Coop Estense
Ancc
Legacoop

Filcams Cgil
Fisascat Cisl
Uiltucs Uil

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

COOP ESTENSE

7/4/2003

TESTO UFFICIALE

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 7/4/2003, a Modena, presso la sede di Coop Estense,

tra

Coop Estense rappresentata da: Mario Zucchelli, Tino Cesari, Edy Gambetti, Edoardo Laccu, Maurizio Baruffaldi, Vincenzo Ferrari, Oscar Guidetti, Renato Miccoli, Claudio Pelliciari, Isa Sala, Ermanno Cavazzuti, Gianni Ronchetti, Italo Gamberoni, Oder Pareschi, Antonio Calderaro, Antonio Bonucci, Massimo Ferrari, Alessio Monari, Oriano Campini, Gigi Pozzessere, Milco Traversa, Vittorio Varone,

assistiti da Franco Barsali per ANCC, da Eden Baraldi per ACCDA e da Emer Silingardi per Legacoop;

le **Segreterie Nazionali**: Filcams CGIL rappresentata dal sig. Luigi Coppini; Fisascat CISL, rappresentata dal sig. Mario Piovesan; Uiltucs UIL, rappresentata dal sig. Gianni Rodilosso;

le **Segreterie Regionali** e **Territoriali** rappresentate dai sigg.: Valter Sgargi, Giuseppe Lorusso, Giordano Fiorani, Roberto Zapparoli, Maria Manocchio, Gaetano Morgese, Nicola Mancarella, Antonio Moscagiuri per la Filcams CGIL; Rosa Palmieri, Felice Cappa, Elmina Castiglioni, Jairo Luis Attanasio, Domenico Ferrigni, Vincenzo Riglietta, Filippo Turi per la Fisascat CISL; Giuseppe Zimmari, Ennio Rovatti,Giorgio Zattoni, Giuseppe Andrisano, Nicola Maselli, Sergio Notorio, Elio Dota per la Uiltucs UIL;

e

le **RSU** e **RSA,** costituite dai lavoratori: Alari Rosa, Alicino Maria, Arlotti Cristiano, Baldini Fabrizio, Barbieri Maria Grazia, Bavutti Isaura, Bentivogli Michela, Bertozzi Alfredo, Berveglieri Simone, Boccetti Tiziana, Bonora Gianni, Brugnati Giuliana, Bruni Denis, Canovi Lorenza, Capodicasa Emanuela, Cappon Luca, Colagrossi Liberato, Corazzari Lorenza, Coruzzolo Francesco, Cristofori Denise, Cuoco Marcello, De Marco Antonio, De Siati Sabrina, Di Chele Patrizia, Farina Elio, Ferrari Stefania, Ferroci Tiziana, Giannone Stefano, Greco Marco, Guerrieri Luciano, Iannarella Luigia, Ingrosso Milena, Lanzi Morena, Lazzarini Alberto, Liquori Rosa, Liso Mariantonietta, Lombardi Giorgio, Malmusi Franco, Marangio Filippo, Mariano Barbara, Meli Mauro, Melotti Claudio, Melotti Mila, Mezzetti Claudio, Miccoli Alfonso Antonio, Mogavero Gianvito, Montorsi Adriano, Mucchi Fiorenzo, Mussati Noris, Nanni Paola, Neri Luca, Orlandini Davide, Paganini Eva, Palmieri Amato, Paltrinieri Silvana, Pappapicco Pietro, Patracchini Cinzia, Patruno Savino, Pezzoli Marco, Pezzuto Fernando, Pivanti Mauro, Po' Claudio, Pocaterra Stefania, Quarta Donatella, Quarta Maurizio, Rinaldi Erica, Rossi Fausto, Roversi Sonia, Saletti Domenico, Sandonati Elisa, Sandri Barbara, Scorzoni Stefania, Sgarra Nicola, Silvestri Stefania, Tarozzi Fabrizio, Torlai Bruno, Troiano Raffaele, Tumolo Antonio, Ugolini Patrizia, Venturoli Barbara, Vianello Cristina, Zagaria Vincenza;

si è stipulato il presente contratto integrativo aziendale.

PREMESSA

Coop Estense sta realizzando un piano di investimenti molto consistente, che la impegnerà fortemente per tutti i prossimi anni e che produrrà, da un lato, maggiore tutela dei consumatori e del loro potere d'acquisto e, dall'altro, nuova occupazione, sia diretta che indotta. Il piano di investimenti della cooperativa prevede che la parte maggiore dello sviluppo avverrà nel meridione d'Italia, ed in particolare in Puglia.

Il sindacato considera molto importante e positiva la scelta di Coop Estense, ma è anche consapevole delle difficoltà e dei grandi rischi che essa comporta per la cooperativa; le Organizzazioni sindacali e la RSU/RSA si sentono perciò direttamente impegnate, in coerenza col proprio ruolo di tutela dei lavoratori e nei limiti delle proprie competenze, a contribuire alla riuscita di questo progetto.

Consapevoli del grande significato e del valore che un tale progetto riveste, e non solo per il Mezzogiorno, le parti assumono come prioritario per entrambi l'obiettivo dello sviluppo di Coop nel Mezzogiorno, con scelte ed atti concreti.

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente CIA assorbe e sostituisce quanto stabilito dai precedenti contratti integrativi aziendali, sostituisce parimenti ogni norma, accordo e consuetudine aziendale attinente alle materie da esso disciplinate. Esso si applicherà a tutto il personale dipendente di Coop Estense, secondo le gradualità e le norme stabilite da questo stesso contratto e dai suoi allegati.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

ART. 1 NORMA GENERALE

Le parti attribuiscono alla partecipazione dei lavoratori definita nel successivo art. 11, che di per sé è un valore, una funzione fondamentale per il conseguimento della finalità dell'impresa cooperativa: la tutela sociale ed economica dei consumatori. L'esperienza di questi anni dimostra infatti che la cooperativa ha potuto raggiungere risultati importanti, grazie anche all'impegno che i lavoratori e le lavoratrici hanno profuso per il conseguimento degli obiettivi congiuntamente definiti. Le parti sono perciò impegnate a ricercare convergenze sempre più ampie di valori e di interessi, anche al fine di realizzare un giusto equilibrio tra la finalità della cooperativa e la legittima aspirazione dei lavoratori a migliorare le proprie condizioni di lavoro ed economiche. A tal fine, le disposizioni del presente Titolo I qualificano e rafforzano il sistema di relazioni sindacali del Ccnl, con l'assunzione di impegni reciproci il cui rispetto è condizione necessaria per l'esistenza del sistema di relazioni sindacali del presente Contratto integrativo aziendale.

I processi in atto nei mercati nazionali ed internazionali impongono alla cooperativa di raccogliere le sfide della competitività con idonee strategie ed investimenti. L'efficienza, la competitività, lo sviluppo aziendale e la valorizzazione delle risorse umane sono gli elementi fondamentali mediante i quali si devono realizzare il consolidamento e lo sviluppo della cooperativa; essi sono inoltre fattori indispensabili, tanto per la salvaguardia dei livelli occupazionali e della qualità complessiva delle condizioni di lavoro in Coop Estense, quanto per il contributo che ogni impresa e le Organizzazioni sindacali sono chiamate a dare, per la realizzazione della politica dei redditi affermata dal protocollo del 2 luglio 1993.

Quanto sopra costituisce criterio generale di interpretazione e applicazione del presente Contratto integrativo aziendale.

ART. 2 LIVELLI DELLE RELAZIONI

In applicazione del Titolo I del Ccnl, il sistema di relazioni sindacali aziendali si articolerà su tre livelli:

a) un livello aziendale nazionale, costituito dalle parti firmatarie del presente Contratto integrativo aziendale;
b) un livello divisionale per ciascuna regione, costituito dai responsabili delle divisioni commerciali e dalle OOSS territoriali e dalle rappresentanze sindacali firmatarie del presente Contratto integrativo aziendale;
c) un livello interno all'unità produttiva, costituito dal responsabile dell'unità stessa, o da un suo rappresentante, e dalla RSU o RSA dell'unità produttiva, eventualmente assistita dalle OOSS.

A livello aziendale le relazioni sindacali si realizzano mediante le informazioni, il confronto e la negoziazione; a livello di divisione territoriale mediante le informazioni, il confronto e, limitatamente alle materie espressamente demandate dal presente contratto, la negoziazione; a livello di unità produttiva le relazioni sindacali sono limitate all'informazione e al confronto, secondo quanto previsto dai successivi artt. 3 e 5.

Per unità produttiva si intendono: i singoli punti di vendita della divisione supermercati; ogni ipermercato; l'insieme degli uffici e servizi della sede centrale, anche se collocati all'esterno di essa. Negli ipermercati, la relazione sindacale potrà articolarsi anche a livello di area e di reparto.

La RSU e RSA dei quadri e quella dei direttivi hanno le stesse prerogative della RSU e RSA dell'unità produttiva.

ART. 3 DIRITTI DI INFORMAZIONE

Fermo restando il rispetto delle reciproche autonomie, le parti affermano il principio della reciprocità dei diritti di informazione come contributo in sede aziendale al confronto su temi di rilevante interesse comune, previsto dall'art. 6 del Ccnl. Pertanto, unitamente alle informazioni che dovranno essere fornite dall'azienda in attuazione di quanto disposto dall'art. 2, lettera C), del Ccnl, vi saranno informazioni che le Organizzazioni sindacali forniranno alla cooperativa.

I. Livello aziendale nazionale

A livello aziendale nazionale la cooperativa fornirà, entro il 15 febbraio, informazioni riguardanti:

1. le prospettive del settore distributivo nelle province dove opera Coop Estense, le conseguenze e le implicazioni per la cooperativa;
2. i piani di sviluppo, consolidamento e ristrutturazione aziendale;
3. i progetti di innovazione tecnologica e di investimento;
4. le linee di politica commerciale e le tipologie del servizio; ulteriori informazioni saranno fornite, in caso di modifiche sostanziali delle politiche commerciali;
5. i fabbisogni formativi e i programmi annuali di formazione, ai sensi dell'art. 17 del Ccnl, nonché i progetti più ricorrenti usati per le assunzioni con contratti di formazione e lavoro, i contenuti e la struttura dei corsi professionali di cui al successivo art. 7 e i contenuti e le durate dei pacchetti formativi standard utilizzati per far conseguire le competenze professionali necessarie all'assegnazione di ruoli che prevedono un livello o parametro superiore;
6. i bilanci consuntivi;
7. i dati del bilancio preventivo utili ai fini del confronto per la determinazione degli obiettivi della retribuzione variabile prevista dal successivo art. 63;
8. le iniziative in favore dei consumatori, comprese le proposte commerciali di particolare significato ecologico e di tutela della salute;
9. gli strumenti e le modalità di cui al successivo art. 11 lettera a);
10. il mercato del lavoro e il ricorso alle diverse tipologie contrattuali

II. Livello di divisione territoriale

Le informazioni a livello divisionale territoriale riguarderanno:

- i dati relativi alla definizione degli obiettivi per la retribuzione variabile di cui al successivo art. 63;
- i dati riepilogativi circa l'entità e le ragioni del ricorso al lavoro supplementare dei lavoratori con contratto a part time;
- informazioni sui temi già elencati per il livello aziendale, quando riguardano solo la singola divisione territoriale, o quando hanno conseguenze dirette su essa.

III. Livello di unità produttiva

Le informazioni che saranno fornite dalla cooperativa a livello di unità produttiva riguarderanno:

a) gli andamenti relativi agli obiettivi della retribuzione variabile, di cui al successivo art. 63;
b) modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro;
c) ristrutturazioni dell'unità produttiva;
d) variazioni quantitative rilevanti e definitive dell'organico, intendendo per rilevanti le variazioni superiori al 20% dell'organico di reparto; in tale percentuale non vengono computati i contratti a termine.
e) misure e attività di protezione e prevenzione degli infortuni.

Le informazioni di cui alla precedente lettera a) saranno fornite con periodicità mensile, sulla base dei dati disponibili; RSU o RSA potranno chiedere uno specifico incontro al responsabile dell'unità produttiva per avere spiegazioni ed elementi di conoscenza utili alla comprensione degli andamenti sopra citati (quali ad esempio: variazioni degli organici, situazione di mercato, concorrenza, ecc.). Le altre informazioni saranno fornite preventivamente.

ART. 4 OSSERVATORIO

Le parti istituiranno momenti di studio e di valutazione congiunta sul sistema distributivo e sulla concorrenza, con particolare riferimento alle tipologie di servizio, agli investimenti e ai progetti di insediamento e riqualificazione, alle politiche di offerta e di prezzo, alle strutture dei costi, all'evoluzione dei consumi, alle politiche del personale, alle relazioni sindacali, al mercato del lavoro. Ciò allo scopo di contribuire fattivamente in sede aziendale al buon funzionamento della sezione dell'osservatorio nazionale di cui all'art 6 del Ccnl.

Le Organizzazioni sindacali forniranno, quali elementi utili al confronto e all'analisi di cui sopra:

a) copia degli accordi sindacali siglati con altre aziende della distribuzione commerciale, fatte salve le materie in cui corre l'obbligo della riservatezza perché non aventi valore collettivo;
b) documenti e studi sindacali utili agli scopi suddetti.

ART. 5 CONFRONTO

Il confronto è finalizzato a migliorare la gestione e a favorire lo sviluppo di rapporti costruttivi; pertanto, rappresentanti aziendali e sindacali dovranno improntare le loro relazioni a rispetto reciproco delle

persone e dei ruoli. Il confronto dovrà avvenire con modalità e tempi tali da non creare difficoltà nella gestione, particolarmente quando è richiesta l'attuazione di decisioni tempestive.

Il confronto al livello aziendale nazionale e divisionale è regolato dall'art. 3 del Ccnl, salvo quanto previsto dal regolamento attuativo per la retribuzione variabile di cui all'art. 63.

Il confronto al livello aziendale e divisionale potrà riguardare, su proposta delle parti, anche argomenti non esplicitamente previsti dal Ccnl; in tale eventualità, il confronto, essendo finalizzato ad una maggiore comprensione reciproca e allo sviluppo di rapporti costruttivi, si svolgerà in forma libera, su base consensuale e senza alcun vincolo, né per i tempi né per le procedure. Il confronto potrà essere sviluppato anche mediante l'istituzione di comitati misti paritetici su materie da individuare concordemente tra le parti.

Il confronto a livello di unità produttiva potrà avvenire solo sulle materie del precedente art. 3, punto III (livello di unità produttiva), lettere b), c), d) ed e) e secondo la seguente procedura:

- la richiesta di confronto dovrà essere presentata al responsabile dell'unità produttiva entro 3 giorni dal ricevimento dell'informazione; la richiesta dovrà essere adeguatamente motivata e dettagliata, in modo da consentire l'esaurimento del confronto nei tempi di seguito fissati;
- il responsabile dell'unità produttiva, o un suo incaricato, aprirà il confronto entro 3 giorni dalla richiesta;
- il confronto sarà concluso entro i 4 giorni successivi alla sua apertura.

Fatta eccezione per il confronto in forma libera di cui al precedente 3° comma, fino all'esaurimento di tutte le fasi del confronto la cooperativa si impegna a non dare attuazione ai progetti in esame e le Organizzazioni sindacali a non dar luogo a manifestazioni di conflittualità.

ART. 6 RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

Quando sorgono controversie nell'esercizio delle relazioni sindacali all'interno dell'unità produttiva, l'efficacia del punto III (livello di unità produttiva) dell'art. 3 e del 4° comma dell'art. 5 viene sospesa; le parti si incontreranno a livello di divisione territoriale per dare soluzione alla controversia e ripristinare il corretto funzionamento delle relazioni sindacali all'interno dell'unità produttiva. Quando la controversia riguarda uno dei livelli superiori, la ricerca della soluzione sarà effettuata dalle parti a livello aziendale nazionale.

ART. 7 FORMAZIONE PER I RAPPRESENTANTI SINDACALI

Al fine di migliorare le relazioni sindacali e qualificare ulteriormente il ruolo del rappresentante sindacale, saranno organizzati corsi di formazione professionale per i rappresentanti sindacali, per fornire loro una conoscenza più approfondita dei fenomeni della gestione aziendale. La struttura e il contenuto dei corsi saranno tali da promuovere anche la crescita professionale dei rappresentanti sindacali in quanto lavoratori della cooperativa e saranno concordati e gestiti congiuntamente dalle parti.

Per la partecipazione dei rappresentanti sindacali ai corsi suddetti, la cooperativa stanzia permessi retribuiti per 1.000 ore complessive, riferite all'intero periodo di vigenza del presente contratto.

ART. 8 APPLICAZIONE ART. 4 L. 300/70

Ai sensi dell'art. 4, 2° comma, della L.300/70, l'azienda può installare gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro o dalla tutela del patrimonio aziendale, con particolare riferimento al contenimento delle differenze inventariali e alla prevenzione e repressione dei furti.

Le installazioni già regolate da accordo o da informazione alle OOSS sono riportate nell'allegato 1. Per eventuali ulteriori installazioni, l'azienda informerà preventivamente la RSU/RSA dell'unità produttiva o il coordinatore della RSU aziendale o le OOSS territoriali firmatarie del presente contratto.

Le strumentazioni in oggetto non possono essere usate per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa.

La RSU potrà effettuare controlli sul corretto utilizzo delle suddette strumentazioni, fermo restando l'obbligo di riservatezza.

ART. 9 PARI OPPORTUNITÀ

Coop Estense, la RSU e le Organizzazioni sindacali territoriali esprimono una valutazione positiva su quanto si è realizzato a livello aziendale in tema di azioni positive per le pari opportunità tra uomini e donne e convengono sulla necessità di proseguire nell'impegno ed in particolare a sostenere il lavoro della commissione nazionale, istituita dall'art. 24 del Ccnl.

A tal fine, viene confermata la commissione paritetica aziendale per le pari opportunità, con il compito di proporre alle parti stipulanti il presente CIA analisi e progetti per le azioni positive e di favorire il compimento del progetto approvato dal precedente CIA.

La cooperativa, inoltre, si impegna ad inserire specifici moduli nei corsi di base destinati alla formazione di responsabili gestionali, con particolare riferimento alla legge n.125/91.

Per la partecipazione dei membri di parte sindacale ai lavori della commissione, la cooperativa stanzia permessi retribuiti per 200 ore complessive annue.

ART. 10 D.LGS. 626/94

In applicazione del D. Lgs. 626/94, e successive modificazioni, e degli accordi interconfederali tra Lega Coop e Cgil, Cisl e Uil, si conviene quanto segue:

- il numero massimo di rappresentanti per la sicurezza è di 14 per l'Emilia, per i quali viene stanziato un monte ore complessivo di permessi retribuiti pari a 500 ore annue, e di 6 rappresentanti per la Puglia, dalla data di passaggio alla gestione diretta di Coop Estense degli attuali Ipercoop pugliesi, oggi gestiti da società controllate (TA.IP. LE.IP. FO.IP. BA.IP. Ofanto ipermercati); per questi ultimi rappresentanti viene stanziato un monte ore complessivo annuo di 200 ore;
- nei piani di formazione aziendali saranno previsti annualmente interventi specifici di aggiornamento per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- l'azienda fornirà ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza le informazioni sull'andamento degli infortuni con periodicità semestrale;
- l'azienda esaminerà con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza le misure e attività di protezione e prevenzione degli infortuni, con particolare riferimento al recupero di situazioni anomale rispetto all'andamento generale;
- l'azienda chiederà al medico competente di effettuare le visite mediche periodiche prevalentemente all'interno dei luoghi di lavoro, di modo che esse possano essere programmate, ove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative e gestionali, durante l'orario di lavoro;
- sono equiparati a spostamenti in occasione di lavoro, e pertanto ricadenti nella disciplina di cui al successivo Titolo X: gli spostamenti richiesti dalle visite mediche periodiche; i viaggi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, quando concordati tra azienda e RLS.

Quanto sopra ha validità sino a che non vi è regolamentazione nazionale, dopo di che le parti si reincontreranno per rendere il presente articolo coerente con le nuove disposizioni del Ccnl.

Nota a verbale

La relazione della commissione tecnica paritetica sulla sicurezza viene integralmente recepita dal presente contratto integrativo aziendale e riportata in allegato.

ART. 11 PARTECIPAZIONE

In un'ottica di sviluppo e di qualificazione delle relazioni sindacali e di valorizzazione delle risorse umane, la partecipazione dei lavoratori costituisce un elemento strategico, al fine di produrre efficienza, competitività e sviluppo aziendale.

Per partecipazione dei lavoratori si intende: la condivisione della finalità di cui al precedente art. 1; il coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e il contributo attivo al loro raggiungimento; l'assunzione di responsabilità verso i risultati e il destino della cooperativa e la coerenza dei comportamenti.

La partecipazione dei lavoratori deve, inoltre, essere intesa anche come diretta e perciò come fatto interno e funzionale alla organizzazione aziendale.

Lo sviluppo di processi partecipativi a tutti i livelli deve vedere l'intreccio di un avanzato sistema di relazioni sindacali con forme nuove di partecipazione organizzativa.

Per realizzarsi pienamente, pertanto, la partecipazione ha bisogno di:

a) la ricerca di nuovi strumenti e modalità di coinvolgimento diretto dei lavoratori: sia come collettivi di lavoro, che come gruppi e anche come singoli individui;
b) un sistema di retribuzione variabile orientato a coinvolgere i lavoratori nella gestione e a collegare in modo esplicito attività lavorativa, risultati economici aziendali e retribuzione.

ART. 12 PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI

In applicazione dell'art. 33 del Ccnl, la Rappresentanza sindacale unitaria, ha diritto ad un monte ore di permessi retribuiti calcolato nella misura di due ore annue per ciascun dipendente. Il monte ore è definito per territorio regionale, cumulando i permessi spettanti alle singole unità produttive che ne fanno parte. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, dell'Accordo per la costituzione delle RSU del 12/5/1995, il 30% di questo monte ore è a disposizione delle segreterie nazionali delle OOSS firmatarie del presente contratto, suddiviso in modo paritario. La cooperativa comunicherà alle OOSS, ad inizio anno, il totale delle ore spettanti complessivamente e la quota di competenza per ogni organizzazione sindacale, sulla base del regolamento di cui all'ultimo comma del presente articolo.

L'utilizzo dei permessi sarà comunicato per iscritto al responsabile dell'unità produttiva interessata, di norma con almeno 6 giorni di anticipo. Contestualmente, delegato sindacale e responsabile dell'unità produttiva valuteranno, allo scopo di non creare particolari difficoltà all'attività aziendale, gli effetti dell'assenza del delegato dal lavoro e le eventuali contromisure.

Al fine di favorire un adeguato funzionamento del sistema di relazioni sindacali, la cooperativa riconosce un ulteriore monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 1.800 ore per l'Emilia e a 600 ore per la Puglia. L'utilizzo di questo monte ore dovrà essere richiesto dalle singole OOSS, così come dal regolamento di cui all'ultimo comma, con almeno 15 giorni di preavviso, e dovrà comunque essere effettuato con modalità tali da non creare particolari difficoltà all'attività aziendale.

Inoltre, in considerazione dell'interesse comune a uno sviluppo delle relazioni sindacali anche attraverso i comitati paritetici previsti dal 3° comma del precedente art. 5, la cooperativa metterà a disposizione sino a 200 ore annue totali, non comprensive dei permessi istituiti con i precedenti artt. 9 e 10.

I permessi sindacali stabiliti nel presente articolo costituiscono quanto complessivamente dovuto dalla cooperativa per l'espletamento del mandato da parte delle RSU. In caso di costituzione di RSA, o nel caso in cui una delle OOSS firmatarie del presente contratto integrativo aziendale disconosca le RSU esistenti, varranno solo i diritti sindacali stabiliti dall'art. 28 del Ccnl. Fermo restando che il totale dei permessi sindacali non potrà superare quelli stabiliti dai commi 1 e 3 del presente articolo, in caso di nomina di RSA la differenza tra le ore altrimenti spettanti alle RSU e le ore spettanti alle RSA confluirà nel monte ore territoriale di cui al primo comma. L'uso di tutte le ore del presente articolo è subordinato alla definizione unitaria da parte delle OOSS firmatarie del presente contratto di uno specifico regolamento scritto, da trasmettere preventivamente alla cooperativa.

Nota a verbale

La cooperativa dichiara di aver ricevuto copia del regolamento definito dalle OOSS ai sensi dell'art. 12 del contratto integrativo aziendale, in data 7 aprile 2003.

ART. 13 RAPPRESENTANZA DEL PERSONALE CON FUNZIONI DIRETTIVE

Ad integrazione di quanto previsto dal Ccnl in materia di RSU, è riconosciuta la validità della rappresentanza sindacale del personale con funzioni direttive. Tale rappresentanza sarà eletta secondo i medesimi criteri e regole fissati per i quadri dal Ccnl, ivi compresi quelli che attribuiscono ad ogni rappresentante così eletto titolarità per l'intera azienda e non per singole unità produttive (collegio unico).

ART. 14 ASSEMBLEE

In applicazione dell'art. 37 del Ccnl, le assemblee saranno tenute, di norma, fuori dall'orario di lavoro.

Le assemblee programmate in orario di lavoro saranno comunicate per iscritto ai responsabili delle unità produttive interessate, di norma, con almeno 6 giorni di anticipo. Contestualmente, Organizzazioni sindacali e cooperativa valuteranno, allo scopo di non creare particolari difficoltà all'attività aziendale, gli effetti sulla gestione e le eventuali contromisure.

