CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI COOP ESTENSE DEL 7 APRILE 2003

ACCORDO DI INTEGRAZIONE DELLE PARTI RIGUARDANTI I QUADRI E I DIRETTIVI

Modena, 26 giugno 2003

ART. 21 QUADRI

In relazione allo sviluppo del processo di delega in atto e in applicazione dell'art. 55 del Ccnl, ai lavoratori della categoria Quadri sarà corrisposta un'indennità di funzione non inferiore a € 180,76.

Conformemente a quanto previsto dal 3° comma del medesimo articolo, detta indennità potrà, in relazione al peso della funzione assegnata e alla professionalità conseguentemente espressa, essere elevata ai valori seguenti: fascia A1 € 1.644,92; fascia A2 € 1.412,51; fascia B € 1.283,40; fascia B super € 1.335,00; fascia C € 999,34; fascia C super € 1.051,00; fascia D € 741,12. Il riconoscimento o meno delle indennità di funzione, e la loro eventuale misura, è indicato nel citato allegato 2, tabella 1. Esse sono comprensive di ogni altra indennità o quota salariale aggiuntiva preesistente.

Analogamente a quanto previsto dal Ccnl per l'attribuzione della categoria di Quadro e della corrispondente funzione, anche l'indennità di funzione verrà attribuita secondo le procedure fissate dall'art. 54 del Ccnl. Le medesime procedure saranno seguite anche per le eventuali successive modifiche.

Le suddette indennità di funzione devono intendersi anche relative alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa come definito dall'art. 62 del Ccnl e regolata secondo le modalità dell'art. 96 del Ccnl, compresa la non limitazione di orario ai sensi dell'art. 1 RDL 15 Marzo 1923 n. 692.

In considerazione della fondamentale importanza degli aspetti individuali della professionalità, il presente articolo non istituisce alcun automatismo di semplice aggancio al ruolo ricoperto: nel caso di passaggio ad una posizione di peso superiore l'indennità di funzione deve intendersi come situazione di arrivo in relazione ad una comprovata capacità acquisita nel ruolo (di norma non oltre i 12 mesi di permanenza nel ruolo); qualora si verificassero passaggi a posizioni di peso inferiore la differenza di indennità di funzione si intenderà trasformata in indennità speciale ad personam che sarà riassorbita con i successivi aumenti contrattuali.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con l'istituzione delle sopracitate indennità di funzione non hanno inteso mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal vigente Ccnl. Pertanto, esse riconfermano il principio dell'equivalenza delle mansioni all'interno dei rispettivi livelli di inquadramento a tutti gli effetti contrattuali e principalmente ai fini dell'eventuale mobilità aziendale che le parti non intendono ulteriormente vincolare.

ART. 22 DIRETTIVI

Col termine "Direttivi" si intendono i lavoratori con funzioni direttive o altamente qualificati di cui all'art. 16 del Ccnl. Fanno parte di questa categoria oltre ai lavoratori inquadrati al 1° livello, tutti i lavoratori di 2° livello inclusi nell'allegato 2.

Ai sensi dell'art. 16 del Ccnl, ai Direttivi potranno essere corrisposte, in relazione al peso della funzione assegnata e alla professionalità conseguentemente espressa, quote salariali aggiuntive (dette anche "indennità di funzione") nella seguente misura: fascia A € 645,57; fascia B € 516,46; fascia C € 387,34; fascia D € 309,87; fascia E € 170,43; fascia F € 92,96. Il riconoscimento o meno delle suddette quote salariali aggiuntive, e la loro eventuale misura, è indicato nel citato allegato n. 2, tabella 1.

Analogamente a quanto previsto dal Ccnl per l'attribuzione della categoria di Quadro e della corrispondente funzione, anche la categoria di Direttivo verrà attribuita secondo le procedure fissate dall'art. 54 del Ccnl. Le medesime procedure saranno seguite anche per le eventuali successive modifiche.

Tanto l'inquadramento al primo o al secondo livello, limitatamente ai ruoli di cui all'allegato 2, tabella 2, quanto le suddette quote salariali aggiuntive devono intendersi anche relativi alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa come definito dall'art. 62 del Ccnl, la cui applicazione viene estesa anche ai Direttivi, e regolata secondo le modalità dell'art. 96 del Ccnl, compresa la non limitazione di orario ai sensi dell'art. 1 RDL 15 Marzo 1923 n. 692.

In considerazione della fondamentale importanza degli aspetti individuali della professionalità, il presente articolo non istituisce alcun automatismo di semplice aggancio al ruolo ricoperto: nel caso di passaggio ad una posizione di peso superiore la eventuale quota salariale aggiuntiva deve intendersi come situazione di arrivo in relazione ad una comprovata capacità acquisita nel ruolo (di norma non oltre i 12 mesi di permanenza nel ruolo); qualora si verificassero passaggi a posizioni di peso inferiore la differenza di quota salariale aggiuntiva si intenderà trasformata in indennità speciale ad personam che sarà riassorbita con i successivi aumenti contrattuali.

