# CONTRATTO DI 2° LIVELLO

# AREA ROMAGNA MARCHE ABRUZZO

# INDICE


**ART. 1 - AMBITI DI APPLICAZIONE** Pag.6

**ART. 2 - ACCORDI DI AVVIO PER NUOVE APERTURE** Pag.7

**ART. 3 - RELAZIONI SINDACALI** Pag.8
3.1 - QUADRO DI RIFERIMENTO Pag.8
3.2 - INFORMAZIONE E CONFRONTO Pag.8
3.3 - COMITATI CONSULTIVI PARITETICI Pag.11
3.4 - RAPPRESENTANZE SINDACALI Pag.12
3.5 - DIRITTI SINDACALI Pag.13
3.6 - ASSEMBLEE SINDACALI Pag.14

**ART. 4 – FORMAZIONE** Pag.15

**ART. 5 - SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO** Pag.16

**ART. 6 - DIRITTI INDIVIDUALI, PARI OPPORTUNITA' e INTERVENTI DI SOSTEGNO SOCIALE** Pag.19

**ART. 7 - NORMATIVE** Pag.19
7.1 - MERCHANDISING E APPALTI Pag.19
7.2 - CERTIFICAZIONE DI IDONEITA' SANITARIA Pag.19
7.3 - SISTEMI DI SICUREZZA Pag.20
7.4 - FERIE Pag.20

**ART. 8 - TRATTAMENTI AZIENDALI DI MOBILITA'** Pag.21
8.1 - NORME GENERALI Pag.21
8.2 - TRATTAMENTO PER MISSIONE Pag.22
8.3 - TRATTAMENTO AZIENDALE PER TRASFERTA Pag.23
8.4 - TRATTAMENTO AZIENDALE PER TRASFERIMENTO Pag.25
8.5 - TRATTAMENTO PERSONALE "VOLANTE" Pag.26

**ART. 9 - MERCATO DEL LAVORO** Pag.27
9.1 - STRUMENTI E INCENTIVI Pag.27
9.2 - APPRENDISTATO Pag.27
9.3 - SITUAZIONI DI ECCEDENZA DI PERSONALE Pag.27

**ART. 10 – CONTRATTI A TEMINE** Pag.28
10.1 - LISTA DI PRIORITA' DEI CONTRATTI A TERMINE Pag.28
10.2 - LIMITI MASSIMI DI UTILIZZO DEI CONTRATTI A TERMINE Pag.31
10.3 - LAVORO SUPPLEMENTARE DEI CONTRATTI A TERMINE PART TIME Pag.32
10.4 - SALARIO VARIABILE DEI CONTRATTI A TERMINE Pag.32
10.5 - DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE Pag.32

**ART. 11 - PART TIME** Pag.33
11.1 - RICORSO AL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME Pag.33
11.2 - DEFINIZIONI Pag.34
11.3 - ORARI CONTRATTUALI DEL PART TIME Pag.36

11.4 - LAVORO SUPPLEMENTARE Pag.36
11.5 - CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI Pag.38
11.6 - TUTELA ED INCENTIVAZIONE Pag.38
11.7 - MODALITA' APPLICATIVE Pag.39

**ART. 12 - MOBILITA' FRA I PUNTI VENDITA** Pag.41

**ART. 13 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO** Pag.43

**ART. 14 - ORARIO SETTIMANALE** Pag.44

**ART. 15 - PERMESSI RETRIBUITI** Pag.45

**ART. 16 - PAUSE** Pag.46

**ART. 17 - REGIMI ORARI** Pag.47
17.1 - DECENTRAMENTO Pag.47
17.2 - PROGRAMMAZIONE Pag.47
17.3 - SPERIMENTAZIONE Pag.48
17.4 - NORME STANDARD DI DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO PER SMK/SPTT E IPMK Pag.49
17.5 - DISTRIBUZIONE ORARI DI LAVORO PART TIME Pag.51
17.6 - MONTANTE ANNUO SPEZZATI SMK/IPMK Pag.52
17.7 - ORARI DI LAVORO ADDETTI UFFICI Pag.52
17.8 - FLESSIBILITÀ' GESTIONALI Pag.55
A) ORARIO FLESSIBILE PLURISETTIMANALE Pag.55
B) STRAORDINARIO CON RECUPERO OBBLIGATORIO Pag.56

**ART. 18 - SALARIO FISSO AZIENDALE** Pag.57

**ART. 19 - SALARIO D'INGRESSO** Pag.59
19.1 – PRIMO RAPPORTO DI LAVORO SUCCESSIVO ALLA DATA DI FIRMA DEL PRESENTE CONTRATTO Pag.59
19.2 – RAPPORTO DI LAVORO INSTAURATO PRIMA DELLA DATA DI FIRMA DEL PRESENTE CONTRATTO Pag.59
19.3 – PUNTI DI VENDITA IN INGRESSO NEL CONTRATTO DI 2° LIVELLO DALLA DATA DI FIRMA Pag.60

**ART. 20 - SALARIO VARIABILE** Pag.61
20.1 - FINALITA' Pag.61
20.2 - MODELLO GENERALE Pag.61
20.3 - INDICATORI ED EROGAZIONI Pag.62
20.4 - NUOVE APERTURE E RISTRUTTURAZIONI Pag.64
20.5 - COLLEGAMENTI CON I RISULTATI GENERALI AZIENDALI E CRITERI DI MISURAZIONE Pag.64
20.6 - DESTINATARI Pag.65
20.7 - MODALITA' DI EROGAZIONE Pag.66
20.8 - COMITATO PARITETICO E INFORMAZIONE AI LAVORATORI Pag.67
20.9 - CLAUSOLE FINALI Pag.67

**ART. 21 - SALARIO VARIABILE 2006** Pag.67

**ART. 22 - LAVORO FESTIVO E DOMENICALE** Pag.68

**ART. 23 – SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE** Pag.70
23.1 – FASCE DEBOLI DEL MERCATO DEL LAVORO Pag.70
23.2 – ASSUNZIONI DEI CONTRATTI A TERMINE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO O CON RAPPORTO DI APPRENDISTATO Pag.70
23.3 – PASSAGGI A FULL TIME Pag.71
23.4 – INCREMENTO ORARIO PART – TIME CON PACCHETTI Pag.71

**ART. 24 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE** Pag.74
24.1 - PRINCIPI E CRITERI GENERALI Pag.74
24.2 - POSIZIONAMENTI RETRIBUTIVI DIFFERENZIATI (B,R,S,E) Pag.75
24.3 - MODALITA' APPLICATIVE Pag.78
24.4 - TEMPISTICA PER ATTRIBUZIONE LIVELLI E INDENNITA' Pag.79
24.5 - TRATTAMENTI PROFESSIONALI CAPI REPARTO SMK Pag.79
24.6 - TRATTAMENTI PROFESSIONALI COORDINATORI SUPERETTES Pag.86
24.7 - TRATTAMENTI PER IL PERSONALE SPECIALIZZATO E QUALIFICATO Pag.87
24.8 - SOSTITUZIONI TEMPORANEE DI CAPI REPARTO SMK E COORDINATORI SUPERETTES Pag.89
24.9 - TRATTAMENTI PER FIGURE DI COORDINAMENTO IPERMERCATI Pag.90
24.10 - TRATTAMENTI PER PERSONALE SPECIALIZZATO E QUALIFICATO IPMK Pag.91
24.11- INDENNITA' DI REPARTO (IR) Pag.92
24.12 - DECORRENZA DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 24 Pag.94

**ART. 25 – MENSA** Pag.95

**ART. 26 – APPLICAZIONE ACCORDO SULLO SVILUPPO DEL 05/12/2005** Pag.96

**ART. 27 - VALIDITA' E DURATA** Pag.100

**ALLEGATI**

ALLEGATO n° 1 - ELENCO P.V. S.A.RA. AREA RMA
ALLEGATO n°2 - ACCORDO SULLO SVILUPPO E SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI DEL GRUPPO COOP ADRIATICA
ALLEGATO n°3 - ACCORDO DI AVVIO IPMK RIMINI
ALLEGATO n°4 - PROTOCOLLO PER LE AZIONI POSITIVE
ALLEGATO n°5 - ACCORDO SULLE MODALITA' APPLICATIVE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO
ALLEGATO n°6 - CAUSALI PER L'APPOSZIONE DEL TERMINE
ALLEGATO n°7 - SALARIO D'INGRESSO CIA ROMAGNA MARCHE 2001-2004
ALLEGATO n°8 - LISTE DI PRIORITA' CONTRATTI A TERMINE
ALLEGATO n°9 - PROFILI PROFESSIONALI
ALLEGATO n°10 - VERBALE VERTICALIZZAZIONE PT IPMK PESARO
ALLEGATO n°11 - ESTRATTO ACCORDO IPMK PESARO
ALLEGATO n°12 - ESTRATTO ACCORDO IPMK ESP RAVENNA
ALLEGATO n.°13 - ESTRATTO ACCORDO IPMK LUGO 1999
ALLEGATO n.°14 - PTV CON ATTIVITA' LAVORATIVA PREVISTA IN DOMENICA/FESTIVA NEL PERIODO NATALIZIO
ALLEGATO n.°15- DEFINIZIONE DELLE REGOLE PER LA GESTIONE DELL'INCREMENTO ORARIO PART TIME CON PACCHETTO

In data 9 GENNAIO 2007

tra

Coop Adriatica rappresentata da Tiziana Primori, Nicoletta Bencivenni, Bruno Berdondini, Davide Coffari, Marina Brighenti, Paolo Bentivoglio, Antonio Vona, Stefano Stanchini, David Pollonara, Massimiliano Sciuto assistiti da Giuseppe Baraldi, in rappresentanza dell'ACCDA e da Franco Barsali, in rappresentanza dell'ANCC

e

la Segreterie Nazionali rappresentate da

Luigi Coppini per FILCAMS CGIL
Mario Piovesan per FISASCATCISL
Gianni Rodilosso per UILTucs UIL

Unitamente alle strutture territoriali e regionali rappresentate da

Valter Sgargi, Maura Masotti, Marzia Abbonizio, Anna Donata Battaglia, Paolo Montalti, Claudio Di Pietro, Andrea Gagliardi, Maria Grazia Gabrielli, Marsilio Marsili, Joice Moscatello, Egidio Serafini e Simone Paolucci per Filcams CGIL

Antonio Cinosi, Selena Soleggiati, Leonardo Piccinno, Davide Guarini, Mario Miccoli, Alberto Bizzocchi, Rita Bernardini, Pietro Pizzingrilli e Andrea Bartoli per Fisascat CISL

Carlo Sama, Maurizio Milandri, Maurizio Casadei, Giampiero Scarponi, Marco Bolognini e Nicola Cieri per Uiltucs UIL

assieme al coordinamento della RSU/RSA dell'Area Romagna Marche Abruzzo

## ART. 1 AMBITI DI APPLICAZIONE

Il contratto di 2° livello, integrativo al C.C.N.L. della Distribuzione Cooperativa 2003-2006, rientra nell'ambito di quanto previsto dal Protocollo sugli assetti contrattuali del 28/6/00 e dell'accordo del 5/12/05

Il presente contratto e gli allegati che ne costituiscono parte integrante sono complessivamente migliorativi rispetto ai precedenti contratti e accordi; vengono abrogati e sostituiti ad ogni effetto i contenuti dei precedenti contratti e accordi di 2° livello nell'area contrattuale, ad eccezione di quelli riportati in allegato al presente contratto.

Esso viene applicato al personale dipendente di Coop Adriatica, e delle società controllate operanti nella gestione caratteristica alle quali si applichi il CCNL della Distribuzione Cooperativa occupato nelle unità produttive (U.P.) vale a dire supermercati, superettes, superstore e ipermercati di qualsiasi superficie e sede di Ravenna ubicate nell'area contrattuale Romagna Marche e Abruzzo. In particolare ai lavoratori operanti nelle strutture di
Cesano,
San Benedetto del Tronto,
Ascoli,
Chieti,
Rimini,
Punti vendita della società SARA (allegato 1),
e di altre strutture o catene di futura acquisizione rientranti nella gestione caratteristica

il presente contratto si applicherà fatti salvi gli istituti disciplinati in specifico dall'art. 26 in applicazione dell'accordo sullo sviluppo del 5/12/05 (allegato 2) e dall'accordo di avvio dell'Ipermercato di Rimini (allegato 3) fino alla sua scadenza.

Ai Quadri e agli Impiegati Direttivi dell'Area Romagna Marche e Abruzzo il presente contratto si applicherà limitatamente agli istituti ad esso rinviati dalla specifica contrattazione.

Ove non diversamente specificato, con il termine azienda si intende l'insieme delle società cui si applichi il presente contratto.

## ART. 2 ACCORDI DI AVVIO PER NUOVE APERTURE

Ai sensi dell'art. 3 lettera c) del CCNL e fermo restando quanto previsto dall'art. 26 a fronte di nuove aperture e ristrutturazioni di punti di vendita verranno avviati confronti preventivi tesi a definire appositi accordi con specifico riferimento alla materie dell'occupazione (struttura quali- quantitativa degli organici, part-time, cat, apprendistato, mobilità, ecc..), organizzazione del lavoro e degli orari, utilizzo impianti, flessibilità organizzative, conseguenze sull'inquadramento professionale.
Il confronto si dovrà esaurire, di norma, un mese prima dell'apertura.

## ART. 3 RELAZIONI SINDACALI

Si conferma che la materia oggetto del presente artic integrante del percorso di armonizzazione dei diritti e d comuni di cui all'art. 3 dell'accordo 5/12/2005.

### 3.1 QUADRO DI RIFERIMENTO

Le parti intendono con il presente accordo realizzare una co 2° livello nel quadro delle finalità del progetto costitutivo di e degli obiettivi condivisi da Azienda e sindacato contenuti Nazionale 23/07/1993 e nell'accordo sullo sviluppo e contrattuali del Gruppo Coop Adriatica del 5/12/2005.

Le parti convengono che lo sviluppo di relazioni sindacali isp di tipo concertativo e partecipativo rappresenti un fondamentale per perseguire gli obiettivi di sviluppo, valorizzazione delle risorse umane per sviluppare la parte lavoratori.

A tal fine, si conviene inoltre di assumere come obiettiv sviluppo di esperienze e strumenti che favoriscano la parte lavoratori alla innovazione della organizzazione del lavoro, l' e la valorizzazione della professionalità e delle co coinvolgimento e la responsabilizzazione nel miglioramen economici e di servizio: tali forme ed i relativi per preventivamente concordate in sede sindacale.

### 3.2. INFORMAZIONE E CONFRONTO

Fermo restando quanto previsto in materia dal C.C.N.L. si articolazione operativa di cui alle lettere A, B, e C.

Al fine di rendere più produttive le vari fasi di informazione le parti, la Cooperativa fornirà, entro il mese di Febbraio di seguente reportistica di supporto riferita al 31/12 dell'anno pr punto vendita e aggregata per l'area contrattuale:

- organico e sua composizione (TEMPI INDETERMINATI TIME / PART TIME tipologie di PART TIME, INQUADRAM
- monte ore straordinarie e supplementari lavorate.

## ART. 3 RELAZIONI SINDACALI

Si conferma che la materia oggetto del presente articolo farà parte integrante del percorso di armonizzazione dei diritti e delle normative comuni di cui all'art. 3 dell'accordo 5/12/2005.

### 3.1 QUADRO DI RIFERIMENTO

Le parti intendono con il presente accordo realizzare una contrattazione di 2° livello nel quadro delle finalità del progetto costitutivo di Coop Adriatica e degli obiettivi condivisi da Azienda e sindacato contenuti nel Protocollo Nazionale 23/07/1993 e nell'accordo sullo sviluppo e sugli assetti contrattuali del Gruppo Coop Adriatica del 5/12/2005.

Le parti convengono che lo sviluppo di relazioni sindacali ispirate a modelli di tipo concertativo e partecipativo rappresenti una condizione fondamentale per perseguire gli obiettivi di sviluppo, competitività, valorizzazione delle risorse umane per sviluppare la partecipazione dei lavoratori.

A tal fine, si conviene inoltre di assumere come obiettivo comune lo sviluppo di esperienze e strumenti che favoriscano la partecipazione dei lavoratori alla innovazione della organizzazione del lavoro, l'accrescimento e la valorizzazione della professionalità e delle competenze, il coinvolgimento e la responsabilizzazione nel miglioramento dei risultati economici e di servizio: tali forme ed i relativi percorsi saranno preventivamente concordate in sede sindacale.

### 3.2. INFORMAZIONE E CONFRONTO

Fermo restando quanto previsto in materia dal C.C.N.L. si concorda sulla articolazione operativa di cui alle lettere A, B, e C.

Al fine di rendere più produttive le vari fasi di informazione e confronto fra le parti, la Cooperativa fornirà, entro il mese di Febbraio di ogni anno, la seguente reportistica di supporto riferita al 31/12 dell'anno precedente, per punto vendita e aggregata per l'area contrattuale:

- organico e sua composizione (TEMPI INDETERMINATI / CAT, FULL TIME / PART TIME tipologie di PART TIME, INQUADRAMENTI);
- monte ore straordinarie e supplementari lavorate.

Nell'ambito del confronto sugli andamenti Aziendali di cui alla lettera A, verrà consegnata copia del BILANCIO SOCIALE AZIENDALE.

Con cadenza semestrale verrà fornite, alle R.S.U. interessate e alle OO.SS. territoriali

- la lista di priorità dei contratti a termine di cui all'art. 10.1

- l'elenco dei PART TIME che abbiano richiesto il passaggio a FULL TIME, come previsto all'art. 11.6 del presente contratto

- l'elenco numerico delle richieste di trasferimento

## A - LIVELLO DI AREA CONTRATTUALE

**interlocutori:**
Direzione Aziendale, OO.SS. e coordinamento R.S.A/R.S.U firmatarie del presente accordo e R.L.S. per le materie oggetto di definizione di intese di cui al successivo art. 5.

**materie oggetto di informazione e confronto:**
1. prospettive della Cooperativa o delle Società da essa costituite o controllate (in particolare su materie relative allo sviluppo, la mobilità, la formazione)
2. accordi intervenuti in materia di nuove società e/o mutamenti di assetti societari, concentrazioni, fusioni, acquisizioni di rilevanti partecipazioni societarie
3. programmi di sviluppo e di ristrutturazione Aziendale
4. politiche commerciali e situazione competitiva
5. innovazioni tecnologiche e di servizio
6. nuovi insediamenti e loro localizzazioni
7. dati derivanti da bilanci preventivi e consuntivi
8. struttura e funzionigramma Aziendale
9. andamento e valori dei parametri
10. monitoraggio contrattuale del settore distributivo nell'area

**materie oggetto di definizione di intese:**
1. implicazioni in materia di organizzazione del lavoro, orari, occupazione, mobilità
2. dinamica e struttura dell'occupazione (a tempo pieno, a tempo parziale, a tempo determinato), suddivisa per livelli
3. programmi formativi e sviluppo professionale
4. pari opportunità
5. sicurezza e ambiente di lavoro

6. eventuali ricadute riferibili al punto 2 delle materie oggetto di informazione e confronto

**tempi:**
entro il primo quadrimestre di ogni anno e comunque su richiesta di una delle parti, di norma entro 20 giorni dalla richiesta

Le informazioni fornite su tali materie saranno di carattere generale per il gruppo Coop Adriatica, e conterranno maggiori specificazioni ed approfondimenti per quanto riguarda l'area contrattuale Romagna Marche Abruzzo articolate per tipologia: il confronto su tali informazioni potrà, all'occasione, declinarsi in incontri specifici di tipologia e tradursi in definizione di intese e verbali di incontro.