Ai soli fini retributivi, le presenze dei lavoratori all'assemblea saranno rilevate dalla RSU o RSA e comunicate al responsabile dell'unità produttiva.

TITOLO II - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

ART. 15 DISCIPLINA TRANSITORIA

In relazione agli effetti derivanti dalle disposizioni di cui all'art. 11 del D. Lgs. 368/2001, le norme previste dal Titolo II del precedente contratto integrativo aziendale di Coop Estense del 18/7/1996 (allegato 13) manterranno la loro efficacia per tutta la vigenza del Ccnl del 5/10/1999, in quanto integrative di questo, con le seguenti precisazioni:

- il diritto a maturare il premio aziendale è limitato ai lavoratori che avevano già acquisito tale diritto in un precedente rapporto di lavoro a termine in Coop Estense e verrà loro mantenuto nell'ambito dei tempi e delle modalità previste dal citato Titolo II del CIA 18/7/1996;
- la retribuzione variabile sarà riferita al valore medio della divisione territoriale, anziché aziendale.

Successivamente le parti si incontreranno per valutare a livello aziendale la normativa introdotta col rinnovo del Ccnl e le ricadute su altri istituti contrattuali e definire eventuali intese in materia.

TITOLO III - APPRENDISTATO

ART. 16 TRATTAMENTO ECONOMICO

Le retribuzione dell'apprendista comprenderà, oltre alle componenti previste dall'art. 72 del Ccnl, la retribuzione variabile collettiva prevista dall'art. 63 del presente contratto integrativo aziendale e il premio aziendale e il 3° elemento provinciale di cui al successivo art. 64. Queste tre voci introdotte dal presente contratto integrativo aziendale saranno determinate con gli stessi criteri e valori economici dei lavoratori a tempo indeterminato.

TITOLO IV - QUADRI E DIRETTIVI

ART. 17 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 lordi mensili.

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 nell'allegato 3, 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. 18 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 3.

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. 3, 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 livello o al secondo, limitatamente ai ruoli di cui all'allegato 3, tabella 1, quanto le suddette quote salariali aggiuntive devono intendersi anche relative 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.

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. 19 GRADUAZIONE PROFESSIONALE DELLE INDENNITÀ DI FUNZIONE

Gli importi delle indennità di cui ai precedenti artt. 17 e 18 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 3, 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. 20 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:

a) 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 3;
b) 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 3; tale attribuzione sarà valida sino alla definizione della prima valutazione effettiva, secondo quanto disposto dal precedente art. 19.

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 3.

TITOLO V - PART TIME

ART. 21 UTILIZZO DEL PART TIME

Il ruolo dei lavoratori con contratto a tempo parziale è di rilievo determinante nella organizzazione del lavoro. Il loro impiego, pertanto, sarà tale da evitare ogni marginalizzazione, sia organizzativa che professionale nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo pieno.

In Emilia i lavoratori a tempo parziale non costituiranno complessivamente più del 60% dell'organico dell'insieme delle unità produttive. Entro due anni dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale, le parti avvieranno una fase di confronto a livello di divisione territoriale sull'opportunità di confermare l'esistenza di limiti percentuali sull'organico, nell'utilizzo del lavoro a tempo parziale.

ART. 22 LIMITI ORARI

Le fasce di svolgimento della prestazione individuale di cui al 2° comma dell'art. 79 del Ccnl sono modificate come segue:

1. l'orario dei lavoratori con contratto a tempo parziale settimanale sarà di norma compreso tra le 24 e le 30 ore; è consentito il limite minimo di 20 ore settimanali nella quota massima del 10% degli occupati della divisione ipermercati;
2. l'orario dei lavoratori con contratto a tempo parziale annuale sarà di norma compreso tra le 800 e le 1584 ore.

Deroghe saranno ammesse solo se preventivamente concordate con la RSU o con la RSA, fatti salvi i diritti individuali previsti dalle leggi vigenti.

ART. 23 PART TIME ANNUO

Per i lavoratori part time la cui durata della prestazione è riferita all'anno, il totale annuo delle ore potrà essere distribuito in varie forme, ivi compresa la possibilità che vi siano settimane con orario di lavoro pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, settimane nelle quali l'orario di lavoro è ridotto e settimane in cui non vi è prestazione lavorativa. Nelle settimane in cui l'orario è ridotto, esso non può essere inferiore a 20 ore settimanali.

La distribuzione di detti periodi nell'arco dell'anno sarà finalizzata ad ottenere una gestione ottimale delle presenze, in funzione della massima efficienza organizzativa. La distribuzione dell'orario sarà concordata preventivamente con i lavoratori interessati, e riconcordata annualmente in relazione ai periodi di maggior esigenza, quali ad esempio: Pasqua, Natale, iniziative promozionali, ferie, nuove aperture e ristrutturazioni, progetti speciali. Ugualmente potranno essere concordate altre eventuali modifiche, degli orari e dei periodi, rese necessarie da esigenze organizzative non programmate.

Deroghe alle disposizioni suddette saranno ammesse solo se preventivamente concordate con la RSU o con la RSA, fatti salvi i diritti individuali previsti dalle leggi vigenti.

ART. 24 PART TIME E CFL

Tutte le forme di contratto a tempo parziale sono valide, a tutti gli effetti, per la predisposizione, l'approvazione e la modifica, anche temporanea, di contratti di formazione e lavoro.

La modifica dei Contratti di formazione e lavoro non comporta variazioni nella durata dei contratti stessi.

ART. 25 LAVORO SUPPLEMENTARE

In applicazione del D. Lgs. 61/2000, per "lavoro supplementare" si dovranno intendere tutte le ore prestate oltre l'orario del contratto individuale e sino al raggiungimento del limite settimanale del tempo pieno. È ammesso il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare in presenza di specifiche esigenze organizzative, quali ad esempio:

a) assenza di altri lavoratori per malattia, infortunio o altre cause;
b) situazioni di necessità straordinarie o impreviste;

c) forti incrementi dell'attività lavorativa legati all'andamento delle vendite, o alla realizzazione di particolari progetti o iniziative, o a fasi particolari del lavoro;
d) nuove aperture o ristrutturazioni di punti di vendita;
e) esigenze non programmate legate alla prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Del ricorso al lavoro supplementare relativo ai suddetti casi c) e d), dovrà essere data preventiva informazione al delegato sindacale, salvo i casi di necessità imprevista e indifferibile.

La prestazione lavorativa supplementare sarà comunque contenuta nel limite massimo di 200 ore annue per ciascun lavoratore. In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, il suddetto limite sarà riproporzionato in relazione alla durata del contratto a termine.

L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari e straordinarie, è ammessa per tutte le ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente.

Per la maggiorazione dovuta in relazione al lavoro supplementare prestato nei limiti annuali di cui sopra, resta valido quanto stabilito al comma 8 dell'art. 78 del vigente Ccnl. In applicazione dell'art. 3, comma 6, del D. Lgs. 61/2000, per le ore svolte in misura eccedente il suddetto limite annuale verrà corrisposta un'ulteriore maggiorazione del 50%, calcolata secondo le stesse modalità e criteri del richiamato art. 78 del Ccnl; tale ulteriore maggiorazione sarà corrisposta in un'unica soluzione annua, con la retribuzione del mese di dicembre. Resta inteso che le ore supplementari poste in recupero non concorrono al raggiungimento e al superamento del suddetto limite delle 200 ore annuali.

ART. 26 MODIFICHE DELLA DURATA E DELL'ARTICOLAZIONE

La durata e l'articolazione della prestazione lavorativa a tempo parziale potrà, con ulteriore accordo scritto, essere modificata anche temporaneamente. In caso di modifica temporanea da contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno, non valgono le disposizioni di cui al successivo art. 27.

La cooperativa assicurerà ai lavoratori che ne facciano richiesta, la trasformazione del contratto da tempo pieno in contratto a tempo parziale, alle condizioni seguenti:

1. la trasformazione deve essere compatibile con le esigenze organizzative e gestionali;
2. la trasformazione non dovrà comportare oneri aggiuntivi di alcun tipo a carico della cooperativa (ad esempio: rimborsi spese, diarie, ecc.);
3. a partire dalla data della trasformazione, il lavoratore avrà i trattamenti del ruolo al quale viene assegnato, pertanto verrà sospesa l'erogazione di eventuali indennità e trattamenti qualora non più spettanti;
4. la trasformazione sarà effettuata di norma entro tre mesi dalla richiesta, compatibilmente con le esigenze tecniche e gestionali; nel caso di comprovate e urgenti esigenze di salute o di cura verso familiari la trasformazione avverrà comunque entro due settimane;
5. in caso di trasformazione temporanea a part time, il lavoratore avrà diritto, al termine del periodo concordato, di tornare a tempo pieno; per i lavoratori con inquadramento superiore al 4° livello parametro 144 le trasformazioni temporanee a part time non avranno, di norma, durata superiore ai sei mesi;
6. per i lavoratori di 4° livello parametro 144, il diritto alla trasformazione è comunque esigibile e sarà effettuata con contratto da definirsi tra le parti.

ART. 27 INCREMENTI DELL'ORARIO CONTRATTUALE E TRASFORMAZIONI A FULL TIME

Entro la scadenza del presente contratto, la cooperativa destinerà 150.000 ore globali ad incremento definitivo di contratti di lavoro a tempo parziale: 100.000 ore saranno destinate a lavoratori dell'Emilia, per la trasformazione definitiva di 150 contratti da part time a full time, e 50.000 ore a lavoratori della Puglia.

I lavoratori destinatari delle proposte di incremento di ore di cui al comma precedente saranno individuati tra coloro che hanno le maggiori competenze professionali per ricoprire i ruoli per i quali è richiesto un numero maggiore di ore. Delle 100.000 ore destinate ai lavoratori dell'Emilia, la metà saranno riservate ai lavoratori inseriti nelle graduatorie di cui all'allegato n. 3 del contratto integrativo aziendale 18/7/1996 (allegato 12 del presente CIA), a condizione che i lavoratori interessati svolgano la mansione e abbiano il parametro retributivo previsto per il ruolo e purché l'accoglimento della richiesta non comporti il riconoscimento di rimborsi spese o indennità per trasferta.

Gli incrementi di ore necessari all'adeguamento dei contratti esistenti ai nuovi limiti minimi fissati dal precedente art. 22 sono inclusi nel numero complessivo di ore di incremento istituite dal primo comma del presente articolo.

Per le trasformazioni a full time da effettuare in base alle graduatorie, di cui all'allegato n. 3 del contratto integrativo aziendale 18/7/1996, la cooperativa darà alle OOSS territoriali competenti comunicazione preventiva delle trasformazioni che intende effettuare, perché venga verificata la corretta applicazione della norma contrattuale. Le OOSS daranno risposta scritta entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione; in mancanza di risposta entro il termine suddetto si intenderà verificata con esito positivo la regolarità delle trasformazioni comunicate. L'azienda, inoltre, informerà annualmente le OOSS degli incrementi definitivi di orario effettuati, sino a concorrenza del totale delle ore di cui al primo comma del presente articolo.

Entro due anni dalla firma del presente contratto, le parti faranno una verifica sulle disposizioni del presente articolo, in relazione ai risultati e agli effetti sulla gestione.

ART. 28 FERIE

Al personale part time, la cui presenza al lavoro è distribuita su tutte le settimane dell'anno, spettano 26 giorni di ferie annuali. Ai fini del conteggio dei giorni di ferie fruiti, si farà sempre riferimento alla settimana costituita di 6 giorni lavorativi, quale che sia la distribuzione effettiva dell'orario di lavoro settimanale.

Per il rimanente personale a tempo parziale, le ferie spettanti sono determinate dal riproporzionamento di quanto previsto dal Ccnl per i lavoratori a tempo pieno.

TITOLO VI - ORARIO DI LAVORO

ART. 29 ORARIO SETTIMANALE

Ferma restando la validità di quanto previsto dal Titolo XXVI del Ccnl, ed in particolare della durata dell'orario di lavoro effettivo settimanale di cui all'art. 86 quale riferimento per ogni altro istituto contrattuale, per tutti i lavoratori di Coop Estense, la prestazione settimanale di lavoro è di 37 ore.

La riduzione a 37 ore della prestazione di lavoro settimanale è ottenuta utilizzando:

?? le 8 e le 16 ore residue di cui all'art. 88, comma 4° e 14°, del Ccnl;

?? 24 ore annue di riduzione istituite dal Contratto Integrativo Aziendale.

ART. 30 PAUSA GIORNALIERA

Il diritto alla pausa retribuita del precedente contratto integrativo aziendale rimane limitato ai lavoratori di Coop Estense a tempo indeterminato, con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato che avevano maturato tale diritto anteriormente all'entrata in vigore del presente contratto. Resta inteso che i lavoratori di Coop Estense che avevano già maturato la pausa avranno diritto, in luogo di questa, a 48 ore di permessi annui retribuiti, che potranno godere o come giorni di permesso, anche cumulati, oppure ancora come pausa retribuita; il lavoratore che optasse per questa seconda modalità dovrà comunicarlo alla cooperativa ogni anno entro il mese di ottobre ed essa sarà valida per tutto l'anno successivo. Per i lavoratori part time si procederà secondo i normali criteri di proporzionalità.

Al fine di assicurare la fruizione dei permessi di cui sopra, essi saranno aggiunti alla programmazione annuale dei recuperi di cui al successivo art. 36, comma 2.

Tutti i lavoratori avranno diritto ad effettuare una pausa giornaliera non retribuita, secondo modalità organizzative che saranno oggetto di confronto preventivo tra le parti, a livello di divisione territoriale.

Sono assorbite tutte le altre eventuali pause o soste in essere.

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. 31 LAVORATORI ESCLUSI DALLA RIDUZIONE ORARIA SETTIMANALE

La disposizione di cui al precedente art. 29 non si applica:

1. ai lavoratori di cui al successivo art. 37, per i quali residueranno 48 ore annue da usufruirsi in forma di permessi individuali;
2. ai lavoratori part time, quando la loro prestazione lavorativa è ridotta rispetto all'orario settimanale: in questo caso le ore spettanti in proporzione con l'orario di lavoro, e non fruite come permesso retribuito , saranno liquidate in un'unica soluzione annua da corrispondersi con la retribuzione del mese di dicembre.

ART. 32 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale sarà applicata sulla base dei seguenti obiettivi:

1. la migliore utilizzazione dei fattori produttivi, al fine di perseguire il mantenimento e il miglioramento della produttività aziendale e conseguire l'elevamento del livello di servizio ai soci e consumatori;
2. la verifica dei possibili miglioramenti alle condizioni complessive di lavoro.

La normale distribuzione dell'orario di lavoro settimanale nei punti vendita è su 6 giornate e prevederà almeno 3 mezze giornate di riposo (turni unici), fatta eccezione per le settimane con apertura domenicale; potrà essere articolata su 5 giornate, o su un numero maggiore di mezze giornate di riposo, quando ciò non limita l'efficienza organizzativa e i livelli di servizio. In caso di prestazione giornaliera su due turni, il lavoratore non sarà chiamato a prestare servizio in coincidenza con l'orario di uno dei due pasti principali, facendo riferimento per detto orario agli usi e alle consuetudini locali.

Nella costruzione dei modelli di organizzazione del lavoro dovranno, di norma, essere rispettati i seguenti criteri di distribuzione dell'orario normale:

?? nastro orario giornaliero massimo (intendendo per tale il tempo intercorrente tra l'ora d'inizio del primo turno e l'ora in cui termina l'ultimo turno): limite di 11 ore per il 90% degli orari complessivi negli ipermercati e per l'80% nei supermercati, mentre per i restanti orari il limite sarà di 11 ore e 30 minuti; nei supermercati e nelle superette che prevalentemente non effettuano l'orario continuato di apertura il

nastro orario sarà di 12 ore; la cooperativa fornirà alla RSU o RSA, con cadenza semestrale, i dati riepilogativi sul superamento delle 11 ore;

?? turno di lavoro minimo negli ipermercati: di 3 ore nei giorni con turno unico e di 2 ore e 30 minuti nei giorni con doppio turno; nei giorni con doppio turno sono ammessi turni minimi inferiori 2 ore e 30 minuti, ma non inferiori a 2 ore, a condizione che il nastro orario di quel giorno sia massimo di 10 ore;

?? turno di lavoro minimo nei supermercati di 3 ore; nei giorni con doppio turno sono ammessi turni minimi di 2 ore;

?? turno di lavoro massimo 6 ore;

?? normale orario giornaliero: il limite minimo è di 3 ore nei giorni con turno unico e di 6 ore nei giorni con doppio turno; i limiti massimi sono fissati dal successivo art. 33;

?? lavoro notturno non oltre le 24 e non prima delle ore 5;

?? intervallo di almeno 11 ore tra la fine dell'ultimo turno giornaliero e l'inizio del primo turno del giorno successivo.

In reparti o uffici particolari (ad esempio reparti pesce, piccole macellerie, negozi tradizionali, ecc.) laddove l'applicazione dei criteri esposti nei precedenti commi non fosse conciliabile con le finalità di cui al punto 1 del presente articolo, dovranno essere previste le necessarie eccezioni da concordarsi fra le parti. Nelle macellerie dei supermercati, limitatamente al periodo 1 giugno 30 settembre, sarà possibile derogare al limite minimo delle tre mezze giornate di riposo settimanali per l'effettuazione di turni di flessibilità, di cui al successivo art. 38.

Quando il ricorso al lavoro notturno, nei termini suddetti, si configura come modifica stabile dell'organizzazione, la cooperativa dovrà, ai sensi del precedente art. 3, darne preventiva informazione alla RSU o alla RSA, la quale potrà richiedere l'apertura di una fase di confronto, ai sensi del precedente art. 5; nel caso che il lavoro notturno sia dovuto ad attività programmate di particolare intensità lavorativa (ad esempio: sconto 15% ai soci, dicembre, forti iniziative promozionali, ecc.) l'azienda darà informazione preventiva sui periodi di effettuazione alla RSU o alla RSA; per i casi di necessità ed urgenza l'informazione potrà essere fornita anche a posteriori, purché tempestivamente. Quando, per esigenze dovute a particolari periodi o fasi della gestione o per ragioni di mantenimento dei livelli di competitività e di servizio, fosse necessario il ricorso a lavoro notturno nella fascia oraria compresa tra le 24 e le 5, le parti si incontreranno per concordare le modalità, le norme e i trattamenti da applicare per i lavoratori interessati. Potrà chiedere di essere esonerato dal servizio notturno uno dei due genitori di bambino di età inferiore all'anno, salvo eccezioni da verificarsi tra le parti.

Note a verbale

I nuovi criteri per la distribuzione dell'orario di lavoro andranno a regime entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale.

La Cooperativa approntera un piano di formazione per i macellai e per tutte le figure dei reparti al banco carni. Al termine di due anni dalla firma del presente contratto integrativo aziendale le parti si incontreranno per valutare i risultati di questo impegno formativo e verificare la possibilità di soluzioni contrattuali diverse sulla flessibilità.

ART. 33 LIMITE MASSIMO DEL NORMALE ORARIO GIORNALIERO

Nella divisione ipermercati, il limite massimo del normale orario di lavoro giornaliero è di 8 ore.

Nella divisione supermercati sarà ridotto dalle attuali 9 ore a 8, fatta eccezione per le settimane con apertura domenicale; si giungerà a tale riduzione entro sei mesi dalla firma del presente contratto integrativo aziendale. Nei supermercati e nelle superette che prevalentemente non effettuano l'orario continuato di apertura il limite massimo rimane di 9 ore.

ART. 34 ORARI BISETTIMANALI DI RIFERIMENTO

Negli ipermercati e nei supermercati che prevalentemente effettuano l'orario continuato di apertura, l'azienda esporrà a settimane alterne gli orari di lavoro per le due settimane successive, secondo le modalità già in uso negli ipermercati emiliani, con le seguenti precisazioni per i supermercati:

?? gli orari saranno esposti entro il venerdì;

?? la programmazione riguarderà gli orari degli addetti alle vendite di 4° e 5° livello;

?? sono esclusi i lavoratori che fanno parte dell'organico a monte della divisione supermercati.

Nelle strutture in cui viene istituita ex novo, la programmazione bisettimanale degli orari andrà a regime entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale. Eventuali altre modalità di programmazione potranno essere concordate a livello di unità produttiva.

ART. 35 LAVORO STRAORDINARIO

La cooperativa potrà richiedere prestazioni lavorative superiori alle 37 ore di cui al precedente art. 29. Per le ore eccedenti la 38ª competerà il pagamento del lavoro straordinario, nei termini previsti dal Titolo XXVII del Ccnl.

Il lavoro straordinario, così come è definito e delimitato dall'art. 98 del Ccnl, è uno strumento di flessibilità gestionale, che consente di far fronte a punte di attività lavorativa ed a esigenze tecniche e organizzative, che per la loro non programmabilità, anche parziale, e per la brevità dei periodi in cui si manifestano, o per le forti oscillazioni su periodi più lunghi, non sono gestibili in maniera sufficiente o altrettanto efficace con altri istituti (quali ad esempio: assunzioni a termine, superamenti dell'orario contrattuale settimanale di cui all'art. 38 del presente Cia).

Al fine di assicurare costantemente adeguati livelli di servizio ai consumatori ed in attuazione del 4° comma dell'art. 98 del Ccnl, Direzione della cooperativa e RSU individuano le seguenti necessità di ordine tecnico organizzativo, che giustificano il ricorso al lavoro straordinario:

a) assenza di altri lavoratori per malattia, infortunio o altre cause;
b) situazioni di necessità straordinarie o impreviste;
c) forti incrementi dell'attività lavorativa legati all'andamento delle vendite, o alla realizzazione di particolari progetti o iniziative, o a fasi particolari del lavoro;
d) nuove aperture o ristrutturazioni di punti di vendita.

Del ricorso al lavoro straordinario relativo alle precedenti lettere c) e d) sarà data tempestiva informazione, o preventiva se le condizioni operative lo consentono, al rappresentante sindacale.

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 100 del Ccnl, l'azienda comunicherà annualmente, entro il mese di novembre, alla RSU o alla RSA il numero di ore di straordinario effettuate in corso d'anno, suddivise per supermercati, reparti di ipermercato, totale sede centrale. Analoga informazione sarà fornita per le ore supplementari dei part time.

ART. 36 RECUPERI

Il lavoratore con contratto a tempo pieno potrà chiedere, in luogo del pagamento, il recupero in permessi delle ore prestate oltre le 37 ore settimanali; analoga richiesta potrà essere avanzata dal lavoratore a tempo parziale, anche per le ore supplementari.

La cooperativa programmerà annualmente il recupero delle ore di straordinario e supplementari effettivamente prestate nel precedente anno di calendario (gennaio-dicembre), nelle seguenti misure:

a) recupero di almeno 13 ore per tutti i lavoratori a tempo pieno che abbiano prestato da 13 a 48 ore nel precedente anno di calendario, al netto dello straordinario prestato nelle festività;
b) recupero di almeno 37 ore per tutti i lavoratori a tempo pieno che abbiano prestato più di 48 ore nel precedente anno di calendario, al netto dello straordinario prestato nelle festività;
c) recupero di almeno 8 ore per tutti i lavoratori a tempo parziale che abbiano prestato da 13 a 48 ore nel precedente anno di calendario, al netto delle ore supplementari prestate nelle festività;
d) recupero di almeno 24 ore per tutti i lavoratori a tempo parziale che abbiano prestato più di 48 ore nel precedente anno di calendario, al netto delle ore supplementari prestate nelle festività;
e) per i lavoratori che hanno prestato meno di 13 ore straordinarie o supplementari nel precedente anno di calendario, al netto dello straordinario prestato nelle festività, non vi sono garanzie di recupero; questo potrà avvenire solo nella misura consentita dalle esigenze aziendali e fatto salvo il diritto dei lavoratori di cui alle lettere precedenti.

Il recupero di cui alla precedente lettera b) sarà programmato per essere fruito in una unica settimana; il recupero della lettera d) sarà programmato per essere fruito in una unica soluzione, all'interno della stessa settimana.

Le modalità, i tempi e l'entità del recupero, che dovranno essere compatibili con le esigenze tecniche e organizzative, verranno concordate tra la cooperativa e il lavoratore. Il lavoratore che non disponesse già di ore da recuperare potrà ottenere un anticipo di permessi non retribuiti, sino ad un massimo di 13 ore annue se con contratto a tempo pieno e sino ad un massimo di 8 ore se con contratto a tempo parziale. In tal caso, il lavoratore si obbliga entro i dodici mesi successivi a prestare, a semplice richiesta aziendale, non meno di 13

ore di straordinario, o di 8 ore supplementari se lavoratore a part time. La richiesta di recupero da parte del lavoratore o di restituzione da parte della cooperativa dovrà essere presentata con congruo anticipo.

Le suddette ore di permesso non retribuito non saranno trattenute sulla retribuzione mensile, ma saranno poste a conguaglio con le ore da recuperare di cui al 1° comma; il saldo delle ore in più e in meno sarà effettuato al 31 dicembre di ogni anno e potrà essere liquidato o trattenuto dalla cooperativa con la retribuzione di giugno dell'anno successivo.

Limitatamente alle ore straordinarie o supplementari poste in recupero compete la sola maggiorazione prevista dall'art. 99 o dall'art. 78 del Ccnl.

I permessi possono essere fruiti anche a giornate intere.

Il presente articolo fa salvo quanto specificatamente previsto dal successivo art. 38.