Eliminato: £.250.000

Eliminato: Le indennità di funzione saranno erogate nelle misure sopra stabilite a partire dall'1/1/1997, mentre per il 1996 avranno i seguenti valori: fascia A1 £.2.800.000; fascia A2 £.2.530.000; fascia B £.2.220.000; fascia C £.1.750.000; fascia D £.1.350.000.

Eliminato: 87

Eliminato: e

Eliminato: all'allegato n. 2 saranno di norma, salvo le eccezioni concordate tra le parti, inquadrati al 1° livello, e avranno la retribuzione variabile individuale disciplinata dal successivo art. 65.

Eliminato: 14

Eliminato: lavoratori con funzioni di carattere direttivo o altamente qualificati,

Eliminato: £.1.250.000

Eliminato: £.1.000.000

Eliminato: £.750.000

Eliminato: £.600.000

Eliminato: £.330.000

Eliminato: £.180.000

Eliminato: Le indennità di funzione saranno erogate nelle misure sopra stabilite a partire dall'1/1/1997, mentre per il 1996 avranno i seguenti valori: fascia A £.1.150.000; fascia B £.910.000; fascia C £.690.000; fascia D £.550.000; fascia E £.310.000; fascia F £.170.000 Esse sono comprensive di ogni altra indennità o quota salariale aggiuntiva preesistente.¶

Eliminato: e

Eliminato: 87

Note a verbale

Le parti si danno atto che con l'istituzione delle sopracitate indennità di funzione non hanno inteso mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal vigente Ccnl. Pertanto, esse riconfermano il principio dell'equivalenza delle mansioni all'interno dei rispettivi livelli di inquadramento a tutti gli effetti contrattuali e principalmente ai fini dell'eventuale mobilità aziendale che le parti non intendono ulteriormente vincolare.

Eliminato: <#>La Direzione della cooperativa informerà la Rsu dei direttivi sugli esiti della ricerca motivazionale in corso, riguardante i direttivi stessi.¶

ART. 22 BIS GRADUAZIONE PROFESSIONALE DELLE INDENNITÀ DI FUNZIONE

Gli importi delle indennità di cui ai precedenti artt. 21 e 22 sono riferiti a valori professionali base. La cooperativa potrà, in relazione ai livelli di reale professionalità espressa, graduare individualmente nel tempo il valore delle indennità, secondo la scala riportata nell'allegato 2, tabella 2.

La graduazione professionale potrà essere effettuata solo dopo che il quadro o il direttivo è giunto a regime, sia con la retribuzione, che con la responsabilità del ruolo, e lo ha svolto effettivamente per un periodo adeguato a consentire la valutazione. Il passaggio a ruoli differenti comporta sempre l'assegnazione iniziale del valore base dell'indennità di funzione.

Il riconoscimento di un grado professionale superiore o inferiore comporterà il relativo adeguamento retributivo a partire dal mese di gennaio successivo; l'eventuale passaggio ad un valore inferiore sarà realizzato mediante assorbimento della parte di retribuzione eccedente, effettuato con ogni altro aumento retributivo a partire dallo stesso mese di gennaio.

La prima valutazione effettiva delle professionalità sarà definita entro il 2004.

ART. 22 TER ADEGUAMENTI DELLE INDENNITÀ E DEGLI INQUADRAMENTI

A tutti i quadri e direttivi che alla data del 1 gennaio 2003 erano già a regime, sia con la retribuzione, che con la responsabilità del ruolo, spetta uno dei seguenti adeguamenti retributivi:
nel caso sia previsto un inquadramento o un'indennità superiore rispetto al precedente contratto integrativo aziendale di Coop Estense, il relativo aumento retributivo sarà riconosciuto a partire dal 1 gennaio 2003, fatte salve le gradualità e le eccezioni di cui all'allegato 2;
nel caso invece che inquadramento e indennità non siano variate, verrà attribuito convenzionalmente dal 1 gennaio 2003 il grado di professionalità immediatamente superiore a quello base, fatte salve le gradualità e le eccezioni di cui all'allegato 2; tale attribuzione sarà valida sino alla definizione della prima valutazione effettiva, secondo quanto disposto dal precedente art. 22 bis.

Nel caso di ruoli non previsti dal precedente contratto integrativo aziendale di Coop Estense, tutti gli aumenti retributivi comunque prodotti dall'assegnazione di uno di detti ruoli saranno equiparati al caso di cui al precedente comma, lettera a); se invece non vi sono aumenti retributivi si ricadrà nel caso di cui alla lettera b).

Per i quadri e direttivi giunti a regime, sia con la retribuzione, che con la responsabilità del ruolo, dopo il 1 gennaio 2003 ed entro il 30 giugno dello stesso anno, i trattamenti di cui sopra saranno applicati dalla data del raggiungimento della situazione a regime.

I lavoratori in percorso formativo o di inserimento per conseguire un ruolo da quadro o da direttivo, per il quale è prevista una retribuzione complessiva superiore, avranno gli aumenti retributivi secondo i tempi e le gradualità già previsti dal loro programma formativo, resi coerenti con le gradualità di cui all'allegato 2.