## B - LIVELLO DECENTRATO

(singolo punto vendita o gruppo di punto vendita omogenei per tipologia / territorio)

**interlocutori:**
Direzione di Ipermercato, Responsabili di Area SMK, Responsabili dei Punti Vendita e/o funzioni Aziendali interessate, R.S.A./R.S.U. di unità produttive assistite dalle OO.SS. territoriali

**materie oggetto di informazione e confronto:**
1. andamento e situazione competitiva del PUNTO VENDITA
2. investimenti e ristrutturazioni
3. attuazione dei programmi di formazione professionale
4. orari commerciali (apertura - chiusura - deroghe, ecc.)
5. struttura organici, problemi occupazionali e rapporto col mercato di lavoro
6. odl, struttura degli orari ed esame delle domande di trasferimento
7. lavoro straordinario e supplementare
8. ferie
9. applicazione inquadramento
10. sicurezza e ambiente di lavoro
11. obiettivi e programmi di miglioramento
12. sperimentazione modelli organizzativi
13. obiettivi gestionali del salario variabile

**tempi:**
entro il primo quadrimestre di ogni anno e comunque su richiesta di una delle parti (di norma entro 10 giorni dalla richiesta)

**report di supporto:**

all'occorrenza secondo quanto verrà operativamente concordato fra le parti

Il confronto su tali informazioni è finalizzato alla definizione di intese gestionali, accordi applicativi, verbali d'incontro, programmi concordati con incontri di verifica a cadenze definite.

**Dichiarazione a verbale**

Al fine di un positivo e corretto esercizio di quanto previsto al precedente punto, le parti riconoscono come fondamentale l'obbligo della riservatezza dei dati e delle informazioni fornite.

## C - LIVELLO DISTRETTUALE E INTERAZIENDALE

Le parti convengono che a fronte di progetti e problematiche di ambito distrettuale e/o interAziendale potranno essere attivate forme di confronto ed approfondimento che coinvolgano OO. SS. territoriali e R.S.U. Aziendali di volta in volta interessate, anche sperimentando apposite modalità e strumenti da concordare a livello distrettuale (ACCDA).

## 3.3 - COMITATI CONSULTIVI PARITETICI

Le parti concordano di sviluppare confronti preventivi (secondo le procedure di cui all'art. 3 del C.C.N.L.) costituendo dei COMITATI CONSULTIVI su base paritetica.

Nel corso della vigenza contrattuale verranno istituiti 3 comitati paritetici sui seguenti temi:
- modelli organizzativi e di coinvolgimento dei lavoratori
- salario variabile
- implementazione del Protocollo delle Azioni Positive

Tali Comitati saranno composti da 6 componenti per parte che verranno nominati entro il 30/04/2007, con scambio di lettere fra Azienda e OO.SS. firmatarie.

Per la partecipazione dei lavoratori a detti Comitati viene istituito uno specifico monte permessi di complessive 400 ore annue, fermo restando quanto definito all'art. 3.5

In caso di non esaurimento di dette ore esse verranno annualmente cumulati sul MONTE PERMESSI R.S.U. di cui al successivo art. 3.5.

Resta inteso fra le parti che i Comitati Paritetici costituiscono una funzione di supporto tecnico al confronto ed alla contrattazione.

L'Azienda sosterrà gli eventuali costi per consulenze tecniche concordate nell'ambito dei lavori dei Comitati di cui sopra.

### 3.4 RAPPRESENTANZE SINDACALI

L'Azienda prende atto del sistema di rappresentanza unitaria autonomamente definito dalle R.S.U., congiuntamente alle strutture regionali e territoriali FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS dell'area Romagna Marche e Abruzzo, così costituito:

| SOGGETTO | FUNZIONI |
|---|---|
| COORDINAMENTO R.S.U. (insieme degli eletti R.S.U.) | • titolarità della contrattazione di 2° livello, unitamente alle OO.SS..<br>• gestione relazioni sindacali a livello di gruppo, Azienda, area, tipologia, unitamente alle OO.SS.. |
| COMITATO ESECUTIVO DEL COORDINAMENTO (18 componenti) | • strumento operativo del coordinamento |
| R.S.U. DI UNITA' PRODUTTIVA (come da protocollo 12/10/1995 e C.C.N.L.) | • relazioni sindacali a livello di unità produttiva sulle materie demandate dalla contrattazione di 2° livello, unitamente alle OO.SS. |

Le parti si danno atto che le normali relazioni operative su problematiche non di singolo punto vendita e a carattere non contrattuale, sono intrattenute dall'Azienda con il Comitato Esecutivo, con l'assistenza dalla strutture sindacali di categoria.

La composizione degli organismi di cui sopra, nel rispetto delle norme contrattuali e di legge, sarà oggetto di specifica comunicazione unitaria da parte di Comitato Esecutivo ed OO.SS. e potrà essere oggetto di successive modifiche, nell'ambito della autonomia delle stesse parti sindacali.

## 3.5 DIRITTI SINDACALI

| | |
|---|---|
| MONTE PERMESSI *R.S.A/R.S.U.* DI AREA CONTRATTUALE | - determinato annualmente in ragione di n. 2 ore per ogni dipendente a tempo indeterminato, apprendistato in forza al 31/12 dell'anno precedente a quello di competenza maggiorato della % contrattuale massima CAT del 20% (25% per le deroghe fino al 31/12/2008)<br>- il monte ore viene gestito in regime di "flessibilità" pluriennale, con cadenze corrispondenti alla durata del ciclo contrattuale di 2° livello: gli eventuali splafonamenti dovranno essere compensati entro il termine del periodo suddetto, oppure, previo accordo fra le parti, riportate sull'anno in cui si svolgono le trattative per il rinnovo di tale contratto. |
| MONTE PERMESSI COMITATO ESECUTIVO | Per l'anno 2007 e fino a nuova definizione sono a disposizione dell'esecutivo 4.300 ore comprensive delle 400 ore previste per i comitati consultivi paritetici di cui all'art. 3.3 per incontri aziendali, attività sindacali programmate e comitati consultivi paritetici. Le 4.300 ore di cui sopra verranno usufruite come segue<br>- 2100 da componenti del comitato esecutivo indicati dalla filcams cgil<br>- 1100 da componenti del comitato esecutivo indicati dalla fisascat cisl<br>- 1100 da componenti del comitato esecutivo indicati dalla uiltucs uil<br><br>Si conferma quanto già previsto dall'accordo del 5/12/2005, ovvero che la materia dei permessi sindacali farà parte integrante del percorso di armonizzazione dei diritti e delle normative comuni di cui all'art. 3 dello stesso accordo |

Ai fini di una corretta fruizione dei permessi di cui sopra si concordano le seguenti modalità gestionali:

- entro febbraio di ogni anno l'Azienda comunicherà alle OO.SS. firmatarie del presente contratto l'ammontare dei permessi R.S.U. spettanti per l'anno in corso;
- con cadenza trimestrale l'Azienda rendiconterà alle OO.SS. i dati progressivi di fruizione e le residue spettanze;
- fermo restando quanto previsto dalle norme di legge e di C.C.N.L., le modalità operative di utilizzo dei permessi per le R.S.U., dovranno

uniformarsi a quanto previsto dall'art. 4 dell'accordo fra Associazioni Nazionali delle Cooperative di Consumo e OO.SS. di categoria del 21/10/1995;

Le modalità di programmazione e fruizione del monte permessi a disposizione del comitato esecutivo (4.300 ore dal 2007) verranno comunicate dalle singole Organizzazione sindacali firmatarie all'azienda, in forma scritta, con almeno un mese di anticipo.
Tale comunicazione sarà condizione per l'utilizzo dei permessi di cui sopra

Limitatamente ai periodi di ferie disposti dall'azienda in relazioni alle proprie esigenze organizzative, l'utilizzo di permessi sindacali comporterà l'interruzione di pari durata delle ferie stesse.
Nei periodi di ferie concordati e negli altri periodi di assenza quale che ne sia la motivazione, non si darà luogo a riconoscimento di permessi sindacali.

Nel caso di utilizzo di permessi sindacali in orario diverso da quello programmato nell'ambito della stessa giornata, ferma restando l'esigibilità della prestazione già prevista, le ore di permesso utilizzate certificate dalla OO.SS territoriali, verranno considerate in conto recupero.
Tali ore non costituiranno orario lavorativo a nessun titolo, ivi compresi la durata del riposto giornaliero e settimanale e il riconoscimento di maggiorazioni contrattuali.La fruizione delle ore di cui sopra avverrà con le stesse modalità previste per gli altri permessi retribuiti di cui all'art. 15.

### 3.6 ASSEMBLEE SINDACALI

Dichiarazione a verbale delle OO.SS. e R.S.U.:

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L., le OO.SS. convengono che le assemblee retribuite non siano utilizzate come forma di lotta.

La programmazione consentirà il servizio di vendita al pubblico e le modalità saranno concordate preventivamente tra R.S.U. e/o OO.SS. locali con la Direzione Aziendale.

In casi eccezionali, quali assemblee di preparazione, illustrazione di iniziative che coinvolgono la totalità dei punti vendita dell'area contrattuale, previa richiesta con largo anticipo, verranno concordate soluzioni che potranno interessare marginalmente l'orario di apertura, in momenti di bassa affluenza, con adeguato preavviso alla clientela e con modalità tali da assicurare il presidio del servizio.

Le R.S.A/R.S.U. in concomitanza dello svolgimento delle assemblee rileveranno e consegneranno alla Direzione del Punto Vendita/Sede le

presenze dei lavoratori utili alla retribuzione della assemblea stessa nel mese di competenza.

L'azienda si adopererà ad individuare condizioni organizzative che favoriscano la più ampia partecipazione dei lavoratori alle assemblee.

## ART. 4 FORMAZIONE

Si conferma che la materia oggetto del presente articolo farà parte integrante del percorso di armonizzazione dei diritti e delle normative comuni di cui all'art. 3 dell'accordo 5/12/2005

Le parti convengono sull'importanza della formazione del personale ai vari livelli per conseguire i seguenti obiettivi:

- Piena padronanza dei contenuti e del ruolo;
- Sviluppo delle competenze individuali e di gruppo;
- Maggiori opportunità di sviluppo professionale, retributivo e di carriera;
- Priorità alla crescita delle risorse interne;
- Miglioramento delle competenze tecniche e con esse dei risultati economico-gestionali.

Le ore dedicate alla formazione fuori orario di lavoro, comprese le specifiche attività di formazione in applicazione del DLgs 626/94, verranno retribuite o recuperate senza maggiorazione per lavoro straordinario o supplementare.
In ogni caso, per attività di formazione svolta in orario di lavoro e/o fuori orario di lavoro di norma non potranno essere programmate e riconosciute più di 8 ore giornaliere.
S'intende riconosciuto anche il tempo di trasferimento dal luogo di lavoro al luogo di svolgimento della formazione e viceversa, se compiuto fuori orario di lavoro programmato par la parte eccedente i 40 minuti complessivi su base giornaliera. Verrà inoltre riconosciuto il rimborso dei km percorsi con applicazione del criterio della maggiore distanza rispetto al normale tragitto abitazione- sede di lavoro

# ART. 5 SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Si conferma che la materia oggetto del presente articolo farà parte integrante del percorso di armonizzazione dei diritti e delle normative comuni di cui all'art. 3 dell'accordo 5/12/2005

Le Parti hanno approfondito il confronto in merito alla concreta applicazione del Decreto Legislativo 626/94, nonché ad alcuni aspetti di natura contrattuale che interagiscono con l'applicazione del decreto stesso e più specificamente:

- allocazione delle responsabilità e deleghe
- costituzione del servizio prevenzione e protezione rischi, compresa la designazione del responsabile
- nomina del medico competente ed organizzazione della sorveglianza sanitaria
- costituzione delle squadre di emergenza
- piani di formazione
- procedure e processi gestionali

Le parti concordano di confrontarsi preventivamente alla costruzione delle nuove strutture o alla ristrutturazione delle attuali, sui progetti complessivi ed in particolare sugli aspetti inerenti l'ambiente di lavoro.

## RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S. )

Si conviene la seguente regolamentazione:

a) in rappresentanza dell'insieme dei lavoratori dell'Area Romagna Marche e Abruzzo (Smk / Ipmk / Sptt / Sede di Ravenna) possono essere designati, dalle R.S.U., in totale non più di n° 18 R.L.S. da individuare nell'ambito delle stesse R.S.U.: a tale numero vanno sommati gli R.L.S. designati per gli Ipermercati;

b) sarà cura della Cooperativa realizzare la formazione dei R.L.S. tramite un modulo di 32 ore per ogni R.L.S. e nell'ambito di quanto previsto dal decreto legislativo 626/1994;

Le Parti si danno reciprocamente atto della già avvenuta effettuazione dell'intervento formativo riguardante la totalità dei R.L.S. dell'Area Romagna Marche e Abruzzo attualmente in carica.

Con cadenza annuale saranno effettuati interventi formativi di aggiornamento, a cura della Cooperativa, che riguarderanno i R.L.S.

dell'Area Romagna Marche ; tali interventi verranno concordati con gli stessi R.L.S.

c) ogni R.L.S. potrà utilizzare, per l'agibilità del suo ruolo, fino a un massimo di N° 40 ore annue di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le R.S.U.;

In considerazione dell'organizzazione dei R.L.S., si conviene su una gestione
collettiva del monte ore permessi complessivamente annualmente determinato, che potrà essere utilizzato in senso globale e non riferito ad ogni singolo R.L.S..

Sulla base di quanto previsto dalla precedente lettera a) del presente punto, il monte annuo complessivo è definito, a livello di area contrattuale, in 40 ore per il n. dei R.L.S., con utilizzo flessibile all'interno del presente Contratto di 2° livello attraverso possibile cumulo in aggiunta o in sottrazione sull'anno successivo, fermo restando il raggiungimento di una situazione non a debito nei confronti della Cooperativa alla data di scadenza del Contratto stesso.

Alla data di scadenza del presente contratto verrà pertanto automaticamente azzerato l'eventuale residuo.

Di norma quadrimestralmente sarà consegnato alle OO.SS.. il report relativo all'utilizzo del monte ore annuo da parte dei R.L.S..

d) le Parti hanno esaminato quanto indicato dall'accordo sindacale interconfederale del 5 ottobre 1995 e convengono che il suddetto monte ore non verrà mai utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b) c) d) g) i) e l) dell'articolo 19 del decreto legislativo 626/1994;

e) in caso di certificato utilizzo di ore da parte di R.L.S. per attività previste dall'art. 19 del decreto legislativo 626/1994, svolte fuori dal proprio orario di lavoro, sia riferibili ad attività che comportino l'utilizzo del monte ore previsto nella lettera c) del presente articolo, sia riferibili ad attività previste dalla lettera d) del presente articolo, si procederà come segue:

- riconoscimento delle ore di svolgimento dell'attività alla pari (pagamento o recupero);
- riconoscimento del tempo di trasferimento alla pari eccedente i 30 minuti complessivi su base giornaliera (pagamento o recupero) per spostamenti da luogo di lavoro a luogo di svolgimento della funzione di R.L.S. e/o viceversa, ovvero per spostamenti casa/lavoro e viceversa;
- riconoscimento del rimborso dei Km percorsi con applicazione del criterio della maggiore distanza;

f) in caso di certificato utilizzo di ore da parte dei R.L.S. per attività previste dall'art.19 del decreto legislativo 626/1994 svolte in orario di lavoro, si procederà come segue:

- riconoscimento di permessi retribuiti coincidenti con assenza dal lavoro, con diminuzione del monte ore previsto nella lettera c) del presente articolo ovvero senza diminuzione del monte ore previsto dalla stessa lettera c) in caso di attività previste dalla lettera d) del presente articolo, comprensivi del tempo di trasferimento coincidente con assenza dal lavoro;
- riconoscimento del rimborso dei Km percorsi con applicazione del criterio della maggiore distanza;

g) per l'attività ordinaria dei R.L.S., occorrerà comunicare per tempo e comunque preventivamente 48 ore prima, al Capo Negozio / superiore diretto la fruizione dei relativi permessi;

h) per l'effettuazione di specifiche assemblee relative alle materie del decreto legislativo 626/1994, saranno utilizzate le normali ore di assemblea contrattualmente previste dal C.C.N.L.; in caso di esaurimento del suddetto monte ore generale di assemblea, in via del tutto eccezionale e su tematiche comunque urgenti ed impellenti, potranno essere convocate da parte delle R.S.A/R.S.U. fino a 2 ore di assemblea nell'anno, a livello di Punto Vendita o di unità organizzativa;

i) per favorire una migliore conoscenza delle problematiche in materia di sicurezza e di prevenzione e protezione rischi, la Cooperativa predisporrà nell'Ufficio della Segreteria centrale presso la sede di Ravenna, la raccolta di materiale informativo, di riviste, di pubblicazioni e di documentazione per la consultazione e l'eventuale prelevamento;

l) in ogni caso nella stessa giornata non potranno essere programmate e riconosciute più di 8 ore giornaliere complessive per attività di R.L.S. e prestazione lavorativa, con svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro straordinario nell'ambito della vigente normativa.

Le parti concordano inoltre sull'utilità di sviluppare ulteriori confronti sui temi della sicurezza sul lavoro.

## ART. 6 DIRITTI INDIVIDUALI, PARI OPPORTUNITA' E INTERVENTI DI SOSTEGNO SOCIALE

Fermo restando che la materia sarà oggetto dell'armonizzazione prevista dall'accordo del 5/12/05 le parti convengono sul mantenimento del Protocollo dello Sviluppo delle Azioni Positive di cui allegato 4.

Si prevede inoltre che tale Protocollo sarà oggetto di studio finalizzato alla sua implementazione nell'ambito dei comitati consultivi di cui all'art. 3.3

## ART. 7 NORMATIVE

### *7.1. MERCHANDISING e APPALTI*

L'Azienda si impegna nell'ambito delle normative vigenti a non ricorrere direttamente all'utilizzo di MERCHANDISING o APPALTI nelle attività di allestimento degli scaffali.

La materia sarà oggetto di confronto a livello aziendale.

La Cooperativa fornirà inoltre, nell'ambito dei confronti annuali contrattualmente previsti, dati ed elementi idonei al monitoraggio del fenomeno (volumi di fatturato e numero di fornitori che lo utilizzano).

Le parti si danno atto che i lavoratori di cui al presente articolo, per loro natura, esulano dal potere direttivo dell'impresa.

In ogni caso, le attività di allestimento affidate a dipendenti diretti dell'azienda non comporteranno una previsione di organico medio annuo inferiore a quella in essere alla data di firma del presente contratto.

### 7.2 CERTIFICAZIONE DI IDONEITA' SANITARIA

Le parti nel darsi atto che le normative regionali hanno previsto la sostituzione del libretto sanitario con modalità diversificate, concordano quanto segue

- Il lavoratore è tenuto a frequentare i corsi per l'ottenimento della certificazione sostitutiva del libretto sanitario;
- l'azienda si farà carico dell'eventuale costo posto a carico del lavoratore da parte delle strutture pubbliche preposte
- tali costi verranno rimborsati al lavoratore e a fronte di idonea documentazione attestatene l'ammontare della spesa sostenuta

## 7.3 SISTEMI DI SICUREZZA

Le parti convengono sull'esigenza di massima tutela del patrimonio aziendale attraverso l'utilizzo di mezzi e di tecnologie adeguate e nel rispetto delle norme contrattuali e di legge.

