che coinvolge dipendenti che operano prevalentemente nell'ambito dello stesso mondo merceologico (es: Donna, Uomo, Bambino, etc.);
- il "Punto Vendita" è costituito dalla sommatoria di tutti i "Negozii" operanti nella stessa unità produttiva.

Il nuovo sistema di "Salario Variabile" prevede la possibilità di maturare importi economici solo nel caso in cui il "Punto Vendita" abbia realizzato, nel singolo mese, le seguenti percentuali di raggiungimento delle proprie Previsioni di vendita ("soglia di accesso"):

- | | |
|--|------|
| • gennaio, febbraio, luglio, agosto ("mesi di svendita") | 100% |
| • dicembre | 90% |
| • restanti mesi | 95% |

Ai fini dell'applicazione del sistema di "Salario Variabile", sono sempre escluse le vendite afferenti ai contratti di Affidamento in gestione di reparto con registrazione delle vendite su cassa del partner.

A.1 Punti Vendita ad insegna Coin e Coin Excelsior

I format commerciali di questi Punti Vendita prevedono uno standard elevato di servizio alla clientela in funzione delle specifiche caratteristiche dell'offerta merceologica e alle conseguenti aspettative da parte dei clienti. Si rende quindi necessario prevedere un nuovo sistema di "Salario Variabile" per i dipendenti in grado di riconoscere quote di retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi predefiniti attraverso indicatori di produttività, redditività, efficienza e innovazione.

A tal fine le Parti hanno concordato il riconoscimento di importi economici mensili in funzione degli obiettivi di vendita dei "Punti Vendita" e dei "Negozii"

Personale di Vendita

Mensilmente, al raggiungimento della "soglia di accesso" del "Punto Vendita", a tutto il personale di ciascun "Negozio" che abbia raggiunto le Previsioni di vendita al 100% (ad esclusione degli incassi derivanti dai contratti di Temporary Concession), sarà erogato:

- un "**premio ad importo predeterminato**" pari a 60,00 euro lordi per il personale Full-Time, da riproporzionare in base al proprio orario di lavoro contrattuale e all'effettiva prestazione come definita nel paragrafo Modalità di erogazione;
- nei mesi diversi dai "mesi di svendita" verrà erogato anche un "**premio ad importo individuale**" il cui importo lordo è calcolato applicando alle "vendite individuali" complessivamente realizzate nel mese da ciascun venditore (ad esclusione degli incassi derivanti dalla vendita di articoli relativi a contratti di Affidamento) le seguenti percentuali, differenziate in base alla categoria merceologica di ciascun prodotto venduto:

<u>Merceologia</u>	<u>% Premio</u>
Donna	0,30
Intimi Donna	0,35
Accessori Donna	0,20
Uomo (incl. Intimo e Accessori)	0,20
Calzature Uomo-Donna	0,25
Bambino	0,30
Casa	0,25
Bellezza e Benessere	0,15

Rientrano nel computo delle "vendite individuali" esclusivamente le vendite per la cui realizzazione il venditore abbia esercitato una forma di "assistenza" nei confronti del cliente.

Per "assistenza" si intende qualsiasi forma di interazione tra venditore e cliente volta a fornire un servizio con la finalità di concludere una vendita, ad esclusione della semplice registrazione in cassa della vendita stessa.

Qualora il Punto di Vendita nel suo complesso realizzi i seguenti risultati mensili:

- 105% delle Previsioni di vendita nei c.d. "mesi di svendita",
- 101% delle Previsioni di vendita negli altri mesi,

è comunque prevista l'erogazione del "premio ad importo predeterminato" anche al personale dei "Negozii" che pur non raggiungendo il 100% delle previsioni di vendita mensili, abbiano raggiunto vendite mensili pari almeno al 90% di quelle previste.

Si specifica che nell'organizzazione del Personale di Vendita dei negozi Coin e Coin Excelsior non sono previste mansioni settoriali specifiche riferite alle diverse fasi del ciclo organizzativo del Punto Vendita. Pertanto è previsto che tutto il personale venga messo nelle condizioni di svolgere le diverse attività previste dalla propria mansione, concorrendo così a partecipare al sistema di salario variabile previsto dal presente accordo. Su tale materia, su richiesta di RSU/RSA o delle OO.SS. territoriali, sarà attivato un confronto con la Direzione, anche al fine di verificare eventuali concentrazioni di contratti di affidamento all'interno dei singoli Negozi.

Personale dei Servizi

Per il "personale dei servizi" (ufficio, magazzino e visual) è prevista solo l'erogazione di un "premio ad importo predeterminato" al raggiungimento delle Previsioni di vendita del "Punto Vendita" secondo il seguente schema:

- 100% 60 €
- 103% 70 €
- 105% 80 €
- 110% 90 €

Capi Negozio

Per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che ricoprono il ruolo di Capo Negozio l'erogazione del "Salario Variabile" avverrà secondo i seguenti criteri:

"Premio ad importo predeterminato":

- Stesse modalità previste per il Personale di Vendita.