ART. 33 PAUSA GIORNALIERA

(Aggiungere questo ultimo comma al testo già concordato)

Formattato

Il personale con funzioni direttive, per effetto del discrezionale e autonomo uso dell'orario di lavoro che li caratterizza, non hanno diritto alle 48 ore di permessi retribuiti di cui al precedente 1° comma.

ART. 40 PERSONALE CON FUNZIONI DIRETTIVE

L'art. 96 del Ccnl si applica a tutti i Quadri e Direttivi.

Eliminato: 87

Eliminato: lavoratori dei livelli Quadro e 1° e ai Capi negozio, Capi ufficio e Capi reparto iper di livello inferiore.

ART. 48 CRITERI GENERALI

(Integrazioni al testo dell'accordo aziendale del 7/4/03)

In applicazione degli artt. 48 e 53 del Ccnl, il personale di Coop Estense è inquadrato secondo il ruolo formalmente affidato ed effettivamente svolto. Per il personale non compreso tra i quadri e i direttivi, l'abbinamento tra ruolo e livello di inquadramento è indicato nell'allegato n. 4 e, per i quadri e direttivi, nell'allegato 2; per quanto non espressamente indicato, valgono comunque le declaratorie e i profili del Ccnl.

L'abbinamento tra ruolo e livello potrà essere modificato dalle parti, qualora intervenissero modifiche significative di carattere organizzativo, tecnico, gestionale, di fatturato o simili.

ART. 50 INDENNITÀ DI FUNZIONE

(Integrazioni al testo dell'accordo aziendale del 7/4/03)

In relazione ai contenuti professionali, alle particolari modalità di svolgimento e alle responsabilità dei singoli ruoli, sono istituite le indennità di funzione riportate dagli allegati n. 2 e n. 4; le indennità di funzione di cui sopra includono qualsiasi altra indennità, comprese le indennità ad personam, o quota salariale aggiuntiva esistente.

Per il personale non compreso tra i quadri e i direttivi, l'indennità di funzione sarà corrisposta dopo tre mesi di lavoro effettivo, a partire dall'assegnazione piena e formale del ruolo.

L'indennità di funzione non verrà più corrisposta nel caso in cui si determinasse una delle seguenti condizioni:

a) venir meno dell'assegnazione del ruolo;
b) venir meno delle ragioni per le quali l'indennità è stata istituita;
c) passaggi di livello;
d) modifiche dei parametri salariali o dell'inquadramento delle figure professionali.

Nei casi di cui sopra, l'indennità di funzione verrà trasformata in indennità ad personam, il cui importo verrà progressivamente assorbito dagli eventuali aumenti retributivi.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con l'istituzione delle sopracitate indennità di funzione non hanno inteso mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal vigente Ccnl. Pertanto, esse riconfermano il principio dell'equivalenza delle mansioni all'interno dei rispettivi livelli di inquadramento a tutti gli effetti contrattuali e principalmente ai fini dell'eventuale mobilità aziendale che le parti non intendono ulteriormente vincolare.

ART. 59 BIS TRASFERIMENTI DI QUADRI E DIRETTIVI

Il presente articolo definisce in sede aziendale l'applicazione degli artt. 122 e 123 del Ccnl.

Al fine di concedere al lavoratore un congruo periodo di valutazione delle implicazioni relative al trasferimento, il preavviso previsto dal punto 1 (Modalità di comunicazione) dell'art. 122 del Ccnl sarà prolungato sino ad un massimo di 12 mesi per i trasferimenti entro una distanza di 90 km, ovvero sino ad un massimo di 9 mesi per i trasferimenti su distanze superiori. Tale distanza è determinata dal 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. Durante questo periodo l'azienda potrà comandare ugualmente il lavoratore in trasferta o in missione, secondo la disciplina dei precedenti artt. 55 e 56 del presente contratto integrativo aziendale.

Dal momento del cambio di residenza, e comunque allo scadere del suddetto periodo di preavviso, il trasferimento diventerà effettivo e il lavoratore avrà diritto, in luogo di tutto quanto previsto dall'art. 122 del Ccnl, ad una somma una tantum di € 100 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; detto importo non potrà essere superiore a € 9.000 lordi. L'una tantum di cui sopra non ha alcun effetto ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto, delle mensilità aggiuntive e di ogni altro istituto contrattuale e legale.

Formattato

Eliminato: dall'allegato

Eliminato: In attuazione degli artt. 113 e 114 del Ccnl, in caso di trasferimento si opererà come segue:¶
<#>si applicano le condizioni di cui all'art. 113 del Ccnl quando si determina il cambiamento di residenza entro un anno dalla data del trasferimento comunicata dall'azienda, o dalla data dell'effettivo trasferimento se successiva a quella comunicata;¶
quando non si determina il cambiamento di residenza entro un anno dalla data del trasferimento, il lavoratore trasferito può richiedere, in luogo del trattamento di cui all'art. 113 del Ccnl, la corresponsione di un importo una tantum pari a £. 350.000 lorde ¶

Eliminato: £.31.500.000 lorde;

Eliminato: ¶
per i quadri e i lavoratori di 1° livello, in considerazione della maggiore mobilità richiesta dalla specificità e rilevanza del loro ruolo nell'organizzazione aziendale, l'una tantum di cui alla precedente lettera b) è determinata sulla base di £.500.000 per chilometro e il suo ammontare complessivo lordo non potrà superare £.45.000.000.