In questo quadro concordano sulla possibilità di adozione di sistemi di telecamere a circuito chiuso tramite i quali personale Aziendale o di terzi possa controllare l'intera area di vendita, i magazzini e gli accessi alle strutture anche in presenza di lavoratori adibiti alle loro normali mansioni, con l'esclusione di locali adibiti ad attività sindacali con carattere permanente o di altri ambienti durante lo svolgimento di assemblee o altre attività sindacali previste dalle norme di legge e di contratto.

Quanto sopra al fine esclusivo di tutelare il patrimonio aziendale, nonché di migliorare le misure a tutela della sicurezza e prevenzione dei rischi per l'incolumità dei lavoratori.

Le Parti concordano sul fatto che tali impianti non avranno finalità di controllo dell'attività dei lavoratori e che le informazioni ricavate non potranno essere utilizzate per l'attivazione di procedure disciplinari o per contestazioni di inadempienze contrattuali.

Le OO.SS. territoriali e le R.S.A/R.S.U interessate, saranno informate preventivamente sulla necessità di installazione e concorderanno sul funzionamento tecnico e gestionale di tali sistemi.

Le parti si danno reciprocamente atto di aver realizzato, con l'intesa di cui al presente punto e con le intese di cui sopra quanto espressamente previsto dall'art. 4 comma 2 della legge 20/05/1970 n. 300.

## 7.4 FERIE

Il personale cui si applichi il presente contratto integrativo aziendale ha diritto a 26 giorni lavorativi di ferie l'anno . Il calcolo delle ferie comprende le giornate dal lunedì al sabato quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale.

Si conviene che nei punti di vendita collocati in località balneari la concessione di periodi di ferie programmate possa essere autorizzata anche nei mesi di giugno e di settembre, mentre resta subordinata alla compatibilità tecnico organizzativa la possibilità di concessione di ferie nei restanti due mesi estivi.

# ART. 8 TRATTAMENTI AZIENDALI DI MOBILITA'

Si conferma che la materia oggetto del presente articolo farà parte integrante del percorso di armonizzazione dei diritti e delle normative comuni di cui all'art. 3 dell'accordo 5/12/2005

## 8.1 - NORME GENERALI

**8.1.1** - Ai fini di cui al presente articolo 8, ogni indicazione di distanza si intende riferita alla tratta percorribile per la via più breve in termini chilometrici.

Per la rilevazione delle distanze chilometriche l'azienda utilizzerà un supporto informatico fra quelli più aggiornati in commercio.

Qualora la distanza per la via più breve indicata dallo strumento adottato comporti un tempo di percorrenza per una via alternativa, fra l'interessato e l'azienda si concorderanno le opportune soluzioni.

Si conviene che in materia di trasferta sia definito che, all'interessato, sia data comunicazione preventiva di almeno una settimana, tenendo inoltre conto delle ferie programmate.

**8.1.2** - I trattamenti previsti ai punti 8.2 e 8.3 del presente articolo:

- ✓ decorrono dall'1/01/2007;
- ✓ sostituiscono quanto previsto allo stesso titolo dal C.C.N.L. realizzando un trattamento di miglior favore complessivo;
- ✓ non spettano o vengono a decadere qualora l'unità organizzativa di assegnazione sia comunque la più vicina all'abitazione del lavoratore;
- ✓ non spettano o vengono a decadere in caso di accoglimento di richiesta di mobilità o di rifiuto all'avvicinamento;
- ✓ vengono a decadere o sono riproporzionati a fronte di autonomo trasferimento di abitazione in avvicinamento alla sede di lavoro;
- ✓ non vengono attivati e non incrementano a fronte di autonomo trasferimento di abitazione in allontanamento dalla sede di lavoro;
- ✓ non incidono sul TFR e su nessun istituto contrattuale o di legge;
- ✓ sono sottoposti alle normative di legge.

**8.1.3** - I trattamenti di INDENNITA' GIORNALIERA per MISSIONE (art. 8.2), INDENNITA' GIORNALIERA DI TRASFERTA (art. 8.3), TRATTAMENTO PER TRASFERIMENTO (art. 8.5) non sono in alcun caso cumulabili fra di loro.

**8.1.4** - I trattamenti di cui al presente art. 8, con l'unica eccezione del rimborso delle spese a norma del presente Contratto di 2° livello e della

regolamentazione aziendale, non si applicano ai casi di permanenze fuori sede relative a periodi di formazione, affiancamento a fini formativi e addestrativi, viaggi di studio e meeting aziendali.

**8.1.5.** - Sarà condizione, per ottenere i trattamenti di cui al presente articolo l'organizzazione, da parte del lavoratore interessato, dei propri spostamenti nel rispetto della regolamentazione aziendale in materia e la presentazione della documentazione richiesta compilata e sottoscritta per autorizzazione dal proprio responsabile, secondo le procedure aziendali in essere.

## 8.2 - TRATTAMENTO PER MISSIONE

Ai fini del presente Contratto di 2° livello e dei relativi trattamenti si considera in MISSIONE temporanea il lavoratore comandato in allontanamento dalla propria sede di lavoro e dalla propria residenza saltuariamente e per brevi periodi nel corso dell'anno, fino ad un massimo di 30 giorni consecutivi (di norma non oltre 2 settimane).
I trattamenti previsti per la missione sono i seguenti:

- ✓ rimborso delle spese vive incontrate per vitto e alloggio secondo le norme aziendali in materia;

- ✓ rimborso del costo dei mezzi pubblici oppure rimborso chilometrico, in caso di utilizzo, debitamente autorizzato dall'azienda, della propria auto, a 0,28 Euro netti per ogni Km. percorso in allontanamento dalla sede di lavoro o aggiuntivo al tragitto abitazione - sede di lavoro, se con partenza dall'abitazione;

Tale importo rimane congelato fino a concorrenza del valore chilometrico del trattamento per trasferta e seguirà i successivi aggiornamenti.

- ✓ indennità giornaliera lorda in relazione alle giornate di lavoro fuori sede, cumulate nel corso dell'anno, avendo a riferimento il percorso in allontanamento dalla sede abituale di lavoro o aggiuntivo al tragitto abitazione sede di lavoro, se con partenza dall'abitazione, per una distanza superiore a 150 km:

| n° giornate | importo lordo giornaliero |
|---|---|
| da 1 a 30 | 14.00 |
| da 31 a 60 | 21,00 |
| da 61 a 90 | 24,00 |
| oltre 90 | 34,00 |

Ai fini di cui sopra si considerano le giornate comprese nell'anno 1/1-31/12.

Sarà cura del dipendente documentare sull'apposita modulistica, l'effettuazione di tutte le missioni oltre i 150 km., compiute nell'arco dell'anno, quale condizione per ottenere il trattamento di cui al presente articolo.

Il presente trattamento sostituisce in toto anche quello previsto dall'art. 137 C.C.N.L., in quanto applicabile.

## 8.3 - TRATTAMENTO AZIENDALE PER TRASFERTA

Ai lavoratori comandati ad una nuova sede di lavoro in allontanamento dalla propria abitazione per periodi di tempo prolungati e, di norma, predeterminati (indicativamente da 12 a 36 mesi, con possibilità di proroga trascorso detto termine indicativo) con le particolarità di seguito previste si applicano i trattamenti di cui al presente art. 8.3.

I trattamenti aziendali in questione sono relativi a:

A) rimborso delle spese vive aggiuntive incontrate dal lavoratore in dipendenza della trasferta;
B) indennità giornaliera nei casi e con le modalità espressamente indicate dal presente art. 8.3.

## A) RIMBORSO SPESE

Al lavoratore verranno rimborsate le spese incontrate di viaggio, vitto e alloggio, secondo quanto previsto dal presente art. 8.3 e dalla regolamentazione aziendale in materia e in particolare:

- rimborso del costo dei mezzi pubblici oppure rimborso chilometrico, in caso di utilizzo, debitamente autorizzato dall'azienda, della propria auto, per il percorso in allontanamento dalla sede di lavoro o aggiuntivo al tragitto abitazione – sede di lavoro, se con partenza dall'abitazione;

- tale rimborso compete qualora la nuova sede di lavoro sia ad oltre 10 Km dalla abitazione stessa resa nota preventivamente all'azienda con apposita certificazione; tale rimborso, a fronte dell'effettiva percorrenza, riguarderà un viaggio di andata e ritorno per ogni giornata effettivamente lavorata nella nuova sede, dedotti 15 Km giornalieri di franchigia non rimborsata;

- la misura del rimborso viene ragguagliata ai seguenti importi:

- ✓ 0,28 Euro netti al Km per distanze fino a 40 Km compresi;
- ✓ 0,34 Euro netti al Km per distanze superiori a 40 Km

– il secondo viaggio di andata e ritorno relativo al rientro per pranzo potrà essere soggetto a rimborso oppure sostituito da pranzo presso locali e a prezzi convenzionati o da assegnazione di ticket restaurant, in relazione alla distanza e agli accordi intercorsi fra azienda e lavoratore;
– tali accordi dovranno comunque definire un tetto massimo di spesa per il pranzo, rapportato ai costi medi del servizio "in loco";

– all'1/07 di ogni anno l'importo dei rimborsi chilometrici di cui al presente punto A) verrà aggiornato sulla base dello stesso incremento percentuale risultante dalle tabelle ACI riferite ai costi complessivi di esercizio dell'auto FIAT STILO JTD, con percorrenza annua di 15.000 km;

Il servizio mensa con contributo messo a disposizione da parte dell'azienda, mediante assegnazione di ticket restaurant, ad esempio negli Ipermercati, sostituisce in ogni caso il rimborso del secondo viaggio.

– a seguito di decisione aziendale in tal senso, il rimborso chilometrico dei viaggi come sopra specificati potrà essere sostituito da un trattamento lordo corrispondente al netto di cui sopra;

– in luogo delle spese di vitto e/o alloggio potranno essere concordati appositi trattamenti forfetari e/o che comportino una sistemazione abitativa a carico dell'azienda, come da regolamentazione aziendale;

– in luogo del rimborso di viaggi di rientro, l'azienda potrà disporre il rimborso della cena e del pernottamento in relazione alle distanze e secondo la regolamentazione e le procedure previste;

– in alternativa all'utilizzo dell'automezzo di proprietà del lavoratore, l'azienda potrà disporre l'uso del mezzo pubblico (treno, autobus, taxi, ecc...). In tal caso rimborserà le spese effettive secondo la regolamentazione aziendale in essere;

Nessun rimborso competerà nel caso di messa a disposizione dell'auto aziendale per la percorrenza abitazione - nuova sede di lavoro.

– in caso di assegnazione, in allontanamento dall'abitazione da un punto di vendita ad una sede amministrativa, il trattamento complessivo andrà valutato fra azienda e lavoratore fermo restando che, di norma, non si procederà a rimborsi chilometrici.

## B) INDENNITA' GIORNALIERA PER TRASFERTA

## INDENNITA' GIORNALIERA

In caso di trasferta definita ai sensi del presente articolo, con riferimento ad ogni giornata effettiva di lavoro presso la nuova sede, viene prevista per gli specifici casi e nelle misure appresso indicati, la seguente indennità giornaliera lorda.

| distanze | trattamento giornaliero PV – PV SEDE - PV | trattamento giornaliero SEDE – SEDE PV - SEDE |
|---|---|---|
| inferiore o pari a 50 km. | nessun trattamento | nessun trattamento |
| Da 51 a 75 km. | 9 Euro | 5 Euro |
| Da 76 a 100 km. | 12 Euro | 7 Euro |
| da 101 a 150 km | 15 Euro | 9 Euro |
| da 151 a 300 km. | 26 Euro | 26 Euro |
| superiore a 300 km | 45 Euro | 45 Euro |

Le indennità giornaliere di cui sopra potranno essere sostituite da una diaria forfetaria concordata fra azienda e lavoratore, comprensiva anche di tutte le spese o di trattamenti forfetari UNA TANTUM.

## 8.4 - TRATTAMENTO AZIENDALE PER TRASFERIMENTO

In caso di trasferimento si applicherà quanto previsto dagli artt. 139 e 140 del vigente C.C.N.L.

Le parti convengono inoltre di istituire uno specifico trattamento aziendale da applicare in luogo degli istituti di cui ai citati artt. 139 e 140, esclusivamente nel caso si verifichino le seguenti condizioni:

- non cambiamento di residenza da parte del trasferito nell'arco di un anno dalla data della nuova destinazione;
- non determinazione da parte dell'azienda di un termine massimo, neppure indicativo, al periodo di permanenza nella nuova sede di lavoro o, comunque, fissazione di un periodo superiore a 36 mesi.

Ricorrendo le condizioni suddette, il lavoratore trasferito può richiedere, in luogo del trattamento di cui agli artt. 139 e 140 del CCNL , la corresponsione di un importo una tantum pari a Euro 320 lordi per il numero dei chilometri che intercorrono tra l'abituale posto di lavoro sino a quel momento, o la residenza se la distanza è inferiore, e il nuovo luogo di lavoro assegnato, alle seguenti condizioni:

- distanza, come sopra calcolata, superiore a 10 Km
- importo massimo lordo erogabile Euro 33.570,00
- franchigia di 10 Km. a carico del lavoratore non considerate nel computo di cui sopra.

La "una tantum" di cui sopra verrà corrisposta per il 50% il primo anno e per il 50% il secondo anno, in costanza di rapporto e di sede di lavoro, e in due soluzioni semestrali anticipate per ogni anno.

L'attribuzione del trattamento "una tantum" di cui al presente articolo 8.4, esclude l'utilizzo di mezzi aziendali di trasporto per il tragitto casa - lavoro, ogni riconoscimento di disagio o rimborso di spese o indennità o altri trattamenti collegati al trasferimento; esso realizza complessivamente condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dal vigente C.C.N.L.

Niente è dovuto quando il trasferimento non produce un aumento delle distanze in essere tra luogo abituale di lavoro e residenza, né quando il trasferimento avviene all'interno dello stesso comune in cui è situato l'abituale luogo di lavoro o la residenza.

Niente è dovuto al lavoratore trasferito su sua richiesta.

## 8.5 - TRATTAMENTO AL PERSONALE "VOLANTE"

Al personale cosiddetto "volante" ovvero a quello che presta la sua attività in altri punti vendita per un periodo pari ad almeno 2/3 dell'anno verrà erogata un'indennità giornaliera lorda di Euro 7,00 per ogni effettiva missione presso un punto vendita diverso da quello di abituale assegnazione

# ART.9 MERCATO DEL LAVORO

## 9.1 - STRUMENTI E INCENTIVI

Le parti convengono sulla possibilità di utilizzare tutti gli strumenti e le forme incentivate previste da leggi e provvedimenti in materia di rapporto di lavoro, di sostegno all'occupazione ed alle fasce deboli del mercato del lavoro.

## 9.2 APPRENDISTATO

La disciplina dell'apprendistato sarà quella prevista dall'accordo del 6 aprile 2006 allegato 5

## 9.3 SITUAZIONI DI ECCEDENZA DI PERSONALE

Qualora si manifestino o si prospettino problemi di eccedenza di personale si aprirà immediatamente una fase di confronto per definire soluzioni appropriate che salvaguardino l'occupazione ed i livelli di economicità dei punti vendita, intervenendo su organizzazione del lavoro, flessibilità e mobilità nell'area, onde evitare il ricorso a procedure di mobilità di legge.

Fino all'esaurimento del confronto di cui sopra, le OO.SS. non daranno luogo a manifestazioni di conflittualità né l'Azienda darà attuazione ad iniziative unilaterali.

# ART. 10 CONTRATTI A TERMINE

**PREMESSA**
Le parti firmatarie ribadiscono l'intenzione di mantenere e rafforzare il metodo del confronto sugli organici, la loro composizione e l'organizzazione del lavoro e convengono sull'opportunità di un contenimento del ricorso ai rapporti di lavoro a termine, al fine di favorire stabilità occupazionale, maggiori certezze e motivazione delle risorse.

Ciò premesso hanno convenuto di individuare, a titolo esemplificativo, le causali per l'apposizione del termine di cui all'allegato n° 6 al presente Contratto.

Le norme in esso contenute saranno riferimento per l'instaurazione dei contratti a termine nell'area contrattuale Romagna Marche e Abruzzo, fino ad entrata in vigore di una nuova e diversa normativa in sede di C.C.N.L..

## 10.1 - LISTA DI PRIORITA' DEI CONTRATTI A TERMINE

### 10.1.1 - Definizione della lista di priorità
I lavoratori dipendenti da Coop Adriatica, Sageco e S.a.ra e società controllate di cui all'art. 1 che siano inquadrati ad un livello non superiore al 4°, che abbiano completato con valutazione positiva almeno 2 contratti a termine e che abbiano prestato complessivamente almeno 276 giorni retribuiti, verranno inseriti in apposite liste di priorità al termine del rapporto in essere al compimento del periodo di cui sopra.

Tali liste saranno definite su base provinciale per la Rete Smk/Sptt e per ogni Ipmk.

Le liste di priorità verranno elaborate con cadenza semestrale (giornate prestate al 30/06 e al 31/12 di ogni anno) con i dati riferiti all'ultimo giorno del mese precedente.

Il lavoratore sarà inserito nella lista di priorità della Provincia/Ipmk nella quale ha prestato il maggior numero di giornate di lavoro.

L'Azienda fornirà semestralmente alla R.S.U. di competenza e alle strutture sindacali territoriali, la lista di priorità aggiornata.

Su richiesta di una delle Parti, si terranno incontri a livello territoriale o di punto vendita per la verifica della gestione di queste tematiche con particolare riguardo al rispetto dei criteri di avviamento e alle problematiche connesse con il raggiungimento dei requisiti contributivi delle 78 giornate di lavoro annuale.

### 10.1.2 - Assunzioni a tempo indeterminato o con rapporto di apprendistato

Ai lavoratori inseriti nelle liste di priorità viene riservata una quota del 70% delle assunzioni a tempo indeterminato e apprendistato con destinazione finale al 4° livello (parametri 144 e 155), operate negli Ipmk e nei Smk/Sptt.

Sono escluse da tale computo tutte le assunzioni effettuate per garantire il rispetto degli obblighi di legge (quote riservate a categorie regolate dalla legge 68/1999, oltre alle conferme di apprendisti e contratti di inserimento).

Nell'avanzare le proposte di assunzione a tempo indeterminato e apprendistato l'Azienda, compatibilmente con le esigenze organizzative (determinate da unità produttiva, reparto, mansioni) seguirà l'ordine del numero delle giornate che concorrono a determinare la collocazione del lavoratore nella lista di priorità.

La proposta di lavoro avanzata dall'Azienda sarà vincolante per il lavoratore purché fatta per il punto vendita dove il lavoratore ha prestato attività nell'ultimo rapporto a termine o in quello dove ha prevalentemente lavorato nel complesso o per un punto vendita collocato entro 30 chilometri dall'abituale abitazione o per il punto vendita più vicino, anche se collocato ad oltre 30 km dalla stessa.
L'Azienda informerà le OO.SS. dei criteri operativi adottati per la gestione di quanto sopra.

L'indisponibilità da parte del lavoratore in lista di priorità ad accettare l'assunzione a tempo indeterminato e apprendistato in una qualsiasi società del gruppo cui si applichi il presente CIA, comporta la cancellazione dalla lista stessa, fatte salve cause di forza maggiore quali temporanea infermità certificata o situazioni di assenza obbligatoria per maternità e comunque non oltre il nono mese di vita del bambino, servizio militare ovvero documentate esigenze di assistenza a familiari infermi o malati e, comunque, nell'ambito di quanto previsto dalla legge 53/2000 per il diritto alla concessione della fruizione di congedi di lunga durata.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, il periodo di lavoro svolto precedentemente con contratto a termine verrà computato ai fini del periodo di prova, degli scatti di anzianità e del passaggio dal 5° al 4° livello previsto dal C.C.N.L.