ART. 37 PERSONALE CON FUNZIONI DIRETTIVE

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

ART. 38 FLESSIBILITÀ DEL NORMALE ORARIO SETTIMANALE

Per dare pratica attuazione a quanto previsto dall’art. 90 del Ccnl e allo scopo di migliorare l'efficienza dell'organizzazione del lavoro in relazione ai flussi di vendita e ai carichi di lavoro e per garantire livelli costanti di servizio ai consumatori, la cooperativa potrà programmare, anche per singoli lavoratori, periodi ed ore di superamento dell'orario contrattuale settimanale, per un massimo annuo di 44 ore e per non oltre 16 settimane, da compensare con conseguenti periodi ed ore di riduzione.

Per poter cogliere tempestivamente il mutare delle esigenze gestionali, il superamento dell'orario contrattuale settimanale sarà programmato su periodi di tre mesi per un massimo di 22 ore e settimanalmente per le restanti 22 ore. Nel primo caso il programma verrà comunicato con almeno 15 giorni di anticipo, nel secondo caso dovrà essere comunicato entro il venerdì della settimana precedente. La cooperativa ha facoltà di rinunciare in qualsiasi momento alla prestazione delle ore programmate.

Le ore di flessibilità prestate sulla base di una programmazione settimanale, fermo restando che non costituiscono lavoro supplementare o straordinario, daranno luogo alla corresponsione di una somma equivalente al 15% della retribuzione normale, di cui all'art. 151 del Ccnl. Tale somma non ha effetto ai fini del computo del TFR, delle mensilità aggiuntive e di nessun altro istituto contrattuale e di legge.

Il recupero delle ore prestate in più sarà effettuato, di norma, l'anno successivo e sarà concordato e programmato su richiesta e indicazione dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze della gestione. Quando si verifica la condizione minima di 22 ore di flessibilità prestata, il lavoratore potrà programmare una settimana intera di recupero, aggiungendo altre ore da recuperare, o giorni di ferie.

La flessibilità non potrà essere programmata nel periodo delle aperture festive.

TITOLO VII - APERTURE FESTIVE

ART. 39 LAVORO FESTIVO

Vengono mantenute in essere le norme già definite dagli artt. 42 e 43 del contratto integrativo aziendale di Coop Estense del 18/7/1996 e al punto 14 (Lavoro festivo) del contratto integrativo aziendale di LEIP S.p.A. del 27/1/1998, con le seguenti specificazioni:

- le norme sopra citate del contratto integrativo aziendale di Coop Estense (allegato 4) avranno validità esclusivamente per i lavoratori con luogo abituale di lavoro in Emilia; a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, dette norme varranno anche per i lavoratori dell'ipermercato Le Mura, ove sostituiranno integralmente la diversa disciplina specifica preesistente;
- le norme sopra citate del contratto integrativo aziendale di LEIP (allegato 4) avranno validità per tutti i lavoratori con luogo abituale di lavoro in Puglia a far data dal loro passaggio a Coop Estense S.C. a R.L. dalle rispettive società controllate; contestualmente saranno sostituite le normative e le prassi attualmente in essere.

Le parti si incontreranno entro due anni dalla firma del presente contratto per valutare la possibilità di definire una nuova normativa unica per tutta l'azienda.

TITOLO VIII - FERIE E ASPETTATIVE

ART. 40 FERIE

In applicazione delle previsioni dell'art. 106 del Ccnl, il periodo per il godimento delle ferie estive decorre dal 15 Giugno al 15 Settembre. Durante detto periodo, per tutti i lavoratori saranno programmate due settimane di ferie; sarà altresì verificata la possibilità di prolungare il turno di ferie per i lavoratori che si vedano assegnato il primo turno di Giugno o l'ultimo turno di Settembre; il prolungamento avverrà, sempreché possibile in relazione alle esigenze aziendali, collegando ferie non estive ai periodi suddetti.

Di norma si opererà a settimane intere partendo dal Lunedì più prossimo al 15 Giugno.

La cooperativa programmerà un periodo di ferie estive di 3 settimane a lavoratori che ne abbiano fatto richiesta, nei limiti del 20% dell'organico complessivo dell'unità produttiva.

Sono esclusi dal godimento delle ferie nel periodo estivo, salvo diversa disposizione della direzione della cooperativa, i lavoratori che siano stati assunti, ovvero abbiano modificato il contratto di lavoro, al fine di consentire le ferie estive al resto dei lavoratori; sono altresì esclusi i lavoratori assunti nel corso dell'anno successivamente al 31 di marzo.

Coop Estense potrà autorizzare la fruizione anche di singole giornate di ferie.

La cooperativa assegnerà i turni delle ferie nel rispetto dei tempi sotto definiti:

?? Ipermercati e sede centrale: entro il 15 dicembre i turni dei primi tre mesi dell'anno successivo; entro il 28 febbraio i turni dei restanti nove mesi;

?? Divisione supermercati: per i turni dei primi tre mesi dell'anno la cooperativa si impegna a anticipare l'assegnazione rispetto ai tempi attuali; per i turni dei restanti mesi, l'assegnazione sarà effettuata entro il 15 marzo.

Nota a verbale

Considerato che nel periodo estivo si registrano forti incrementi di vendite nei supermercati siti in prossimità di aree turistiche, si conviene, in deroga alla norma di cui sopra, che non esistono le condizioni per far godere ferie a tutti i lavoratori nei mesi di luglio e agosto.

ART. 41 CONGEDI PARENTALI

Le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di assenza facoltativa di cui all'art. 137 comma 2 del Ccnl hanno diritto ad un periodo di aspettativa non retribuita sino al compimento di un anno di età del bambino. I mesi di aspettativa necessari al completamento di detto periodo sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal Ccnl e dalla legge n. 53/2000

ART. 42 ESIGENZE PERSONALI

La priorità prevista dal 2° comma dell'art. 145 del Ccnl per l'accoglimento delle domande sarà determinata, prima che dall'ordine di presentazione, dalle motivazioni di ordine sociale e dalla gravità dei casi personali o familiari.

Tra le esigenze famigliari e personali di cui all'art. 143 del Ccnl rientrano i casi di lavoratori che abbiano la necessità di prestare assistenza ai figli in età prescolare.

TITOLO IX - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 43 CRITERI GENERALI

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. 5 e, per i quadri e direttivi, nell'allegato 3; 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. 44 PARAMETRI SUPERIORI PREESISTENTI

Nel caso in cui vi fossero lavoratori che hanno già acquisito un parametro superiore a quello corrispondente al ruolo che attualmente ricoprono, si procederà come segue:

1. La cooperativa, in relazione alle esigenze dell'organizzazione e alle caratteristiche professionali, cercherà di affidare al maggior numero possibile di questi lavoratori un ruolo corrispondente al parametro già acquisito, entro un anno dalla firma del presente contratto;
2. Il lavoratore potrà non accettare la proposta di cui sopra, motivandone le ragioni per iscritto alla cooperativa e alle organizzazioni sindacali;
3. Al termine del periodo di cui al punto 1, le parti si incontreranno per valutare come ricondurre a norma tutte quelle situazioni che non è stato possibile risolvere per mancanza di proposte aziendali o per rifiuto delle proposte da parte del lavoratore.

ART. 45 PASSAGGIO AUTOMATICO AL 4° LIVELLO

Per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del presente contratto e rientranti nella sfera d'applicazione del precedente contratto integrativo aziendale del 18/7/1996, vale quanto stabilito dall'art. 49 del precedente contratto (riportato in allegato 14).

ART. 46 INDENNITÀ DI FUNZIONE

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. 3e n. 5; 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. 47 INDENNITÀ SPECIALI DI FUNZIONE

Ai lavoratori di 4° livello parametro 144 chiamati ad eseguire le funzioni sotto elencate verrà riconosciuta una indennità speciale di funzione (ISF) per ogni mese intero di effettiva prestazione,

intendendo per mese quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.) e computando come mese intero le frazioni di mese superiori o eguali a 13 giorni di lavoro effettivo. Il riconoscimento di detta indennità è limitato al periodo di effettivo svolgimento delle funzioni in oggetto e con la condizione che esse costituiscano per tale periodo la parte prevalente dell'opera prestata.

La corresponsione delle indennità speciali di funzione è limitata ai lavoratori di 4° livello parametro 144 che non percepiscono altre indennità; sarà però cumulata con l'indennità di organico a monte di cui al successivo art. 51. L'indennità speciale di funzione non ha effetto ai fini del computo delle mensilità aggiuntive, del TFR e di ogni altro istituto contrattuale e di legge.

Le funzioni per le quali viene riconosciuta l'indennità speciale sono le seguenti, con i rispettivi valori economici:

a) **addetti di banco gastronomia fredda e calda:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di taglio, preparazione ed esposizione dei prodotti stessi; ISF di € 65;
b) **addetti di banco pesce:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di preparazione ed esposizione dei prodotti stessi e di tenere il banco in condizioni continue di freschezza; ISF di € 65;
c) **addetti alla vendita di pane e pasticceria:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di preparazione ed esposizione dei prodotti stessi e di tenere il banco conforme ai criteri espositivi; ISF di € 55;
d) **addetti alla vendita di prodotti Hi-fi, Elettrodomestici e Tv:** quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore negli acquisti dei prodotti, sino alla realizzazione della vendita; ISF di € 55;
e) **addetti alla vendita di prodotti della "boutique":** quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore negli acquisti dei prodotti, sino alla realizzazione della vendita; ISF di € 40;
f) **addetti del punto d'ascolto degli ipermercati:** quando sia loro richiesto il compito di informare, consigliare, assistere il consumatore nella fruizione del punto di vendita e di raccoglierne reclami e suggerimenti; ISF di € 40;
g) **addetti del servizio postvendita**: quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore nell'uso dei prodotti acquistati; ISF di € 40;
h) **addetti alla vendita di banco carni:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di taglio, preparazione ed esposizione dei prodotti stessi; ISF di € 65.

Nota a verbale

Col presente articolo, le parti hanno inteso confermare il principio dell'equivalenza delle mansioni nell'ambito dello stesso livello di inquadramento e favorire la mobilità interna, con particolare riferimento a quanto previsto dal successivo art. 48.

ART. 48 PROFESSIONALITÀ PLURIMANSIONE

Al fine di favorire la crescita professionale del personale di 4° livello e di consentire una maggiore flessibilità dell'organizzazione aziendale, la cooperativa farà sì che almeno il 40% del suddetto personale possieda competenze sufficienti a ricoprire due o più mansioni equivalenti, ai sensi delle "note alla classificazione" dell'art. 48 del Ccnl.

ART. 49 INTEGRAZIONE AL SISTEMA CLASSIFICATORIO DEL CCNL

La classificazione di cui all'art. 48 del Ccnl, viene integrata secondo quanto previsto dall'allegato 5.

ART. 50 GESTIONE MOMENTANEA

Ai lavoratori incaricati dalla cooperativa di sostituire per più di 2 giorni consecutivi una delle figure sotto indicate spetta, per il periodo della effettiva sostituzione, una indennità di gestione momentanea pari alla differenza tra il parametro retributivo del lavoratore sostituente e quello del ruolo da ricoprire; quando la sostituzione dura almeno 18 giorni di lavoro effettivo consecutivi, al lavoratore sostituente spetterà anche il 50% dell'eventuale indennità di funzione spettante per il ruolo da ricoprire.

Le figure professionali la cui sostituzione temporanea dà luogo alla corresponsione della indennità di gestione momentanea sono quelle inquadrate al 4° livello parametro 155 e al terzo livello parametri 167 e 180.

Limitatamente alla sostituzione dei capi squadra di 4° livello parametro 155, quando essa viene effettuata da lavoratori inquadrati al medesimo livello e parametro, la misura dell'indennità di gestione momentanea è determinata dall'indennità di funzione.

ART. 51 ORGANICO A MONTE

Per "organico a monte" si intende il personale a disposizione della direzione centrale della divisione supermercati per la sostituzione delle assenze nei punti di vendita.

Il personale dell'organico a monte percepirà un'indennità di € 60 lordi per ogni mese intero di effettiva presenza al lavoro, intendendo per mese quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.) e computando come mese intero le frazioni di mese superiori o eguali a 13 giorni di lavoro effettivo.

Detta indennità non ha effetto ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto, delle mensilità aggiuntive e di nessun altro istituto contrattuale e di legge. Inoltre essa verrà corrisposta limitatamente al periodo in cui il lavoratore è inserito nell'organico a monte.

L'azienda comunicherà annualmente alla RSU aziendale i criteri per la definizione quantitativa e la composizione nominativa dell'organico a monte, suddivisa per zone. Tale organico sarà determinato annualmente mediante rotazione del personale di vendita, salvo particolari situazioni, da verificarsi fra le parti, per le quali sia necessaria una periodicità diversa o un'esclusione dalla rotazione stessa.

TITOLO X - MISSIONI E TRASFERIMENTI

ART. 52 TRASFERTE

Al lavoratore che sia comandato temporaneamente in trasferta dal luogo abituale di lavoro ad altra sede, posta in altro comune, e sempre che sia ad una distanza maggiore dalla propria abitazione, spetta il rimborso delle maggiori spese di viaggio sostenute, determinato in base al costo del biglietto o dell'abbonamento del mezzo pubblico, o al costo chilometrico in caso di utilizzo del proprio mezzo di trasporto.

In caso di utilizzo del proprio mezzo di trasporto i chilometri da rimborsare sono quelli che intercorrono tra il comune dove è situato l'abituale posto di lavoro, o la residenza se la distanza è inferiore, e il comune della trasferta. I chilometri da rimborsare sono stabiliti dalle tabelle dell'allegato n. 6.

Il valore del costo per ogni km è stabilito per classe di cilindrata e per tipo di alimentazione dell'automezzo ed è riferito al costo previsto dall'annuario statistico ACI sulla percorrenza media di 15.000 km annui, aggiornato annualmente a Gennaio con l'ultima pubblicazione disponibile, per le autovetture seguenti:

Alimentazione	Classe di cilindrata	Auto di riferimento tariffe ACI	Costo Km.
Benzina	fino a 999 cc.	Fiat Panda 900 Young 3 porte	0,2655
Benzina	da 1000 a 1300 cc.	Fiat Seicento 1.1 Young mod. 99	0,2737
Benzina	oltre 1300 cc.	Kia Rio 1.3 sedan rs 4 porte	0,3344
Gasolio	fino a 1700 cc.	Citroen AX 1.4 tzd vip 5 porte eco	0,2683
Gasolio	oltre 1700 cc	Opel Corsa 1.7 d 60 hp Viva 3 porte	0,2943
In vigore da gennaio 2004			

Fino a 30 Km di distanza, al lavoratore in trasferta verranno rimborsati, di norma, se effettivamente effettuati, 4 viaggi giornalieri; oltre 30 km, se l'intervallo tra il lavoro mattutino e quello pomeridiano non è superiore a 3 ore, ne verranno rimborsati solo 2.

La cooperativa potrà autorizzare il lavoratore a porre in rimborso, in luogo delle spese di viaggio, le normali spese di alloggio effettivamente sostenute. La cooperativa potrà inoltre autorizzare il rimborso di altre eventuali spese sostenute per la trasferta.

Per luogo abituale di lavoro si intende quello presso il quale il dipendente è stato assunto o quello presso il quale è stato definitivamente trasferito.

Il presente articolo definisce l'applicazione in sede aziendale dell'art. 121 del Ccnl.

ART. 53 MISSIONI

Per missioni, si intendono le trasferte in località distanti oltre 150 km, sia dal luogo abituale di lavoro che dalla residenza, sono regolate dall'art. 120 del Ccnl, con le seguenti precisazioni:

a) il rimborso di cui al punto I) compete per un solo viaggio di andata e un solo viaggio di ritorno per tutto il periodo della missione, salvo deroghe concesse di volta in volta dalla direzione aziendale, ed è determinato secondo le disposizioni di cui all'art. 52 del presente contratto integrativo aziendale;
b) in luogo della diaria di cui al punto IV), al lavoratore verranno rimborsate interamente le normali spese di vitto e alloggio, nonché altre spese minori (quali ad esempio: telefono, acqua minerale, ecc.) nella misura massima di € 5,16 giornaliere, purché regolarmente documentate.

Il presente articolo realizza, con validità per tutto il personale, l'opzione di cui al comma 4 dell'art. 120 del Ccnl.

ART. 54 USO DEL PROPRIO MEZZO DI TRASPORTO

Nei casi regolati dai precedenti artt. 52 e 53, in caso di trasferta, l'uso di un proprio mezzo di trasporto è ammesso quando l'orario di lavoro non consenta l'uso del mezzo pubblico, o quando gli orari dei mezzi pubblici impongono attese superiori a mezz'ora per ogni viaggio e la fermata del mezzo pubblico è ad una distanza superiore ad 1 Km.

In ogni caso l'utilizzo del proprio mezzo deve essere autorizzato preventivamente dalla cooperativa, che in alternativa potrà disporre l'uso di automezzi aziendali, senza ulteriori oneri a proprio carico.

Per ottenere il rimborso delle spese sostenute il lavoratore deve produrre regolare documentazione, secondo le modalità stabilite dalla cooperativa, entro e non oltre i due mesi successivi.

ART. 55 POLIZZA KASKO

L'auto del personale comandato in trasferta è assicurata dalla cooperativa con polizza "kasko" per il solo percorso di andata e ritorno; in assenza di detta polizza, Coop Estense garantirà le stesse condizioni e coperture assicurative previste dalla polizza kasko Unipol. In caso di sinistro la cooperativa rimborserà l'eventuale franchigia applicata dalla compagnia di assicurazione nella misura del 50% per le trasferte su distanze sino a 120 km e nella misura del 100% per le trasferte su distanze superiori.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore delle norme previste dal contratto di assicurazione fa venire meno il diritto al rimborso dei danni subiti e della quota di franchigia.

L'assicurazione kasko è valida per tutti gli spostamenti in occasione di lavoro.

ART. 56 TRASFERIMENTI

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. 52 e 53 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 calcolata in relazione al 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:

a) per la generalità dei lavoratori, esclusi quadri e direttivi, l'importo dell'una tantum sarà calcolato nella misura di € 70 lordi al km e non potrà essere superiore a € 6.300 lordi;
b) per i quadri e i direttivi, l'importo dell'una tantum sarà calcolato nella misura di € 100 lordi al km; 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.

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. 57 AVVICINAMENTO ALLA RESIDENZA

Quando un lavoratore viene avvicinato alla propria residenza, tale avvicinamento diventa trasferimento definitivo dopo un anno di lavoro effettivo senza rientri all'abituale luogo di lavoro, purché l'azienda non abbia manifestato entro detto termine motivato parere contrario.

Per gli spostamenti, la cooperativa ricercherà, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, le soluzioni che determinano le minori distanze tra luogo di destinazione e residenza del lavoratore.

ART. 58 MOTIVI DEL TRASFERIMENTO

Ai sensi dell'art. 13 della Legge n. 300/1970, il trasferimento del lavoratore potrà avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Analogamente si procederà per le trasferte.

TITOLO XI - MENSA

ART. 59 CONDIZIONI

I lavoratori di Coop Estense hanno diritto, nei giorni di presenza al lavoro, al servizio mensa, purché siano soddisfatte le seguenti condizioni:

1. orario di lavoro della giornata distribuito su due turni, oppure termine del turno di lavoro non antecedente le ore 13:45;
2. rimborso di due soli viaggi giornalieri per i lavoratori in trasferta, ai sensi del precedente art. 52.

A tal fine, Coop Estense stipulerà apposite convenzioni in tutte le località in cui essa è presente con i propri punti di vendita e definirà le modalità che dovranno essere osservate per la fruizione del servizio. Eccezionalmente e per periodi limitati, la direzione della cooperativa potrà consentire a singoli lavoratori la fruizione del servizio mensa presso ristoranti, bar e mense non convenzionate.

Nei periodi di effettuazione del lavoro notturno, di cui al precedente art. 32, i lavoratori interessati hanno diritto a fruire del servizio mensa per il pasto serale.

Il diritto alla mensa è comunque un diritto individuale del lavoratore e non è trasferibile.

Nota a verbale

La cooperativa cercherà di realizzare un maggior numero di convenzioni con i punti di ristoro situati nelle gallerie commerciali, comprese quelle dei supermercati.

ART. 60 COMPOSIZIONE E COSTO DEL PASTO

I pasti saranno composti, di norma, da un primo piatto, un secondo, un contorno, una bevanda e pane; in caso diverso si farà comunque riferimento al valore determinato dalla composizione normale suddetta.

I lavoratori concorreranno al costo del pasto nella misura del 40%.

Per il personale in trasferta, il costo del pasto è a totale carico della cooperativa.

TITOLO XII - RETRIBUZIONE VARIABILE

ART. 61 CRITERI GENERALI

Nello spirito della partecipazione e della responsabilizzazione dei lavoratori sugli obiettivi della cooperativa, con particolare riferimento ai livelli di servizio ai consumatori e ai soci, alla redditività, alla competitività e allo sviluppo aziendale, vengono istituite quote variabili di retribuzione da corrispondersi in relazione al raggiungimento o al superamento degli obiettivi annuali, secondo quanto disposto dai successivi artt. 62 e 63.

La retribuzione variabile spetta ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, di formazione e lavoro o di apprendistato. La retribuzione variabile maturata sarà corrisposta, al più tardi con la retribuzione del mese di giugno e il suo ammontare sarà determinato in relazione ai risultati dell'anno precedente e per tanti dodicesimi di quota quanti sono stati i mesi di servizio effettivo, di ferie e di assenza retribuita, prestati nella cooperativa: conseguentemente non saranno conteggiati i periodi di assenza non retribuita dal lavoro, comprese le assenze facoltative per maternità.

Per i lavoratori a tempo determinato vale quanto disposto dal precedente art. 15.

La retribuzione variabile non ha effetto ai fini della determinazione delle mensilità aggiuntive e di nessun altro istituto contrattuale e di legge. Costituisce invece elemento utile ai fini della determinazione del Trattamento di fine rapporto.

Qualora il singolo lavoratore mutasse, in corso d'anno, qualcuna delle condizioni individuali che incidono sulla determinazione della retribuzione variabile (ruolo, inquadramento, retribuzione, unità organizzativa), quando non fosse possibile la ricostruzione precisa dei relativi periodi si farà riferimento alla condizione effettiva di maggior durata nell'anno di riferimento.

Il costo complessivo delle retribuzioni variabili, comprese le erogazioni destinate ai lavoratori a tempo determinato di cui sopra, non potrà essere superiore al 25% del Risultato netto della Gestione Commerciale: di questo, il 5% è destinato alla copertura dei costi delle retribuzioni variabili individuali istituite dal successivo art. 62 e il 20% alla copertura dei costi delle retribuzioni variabili collettive di cui al successivo art. 63.

Nota a verbale

Con l'istituzione della Retribuzione variabile le parti non hanno inteso vincolare o limitare, in alcun modo, le rispettive autonomie, poteri e responsabilità.

Ai sensi dell'art. 14 comma 4 del Ccnl, le parti hanno istituito, col presente Cia, sistemi di retribuzione variabile che hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, secondo quanto stabilito dalle normative vigenti. Le parti si impegnano inoltre ad apportare in futuro le modifiche che in tal senso si rendessero necessarie per effetto di nuove normative.

ART. 62 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. 151 del Ccnl;

?? il premio aziendale di cui al successivo art. 64;

?? le indennità di funzione di cui ai precedenti artt. 17 e 18, 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.7.

ART. 63 RETRIBUZIONE VARIABILE COLLETTIVA

Per tutti i lavoratori, esclusi i quadri e i direttivi, l'ammontare della retribuzione variabile sarà determinata in rapporto al raggiungimento o al superamento degli obiettivi annuali codeterminati e non potrà superare, al 4° livello, la somma di € 1.600 riparametrati.

Le somme spettanti saranno determinate sulla base dei risultati del bilancio consuntivo.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, ai lavoratori in oggetto, con la liquidazione delle competenze relative alla conclusione del rapporto di lavoro verrà corrisposta la retribuzione variabile, determinata dal valore medio dell'ultima retribuzione variabile erogata ai lavoratori di pari livello e parametro operanti nella stessa divisione territoriale.

Nell'allegato n. 8 è riportato il Regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile.

Nota a verbale

Per l'esercizio 2003, i criteri per la determinazione della retribuzione variabile collettiva saranno quelli indicati dal Titolo XII del Contratto Integrativo Aziendale del 18/7/1996, ma col nuovo valore massimo di € 1.600.

Gli importi così determinati costituiscono il valore teorico della retribuzione variabile collettiva, di cui all'articolo 4 dell'allegato 8 del presente CIA, sui quali si applicherà, ai fini del consolidamento, quanto previsto dall'allegato 9.

TITOLO XIII - DISPOSIZIONI VARIE

ART. 64 PREMIO AZIENDALE

Il premio aziendale per ciascun livello di inquadramento è il seguente per tutti i lavoratori di Coop Estense, in relazione al livello e al parametro di inquadramento.

Quadri	€	177,25
1°	€	164,49
2°	€	143,21
3° (par. 180)	€	127,62
3° (par. 167)	€	118,42
4° (par. 155)	€	109,90
4° (par. 144)	€	102,10
5°	€	92,19
6°	€	70,91

Le eccedenze collettive preesistenti (3° elemento provinciale) di cui all'art. 154 del Ccnl, rimangono congelate nell'importo mensile di € 11,36 e spettano unicamente ai lavoratori con luogo abituale di lavoro nelle province di Modena e Ferrara, anche a tempo determinato.

Il premio aziendale spetta ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, di formazione e lavoro o di apprendistato. Il diritto effettivo a percepire il premio aziendale sarà conseguito mediante il progressivo consolidamento di quote della retribuzione variabile di cui agli artt. 62 e 63 e sino a concorrenza dei valori qui sopra indicati. Le modalità e le condizioni per il consolidamento sono regolamentate nell'allegato 7 bis.