Eliminato: ¶

Eliminato: alle precedenti lettere b) e c)

Eliminato: Essa potrà essere corrisposta anche prima della decorrenza dell'anno, purché il lavoratore dichiari sotto la propria responsabilità che non intende cambiare residenza entro i termini suddetti; qualora il lavoratore, pur avendo rilasciato la predetta dichiarazione decidesse di cambiare residenza, dovrà immediatamente darne comunicazione e restituire la somma percepita a titolo di una tantum.¶
I trattamenti di cui alle precedenti lettere a) e b) non sono in nessun caso cumulabili.

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, o per ragioni attribuibili ad esso.

ART. 65 RETRIBUZIONE VARIABILE INDIVIDUALE

Il presente articolo disciplina la retribuzione variabile dei Quadri e dei Direttivi.

L'ammontare della retribuzione variabile sarà determinato in rapporto al raggiungimento o al superamento degli obiettivi annuali individualmente affidati e non potrà superare, a partire dall'esercizio 1997, il 20% della retribuzione annua spettante per il ruolo ricoperto.

La retribuzione su cui calcolare la suddetta percentuale è riferita al ruolo, e non alla persona che lo ricopre, e comprende:

- le voci di cui ai punti I), II) e III) dell'art. 141 del Ccnl;
- il premio aziendale di cui al successivo art. 67;
- le indennità di funzione di cui ai precedenti artt. 21 e 22, graduate secondo la professionalità.

Nell'ambito della elaborazione del bilancio preventivo verranno discussi con i diretti interessati, sia gli obiettivi affidati che i parametri per la determinazione dell'importo della retribuzione variabile. In fase di consuntivo verranno discussi anche i risultati finali e i loro effetti nella determinazione, o meno, della retribuzione variabile.

I criteri per la determinazione dell'importo della retribuzione variabile sono indicati nell'allegato n.6.

Eliminato: del personale con funzioni direttive di cui al precedente art. 40

Eliminato: ,

Eliminato: e 50.

ALLEGATO 2
RUOLI E INDENNITÀ DI FUNZIONE DI QUADRI E DIRETTIVI

ART. 1 TABELLE

Tabella 1: Inquadramenti e indennità di funzione

Ruolo	Ord.	Livello	Fascia	Indennità
Area Manager di area maggiore	1	Quadro	A2	1.412,51
Area Manager di area minore	2	Quadro	B super	1.335,00
Manager servizio iper maggiore	2	Quadro	B super	1.335,00
Responsabile Logistica iper maggiore	2	Quadro	B super	1.335,00
Responsabile Sviluppo Risorse Umane	2	Quadro	B super	1.335,00
Responsabile Personale divisione smk	3	Quadro	B	1.283,40
Capo Negozio integrato maggiore	3	Quadro	B	1.283,40
Manager Servizio iper minore	3	Quadro	B	1.283,40
Responsabile Logistica iper minore	3	Quadro	B	1.283,40
Responsabile Contabilità Generale	3	Quadro	B	1.283,40
Responsabile Prestito Sociale	3	Quadro	B	1.283,40
Responsabile Amministrazione Personale	3	Quadro	B	1.283,40
Responsabile Personale iper maggiore	4	Quadro	C super	1.051,00
Coordinatore Responsabili Personale iper	4	Quadro	C super	1.051,00
Capo Negozio integrato minore	5	Quadro	C	999,34
Responsabile Personale iper minore	5	Quadro	C	999,34
Responsabile Manutenz. e Sicurezza Andria+Barletta	5	Quadro	C	999,34
Responsabile Controllo di Gestione e Controllate	5	Quadro	C	999,34
Responsabile Sviluppo Commerciale	5	Quadro	C	999,34
Responsabile Settore Tecnico divisione smk	6	Quadro	D	741,12
Responsabile Manutenzione e Sicurezza iper	6	Quadro	D	741,12
Capo Reparto Casse iper maggiore	6	Quadro	D	741,12
Responsabile Segreteria Generale	6	Quadro	D	741,12
Responsabile Comunicazione	6	Quadro	D	741,12
Responsabile Sviluppo Sistema Informatico	6	Quadro	D	741,12
Coordinatore Zone Soci Puglia	6	Quadro	D	741,12
Assistente Progettazione e Cantieri	6	Quadro	D	741,12
Capo Negozio smk maggiore	7	1°	A	645,57
Capo Reparto Casse iper minore	7	1°	A	645,57
Capo Reparto iper	7	1°	A	645,57
Controller iper	7	1°	A	645,57
Assistente Sistemi di Sicurezza	7	1°	A	645,57
Responsabile Nuove Tecnologie	7	1°	A	645,57
Capo Ufficio Paghe	7	1°	A	645,57
Assistente Tecnico Cantiere	7	1°	A	645,57
Assistente Tecnico area A smk	7	1°	A	645,57
Responsabile Informatizzazione Punti Vendita	7	1°	A	645,57
Capo Negozio smk minore	8	1°	B	516,46
Capo Reparto integrato maggiore	8	1°	B	516,46
Assistente Post Vendita	8	1°	B	516,46
Assistente Sviluppo Risorse Umane	8	1°	B	516,46
Responsabile Selezione Personale	8	1°	B	516,46
Assistente Personale divisione smk	8	1°	B	516,46
Assistente Pianificazione Aziendale	8	1°	B	516,46