"Premio ad importo individuale":

- Ad esclusione dei "mesi di svendita" (gennaio-febbraio-luglio-agosto), al raggiungimento della "soglia di accesso" del "Punto Vendita" e delle Previsioni di vendita al 100% del proprio "Negozio" (esclusi gli incassi derivanti dai contratti di Temporary Concession), sarà corrisposto a ciascun Capo Negozio un importo lordo pari al doppio della media dei premi variabili maturati dai venditori del proprio "Negozio" di competenza. Il premio è calcolato come somma dei premi variabili maturati dai venditori del proprio "Negozio" di competenza diviso la somma degli Equivalenti Full Time del "Negozio" (in base agli orari contrattuali). Il premio così calcolato dovrà essere riproporzionato all'effettiva presenza del Capo Negozio.

A.2 Punti Vendita ad insegna Coin Outlet, Coin Factory, Luca D'Altieri

Per tutto il personale appartenente alle unità produttive relative a queste insegne è prevista solo l'erogazione di un "premio ad importo predeterminato" al raggiungimento delle Previsioni di vendita mensili del "Punto Vendita" secondo il seguente schema:

- 100% 50 €
- 103% 60 €
- 105% 70€
- 110% 80€

B) Sistema di Salario Variabile per i dipendenti dei Punti Vendita facenti capo alla società OVS S.p.a. -(come sopra specificati).

Per il personale di tali Punti Vendita si procederà al riconoscimento di importi di salario variabile in funzione delle vendite complessivamente realizzate dal Punto Vendita in ciascun semestre dell'anno, con le seguenti modalità:

Al raggiungimento del 102% delle previsioni di vendita del singolo semestre sarà erogato ai dipendenti del Punto Vendita un premio rapportato al numero di mesi in cui risulteranno realizzate le previsioni di vendita mensili (almeno al 100%) in funzione dei seguenti parametri:

- 60 € nei 4 mesi di vendite normali;
- 30 € nei 2 "mesi di svendita" (febbraio e luglio per il 1° semestre; agosto e gennaio per il 2° semestre).

Il premio semestrale verrà calcolato come somma degli importi mensili qui sopra indicati relativi ai mesi in cui il Punto Vendita avrà realizzato le previsioni di vendita del singolo mese (almeno al 100%).

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including 'B', 'AB', 'P', 'S', 'R', 'L', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']

Nel caso in cui il Punto Vendita raggiunga almeno il 105% delle previsioni di vendita del semestre, si procederà al riconoscimento ai dipendenti di un premio anche relativamente ai mesi nei quali il Punto Vendita, pur non raggiungendo il 100% delle previsioni di vendita mensili, abbia raggiunto vendite mensili pari almeno al 95% di quelle previste, con i seguenti importi:

- 30 € nei 4 mesi di vendite normali;
- 15 € nei 2 "mesi di svendita" (febbraio e luglio per il 1° semestre; agosto e gennaio per il 2° semestre).

Nel caso in cui i risultati del semestre siano almeno pari al 105%, si procederà inoltre ad incrementare l'importo del premio così come calcolato in base alle modalità sopra descritte, nel seguente modo:

- per vendite del semestre pari o superiori al 105%, il premio sarà incrementato del 50%;
- per vendite del semestre pari o superiori al 110% il premio sarà incrementato del 100%;
- per vendite del semestre pari o superiori al 115% il premio sarà incrementato del 150%.

Il Responsabili dei singoli Punti di Vendita forniranno mensilmente ai Rappresentanti Sindacali e ai dipendenti di ogni unità produttiva l'andamento delle vendite a consuntivo e lo scostamento rispetto alle previsioni di vendita. Su tale materia, su richiesta di RSU/RSA o delle OO.SS. territoriali, sarà attivato un confronto con la Direzione.

Modalità di erogazione

Il nuovo sistema di incentivazione sarà operativo per i Punti Vendita specificati in premessa a decorrere dal 1° febbraio 2016.

Il presente accordo sostituisce in toto dal 1° febbraio 2016 quanto previsto dagli accordi oggi in essere sottoscritti relativamente al salario variabile che possano essere avanzate interpretazioni difformi da quanto qui espressamente convenuto.

Le previsioni di vendita saranno illustrate e discusse tra le parti a livello di ogni unità produttiva all'inizio di ciascun periodo di riferimento previsto dal presente accordo. Su tale materia, su richiesta di RSU/RSA o delle OO.SS. territoriali, sarà attivato un confronto con la Direzione.

L'erogazione dei premi eventualmente maturati avverrà il mese successivo alla chiusura del periodo di riferimento per il personale in forza al momento dell'erogazione e proporzionalmente alle giornate di effettivo servizio. Per i premi mensili l'erogazione avverrà solo a fronte di effettive prestazioni pari o superiori al 50% delle giornate lavorabili.

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). Le parti si impegnano ad effettuare successivi approfondimenti su altre tipologie di assenza ai fini del riconoscimento del Salario Variabile.

Le erogazioni di cui sopra valgono per i Punti di Vendita già operanti all'inizio dell'esercizio (1° febbraio), che abbiano maturato un anno di attività e che non abbiano subito interventi di ristrutturazione. Per interventi di ristrutturazione si intendono interventi di carattere radicale che comportino una variazione dell'assetto strutturale o commerciale del Punto di Vendita e che ne prevedono la chiusura temporanea. Per i negozi che subiscono interventi di ristrutturazione, il meccanismo di Salario Variabile sarà sospeso in coincidenza con l'inizio degli interventi di ristrutturazione e sarà riattivato a decorrere dal settimo mese dal termine della ristrutturazione stessa.