ART. 65 MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Al fine di semplificare le procedure amministrative, la 13ª e la 14ª mensilità, di cui all'art. 160 del Ccnl, potranno essere corrisposte insieme rispettivamente alla retribuzione del mese di novembre e del mese di giugno.

ART. 66 TRATTAMENTO ECONOMICO PER INFORTUNIO

Il periodo di anticipazione di cui al terzo comma dell'art.133 del Ccnl è esteso fino al rientro del lavoratore per guarigione, nel limite massimo del diritto alla indennizzabilità da parte dell'Istituto assicuratore.

ART. 67 VISITE MEDICHE

I lavoratori che debbono essere muniti del libretto di idoneità sanitaria possono chiedere a Coop Estense il rimborso del costo sostenuto per le visite mediche necessarie per il rinnovo del libretto stesso, ad eccezione di eventuali maggiori costi causati da ritardi o negligenze da parte del lavoratore.

Gli stessi lavoratori possono chiedere il rimborso del 50% del costo sostenuto dal lavoratore per il rilascio del certificato medico che consente la ripresa del lavoro dopo 5 giorni di malattia, previsto dall'art. 41 del D.P.R.327/80; il rimborso non potrà comunque essere superiore a € 15,49.

La condizione del precedente 1° comma si applica anche ai lavoratori, già dipendenti di Coop Estense, ai quali il possesso del libretto sanitario venga richiesto successivamente all'assunzione.

Le richieste di rimborso devono essere corredate di regolare documentazione e devono essere presentate entro 30 giorni dalla data delle visite.

Nota a verbale

Le parti si faranno parte attiva verso le autorità sanitarie per avere chiarimenti sulla regolamentazione della materia e per collaborare ad una sua corretta gestione.

ART. 68 RISARCIMENTO DANNI

Le richiesta di risarcimento danni, nei limiti imputabili ai lavoratori di cui al secondo comma dell'art. 177 del Ccnl, devono essere avanzate con le modalità previste dall'art. 180 del contratto stesso.

ART. 69 ANTICIPAZIONE PER TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

La normativa riguardante le anticipazioni sul Trattamenti di fine rapporto è stabilita dall'allegato n. 10.

ART. 70 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha validità dall'1 maggio 2003 al 30 aprile 2007.

Le disposizioni del presente contratto vanno in vigore dalla stessa data, fatti salvi quegli istituti per i quali è prevista una decorrenza diversa. L'allegato 11 regolamenta in maniera specifica le gradualità da osservare per l'applicazione delle norme del presente contratto integrativo aziendale.

Il presente contratto è complessivamente migliorativo per i lavoratori, rispetto al precedente contratto integrativo aziendale.

Qualora le parti non diano disdetta, a mezzo raccomandata, del presente contratto almeno tre mesi prima della sua scadenza, esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, ferma restando la possibilità delle parti di dare disdetta con le stesse modalità di cui sopra.

ALLEGATO 1
INSTALLAZIONE DI TELECAMERE

ART. 1 INSTALLAZIONI ELENCATE DALL'ALLEGATO 1 DEL CIA 18/7/1996

Ipermercati

Area di vendita: zona boutique; zona vetrinetta del bazar e HI-FI; reparto ortofrutta; reparto salumi e latticini a libero servizio.

Ingressi e altre aree: cassa centrale; barriera casse; aree di ricevimento; zone cortilive scarico merci; accesso uffici; zone casseforti interne; zona cassaforte esterna per il prelievo valori; zone accesso clienti.

Supermercati

Ingressi e altre aree: barriera casse; zone casseforti interne; zona cassaforte esterna per il prelievo valori; zone accesso clienti.

ART. 2 ULTERIORI INSTALLAZIONI COMUNICATE AI SENSI DELL'ART. 8 DEL CIA 18/7/1996

Ipermercati

Castello: area vendita hi-fi; reparto gastronomia; entrata area vendita; barriera casse; area del tessile; ingresso centralino; uscita magazzino bazar; grande elettrodomestico; corsia dell'informazione; generi vari; area cortiliva scalo merci.

Grandemilia: barriera casse; cassa hi-fi, corsia centrale; pane pasticceria; area scarico generi vari; area scarico bazar; sosta auto, camion e guardiola; locale prelievo.

Mirandola: scarico generi vari; scarico deperibili; ingresso centralino; prelievo valori; area vendita hi-fi, pane e pasticceria, gastronomia, tessile, corsia centrale; barriera casse; acque minerali; uffici antitaccheggio; cassa centrale prestito; ingresso Concordia.

Portali: intera area di vendita, area di riserva, area di ricevimento e zone cortilive scarico merci

Supermercati

Area di vendita extra alimentari di tutti i supermercati integrati e dei supermercati di Via Canaletto e Nonantola.

Area di vendita generi vari di tutti i supermercati integrati e dei supermercati di Finale Emilia, Via Canaletto, Nonantola, Bondeno, Massafiscaglia, Nuovo Doro, Novi e S. Felice.

Area di vendita deperibili di tutti i supermercati integrati e dei supermercati di Finale Emilia, Via Canaletto, Nonantola, Nuovo Doro.

Area di carico e scarico merci di tutti i supermercati integrati e del supermercato di Specialcoop.

Ingresso dipendenti dei supermercati di Finale Emilia e di Formigine.

Area promozionale e area di riserva di tutti i supermercati integrati.

ART. 3 INSTALLAZIONI PREVISTE DA ACCORDI SINDACALI PER LE SOCIETÀ CONTROLLATE E LE MURA

Andria: tutte le aree di pertinenza dell'ipermercato. Barletta: tutte le aree di pertinenza dell'ipermercato. Bari: tutte le aree di pertinenza dell'ipermercato. Foggia: area di vendita, area d'ingresso zone di riserva, corridoi di transito fornitori e visitatori, zone cortilive scarico merci, parcheggio dipendenti. Lecce: tutte le aree di pertinenza dell'ipermercato. Le Mura: tutte le aree di pertinenza dell'ipermercato. Taranto: barriera casse, reparto elettrodomestici, ingresso principale, profumeria, calzature, acque e bevande, asciugatutto, stagionali, elettroutensili, formaggi e salumi, libero servizio, camerini prova, abbigliamento.

ALLEGATO 2
VERBALE COMMISSIONE SICUREZZA

- SINTESI DEI LAVORI -

La commissione sicurezza si è riunita il 14 e 15 gennaio e il 26 marzo 2002 per analizzare gli aspetti tecnici della materia.

Vista la premessa all'argomento, comune in tutte le tre piattaforme, la Cooperativa ha presentato i dati di sintesi relativi agli infortuni nel periodo che va dal 1996 al 2001. Dati che vengono rilevati sin dal 1993 (dal 1998 con un software dedicato).

L'indice di frequenza (n° infortuni / ore lavorate) relativo a Coop Estense evidenzia un costante miglioramento dal 1996 al 1999; nel 2000 si è registrato un incremento dello stesso indice (a livelli comunque inferiori al 1996 e 1997) che ha poi subito una nuova flessione verso il basso a partire dal 2001, per collocarsi a livelli inferiori rispetto al 1999. Il dato analizzato anche per singola divisione (Super, Iper Emilia e Iper Puglia) non fornisce una chiave di lettura differente dal dato generale di Cooperativa.

La durata media (n° giorni / n° infortuni) è passata dai 14,7 giorni del 1996 ai 13,4 del 2001. Ciò evidenzia una tipologia di infortuni di bassa gravità considerando che le cause prevalenti sono: piccoli tagli, urti e contusioni.

Dopo i dati di sintesi relativi agli infortuni sono state fornite le notizie relative a formazione ed informazione.

Coop Estense, ritenendo fondamentale l'educazione delle persone alla cultura della sicurezza, ha attivato interventi formativi prima dell'entrata in vigore della legge 626. Successivamente tutto il personale è stato formato su: normativa, rischi generali e specifici, procedure di sicurezza applicate in Coop Estense. Contemporaneamente a questa formazione sono stati organizzati corsi specifici per gli addetti alle squadre di emergenza e primo soccorso. Inoltre è stato realizzato un CD ROM per la formazione dei neoassunti. Ad oggi possiamo dire che tutto il personale ha effettuato la formazione sulla salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro e circa 1/3 è formato per la gestione delle emergenze. Il processo di formazione non si è arrestato ma è proseguito con corsi per tutti i dirigenti, per tutti i RLS, e con l'attivazione di piani formativi specifici (es. carrellisti). Oggi l'ufficio sicurezza e il settore formazione stanno realizzando un piano di formazione sulla sicurezza che vedrà coinvolti nel biennio 2002/2003 tutti i lavoratori dell'Emilia e della Puglia. La cooperativa inoltre si impegna a mantenere il numero necessario di personale formato alla gestione delle emergenze.

Per quanto riguarda l'informazione tutti i dipendenti hanno un vademecum sulla sicurezza ed è stata migliorata la segnaletica di sicurezza verticale e orizzontale. Anche l'informazione non è un argomento statico ma viene migliorata ed aggiornata quando se ne verifica la necessità (es. segnaletica in PV e cartelli in aree di riserva).

A seguire, dopo aver comunicato il numero di accertamenti sanitari nel periodo 1998 2000 (4.160 visite più 203 videoterminalisti nel 2001), si è affrontato l'argomento della movimentazione dei carichi.

Nel 1995 in collaborazione con la società EIDOS è stato calcolato l'indice di rischio in ogni reparto, in quell'occasione si decise di utilizzare il metodo NIOSH. Nel 1998 a causa dell'intervento dei fornitori sul peso dei colli si decise, insieme ai RLS e al medico competente, di ripetere la valutazione dell'indice di rischio ma di farla per singola mansione e non più per reparto, ciò al fine di avere indici più precisi. Anche per questo aggiornamento è stato utilizzato il metodo NIOSH e si è calcolato l'indice di rischio composto, cioè l'indice che tiene conto di tutte le singole e diverse lavorazioni che compie chi svolge una determinata mansione. I sopralluoghi sono stati effettuati con i RLS e con il medico competente, inoltre ogni anno vengono effettuati 6 sopralluoghi per analizzare 6 mansioni diverse proposte dai RLS. Il metodo utilizzato continua ad essere il NIOSH, al momento il più idoneo per la valutazione. Qualora si dovesse rilevare un metodo migliore per le analisi in oggetto, lo stesso sarà valutato. E' importante evidenziare come l'indice di rischio in molti casi è notevolmente migliorato. Nel 1995 alcuni si avvicinavano a 2, nell'ultima analisi nella stragrande maggioranza dei casi il rischio è inferiore a 1 e in pochi casi si avvicina o supera 1,5. Tutto ciò grazie agli interventi effettuati negli anni e cioè: aumento dei mezzi elettrici di sollevamento, riduzione dell'attività manuale in area di riserva, diminuzione degli stock (quindi meno merce da movimentare), consegna a punto vendita di pallets pronto allestimento.

Dopo aver analizzato quanto è stato fatto e quanto si fa in termini di 626, la Cooperativa, considerando la sicurezza un valore primario e dichiarando la sua volontà ad essere leader anche in questo,

ha chiesto di poter fare un confronto con il mercato, a partire dai dati di sintesi degli infortuni (indice di rischio e durata media) per continuare con attività formative, coinvolgimento dei RLS, accertamenti sanitari e quant'altro previsto dalla 626.

I rappresentanti delle OO.SS. dopo aver verificato la difficoltà a reperire sul mercato dati ed informazioni, hanno affermato che ciò che viene fatto in Coop Estense è un modello che si può esportare in altre aziende, anche per il coinvolgimento dei RLS. Viene specificato, inoltre, il senso della premessa all'argomento espressa in piattaforma. La preoccupazione si riferisce a quei negozi che presentano dati da tenere sotto controllo.

In conclusione i membri della commissione, preso atto che la cooperativa applica in maniera corretta la 626, ritengono che bisogna valorizzare il contratto integrativo con quanto di buono è stato fatto.

A tal proposito indicano nel recepimento dell'accordo interconfederale in materia di sicurezza, una strada da perseguire per continuare ad affrontare la materia in maniere adeguata allo sviluppo della Cooperativa.

ALLEGATO 3
RUOLI E INDENNITÀ DI FUNZIONE DI QUADRI E DIRETTIVI

ART. 1 TABELLE

Tabella 1: Inquadramenti e indennità di funzione

Ruolo	Livello	Fascia	Indennità
Area Manager di area maggiore	Quadro	A2	1.412,51
Area Manager di area minore	Quadro	B super	1.335,00
Manager servizio iper maggiore	Quadro	B super	1.335,00
Responsabile Logistica iper maggiore	Quadro	B super	1.335,00
Responsabile Sviluppo Risorse Umane	Quadro	B super	1.335,00
Responsabile Personale divisione smk	Quadro	B	1.283,40
Capo Negozio integrato maggiore	Quadro	B	1.283,40
Manager Servizio iper minore	Quadro	B	1.283,40
Responsabile Logistica iper minore	Quadro	B	1.283,40
Responsabile Contabilità Generale	Quadro	B	1.283,40
Responsabile Prestito Sociale	Quadro	B	1.283,40
Responsabile Amministrazione Personale	Quadro	B	1.283,40
Responsabile Personale iper maggiore	Quadro	C super	1.051,00
Coordinatore Responsabili Personale iper	Quadro	C super	1.051,00
Capo Negozio integrato minore	Quadro	C	999,34
Responsabile Personale iper minore	Quadro	C	999,34
Responsabile Manutenz. e Sicurezza Andria+Barletta	Quadro	C	999,34
Responsabile Controllo di Gestione e Controllate	Quadro	C	999,34
Responsabile Sviluppo Commerciale	Quadro	C	999,34
Responsabile Settore Tecnico divisione smk	Quadro	D	741,12
Responsabile Manutenzione e Sicurezza iper	Quadro	D	741,12
Capo Reparto Casse iper maggiore	Quadro	D	741,12
Responsabile Segreteria Generale	Quadro	D	741,12
Responsabile Comunicazione	Quadro	D	741,12
Responsabile Sviluppo Sistema Informatico	Quadro	D	741,12
Coordinatore Zone Soci Puglia	Quadro	D	741,12
Assistente Progettazione e Cantieri	Quadro	D	741,12
Responsabile Manutenzione iper	Quadro	Ccnl	180,76
Capo Negozio smk maggiore	1°	A	645,57
Capo Reparto Casse iper minore	1°	A	645,57
Capo Reparto iper	1°	A	645,57
Controller iper	1°	A	645,57
Assistente Sistemi di Sicurezza	1°	A	645,57
Responsabile Nuove Tecnologie	1°	A	645,57
Capo Ufficio Paghe	1°	A	645,57
Assistente Tecnico Cantiere	1°	A	645,57
Assistente Tecnico area A smk	1°	A	645,57
Responsabile Informatizzazione Punti Vendita	1°	A	645,57
Responsabile Zona soci	1°	A	645,57
Responsabile Sviluppo attività sociali	1°	A	645,57
Capo Negozio smk minore	1°	B	516,46
Capo Reparto integrato maggiore	1°	B	516,46
Assistente Post Vendita	1°	B	516,46
Assistente Sviluppo Risorse Umane	1°	B	516,46
Responsabile Selezione Personale	1°	B	516,46

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

Note alla tabella 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.

?? 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.

?? Per la differenziazione degli altri punti di vendita si farà riferimento alle "Note alla tabella degli inquadramenti e delle indennità di funzione" di cui all'allegato 5.

?? I trattamenti previsti per i capi reparto dei supermercati sono basati sull'attuazione della nuova organizzazione. Pertanto non sono ancora applicabili ai supermercati di Codigoro, Comacchio, Maranello, Novi, San Felice e Spilamberto, per i quali si prevede di andare a regime entro il 2004 con l'individuazione dei nuovi capi reparto.

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. 20 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);

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 1° 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.

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:

?? 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;

?? 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. 19 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 4
DISCIPLINA DEL LAVORO FESTIVO

I. EX CIA LE.IP.

LAVORO FESTIVO

Qualora l'azienda, per esigenze della gestione e di miglior utilizzo degli impianti (quali ad esempio: aperture domenicali, ristrutturazioni ed ampliamenti, preparazione di campagne promozionali, ecc.), decidesse di far ricorso al lavoro festivo dei propri dipendenti, varranno le norme seguenti:

a) è facoltà dell'azienda riorganizzare la distribuzione dell'orario di lavoro, ivi compresa la possibilità di includere la prestazione lavorativa festiva nel normale orario di lavoro settimanale;
b) i lavoratori che prestano la loro attività di domenica effettueranno il riposo settimanale in altro giorno;
c) le ore di lavoro ordinario festivo saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto, di cui all'art. 152 del Ccnl, e con la maggiorazione del 55% sulla quota oraria della retribuzione normale, di cui all'art. 151 del Ccnl;
d) le ore di lavoro straordinario e supplementare festivo saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto, di cui all'art. 152 del Ccnl, e con la maggiorazione del 90% sulla quota oraria della retribuzione normale, di cui all'art. 151 del Ccnl.

Le maggiorazioni di cui alle precedenti lettere c) e d) non sono cumulabili con altre maggiorazioni.

II. EX CIA COOP ESTENSE

ART. 42 PROGRAMMAZIONE ED ORGANIZZAZIONE

Quando è consentita dalle Autorità competenti l'apertura dei negozi in giornate festive, domenicali o infrasettimanali, è facoltà di Coop Estense avvalersi di tale autorizzazione e riorganizzare la distribuzione dell'orario di lavoro in funzione del maggior numero di giorni di apertura settimanale.

Le parti, anche attraverso il supporto dei dati dell'osservatorio di cui al precedente art. 4, esamineranno entro il mese di aprile il programma delle aperture festive dello stesso anno, ed entro ottobre il programma del primo quadrimestre dell'anno successivo; tale esame è finalizzato ad ottimizzare la riorganizzazione e la distribuzione dell'orario di lavoro in funzione del maggior numero di aperture settimanali, allo scopo di utilizzare al meglio i fattori produttivi, assicurare un adeguato livello di servizio per i consumatori e realizzare la condizione di cui al successivo art. 43.

Il confronto dovrà essere condotto nel rispetto delle procedure di cui all'art. 3 del Ccnl. In caso di successive variazioni al programma, la cooperativa ne darà tempestiva comunicazione al Consiglio dei delegati, che potrà aprire una ulteriore fase di confronto, nei termini fissati dal precedente art. 5.

Per le aperture festive valgono le seguenti condizioni:

a) gli organici saranno definiti in misura tale da garantire un adeguato livello di servizio; nella composizione degli organici si terranno in considerazione, compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative, le disponibilità e le richieste di singoli lavoratori;
b) le ore da prestare nelle festività potranno essere incluse nel normale orario di lavoro settimanale, al fine di assicurare l'apertura nelle giornate festive;
c) per i lavoratori chiamati a prestare la loro attività nella giornata festiva, il riposo settimanale cadrà in altro giorno;
d) le ore di lavoro straordinario festivo saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 35% sulla retribuzione normale; per le ore supplementari dei lavoratori part-time la maggiorazione sarà del 70%;
e) a tutti i lavoratori che avranno prestato servizio nella giornata festiva verrà riconosciuto, inoltre, 1 giorno di permesso retribuito, con conguaglio della differenza tra le ore effettivamente prestate e le ore di

permesso fruite; in alternativa al giorno di permesso, i lavoratori potranno optare per il pagamento delle ore prestate, mediante una ulteriore maggiorazione del 100% sulla retribuzione normale;

f) le ore di lavoro straordinario prestate nella settimana antecedente l'apertura festiva domenicale saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con una maggiorazione del 35%, calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale.

Nota a verbale

Le parti convengono sull'opportunità di ricercare il più ampio coinvolgimento di tutti i lavoratori, al fine di distribuire più equamente l'onere derivante dalle aperture festive.

ART. 43 RIPOSO SETTIMANALE FESTIVO

La cooperativa assicurerà al maggior numero possibile di lavoratori la possibilità di effettuare nel mese di dicembre riposi settimanali coincidenti con la festività, compatibilmente con lo svolgimento dell'attività programmata e con la realizzazione di adeguati livelli di servizio ai consumatori. Valgono pertanto le seguenti disposizioni:

a) nel 1996 tutti i lavoratori potranno effettuare almeno un riposo settimanale coincidente con una festività, e almeno l'80% potrà effettuarne due;
b) nel 1997, la suddetta percentuale sarà elevata all'85%;
c) nel 1998, la percentuale sarà del 90%;
d) nel 1999, in considerazione del fatto che le aperture festive possibili saranno solo quattro, sarà assicurato un solo riposo settimanale coincidente con una apertura festiva.

Con riferimento all'intero anno, quando le aperture festive sono 9, i riposi settimanali coincidenti con le festività di apertura sono 3, più un altro riposo per ogni multiplo di 3 aperture.

Per poter realizzare le condizioni di cui ai precedenti commi, dal riposo settimanale coincidente con la festività e dal computo delle suddette percentuali sono esclusi i lavoratori che siano stati assunti ovvero abbiano modificato il proprio contratto di lavoro in relazione anche alle aperture festive.

In caso di imprevisti che rendano di difficile attuazione quanto sopra stabilito le parti si incontreranno per valutare le adeguate contromisure.

ALLEGATO 5
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E INDENNITÀ DI FUNZIONE

I. TABELLA DEGLI INQUADRAMENTI E DELLE INDENNITÀ DI FUNZIONE

Divisione	Ruolo	Punto di vendita	Livello	Parametro	Indennità
Smk	Coordinatore carni con disosso	Integrato	3°	180	125,00
Iper	Macellaio specialista	Iper	3°	180	-
Smk	Coordinatore carni pronto taglio	Integrato	3°	180	60,00
Smk	Responsabile amministrativo	Integrato	3°	167	125,00
Iper	Capo squadra generi vari	Iper	3°	167	75,00
Iper	Capo squadra banco gastronomia	Iper	3°	167	75,00
Iper	Specialista pane e pasticceria	Iper minore	3°	167	75,00
Iper	Specialista cucina	Iper	3°	167	75,00
Iper	Specialista pasticceria	Iper maggiore	3°	167	75,00
Iper	Capo squadra ortofrutta	Iper	3°	167	75,00
Iper	Specialista pane	Iper maggiore	3°	167	75,00
Smk	Cuoco – gastronomo preparatore	Integrato	3°	167	75,00
Smk	Responsabile allestimento freschi	Integrato	3°	167	75,00
Smk	Responsabile allestimento generi vari	Integrato	3°	167	50,00
Smk	Responsabile allestimento duri	Nuovo Doro	3°	167	50,00
Smk	Responsabile allestimento non alimentari	Integrato	3°	167	25,00
Iper	Capo squadra banco pesce	Iper	3°	167	25,00
Iper	Capo squadra banco pane e pasticceria	Iper minore	3°	167	25,00
Smk	Specialista banco salumi latticini	Integrato	3°	167	25,00
Iper	Specialista banco salumi e formaggi	Iper	3°	167	25,00
Iper e smk	Fornaio	Iper e Integrato	3°	167	-
Iper	Manutentore specializzato	Iper	3°	167	-
Iper	Impiegato specializzato procedure casse	Iper	3°	167	-
Iper	Coordinatore casse	Iper	3°	167	-
Iper	Specialista di magazzino non alimentari	Iper.	3°	167	-
Smk	Pasticciere	Integrato	3°	167	-
Smk	Specialista pesce	Integrato	3°	167	-
Iper	Capo squadra libero servizio e surgelati	Iper maggiore	3°	167	-
Iper	Capo squadra bazar leggero	Iper	4°	155	25,00
Iper	Capo squadra banco pane e pasticceria	Iper maggiore	4°	155	25,00
Iper	Capo squadra postvendita	Iper	4°	155	25,00
Iper	Capo squadra tessile	Iper	4°	155	25,00
Iper	Capo squadra bazar pesante	Iper	4°	155	25,00
Iper	Capo squadra libero servizio e surgelati	Iper minore	4°	155	25,00
Iper	Ordinatore bazar leggero	Iper	4°	144	75,00
Iper	Ordinatore bazar pesante	Iper	4°	144	75,00
Iper	Ordinatore tessile	Iper	4°	144	75,00
Iper	Ordinatore libero servizio e surgelati	Iper	4°	144	75,00
Iper	Addetto specializzato informatica	Iper	4°	144	75,00
Iper	Ordinatore ortofrutta	Iper	4°	144	75,00
Iper	Ordinatore generi vari	Iper	4°	144	75,00
Smk	Addetto specializzato pane e pasticceria	Integrato	4°	144	75,00
Iper e smk	Addetto specializzato ortofrutta	Iper e Integrato	4°	144	75,00
Iper	Addetto specializzato informazione	Iper	4°	144	75,00
Iper e smk	Addetto produzione pane e pasticceria	Iper e smk	4°	144	50,00

Iper e smk	Addetto produzione cucina	Iper e smk	4°	144	65,00
Smk	Coordinatore carni con disosso.	Maggiore	3°	180	75,00
Smk	Coordinatore carni pronto taglio	Maggiore	3°	180	50,00
Smk	Responsabile amministrativo	Maggiore	3°	167	75,00
Smk	Cuoco – gastronomo preparatore	Maggiore	3°	167	50,00
Smk	Responsabile allestimento freschi	Maggiore	3°	167	60,00
Smk	Responsabile allestimento duri	Maggiore	3°	167	40,00
Smk	Specialista banco salumi latticini	Maggiore	3°	167	25,00
Smk	Fornaio	Maggiore	3°	167	-
Smk	Pasticciere	Maggiore	3°	167	-
Smk	Specialista pesce	Maggiore	3°	167	-
Smk	Addetto specializzato pane e pasticceria	Maggiore	4°	144	75,00
Smk	Addetto specializzato ortofrutta	Maggiore	4°	144	75,00
Smk	Coordinatore carni con disosso.	Minore	3°	180	65,00
Smk	Coordinatore carni pronto taglio	Minore	3°	180	25,00
Smk	Responsabile amministrativo	Minore	3°	167	50,00
Smk	Responsabile allestimento freschi	Minore	3°	167	-
Smk	Responsabile allestimento duri	Minore	3°	167	-
Smk	Capo reparto carni	Superette	3°	180	40,00
Smk	Coordinatore generi vari	Superette	3°	167	25,00

Note alla tabella degli inquadramenti e delle indennità di funzione

1) Per "iper maggiore" si intende ogni ipermercato che abbia consolidato tutti e tre i seguenti parametri:
   a) vendite per almeno 100 milioni di euro annui;
   b) la presenza di almeno 11 reparti commerciali, oltre a Logistica, Casse, Servizio e staff centrali (controllo e amministrazione, personale, manutenzione, ecc.)
   c) un organico non inferiore a 250 equivalenti full time a tempo indeterminato (computo pro quota dei part time).