Formattato

Formattato

Assistente Tecnico area B smk	8	1°	B	516,46
Assistente Tecnico Merceologico divisione smk	8	1°	B	516,46
Capo Reparto integrato minore	9	1°	C	387,34
Analista Informatizzazione Punti di Vendita	10	1°	E	170,43
Analista Procedure	11	1°	F	92,96
Capo Negozio superette	12	1°	G	-
Capo Reparto smk maggiore	12	1°	G	-
Assistente Sicurezza sul Lavoro	12	1°	G	-
Analista Sistemi	12	1°	G	-
Capo Ufficio Prestito Sociale	12	1°	G	-
Capo Ufficio Segreteria Patrimoniale	12	1°	G	-
Assistente Manutenzione iper	13	2°	H	129,11
Capo Reparto smk minore	13	2°	H	129,11
Addetta Segreteria direzione	13	2°	H	129,11
Assistente Comunicazione	13	2°	H	129,11
Assistente Sicurezza Igiene Alimentare	13	2°	H	129,11
Analista Programmatore	13	2°	H	129,11
Assistente Selezione	13	2°	H	129,11

Note alla tabella 1

1. Nella distinzione degli Area manager si fa riferimento al volume complessivo delle vendite annue, che per l'area maggiore deve essere superiore a 100 milioni di euro.
2. Nella individuazione dei smk integrati maggiori rispetto ai minori si fa riferimento al fatturato, che deve essere superiore a 22 milioni annui. Pertanto, saranno considerati supermercati integrati maggiori: Vignola, Castelfranco Emilia, Formigine; Carpi Peruzzi; Sassuolo Mezza Via.

Tabella 2: Graduazione professionale delle indennità di funzione

Livello	Fascia	Grado Base	Grado Standard	Grado Elevato
Quadro	A1	1.644,92	1.945	2.245
Quadro	A2	1.412,51	1.703	1.993
Quadro	B super	1.335,00	1.615	1.895
Quadro	B	1.283,40	1.543	1.803
Quadro	C super	1.051,00	1.271	1.491
Quadro	C	999,34	1.199	1.399
Quadro	D	741,12	901	1.061
Quadro	Ccnl	180,76	321	461
1°	A	645,57	786	926
1°	B	516,46	626	736
1°	C	387,34	472	557
1°	D	309,87	380	450
1°	E	170,43	240	310
1°	F	92,96	163	233
1°	G	0	70	140
2°	H	129,11	194	259

Nota alla Tabella 2

Limitatamente al capo negozio di superette, l'indennità di funzione di grado standard è di € 80 e quella di grado elevato è di € 160.

ART. 2 GRADUALITÀ

In attuazione dell'art. 22 ter del contratto integrativo aziendale, per i passaggi ad inquadramenti superiori o a fasce di indennità superiori, determinati dall'entrata in vigore del presente contratto, vengono istituite le seguenti gradualità.

A. Passaggio ad una fascia di indennità di funzione superiore, nell'ambito dello stesso livello di inquadramento

- il passaggio alla fascia immediatamente superiore avverrà con decorrenza 1 gennaio 2003;
- il passaggio alla seconda fascia superiore avverrà in due tappe: dal 1 gennaio 2003 alla fascia immediatamente superiore e dal 1 gennaio 2004 alla fascia di destinazione finale (ad esempio, chi deve passare dalla fascia C alla fascia A, prima passa da C a B, poi da B ad A);
- il passaggio alla terza fascia superiore avverrà in due tappe: dal 1 gennaio 2003 alla seconda fascia superiore e dal 1 gennaio 2004 alla fascia di destinazione finale (ad esempio, chi deve passare dalla fascia D alla fascia A, prima passa da D a B, poi da B ad A);