In caso di trasformazione da contratto a termine a tempo indeterminato e apprendistato senza soluzione di continuità tutti gli istituti contrattuali e di legge, con l'unica eccezione dell'anzianità di servizio ai fini di cui al precedente capoverso, decorreranno dalla data di trasformazione stessa.

Nel corso della vigenza contrattuale l'azienda provvederà a sottoporre ai primi 250 lavoratori delle liste di cui al punto 1.1 presenti alla data 31/12/06, una proposta di assunzione con i rapporti di cui al presente articolo, ferma restando la realizzazione del piano di sviluppo di cui all'art. 23.2.

Gli altri lavoratori non rientranti nel numero di cui sopra saranno considerati prioritari per ulteriori proposte di lavoro a tempo indeterminato o rapporto di apprendistato in relazione alle esigenze organizzative dell'azienda nonché alle mansioni e qualifiche conseguite.

**10.1.3 - Assunzioni a tempo determinato**

Ai lavoratori inseriti nelle liste di priorità viene inoltre riservata una quota del 70% delle assunzioni a tempo determinato con destinazione finale al 4° livello (parametri 144 e 155), operate negli Ipmk e nei Smk / Sptt.

L'indisponibilità da parte del lavoratore in lista di priorità ad accettare successivi periodi di lavoro a termine in punti vendita della stessa provincia (Ipmk, Smk, Sptt) indipendentemente dalla società di provenienza e di instaurazione del rapporto, comporta:
a. al primo rifiuto, la retrocessione all'ultimo posto della lista di priorità
b. al secondo rifiuto la cancellazione dalla lista stessa.

Non verranno considerati i rifiuti all'assunzione a tempo determinato quelli dovuti a cause di forza maggiore quali temporanea infermità certificata o situazioni di assenza per maternità e comunque non oltre il nono mese di vita del bambino, servizio militare ovvero documentate esigenze di assistenza a familiari infermi o malati e, comunque, nell'ambito di quanto previsto dalla legge 53/2000 per il diritto alla concessione della fruizione di congedi di lunga durata, oppure dovute ad altre occupazioni a termine debitamente documentate.
Tutti i periodi discontinui di lavoro vengono considerati ai fini del computo del periodo di prova nei limiti previsti dal C.C.N.L. e del passaggio dal 5° al 4° livello previsto dalla stesso C.C.N.L.

La presente normativa verrà consegnata ad ogni singolo lavoratore in occasione del primo rapporto di lavoro a termine.

### 10.1.4 - Esclusione dalle liste

Oltre a quanto già previsto agli artt. 10.1.2. e 10.1.3, comporterà l'esclusione dalle liste di priorità di cui al presente contratto, la risoluzione del rapporto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Comporterà altresì l'esclusione, l'attribuzione al lavoratore di atti o comportamenti nei confronti dell'Azienda che, pur avvenuti in un periodo di non vigenza del rapporto di lavoro, ne avrebbero determinato il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

L'eventuale reinserimento nelle liste, a richiesta dell'interessato, dipenderà dal pronunciamento, in termini assolutori, da parte dell'Autorità Giudiziaria.

## 10.2 - LIMITI MASSIMI DI UTILIZZO DEI CONTRATTI A TERMINE

I limiti percentuali massimi di contratti a tempo determinato sul totale del personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di apprendistato o inserimento appartenente all'Area contrattuale:

- ✓ 20 % in ciascun Ipermercato;
- ✓ 15 % complessivamente a livello di Area contrattuale nei SMK, nelle SPTT e nella Sede di Ravenna;
- ✓ 50% in caso di nuove aperture o ristrutturazione per una durata massima di 3 mesi prima e 18 mesi dopo l'evento, al termine del quale gli appositi accordi di avvio prevederanno il graduale rientro nelle percentuali di cui sopra.

In caso di esigenze sostitutive particolari (es. punte di assenza per maternità, malattia, infortunio, ecc.) o di progetti speciali ad alto impatto o di previste aperture della concorrenza, sarà possibile il superamento delle percentuali di cui sopra, previa intesa fra le parti.

Per gli Ipermercati di San Benedetto, Ascoli e Chieti, in considerazione dell'andamento delle vendite e della particolare situazione di instabilità dei mercati locali, si conviene che il rientro alla percentuale del 20 % avverrà con i tempi seguenti:

- 25% entro il 2008
- 20% entro il 2009

## 10.3 - LAVORO SUPPLEMENTARE DEI CONTRATTI A TERMINE PART TIME

I lavoratori assunti con Contratto a Termine a tempo parziale, potranno svolgere lavoro supplementare, ferma restando la volontarietà prevista dalla normativa vigente, fino a concorrenza dell'orario giornaliero e settimanale previsto per il lavoratore a tempo pieno, per un massimo di 400 ore annue, riproporzionate alla durata del rapporto di lavoro.

## 10.4 - SALARIO VARIABILE DEI CONTRATTI A TERMINE

Il Salario Variabile sarà maturato dai lavoratori assunti con contratto a termine secondo le modalità previste agli artt. 19 e 20.6 del presente cia.

## 10.5 - DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE

La durata dei contratti a termine sarà determinata in relazione all'evento che ne ha attivato la stipula.

In ogni caso il contratto non potrà essere di durata inferiore a 3 settimane e di quella massima di 12 mesi fatte salve le esigenze sostitutive e le proroghe di contratti attivati.

La sua durata e le modalità di proroga verranno gestite in armonia con le norme di legge e di C.C.N.L.

## ART. 11 PART TIME

Le Parti, con la disciplina prevista dal presente articolo, intendono dare seguito a quanto contenuto nel C.C.N.L. e nelle norme di legge in vigore.

### 11.1 - RICORSO AL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME

L'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni di lavoratori a part-time, a tempo determinato o indeterminato, apprendistato e altri contratti previsti a norma di legge, in relazione alle esigenze organizzative, nelle forme e nei limiti previsti dalla legge e dal C.C.N.L..
Ai fini del presente contratto si concorda che l'incidenza dei lavoratori a tempo parziale indeterminato sia contenuta nei seguenti limiti percentuali massimi:

| | |
|---|---|
| SUPERMERCATI, SUPERETTES E SEDE RA | 33% dell'organico medio annuo a tempo indeterminato/apprendistato complessivo di SMK, SPTT, SEDE RA dell'intera area contrattuale. |
| IPERMERCATI | 60% dell'organico medio annuo a tempo indeterminato/apprendistato di ogni Ipermercato |

Per gli Ipermercati di Cesano, San Benedetto, Ascoli e Chieti in considerazione dell'andamento delle vendite e della particolare situazione di instabilità dei mercati locali, si conviene che

- il rientro alla percentuale del 60% avverrà entro il 2008

Non sono computati nel numero dei part time i contratti di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time, i contratti part time con orario pari o superiore a 28 ore settimanali o 1456 ore annue, i lavoratori assunti a tempo determinato, nonché quelli esplicitamente esclusi da specifiche intese decentrate a Punto Vendita.

## 11.2 - DEFINIZIONI

Le Parti, considerata la specifica organizzazione del lavoro dei punti vendita, gli orari di apertura e di lavoro dei lavoratori sia a tempo pieno che a tempo parziale, intendono, con il presente articolo, dare ulteriore specificazione applicativa alla normativa di cui al citato Dlgs n.61/2000 e successive modificazioni e al CCNL.

A tale scopo, fermo restando quanto previsto dalla legge, dal C.C.N.L. e dalla premessa al presente articolo e fatti salvi diversi accordi fra le parti su nuove e/o diverse tipologie di PART TIME, concordano sulle seguenti definizioni:

### ORARIO NORMALE DEI LAVORATORI A TEMPO PIENO

L'orario normale di riferimento per un lavoratore a tempo pieno è fissato in 38 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere e con le articolazioni previste all'art. 17 del presente Contratto.

### PART TIME ORIZZONTALE (PTO) DAL LUNEDI AL SABATO

Ferma restando la definizione di cui al Dlgs n. 61/2000, ai fini del presente contratto si intende per Part Time Orizzontale il rapporto che prevede un orario di lavoro settimanale, inferiore al tempo pieno, distribuito su 5/6 giorni settimanali con orari giornalieri di pari entità fra di loro o articolati in entità diverse fra loro nell'ambito della normale distribuzione (minimi e massimi giornalieri) praticata per un tempo pieno.

### PART TIME VERTICALE SETTIMANALE (PTVS)

Ferma restando la definizione di cui al Dlgs n. 61/2000, ai fini del presente contratto si intende per Part Time Verticale Settimanale il rapporto che prevede un'articolazione su un numero di giornate inferiore a 5/6 e di entità media (somma degli orari giornalieri effettivi diviso numero di giornate contrattualmente previste) giornaliera non inferiore all'orario settimanale del full time diviso 6.

Lo schema di orario giornaliero di tutti i PTVS ripercorrerà quello dei lavoratori a tempo pieno di cui all'art. 17 (minimo 3, massimo 8 ore).

## PART TIME CICLICO ANNUO (PTVA)

Ferme restando le definizioni di cui al Dlgs 61/2000, ai fini del presente contratto si intende per Part Time Verticale Annuo il rapporto che prevede un orario normale su base annua articolato con periodi a tempo pieno, periodi di non prestazione e periodi di prestazione a part time verticale settimanale.

Lo schema di orario giornaliero di tutti i PT CICLICI ripercorrerà quello dei lavoratori a tempo pieno di cui all'art. 17 (minimo 3, massimo 8 ore).

L'attivazione di contratti a Part-time ciclico 5 mesi ( FT nei mesi di giugno, luglio, agosto, settembre, dicembre, con l'impegno di utilizzo prioritario rispetto ad assunzioni a termine in caso di necessità negli altri mesi dell'anno anche nei p.v. limitrofi):

- sarà oggetto di accordi a livello decentrato;

- rientrerà nei contratti possibili per il ridimensionamento delle liste di priorità e verrà proposto su scelta aziendale. Il rifiuto non costituirà ragione di esclusione dalla lista;

- le assunzioni a tempo indeterminato con contratto a part time ciclico 5 mesi si intendono aggiuntive agli impegni assunti in materia di stabilizzazione dell'occupazione

## PART TIME MISTO SU BASE ANNUA (PTMA)

Poiché per "rapporto di lavoro a tempo parziale misto" si definisce quello che si svolge secondo una combinazione delle modalità verticale e orizzontale, le parti concordano sulla possibile istituzione, in relazione alle esigenze Aziendali, di un part time che preveda un orario minimo di 1040 ore su base annua da realizzarsi su periodi predeterminati di lavoro a part time orizzontale, altri a part time verticale annuo, mensile o settimanale e altri a tempo pieno ed, eventualmente, altri di non lavoro.

Le Parti, prima di dare applicazione a detta tipologia contrattuale si confronteranno circa le modalità gestionali ed operative.

## PART TIME WEEK END

Le parti convengono sull'applicazione di quanto previsto dal C.C.N.L. in materia di part time di 8 ore di lavoro settimanale.

Limitatamente alle tipologie di lavoratori/ici previsti dal C.C.N.L., si potranno sperimentare, previo accordo, assunzioni ad orario inferiore a quello minimo previsto dal C.C.N.L. per completare i presidi in periodi di apertura continuata, in giornate domenicali e festive.

## 11.3 - ORARI CONTRATTUALI DEL PART TIME

Salvo diversi accordi per nuove aperture e ristrutturazione, i rapporti di lavoro a part time avranno i seguenti orari minimi:

- 8 ore settimanali se PART TIME WEEK END
- 20 ore settimanali se PTO o PTVS
- 1040 ore annue se PTMA
- 825 ore annue se PT CICLICO

L'Azienda si impegna a non utilizzare mediamente, a livello dell'area contrattuale, oltre il 20% di PART TIME a tempo indeterminato con orario inferiore a 24 ore (ad esclusione dei volontari, dei PART TIME WEEK END e dei casi di nuove aperture / ristrutturazioni).

Per gli Ipermercati di Cesano, San Benedetto, Ascoli e Chieti in considerazione dell'andamento delle vendite e della particolare situazione di instabilità dei mercati locali, si conviene che l'incremento dell'orario minimo del PT da 19 a 20 ore avverrà entro il 2008

Al fine di raggiungere il suddetto obiettivo l'azienda potrà incrementare l'orario contrattuale mediante la proposta di un pacchetto di 52 ore annue da gestire con le stesse modalità del pacchetto di cui all'art. 23 fatte salve verifiche decentrate a fronte di situazioni economiche gestionali che non ne consentano l'attuazione

I lavoratori che non accettino la proposta aziendale non rientreranno nel computo di cui sopra .

## 11.4 - LAVORO SUPPLEMENTARE

Ai lavoratori part time, assunti con rapporto di lavoro con apprendistato, a tempo indeterminato e a termine, potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario giornaliero e settimanale normale di un lavoratore a tempo pieno (8 ore giornaliere, 38 ore settimanali), con un limite annuo di 400 ore pro capite riproporzionato alla durata del rapporto di lavoro.

L'eventuale superamento di tale limite comporterà l'applicazione delle maggiorazioni previste dalla legge e dal C.C.N.L. se previste.

Non sarà considerata lavoro supplementare la trasformazione temporanea da PART TIME a FULL TIME o a PART TIME con orario superiore a quello risultante dal contratto individuale.

Nel caso in cui un lavoratore part time effettuasse l'orario di un tempo pieno,l'articolazione del suo orario seguirà le stesse modalità del full time, previste all'art. 17 del presente contratto di 2° livello.

Le ore prestate da un PTV in superamento delle 38 ore settimanali, verranno trattate come lavoro straordinario.

E' possibile il ricorso al lavoro supplementare indicativamente per le seguenti causali:

a) da 3 mesi prima dell'apertura / ristrutturazione di Supermercati e Ipermercati e fino a 18 mesi dopo l'apertura / conclusione della ristrutturazione;

b) esigenza di ore di lavoro dovute ad assenze nell'organico, affluenze particolari di clientela, guasti alle attrezzature, disguidi nel funzionamento del punto di vendita, oppure in caso di addestramento di lavoratori part-time neo assunti o già in forza ma inseriti in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, per un periodo variabile fino a 45 giorni lavorativi a partire dalla data di assunzione o di assegnazione ad una mansione diversa da quella di provenienza;

c) per la predisposizione e l'effettuazione degli inventari;

d) in occasione di campagne promozionali e di iniziative commerciali. A titolo meramente esemplificativo si citano: sconti, collezionamenti, concorsi, promozioni di prodotti, iniziative del tipo 3X2, 4X2, 2X1, campagne a tema, anniversario degli IPMK, offerte e/o promozioni destinate ai soci Coop, campagne per l'acquisizione di nuovi soci, distribuzione del ristorno, sconti ai soci e/o alla generalità della clientela, e in ogni caso, qualsiasi iniziativa promozionale che venga pubblicizzata con mezzi di comunicazione: radio-TV, volantini, inserzioni pubblicitarie, ecc.;

e) in occasione e nei periodi in cui siano previste aperture nelle giornate domenicali, festive o in deroga alla mezza giornata settimanale di chiusura;

f) nel periodo delle ferie estive intendendo per tale quello ricompreso tra l'ultima settimana di maggio e la prima di ottobre di ogni anno;

g) nel periodo natalizio, intendendo per tale quello dal 1/11 al 15/01;

h) nel periodo pasquale, intendendo per tale quello intercorrente fra le 3 settimane antecedenti e quella successiva alla Pasqua;

i) in caso di punte di attività degli uffici derivanti da nuove procedure, scadenze, e adempimenti carichi lavorativi differenziati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;

l) in generale tutti i casi in cui sia prevista la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Le suddette opportunità di ricorso al lavoro supplementare si intendono, fin dalla firma del presente accordo, espressamente concordate fra le parti ai sensi dell'art. 3 del Dlgs 20/02/2000 n.61.

Il lavoro supplementare verrà retribuito con la maggiorazione prevista dal C.C.N.L.

Il lavoro supplementare prestato in giornata domenicale o festiva verrà compensato con una maggiorazione aggiuntiva del 15 %, calcolata come quella di cui sopra, quale riconoscimento straordinario di disponibilità e assorbibile da maggiorazioni specifiche individuate dal C.C.N.L., da norme di legge o comunque erogate alla generalità dei lavoratori a tempo parziale per lavoro supplementare in giornata domenicale o festiva.

Il lavoro supplementare di cui al presente articolo, limitatamente ai lavoratori a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato , può essere trasformato in recupero a scelta del lavoratore, fermo restando il pagamento della maggiorazione.

## 11.5 - CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI

Le parti, convengono di fare riferimento a quanto previsto dal CCNL.
In ogni caso, non sarà considerata applicazione di clausole elastiche o flessibili ogni situazione in cui la richiesta di modifica del proprio orario provenga dai lavoratori interessati.
L'eventuale ricorso alle clausole elastiche o flessibili sarà in ogni caso oggetto di preventivo confronto fra le parti.

## 11.6 - TUTELA ED INCENTIVAZIONE

Le parti concordano su una gestione delle priorità per le trasformazioni da PT a FT e viceversa consona con le caratteristiche dell'organizzazione delle singole unità organizzative e delle specifiche professionalità richieste dal tipo di attività e di servizio svolti dalle stesse.

In attuazione di quanto sopra, l'Azienda manterrà permanentemente esposto un avviso in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, evidenziando il possibile fabbisogno di lavoratori a tempo pieno. I lavoratori part time a tempo indeterminato che intendano richiedere il passaggio a tempo pieno potranno quindi farlo in qualsiasi momento mediante l'invio di lettera raccomandata A.R.

L'Azienda non procederà a nuove assunzioni di personale a tempo pieno per le mansioni e le qualifiche per le quali siano presenti lavoratori part time in forza a tempo indeterminato, dotati di professionalità e caratteristiche adeguate, che abbiano richiesto formalmente, come sopra, il passaggio a

full time e siano concretamente disponibili in tal senso nei tempi e nei luoghi richiesti dall'Azienda.

Sulla base di questo impegno, in caso di esigenza di trasformazione a full time a tempo indeterminato, si darà priorità ai part time a tempo indeterminato già in forza, che ne abbiano fatta esplicita richiesta all'Azienda, secondo criteri di professionalità, adeguatezza delle capacità individuali, disponibilità alle specifiche mansioni come previsto al paragrafo precedente.
Fanno eccezione, rispetto alla priorità di cui sopra, le assunzioni di personale proveniente dalle categorie di cui alla legge 68/1999; tale personale potrà essere assunto dall'Azienda direttamente a tempo pieno, in considerazione degli obblighi di legge e delle finalità sociali connesse con l'offerta di lavoro alla particolare categoria sopra richiamata.

Annualmente l'Azienda fornirà alle OO.SS.. l'elenco dei lavoratori che abbiano presentato domanda di trasformazione a full time e informerà sui criteri adottati per assicurarne la priorità.

Quanto sopra vale esclusivamente per le trasformazioni da part time a full time a tempo indeterminato.

Per le trasformazioni di rapporti di lavoro da full time a part time, al fine di dare attuazione al comma 3 del citato art. 5 Dlgs 61/2000, si conviene che l'Azienda mantenga esposto in permanenza un avviso a tutto il personale invitando i dipendenti a tempo pieno ad avanzare domanda, in qualsiasi momento, per un passaggio a part time.

L'Azienda si impegna ad accogliere tali domande in relazione alle concrete esigenze emergenti.