   Attualmente sono da considerarsi perciò come "iper maggiori" Castello, Grandemilia e Portali, mentre tutti gli altri sono "iper minori". Quando non è riportata la specificazione "maggiore" o "minore", si intende che il trattamento è lo stesso per tutti gli ipermercati.
2) Nella divisione supermercati, i punti di vendita sono stati suddivisi in quattro categorie in relazione a vendite, organico e complessità organizzativa; quest'ultimo parametro è stato usato solo per differenziare gli Integrati, che vengono così definiti: supermercati di dimensione superiore ai 2.000 mq di area di vendita, con la presenza di un consistente settore non alimentari. I parametri sono tutti riferiti ad una situazione che sia consolidata. Attualmente i supermercati vengono perciò classificati come segue:
   a) Integrati: Argenta; Carpi via Peruzzi; Castelfranco; Copparo; Formigine; Portomaggiore; Sassuolo Mezza Via; Vignola; limitatamente ai fini della classificazione, è assimilato agli integrati anche l'attuale supermercato alimentari "Nuovo Doro";
   b) Supermercati maggiori (oltre 9 milioni di euro annui di fatturato e almeno 27 equivalenti full time a tempo indeterminato): Bondeno; Carpi via Magazzeno; Castelnuovo Rangone; Finale Emilia; I Gelsi; Modena via Canaletto; Nonantola; Soliera; SpecialCoop;
   c) Supermercati minori (oltre 6,5 milioni di euro annui di fatturato e almeno 19 equivalenti full time a tempo indeterminato): Codigoro; Comacchio; Maranello; Modena v. Galaverna; Novi; San felice; Sassuolo Via Goito; Spilamberto;
   d) Superette (punto di vendita di dimensioni inferiori ad un supermercato minore, in uno o più dei parametri sopra elencati): Campogalliano; Carpi via Meloni; Massafiscaglia; Migliarino; Piumazzo; Ravarino; Rovereto; Sassuolo Via Mosca; Tresigallo.
3) Il trattamento previsto per l'addetto produzione pane e pasticceria sarà riconosciuto anche quando il lavoratore sia addetto alla produzione di solo pane o di sola pasticceria.
4) Le parti aggiorneranno la tabella degli inquadramenti ogni qual volta ciò sia reso necessario dall'evoluzione dell'organizzazione aziendale.

II. DEFINIZIONI

Le definizioni che seguono sono funzionali ad una migliore comprensione dei contenuti dei ruoli; ma in ogni caso, gli inquadramenti e le indennità convenute tra le parti sono solo quelle previste nella tabella

precedente. Resta inteso che per ognuno dei ruoli sotto elencati sono richieste adeguate e specifiche capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorica, tecnica e pratica, che mettano il lavoratore in condizione di ricoprire in autonomia e con perizia il ruolo affidato.

Coordinatore carni con disosso.

Macellaio provetto cui è affidata la responsabilità dell'intero ciclo delle lavorazioni interne, a partire dal disosso delle mezzene, anche coordinando l'attività dei macellai e degli altri addetti del reparto. Garantisce la qualità della carne posta in vendita e dei relativi tagli, la frollatura e le rese, in relazione a parametri aziendali definiti; verifica la qualità della carne all'arrivo; garantisce lo stoccaggio dei prodotti nelle celle e la loro giusta rotazione; assicura il rispetto delle norme igienico-sanitarie e antinfortunistiche. Formula le proposte di ordine delle merci. Supporta il Capo Reparto nella formazione dei macellai, nel miglioramento dei processi di lavorazione e produzione interni e nel buon funzionamento complessivo del reparto.

Macellaio specialista (Specialista di macelleria).

Macellaio provetto cui è affidata la responsabilità delle lavorazioni interne, anche coordinando l'attività dei macellai e degli altri addetti del reparto. Garantisce la qualità della carne posta in vendita e dei relativi tagli, la frollatura e le rese, in relazione a parametri aziendali definiti; verifica la qualità della carne all'arrivo; garantisce lo stoccaggio dei prodotti nelle celle e la loro giusta rotazione; assicura il rispetto delle norme igienico-sanitarie e antinfortunistiche. Formula le proposte di ordine delle merci. Supporta il Capo Reparto nella formazione dei macellai, nel miglioramento dei processi di lavorazione e produzione interni e nel buon funzionamento complessivo del reparto.

Coordinatore carni pronto taglio.

Macellaio provetto cui è affidata la responsabilità delle lavorazioni interne, anche coordinando l'attività dei macellai e degli altri addetti del reparto. Garantisce la qualità della carne posta in vendita e dei relativi tagli, la frollatura e le rese, in relazione a parametri aziendali definiti; verifica la qualità della carne all'arrivo; garantisce lo stoccaggio dei prodotti nelle celle e la loro giusta rotazione; assicura il rispetto delle norme igienico-sanitarie e antinfortunistiche. Formula le proposte di ordine delle merci. Supporta il Capo Reparto nella formazione dei macellai, nel miglioramento dei processi di lavorazione e produzione interni e nel buon funzionamento complessivo del reparto.

Responsabile amministrativo (Responsabile del punto d'ascolto).

Lavoratore responsabile del buon funzionamento di tutte le attività del punto d'ascolto e delle procedure amministrative del supermercato; in particolare, coordina e assiste gli addetti al punto di ascolto e al prestito da soci, con particolare riferimento al rapporto con i consumatori; verifica i fondi cassa e la quadratura contabile giornaliera del punto vendita; prepara i dati amministrativi per le riunioni della direzione del negozio. Collabora con il capo negozio e i capi reparti nella gestione efficace del flusso delle informazioni interne al punto di vendita. Coadiuva il capo reparto generi vari e duri, coordinando il personale della barriera casse.

Capo squadra.

Lavoratore che assicura il completo allestimento della merce del reparto entro l'orario previsto e secondo gli schemi definiti, operando esso stesso e organizzando la squadra di allestitori. Assicura che siano rispettati: le normative e le disposizioni igienico-sanitarie e antinfortunistiche; gli standard qualitativi delle merci poste in vendita; i criteri di rotazione delle merci; la corretta esposizione delle etichette e dei cartelli promozionali; lo smaltimento degli imballi e dei residui di lavorazione secondo le procedure previste. Può essere chiamato a presidiare le attività di ricevimento merce effettuando un controllo quantitativo e qualitativo; può essere chiamato anche a partecipare alle attività di vendita ed in particolare a fornire assistenza ai consumatori.. Coadiuva il Capo Reparto per lo svolgimento dei programmi di formazione dei neoassunti e per le valutazioni del percorso formativo.

Nota sull'inquadramento del capo squadra

Per l'inquadramento al 3° o al 4° livello, le parti hanno fatto riferimento in particolare a:

- Dimensioni della squadra e del reparto e complessità merceologica;
- Svolgimento di tutte o parte delle attività sopra elencate;
- Assenza o presenza di altre figure con funzioni di coordinamento sovrapponibili (ad esempio: specialista e capo squadra banco pane e pasticceria negli iper maggiori).

Specialista pane e pasticceria.

Lavoratore che sovrintende alle produzioni e alle lavorazioni interne del reparto pane e pasticceria. Assicura il controllo continuo della freschezza e della qualità organolettica dei prodotti; effettua gli interventi necessari per il rispetto delle disposizioni e dei criteri aziendali in materia igienico-sanitaria e delle norme antinfortunistiche; effettua gli interventi necessari al rispetto degli standard prestabiliti. Garantisce la corretta applicazione delle schede di produzione. Coadiuva il Capo reparto nella definizione delle quantità di produzione giornaliere, nella definizione degli ordini dei prodotti e delle materie prime, verificandone la qualità; garantisce lo stoccaggio dei prodotti nelle celle e la loro giusta rotazione. Al fine di assicurare la massima qualità e resa, fa proposte al Capo Reparto in merito a: miglioramento dei processi di lavorazione e produzione interna; selezione dei fornitori e delle materie prime; aggiornamento e rotazione degli assortimenti in funzione delle stagionalità. .

Quando l'organizzazione contempla uno specialista pane e uno specialista pasticceria, le attribuzioni di cui sopra devono essere riferite ai prodotti specifici.

Specialista cucina.

Lavoratore che, con la sua attività diretta e con il coordinamento di altri addetti, assicura le produzioni e le lavorazioni interne della cucina e della gastronomia, secondo gli standard di qualità e di rendimento prestabiliti. Assicura la qualità e la freschezza e dei prodotti ; effettua gli interventi necessari per il rispetto delle disposizioni e dei criteri aziendali in materia igienico-sanitaria e delle norme antinfortunistiche. Garantisce la corretta applicazione delle schede di produzione e il rispetto dei criteri espositivi dei prodotti a banco. Coadiuva il Capo reparto nella definizione delle quantità di produzione giornaliere. Al fine di assicurare la massima qualità e resa, fa proposte al Capo Reparto in merito a miglioramento dei processi di lavorazione e produzione interna; aggiornamento e rotazione degli assortimenti in funzione delle stagionalità..

Cuoco – gastronomo preparatore.

Lavoratore che, con la sua attività diretta e con il coordinamento di altri addetti, assicura le produzioni e le lavorazioni interne della cucina e della gastronomia, secondo gli standard di qualità e di rendimento prestabiliti. Assicura la qualità e la freschezza dei prodotti ; effettua gli interventi necessari per il rispetto delle disposizioni e dei criteri aziendali in materia igienico-sanitaria e delle norme antinfortunistiche. Garantisce la corretta applicazione delle schede di produzione e il rispetto dei criteri espositivi dei prodotti a banco. Coadiuva il Capo reparto nella definizione delle quantità di produzione giornaliere. Al fine di assicurare la massima qualità e resa, fa proposte al Capo Reparto in merito a: miglioramento dei processi di lavorazione e produzione interna; aggiornamento e rotazione degli assortimenti in funzione delle stagionalità.

Responsabile allestimento.

Lavoratore che assicura il completo allestimento della merce del reparto entro l'orario previsto e secondo gli schemi definiti, operando esso stesso e organizzando la squadra di allestitori. Assicura che siano rispettati: le normative e le disposizioni igienico-sanitarie e antinfortunistiche; gli standard qualitativi delle merci poste in vendita; i criteri di rotazione delle merci; la corretta esposizione delle etichette e dei cartelli promozionali; lo smaltimento degli imballi e dei residui di lavorazione secondo le procedure previste. Effettua il ricevimento delle merci e il relativo controllo quantitativo e qualitativo. Effettua proposte di ordine per il capo reparto. Può essere chiamato anche a partecipare alle attività di vendita ed in particolare a fornire assistenza ai consumatori. Coadiuva il Capo Reparto per lo svolgimento dei programmi di formazione dei neoassunti e per le valutazioni del percorso formativo.

Specialista di banco salumi latticini (Specialista di banco salumi e formaggi).

Lavoratore che sovrintende alle attività di vendita secondo gli standard di servizio aziendali, operando esso stesso e organizzando gli addetti del banco. Garantisce la presentazione ottimale del banco e la corretta rotazione dei prodotti; controlla le merci in arrivo verificandone la qualità, garantisce il loro stoccaggio nelle celle e la loro giusta rotazione; assicura il controllo continuo della freschezza e della qualità organolettica dei prodotti; effettua gli interventi necessari per il rispetto delle disposizioni e dei criteri aziendali in materia igienico-sanitaria e delle norme antinfortunistiche; effettua gli interventi necessari al rispetto degli standard prestabiliti. Propone gli ordini al capo reparto e lo supporta per l'attuazione dei programmi di formazione dei neoassunti e delle relative valutazioni. Nei supermercati in cui il banco salumi e latticini comprende anche i prodotti di pane e pasticceria, lo specialista ha competenza e responsabilità anche per queste merceologie.

Fornaio.

Lavoratore con adeguate e specifiche capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorica, tecnica e pratica che in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni e procedure assegnate, svolge con perizia tutte le operazioni e le fasi del ciclo della panificazione.

Manutentore specializzato.

Figura corrispondente a quella di "operaio specializzato provetto", di cui al profilo 3 del 3° livello parametro 167 (art. 48 del Ccnl).

Impiegato specializzato procedure casse

Lavoratore che assicura la correttezza delle procedure amministrative, finanziarie e fiscali degli incassi, anche con il coordinamento di altri addetti. Coadiuva il capo reparto nella definizione dell'organizzazione degli orari di lavoro, nella definizione dei piani ferie e alla completa funzionalità del reparto in relazione ai parametri ed agli standard di servizio aziendali definiti,. Tra i suoi compiti rientrano, all'occorrenza, il coordinamento in cassa centrale e l'operatività diretta in cassa.

Coordinatore casse.

Lavoratore che assicura la correttezza delle procedure amministrative, finanziarie e fiscali degli incassi .Presidia la completa funzionalità ed efficienza della barriera attenendosi ai parametri ed agli standard di servizio aziendali definiti, coordinando gli addetti di reparto. In particolare assicura: il corretto svolgimento delle pause; le integrazioni di denaro agli addetti di cassa; il riordino del denaro verso le banche; la gestione delle carte telefoniche in collaborazione con l'area commerciale di competenza; le operatività connesse alla gestione degli aspetti amministrativi/finanziari delle vendite; la trasmissione delle comunicazioni operative al personale del reparto. Con la sua attività assicura il rispetto delle procedure definite nei confronti del cliente e, all'occorrenza, l'operatività diretta in cassa.

Specialista di magazzino non alimentari

Lavoratore incaricato della gestione dello stoccaggio delle merci non alimentari, anche attraverso il coordinamento di altri addetti, e nel rispetto dei parametri definiti e dei relativi livelli di servizio e di produttività. Segnala tempestivamente al responsabile della logistica le criticità relative alle giacenza e alla rotazione delle merci. Assicura il rispetto delle norme antinfortunistiche.

Tra le mansioni svolte con carattere di continuità rientrano: la preparazione della merce per le consegne esterne ai clienti, garantendo la corrispondenza tra prodotto venduto e prodotto consegnato; il controllo della merce preparata dai magazzinieri per le consegne a domicilio. Garantisce il rispetto delle procedure definite nei confronti dei fornitori e, all'occorrenza, può essere chiamato a svolgere le attività di ricevimento delle merci.

Pasticciere.

Lavoratore con adeguate e specifiche capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorica, tecnica e pratica che in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni e procedure assegnate, svolge con perizia tutte le operazioni e le fasi del ciclo produzione (impasto, cottura, decorazione, farcitura, ecc.).

Specialista pesce.

Lavoratore che sovrintende alle attività di vendita secondo gli standard di servizio aziendali, operando esso stesso e organizzando gli addetti del banco. Garantisce la presentazione ottimale del banco e la corretta rotazione dei prodotti; controlla le merci in arrivo verificandone la qualità, garantisce il loro stoccaggio nelle celle e la loro giusta rotazione; assicura il controllo continuo della freschezza e della qualità organolettica dei prodotti; effettua gli interventi necessari per il rispetto delle disposizioni e dei criteri aziendali in materia igienico-sanitaria e antinfortunistica; effettua gli interventi necessari al rispetto degli standard prestabiliti. Propone gli ordini al capo reparto e lo supporta per l'attuazione dei programmi di formazione dei neo-assunti e delle relative valutazioni.

Ordinatore.

Lavoratore adibito al riordino dei prodotti continuativi. Contribuisce alla formulazione degli ordini legati alle promozioni, in base alle specificità di ciascun reparto, alle rotazioni dei prodotti e alla corretta gestione degli stock. Conosce in tempo reale la situazione degli inevasi e segnala al capo reparto le problematiche riguardanti gli ordini e i rapporti con i fornitori. In base alle procedure e alle disposizioni

ricevute, effettua inventari periodici su merceologie specifiche al fine di verificare la corrispondenza tra giacenza teorica e giacenza reale.

Addetto specializzato informatica.

Venditore esperto di informatica e multimediale in genere. Possiede le necessarie conoscenze merceologiche e assicura l'aggiornamento continuo di tutto il personale del reparto, sulle informazioni specifiche di prodotto; cura l'aggiornamento puntuale delle schede tecniche dei prodotti esposti. Contribuisce alla formulazione dell'ordine dei prodotti sopra indicati, in relazione agli stock giacenti. Cura e aggiorna la presentazione di questi prodotti in area vendita.

Addetto specializzato banco pane e pasticceria.

Venditore esperto di prodotti di pane e pasticceria adibito, oltre che alla vendita, al controllo della buona tenuta del banco, dei parametri di servizio al consumatore, del rispetto dei criteri espositivi e del rispetto delle normative igienico-sanitarie. Segnala al capo reparto gli eventuali problemi riscontrati e fa proposte per il miglioramento della gestione.

Dove il banco pane pasticceria è inserito nel banco latticini e salumi, le funzioni sopra elencate sono affidate allo specialista di banco latticini e salumi.

Addetto specializzato ortofrutta

Lavoratore esperto che, oltre alle normali attività di addetto di reparto, è adibito al controllo della buona tenuta dei banchi, del rispetto dei parametri di servizio al consumatore e dei criteri espositivi e del rispetto delle normative igienico-sanitarie. Effettua gli interventi necessari al mantenimento e al ripristino degli standard aziendali, secondo le procedure vigenti. Segnala al capo reparto gli eventuali problemi riscontrati e fa proposte per il miglioramento della gestione.

Addetto specializzato informazione

Venditore esperto di prodotti del reparto informazione (libri, musica, DVD, videocassette, ecc.). Possiede le necessarie conoscenze merceologiche e assicura l'aggiornamento continuo di tutto il personale del reparto, sulle informazioni specifiche di prodotto. Contribuisce alla formulazione dell'ordine dei prodotti sopra indicati, in relazione agli stock giacenti. Cura e aggiorna la presentazione di questi prodotti in area vendita.

Addetto produzione pane e pasticceria

Addetto esperto adibito alla produzione di pane e pasticceria, per la quale ha acquisito un'adeguata conoscenza merceologica e una significativa esperienza tecnica e pratica, relativa alle varie operazioni del ciclo di produzione (impasto, lievitazione, cottura, decorazione, farcitura, conservazione, ecc.).

Addetto produzione cucina

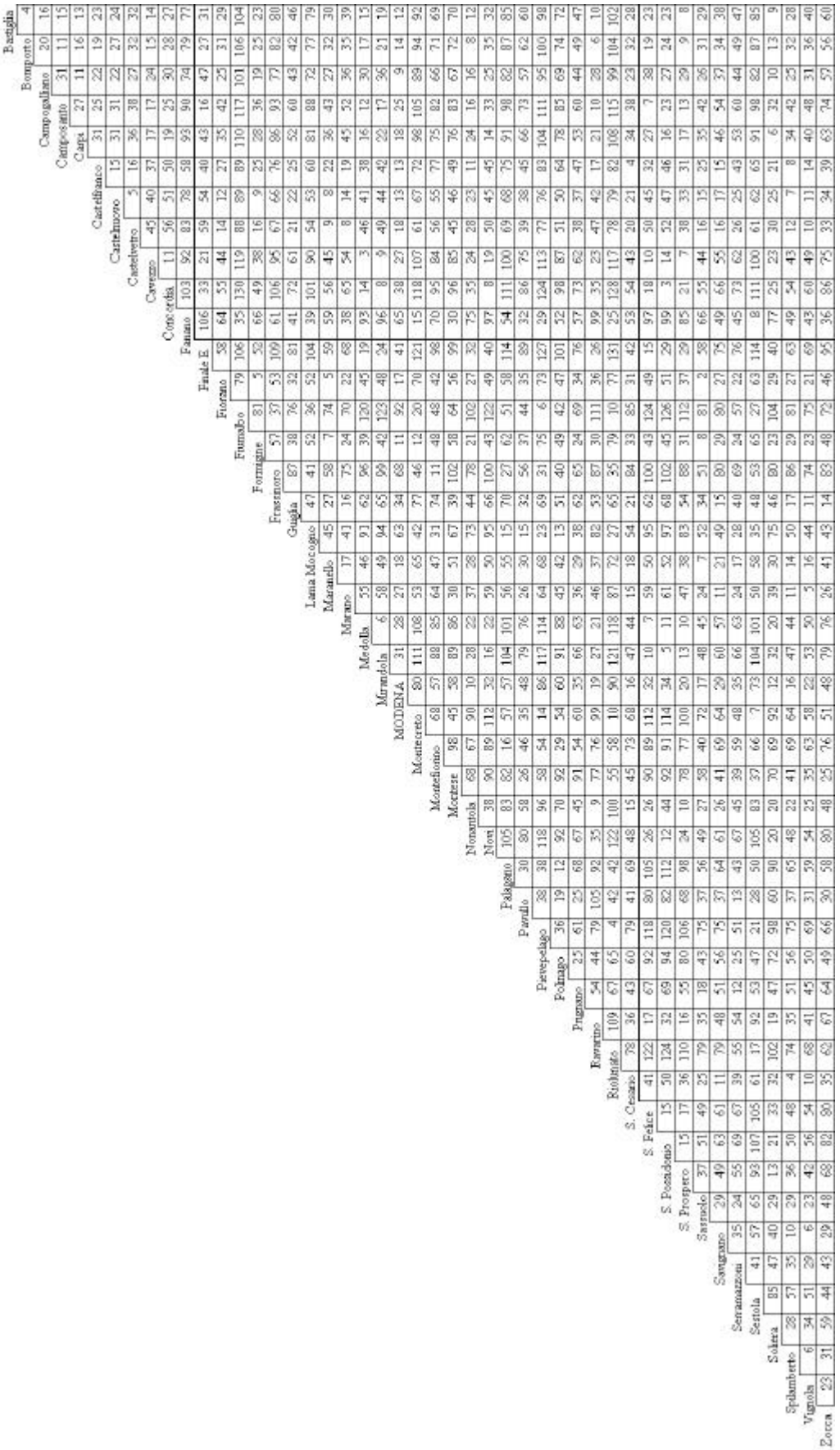
Addetto esperto adibito alla cucina, per la quale ha acquisito un'adeguata conoscenza merceologica e una significativa esperienza tecnica e pratica, relativa alle varie operazioni del ciclo di produzione (preparazione, cottura, presentazione, conservazione, ecc.).

ALLEGATO 6
DISTANZE CHILOMETRICHE

Per l'Emilia restano confermate le tabelle in allegato al CIA 10/12/1992, con le modifiche successivamente concordate e quelle che si renderanno necessarie in futuro. Di seguito, in questo allegato, sono riportate le distanze chilometriche aggiornate al 10 febbraio 2004.

Per la Puglia, si farà riferimento alle distanze individuate dalla prassi in essere, da verificare tra le parti entro il 30 giugno 2004.