Formattati: Elenchi puntati e numerati

B. Passaggio ad un livello superiore

- Area manager B e Responsabile controllo di gestione e controllate: per il 2003 i lavoratori interessati mantengono il livello di partenza, ma viene loro riconosciuto il grado standard di professionalità; dal 1 gennaio 2004 diventano quadri con la fascia D d'indennità di funzione e col grado base di professionalità; dal 1 gennaio 2005 vanno a regime anche con la fascia di indennità, col grado base di professionalità;
- Coordinatore zone soci Puglia: per il 2003 resta al 1à livello, ma gli viene riconosciuto il grado standard di professionalità; dal 1 gennaio 2004 va a regime, col grado base di professionalità;
- Capo reparto di supermercato maggiore e Assistente sicurezza sul lavoro: per il 2003 i lavoratori interessati mantengono il livello di partenza, ma viene loro riconosciuto il grado standard di professionalità; dal 1 gennaio 2004 vanno a regime, col grado base di professionalità;
- Assistente comunicazione e Assistente sicurezza igiene alimentare: andranno a regime dal 1 gennaio 2004, col grado base di professionalità; per il 2003, in luogo del grado standard di professionalità, verrà loro riconosciuta una indennità assorbibile ad personam pari alla metà della differenza tra la loro attuale retribuzione e quella che percepiranno dal 1 gennaio 2004.

Formattati: Elenchi puntati e numerati

Formattati: Elenchi puntati e numerati

Le decorrenze di cui ai precedenti punti A e B valgono per i lavoratori a regime dall'1/1/03; per gli altri verranno rideterminate in relazione all'effettiva andata a regime e alle scadenze degli eventuali percorsi formativi e di inserimento.

Tutti i passaggi di livello e di fascia, poiché mutano l'equilibrio presente, sono preceduti da una verifica sulla effettiva idoneità individuale al ruolo.

ART. 3 SITUAZIONI PARTICOLARI

I. Centrale di marketing

In ragione del passaggio delle funzioni marketing alla centrale distrettuale, per esse non vengono definiti in maniera puntuale inquadramenti e indennità di funzione, ma si opererà secondo il seguente schema generale:

a) gli ex capi reparto iper, passati alla centrale di marketing aziendale col ruolo di assistenti merceologici ed in predicato di passare alla centrale distrettuale saranno in genere equiparati ai capi reparto iper; ad essi sono equiparati anche gli assistenti merceologici provenienti dalla divisione smk e destinati alla centrale distrettuale di marketing;
b) gli ex capi area iper passati alla centrale di marketing aziendale col ruolo di responsabili merceologici ed in predicato di passare alla centrale distrettuale saranno in genere equiparati ai manager del servizio degli iper minori.

L'equivalenza di cui sopra tra funzioni di iper e di centrale marketing non è automatica e deve essere verificata in relazione alle condizioni individuali dei lavoratori interessati e ai criteri generali stabiliti dall'art. 22 bis del contratto integrativo aziendale e dal presente allegato. Tra gli altri, verranno considerati con particolare attenzione i seguenti parametri: la situazione retributiva in essere, il peso effettivo del ruolo svolto nella centrale di marketing, l'anzianità di permanenza nell'inquadramento e nell'indennità di funzione in essere.

II. Ipermercati non inclusi nella sfera d'applicazione del precedente CIA

Le parti convengono sul fatto che in Puglia, con la modifica organizzativa e la riduzione del numero dei reparti, non è stato possibile collocare nella centrale di marketing tutti i capi reparto non più operanti negli ipermercati; perciò alcuni reparti sono stati sdoppiati per poter impiegare comunque utilmente le persone, in attesa che lo sviluppo consenta di destinarle a ruoli pieni. Entro il prossimo mese di settembre le parti avvieranno un confronto specifico, per esaminare i tempi e le fasi dell'andata a regime dell'organizzazione degli ipermercati e per definire un trattamento transitorio ad hoc; sino a quel momento, i lavoratori interessati manterranno i trattamenti in essere.

Tutte le indennità ad personam attribuite ai quadri e direttivi degli ipermercati non inclusi nella sfera d'applicazione del precedente CIA, o provenienti da essi, saranno trasformate in indennità di funzione; nel caso in cui esse fossero di entità superiore ai valori stabiliti dal presente contratto, la parte eccedente verrà posta in assorbimento, a partire da ogni aumento retributivo recato dal presente CIA.

III. Altre situazioni

Per regolare le situazioni non previste esplicitamente si farà riferimento alle disposizioni generali delle norme di legge e della contrattazione collettiva di riferimento.

ALLEGATO 6
REGOLAMENTO ATTUATIVO DEL SISTEMA DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE INDIVIDUALE

(Art. 65 del C.I.A. 18/7/1996)

ART. 1 CONDIZIONI GENERALI

Perché possa essere erogata qualsiasi quota di retribuzione variabile l'incidenza del Risultato netto della gestione commerciale aziendale sulle vendite deve essere superiore a zero, affinché possano essere adeguatamente coperte le spese generali e prodotte risorse da destinare allo sviluppo.

Il costo complessivo delle retribuzioni variabili di quadri e direttivi non potrà essere superiore al 5% del Risultato netto della Gestione Commerciale.

Ai fini del presente regolamento, il Risultato netto della Gestione Commerciale è determinato con i medesimi criteri di cui all'art. 2 lettera A dell'allegato n° 7 al presente CIA.