## 11.7 - MODALITA ' APPLICATIVE

### A. RIDUZIONE DI ORARIO

Per i lavoratori part time la riduzione di orario verrà riproporzionata all'orario definito al successivo art. 15.

### B. TRASFORMAZIONE TEMPORANEA DA CONTRATTO A TEMPO PARZIALE A CONTRATTO A TEMPO PIENO

La trasformazione per una durata predeterminata del contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno è ammessa, previo accordo con il lavoratore:

- per una durata pari a quella dei singoli eventi specifici nel caso di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto (es.: maternità, servizio militare, aspettative, lunghe malattie, ecc.);

- per una durata massima di 6 mesi prorogabili previa verifica fra le parti non oltre ulteriori 6 mesi, nel caso di esigenze temporanee organizzative e produttive (es. andamento vendite, esigenze gestionali).

In ogni caso potrà essere oggetto di verifica preventiva fra le parti, a fronte di esigenze di lunga durata, il ricorso a forme di rotazione fra i lavoratori purché compatibili con i necessari requisiti professionali ed organizzativi.

Al termine del periodo si intende ripristinato automaticamente il rapporto a tempo parziale.
Fermo restando quanto previsto agli artt.96 e seguenti del C.C.N.L., le parti concordano che, nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da part time a full time e viceversa, la differente valorizzazione fra maturazione e fruizione delle ferie verrà conguagliata a fine anno o al momento della cessazione del rapporto di lavoro se in corso d'anno.

La trasformazione temporanea di un rapporto da part time a full time o da part time a part time con maggior orario contrattuale verrà, di norma, considerata prioritaria rispetto ad assunzioni a termine od orari superiori a quelli dei part time in forza per le stesse qualifiche, mansioni e attività operative di reparto svolte.

**C. VERIFICHE GESTIONALI**
Verrà effettuata periodicamente a Punto Vendita, di norma annualmente, la verifica degli orari di fatto (supplementare, straordinario, trasformazioni temporanee part time / full time, CAT) per valutare la possibilità di gestione delle esigenze di flessibilità ricorrenti attraverso l'estensione dell'orario dei part time con l'utilizzo delle varie tipologie ovvero con adeguamenti di organico.

**D. ADEGUAMENTO ORARIO AD ALTRE ESIGENZE DI LAVORO**
Al fine di consentire ai lavoratori con contratti a tempo parziale con fasce orarie (PTO) eventualmente non definite, di cogliere ulteriori opportunità di lavoro, si conviene che l'articolazione degli orari dei lavoratori che dimostrino l'esistenza di tali opportunità debba mettere in grado gli stessi di effettuare gli orari previsti dall'altro contratto di lavoro a tempo parziale.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale PTV, ferme restando le giornate definite come lavorative dal contratto individuale, l'azienda si impegna ad identificare orari compatibili al fine di cogliere ulteriori opportunità di lavoro previa dimostrazione dell'esistenza di tali opportunità.

**E. ISOLE**
Sono fatti salvi gli accordi esistenti in materia di organizzazione dell'orario ad isole negli Ipermercati

## ART. 12 MOBILITA' FRA I PUNTI VENDITA

Le parti riaffermano il comune interesse a favorire le condizioni affinché la prestazione lavorativa sia resa il più vicino possibile al luogo di residenza. Nell'ambito della complessiva gestione degli organici l'obiettivo di cui sopra si realizzerà mantenendo il necessario equilibrio anche con gli impegni assunti in materia di consolidamento e stabilizzazione dell'occupazione.

Considerata la configurazione societaria del gruppo Coop Adriatica e la struttura contrattuale di area definita dal presente contratto, le parti convengono che nel caso di spostamento di lavoratori da un'unità produttiva all'altra all'interno dell'Area contrattuale e/o nel Gruppo, si applicheranno le seguenti norme in ordine ai trattamenti :

TRATTAMENTI IN MATERIA DI SALARIO FISSO E RIDUZIONE ORARIO IN CASO DI SPOSTAMENTO DI UNITA' PRODUTTIVA

| FATTISPECIE | DEFINIZIONE | TRATTAMENTO |
|---|---|---|
| TRASFERIMENTO | modifica stabile della sede di lavoro ex art. 13 legge 300 o per espressa richiesta individuale per esigenze personali, in ogni caso con l'accordo dell'interessato nel caso di passaggio ad altra società del gruppo | <u>DISPOSIZIONE AZIENDALE</u><br>- trattamenti della U.P. di destinazione<br>- gradualizzazione in caso di miglioramento<br>- mantenimento Ad Personam dell'acquisito di miglior favore in caso di peggioramento<br><u>RICHIESTA INDIVIDUALE</u><br>- trattamenti della U.P. di destinazione<br>- gradualizzazione in caso di miglioramento<br>- eventuale pattuizione individuale in caso di peggioramento (se non c'è passaggio di società) |
| COMANDO DISTACCO | destinazione temporanea a società del gruppo diversa da quella di assunzione per esigenze interne al Gruppo stesso, di norma connesse ad obiettivi di formazione e/o sviluppo professionale | - trattamenti della U.P. di provenienza. |

| | | |
|---|---|---|
| ASPETTATIVA | collocazione in aspettativa non retribuita e successiva assunzione in altra società del Gruppo, previo accordo con l'interessato:<br>1) assunzione temporanea predeterminabile nella durata<br>2) assunzione temporanea non predeterminabile nella durata. | - trattamenti della U.P. di destinazione senza gradualizzazione in caso di miglioramento<br>- mantenimento dell'acquisito di miglior favore in caso di peggioramento |
| MISSIONE | spostamento momentaneo della abituale sede di lavoro nell'esercizio delle proprie funzioni senza modifica della sede stessa | neutralità rispetto a salario / orario |
| TRASFERTA | spostamento temporaneo da una U.P. ad un'altra con modifica della sede abituale di lavoro e previsione di rientro | trattamento specifico di missione / trasferta |

**MODALITA' APPLICATIVE**

In tutti i casi vengono mantenuti gli scatti di anzianità acquisiti e si sommano a tutti gli effetti le anzianità di servizio maturate, fatto salvo quanto conseguente alla liquidazione di TFR in occasione di cessazioni di rapporto da società del gruppo e limitatamente a tale istituto.

Le parti si danno atto che nel caso di aspettativa e contestuale assunzione in altra società del gruppo non si configurano gli obblighi e le condizione previste dall'art. 144 del vigente C.C.N.L..

Sono comunque applicate le condizioni delle unità produttive di destinazione per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro e le intese gestionali applicate al Punto Vendita.

Per quanto riguarda le erogazioni di salario variabile, si terrà conto convenzionalmente dei risultati conseguiti nella unità produttiva di maggior presenza assoluta o relativa.

Per mantenimento AD PERSONAM dell'acquisito di miglior favore si intende il riconoscimento di quanto effettivamente consolidato nonché di quanto maturabile nella Unità Produttiva di provenienza secondo le scadenze e le progressioni prevista dalla contrattazione di 2° livello.

# ART. 13 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono che gli obiettivi di sviluppo e di competitività aziendali sono conseguibili intervenendo contestualmente sull'insieme dei fattori e delle leve gestionali:

| | |
|---|---|
| **a) qualificazione delle strutture di vendita miglioramento del servizio** | gli investimenti programmati prevedono il rinnovo in questi anni di buona parte della rete esistente<br>la riqualificazione delle strutture e dell'offerta esalta il servizio (progetto standard di servizio) in particolare nel settore freschi |
| **b) efficienza dei processi** | è prevista una forte innovazione nella logistica, nelle tecnologie, nei supporti informatici, e nelle funzioni centrali (vari progetti Aziendali e di sistema) |
| **c) valorizzazione del personale** | investimento nella formazione continua e nello sviluppo di forme di responsabilizzazione e coinvolgimento |
| **d) efficienza della organizzazione del lavoro e miglioramento della qualità lavorativa** | realizzazione di una struttura organizzativa semplificata, con razionale utilizzo delle flessibilità nella gestione della prestazione lavorativa, sperimentazione e gestione decentrata degli orari di lavoro |

## ART. 14 ORARIO SETTIMANALE

L'orario di lavoro effettivo, al lordo delle pause e per i lavoratori a tempo pieno, a norma dell'art 104 del vigente C.C.N.L. è il seguente:

| UNITA' PRODUTTIVE | ORARIO SETTIMANALE |
|---|---|
| ▪ Sede Ravenna;<br>▪ SPTT Coop Adriatica e Sageco;<br>▪ SPTT SARA dal 1/7/07<br>▪ SMK SARA per il periodo compreso tra 1/7/07 e 31/12/07 | 38 |
| ▪ SMK di Coop Adriatica e Sageco;<br>▪ IPMK di Ravenna, Lugo e Cesena;<br>▪ gli IPMK di San Benedetto, Ascoli, Chieti e Cesano a far data dal mese successivo la comunicazione dell'avvenuta approvazione del presente CIA da parte dei lavoratori;<br>▪ SMK SARA a far data dal 1/1/08;<br>▪ IPMK di Rimini a far data dal 1/1/10 | 37,30 |
| ▪ IPMK di Pesaro | 37 |

## ART. 15 PERMESSI RETRIBUITI

Le parti convengono che il monte ore annuo di permessi retribuiti, per i lavoratori a tempo pieno, da riproporzionare all'orario contrattuale per i PART TIME, comprensivo delle ore di riduzione d'orario di cui all'art. 107 del vigente C.C.N.L.,è così distintamente determinato:

| UNITA' PRODUTTIVE | PERMESSI RETRIBUITI SU BASE ANNUA |
|---|---|
| ▪ Sede Ravenna;<br>▪ SPTT Coop Adriatica e Sageco;<br>▪ SPTT SARA a far data dal 1/1/08 | 52 |
| ▪ SMK di Coop Adriatica e Sageco;<br>▪ IPMK di Ravenna, Lugo e Cesena<br>▪ gli IPMK di San Benedetto, Ascoli, Chieti e Cesano a far data dal 1/1/07<br>▪ SMK SARA a far data dal 1/1/08 | 28 |
| ▪ IPMK di Pesaro | 16 |
| ▪ SMK e SPTT SARA nel periodo compreso tra 1/7/07 e 31/12/07 | 24 |

Per i lavoratori part time il monte permessi sarà da riproporzionare all'orario contrattuale, avendo a riferimento le seguenti basi :
Coop Adriatica (escluso IPMK di Pesaro) e Sageco : 52;
IPMK Pesaro: 16;
Sara dal 1/7/07 – 31/12/07 : 24
Sara dal 1/1/08: 52
IPMK San Benedetto, Ascoli Chieti e Cesano dall'applicazione del CIA : 52

Si conviene che la gestione del monte ore permessi dovrà avvenire tenendo conto con equilibrio delle esigenze dei lavoratori e della necessità di assicurare le adeguate coperture del servizio a punto vendita : la richiesta del lavoratore sarà effettuata con congruo anticipo, salvo cause di forza maggiore.

I permessi a regime assorbono la festività del 4° novembre.

## ART. 16 PAUSE

La pausa giornaliera all'interno dell'orario effettivo di lavoro per full time e part time verticali è fissata in 15 minuti per orari continuati e spezzati di durata fino a 6 ore.

Nel caso di turno unico di durata superiore a 6 ore la pausa è fissata in 20 minuti complessivi.

Le pause non potranno essere fruite all'interno della prima e dell'ultima ora di lavoro: nel turno spezzato, di norma, verrà effettuata all'interno della frazione di maggior durata.

La durata della pausa per i lavoratori par time orizzontali è di 10 minuti per prestazioni giornaliere inferiori alle 6 ore e di 15 minuti per prestazioni pari o superiori alle 6 ore ovvero in caso di spezzato.

Per i lavoratori della Sede resta inalterata la preesistente prassi in materia.

Particolare attenzione verrà posta nella gestione delle pause nelle strutture di grandi dimensioni.

Per orario effettivo di lavoro si intende la prestazione lavorativa, ordinaria, supplementare/straordinaria effettuata nella singola giornata.

# ART. 17 REGIMI ORARI

## 17.1 - DECENTRAMENTO

Le parti convengono di decentrare a livello di unità produttiva il confronto sia per la gestione applicativa delle normali regole in materia di orari di lavoro e loro distribuzione che l'attuazione di sperimentazioni che introducono nuove soluzioni e nuove regole, per realizzare i seguenti obiettivi:

- migliorare l'utilizzo dei diversi fattori produttivi al fine di incrementare la produttività e la competitività Aziendale
- migliorare il livello di servizio
- migliorare le condizioni complessive di lavoro per i dipendenti

Si concorda di effettuare in ogni unità produttiva una rilevazione dei regimi orari di fatto praticati, eventualmente anche più favorevoli rispetto alla turnistica di riferimento di cui ai punti successivi, ai quali verrà di norma dato continuità, ferma restando la stabilità delle specifiche condizioni di servizio, presupposti organizzativi, assetto e posizionamento mercatistico della unità produttiva che le hanno determinate.

I modelli di turnistica previsti dal presente articolo costituiscono un punto di riferimento di normale applicazione.

Le intese gestionali decentrate a punto vendita potranno prevedere anche altre forme di turnistica con un diverso numero di spezzati, finalizzate al miglioramento della efficienza e delle condizioni di lavoro, attraverso anche l'adozione di appositi strumenti quali ulteriori part time non computabili nei limiti massimi di cui all'art. 11.1, forme di rotazione, parziali deroghe da regole standard, ecc.

## 17.2 - PROGRAMMAZIONE

Nell'ambito del confronto decentrato a punto vendita di cui sopra verranno rilevate anche le prassi in essere di programmazione dell'orario di lavoro.

Fatte salve le condizioni di programmazione più favorevoli, le parti convengono sulla necessità di rilanciare l'impegno a partire dallo stato di fatto di ogni singolo punto vendita, per il miglioramento della programmazione degli orari, assumendo un modello di riferimento a ciclo quadrisettimanale, con aggiornamenti esposti di norma entro il giovedì di ogni settimana.

Tale modello dovrà prevedere la definizione puntuale degli orari tendenzialmente per 2 settimane e l'indicazione di massima delle mezze giornate libere per le ulteriori settimane: in ogni caso saranno possibili, previo confronto con la R.S.A./R.S.U. di punto vendita, variazioni in extremis dovute ad assenze impreviste o ad eventi di forza maggiore.

La programmazione dovrà corrispondere agli andamenti stagionali, settimanali e giornalieri dei flussi di vendite, clienti, merci ed essere ispirata, nel rispetto dei requisiti professionali necessari, a criteri di rotazione fra i lavoratori, con particolare riferimento agli orari più disagiati.

La piena realizzazione di quanto previsto al presente punto sarà oggetto di verifiche periodiche con le R.S.A./R.S.U. di punto vendita

In occasione di nuove aperture, ampliamenti o ristrutturazioni si realizzerà quanto previsto dai relativi accordi.

## 17.3 - SPERIMENTAZIONE

Si conviene di procedere a sperimentare soluzioni organizzative e modalità di gestione degli orari e della prestazione lavorativa innovative rispetto alle norme standard previste dal presente articolo 17 ed alle situazioni di fatto esistenti.

## METODOLOGIA

L'analisi, l'elaborazione progettuale e la gestione delle sperimentazioni avverranno attraverso strumenti di lavoro paritetico che verranno concordati di volta in volta avvalendosi all'occorrenza di consulenze esterne e promuovendo il coinvolgimento dei lavoratori interessati.

I contenuti, i luoghi (Punto Vendita o parti di Punto Vendita) e la durata temporanea delle sperimentazioni saranno definiti congiuntamente: alla scadenza dei periodi di sperimentazione verrà comunque ripristinato lo stato di fatto precedente, salvo diversi accordi, in attesa delle eventuale definizione delle soluzioni definitive e della relativa regolamentazione contrattuale

A fronte di eventuali esigenze di modifiche alle norme generali derivanti dalle sperimentazioni, ovvero in presenza di soluzioni che comportano incrementi di costo del personale, le parti si confronteranno per definire le soluzioni in sede contrattuale a livello di area o di canale.

**MATERIE**

I temi su cui potranno essere effettuate le sperimentazione riguarderanno in generale le organizzazioni del lavoro in funzione dell'incremento della efficienza e flessibilità della prestazione lavorativa e del miglioramento delle condizioni attraverso contropartite compatibili con i vincoli di costo.

A titolo puramente indicativo potranno più in particolare essere affrontati i seguenti temi:

- orario medio settimanale
- flessibilità programmata dell'orario
- straordinario con recupero
- tipologie e regimi orari dei part time
- gestione organici
- reperibilità
- orari allestimento
- utilizzo impianti
- gestione pause
- ecc.

## 17.4 - NORME STANDARD DI DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO PER SMK/SPTT/IPMK

Le parti convengono sulla seguente classificazione dei turni unici:

- ✓ **turno mattutino**: termine non oltre le ore 14.00
- ✓ **turno pomeridiano**: inizio non prima delle ore 13.00
- ✓ **turno centrale**: termine non dopo le ore 15, 30

Il numero dei turni centrali sarà contenuto in 48 annui, equamente distribuiti con le altre tipologie di turno.

Si concordano i seguenti criteri da applicarsi nella definizione dell'orario di lavoro:

**per i Supermercati:**

- l'orario di lavoro settimanale è distribuito di norma su 2 spezzati e 4 turni unici (2 mattutini e/o pomeridiani, 2 centrali);
- le ore di lavoro effettive non potranno giornalmente essere superiori a 8 ed inferiori a 3;
- nel caso di orario spezzato, la durata minima della frazione di turno non potrà essere inferiore a 3 ore effettive;

- la fascia oraria massima giornaliera nella quale operare con l'orario spezzato è di 13 ore fermo restando quanto previsto all'art. 17.8 lettera A; Fatto salvo il nastro orario di 13 ore, l'azienda, compatibilmente con le ragioni organizzative del punto vendita, si impegna, in caso di spezzato di durata non superiore a 7 ore, ad utilizzare un nastro orario inferiore;

- l'orario unico continuato non potrà di norma superare le 7 ore;
- tra la fine del turno serale e l'inizio del turno successivo dovranno trascorrere almeno 11 ore: eventuali eccezioni verranno esaminate tra le Parti.

Tale impostazione organizzativa sarà, di norma applicata anche nella settimana successiva ad una o più domeniche lavorative consecutive.

**Per le Superettes:**

- l'orario di lavoro è distribuito di norma su 3 spezzati e 3 turni unici;
- le ore di lavoro effettive (art. 14) non potranno giornalmente essere superiori a 8 e inferiori a 3 (fatte salve le condizioni di cui agli artt. 17.8, 17.9): le eventuali eccezioni in sede applicativa, dovranno essere concordate tra le Parti;
- nel caso di orario spezzato, la durata minima della frazione di turno non potrà essere inferiore a 3 ore effettive e, comunque, non inferiore all'orario di apertura al pubblico del punto di vendita;
- la fascia oraria massima giornaliera nella quale operare con l'orario spezzato è di 13 ore fermo restando quanto previsto all'art. 17.8 lettera A; Fatto salvo il nastro orario di 13 ore, l'azienda, compatibilmente con le ragioni organizzative del punto vendita, si impegna, in caso di spezzato di durata non superiore a 7 ore, ad utilizzare un nastro orario inferiore;

- l'orario unico continuato non potrà di norma superare le 7 ore;

- tra la fine del turno serale e l'inizio del turno successivo dovranno trascorrere almeno 11 ore: eventuali eccezioni verranno esaminate tra le parti.