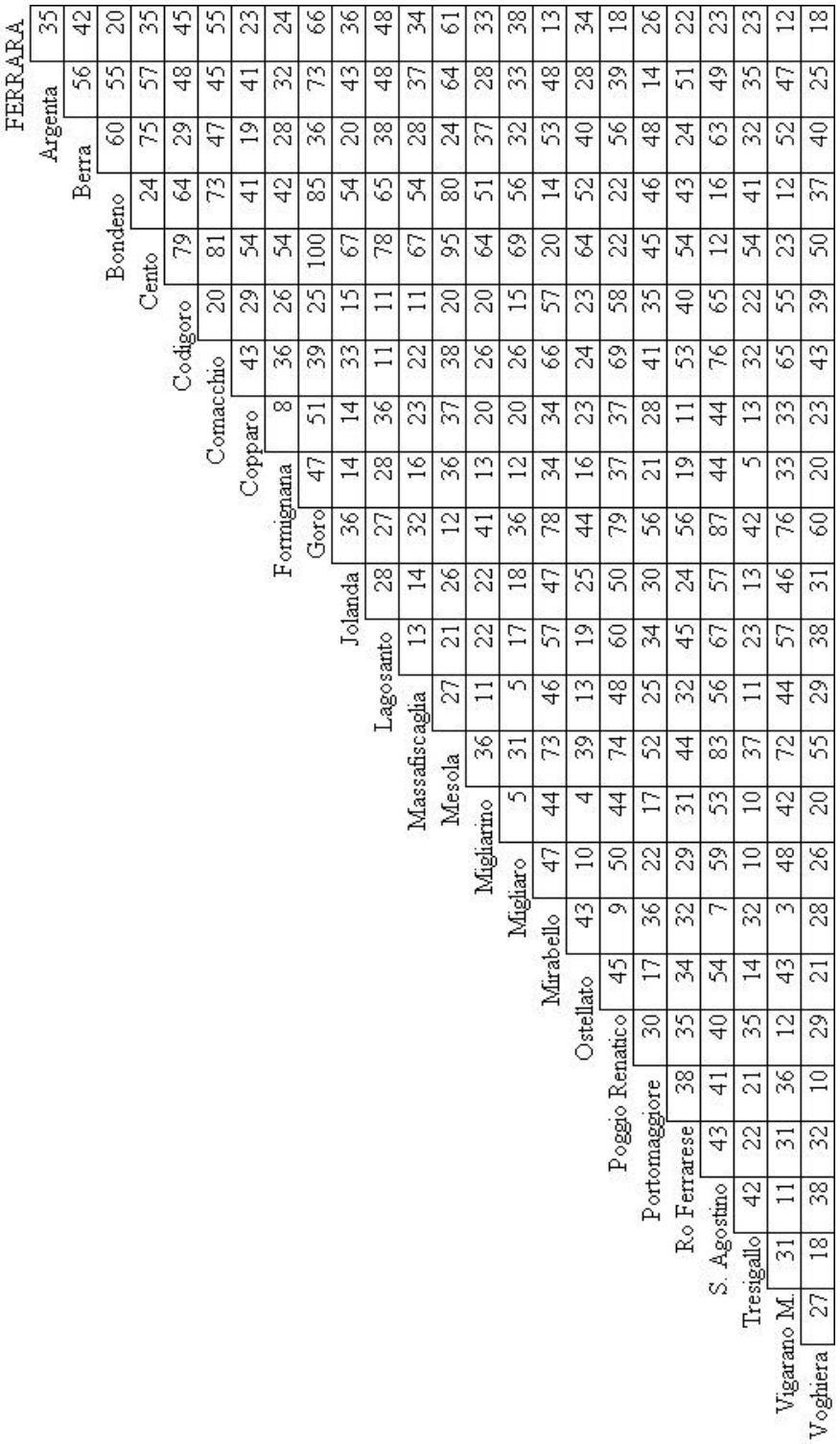
TABELLA 1: DISTANZE TRA I COMUNI DELLA PROVINCIA DI MODENA



	Pavullo	Polinago	Prignano	Riolunato	Fanano	Fiumalbo	Fiorano	Frassinoro	Montefiorino	Palagano	Prignano	Sestola	Serramazzoni	Sassuolo	Sassuolo	Sestola	Solara	Spilamberto	Vignola	Zocca
Pavullo	0	36	54	109	103	79	58	57	68	30	105	41	35	37	29	41	85	28	6	23
Polinago	36	0	25	67	92	65	79	37	53	38	83	47	24	51	49	57	47	57	34	31
Prignano	25	61	0	54	44	79	105	92	35	9	77	76	99	19	13	40	29	35	10	59
Riolunato	54	67	65	0	4	42	42	122	100	55	58	10	90	121	36	74	50	48	29	43
S. Cesario	109	67	43	60	79	41	69	48	15	45	73	68	16	47	44	15	18	54	21	84
S. Felice	78	36	67	92	118	80	105	26	26	90	89	112	32	10	7	59	50	95	62	100
S. Possidonio	41	122	17	67	92	118	80	105	26	26	90	89	112	32	10	7	59	50	95	62
S. Prospero	15	50	124	32	69	94	120	82	112	12	44	92	91	114	34	5	11	61	52	97
Sassuolo	15	17	36	110	16	55	80	106	68	98	24	10	78	77	100	20	13	10	47	38
Sassuolo	37	51	49	25	79	35	18	43	75	37	56	49	27	58	40	72	17	48	45	24
Savignano	29	49	63	61	11	79	48	51	56	75	37	64	61	26	41	69	64	29	60	57
Serramazzoni	35	24	55	69	67	39	55	54	12	25	51	13	43	67	45	39	59	48	35	66
Sestola	41	57	65	93	107	105	61	17	92	53	47	21	28	50	105	83	37	66	7	73
Solara	85	47	40	29	13	21	33	32	102	19	47	72	98	60	20	20	70	69	92	12
Spilamberto	28	57	35	10	29	36	50	48	4	74	35	51	56	75	37	65	48	22	41	69
Vignola	6	34	51	29	6	23	42	56	54	10	68	41	45	50	69	31	59	54	25	35
Zocca	23	31	59	44	43	29	48	68	80	35	62	67	64	49	66	30	58	80	48	25

	Maranello	Marano	Medolla	Mirandola	MODENA	Montecreto	Montefiorino	Nonantola	Novi	Palagano	Pavullo	Pievepelago	Polinago	Prignano	Riolunato	S. Cesario	S. Felice	S. Possidonio	S. Prospero	Sassuolo	Sassuolo	Savignano	Serramazzoni	Sestola	Solara	Spilamberto	Vignola	Zocca
Pavullo	17	55	6	31	80	68	57	98	38	30	38	36	25	54	109	78	41	122	15	17	37	29	35	41	85	28	6	23
Polinago	43	46	49	28	111	88	57	45	89	83	80	19	61	44	79	43	17	67	92	36	110	16	55	80	106	68	98	24
Prignano	16	93	94	22	108	85	88	86	89	82	83	58	25	65	94	120	82	112	44	92	91	114	34	5	11	61	52	97
Riolunato	75	62	65	99	112	99	76	54	54	16	9	77	76	58	120	106	68	98	24	10	78	77	100	20	13	10	47	38
S. Cesario	24	39	102	42	57	46	35	14	60	35	48	26	46	58	54	79	4	42	100	55	58	10	90	121	36	74	50	48
S. Felice	32	94	65	99	42	77	46	35	54	60	91	54	60	45	92	94	80	106	68	98	24	10	78	77	100	20	13	10
S. Possidonio	39	120	123	48	24	121	68	63	16	57	104	101	56	55	15	70	27	62	51	58	114	54	35	89	32	86	75	39
S. Prospero	19	45	96	24	59	42	48	102	58	64	56	99	30	15	32	56	37	44	35	88	31	112	37	29	85	21	7	38
Sassuolo	48	42	98	24	32	98	70	64	27	17	41	65	27	38	39	102	58	64	56	99	30	96	85	45	46	49	76	83
Sassuolo	11	41	39	102	58	48	42	64	56	99	30	96	85	45	46	49	76	83	67	72	56	55	77	75	82	66	71	69
Savignano	46	14	42	40	27	48	42	98	70	95	84	56	55	46	49	44	42	44	18	13	67	72	98	105	89	94	92	
Serramazzoni	38	3	9	49	27	18	13	61	67	72	98	105	89	94	92													
Sestola	16	46	96	24	38	17	18	65	72	76	66	61	62	65	91	98	87	82	66	71	69							
Solara	12	30	64	28	32	41	13	67	75	83	77	62	65	91	98	87	85	69	74	72								
Spilamberto	22	5	58	21	102	41	27	39	30	20	39	30	23	104	29	40	81	27	63									
Vignola	44	16	41	43	14	78	83	48	72	46	95																	
Zocca	11	74	23	75	21	69	43	60	49	10	11	14	40	48	31	36	40											

TABELLA 2: DISTANZE TRA I COMUNI DELLA PROVINCIA DI FERRARA



	FERRARA	Argenta	Berra	Bondeno	Cento	Codigoro	Comacchio	Copparo	Formignana	Goro	Jolanda	Lagosanto	Massafiscaglia	Mesola	Migliarino	Migliaro	Mirabello	Ostellato	Poggio Renatico	Portomaggiore	Ro Ferrarese	S. Agostino	Tresigallo	Vigarano M.	Voghiera
Argenta	35																								
Berra	42	56																							
Bondeno	20	55	60																						
Cento	35	57	75	24																					
Codigoro	45	48	29	64	79																				
Comacchio	55	45	47	73	81	20																			
Copparo	23	41	19	41	54	29	43																		
Formignana	24	32	28	42	54	26	36	8																	
Goro	66	73	36	85	100	25	39	51	47																
Jolanda	36	43	20	54	67	15	33	14	14	36															
Lagosanto	48	48	38	65	78	11	11	36	28	27	28														
Massafiscaglia	34	37	28	54	67	11	22	23	16	32	32	14	13												
Mesola	61	64	24	80	95	20	38	37	36	12	26	21	27												
Migliarino	33	28	37	51	64	20	26	20	13	41	22	22	11	36											
Migliaro	38	33	32	56	69	15	26	20	12	36	18	17	5	31	5										
Mirabello	13	48	53	14	20	57	66	34	34	78	47	57	46	73	44	47									
Ostellato	34	28	40	52	64	23	24	23	16	44	25	19	13	39	4	10	43								
Poggio Renatico	18	39	56	22	22	58	69	37	37	79	50	60	48	74	44	50	9	45							
Portomaggiore	26	14	48	46	45	54	41	28	21	56	30	34	25	52	17	22	36	17	30						
Ro Ferrarese	22	51	24	43	54	40	53	11	19	56	24	45	32	44	31	29	32	34	35	38					
S. Agostino	23	49	63	16	12	65	76	44	44	87	57	67	56	83	53	59	7	54	40	41	43				
Tresigallo	23	35	32	41	54	22	32	13	5	42	13	23	11	37	10	10	32	14	35	21	22	42			
Vigarano M.	12	47	52	12	23	55	65	33	33	76	46	57	44	72	42	48	3	43	12	36	31	11	31		
Voghiera	18	25	40	37	50	39	43	23	20	60	31	38	29	55	20	26	28	21	29	10	32	38	27		

TABELLA 3: DISTANZE FRAZIONI/NEGOZI DELLA PROVINCIA DI MODENA

MODENA	Mirandola	Finale	S.Felice	Nonantola	Ravarino	Soliera	Carpi	Novi	Rovereto	Campogalliano	Castelfranco	Piumazzo	Spilamberto	Vignola	Castelnuovo	Maranello	Sassuolo	Formigine	Modena
BOMPORTO																			
Gorghetto-Solara	23	21	13	14	12	18	21			25									
CAMPI																			
Corrile	15		20	23	20	5		14	8	22									
CASTELFRANCO EMILIA																			
Piumazzo				17	23						7		4	10	11	19			19
Gaggio				5	11	18				15			15	21	16		20		8
FINALE EMILIA																			
Casumaro	31		22		33														
Massa	17		8	25	19														
FORMIGINE																			
Colombaro										24	20	15	13	18	4	5	11		16
Colombarone										14	28	33	24	29	15	13	7		14
MIRANDOLA																			
S.Marino-Basa-S.Gobbo-Gavello		16	16		33			27	28										
Quarantoli		27	13	31	30		28	16	18										
Mortizzuolo-Mte S.Pell.		19	5	23	22		27	21	19										
MODENA																			
Albareto	27		28	7	15	7	18			11	16	21	19	25	19	24	23	17	
S.Damaso				11	20	18	24			15	9	14	10	16	8	17	21	15	
S.Donnino				13	22	20	26			17	11	16	7	14	6	14	23	17	
Portile-Paganine				16	25	20	26			17	14	19	11	20	4	11	14	8	
Paggiovara				17	26	18	24			15	20	25	21	27	11	11	10	4	
Marzaglia				20	29	19	25			8	23	28	26	32	23	19	12	11	
Ganaceto	32			14	23	6	12			6	17	22	22	28	19	21	20	14	
NOVI DI MODENA																			
Rovereto	14		23			15	10			21									
SAN CESARIO SUL PANARO																			
S. Anna				9	18	22				19	3	8	11	17	18	22	29	21	10
S. Ambrogio				8	17	19				16	6	11	14	20	21	19	26	18	7
SOLIERA																			
Sozzigalli	26	34	27	14	13		7	21	16	16									15

Per le distanze non espressamente previste dalla presente tabella valgono le distanze di cui alla precedente tabella n.1

TABELLA 4: DISTANZE FRAZIONI/NEGOZI DELLA PROVINCIA DI FERRARA

FERRARA	Bondeno	Ferrara	Copparo	Berra	Jolanda	Codigoro	Massa-fiscaglia	Tresigallo	Miglia-rino	Comac-chio	Porto-maggiore	Argenta	Finale
ARGENTA													
Campotto		41					43	41	34		20		
Consandolo		28					30	28	21		7		
Filo		42					44	42	35		21		
Longastrino		49					51	49	42		28		
S. Nicolò		20					31	29	22		8		
S.M. Codifiume		27					38	36	29		15		
BONDENO													
Gavello		29											12
Pilastri		35											18
Scortichino		26											6
COMACCHIO													
Lido di Volano					30	16	25	35	33				
COPPARO													
Ambrogio		32		17	7	22	19	16	23		31		
Sabbioncello		22		23	18	29	19	8	16		24		
FERRARA													
Baura	28		14		27		23	15	23		23	36	
Fossa d'albero	35		14		28		33	25	33		33	46	
Cona	29		18		29		27	16	18		15	28	
Quartesana-Francolino	25		18		32		33	25	33		30	43	
OSTELLATO													
S. Giovanni		44	33		30	27	16	24	14	14	27	38	
Rovereto		30	18		22	27	17	9	6	28	11	24	

Per le distanze non espressamente previste dalla presente tabella valgono le distanze di cui alla precedente tabella n.2

ALLEGATO 7
REGOLAMENTO ATTUATIVO DEL SISTEMA DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE INDIVIDUALE

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 punto 1 dell'allegato n° 8 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 8 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.

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:

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.

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. 4.

ART. 4 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 8
REGOLAMENTO ATTUATIVO DEL SISTEMA DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE COLLETTIVA

ART. 1 OBIETTIVI

Gli obiettivi sono codeterminati con riferimento alle quattro Divisioni territoriali (Ipermercati Emilia, Ipermercati Puglia, Supermercati Emilia e Supermercati Puglia) e alle singole Unità organizzative, intendendo come tali i punti di vendita della Divisione supermercati, i reparti di ipermercato, gli uffici o altri elementi dell'organizzazione aziendale che saranno definiti dalle parti.

L'obiettivo riferito alla Divisione territoriale è costituito dall'incidenza percentuale del Risultato Netto della Gestione Commerciale sulle vendite.

Gli obiettivi riferiti all'Unità organizzativa, limitatamente ai punti di vendita della Divisione supermercati e ai reparti dell'ipermercato, sono costituiti da: vendite; incidenza percentuale sulle vendite del Costo del lavoro; incidenza percentuale sulle vendite degli Ammanchi inventariali.

Per gli uffici, o altri elementi dell'organizzazione aziendale, gli obiettivi verranno definiti in relazione alle particolarità di ciascuno di essi. Qualora ciò non avvenisse in tempi utili, si procederà secondo quanto disposto dal successivo art. 8 del presente regolamento.

Gli obiettivi suddetti potranno essere ridefiniti durante la fase di confronto di cui al successivo art. 7, al fine di mantenere l'istituto della retribuzione variabile, e il suo regolamento attuativo, sempre corrispondente alle finalità per cui è stato previsto.

Nota a verbale

Le parti si incontreranno entro il 31/12/2004, per valutare l'opportunità di aggiornare i parametri della retribuzione variabile, con particolare riferimento alla possibilità di sostituire il parametro "ammanco inventariale" con un parametro di misurazione del servizio erogato ai consumatori.

ART. 2 DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Poiché la Cooperativa ai sensi della L.59/92 è tenuta alla certificazione del bilancio per verificarne la corrispondenza alle norme di legge e di statuto e ai corretti principi contabili, la riclassificazione delle voci del bilancio civilistico nel budget e nel bilancio consuntivo gestionale, da cui traggono origine le definizioni del presente regolamento, poggia su requisiti di certezza giuridica e rappresenta quindi il criterio per la loro interpretazione. A partire dall'esercizio 2005, per effetto della piena andata a regime della centrale distrettuale di marketing, le cooperative del distretto adriatico adotteranno, per la classificazione del conto economico, il criterio comune detto del "costo del venduto". La descrizione degli obiettivi qui sotto riportata dovrà perciò essere nuovamente riclassificata. Ciò sarà oggetto di confronto preventivo tra le parti.

1. Risultato netto della gestione commerciale (detto anche "utile netto commerciale")

Il risultato netto della gestione commerciale è determinato sottraendo dall'Utile Lordo i seguenti costi: Costi diretti di punto vendita (Costo del lavoro, Costi di superficie, Costi di vendita, Ammortamenti, Costi altri di funzionamento); Costi indiretti di canale ipermercati e supermercati; Quota parte delle Spese generali. Il criterio di determinazione del risultato netto della gestione commerciale qui esposto è valido tanto per l'intera azienda quanto per la singola divisione territoriale. Per una corretta interpretazione di detto criterio, fanno seguito le specificazioni tecniche delle singole voci che lo sostanziano.

1.1. L'**Utile lordo** viene determinato sommando gli "*Incassi netti IVA da vendite e prestazioni*" con le "*Rimanenze finali a valore di acquisto"* e sottraendo le "*Rimanenze iniziali a valore di acquisto"* ei "*Costi di acquisto delle merci e accessori*". Dove: gli "*Incassi netti IVA da vendite e prestazioni"* comprendono oltre alle vendite in senso stretto anche i contributi fornitori e i corrispettivi per esposizioni preferenziali; le "*Rimanenze finali a valore di acquisto*" e le "*Rimanenze iniziali a valore di acquisto"* sono le merci risultanti dall'inventario annuale di legge il cui valore viene determinato con il metodo che approssima il costo medio ponderato; i "*Costi di acquisto delle merci e accessori*" comprendono oltre al costo delle merci pagato ai fornitori anche i costi di servizio necessari per renderle disponibili a punto di vendita, quali ad esempio: la logistica, i dazi, gli oneri consortili (Coop Italia, CICC, centrale distrettuale di marketing, ecc.).

1.2. **Il Costo del lavoro** è costituito dall'insieme dei costi direttamente ed indirettamente generati dal rapporto di lavoro, ed in particolare: dalla retribuzione a carico dell'azienda; dal trattamento di fine rapporto maturato; dagli oneri previdenziali, assicurativi e contrattuali, esclusi gli sgravi contributivi a norma di legge; dai costi accessori del personale (rimborsi spese e di trasferta, costo della mensa, del vestiario, delle assicurazioni e della formazione professionale); dalle imposte sul reddito a carico azienda originate dal costo del lavoro in funzione delle norme vigenti; dalle prestazioni dei lavoratori interinali; dai costi della previdenza integrativa a carico dell'azienda. Sono esclusi i costi retributivi previdenziali e assicurativi dei dirigenti.

1.3. I **Costi di superficie** sono costituiti dai costi relativi agli immobili strumentali alla gestione dei punti vendita, ed in particolare dai costi degli affitti reali e figurativi, dell'energia elettrica del condizionamento e riscaldamento, dell'acqua, della manutenzione dei locali e dalle spese condominiali.

1.4. I **Costi di vendita** sono costituiti dai costi propedeutici o accessori all'attività di vendita in senso stretto, ed in particolare dai costi di comunicazione e di pubblicità, assicurazione delle merci, attrezzatura minuta, materiale di consumo, nolo, manutenzione e riparazione delle attrezzature, trasporti e facchinaggi, trasporto valori, spese connesse all'utilizzo della moneta elettronica e al servizio di postvendita.

1.5. Gli **ammortamenti** rappresentano la quota parte dei costi immobilizzati delle attrezzature e degli impianti imputata annualmente alla gestione commerciale nella misura delle aliquote massime previste dalle norme di legge.

1.6. I **Costi altri di funzionamento** sono costituiti tutti gli altri oneri necessari al corretto svolgimento delle attività dei punti vendita e perciò ad essi direttamente riferibili, tra cui il costo delle altre utenze (spese telefoniche, postali, trasmissione ed elaborazione dati, ecc.), le spese organizzative e di rappresentanza, le prestazioni di terzi (pulizia, antitaccheggio e vigilanza, collaborazione coordinata e continuativa, consulenza, ricerche di mercato, ecc.), i costi delle autorizzazioni amministrative, delle licenze e delle tasse, di cancelleria, stampati e fotocopie, dei libri e dei periodici, degli automezzi, delle manutenzioni e riparazioni del sistema IT, ecc..

1.7. I **Costi indiretti di canale ipermercati e supermercati** comprendono i costi di funzionamento e del lavoro (determinato con gli stessi criteri sopra stabiliti per il personale di vendita) dei servizi a monte della divisione supermercati e ipermercati, tra cui gli uffici di controllo documenti merci, la direzione customer care, le centrali marketing interne, il personale IT di assistenza a punto vendita, le procedure informatiche riferibili alla gestione commerciale e la quota di costo del personale IT necessario al loro funzionamento, il progetto collezionando, gli uffici centrali e il magazzino attrezzature della divisione smk, ed eventuali altri progetti di canale sostenuti per lo sviluppo della Cooperativa, ecc.

1.8. La **Quota parte delle spese generali** è convenzionalmente convenuta nella misura dello 0,97 % delle vendite, sia a preventivo sia a consuntivo.

2. Vendite dell'unità organizzativa

Le vendite sono costituite dai corrispettivi delle vendite al lordo dell'Iva e al netto degli sconti e degli omaggi.

3. Costo del lavoro dell'unità organizzativa

Il costo del lavoro dell'unità organizzativa è costituito dal costo del personale che ha lavorato nella stessa, determinato con i criteri definiti al precedente punto 1.2. Il dato del costo del lavoro dell'Unità organizzativa, verrà determinato escludendo il costo del personale incluso nelle categorie dei quadri e dei direttivi, sia a preventivo che a consuntivo.

4. Ammanchi inventariali dell'unità organizzativa

Sono le differenze inventariali dell'unità organizzativa rilevate tra il valore delle giacenze determinato contabilmente sulla base dei carichi e quello risultante dall'inventario fisico delle merci valorizzato con il metodo che approssima il prezzo medio ponderato di acquisto.

ART. 3 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, perché possano essere adeguatamente coperte le spese generali e prodotte risorse da destinare allo sviluppo.

Il totale di cooperativa degli importi erogati a titolo di retribuzione variabile non potrà essere superiore ad un quinto del Risultato netto della Gestione Commerciale.

ART. 4 DETERMINAZIONE DEGLI IMPORTI

Il raggiungimento di ogni singolo obiettivo affidato produce un quinto dell'ammontare massimo di cui all'art. 63 del Contratto integrativo aziendale. Limitatamente al raggiungimento degli obiettivi, sono ammesse le seguenti tolleranze:

?? le vendite si intendono raggiunte anche quando sono inferiori fino allo 0,1% rispetto all'obiettivo fissato;

?? l'obiettivo di costo del lavoro si intende raggiunto anche quando il costo supera fino allo 0,03% l'obiettivo fissato;

?? l'obiettivo di ammanco inventariale si intende raggiunto anche quando l'ammanco supera fino allo 0,03% l'obiettivo fissato.

Il superamento di ogni singolo obiettivo affidato produce un quarto dell'ammontare massimo di cui all'art. 63 del Contratto integrativo aziendale.

Gli obiettivi si intendono superati quando si hanno i seguenti scarti rispetto al preventivo:

?? Incidenza percentuale del Risultato Netto della Gestione commerciale +0,25%

?? Vendite +1%;

?? Incidenza percentuale del Costo del lavoro -0,10%;

?? Incidenza percentuale degli Ammanchi inventariali -0,10%.

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. 5.

ART. 5 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 20% del risultato netto della gestione commerciale dell'intera cooperativa e il 20% del risultato netto della gestione commerciale della singola divisione territoriale. Nella determinazione del costo complessivo, i lavoratori dei servizi centrali e dei negozi nuovi o ristrutturati saranno conteggiati pro quota nelle divisioni territoriali di competenza (vedi successivo art. 9).

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 lavoratori dei servizi centrali; pertanto il costo complessivo delle retribuzioni variabili di tutto il personale sopra richiamato non potrà superare il 20% 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 20% 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 lavoratori della cooperativa, in relazione all'utile netto commerciale dell'intera cooperativa. Se il loro costo complessivo risulta superiore al 20% 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 20% 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 20% 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. 4, e sino a concorrenza del 20% del risultato netto della gestione commerciale dell'intera azienda.

ART. 6 INCENTIVI ECONOMICI

Potranno essere istituiti incentivi economici aggiuntivi, anche limitatamente a singole Unità organizzative, quando ciò fosse utile al raggiungimento di maggiori livelli di redditività o di competitività, o alla realizzazione di importanti progetti aziendali. La cooperativa darà informazione preventiva della istituzione di detti incentivi e delle condizioni per la loro corresponsione alle Organizzazioni Sindacali, che potranno richiedere l'apertura di una fase di confronto secondo le procedure fissate dall'art. 3 del Ccnl.

ART. 7 CONFRONTO SUGLI OBIETTIVI

Entro il 15 febbraio di ogni anno la cooperativa presenterà alle Organizzazioni sindacali la prima stesura del bilancio preventivo, articolato per divisioni territoriali, e le altre informazioni necessarie al confronto, sulla base dei dati a quel momento disponibili. Contestualmente le parti avvieranno una fase di confronto a livello di divisione territoriale per la determinazione degli obiettivi, che dovrà concludersi entro il successivo mese di marzo. Se entro questo termine le parti non raggiungono l'accordo sugli obiettivi, si procederà come stabilito dal successivo art. 8

ART. 8 MECCANISMO DI EMERGENZA

Qualora non si raggiungesse un'intesa entro il termine stabilito dal precedente art. 7, per la divisione territoriale interessata l'ammontare massimo di cui all'art. 63 del Contratto integrativo aziendale sarà ridotto del 25% e gli obiettivi saranno determinati come segue:

?? l'Incidenza percentuale sulle vendite del Risultato netto della gestione commerciale sarà pari al 3% per ciascuna divisione territoriale;

?? le Vendite saranno quelle indicate dal bilancio preventivo della cooperativa;

?? l'Incidenza percentuale di Ammanchi inventariali e Costo del lavoro sarà quella indicata nelle seguenti tabelle .