ART. 2 LIMITI MASSIMI DELLE EROGAZIONI INDIVIDUALI

L'ammontare massimo della retribuzione variabile individuale è determinato in relazione al Risultato netto della gestione commerciale della divisione territoriale di cui il quadro o il direttivo fa parte; per divisione territoriale si intende quanto detto all'allegato 7 art. 1. Per i quadri e direttivi non facenti parte di nessuna divisione territoriale (servizi centrali), si farà riferimento al risultato netto della gestione commerciale aziendale complessiva.

L'ammontare massimo della retribuzione variabile individuale potrà giungere sino al 20% della retribuzione annua se il Risultato netto della gestione commerciale di cui sopra è superiore al 4,5% sulle vendite, oppure è almeno pari all'1,5% sulle vendite ed è superiore al preventivo di oltre lo 0,5% sulle vendite; in ogni altro caso la retribuzione variabile non potrà superare il 15% della retribuzione annua.

ART. 3 DETERMINAZIONE DEGLI IMPORTI INDIVIDUALI

L'importo della retribuzione variabile individualmente spettante verrà determinato sulla base della valutazione delle prestazioni annuali formulata dalla Direzione della cooperativa e sintetizzata con un punteggio espresso su una scala da 1 a 5. Gli importi saranno determinati nel modo seguente:

1. Risultato netto della gestione commerciale superiore al 4,5% sulle vendite:

a) se il punteggio della valutazione della prestazione individuale è inferiore a 3 non spetta alcuna retribuzione variabile;
b) se il punteggio è compreso tra 3 e 3,5 spetta l'8% della retribuzione annua;
c) se il punteggio è compreso tra 3,6 e 4 spetta il 12% della retribuzione annua;
d) se il punteggio è compreso tra 4,1 e 4,5 spetta il 16% della retribuzione annua;
e) se il punteggio è superiore a 4,5 spetta il 20% della retribuzione annua.

2. Risultato netto della gestione commerciale compreso tra l'1,5% e il 4,5% sulle vendite, e superiore al preventivo di oltre lo 0,5% sulle vendite:

a) se il punteggio della valutazione della prestazione individuale è inferiore a 3 non spetta alcuna retribuzione variabile;
b) se il punteggio è compreso tra 3 e 3,5 spetta l'8% della retribuzione annua;
c) se il punteggio è compreso tra 3,6 e 4 spetta il 12% della retribuzione annua;
d) se il punteggio è compreso tra 4,1 e 4,5 spetta il 16% della retribuzione annua;
e) se il punteggio è superiore a 4,5 spetta il 20% della retribuzione annua.

Eliminato: individuali

Eliminato: se il preventivo del risultato netto della gestione commerciale viene superato in misura maggiore allo

Eliminato: ,

Eliminato: contrario

Eliminato: 1

3. Risultato netto della gestione commerciale compreso tra l'1,5% e il 4,5% sulle vendite, ma non superiore al preventivo di oltre lo 0,5% sulle vendite:

a) se il punteggio della valutazione della prestazione individuale è inferiore a 3 non spetta alcuna retribuzione variabile;
b) se il punteggio è compreso tra 3 e 3,5 spetta il 6% della retribuzione annua;
c) se il punteggio è compreso tra 3,6 e 4 spetta il 9% della retribuzione annua;
d) se il punteggio è compreso tra 4,1 e 4,5 spetta il 12% della retribuzione annua;
e) se il punteggio è superiore a 4,5 spetta il 15% della retribuzione annua.

4. Risultato netto della gestione commerciale inferiore all'1,5% sulle vendite:

1. se il punteggio della valutazione della prestazione individuale è inferiore a 3 non spetta alcuna retribuzione variabile;
2. se il punteggio è compreso tra 3 e 3,5 spetta il 6% della retribuzione annua;
3. se il punteggio è compreso tra 3,6 e 4 spetta il 9% della retribuzione annua;
4. se il punteggio è compreso tra 4,1 e 4,5 spetta il 12% della retribuzione annua;
5. se il punteggio è superiore a 4,5 spetta il 15% della retribuzione annua.

L'applicazione dei criteri suddetti produce ogni anno un valore teorico della retribuzione variabile, che serve da base di calcolo per la determinazione del suo valore effettivo, secondo la procedura prevista dal successivo art. 3 bis.

Formattati: Elenchi puntati e numerati
Eliminato: 2
Eliminato: non superiore alpreventivo di oltre lo 0,5%
Formattati: Elenchi puntati e numerati

ART. 3 BIS DETERMINAZIONE DEL VALORE EFFETTIVO DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE

Le retribuzioni variabili teoricamente spettanti potranno essere pagate per intero solo se il loro costo complessivo sarà contenuto entro i seguenti due limiti: il 5% del risultato netto della gestione commerciale dell'intera cooperativa e il 5% del risultato netto della gestione commerciale della singola divisione territoriale. I costi complessivi delle retribuzioni variabili di i quadri e direttivi dei servizi centrali saranno attribuiti alle divisioni territoriali in proporzione al fatturato di ciascuna di esse.

Il limite dell'utile netto commerciale dell'intera cooperativa non è in alcun modo derogabile, mentre l'altro potrà essere derogato in relazione alla quota di utile residua delle altre divisioni. Si dovrà perciò operare secondo la seguente procedura:

A. Congruenza con l'utile netto commerciale della divisione territoriale

Ogni divisione territoriale deve coprire innanzitutto le retribuzioni variabili del proprio personale e della quota di competenza dei quadri e direttivi dei servizi centrali; pertanto il costo complessivo delle retribuzioni variabili di tutto il personale sopra richiamato non potrà superare il 5% dell'utile netto commerciale della divisione territoriale stessa. In caso contrario la retribuzione variabile teorica di tutti i lavoratori in oggetto sarà riproporzionata sino a farne rientrare il costo complessivo entro il suddetto limite del 5% dell'utile netto commerciale.

B. Congruenza con l'utile netto commerciale della cooperativa

Una volta rese congruenti le retribuzioni variabili all'interno di ogni divisione territoriale, secondo quanto disposto al precedente punto A, occorrerà verificare la copertura dei costi complessivi della somma delle retribuzioni variabili teoriche così riproporzionate di tutti i quadri e direttivi della cooperativa, in relazione all'utile netto commerciale dell'intera cooperativa. Se il loro costo complessivo risulta superiore al 5% dell'utile netto commerciale dell'intera azienda, tutte le retribuzioni dovranno essere ulteriormente ridotte proporzionalmente, sino a far rientrare il loro costo nella quota del 5% dell'utile. Se invece la suddetta quota di utile è sufficiente a coprire le retribuzioni variabili congruenti, si potrà procedere al pagamento delle stesse.

C. Quote di solidarietà tra divisioni territoriali

Nel caso in cui il costo complessivo delle retribuzioni rese congruenti con la procedura sopra esposta fosse inferiore di almeno mezzo punto percentuale al 5% del risultato netto della gestione commerciale della cooperativa, questa quota residua di utile verrà destinata a reintegrare proporzionalmente le retribuzioni variabili precedentemente ridotte per insufficienza dell'utile di divisione territoriale; tale integrazione sarà comunque contenuta entro il valore teorico spettante per i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi, determinato con le modalità di cui al precedente art. 3, e sino a concorrenza del 5% del risultato netto della gestione commerciale dell'intera azienda.

ALLEGATO 7 BIS
REGOLAMENTO PER LA MATURAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE

(Integrazioni al testo dell'accordo aziendale del 7/4/03)

ART. 1 DISCIPLINA GENERALE

Per " consolidamento di quote della retribuzione variabile" si intende l'acquisizione di quote annuali progressive di premio aziendale, il valore delle quali è determinato in relazione alla retribuzione variabile, di cui agli artt. 65 e 66 del presente contratto integrativo aziendale, conseguita per ogni singolo esercizio annuale (dall'1 gennaio al 31 dicembre). Per la determinazione di detto valore si procederà come segue:

1. La retribuzione variabile che può dar luogo a consolidamento è quella resa congruente, sia con il risultato netto della divisione territoriale, che dell'intera cooperativa, da quanto disposto ai punti A e B sia dell'art. 4 bis dell'allegato 7 del contratto integrativo aziendale, (regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva), che dell'art. 3 bis dell'allegato 6 (regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile di quadri e direttivi). Ai fini del presente regolamento, questa parte della retribuzione variabile viene denominata "retribuzione variabile congruente". Non sono invece oggetto di consolidamento le integrazioni della retribuzione variabile di cui al punto C (Quote di solidarietà tra divisioni territoriali) dei citati artt. 3 bis e 4 bis.
2. Della retribuzione variabile congruente può essere consolidata solo la parte che eccede la metà dei valori massimi indicati dagli artt. 65 e 66 del presente contratto integrativo aziendale. Tali valori vengono riproporzionati, per i lavoratori non compresi tra i quadri e i direttivi, in caso di attivazione del meccanismo di emergenza di cui all'art. 7 del regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva.
3. Ogni anno, il premio aziendale mensile viene incrementato di un quattordicesimo della parte di retribuzione variabile che supera la soglia suddetta; tale incremento, rideterminato di anno in anno, proseguirà sino a che non si saranno raggiunti i valori di premio aziendale riportati dall'art. 67 del contratto integrativo aziendale.
4. Ogni anno, il consolidamento decorrerà per tutti gli aventi diritto con la retribuzione del mese di settembre.

Eliminato: ¶

Eliminato: dall'art

Eliminato: punti A e B, del

Eliminato: (allegato 7 del contratto integrativo aziendale).

Eliminato: del citato art. 4 bis

NORMA TRANSITORIA

In caso di trasferimento di quadri e direttivi degli ipermercati pugliesi prima dell'unificazione delle società controllate in Coop Estense, ai lavoratori interessati verrà riservato un trattamento sostanzialmente equivalente a quello previsto per i quadri e direttivi di Coop Estense. Il luogo abituale di lavoro dei quadri e direttivi suddetti è da intendersi presso l'ipermercato nel quale svolgono prevalentemente la loro attività, all'interno della società controllata dalla quale dipendono.