**Per gli Ipermercati:**

Fatti salvi specifici accordi, si concordano i seguenti criteri da applicarsi nella definizione dell'orario di lavoro:

- l'orario di lavoro settimanale è distribuito di norma su 2 spezzati e 4 turni unici;

- le ore di lavoro effettive non potranno giornalmente essere superiori a 8 ed inferiori a 3;

- nel caso di orario spezzato, la durata minima della frazione di turno non potrà essere inferiore a 3 ore effettive;

- la fascia oraria massima giornaliera nella quale operare con l'orario spezzato è di 13 ore fermo restando quanto previsto all'art. 17.8 lettera A; Fatto salvo il nastro orario di 13 ore, l'azienda, compatibilmente con le ragioni organizzative del reparto, si impegna, in caso di spezzato di durata non superiore a 7 ore, ad utilizzare un nastro orario inferiore;

- l'orario del turno unico continuato non potrà di norma superare le 7 ore;
- tra la fine del turno serale e l'inizio del turno successivo dovranno trascorrere almeno 11 ore: eventuali eccezioni verranno esaminate tra le Parti.

Tale impostazione organizzativa sarà, di norma. applicata anche nella settimana successiva ad una o più domeniche lavorative consecutive.

Con riferimento a tutte le strutture di vendita si concorda che nella giornata di sabato la prestazione in turno unico (mattutino o pomeridiano) sarà richiesta per almeno 5 volte nel corso dell'anno (tenendo conto dei mesi di effettivo lavoro).

Il lavoratore potrà inoltre richiedere, compatibilmente con le esigenze organizzative del punto vendita un orario di lavoro articolato su 5 gg settimanali con 3 spezzati della durata massima di 8 ore e 30 minuti e 2 turni unici della durata massima di 7 ore

## 17.5 - DISTRIBUZIONE ORARI DI LAVORO PART TIME

Fatte salve le norme relative ai lavoratori a tempo pieno in quanto applicabili e in quanto compatibili con l'orario individuale, si concorda quanto segue:

il ricorso all'orario spezzato potrà avvenire secondo la seguente tabella;

| | |
|---|---|
| PART TIME fino a 24 ore settimanali | 1 spezzato |
| PART TIME fino a 25 ore e 20 negli IPMK | 1 spezzato |
| PART TIME superiore a 24 ore nei SMK e SPTT | 2 spezzati |
| PART TIME superiore a 25 ore e 20 negli IPMK | 2 spezzati |
| PART TIME ciclici/annui/misti | In relazione all'orario normale previsto per la settimana |

⇨ l'orario giornaliero in caso di spezzato dovrà essere di durata totale non inferiore a 6 ore.

## 17.6 - MONTANTE ANNUO SPEZZATI SMK e IPMK

Per i lavoratori a tempo indeterminato che operano nei Smk e negli Ipmk cui non si applichi quanto previsto all'art17.8 lettera A si concorda di collegare alle prestazioni effettuate in orario ordinario spezzato, un elemento premiante, costituito da ore di permesso retribuito speciale, secondo lo schema per fasce di seguito indicato:

| *N° spezzati anno* | *Ore di permesso retribuito* |
|---|---|
| 66 | 1 |
| 69 | 2 |
| 72 | 3 |
| 75 | 4 |
| 78 | 5 |
| 81 | 6 |
| 84 | 7 |
| 87 | 8 |
| 90 | 9 |
| 93 | 10 |
| 96 | 11 |

Dal montante annuo andranno detratti gli spezzati prestati in settimane ad orario ordinario pieno distribuito su 5 giorni.

Nel caso di diverse forme di turnistica che prevedano un numero di spezzati annui superiore a quello indicato nello schema di cui sopra, verranno adottate modalità di riconoscimento in continuità con quanto previsto dallo stesso schema.

Tali permessi verranno fruiti con le stesse modalità dell'art. 15.

## 17.7 - ORARIO DI LAVORO ADDETTI UFFICI

La durata dell'orario di lavoro settimanale per il personale a tempo pieno è stabilita in 38 ore ed è di norma distribuita come segue:

### A) SEDE DI RAVENNA

L'orario di funzionamento della Sede (intendendo per questo la funzionalità degli uffici verso gli interlocutori interni ed esterni) viene così fissato: dalle 08.30 alle 12.30 - dalle 14.00 alle 17.30.

L'orario di lavoro contrattuale sarà di norma così distribuito:

4 giorni per 8 ore ed 1 giorno per 6 ore al fine di assicurare il funzionamento degli uffici dal lunedì al venerdì; i lavoratori concorderanno con i rispettivi responsabili di servizio il turno di lavoro a 6 ore nelle giornate indicate dalle singole Direzioni in coerenza con le esigenze tecnico - organizzative delle varie unità operative, eventualmente a rotazione e comunque con esclusione delle giornate di venerdì: la giornata ad orario ridotto non può essere spostata a fronte di festività od altre assenze.

Gli orari di entrata - uscita dovranno essere prefissati e scelti tenendo conto sia delle esigenze personali, sia delle condizioni organizzative dell'unità d'appartenenza, all'interno dei seguenti tipi orario:

**a)** 08.00 / 13.00 - 14.00 / 17.00 **b)** 08.00 / 12.30 - 14.00 / 17.30

**c)** 08.00 / 12.30 - 14.30 / 18.00 **d)** 08.00 / 13.00 - 14.30 / 17.30

**e)** 08.30 / 13.00 - 14.00 / 17.30 **f)** 08.30 / 13.00 - 14.30 / 18.00

**g)** 08.30 / 12.30 - 14.00 / 18.00 **h)** 09.00 / 13.00 - 14.00 / 18.00

Nella giornata ad orario ridotto, gli orari di entrata/uscita potranno essere i seguenti:

-8.00/14.00 oppure 8.30/14.30.

A partire dal primo giorno del secondo mese successivo alla firma del presente Contratto, negli uffici della Sede di Ravenna, previa intesa a livello di singolo ufficio fra i suoi componenti e il loro Responsabile, potranno essere attuate modalità di orario elastico con inizio dell'orario di lavoro:

- ✓ fra le ore 8 e le ore 8,30 e conseguente termine fra le 17 e le 17 e 30 (tipo a), oppure tra le 17,30 e le 18 (tipo b) e d)) oppure fra le 18 e le 18,30 (tipo c));
- ✓ fra le ore 8,30 e le ore 9,00 e conseguente termine fra le 17,30 e le 18,00 (tipo e)), oppure tra le 18,00 e le 18 e 30 (tipo g) e f)).

Tali modalità dovranno comunque assicurare il presidio del servizio in ogni fascia oraria di funzionamento dell'ufficio stesso.

L'assetto di orario prescelto (tipo orario più giornata ad orario ridotto) dovrà avere validità per almeno 3 mesi: eventuali eccezioni saranno valutate nei singoli uffici.

La flessibilità d'orario di cui sopra, scelta anche da lavoratori part time, non costituisce applicazione di clausola elastica.

In particolare la programmazione delle compensazioni o dei recuperi potrà riguardare anche le giornate del venerdì e del lunedì.

Le parti convengono di approfondire a livello di singolo servizio le specifiche problematiche dell'orario di lavoro in funzione degli andamenti e carichi di lavoro su base annuale, mensile, settimanale e di definire, anche sperimentalmente, soluzioni distributive dell'orario di lavoro funzionali all'efficienza organizzativa e migliorative per i lavoratori, in analogia con quanto previsto al punto 17.3.

Il presente articolo non si applica a Impiegati Direttivi e Quadri

**B) UFFICI AMMINISTRATIVI DECENTRATI NEGLI IPMK** (ad esclusione degli addetti al ricevimento merci)

Su 6 giorni da lunedì al sabato al fine di presidiare/supportare le attività della linea secondo modalità concordate con la Direzione del singolo IPMK.

La distribuzione oraria di norma articolata su 5 giorni (dal lunedì al venerdì) non darà diritto al riconoscimento delle festività cadenti nella giornata di sabato.

**PERMESSI VISITE SPECIALISTICHE SEDE**

Ai lavoratori della sede amministrativa, delle funzioni amministrative decentrate presso gli ipermercati, la cooperativa riconoscerà 1 ora ogni anno di permesso retribuito per visite specialistiche (esclusione delle visite dal medico di base, esami e prelievi) accordato su richiesta dell'interessato subordinato alla successiva presentazione di idonea certificazione.

Ai lavoratori che necessitano di prestazioni sanitarie, verrà in ogni caso assicurato:

- l'utilizzo di Ferie/ROL;
- l'utilizzo di permessi in recupero di precedenti prestazioni lavorative (BB);
- la riduzione, fino ad un massimo di mezz'ora, dell'intervallo per il pranzo.

Potranno altresì essere richieste riduzioni della prestazione lavorativa giornaliera, fino ad un massimo di 3 ore, da recuperare senza alcuna maggiorazione, secondo modalità da concordare preventivamente con il proprio responsabile.

Resta inteso che, per avere assicurato quanto previsto al presente articolo, fatti salvi i casi di urgenza, il lavoratore interessato dovrà avvisare il proprio responsabile o, in assenza di questo, un suo sostituto con almeno una settimana di anticipo rispetto all'effettuazione della visita stessa.

## 17.8 FLESSIBILITA' GESTIONALI

Al fine di realizzare una maggior corrispondenza fra ore lavorate e necessità di servizio in momenti e periodi di particolari esigenze organizzative le parti concordano sulla messa in sperimentazione dei modelli riportati alle lettera A e B del presente articolo.

Trascorsi 12 mesi dall'avvio delle sperimentazioni di cui sopra le parti si confronteranno sui risultati delle stesse e, conseguentemente, sul modello da adottare in modo strutturale nei SMK, IPMK e SPTT.

## A) ORARIO FLESSIBILE PLURISETTIMANALE

In applicazione dell'art. 109 del CCNL si conviene la sperimentazione dell'orario modulare pluri settimanale con le seguenti caratteristiche:

L'orario modulare plurisettimanale prenderà avvio in forma sperimentale nel corso del 2007, in 1 Ipmk e in 1 SMK dell'area contrattuale individuati congiuntamente tra quelli proposti dall'azienda, con le seguenti modalità applicative:

- superamento dell'orario contrattuale per 16 settimane l'anno e riduzione per altre 16 settimane
- le settimane di modularità sanno individuate per reparto nell'ipermercato e a livello di negozio nel smk Gli orari dei singoli lavoratori interessati saranno programmati a livello individuale
- la programmazione delle settimane di modularità avverrà con l'anticipazione prevista dall'art. 17.2
- conguaglio entro le 8 settimane effettive di modulazione
- orario minimo settimanale pari a 33
- orario massimo settimanale pari a 42 ore
- massimo giornaliero in spezzato di 8,30 con semiturno minimo di 3 ore
- turno unico massimo di 7 ore e minimo di 3 ore
- Nelle settimane di superamento dell'orario contrattuale gli spezzati saranno massimo 2 nell'IPMK, 3 nel SMK
- Nelle settimane ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale gli spezzati saranno 1 negli IPMK e SMK
- Nelle settimane ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale l'azienda potrà definire un'articolazione settimanale su 5 giorni lavorativi
- Fatto salvo il nastro orario di 13 ore, nel caso in cui la programmazione modulare giornaliera preveda uno spezzato della durata pari o inferiore a 7 ore, il nastro orario sarà inferiore alle 13 ore

- La modulazione potrà prendere avvio con orario ridotto rispetto a quello contrattuale
- In caso di assenze per l'intera settimana l'orario considerato sarà il normale orario settimanale di cui all'art. 14 del presente cia
- In caso di assenze inferiori alla settimana le singole giornate saranno valorizzate nella misura di 1/6 dell'orario settimanale di cui sopra
- In caso di assenza le ore in meno o in più non conguagliabili nelle 8 settimane verranno trattate rispettivamente come segue:
  - prestazione aggiuntiva alla pari oltre il periodo di modulazione o utilizzo di ROL a scelta del lavoratore
  - recupero oltre il periodo di modulazione
- In caso di cessazione del rapporto le ore verranno conguagliate alla pari senza alcuna maggiorazione.
- Retribuzione normale sia nei periodi di superamento che nei periodi di riduzione dell'orario contrattuale
- Le ore extra programmazione settimanale saranno considerate straordinario (tranne che nel caso di recupero di ore non effettuate per assenza)
- I reparti organizzati ad isole non saranno inseriti nell'orario modulare settimanale
- In caso di orario spezzato nelle settimane di superamento o riduzione verrà riconosciuto un servizio mensa attraverso il riconoscimento di buono pasto del valore di 2,65 euro da utilizzare unicamente presso le strutture di vendita di Coop Adriatica
- Nei punti vendita interessati dalla sperimentazione dell'orario modulare pluri settimanale non si darà applicazione al montante spezzati di cui art 17.6 del presente CIA

Trascorsi 6 mesi dall'avvio della sperimentazione , le parti si confronteranno a livello decentrato sulle modalità applicative al fine di individuare eventuali miglioramenti condivisi.

## B) STRAORDINARIO CON RECUPERO OBBLIGATORIO

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, rispetto all'orario normalmente programmato, potranno essere disposte, a fronte di esigenze tecnico – organizzative non previste e non prevedibili, prestazioni straordinarie con recupero obbligatorio, nel limite massimo di 100 ore annue individuali.

Le ore di cui sopra fatto salvo i casi indifferibili e di urgenza, dovranno essere comunicate entro la settimana antecedente quella di effettuazione

Il modello di cui alla presente lettera B potrà prendere avvio anche come recupero anticipato delle ore di straordinario da effettuare successivamente

Esse verranno recuperate (compresa la maggiorazione in ragione di 1 ore e 12 minuti ogni ora di straordinario lavorato) dal lavoratore con le seguenti modalità

- 40 % delle ore su richiesta del lavoratore, tenendo conto delle esigenze dello stesso e delle condizioni organizzative
- 60 % delle ore disposte secondo modalità stabilite dall'azienda, garantendo comunque un accorpamento di almeno un semiturno intero di lavoro
  ( tendenzialmente pianificate la settimana antecedente quella di fruizione salvo casi eccezionali e imprevedibili),

I recuperi di cui al presente articolo dovranno essere effettuati entro il 30/6 dell'anno successivo a quello di maturazione. In caso diverso l'azienda procederà alla loro liquidazione.
Le ore di straordinario domenicale, festivo e notturno non saranno soggette al recupero obbligatorio di cui al presente punto B)

## ART. 18 SALARIO FISSO AZIENDALE

Il livello di salario fisso (Premio Aziendale) acquisito nel CIA ex Coop Romagna Marche e riportato di seguito è da considerarsi quale tetto massimo di riferimento per la contrattazione di area:

| LIVELLO | IMPORTO EURO |
|---|---|
| Q | 181,58 |
| I S | 178,72 |
| I | 170,23 |
| II | 146,40 |
| III SUPER | 130,10 |
| III | 125,43 |
| IV SUPER | 112,32 |
| IV | 108,38 |
| V | 99,07 |
| VI | 78,62 |

Il processo di attribuzione di tale trattamento è stato regolato dalle contrattazioni di area 1997 e 2001 e viene normato dal presente contratto di 2° livello che prevede, per il personale SAGECO, COOP ADRIATICA, SARA e società controllate di cui al art. 1, assunto nelle Unità Produttive di

nuova apertura o acquisizione successivamente alla data del 1/07/1997 e fino all'entrata in vigore della contrattazione di secondo livello successiva al presente contratto, una soglia massima di 69,00 Euro riferita al 4° livello a tempo pieno

Le erogazioni di salario fisso di qualsiasi tipo previste dal presente contratto di 2° livello sostituiscono e comprendono l'eccedenza collettiva di cui all'art. 171 del vigente C.C.N.L. ovvero il cosiddetto 3° elemento , che resta riconosciuto in tutti i casi in cui il presente Contratto non prevede l'erogazione di salario fisso aziendale.

Le modalità di acquisizione del Salario Fisso Aziendale sono indicate ai successivi punti

**PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE (PIA) EURO 108,38**

Il PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE (PIA) di importo massimo di Euro 108,38 con riferimento al 4° livello è conseguibile da parte del personale a tempo pieno e indeterminato presso la Sede di Ravenna e nei punti vendita aventi le seguenti caratteristiche :

- apertura antecedente all'1/07/1997
- non sottoposizione a interventi di ristrutturazione con assunzione di almeno 1 dipendente a tempo indeterminato nel periodo intercorrente fra il 1/07/1997 e fino all'entrata in vigore del presente contratto

**PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE (PIA) EURO 69,00**

Il PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE (PIA) di importo massimo di Euro 69,00 con riferimento al 4° livello è conseguibile da parte del personale COOP ADRIATICA, SAGECO e SARA che sia stato assunto o venga assunto per i punti vendita aperti, acquisiti dopo il 1/07/1997 e in quelli che verranno aperti, acquisiti fino all'entrata in vigore del presente contratto.

L'attribuzione dell'importo del PIA di cui sopra assorbirà fino a concorrenza eventuali importi attribuiti allo stesso titolo
In caso di mobilità fra unità produttive dell'area contrattuale, si applicherà quanto previsto all'art 12 del presente CIA.

Le modalità di maturazione dell'importo di PIA di euro 69,00 da parte delle strutture incluse nella contrattazione di 2° livello di area dal presente accordo di rinnovo sono riportate all'art. (accordo sviluppo).

L'adeguamento del PIA ad Euro 69 lordi mensili decorrerà dal 01/03/2007.

## ART. 19 SALARIO D'INGRESSO

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, Coop Adriatica, Sageco, Sara, potranno assumere personale a tempo determinato, a tempo indeterminato, contratto di inserimento, contratto di apprendistato a tempo pieno e a tempo parziale, applicando il salario d'ingresso di cui al presente articolo con le modalità che seguono:

### 19.1 PRIMO RAPPORTO DI LAVORO SUCCESSIVO ALLA DATA DI FIRMA DEL PRESENTE CONTRATTO

A tutti i coloro che, dalla firma del presente contratto instaureranno con Coop Adriatica o società da essa controllate cui si applichi il presente contratto, il primo rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, compresi i contratti di inserimento e di apprendistato verrà applicato il salario d'ingresso per i primi 48 mesi dalla data di assunzione con le seguenti modalità:

- il premio integrativo aziendale non maturerà nei primi 48 mesi mentre il salario variabile inizierà a maturare dopo 18 mesi
- dal 49esimo mese erogazione in misura intera del premio integrativo aziendale della struttura in cui è inserito il lavoratore

I 48 mesi e 18 mesi di cui sopra, verranno calcolati sommando i singoli rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato (mesi pieni)

### 19.2 RAPPORTO DI LAVORO INSTAURATO PRIMA DELLA DATA DI FIRMA DEL PRESENTE CONTRATTO

A tutti i coloro che hanno instaurato il primo rapporto di lavoro subordinato in data antecedente la firma del presente contratto, con Coop Adriatica o società da essa controllate cui si applichi il presente contratto (compreso Iper di Cesano), e che ricadessero nell'ambito di applicazione del precedente contratto si manterrà il regime di salario d'inserimento in esso previsto all'art 19 del precedente CIA (allegato 7).