Nell'ambito del confronto preventivo di cui al comma 1 del precedente art. 2, le parti procederanno a tradurre i dati sull'ammanco inventariale in relazione alla nuova struttura del conto economico secondo il criterio detto "costo del venduto".

Tabella A: Ipercoop Grandemilia

Grandemilia	*Costo del lavoro*	*Ammanco inventariale*
Drogheria Alimentare	1,55%	0,28%
Liquidi chimica	1,47%	0,47%
Libero servizio surgelati	1,15%	0,37%
Gastronomia	14,00%	1,34%
Ortofrutta	4,50%	0,13%
Pane e Pasticceria	18,00%	0,35%
Carni Pesce	6,80%	0,14%
Bazar leggero 1	3,89%	0,94%
Bazar leggero 2	3,19%	0,67%
Bazar Pesante	2,82%	0,50%
Tessile	4,50%	0,90%
Logistica	0,59%	0,50%
Servizio	0,41%	0,50%
Casse	1,38%	0,50%
Uffici	0,13%	0,50%

Tabella B: Ipercoop I Portali

Portali	*Costo del lavoro*	*Ammanco inventariale*
Drogheria Alimentare	1,60%	0,30%
Liquidi chimica	1,49%	0,27%
Libero servizio surgelati	1,54%	0,32%
Gastronomia	14,00%	0,90%

Ortofrutta	4,15%	0,70%
Pane e Pasticceria	18,00%	0,07%
Carni Pesce	7,44%	0,26%
Bazar leggero 1	3,36%	0,94%
Bazar leggero 2	3,38%	0,80%
Bazar Pesante	2,41%	0,96%
Tessile	4,76%	1,27%
Logistica	0,61%	0,59%
Servizio	0,43%	0,59%
Casse	1,38%	0,59%
Uffici	0,13%	0,59%

Tabella C: Ipercoop Il Castello

Castello	***Costo del lavoro***	***Ammanco inventariale***
Drogheria Alimentare	1,45%	0,30%
Liquidi chimica	1,40%	0,48%
Libero servizio surgelati	1,05%	0,34%
Gastronomia	12,00%	1,39%
Ortofrutta	4,40%	0,40%
Pane e Pasticceria	20,00%	0,45%
Carni Pesce	7,60%	0,12%
Bazar leggero 1	3,75%	0,81%
Bazar leggero 2	3,22%	0,75%
Bazar Pesante	2,83%	0,40%
Tessile	4,67%	1,00%
Logistica	0,57%	0,52%
Servizio	0,38%	0,52%
Casse	1,38%	0,52%
Uffici	0,15%	0,52%

Tabella D: Ipercoop Della Mirandola

Mirandola	***Costo del lavoro***	***Ammanco inventariale***
Generi Vari	1,57%	0,44%
Libero servizio surgelati gastronomia	5,50%	0,55%
Ortofrutta Pane e Pasticceria	8,00%	0,03%
Carni Pesce	6,16%	0,05%
Bazar leggero	3,63%	0,69%
Bazar Pesante	2,70%	0,70%
Tessile	3,21%	1,15%
Logistica	0,58%	0,49%
Servizio	0,44%	0,49%
Casse	1,38%	0,49%
Uffici	0,19%	0,49%

Tabella E: Ipercoop Le Mura

Le Mura	***Costo del lavoro***	***Ammanco inventariale***
Generi Vari	1,51%	0,46%
Libero servizio surgelati gastronomia	5,45%	0,49%
Ortofrutta Pane e Pasticceria	8,78%	0,59%
Carni Pesce	6,94%	0,34%
Bazar leggero	3,69%	1,16%
Bazar Pesante	2,61%	0,73%
Tessile	4,04%	1,14%
Logistica	0,55%	0,60%
Servizio	0,35%	0,60%

Casse	1,38%	0,60%
Uffici	0,17%	0,60%

Tabella F: Ipercoop Taranto

Taranto	*Costo del lavoro*	*Ammanco inventariale*
Generi Vari	1,15%	0,64%
Libero servizio surgelati gastronomia	2,69%	0,66%
Ortofrutta Pane e Pasticceria	8,13%	1,55%
Carni Pesce	6,05%	0,41%
Bazar leggero	2,70%	1,43%
Bazar Pesante	1,38%	0,45%
Tessile	2,66%	1,58%
Logistica	0,42%	0,77%
Servizio	0,37%	0,77%
Casse	1,29%	0,77%
Uffici	0,11%	0,77%

Tabella G: Ipercoop Andria

Andria	*Costo del lavoro*	*Ammanco inventariale*
Generi vari	1,10%	0,60%
Libero servizio surgelati gastronomia	4,67%	0,68%
Ortofrutta Pane e Pasticceria	9,59%	0,66%
Carni Pesce	7,88%	0,16%
Bazar leggero	2,48%	1,12%
Bazar Pesante	1,76%	0,54%
Tessile	3,38%	1,71%
Logistica	0,49%	0,68%
Servizio	0,50%	0,68%
Casse	1,32%	0,68%
Uffici	0,11%	0,68%

Tabella H: Ipercoop Lecce

Lecce	*Costo del lavoro*	*Ammanco inventariale*
Generi vari	1,41%	0,38%
Libero servizio surgelati gastronomia	2,84%	0,61%
Ortofrutta Pane e Pasticceria	5,88%	0,99%
Carni Pesce	7,67%	0,30%
Bazar leggero	3,33%	0,92%
Bazar Pesante	1,57%	0,72%
Tessile	4,20%	1,66%
Logistica	0,54%	0,61%
Servizio	0,30%	0,61%
Casse	1,37%	0,61%
Uffici	0,12%	0,61%

Tabella I: Ipercoop Foggia

Foggia	*Costo del lavoro*	*Ammanco inventariale*
Generi vari	1,16%	0,59%
Libero servizio surgelati gastronomia	2,76%	0,81%
Ortofrutta Pane e Pasticceria	7,71%	1,53%
Carni Pesce	7,00%	0,63%
Bazar leggero	2,48%	0,74%
Bazar Pesante	1,51%	0,72%
Tessile	3,21%	0,99%
Logistica	0,49%	0,74%

Servizio	0,28%	0,74%
Casse	1,30%	0,74%
Uffici	0,06%	0,74%

Tabella L: Ipercoop Barletta

Barletta	*Costo del lavoro*	*Ammanco inventariale*
Generi vari	1,31%	0,55%
Libero servizio surgelati gastronomia	3,65%	0,77%
Ortofrutta Pane e Pasticceria	5,61%	1,07%
Carni Pesce	5,10%	0,59%
Bazar leggero	3,28%	0,94%
Bazar Pesante	1,97%	0,63%
Tessile	2,93%	1,43%
Logistica	0,50%	0,71%
Servizio	0,35%	0,71%
Casse	1,20%	0,71%
Uffici	0,15%	0,71%

Tabella M: Ipercoop Bari

Bari	*Costo del lavoro*	*Ammanco inventariale*
Generi Vari	1,46%	0,58%
Libero servizio surgelati gastronomia	4,14%	0,80%
Ortofrutta Pane e Pasticceria	8,46%	1,13%
Carni Pesce	6,98%	0,55%
Bazar leggero	2,80%	0,97%
Bazar Pesante	1,92%	0,67%
Tessile	3,21%	1,46%
Logistica	0,55%	0,74%
Servizio	0,33%	0,74%
Casse	1,17%	0,74%
Uffici	0,12%	0,74%

Tabella N: Supermercati Integrati

Supermercati Integrati	*Costo del lavoro*	*Ammanco inventariale*
Copparo	9,50%	0,90%
Castelfranco E.	9,00%	0,90%
Vignola	9,50%	0,90%
Sassuolo Mezza Via	9,30%	0,90%
Formigine	9,00%	0,90%
Argenta	9,00%	0,90%
Carpi Peruzzi	9,00%	0,90%
Portomaggiore	10,00%	0,90%
Doro	10,00%	0,90%

Tabella O: Supermercati Maggiori

Supermercati Maggiori	*Costo del lavoro*	*Ammanco inventariale*
Via Canaletto	10,30%	0,95%
Carpi Magazzeno	9,80%	0,95%
Nonantola	9,80%	0,95%
Finale Emilia	10,00%	0,95%
I Gelsi	10,00%	0,90%
Specialcoop	10,00%	0,95%
Soliera	9,80%	0,90%
Bondeno	9,80%	0,90%
Castelnuovo	9,80%	0,80%

Tabella P: Supermercati Minori

Supermercati Minori	*Costo del lavoro*	*Ammanco inventariale*
San Felice	9,80%	0,90%
Spilamberto	10,00%	0,90%
Maranello	10,00%	0,90%
Comacchio	9,80%	0,95%
Novi	9,80%	0,95%
Sassuolo Goito	12,00%	1,00%
Codigoro	10,20%	0,95%
Cialdini	9,80%	0,95%

Tabella Q: Superette

Superette	*Costo del lavoro*	*Ammanco inventariale*
Migliarino	12,80%	0,80%
Massafiscaglia	12,80%	0,80%
Tresigallo	11,50%	0,80%
Campogalliano	11,80%	0,80%
Carpi Via Meloni	11,80%	0,80%
Sassuolo Via Mosca	12,80%	1,00%
Rovereto	10,30%	0,80%
Ravarino	10,30%	0,80%
Piumazzo	10,80%	0,80%

ART. 9 CATEGORIE PARTICOLARI DI LAVORATORI

Per i lavoratori non inclusi nelle unità organizzative che hanno obiettivi specifici, di cui al precedente art. 1 comma 4, la misura della retribuzione variabile sarà corrispondente alla media erogata ai lavoratori di pari livello e parametro delle unità organizzative verso le quali è prevalentemente rivolta la loro attività. Valgano, a titolo esemplificativo, i seguenti casi:

?? i lavoratori degli uffici centrali della divisione supermercati avranno la retribuzione variabile media dei lavoratori di tutti i punti vendita della divisione territoriale col maggior fatturato;

?? i lavoratori della centrale marketing degli ipermercati avranno la retribuzione variabile media dei lavoratori della divisione territoriale col maggior fatturato;

?? i lavoratori della sede centrale, non compresi tra i precedenti, avranno la retribuzione variabile media dei lavoratori della divisione territoriale col maggior fatturato.

Al personale dell'organico a monte, impegnato nella sostituzione delle assenze nei punti di vendita della Divisione supermercati, spetterà la retribuzione variabile più alta maturata nella zona cui è stato assegnato. In caso di prestazioni lavorative di almeno un mese intero in altri punti di vendita, questi ultimi saranno inseriti nella zona assegnata. Si devono intendere per mesi quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.) e computare come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 13 giorni di lavoro effettivo.

Ai lavoratori che, pur non facendo parte dell'organico a monte di cui sopra, avessero, nel corso dell'anno, lavorato in più punti vendita, o reparti di ipermercato, o uffici spetterà la retribuzione variabile dell'unità organizzativa in cui hanno effettivamente lavorato più a lungo.

ART. 10 NUOVE APERTURE E RISTRUTTURAZIONI

Ogni nuovo punto di vendita entrerà nel sistema della retribuzione variabile collettiva col primo esercizio intero di apertura (dall'1 gennaio al 31 dicembre), salvo diversi accordi tra le parti a livello di divisione territoriale. A partire da tale termine, il risultato economico di quella struttura verrà conteggiato nella determinazione dell'utile netto commerciale della divisione territoriale e della cooperativa nel suo complesso, e i lavoratori assunti presso le nuove strutture avranno diritto a maturare la retribuzione variabile. Prima di detto termine, i lavoratori provenienti da strutture preesistenti, già inserite nel sistema di retribuzione variabile percepiranno la retribuzione variabile media dei lavoratori di uguale livello e parametro degli altri punti vendita della stessa divisione territoriale.

In caso di ristrutturazione di punti di vendita esistenti, in mancanza di un diverso accordo specifico tra le parti a livello di divisione territoriale, i lavoratori percepiranno, per l'esercizio in cui avviene la ristrutturazione, la retribuzione variabile media dei lavoratori di uguale livello e parametro degli altri punti vendita della stessa divisione territoriale. Quanto detto è valido solo quando la ristrutturazione interessa almeno la metà dell'area di vendita, con interventi sulle attrezzature e sugli impianti.

ART. 11 INFORMAZIONI PERIODICHE

La cooperativa fornirà, nel corso dell'anno informazioni periodiche (mensili per i dati disponibili) sugli andamenti della gestione che incidono sulla determinazione della retribuzione variabile. Sulla base di esse, le Organizzazioni sindacali potranno richiedere l'apertura di una fase di confronto secondo le procedure e i criteri fissati dall'art. 3 del Ccnl.

ALLEGATO 9
REGOLAMENTO PER LA MATURAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE

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. 62 e 63 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. 5 dell'allegato 8 del contratto integrativo aziendale, (regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva), che dell'art. 4 dell'allegato 7 (regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile individuale). 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. 4 e 5.
2. Della retribuzione variabile congruente può essere consolidata solo la parte che eccede la metà dei valori massimi indicati dagli artt. 62 e 63 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. 8 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. 64 del contratto integrativo aziendale.
4. Ogni anno, il consolidamento decorrerà per tutti gli aventi diritto con la retribuzione del mese di settembre.

ART. 2 CONSOLIDAMENTO MINIMO GARANTITO

Quando in una divisione territoriale il risultato netto della gestione commerciale è positivo e supera la soglia minima dell'1,00% sulle vendite, i lavoratori di quella divisione territoriale hanno diritto ad un consolidamento minimo garantito, determinato come segue:

- un risultato netto oltre l'1,00% e sino al 2,00% delle vendite produce un consolidamento pari al 10% del premio aziendale;
- un risultato netto oltre il 2,00% delle vendite produce un consolidamento pari al 20% del premio aziendale.

Il diritto di cui sopra spetta ai lavoratori che siano stati assunti entro il 30 settembre dell'anno precedente; esclusivamente ai fini del presente articolo, questi lavoratori saranno tutti considerati in forza per l'intero anno precedente. I lavoratori che, nell'esercizio di riferimento, abbiano prestato servizio in più divisioni territoriali avranno la condizione di quella in cui hanno svolto l'attività prevalente.

Il consolidamento minimo garantito è parte del consolidamento del salario variabile di cui al precedente art. 1 e pertanto:

- non si somma ad esso, ma viene da esso assorbito sino a concorrenza;
- decorre con la retribuzione del mese di settembre;
- è riproporzionato in base ai criteri generali di cui all'art. 61 del presente contratto (livello e parametro di inquadramento, quota part time, ecc.) .

Per il significato di "risultato netto della gestione commerciale" (detto anche "utile netto commerciale") si fa riferimento all'art. 2 del Regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva (allegato 8 del presente contratto integrativo aziendale).

ART. 3 NORMA TRANSITORIA

I lavoratori di Coop Estense con rapporto di lavoro iniziato anteriormente all'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale, rientranti nella sfera di applicazione del precedente contratto matureranno l'intero valore del premio aziendale con la progressione temporale già acquisita. Saranno però esclusi dal consolidamento di cui ai precedenti artt. 1 e 2.

ALLEGATO 10
REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL TFR

ART. 1. BENEFICIARI

Hanno titolo a richiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto i lavoratori di Coop Estense che abbiano maturato almeno 8 (otto) anni di servizio presso la stessa alla data di presentazione della domanda.

Ai fini dell'accertamento dell'anzianità di servizio di cui sopra, si fa riferimento all'anzianità contrattualmente utile per il trattamento di fine rapporto, con esclusione di eventuali anzianità convenzionali.

ART. 2. LIMITI NUMERICI

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro il limite del 10% degli aventi diritto per aver raggiunto gli otto anni di anzianità e comunque entro il limite massimo del 4% del numero totale dei lavoratori della cooperativa.

Le richieste non soddisfatte, perché eccedenti i limiti sopra fissati, restano agli atti della cooperativa e saranno poste in graduatoria l'anno successivo.

Per quantificare il numero degli aventi titolo all'anticipazione, entro i limiti numerici previsti, si farà riferimento alla situazione del personale in forza alle date del 30/4 e 31/10 di ogni anno.

Nell'applicazione delle percentuali del 4% e del 10% si procederà ad arrotondare la frazione all'unità superiore se pari o superiore a 0,5 e a quella inferiore se inferiore a 0,5.

ART. 3. MISURA DELL'ANTICIPAZIONE

La misura massima dell'anticipazione è stabilita in ragione del 70% del trattamento di fine rapporto maturato alla data ultima fissata per la presentazione della richiesta.

L'ammontare dell'anticipazione non potrà, comunque, essere superiore alla spesa effettiva da sostenere.

ART. 4. MOTIVI CHE GIUSTIFICANO L'ANTICIPAZIONE

La richiesta del lavoratore di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari, comprese le protesi di importo superiore a € 2.582,28, per sé o per i componenti il proprio nucleo familiare o i figli e/o genitori non conviventi;
b) acquisto della prima casa di abitazione per sé, o in comproprietà con il coniuge o per i figli e/o genitori;
c) ristrutturazione della casa propria o di un componente del proprio nucleo familiare o di un figlio e/o genitore non convivente, purché il costo non sia inferiore a € 3.098,74;
d) altri casi previsti dall'art. 7 della legge 53/2000.

La necessità di terapie ed interventi straordinari e di protesi deve essere riconosciuta dalle competenti strutture pubbliche e comprovata da apposita documentazione dalle stesse rilasciata.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione, la richiesta deve essere corredata da preventivi di spesa, redatti dalle strutture sanitarie prescelte per la terapia o l'intervento o la protesi.

A terapia, intervento o protesi eseguiti, l'interessato é tenuto all'esibizione, entro 30 giorni, dei rendiconti di spesa.

Sono inclusi tutti gli interventi in regime libero professionale, i ricoveri, e le terapie in ospedale o in casa di cura.

Per quanto riguarda le anticipazioni per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o in comproprietà con il coniuge o per i figli e/o genitori, per acquisto si deve intendere: acquisto con atto di compravendita, acquisto mediante atto di compromesso (preliminare), assegnazione di alloggio in cooperativa a proprietà divisa o indivisa, costruzione della prima casa.

L'erogazione dell'anticipazione é subordinata al rispetto delle seguenti clausole:

A. Nel caso di acquisto con atto di compravendita il richiedente deve presentare, entro sei mesi dalla data di stipula del rogito notarile, domanda scritta con la quale dichiari di aver acquistato la prima casa di abitazione per sé, o in comproprietà con il coniuge, o per i figli e/o genitori.

Alla domanda deve essere allegata una copia dell'atto notarile di acquisto e, nel caso in cui l'acquirente sia il coniuge, i figli e/o genitori**,** uno stato di famiglia originario.

B. Nel caso di acquisto mediante atto di compromesso il richiedente deve presentare domanda scritta con la quale dichiari:

?? di aver stipulato un compromesso per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o in comproprietà con il coniuge o per i figli e/o genitori;

?? di dover completare il pagamento prima della stipula dell'atto notarile di acquisto;

?? di impegnarsi a presentare copia dell'atto definitivo di acquisto regolarmente registrato entro 90 giorni dalla registrazione stessa.

Alla domanda dovrà essere allegata una copia del compromesso per l'acquisto della casa di abitazione e uno stato di famiglia originario nel caso in cui la stipula avvenga a nome anche del coniuge o dei figli e/o genitori.

C. Nel caso di assegnazione di alloggio in cooperativa a proprietà divisa o indivisa il richiedente deve presentare domanda scritta con la quale dichiari:

?? di essere socio, oppure coniuge, genitore e/o figlio di un socio, di una cooperativa edilizia;

?? che lo stesso, il coniuge, i figli e/o genitori sono assegnatari di un alloggio e di dovere completare il pagamento per entrare in possesso o godimento dell'alloggio;

?? di impegnarsi a presentare copia dell'atto definitivo di acquisto o di assegnazione di godimento regolarmente registrato, entro 90 giorni dalla registrazione stessa.

Alla domanda deve essere allegata una dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa edificatrice dalla quale risulti quanto dichiarato nella domanda di anticipazione e uno stato di famiglia originario nel caso che il socio assegnatario sia il coniuge o un figlio.

D. Nel caso di costruzione della prima casa il richiedente deve presentare domanda scritta con la quale dichiari:

?? di essere proprietario di un'area edificabile, oppure di averla ottenuta in diritto di superficie o che lo stesso titolo esiste a nome del proprio coniuge, in regime di comunione dei beni, o dei figli e/o genitori e che è già stata rilasciata la concessione edilizia per la costruzione di un'abitazione sull'area di cui sopra;

?? che i lavori sono stati appaltati o assegnati in economia;

?? di dover provvedere al pagamento dei lavori.

Alla domanda devono essere allegate: copia del titolo di proprietà dell'area, copia della concessione edilizia, copia dell'eventuale contratto di appalto o del preventivo di spesa.

Entro 30 giorni dal rilascio del certificato di abitabilità della casa dovranno essere presentate alla cooperativa le fatture e le ricevute comprovanti la spesa sostenuta.

Per ottenere l'anticipazione per la ristrutturazione della propria casa o di proprietà di un componente il nucleo familiare o di un figlio e/o genitore non convivente, il lavoratore deve presentare domanda scritta con la quale dichiari:

?? il titolo di proprietà della casa;

?? le caratteristiche della ristrutturazione da eseguire corredate da eventuale: progetto, concessione edilizia, preventivo di spesa o contratto d'appalto;

?? l'impegno a realizzare i lavori entro 6 mesi dall'anticipazione;

?? di dover completare il pagamento dei lavori o del materiale necessario.

Alla domanda devono essere allegate copia del titolo di proprietà della casa, copia della concessione edilizia se rilasciata, copia dell'eventuale contratto d'appalto o dei preventivi di spesa.

Entro 30 giorni dal completamento dei lavori dovranno essere presentate alla cooperativa le fatture e le ricevute comprovanti le spese sostenute.

ART. 5. MODALITÀ E TERMINI PER LA RICHIESTA DELL'ANTICIPAZIONE

Le richieste di anticipazione vanno inoltrate alla sede legale della cooperativa.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalle necessità di spese sanitarie.

Le domande per spese sanitarie saranno esaminate con la massima urgenza e comunque entro 30 giorni dalla loro presentazione.

Le domande pervenute senza documentazione saranno esaminate entro il più breve tempo possibile dal ricevimento della documentazione stessa.

Le domande di anticipazione per l'acquisto o la costruzione della prima casa di abitazione e per la ristrutturazione dell'unica casa di proprietà saranno esaminate al 30 Aprile e al 31 ottobre di ogni anno e verranno sempre e comunque poste in subordine a quelle per le spese sanitarie.

La graduatoria degli aventi diritto verrà fatta rispettando il seguente ordine di priorità:

a) acquisto o costruzione della prima casa per sé o in comproprietà con il coniuge convivente;
b) ristrutturazione della casa di proprietà del lavoratore o di un componente il nucleo familiare;
c) acquisto o costruzione della casa per i figli e/o genitori;
d) ristrutturazione della casa dei figli e/o genitori non conviventi.

A parità di condizioni si stabiliranno le priorità in rapporto all'esistenza di eventuali sfratti esecutivi, alla composizione del nucleo familiare del richiedente, del reddito complessivo dello stesso, della tipologia dell'alloggio o dell'intervento di ristrutturazione e dell'importo della spesa complessiva da sostenere. All'atto della concessione dell'anticipo, il lavoratore dovrà sottoscrivere e rilasciare alla cooperativa una dichiarazione di responsabilità e di impegno in relazione alle motivazioni della richiesta e all'impegno delle somme. In caso di dichiarazione mendace o di comportamento contrastante con gli impegni assunti dal lavoratore, ferma restando la responsabilità penale per truffa o per altro reato, nonché il diritto della cooperativa ad applicare i provvedimenti disciplinari o a ricorrere alle vie legali, la cooperativa eserciterà la rivalsa sul lavoratore mediante trattenute sulla retribuzione nella misura di un quinto fino a concorrenza dell'importo anticipato, aumentato degli interessi e della rivalutazione monetaria.

Al consiglio dei delegati deve essere data informazione delle eventuali domande non accolte perché non rientranti tra i motivi di cui al precedente punto 4 o perché incomplete.

ART. 6. ANTICIPAZIONE STRAORDINARIA

In caso di necessità di terapia o intervento chirurgico dettata da comprovata gravità e urgenza, riconosciuta dalle competenti strutture pubbliche, per il lavoratore od un componente del proprio nucleo familiare o un figlio non convivente, si derogherà ai limiti temporali e quantitativi di cui ai precedenti artt. 1 e 2.

ART. 7. NORMA ESPLICATIVA

Per ristrutturazione dell'abitazione si intende quell'insieme di opere e modifiche che, attuate contemporaneamente, servono per rimuovere o sostituire parti, anche strutturali degli edifici e quelle necessarie a realizzare ed integrare i servizi igienico sanitari e tecnologici dell'alloggio.

ART. 8. DISPOSIZIONI FINALI

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e non deve essere restituita alla cooperativa, fatto salvo il caso di dichiarazione mendace.

L'importo corrispondente all'anticipazione sarà detratto a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ai sensi dell'art. 2122 del Codice Civile e sottoposto a trattenuta fiscale.

Per quanto non previsto dal presente accordo, si fa esplicito rinvio alle norme di legge.

ALLEGATO 11
GRADUALITÀ

ART. 1 PREMESSA

Il presente contratto integrativo aziendale assorbe e sostituisce quanto stabilito dai precedenti contratti integrativi aziendali, sostituisce parimenti ogni norma, accordo e consuetudine aziendale attinente alle materie da esso disciplinate. Ciò è valido anche per i lavoratori dell'ipermercato Le Mura e degli Ipercoop pugliesi, non ricadenti nella sfera d'applicazione del precedente contratto integrativo aziendale del 18/7/1996.

ART. 2 APPRENDISTI

Gli apprendisti acquisiscono il diritto a percepire il premio aziendale e il 3° elemento provinciale di cui all'art. 64 e la retribuzione variabile collettiva di cui all'art. 63 del contratto integrativo aziendale, con l'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale, con le seguenti specificazioni.

Limitatamente agli apprendisti assunti in data anteriore all'entrata in vigore del presente contratto, in punti di vendita rientranti nella sfera di applicazione del precedente contratto integrativo aziendale di Coop Estense, il valore del premio aziendale verrà determinato in relazione all'anzianità di servizio effettivo: sino a 6 mesi non spetta alcun premio aziendale; oltre i 6 mesi di lavoro effettivo spetta nella misura del 30%, oltre i 12 mesi spetta nella misura del 60% e dopo 18 mesi di lavoro effettivo spetta nella misura del 100%. Resta fermo che il diritto a percepire il premio aziendale decorre dall'entrata in vigore del presente contratto.

La Retribuzione variabile collettiva spetterà a partire dai risultati dell'esercizio 2003.

ART. 3 LE MURA

In forza dell'accordo sindacale 27/1/2000, che prevede l'applicazione del nuovo contratto integrativo aziendale di Coop Estense a partire dall'1 marzo 2001, con tempi e contenuti da convenire tra le parti, viene stabilito quanto segue:

1. **Norma generale**. Tutte le disposizioni del presente contratto integrativo aziendale si applicano ai lavoratori dell'ipermercato Le Mura dalla data di entrata in vigore del contratto stesso, senza effetti retroattivi, fatta eccezione per quanto segue.
2. **Apprendisti**. Valgono le disposizioni del precedente art. 2 di questo allegato.
3. **Premio aziendale**. I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, il cui rapporto di lavoro è iniziato prima dell'entrata in vigore del presente contratto, hanno diritto a percepire il premio aziendale per la quota maturata secondo le regole, i tempi e le percentuali previste dal contratto integrativo aziendale di Coop Estense del 18/7/1996. I lavoratori il cui contratto di lavoro ha avuto inizio prima dell'1 marzo 2001 verranno tutti considerati convenzionalmente assunti in tale data. Gli arretrati verranno corrisposti con la prima retribuzione utile successiva all'entrata in vigore del presente contratto; essi spettano esclusivamente per i rapporti di lavoro in essere a quel momento.
4. **Retribuzione variabile collettiva**. I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, ancora in forza alla data del 30 giugno 2003, hanno diritto a percepire la retribuzione variabile collettiva riferita ai risultati dell'esercizio 2002, nella misura media spettante ai lavoratori di pari livello e parametro della divisione territoriale Ipermercati Emilia. L'importo effettivo spettante ad ogni singolo lavoratore sarà calcolato secondo le regole del precedente contratto integrativo aziendale. Per l'esercizio 2003, si farà riferimento agli obiettivi di preventivo definiti dalla cooperativa; tali obiettivi saranno formalizzati alle OOSS e alla RSU o RSA aziendale.
5. **Quadri e direttivi.** Le condizioni di cui sopra, valide per la generalità del personale, prima di essere efficaci per i quadri e direttivi, dovranno essere verificate all'interno della parte specifica di contrattazione collettiva che riguarda queste categorie professionali. Ciò al fine di produrre un corretto allineamento dei trattamenti economici e normativi tra i quadri e direttivi delle Mura e del resto della cooperativa.

ART. 4 IPERCOOP PUGLIESI

A. Norma di rinvio al successivo accordo specifico (siglata in data 7/4/03)

I lavoratori operanti negli degli attuali Ipercoop pugliesi entreranno nella sfera d'applicazione del presente contratto col passaggio di questi ipermercati dalle società controllate (TA.IP. LE.IP. FO.IP. BA.IP. Ofanto ipermercati) alla gestione diretta di Coop Estense, previsto per il 1 gennaio 2004. Le parti convengono, inoltre, sulla possibilità di anticipare per l'anno in corso, a partire dal 1 maggio 2003, i seguenti istituti contrattuali:

1. Avvio del consolidamento ore part time di cui all'art. 27 del presente contratto, (innanzitutto per l'elevazione del minimo orario a 24 ore settimanali e 800 ore annue, nonché per almeno 60 passaggi a tempo pieno).
2. Aperture festive e domenicali (estensione a tutti gli ipermercati del trattamento già previsto per LE.IP.)
3. Inquadramenti e indennità
4. Orario di lavoro a 37 ore settimanali
5. Mensa
6. Trasferte
7. Organizzazione del lavoro
8. Permessi sindacali
9. Retribuzione variabile (meccanismo attuale Coop Estense rapportato agli iper della Puglia)

Per ogni singola società interessata, sulla base di quanto sopra concordato, si procederà a stipulare specifici accordi di estensione e armonizzazione, definendo modalità, tempi e contenuti.

B. Accordo del 30/5/03 per l'anticipazione agli Ipercoop pugliesi di alcuni istituti dell'ipotesi di accordo 7/4/03

In data 30 maggio 2003 tra le società Coop Estense, TA.IP., LE.IP., FO.IP., Ofanto Ipermercati, BA.IP. rappresentate da Edoardo Laccu, Antonio Calderaro, Antonio Bonucci, Antonio Accettura, Armando Picuno, Tommaso Fischetto, Vito Magarelli, Giovanni Gurrieri, Gaetano Gusmano, Luigi Pozzessere, Mariella Laddomada, Luigina Longobardi, Piero Sgobba, Maria Teresa Abbruzzese, Roberta Longo

e le Organizzazioni Sindacali rappresentate da: Luigi Coppini, Giuseppe Lorusso, Maria Manocchio, Giuseppe Scognamillo, Gaetano Morgese, Nicola Mancarella, Antonio Moscagiuri per la Filcams Cgil; Mario Piovesan, Rosa Palmieri, Felice Cappa, Domenico Ferrigni, Vincenzo Riglietta, Filippo Turi per la Fisascat Cisl; Gianni Rodilosso, Giuseppe Zimmari, Giuseppe Andrisano, Nicola Maselli, Sergio Notorio per la Uiltucs Uil;

e le RSA e RSU delle società suddette, rappresentate da Rosa Alari, Maria Alicino, Alfredo Bertozzi, Liberato Colagrossi, Marcello Cuoco, Antonio De Marco, Sabrina De Siati, Patrizia Di Chele, Paolo Draicchio, Martino Giannini, Stefano Giannone, Luciano Guerrieri, Milena Ingrosso, Rosa Liquori, Mariantonietta Liso, Filippo Marangio, Barbara Mariano, Alfonso Antonio Miccoli, Amato Palmieri, Fernando Pezzuto, Donatella Quarta, Maurizio Quarta, Nicola Sgarra, Raffaele Troiano, Antonio Tumolo, Vincenza Zagaria, Rocco Cosentino

a seguito della firma dell'ipotesi di accordo per il contratto integrativo di Coop Estense, firmata il giorno 7 aprile 2003, si sono incontrate per affrontare i temi dell'ingresso dei lavoratori degli Ipercoop pugliesi nella sfera d'applicazione del contratto integrativo aziendale di Coop Estense e dell'anticipazione degli istituti di cui all'art.4 dell'allegato 9 (corrisponde all'allegato 11 della numerazione del testo ufficiale). Le parti, dopo aver affrontato gli argomenti in oggetto, hanno convenuto quanto segue.

1. Le disposizioni del presente accordo valgono per gli ipermercati di Taranto, Lecce, Foggia e Andria. Per gli Ipercoop di Barletta e Bari Santa Caterina, attualmente in regime di apertura come da specifici accordi di avvio, il Contratto Integrativo di Coop Estense sarà applicato a far data dalla scadenza dei rispettivi accordi di avvio in essere, salvo diversa previsione esplicita prevista nei punti seguenti.
2. Entro il 31/12/2003, saranno destinate almeno 25.000ore ad incremento definitivo dell'orario di lavoro dei part time in forza negli ipermercati di Taranto, Lecce, Foggia e Andria, di cui all'art. 27 dell'ipotesi di CIA Coop Estense. L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari e straordinarie è ammessa per tutte le ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente.
3. A partire dal 1 maggio 2003 negli ipermercati di Taranto, Lecce, Foggia e Andria sarà applicato quanto previsto in materia di lavoro festivo dall'art. 39 dell'ipotesi di accordo per il contratto integrativo di Coop Estense. Ciò annulla e sostituisce ogni altro accordo e consuetudine in essere.
4. A partire dal 1 maggio 2003 negli ipermercati di Taranto, Lecce, Foggia e Andria verranno applicati i trattamenti previsti dagli artt. 46 e 49 dell'ipotesi di accordo per il contratto integrativo di Coop Estense,

previa verifica della idoneità professionale individuale. Negli stessi ipermercati l'art. 47 del citato accordo troverà applicazione a partire dal 1 luglio 2003.

5. A partire dal 1 maggio 2003 negli ipermercati di Taranto, Lecce, Foggia e Andria sarà applicato quanto previsto in materia di orario di lavoro dall'art. 29 dell'ipotesi di accordo per il contratto integrativo di Coop Estense. Con l'entrata in vigore della riduzione dell'orario di lavoro di cui sopra, non verrà più ripristinata la pausa retribuita di TA.IP., già sospesa con accordi del 29/10/99 e del 29/5/02; ai lavoratori di TA.IP. non compresi tra i quadri e i direttivi, in forza alla data del 29 ottobre 1999 con contratto a tempo indeterminato verrà corrisposta la somma una tantum di 1.200 euro non riparametrati, con la retribuzione del mese di settembre 2003 e a condizione che all'atto del pagamento il rapporto di lavoro sia ancora in essere e a tempo indeterminato. Per i lavoratori part time, detta somma sarà di 900 euro.
6. A partire dal 1 luglio 2003 si estende a tutti gli ipermercati pugliesi, compresi Bari e Barletta, quanto previsto in materia di mensa e trasferte dall'ipotesi di accordo per il contratto integrativo di Coop Estense.
7. A partire dal 1 luglio 2003 negli ipermercati di Taranto, Lecce, Foggia, Andria, Barletta e Bari, in materia di distribuzione dell'orario di lavoro varranno, di norma, i seguenti criteri:
   - nastro orario giornaliero massimo 12 ore;
   - turno di lavoro massimo 6 ore;
   - il limite massimo del normale orario di lavoro giornaliero è di 8 ore;
   - la normale distribuzione dell'orario di lavoro settimanale nei punti vendita è su 6 giornate e prevederà almeno 3 mezze giornate di riposo (turni unici), fatta eccezione per le settimane con apertura domenicale.

   A partire dal 1 gennaio 2004 negli ipermercati di Taranto, Lecce, Foggia e Andria sarà applicato per intero, con la gradualità prevista, quanto contemplato in materia di orario di lavoro dal Titolo VI dell'ipotesi di accordo per il contratto integrativo di Coop Estense.
8. Per l'anno 2003, le ore di permesso retribuito complessivamente spettanti all'insieme dei rappresentanti sindacali, siano essi RSU o RSA, saranno così determinate come segue:
   - per i primi quattro mesi valgono esclusivamente le disposizioni del Ccnl;
   - per i restanti otto mesi, il monte ore permessi sarà calcolato nella misura di due ore per ciascun dipendente e riproporzionato nella misura di otto dodicesimi; per lo stesso periodo verrà riconosciuta la quota pro tempore delle 600 ore di cui all'art. 12 comma 3 dell'ipotesi di accordo di Coop Estense.

   Il totale complessivo delle ore di permesso retribuito così calcolato costituisce tutto quanto dovuto dall'azienda a titolo di permessi sindacali retribuiti ed include perciò quanto previsto dagli artt. 28, 31 e 33 del Ccnl. Le ore di permesso retribuito utilizzate in eccesso rispetto a quanto dovuto sino al 30 aprile 2003 saranno poste a compensazione con le ore complessivamente spettanti per l'anno 2003. Le norme di cui al presente punto valgono anche per gli ipermercati di Bari Santa Caterina e Barletta.
9. Per il periodo maggio dicembre 2003, verrà determinata una retribuzione variabile collettiva, sul modello di quanto già previsto nel contratto integrativo aziendale di LE.IP. del 27 gennaio 1998 al punto 20, con le seguenti precisazioni:
   - valore massimo 1.600 euro;
   - gli obiettivi sono quelli già definiti nei preventivi di ciascuna società controllata;
   - la copertura dei costi della retribuzione variabile dovrà essere effettuata col risultato netto della gestione commerciale di ogni singola società controllata;
   - il valore delle retribuzione spettante sarà rideterminato nella misura di otto dodicesimi;
   - i lavoratori di LE.IP. avranno diritto, per i primi quattro mesi del 2003 alla retribuzione variabile del loro contratto integrativo aziendale.
10. Entro il 29 febbraio 2004, le parti si incontreranno per verificare la possibilità di anticipare agli ipermercati di Bari e Barletta, in relazione agli effettivi andamenti gestionali e alla possibile evoluzione organizzativa, l'applicazione di quanto previsto dai precedenti punti in merito a incremento delle ore dei part time, inquadramenti, indennità di funzione, distribuzione dell'orario di lavoro e retribuzione variabile.

ART. 5 SUPERMERCATI PUGLIESI

In relazione al progetto della cooperativa di sviluppare e rafforzare la propria presenza in Puglia anche con la tipologia supermercati, vista l'estrema novità di questo progetto e le incognite gestionali che essa comporta, le parti convengono che l'applicazione del presente contratto anche ai lavoratori di queste

strutture dovrà essere preceduta da un accordo sindacale specifico, che ne stabilisca condizioni, tempi e contenuti.

ALLEGATO 12
REGOLAMENTO PER L'ACCOGLIMENTO DELLE RICHIESTE DI PASSAGGIO DA PART TIME A FULL TIME (EX CIA 18/7/1996)

ART. 1

Le richieste di passaggio a tempo pieno verranno accolte secondo l'ordine cronologico di registrazione delle domande pervenute suddivise per gruppo di mansioni equivalenti (vedi Art. 2) e per zona (vedi Art. 3).

La priorità del passaggio da tempo parziale a tempo pieno verrà data al lavoratore inserito nella zona che necessita di aumento d'organico. Se non è presente in quella zona la professionalità necessaria o il livello d'inquadramento adeguato si prenderanno in considerazione le zone circostanti.

La conservazione del diritto di precedenza sarà ritenuta valida per più gruppi di mansioni qualora non sia trascorso più di un anno per le mansioni precedentemente svolte.

ART. 2

Sono da intendersi equivalenti i seguenti gruppi di mansioni:

Divisione Smk	**Divisione Iper**
Reparto Misti Allestimento	Area Misti
Reparto Misti Cassa	Reparto Casse
Reparto Tessile	Area Tessile
Reparto Generi Vari (escluso	Area Bazar (ad esclusione dei
Reparto Video/Hi-Fi)	Reparti Video/Hi-Fi e Bricò)
Reparto Video/Hi- Fi	Reparto Video/Hi-Fi
/	Reparto Bricò
Reparto Carni	Reparto Carni
Reparto Ortofrutta	Reparto Ortofrutta
Reparto Gastronomia	Reparto Gastronomia
Reparto Salumi-Latticini	Reparto Salumi-Latticini (L/S)
Reparto Pane-Pasticceria	Reparto Pane-Pasticceria
Reparto Pesce	Reparto Pesce
/	Rep. Amministrazione e Controllo
/	Segreteria di Area

ART. 3

Le zone di cui all'art. 1 sono:

ZONA 1	Ipercoop "I Portali"	ZONA 6	Mirandola
			S. Felice s.P.
ZONA 2	Via Canaletto		Ravarino
	Via Vignolese		Finale E.
	Campogalliano		
	Via Emilia 175	ZONA 7	Bondeno alim.
			Est Doro
ZONA 3	Carpi Via Peruzzi		Finale E.
	Carpi Via Magazzeno		
	Novi	ZONA 8	Ipercoop "Il Castello"
	Rovereto		
	Carpi Via Meloni	ZONA 9	Copparo
	Soliera		Tresigallo
			Berra
ZONA 4	Sassuolo Mezzavia		Jolanda di Savoia
	Sassuolo S. Giorgio		
	Formigine	ZONA 10	Portomaggiore
	Maranello		Argenta
ZONA 5	Vignola	ZONA 11	Comacchio
	Spilamberto		Codigoro
	Castelnuovo R.		Massafiscaglia
	Piumazzo		Migliarino
	Castelfranco E.		
	Nonantola	ZONA 12	Ipercoop “Grandemilia”

ART. 4

Anche per i passaggi a forme di tempo parziale di maggior durata si procederà secondo quanto previsto dai precedenti articoli.

ART. 5

La cooperativa fornirà semestralmente alla RSU la graduatoria di cui al precedente art. 1.

ALLEGATO 13
TITOLO II - LAVORO A TEMPO DETERMINATO (EX CIA 18/7/96)

ART. 15 CONDIZIONI E LIMITI

Al fine di promuovere ulteriori occasioni di lavoro e di consentire costantemente un livello adeguato di servizio ai consumatori e di efficienza nella gestione aziendale, Coop Estense potrà procedere ad assunzioni nominative a tempo determinato, in applicazione dell'art. 23 della legge 56/1987 e dell'art. 79 del Ccnl.

Tra i casi previsti al punto I) del 2° comma dell'art. 79 del Ccnl rientrano:

?? iniziative commerciali che comportino momentanei rilevanti incrementi delle vendite;

?? ristrutturazioni o nuove aperture di punti vendita;

?? situazioni straordinarie o impreviste, o realizzazione di progetti che rendano necessario un temporaneo incremento degli organici.

Al caso di cui al punto III) del 2° comma dell'art. 79 del Ccnl, sono equiparate le assunzioni per sostituzione di lavoratori assenti per permessi e recuperi compensativi.

L'assunzione a termine può essere effettuata anche in forza di più di uno dei casi previsti dal 2° comma dell'art. 79 del Ccnl.

I limiti numerici di cui al 4° comma dell'art. 79 del Ccnl vengono elevati al 20% dell'organico in forza in ogni unità produttiva e a 6 lavoratori nelle unità produttive con meno di 30 dipendenti, limitatamente ai seguenti casi:

?? incremento degli organici per aperture festive, a partire dai 15 giorni antecedenti e fino ai 15 successivi ad ogni apertura festiva del mese di dicembre;

?? assunzioni per sostituzione di lavoratori assenti per ferie, limitatamente al periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

In ogni altro caso, i suddetti limiti potranno essere superati solo previo accordo con la RSU; l'accordo dovrà avere forma scritta.

I lavoratori assunti a termine, anche in forza di leggi diverse dalla L.56/87, e con contratto di lavoro a tempo parziale, non devono essere conteggiati nei limiti del 34% aziendale e del 60% della divisione ipermercati di cui al successivo art. 23 del presente contratto integrativo aziendale.

L'azienda comunicherà trimestralmente alla RSU l'elenco nominativo dei lavoratori assunti ai sensi del presente articolo, a condizione che abbiano superato il periodo di prova.

L'obbligo di comunicazione preventiva scritta di cui all'art. 80, 1° comma, del Ccnl non sussiste fintanto che non sarà costituito il comitato misto competente. Successivamente, detta comunicazione sarà effettuata dall'azienda mediante l'invio di copia del presente contratto integrativo aziendale al suddetto comitato.

ART. 16 DIRITTO DI PRIORITÀ

I lavoratori che abbiano avuto almeno due rapporti di lavoro a tempo determinato presso Coop Estense hanno diritto di priorità sul 70% delle assunzioni di addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita, sia a tempo determinato che indeterminato, a condizione che:

?? abbiano prestato almeno 12 mesi di lavoro effettivo nell'ultimo triennio;

?? abbiano superato i periodi di prova;

?? non siano trascorsi più di 18 mesi dalla conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro.

Per i suddetti lavoratori non si applicherà più il patto di prova.

Il diritto di priorità è riconosciuto anche agli assunti a termine in forza di leggi diverse dalla L.56/87 e può essere esercitato solo nella provincia di residenza.

Il lavoratore che intende avvalersi del diritto di priorità deve darne comunicazione scritta alla Direzione del personale.

Il diritto di priorità non è riconosciuto ovvero decade per i lavoratori che:

?? abbiano risolto il rapporto di lavoro con Coop Estense prima della scadenza pattuita senza rispettare il preavviso;
?? abbiano rifiutato una proposta di assunzione da parte di Coop Estense senza giustificazione;
?? siano stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo.

La presente norma sostituisce quanto previsto dal 3° comma dell'art 79 del Ccnl in materia di diritto di priorità.

Nota a verbale

Ferma restando la decorrenza di cui al successivo art. 18, valida per l'intero presente Titolo, l'azienda ricostruirà, sulla base dei dati disponibili, l'elenco dei lavoratori che hanno già lavorato a termine in Coop Estense, per applicare anche ad essi, come criterio di massima e non vincolante, le indicazioni del presente articolo 16. Detto elenco sarà predisposto dalla cooperativa entro il 31/12/1996 e trasmesso per conoscenza alla Rsu aziendale.

ART. 17 TRATTAMENTI

I periodi di lavoro effettivo a tempo determinato, anche per gli assunti a termine in forza di leggi diverse dalla L.56/87, saranno riconosciuti utili ai fini del passaggio dal 5° al 4° livello, di cui all'art. 48 del Ccnl, e della maturazione del diritto a percepire il premio aziendale, di cui al successivo art. 67. In caso di successiva assunzione a tempo indeterminato, il periodo necessario alla maturazione del primo scatto di anzianità sarà ridotto di tanti mesi quante sono state le mensilità di lavoro effettivo prestate precedentemente a termine presso Coop Estense. Ai fini dell'applicazione del presente comma, saranno considerati validi tutti i rapporti di lavoro in essere nei 18 mesi precedenti l'assunzione, per l'intera loro durata.

Ai lavoratori di cui sopra che abbiano superato il periodo di prova, con la liquidazione delle competenze relative alla conclusione del rapporto di lavoro, verrà corrisposta la retribuzione variabile di cui al successivo art. 66, determinata dal valore medio aziendale dell'ultima retribuzione variabile erogata ai lavoratori di pari livello e per tanti dodicesimi di quota quanti sono stati i mesi di servizio effettivo.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

ART. 18 DECORRENZE

Le disposizioni del presente Titolo entrano in vigore per gli assunti dal 1 agosto 1996.

ALLEGATO 14
PASSAGGIO AUTOMATICO AL 4° LIVELLO EX CIA 18/7/1996

ART. 49 PASSAGGIO AUTOMATICO AL 4° LIVELLO

Con riferimento all'art. 48 del Ccnl, a partire dall'1/1/1991, per i commessi alla vendita il periodo di permanenza al 5° livello è ridotto a 15 mesi.

ALLEGATO 15
VERBALE CHIUSURA CONFRONTO SULLA PAUSA NON RETRIBUITA

VERBALE DI CONFRONTO

In data 27 ottobre 2003, Coop Estense rappresentata da: Vittorio Varone, Oriano Campini, Francesco Aprile, Amilcare Traversa, Daniela Vadrucci, Franco Malinconi e

le OO.SS. rappresentate da: Giordano Fiorani, Roberto Zapparoli, Elmina Castiglioni, Giorgio Zattoni, Attanasio Jairo, Alberto Lazzarini, Giorgio Lombardi, Claudio Mezzetti, Giuliana Brugnati, Denis Bruni, Tiziano Goldoni, Maria Grazia Barbieri, Isaura Bavutti, Stefania Scorzoni, Maria Luigia Iannarella, Bruno Torlai, Lorenza Canovi.

si sono incontrate per discutere le modalità organizzative della pausa non retribuita così come stabilito dall'articolo 33 del contratto integrativo aziendale del 7 aprile 2003.

Le modalità organizzative di fruizione della pausa sono di seguito riportate:

1. I lavoratori hanno diritto ad una pausa non retribuita giornaliera di 15 minuti
2. Il lavoratore che intende effettuare la pausa deve farne richiesta al capo reparto prima dell'esposizione degli orari settimanali di lavoro
3. La pausa sarà effettuata solo nei giorni in cui è previsto un turno non inferiore a 4 ore e, di norma, nel turno più lungo
4. Il lavoratore marcherà ogni volta col proprio badge la durata effettiva della pausa.
5. Affinché il lavoratore non abbia riduzioni retributive, il tempo della pausa gli verrà fatto recuperare nel corso della stessa settimana, sino a ripristinare una prestazione effettiva pari al normale orario di lavoro contrattuale. Perciò, l'orario di lavoro settimanale sarà esposto al lordo delle pause.

I lavoratori che avevano maturato il diritto alla pausa retribuita del precedente contratto integrativo e che opteranno, in luogo di questa, per le 48 ore di permesso annuo retribuito, concorderanno la fruizione degli stessi permessi all'interno del calendario della programmazione delle ferie.

Fermo restando il termine del 31 ottobre 2003, per esercitare l'opzione prevista dal 1° comma del sopracitato articolo 33, verranno comunque tenute in considerazione le domande eventualmente presentate dai lavoratori dopo il suddetto termine ed entro il 7 novembre 2003.

Le parti si incontreranno entro il 31 maggio 2004 al fine di effettuare una verifica sull'applicazione delle modalità organizzative sopra riportate.