## 19.3 PUNTI VENDITA IN INGRESSO NEL CONTRATTO DI 2° LIVELLO DALLA DATA DI FIRMA

Il modello di salario d'ingresso di cui al punto precedente (48 mesi senza erogazione di PIA e 18 mesi per maturazione di salario variabile) si applicherà anche ai lavoratori delle strutture incluse nella contrattazione di secondo livello in forza del presente accordo di rinnovo, ovvero:

- Cesano
- S.Benedetto del Tronto
- Ascoli
- Chieti
- Rimini (ad esclusione del salario variabile per il quale resta in vigore l'accordo di avvio)
- P.V. SARA anche in caso di passaggio a Coop Adriatica

Ferme restando le decorrenze non anteriori al 1/01/07 relativamente a tutti gli istituti contrattuali a livello aziendale, i 48 mesi di non erogazione di importi di PIA e i 18 mesi di non erogazione di salario variabile di cui sopra verranno computati dalla data di effettiva assunzione o di acquisizione delle struttura cumulando i periodi a termine come sopra specificato

# ART. 20 SALARIO VARIABILE

## 20.1 - FINALITA'

Le parti convengono che la retribuzione derivante dalla contrattazione Aziendale, integrativa a quella fissata dal C.C.N.L., esprime le seguenti finalità:

- stabilire una correlazione fra le capacità dell'Azienda di competere e di produrre redditività commerciale ed il trattamento economico dei lavoratori;
- rafforzare i processi di coinvolgimento partecipativo e di responsabilizzazione dei lavoratori e valorizzarne l'apporto al raggiungimento dei risultati;
- applicare quanto previsto dall'accordo 23/07/1993 e dall'art. 11, punto XII del vigente C.C.N.L., anche ai fini della piena applicabilità delle norme di legge in materia di decontribuzione del salario variabile.

## 20.2 - MODELLO GENERALE

Le parti auspicano che si possa pervenire quanto prima ad un modello unico di riferimento per tutto il Gruppo Coop Adriatica che garantisca coerenza complessiva e stabilità nel tempo.

IMPORTO MASSIMO: 1.500 euro

ARTICOLAZIONE:

| Risultati di gruppo /area | Risultati di Punto di vendita |
|---|---|
| 40% | 60% |

PARAMETRI / OBIETTIVI DI RIFERIMENTO:

| Parametri / obiettivi | Ripartizione dell'importo massimo |
|---|---|
| Risultato operativo di Gruppo | 20 |
| Margine operativo omogeneo di Area RMA | 20 |
| Margine operativo omogeneo di PV (singoli SMK /SPTT / IPMK) | 20 |
| Vendite di Punto vendita (singoli SMK /SPTT / IPMK) | 20 |
| Servizio di punto vendita (singoli SMK / SPTT / IPMK) | 20 |

* IL MOO SOSTITUISCE IL MOL DEL PRECEDENTE CONTO ECONOMICO

Per la sede di Ravenna, fino all'individuazione congiunta fra le parti di parametri ad hoc, si applicherà la media delle erogazioni spettanti nei singoli punti di vendita.

## 20.3 INDICATORI ED EROGAZIONI

1) RISULTATO OPERATIVO DI GRUPPO

| RISULTATO ROG (% su vendite) | Erogazione in EURO |
|---|---|
| < 0,50 | Nessuna erogazione |
| 0,50 – 0.64 | 75,00 |
| 0.65 – 0,80 | 140,00 |
| 0,81 - 1,00 | 200,00 |
| 1,01 – 1,30 | 250,00 |
| >1,30 | 300,00 |

2) MARGINE OPERATIVO OMOGENEO DI AREA (IPMK+SMK+SPTT dell'Area)

| RISULTATI DI MOO DI AREA a valore ( % di scostamento da valore MC di BDG ) | Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,50 e 0,64 | Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,65 e 1,00 | Erogazione in EURO, con ROG > 1,00 |
|---|---|---|---|
| < budget | Nessuna erogazione | Nessuna erogazione | Nessuna erogazione |
| da bdg a + 3% | 45,00 | 100,00 | 120,00 |
| da + 3,01 a + 5% | 70,00 | 125,00 | 150,00 |
| da + 5,01 a + 7% | 90,00 | 150,00 | 200,00 |
| da + 7,01 a + 10% | 125,00 | 200,00 | 250,00 |
| > 10% | 150,00 | 250,00 | 300,00 |

3) VENDITE DI PUNTO VENDITA (Singolo IPMK, SMK, SPTT)

| SCOSTAMENTO % DA VALORE DI BUDGET | Erogazione in EURO |
|---|---|
| < budget | Nessuna erogazione |
| Da bdg a + 3 % | 115,00 |
| Da + 3,01 a + 5,00% | 150,00 |
| Da + 5,01 a + 7,00% | 200,00 |
| Da + 7,01 a +10,00% | 250,00 |
| > + 10,00 % | 300,00 |

4) MARGINE OPERATIVO OMOGENEO DEL PUNTO VENDITA (Singolo IPMK, SMK, SPTT)

| SCOSTAMENTO DA % DI BUDGET | Erogazione in EURO |
|---|---|
| < budget | Nessuna erogazione |
| da budget a + 0,20% | 115,00 |
| da + 0,21 % a + 0,50% | 150,00 |
| da + 0,51 % a + 1,00% | 200,00 |
| da + 1,01 % a + 2,00% | 250,00 |
| > + 2,00% | 300,00 |

5) LIVELLI DI SERVIZIO (Singolo IPMK, SMK, SPTT)

| SCOSTAMENTO DA % DI BUDGET | Erogazione in EURO |
|---|---|
| < 8,21 | Nessuna erogazione |
| 8,21 – 8,45 | 115,00 |
| 8,46 – 8,70 | 150,00 |
| 8,71 – 8,85 | 200,00 |
| 8,85 – 9,00 | 250,00 |
| > 9,00 | 300,00 |

CLAUSOLA di SALVAGUARDIA relativa ai risultati del parametro livelli di servizio:

nel caso di un risultato inferiore a 8,21 che abbia dato luogo ad un miglioramento pari o superiore allo 0,10 sulla media delle rilevazioni dell'anno precedente verrà erogato un importo di 75 euro;

nel caso di un risultato pari o superiore a 8,21 che sia stato conseguito con un peggioramento fino ad un massimo di 0,40 sulla media delle rilevazioni dell'anno precedente verrà erogato un importo di 75 euro

## 20.4 NUOVE APERTURE *E RISTRUTTURAZIONI*

In caso di nuove aperture, si concorda che, ai lavoratori assunti per l'evento e a quelli che, al 31/12, risultino assegnati al punto vendita da oltre 6 mesi, il modello di salario variabile si applicherà con le deroghe e le integrazioni appresso indicate:

- ✓ i fattori di GRUPPO (ROG) e AREA (MOO) e il fattore VENDITE di PUNTO VENDITA verranno applicati con le stesse modalità previste per gli altri punti vendita;

- ✓ per la parte non coperta dai fattori di cui sopra, si farà riferimento all'importo medio percepito, relativamente agli altri fattori, dagli altri punti vendita dello stesso canale (IPMK, SMK, SPTT) dell'area contrattuale.

Le deroghe di cui al presente art. 20.4 si applicheranno unicamente per l'anno di apertura/ristrutturazione se avvenuta nel primo semestre, mentre, nel caso di apertura nel secondo semestre, saranno da applicare anche per l'anno successivo all'evento.

## 20.5 - COLLEGAMENTO CON I RISULTATI GENERALI AZIENDALI E CRITERI DI MISURAZIONE

Il ROG (RISULTATO OPERATIVO riferito all'attività caratteristica di tutte le società commerciali del GRUPPO COOP ADRIATICA, al lordo delle erogazioni del salario variabile per tutte le categorie di personale aziendale) fungerà da cancello regolatore dell'erogazione per i livelli di AZIENDA e AREA contrattuale Romagna Marche e Abruzzo intendendo per tale il campo di applicazione del presente Contratto di 2° livello.

Per consentire di dare corso ad erogazioni di salario variabile per i due livelli suddetti, il ROG dovrà avere un'incidenza di almeno lo 0,50% sulle vendite dell'anno. La misurazione dei livelli di ROG farà riferimento a una griglia predefinita su 5 fasce cui corrisponderanno altrettante misure dell'erogazione direttamente collegata a questo fattore.
Le erogazioni a livello di AREA saranno commisurate, oltre che allo specifico risultato, a 3 fasce di possibili risultati di ROG

L'erogazione relativa ai fattori di punto vendita sarà scollegata dall'andamento del ROG.

In ogni caso, le erogazioni complessive di salario variabile per tutte le categorie di personale Aziendale, comprese quelle cui non si applica il presente contratto di 2° livello, non potranno superare l'ammontare del RISULTATO OPERATIVO DI GRUPPO.

Al prospettarsi di una simile evenienza le parti si confronteranno per definire le modalità di riduzione proporzionale delle erogazioni al fine del rientro nei limiti di cui sopra.

Per MARGINE OPERATIVO OMOGENEO (MOO EX MOL) si intende la voce di conto economico gestionale secondo il modello in essere in Coop Adriatica.

Per gli obiettivi di Margine Operativo Omogeneo e Vendite si farà riferimento ai valori di budget.

Per gli obiettivi di SERVIZIO si farà riferimento ai dati desunti da indagini e rilevazioni Aziendali con metodologie quali la rilevazione sui clienti e/o il cliente misterioso e i valori considerati rappresentano la media delle rilevazioni effettuate nell'anno di competenza

I dati da utilizzare per la misurazione dei risultati raggiunti saranno quelli forniti dalle Direzioni Aziendali interessate.

**20.6 - DESTINATARI**

Il salario variabile collettivo Aziendale di cui al presente articolo spetterà a tutto il personale cui si applichi il Contratto di 2° livello di area RMA, con le modalità, le specifiche e le eccezioni sotto elencate.

Al fine della determinazione del salario variabile dei singoli lavoratori part time incideranno anche tutte le ore di lavoro supplementare lavorate, qualora esse superino le 100 prestate nell'anno di riferimento.

L'importo orario viene determinato convenzionalmente suddividendo l'erogazione riconosciuta ai lavoratori a tempo pieno per il divisore convenzionale 1650.
Ai lavoratori a termine il cui primo rapporto di lavoro sia stato instaurato in data antecedente alla firma del presente contratto spetterà il salario variabile in proporzione ai mesi lavorati purché nel corso dell'anno di riferimento abbiano prestato attività per un'entità complessiva pari o superiore a 4 mesi retribuiti.

Il salario variabile di cui al presente articolo non spetterà ai lavoratori inquadrati come Quadri o Impiegati Direttivi o comunque rientranti

nell'applicazione del SALARIO VARIABILE INDIVIDUALE per le categorie di cui sopra.

Al Capi Reparto dei Supermercati, ai Coordinatori delle Superettes, agli Aiuti Responsabili di Reparto e ai Coordinatori degli Ipermercati e Coordinatori Amministrazione SMK - oltre al salario variabile di cui al presente articolo, ivi compreso quello derivante dal paragrafo successivo - spetterà una percentuale aggiuntiva da zero al 60% collegata alla valutazione individuale della prestazione, con le modalità concordate con le OO.SS..

## 20.7 - MODALITA' DI EROGAZIONE

Gli importi del Salario Variabile di cui alla tabella dell'art. 20.3 spetteranno ai lavoratori inquadrati al 31/12 dell'anno di riferimento al 5°, 4° e 4° livello par. 155.

Per i lavoratori inquadrati alla stessa data ai livelli 3°, 3° parametro 180, 2° e 1° senza QSA, tali importi verranno incrementati del 15%.

Tali valori saranno inoltre riproporzionati all'entità dell'orario contrattuale, salvo quanto previsto al punto 20.6 per il supplementare dei part time e alla durata della prestazione nel corso dell'anno.

Sono esclusi i periodi di assenza per i quali non si è dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto (lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto quali, ad esempio, casi di: maternità per il periodo di astensione facoltativa, servizio militare, congedi e aspettative non retribuite).

Ai lavoratori aventi diritto che cessano il rapporto di lavoro in corso d'anno per pensionamento, verrà erogata una somma una tantum proporzionale alla frazione d'anno lavorata, rapportata alla media delle erogazioni di salario variabile individualmente percepite nei 3 anni interi precedenti, calcolati per competenza.
Analogamente si procederà nei confronti dei lavoratori aventi diritto, che abbiano lavorato l'intero anno e cessino il rapporto di lavoro nel successivo periodo 1/01 - 30/04.

Ai lavoratori, aventi diritto, che in corso d'anno abbiano prestato servizio in più punti di vendita /unità organizzative, verrà attribuito il premio relativo al punto vendita /unità organizzativa di maggior permanenza.

Le erogazioni di salario variabile verranno corrisposte ai lavoratori in forza, aventi diritto, con la retribuzione relativa al mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, salvo i casi di cessazione del rapporto previsti ai paragrafi precedenti.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine che rientrino nell'applicazione del Salario Variabile e che non siano in forza alla data di erogazione, l'importo relativo spetterà unicamente in caso di riassunzione entro l'anno di erogazione, e verrà liquidato unitamente alla prima retribuzione utile.

### 20.8 - COMITATO PARITETICO E INFORMAZIONI AI LAVORATORI

Il Comitato Paritetico sul Salario Variabile si riunirà almeno 3 volte l'anno: una per discutere gli obiettivi generali e di punto vendita, un'altra per la verifica dell'andamento al semestre normalmente a settembre, la terza per la valutazione dei risultati dell'anno.

L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori dei punti vendita mediante esposizione dei dati e durante le riunioni istituzionali previsti sull'andamento dei fattori inseriti nel sistema di Salario Variabile, con particolare riferimento a quelli relativi al punto vendita.

### 20.9 - CLAUSOLE FINALI

Le parti confermano che gli importi di cui al presente art. 20 non saranno utili ai fini della maturazione del TFR, dei ratei di mensilità aggiuntive e di ogni altro istituto contrattuale e di legge

Ai fini del presente articolo e di tutte le erogazioni salariali disciplinate da questo contratto, si considera mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di calendario.

Le parti si danno atto altresì che le erogazioni di salario variabile definite nel presente contratto rientrano nei criteri di legge e C.C.N.L. ai fini del regime di decontribuzione.

## ART. 21 SALARIO VARIABILE 2006

Con riferimento all'anno 2006 le parti convengono di adottare lo stesso modello (indicatori ed erogazioni) concordati per l'anno 2005.

## ART. 22 LAVORO FESTIVO E DOMENICALE

Le parti hanno valutato l'evoluzione della normativa in merito agli orari e alle giornate di apertura dei punti vendita, l'articolato quadro operativo realizzatosi in sede locale in seguito all'applicazione della predetta normativa, con conseguente previsione di aperture festive e domenicali praticate in relazione a ubicazione dei punti vendita, stagionalità ed eventi specifici.

A fronte della possibilità di apertura del punto vendita, in giornata domenicale o festiva, l'Azienda nel caso intenda avvalersene, definirà l'organizzazione e gli organici necessari per le varie fasi della giornata.
Per i PTV si fa riferimento all'allegato 14.

In questo contesto l'Azienda potrà ricorrere anche all'utilizzo di part-time week end a 8 ore, oppure, previa intesa con le OO.SS, ad orario inferiore a quello minimo previsto dal C.C.N.L.

Prima di procedere alla pubblicizzazione dell'apertura, l'Azienda informerà la R.S.U. e i lavoratori del punto vendita, anche mediante la comunicazione del programma annuale o infrannuale delle aperture.

I presidi definiti verranno coperti utilizzando prioritariamente le disponibilità volontarie e, in caso di insufficienza delle stesse, ricorrendo alla prestazione di altro personale individuato all'interno del punto vendita con criteri di rotazione compatibili con la professionalità e le esigenze organizzative.

Nelle realtà territoriali in cui le aperture festive e domenicali, comprensive di quelle previste nel periodo natalizio, superino le 14, a livello di punto vendita, le Parti si impegnano ad un confronto preventivo finalizzato al contenimento del numero delle domeniche / festività individualmente lavorate dagli addetti, attraverso l'utilizzo e la rimodulazione, anche in deroga, degli strumenti contrattuali riferiti all'organizzazione del lavoro ed al mercato del lavoro, idonei al conseguimento dell'obiettivo prefissato.

Al personale che presta la sua attività in domenica, il diritto al riposo settimanale verrà assicurato in altra giornata, fermo restando il massimo di prestazioni lavorative consecutive previste dalla legge.

### TRATTAMENTI

Il trattamento per il lavoro festivo e domenicale è quello è previsto dagli art. 122 e 123 del vigente C.C.N.L. (maggiorazione del 35%)

Oltre a quanto sopra, le parti concordano di riconoscere nel caso di lavoro festivo / domenicale, una quota retributiva oraria così determinata:

| PERIODO | | IMPORTO ORARIO |
|---|---|---|
| NATALIZIO (dall'1/12 al 6/01)<br>INVENTARIO in domenica o festivo | | Euro 6,00 |
| ALTRI PERIODI IN RELAZIONE AL NUMERO DI FESTIVITA' / DOMENICHE LAVORATE | fino a 8<br>da 9 a 12<br>oltre 12 | Euro 3,61<br>Euro 4,39<br>Euro 5,16 |

Tali quote sono da intendersi al IV livello e saranno riparametrate per gli altri livelli.
L'effettuazione di un numero di prestazioni da 9 a 12 e oltre le 12 da diritto all'applicazione dell'importo della fascia corrispondente a tutte le giornate prestate nel periodo.

La maggiorazione domenicale e festiva in vigore presso l'ipermercato di Cesano (del 130% alla data del 31/12/06) a far data dal 01/04/2007 viene congelata in cifra fissa di euro 10,70 l'ora comprensiva del 35% previsto dal CCNL, da riparametrare. Tale importo resterà invariato fino a concorrenza degli importi complessivi previsti per l'area (35% + importo orario in cifra riferito al periodo natalizio) per un lavoratore inquadrato al 4° livello con 3 scatti di anzianità.

I trattamenti aggiuntivi per il lavoro festivo e domenicale in essere presso gli IPMK di Pesaro, Lugo e Ravenna vengono confermati (allegati 11,12 e 13)

# ART. 23 SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE

## 23.1 FASCE DEBOLI DEL MERCATO DEL LAVORO

Le parti valutano positivamente il fatto che, nel corso degli ultimi anni, gli accordi e le iniziative attivate abbiano consentito diversi inserimenti lavorativi di portatori di handicap, personale proveniente da corsi di riconversione professionale, giovani in stato di disagio sociale, extra comunitari.

Le parti convengono di confrontarsi sull'entità di nuova occupazione a termine o a tempo indeterminato da riservare alla categorie più deboli del mercato del lavoro.

Tale confronto avverrà nell'ambito del sistema di relazioni sindacali di cui al presente contratto

## 23.2 ASSUNZIONI DEI CONTRATTI A TERMINE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO O CON RAPPORTO DI APPRENDISTATO

L'azienda si impegna a proseguire nell'opera di stabilizzazione dei propri organici mettendo a disposizione dei lavoratori a termine nuove opportunità di occupazione a tempo indeterminato o con rapporto di apprendistato.

In relazione a quanto sopra, le società del gruppo Coop Adriatica si impegnano ad assumere nei punti vendita dell'area RMA, entro il 31/12/09 n° 250 lavoratori avanzando le relative proposte a coloro che abbiano già prestato la loro attività a termine presso le suddette società.

Tale impegno sarà reso possibile dal realizzarsi dei seguenti obiettivi di sviluppo

- 4 nuovi insediamenti commerciali di cui almeno 1 IPMK ( Ancona Cinci, Villa Verrucchio, Riccione, Faenza)
- 2 rilocalizzazioni di SMK e SPTT esistenti
- 12 ristrutturazioni
- crescita ulteriore delle quote di mercato

I lavoratori interessati saranno identificati tra quelli previsti dall'allegato n° 8 al presente contratto

Gli stessi saranno assunti con contratto part time non inferiore a 20 ore settimanali

Le proposte verranno effettuate secondo le modalità e i criteri gestionali di cui all'art. 10.1.2 del presente Contratto.

Per le province di Pesaro-Urbino, Ancona, Macerata, Ascoli Piceno, Chieti, potranno essere avanzate anche proposte per punti vendita di distanza maggiore rispetto a quanto previsto dal citato articolo.

## 23.3 PASSAGGI A FULL TIME

Nel corso del periodo 2007 – 2009, ferma restando la realizzazione del piano di sviluppo citato al precedente art. 23.2, saranno inoltre formulate 50 proposte di passaggio a tempo pieno ad altrettanti lavoratori part time.

La formalizzazione della proposta di incremento dell'orario di lavoro sarà considerata adempimento dell'impegno di cui ai comma precedente, anche in caso di rifiuto da parte del lavoratore ad accettare la proposta stessa.

La Cooperativa e le OO.SS verificheranno, nell'ambito degli incontri annuali di cui all'art. 6.1. del presente contratto, insieme con l'andamento economico e gestionale dell'Area RMA e più generale dell'azienda, lo stato di avanzamento del programma di incremento occupazionale previsto all'art. 23.2

Resta inteso che, a fronte della non realizzazione degli obiettivi sopra elencati o di parti di esso, le parti ne verificheranno congiuntamente la ricaduta in termini di possibilità concrete di realizzare compiutamente il programma di sviluppo occupazionale nei termini sopra previsti.

## 23.3.1 CONSOLIDAMENTI E STABILIZZAZIONI ANNO 2006

Le parti si danno atto che nel corso dell'anno 2006 l'azienda ha già provveduto al

- ***153 assunzioni a tempo indeterminato provenienti da ex cat***
- ***25 passaggi da part time a full time***
- ***44 incrementi di ore***

## 23.4 INCREMENTO ORARIO PART-TIME CON PACCHETTO

A partire da aprile 2007, ai lavoratori a part-time a tempo indeterminato che abbiano effettuato almeno 150 ore di supplementare medio effettuato negli anni 2003, 2004, 2005 e 2006 verrà proposta su adesione volontaria l'attribuzione dei pacchetti di ore di flessibilità sotto indicati:

•Pacchetto di 96 ore di prestazione effettiva e 104 ore di retribuzione su base annua per i lavoratori che abbiano effettuato da 150 a 250 ORE MEDIE DI SUPPLEMENTARE;
•Pacchetto di 192 ore di prestazione effettiva e 208 ore di retribuzione su base annua per i lavoratori che abbiano effettuato da 251 a 400 ORE MEDIE DI SUPPLEMENTARE;

Le ore aggiuntive rispetto al normale orario contrattuale, dovute a incremento temporaneo di orario o a trasformazione temporanea a tempo pieno, saranno considerate alla stregua di lavoro supplementare, ai fini del computo di cui ai due precedenti paragrafi.

•Pacchetto di 48 ore di prestazione effettiva e 52 ore di retribuzione su base annua per i lavoratori con rapporto a part time 20 ore che non abbiano comunque raggiunto entità di supplementare tali da rientrare nell'applicazione dei pacchetti precedenti.

La retribuzione mensile sarà riproporzionata comprendendovi le ore del pacchetto e resterà costante nel corso dell'anno (fatto salvo il supplementare).

Le ore del pacchetto saranno pianificate dall'azienda nell'ambito della programmazione degli orari di cui all'art. 17.2 e si intendono esigibili fino al raggiungimento nella singola settimana dell'orario del full time.

In considerazione del fatto che si tratta di flessibilità programmata e volontaria non si intende ricompresa tra le casistiche che danno luogo a riconoscimenti per clausola elastica/flessibile.

L'orario in spezzato, in utilizzo di ore del pacchetto, sarà programmato fino a massimo 8,30 ore giornaliere.

L'orario minimo giornaliero sarà di 3 ore posizionabili anche in giornate diverse da quelle contrattuali.

Le richieste di prestazioni aggiuntive non programmate saranno considerate come supplementare.

Esaurite le ore del pacchetto, le ore effettuate in superamento delle ore contrattuali saranno considerate come supplementare.

Dal 2008 verranno annualmente accolte le richieste avanzate dai lavoratori che abbiano conseguito almeno 150 ore di supplementare negli ultimi 4 anni.

L'azienda si riserva di valutare la compatibilità di eventuali richieste di lavoratori che non abbiano aderito, in prima istanza, alla proposta aziendale.

Ai lavoratori che aderiranno al pacchetto di ore annuale verrà riconosciuto un servizio mensa tramite l'erogazione di un buono pasto del valore di 2,65 euro spendibile unicamente nelle strutture di Coop Adriatica in occasione di tutti gli spezzati effettuati nelle settimane in cui vengano utilizzate le ore del pacchetto con un minimo di 17 spezzati per il pacchetto di 104 ore, di 35 per il pacchetto di 208 ore e 8 spezzati per il pacchetto di 52 ore.

Al termine della vigenza contrattuale le parti si incontreranno a livello decentrato per definire in relazione al singolo smk/sptt e reparto di ipmk l'entità della strutturazione dell'orario settimanale tenendo conto degli andamenti economico gestionali dei singoli punti di vendita. La strutturazione in orario settimanale sarà oggetto di una specifica proposta aziendale ai singoli lavoratori interessati. Fermo restando il numero delle ore aggiuntive attribuito su base annua, le eventuali ore non strutturate nell'articolazione dell'orario settimanale, rimarranno a disposizione del lavoratore e dell'azienda sotto forma di pacchetto da riproporre al lavoratore interessato.

Ai lavoratori par time aderenti alle isole verrà proposto il pacchetto con le stesse modalità degli altri part time (media del supplementare dalla data di adesione al progetto). Qualora il numero dei lavoratori a cui applicare il pacchetto non raggiungesse la % media dell'insieme degli altri lavoratori pt a cui le ore aggiuntive siano state effettivamente riconosciute, si procederà come segue:

- si stilerà una lista dei part time aderenti alle isole che abbiano effettuato lavoro supplementare con la decorrenza di cui sopra;

- si attribuirà il pacchetto di 104 ore annue a tanti lavoratori quanti siano necessari per equiparare la % degli aderenti alle isole con pacchetto con quella complessiva degli altri part time dell'ipermercato, seguendo l'ordine decrescente del supplementare medio effettuato.

Per la determinazione del montante annuo delle ore che comportano l'attribuzione di pacchetti di cui al presente articolo, si considereranno convenzionalmente le ore di supplementare effettivamente prestate dal dipendente divise per 46 e moltiplicate per 52 settimane.

In caso di lunga malattia/lungo infortunio o di assenza per maternità (obbligatoria) l'azienda considererà per l'anno in questione la media del supplementare effettuato nel SMK, SPTT o reparto IPMK. Eventuali situazioni particolari, segnalate dalle OO.SS, saranno oggetto di confronto tra le parti.

Per gli aspetti non specificati al presente articolo, si rimanda all'allegato n.15.

# ART. 24 INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

## 24.1 - PRINCIPI E CRITERI GENERALI

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 13 Legge 300/1970 e dal C.C.N.L., le Parti, esaminata l'evoluzione aziendale e la differenziazione delle strutture di vendita (Ipermercati, Supermercati, Superettes), ciascuna con le proprie specificità organizzative, concordano su un sistema di inquadramento basato sul ruolo e sulla professionalità che colga e favorisca tale evoluzione.

In relazione a quanto sopra si è convenuto sul fatto che tale sistema si fondi sugli elementi e sui presupposti appresso indicati:

a. LIVELLI E PARAMETRI STABILITI DAL C.C.N.L.
Rappresentano il punto di riferimento del sistema di inquadramento professionale da conseguire trascorsi i necessari periodi di formazione, affiancamento e inserimento nel ruolo, ferma restando la corrispondenza delle professionalità alle declaratorie del C.C.N.L..

b. RUOLO
Si intende la posizione ricoperta in termini di responsabilità e complessità gestionali.

c. PROFESSIONALITA'
Intesa come grado di copertura del ruolo in termini di capacità espresse, comportamenti organizzativi attivati e competenze tecniche messe in pratica.

L'inquadramento del personale dell'area Romagna Marche e Abruzzo sarà quindi la risultante della combinazione dei 3 elementi sopra richiamati.

Fermo restando quanto previsto all'art. 42 del C.C.N.L., si concorda che i possibili INQUADRAMENTI, PARAMETRI e INDENNITA' siano attribuiti sulla base di:

1. professionalità espressa

2. peso del ruolo in relazione ai fattori quantitativi sopra richiamati

Con il termine INDENNITA' si intende convenzionalmente l'erogazione AD PERSONAM attribuita in funzione dello sviluppo degli elementi di cui sopra (PROFESSIONALITA' e PESO DEL RUOLO).

Le parti si danno atto che i livelli, i parametri e le indennità di cui al presente contratto non intendono mettere in discussione la scala classificatoria stabilita

dal C.C.N.L., ma costituiscono condizione complessiva di miglior favore sia sotto l'aspetto retributivo che in relazione al possibile sviluppo professionale delle persone.
Le differenziazioni, così ottenute, di livello, di parametro e/o di indennità non identificano compartimenti o gruppi separati di mansioni, ma rappresentano continuità di trattamenti professionali e riconoscimenti all'interno dello stesso ruolo (es. Capo Reparto Smk, Coordinatore SPTT, Aiuto Responsabile di Reparto Ipmk, ecc.).

Ciò anche ai fini della mobilità interna fra diverse posizioni e punti vendita che le parti non hanno inteso vincolare con i contenuti del presente articolo.

I trattamenti di cui al presente articolo non compensano le prestazioni eccedenti il normale orario settimanale di lavoro che, pertanto, andranno retribuite secondo quanto previsto dal C.C.N.L. e dal presente contratto.

I profili professionali di riferimento per l'applicazione del presente articolo sono riportati all'Allegato n° 9 del presente contratto di 2° livello.

## 24.2 POSIZIONAMENTI RETRIBUTIVI DIFFERENZIATI (B, R, S, E)

Per le figure di CAPO REPARTO SMK/SUPERSTORE, COORDINATORE SPTT, AIUTO RESPONSABILE di REPARTO IPMK, COORDINATORE AMMINISTRAZIONE IPMK, AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE IPMK, MANUTENTORE SPECIALIZZATO, COORDINATORE GASTRONOMIA IPMK, COORDINATORE PESCHERIA IPMK, COORDINATORE CUCINA IPMK, PRODUZIONE PANE IPMK, PRODUZIONE PASTICCERIA IPMK sono state istituite 4 posizioni retributive (BASE, REGIME, SENIOR, ECCELLENZA) a parità di unità organizzativa gestita, ottenute dalla combinazione di diversi livelli e parametri CCNL e dalla previsione di specifiche indennità.
Detti posizionamenti vengono così articolati:

| | |
|---|---|
| BASE (B) | Corrispondente alla fase intermedia del percorso per l'acquisizione progressiva delle capacità e delle competenze tecniche proprie della posizione/ruolo |
| REGIME (R) | Corrispondente alla copertura piena della posizione/ruolo, dopo un periodo di consolidamento della professionalità necessaria. |
| SENIOR (S) | Corrispondente alla copertura completa della posizione, maturata anche a seguito di una ampia e prolungata esperienza sviluppata su tutti gli aspetti del ruolo |
| ECCELLENZA (E) | Corrispondente ad una valutazione, espressa dall'azienda, di professionalità particolarmente sviluppata rispetto a standard di piena adeguatezza. |

L'articolazione così ottenuta non identifica differenze nelle mansioni svolte/da svolgere, ma rappresenta una continuità di sviluppo professionale all'interno della stessa posizione organizzativa.

### 24.2.1. ATTRIBUZIONE TRATTAMENTO BASE (B)

Premesso che i percorsi di avviamento per le figure sopra menzionate avranno come punto di arrivo il posizionamento (B), i tempi di riferimento ai fini della valutazione per l'attribuzione dei diversi trattamenti corrispondenti, sono indicati nella tabella riportate al presente articolo.

Tali tempi sono stati definiti in considerazione dei diversi trattamenti previsti per l'arrivo in B e di quelli di cui i singoli lavoratori interessati siano titolari all'atto dell'avvio del percorso.

I tempi previsti dalla tabella di cui all'art. 24.4 sono riferiti agli step di valutazione e non costituiscono automatismi per attribuzioni di trattamenti. A fronte di esito positivo dalla valutazione, si procederà all'attribuzione dei trattamenti di riferimento per la figura professionale considerata, indicati nelle tabelle suddette.

Resta inteso che un lavoratore avviato potrà decidere di interrompere il percorso prima dell'acquisizione del trattamento di cui al presente punto.

L'eventuale valutazione di non adeguatezza delle competenze e delle capacità acquisite, comunicate al lavoratore, potrà comportare:

- il mantenimento nelle mansioni, con slittamento di 6 mesi nel trattamento previsto per lo step di riferimento, nel caso di difficoltà a completare l'acquisizione di professionalità, pur in un quadro complessivo di sviluppo professionale in atto;
- l'interruzione del percorso, la non attribuzione del trattamento previsto per lo step di riferimento e la destinazione ad altre mansioni, nei casi in cui l'acquisizione di professionalità si presenti ad un livello del tutto insoddisfacente rispetto agli standard previsti. Tale interruzione di percorso, nei casi più critici, potrà verificarsi anche in modo anticipato rispetto alla scadenza degli step previsti.

Eventuali casi di non raggiungimento del posizionamento BASE in 24 mesi dall'avvio del percorso daranno luogo a destinazione ad altre mansioni.

Resta inteso che i lavoratori per i quali si proceda ad interruzioni di percorso manterranno i trattamenti eventualmente acquisiti nel corso dello stesso.

Lo slittamento di 6/12 mesi, come sopra previsto, dell'attribuzione di trattamenti intermedi e/o del posizionamento BASE (B) comporterà lo slittamento di pari

entità della valutazione per l'attribuzione del posizionamento REGIME (R).
Per i lavoratori inquadrati al 5° livello, eventualmente avviati ad una posizione fra quelle previste al presente articolo, i tempi di cui sopra decorreranno dall'acquisizione del 4° livello par 144.

Qualora al lavoratore avviato sia già attribuita una IR di cui all'art. 24.11, o una indennità giornaliera di 2,00 Euro a norma del presente capitolo, lo stesso manterrà tali importi fino al conseguimento del parametro 155, senza ulteriori riconoscimenti per il periodo intercorrente fra l'avviamento e il conseguimento di quanto sopra.

### 24.2.2. ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO REGIME (R)

Trascorsi 12 mesi dall'attribuzione del trattamento BASE (B), previa valutazione, potrà essere attribuito il trattamento denominato REGIME (R).

L'eventuale valutazione di non adeguatezza delle competenze e delle capacità acquisite, comunicata al lavoratore, potrà comportare:

- il mantenimento nelle mansioni, con slittamento di 6 mesi nel trattamento previsto a regime nel caso di difficoltà e completare l'acquisizione di professionalità, pur in un quadro complessivo di sviluppo professionale in atto;
- l'interruzione del percorso, la non attribuzione del trattamento previsto a REGIME e la destinazione ad altre mansioni, nei casi in cui l'acquisizione di professionalità si presenti a livello del tutto insoddisfacente rispetto agli standard previsti. Tale interruzione di percorso, nei casi più critici, potrà verificarsi anche in modo anticipato rispetto alle scadenze degli step previsti.

Eventuali casi di non raggiungimento del posizionamento REGIME in 18 mesi dal posizionamento BASE (o a 24 mesi se a regime è previsto il 2° livello CCNL) daranno luogo a destinazione ad altre mansioni.

Resta inteso che i lavoratori per i quali si proceda ad interruzioni di percorso manterranno i trattamenti eventualmente già acquisiti nel corso dello stesso.

### 24.2.3. ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO SENIOR (S) ED ECCELLENZA (E)

Con cadenza annuale, di norma entro il 31 Maggio di ogni anno, l'Azienda valuterà le capacità espresse e le competenze organizzative e tecniche acquisite, riferite all'anno precedente.

Verranno considerati per l'attribuzione del trattamento SENIOR (S) ed ECCELLENZA (E) i lavoratori ai quali sia stato attribuito il trattamento REGIME (R) entro il 1/01 dell'anno precedente a quello in cui si effettua la valutazione,

L'eventuale attribuzione del trattamento S o E decorrerà dall'1/01/ dell'anno in

cui viene effettuata la valutazione.
Ferma restando la comune valutazione che il Senior e l'Eccellenza rappresentando profili professionali di assoluto valore costituiscono una contenuta percentuale della popolazione, le parti valuteranno annualmente l'entità del numero delle persone alle quali vengono riconosciute le posizioni suddette.

## 24.3 - MODALITA' APPLICATIVE

A fronte di modifiche di parametri quantitativi sulla base dei quali è stato definito il Gruppo di punti vendita di appartenenza che comportino modifiche all'inquadramento di riferimento, verrà mantenuto il trattamento conseguito e verrà completato il percorso come sopra formalizzato, salvo inidoneità comunicata all'interessato.

Altrettanto dicasi per mobilità, formalmente richiesta dall'Azienda, da cui consegue l'assegnazione ad un punto vendita che preveda trattamenti inferiori.
In caso di valutazione non positiva formalizzata al lavoratore che comporti l'assegnazione a mansioni / funzioni che non prevedano l'attribuzione di indennità o che le prevedano in misura inferiore, la stessa indennità verrà assorbita, fino a concorrenza, su futuri aumenti di C.C.N.L..

Si conviene che le indennità acquisite precedentemente alla firma del presente Contratto, non coerenti con quanto previsto dal sistema professionale definito dal presente art. 24, vengano mantenute "ad personam" e possano essere assorbite secondo modalità concordate.

## 24.4 - TEMPISTICA PER ATTRIBUZIONE LIVELLI E INDENNITA'

Le Parti convengono che i differenti TEMPI INDICATIVI di seguito definiti per il conseguimento del trattamento BASE (B) per ogni figura professionale non costituiscono in alcun modo elementi di automatismo, ma sono definiti in relazione ai diversi livelli di professionalità relativi ai percorsi di AVVIAMENTO, FORMAZIONE, INSERIMENTO, SVILUPPO nel ruolo.

Essi devono essere, quindi, correlati alla valutazione espressa dall'Azienda.

| **LIVELLO DI RIFERIMENTO BASE (B)** | Livelli e indennità da attribuire a partire **dal 7° mese** | Livelli e indennità da attribuire a partire **dal 13° mese** |
|---|---|---|
| **4° + indennità** | 4° + indennità | |
| **4° Super** | 4° Super | |
| **4° Super + indennità** | 4° Super | 4° Super + indennità |
| **3°** | 4° Super | 3° |
| **3° + indennità** | 3° | 3° + indennità |
| **3° Super** | 3° | 3° Super |
| **3° Super + indennità** | 3° | 3° Super + indennità |

I periodi di cui sopra si intendono di effettivo lavoro e sono esclusi i periodi coperti da indennità di sostituzione.

Qualora il lavoratore venga assegnato in un punto vendita che prevede un posizionamento del ruolo a regime in una fascia superiore a quella di provenienza il nuovo trattamento sarà riconosciuto

- dopo 12 mesi per la fascia immediatamente superiore
- dopo 18 mesi per due fasce superiori (12+6)
- dopo 24 mesi per tre fasce superiori (12+6+6)

Qualora il lavoratore venga assegnato in un punto vendita che prevede un posizionamento del ruolo a regime in una fascia inferiore a quella di provenienza manterrà il trattamento acquisito

## 24.5 - TRATTAMENTI PROFESSIONALI CAPI REPARTO SMK

I Capi Reparto Smk in considerazione dei volumi di vendita e delle complessità gestionali sono inquadrati in livelli e parametri differenziati e possono essere destinatari di indennità diverse tra loro.

I 4 posizionamenti retributivi di cui al punto 24.2 saranno articolati come segue: