PREMESSA

Le delegazioni trattanti al tavolo del rinnovo del contratto integrativo aziendale di Coop Consumatori Nordest scaduto in data 31 Dicembre 1999 dichiarano che nel periodo di trattativa intercorso dal mese di settembre 2000 ad oggi si sono affrontati nel contesto di un consolidato e corretto sistema di relazioni sindacali i temi posti dalla piattaforma rivendicativa pervenuta alla Cooperativa in data 30 Giugno 2000 ed i temi posti dalla Cooperativa per la definizione di un sistema di norme aziendali di riferimento funzionale ai nuovi assetti organizzativi ed alle dinamiche evolutive che la cooperativa affronterà nell'arco di durata del nuovo contratto in tema di sviluppo della rete di vendita e d'orientamento della stessa alle esigenze ed alla soddisfazione dei consumatori.

Il testo definito è il prodotto di un confronto impegnativo che vede le parti condividere la necessità di produrre innovazioni nel tradizionale impianto normativo con la riserva di sottoporre a necessaria verifica il risultato delle stesse per valutarne la corrispondenza sul fronte della tutela dei diritti dei lavoratori e della funzionalità e competitività della cooperativa.

VALORE SOCIALE DELLA COOPERAZIONE

RELAZIONI SINDACALI

Le parti firmatarie del presente accordo, in qualità di titolari della contrattazione integrativa di secondo livello così come prevista dal Titolo V art.14 CCNL definiscono un sistema di relazioni sindacali coerente con l'articolazione della Cooperativa e con l'obiettivo di definire strumenti di partecipazione dei lavoratori all'attività ed allo sviluppo dell'impresa.

L'utilizzo di tali strumenti sarà oggetto di confronto a livello Divisionale/D'area e/o di Punto Vendita/Unità Operativa con la finalità di definire concrete regole per il governo dell'organizzazione del lavoro e per stabilire le necessarie intese.

Considerata la configurazione della cooperativa divisionalizzata in canali per aree d'attività, Supermercati ed Ipermercati, e la suddivisione per aree territoriali omogenee della Divisione Supermercati, le parti convengono sulla definizione dell'articolazione delle relazioni sindacali su tre livelli.

LivelloAziendale

Interlocutori: Direzione Aziendale, R.S.U. ed OO.SS firmatarie del Contratto Integrativo Aziendale

A questo livello vengono definite e negoziate le regole di riferimento della cooperativa nell'ambito delle materie indicate dall'art.14 CCNL conformemente alle disposizioni contrattuali e di legge.
A questo livello vengono definiti:

1. strumenti ed istituti contrattuali utilizzabili in materia d'organizzazione del lavoro, orari e loro modalità di sviluppo;
2. valutazione del profilo professionale di nuovi ruoli e loro inquadramento;
3. dinamica struttura dell'occupazione ed applicazione di norme e legislazione relative al mercato del lavoro ed alla sua evoluzione;
4. problematiche riferite a progetti ed azioni collegate alle pari opportunità uomo-donna
5. accordi in materia di trasferimenti d'azienda;
6. progetti collegati alla partecipazione dei lavoratori ed alla sperimentazione di gruppi di miglioramento per unità organizzative;
7. programmi mirati alla riqualificazione professionale dei lavoratori .

Gli aspetti negoziali s'integreranno all'attività d'informazione e confronto reciproco che le Parti nell'ambito delle rispettive autonomie, svilupperanno sui seguenti temi:

1) prospettive del sistema distributivo ove opera la Cooperativa
2) piani di sviluppo consolidamento e ristrutturazione aziendale
3) progetti di riorganizzazione e/o sviluppo del sistema Coop che abbiano diretto e significativo impatto con l'organizzazione aziendale e con l'organizzazione del lavoro nella rete di vendita;
4) programmi d'investimento mirati all'innovazione tecnologica;
5) linee di politica commerciale e di servizio al consumatore;
6) bilanci preventivi e consuntivi della Cooperativa

7) fabbisogni formativi, programmi di formazione e sviluppo professionale, sistemi valutativi e progetti di miglioramento del clima interno.

Livello Divisionale /d'Area

Interlocutori: Direttore, Responsabile d'Area della Divisione SMK; Direttore Divisione IMK Direttore d'Ipermercato; Direzione risorse umane e/o funzioni interessate; R.S.U. dei P.d.V. assistiti dalle OO.SS. Territoriali delle Aree e degli Ipermercati di competenza.

A questo livello sono demandati l'informazione e il confronto nel merito di:

1) andamenti e situazione competitiva dei P.d.V.;
2) orari commerciali e deroghe;
3) distribuzione degli organici definita attraverso un incontro annuale che determinerà organici lordi di negozio o area ipermercato sulla base di tipologie di negozio, superfici, movimentazione merci, tecnologia adottata, fatturato e produttività, determinerà inoltre le situazioni potenzialmente interessate da interventi di mobilità dei lavoratori tra diversi Punti Vendita/Unità Operative, cui si applicheranno in quanto compatibili le disposizioni contenute nei capitoli sulla trasferta /missione e sul trasferimento, definendo criteri di:
    a) durata, consistenza organizzativa e mansioni dei lavoratori interessati
    b) garanzia per i lavoratori di rientro al P.d.V./ Unità Operativa del cui organico sono parte
    c) individuazione del personale con priorità di scelta legati a:
        - volontarietà espressa dai lavoratori
        - distanza inferiore percorribile
        - rotazione su periodi tecnicamente compatibili
4) occupazione e mercato del lavoro
5) attuazione dei programmi di formazione e/o riqualificazione professionale

Livello di Punto Vendita / Unità Operativa

Interlocutori: Responsabile d'Area, Capo Negozio per la Divisione SMK; Direttore d'Ipermercato e Responsabile del Personale d'Ipermercato per la divisione IMK, R.S.U. dei P.d.V. assistiti dalle OO.SS. territoriali dei P.d.V. e degli Ipermercati di competenza; Direzione risorse umane e/o funzioni interessate ed RSU delle sedi aziendali assistiti dalle OO.SS. territoriali di competenza.
A questo livello sono demandati l'informazione e il confronto nel merito di:

1) orari d'apertura dei PDV e di funzionamento delle sedi;
2) programmazione delle ferie;
3) lavoro straordinario e/o supplementare;
4) variazioni d'organico in entrata ed in uscita;
5) obiettivi e programmi di miglioramento;
6) proposta, sperimentazione e gestione di nuovi modelli organizzativi concordati a livello aziendale;
7) obiettivi collegati ad erogazione di salario variabile.

Le parti, al fine di migliorare le relazioni sindacali all'interno del punto di vendita anche per favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori all'innovazione dei modelli organizzativi dell'impresa, convengono che la figura del delegato sindacale sia assunta a

riferimento costante da parte del capo negozio o responsabile aziendale in fase di definizione dell'organizzazione del lavoro e della sua gestione.

Qualora per effetto di situazioni oggettivamente non prevedibili si determini la necessità di dare corso all'immediata mobilità di personale tra P.d.V./Unità Operative sarà obbligo dell'azienda darne comunicazione alle RSU preventivamente o in ogni caso nel più breve tempo possibile.

Divisionale /d'Area e di Punto Vendita/Unità Operativa sono i livelli di confronto, ove nell'ambito delle regole stabilite a livello Aziendale, è possibile produrre intese per un utilizzo degli strumenti contrattuali in grado di definire strumenti d'organizzazione del lavoro che nelle singole e diverse realtà siano più efficaci nel coniugare gli interessi dell'organizzazione aziendale e del tempo di lavoro del personale dipendente.

Confronto

Fermo quanto sopra convenuto, le parti riaffermano il valore del confronto quale strumento finalizzato a:

- migliorare la conoscenza dei processi,
- favorire rapporti costruttivi tra le Parti
- migliorare la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla gestione delle attività della Cooperativa
- ricercare soluzioni condivise.

Modalità e tempi del confronto dovranno favorire l'adozione di misure tempestive e congrue alle necessità gestionali ed in nessun caso dovranno sostituirsi al processo negoziale previsto dal sistema delle relazioni sindacali.

Comitati Consultivi Paritetici e Commissioni Tecniche

Lo sviluppo del confronto e l'approfondimento di materie oggetto del sistema di relazioni sindacali potranno essere supportate dalla costituzione e dall'attività di Comitati Consultivi Paritetici e Commissioni Tecniche Bilaterali.

Tali strumenti si attiveranno su richiesta di una delle parti in particolare sui seguenti temi:

1. modifica dell'organizzazione del lavoro e introduzione di nuovi modelli sperimentali
2. introduzione di nuove tecnologie
3. progetti interaziendali e di sistema

in fase d'attivazione saranno definite le regole che in relazione alla parte richiedente e/o alla complessità del tema definiranno le modalità di funzionamento ivi compresa l'impegno necessario o l'eventuale nomina d'esperti con relativa definizione degli oneri.

Vengono confermati i Comitati Paritetici già previsti dalle Parti

1) Comitato Consultivo Paritetico sugli investimenti e lo sviluppo all'interno del quale si svilupperanno informazione e confronto di merito ove possibile preventivo compatibilmente con le problematiche connesse su:
    a) linee d'intervento del Piano di Sviluppo Poliennale della Cooperativa;

b) programma annuale d'apertura dei nuovi punti vendita;
c) piani di ristrutturazione ed investimenti sulla rete esistente;
d) acquisizioni di partecipazioni societarie e/o d'unità produttive;
e) strumenti legislativi e normativi di supporto allo sviluppo della Cooperativa;
f) analisi degli investimenti e dell'elaborazione delle linee guida a supporto degli accordi d'avvio in coerenza con quanto previsto dall'art. 3 punto c) e precedenti del CCNL cui peraltro attengono tutti i temi del confronto su indicati.

2) Comitato Consultivo sui fabbisogni formativi e lo sviluppo professionale.

3) Commissione pari Opportunità uomo-donna

I comitati paritetici di cui ai punti 1 e 2 verranno attivati di norma anticipatamente alla stesura annuale del bilancio preventivo ed in qualsiasi altra occasione le Parti ne ritengano utile l'attività.

La Commissione di cui al punto 3) è dalle parti riconosciuta quale strumento preferenziale per corrispondere alle necessità di prevenzione e soluzione delle problematiche previste dall'art.25 del CCNL e verrà attivata quando le Parti concordemente ne ravvisino la necessità.

I Comitati Paritetici e le Commissioni Bilaterali saranno composti da elementi Aziendali e Sindacali che, a seconda dei temi d'interesse, corrisponderanno a soggetti qualificati a rappresentare le istanze organizzative e gli argomenti oggetto di trattazione.
I componenti di nomina sindacale saranno scelti prevalentemente e comunque almeno per la metà tra i dipendenti della Cooperativa.

Valgono per i Comitati Paritetici e le Commissioni Bilaterali, gli obblighi previsti all'art.3 punto 2 del
CCNL vigente.

Accordi di avvio

Come previsto dall'art.3 lettera C) del CCNL in vigore a livello territoriale a fronte di nuovi insediamenti o di ampliamenti di insediamenti già esistenti, rilevanti dal punto di vista delle vendite o dell'area di vendita o del complesso di servizi offerti si avvieranno confronti preventivi tesi a definire accordi d'avvio sulle materie relative all'organizzazione del lavoro, all'utilizzo degli impianti,all'occupazione quali-quantitativa, all'articolazione dell'orario alla flessibilità organizzativa ed al salario d'ingresso.

DIRITTI SINDACALI

La Cooperativa prende atto del sistema di rappresentanza definito congiuntamente dalle strutture sindacali di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL firmatarie del presente Contratto Integrativo aziendale nel rispetto di quanto espressamente previsto in materia dal CCNL unitamente alle R.S.U.

Le parti altresì dichiarano che ***transitoriamente in attesa del realizzarsi delle condizioni di piena attuazione di quanto disposto*** dal CCNL relativamente alla costituzione delle R.S.U. ***che le OO.SS. si impegnano a perseguire*** in tutte le realtà di riferimento della Cooperativa si riconoscono alle R.S.A. ove costituite la titolarità dei diritti sindacali e di relazione contenuti nel presente accordo.

Permessi sindacali

Per lo svolgimento della propria attività le rappresentanze sindacali avranno a disposizione un monte ore annuo di permessi, in aggiunta a quanto previsto dall'art.4 allegato 7 a dall'art.31 del vigente CCNL, pari a 2.870 ore.

Il monte ore aggiuntivo deve trovare riscontro nell'attività annualmente svolta pertanto, ove la stessa non sia tale da esaurire la spettanza aziendalmente messa a disposizione, a fine anno si procederà all'azzeramento del residuo.

Formazione sindacale

Le parti concordano che la formazione delle Rappresentanti Sindacali Unitarie sui temi della contrattualistica nazionale ed integrativa sia strumento indispensabile al fine del corretto esercizio dell'attività sindacale stessa.
Nell'ambito di appositi progetti predisposti e congiuntamente sottoscritti dalle OO.SS si concorda un utilizzo di permessi aggiuntivi , di volta in volta definiti nel limite massimo del 10% dei permessi sindacali.

Strumenti in uso alle R.S.U.

La Cooperativa si impegna a rendere agibile l'attività delle R.S.U. elette nei P.d.V e Unità Operative attraverso la messa a disposizione, nell'ambito di quella al momento utilizzata, dell'attrezzatura idonea a supportare l'attività sindacale per motivi che attengono problematiche e sindacali di interesse generale e/o interni alla Cooperativa.
L'utilizzo di tale attrezzatura dovrà corrispondere a criteri di correttezza e dovrà in ogni caso essere preceduta dalla comunicazione al Capo Negozio, Responsabile o persona espressamente delegata.

Nota a verbale

Per Unità Operativa le Parti intendono le unità organizzative della Cooperativa diverse dai P.d.V.

PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI CONGEDI ED ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Ex festività

Si conviene sulla possibilità per il lavoratore di trasformare l'ex festività del 4 novembre in un giorno di ferie aggiuntivo a quelli previsti dal vigente C.C.N.L.
Il suddetto giorno di ferie potrà essere trasformato in ore di permessi da sommare alle ore previste all'art.83 (comma 14) del C.C.N.L.
La trasformazione dell'ex festività in giorno di ferie avverrà previa specifica richiesta del lavoratore.

Anticipazione permessi individuali

Le parti concordano sulla possibilità da parte del lavoratore di usufruire di permessi individuali retribuiti per un massimo di 30 ore all'anno compatibilmente con le esigenze organizzative dell'unità produttiva di riferimento.
I permessi di cui trattasi dovranno essere richiesti di norma,salvo casi eccezionali*,* con un preavviso minimo di 48 ore e dovranno essere recuperati entro il periodo massimo di tre mesi dalla data di godimento con le modalità indicate dall'azienda e previa informazione alle R.S.U. dei P.d.V. ed Unità Operative di riferimento.

Permessi per visite mediche

Il lavoratore che abbia necessità di accedere a visite mediche specialistiche adeguatamente certificate avrà diritto, previa comunicazione da effettuare,di norma,salvo casi eccezionali, entro e non oltre due giorni lavorativi precedenti quello della visita, al suo diretto responsabile, ad un permesso retribuito nella misura corrispondente alla durata della visita, certificata da documentazione idonea, in ogni caso non superiore a 3 ore.

Il riconoscimento dei permessi è subordinato, alla presenza d'attività lavorativa precedente e/o successiva alla visita nell'arco della giornata di riferimento fatta salva l'impossibilità della prestazione stessa se desumibile dalla certificata documentazione idonea di cui sopra o dal luogo dove la visita si è svolta.

Ai fini del riconoscimento dei permessi di cui sopra non sarà richiesto il rientro alla postazione lavorativa per un residuo di orario inferiore a due ore.

Libretto sanitario

E' cura del lavoratore provvedere al rinnovo del libretto sanitario.
La cooperativa si impegna a riconoscere le spese sostenute per il rinnovo del libretto sanitario, previa presentazione d'idonea documentazione giustificativa e il tempo necessario per la visita.
Al fine di favorire il rispetto di tale adempimento l'azienda consegnerà al lavoratore, al momento della presa in custodia del libretto sanitario, idonea documentazione indicante la data di scadenza del libretto stesso.

Congedi ed aspettative

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL e dalla normativa di riferimento vigente, la Cooperativa riconoscerà al dipendente che ne faccia richiesta per rilevanti problemi d'assistenza e cura o di carattere personale , previa valutazione di compatibilità con le esigenze organizzative aziendali, periodi d'aspettativa non superiori ai 6 mesi, anche continuativi, nell'arco dell'attività lavorativa del dipendente stesso.

Al termine del periodo d'aspettativa previsto dalle norme contrattuali e di legge vigenti in materia di tutela della gravidanza e del puerperio alle lavoratrici madri/ ***al genitore che lo richieda*** potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, un ulteriore periodo d'aspettativa non retribuita fino a 12 mesi ***continuativi .***

AMBIENTE E SICUREZZA

Premesso l'impegno a proseguire nella predisposizione degli strumenti e degli atti che consentano la piena applicazione di quanto previsto dalla legge 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dall'Accordo interconfederale in materia di nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) di cui si conferma la differenza di ruolo e di modalità operative rispetto alle Rappresentanze Sindacali dei Lavoratori (R.S.U.) le parti affermano che il tema della sicurezza nello svolgimento della prestazione nei luoghi di lavoro costituisce impegno reciproco e motivo di confronto in merito alla definizioni di strumenti e procedure che rendano sempre più efficaci le azioni intraprese e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ad un processo di crescita di cultura della sicurezza.

A tal fine si conviene sulla possibilità di definire annualmente interventi di contenuto formativo per le RLS aggiuntivi rispetto a quanto attualmente previsto a norma di legge e di contratto.
Agli interventi formativi indicati si applicheranno le regole previste per il funzionamento dei Comitati Consultivi Paritetici e delle Commissioni Tecniche bilaterali.

INIDONEITA' SOPRAVVENUTA

Fermo quanto previsto dalla normativa generale di riferimento in materia le parti concordano di considerare la tutela del posto di lavoro quale interesse prioritario per quei lavoratori che per qualunque causa siano dichiarati parzialmente o totalmente non idonei allo svolgimento della mansioneloro attribuita sulla base della certificazione del medico competente.

Al fine di corrispondere concretamente alla realizzazione di quanto dichiarato le parti si impegnano nell'ambito degli strumenti del confronto previsti dal presente accordo a derogare all'applicazione di quanto previsto dai Titoli sulle Trasferte /Missioi e Trasferimento ogni qualvolta sia possibile garantire la tutela del posto di lavoro attraverso la destinazione a P.d.V. od Unità Operativa diversa da quella abituale.

Si impegnano inoltre, a favorire processi di trasformazione del rapporto di lavoro che ne rendano possibile la prosecuzione.anche attraverso l'attribuzione di mansioni diverse ancorché compatibili e ne ridefiniscano, se necessario, i contenuti di carattere economico.

La cooperativa si impegna ad assumere comportamenti ed azioni di controllo orientate a prevenire e ridurre il più possibile l'insorgere di situazioni che possano essere ascritte a sua responsabilità.

CLASSIFICAZIONE

Le parti concordano l'attivazione di una Commissione Tecnica che affronti i temi posti in piattaforma in materia di classificazione I lavori della commissione termineranno tassativamente entro il 30/6/2002.

Nello stesso arco di tempo la commissione potrà, qualora le parti ne ravvisino la necessità, affrontare temi comunque inerenti pur non presenti in piattaforma.

Le parti concordano che dalla data di stipula del presente accordo al personale con qualifica di specialista alla vendita dei reparti Hi-Fi degli Ipermercati verrà riconosciuto l'inquadramento al IV livello par.155

MERCATO DEL LAVORO

Part-Time

In attesa di verificare l'eventuale sopravvenienza di modifiche nella normativa di riferimento, al momento della stipula del presente accordo ritenute molto probabili, le parti confermano la validità di quanto disposto dal contatto integrativo aziendale del 13 marzo 1998 e dall'art.79 comma 3 del CCNL in vigore.

Con riferimento a quanto disposto nel contratto aziendale del 13 marzo 1998 le parti confermano nei termini indicati le condizioni anche economiche di svolgimento di prestazione di lavoro supplementare per tutte le tipologie di contratto a part-time attivate in cooperativa.

Per quanto non espressamente previsto le parti rimandano a quanto in materia disposto dal CCNL nei termini di validità anche temporali dallo stesso previsti.

Le parti convengono di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione del part-time in cooperativa e di fornire alle parti contraenti criteri di riferimento utili alla definizione di quanto demandabile in materia alla contrattazione aziendale .

Al verificarsi di significative novità nella normativa contrattuale e legale di riferimento le parti si incontreranno per valutare sulla base delle stesse e delle conclusioni della commissione tecnica la definizione della contrattazione aziendale del part-time.

Contratti a termine

(punti 1-2-3-4-5-6-7) del Contratto integrativo aziendale del 13 marzo 1998)

Coloro che per effetto di successive assunzioni a termine o assunzione a tempo indeterminato siano chiamati a svolgere attività lavorativa in reparti di negozi già oggetto di prestazione saranno esonerati dal periodo di prova.

Coloro che per effetto di successive assunzioni a termine o assunzione a tempo indeterminato siano chiamati a svolgere attività lavorativa in negozi o reparti diversi, ma che per caratteristiche dimensionali e di prodotto/servizio possono essere considerati omogenei, saranno sottoposti ad un periodo di prova corrispondente alla metà di quello contrattualmente previsto.

Sarà cura della cooperativa definire i criteri di riferimento per l'applicazione di quanto sopra fermo restando che qualora per effetto di successive assunzioni a termine la prestazione lavorativa venga svolta in una situazione diversa e non omogenea rispetto alle precedenti si darà corso per intero al periodo di prova contrattualmente previsto.

Per tutto quanto non espressamente indicato nel presente accordo per il rapporto di lavoro a tempo determinato valgono le disposizioni contenute nel CCNL nei termini *a norma di legge* di validità anche temporali dello stesso, tenuto altresì conto di quanto dallo stesso *eventualmente* recepito in relazione a modifiche intercorse a livello legislativo.

MERCHANDISER e PROMOTER

Le parti esprimono la necessità, condivisa, di ricercare strumenti negoziali che tengano conto delle problematiche, soprattutto in termini di garanzie, legate ai lavori cosiddetti atipici.

Fermo quanto sopra indicato l'azienda s'impegna ad adottare nei confronti dei fornitori azioni di controllo, anche contrattualmente previste, finalizzate al rispetto delle norme legislative vigenti e/o delle condizioni economiche loro riservate; per le prestazioni rese dai merchandiser e dai promoter presenti sulla sua rete di vendita; resta inteso che Coop Consumatori Nordest non eserciterà alcun potere direttivo e o disciplinare nei confronti dei lavoratori suddetti.

Nell'ambito della definizione annuale dei contratti di fornitura merci, chiarita la natura commerciale del rapporto sottostante, la cooperativa s'impegna ad informare la RSU di punto divendita e/o aziendale circa il possibile utilizzo da parte dei fornitori stessi di personale con rapporto di lavoro dipendente e non, avuto riguardo al numero ed ai compiti da questi svolti.

La cooperativa s'impegna inoltre ad attivare una verifica periodica congiunta circa l'utilizzo e le mansioni di queste figure nell'ambito delle informazioni che riguardano le attività dei punti vendita così come indicate al capitolo sulle Relazioni Sindacali.

INTERINALE

Per la prestazione di lavoro temporaneo le parti convengono di fare riferimento ***alla normativa generale*** ed a quanto in materia contrattualmente previsto.

APPRENDISTI

In ottemperanza al disposto del CCNL le parti concordano che il numero degli apprendisti a punto vendita non dovrà superare la percentuale del ***75%***del personale qualificato e specializzato occupato nello stesso.

APPALTI

La Cooperativa si impegna ad una informazione e confronto finalizzato al raggiungimento di intese.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti concordano che sui temi legati all'organizzazione del lavoro esistano le necessità ed i presupposti per produrre forte innovazione al fine di ottenere modalità di prestazione dell'attività lavorativa che permettano di raggiungere il contestualmente duplice obiettivo della soddisfazione del cliente sul fronte del miglior servizio reso e del lavoratore sul fronte della crescita professionale e della maggior rispondenza dei tempi di lavoro con i così detti tempi di vita.

Nel contesto normativo del contratto integrativo aziendale e nel rispetto dei livelli di relazioni sindacali nello stesso indicati, le parti convengono pertanto di avviare progetti di sperimentazione, da sottoporre a necessaria verifica, cui affidare il compito di creare le condizioni per eventuali nuovi schemi generali di riferimento.

ORARIO DI LAVORO E SUA DISTRIBUZIONE

Fermo quanto indicato nel Titolo V e VI, "ORARIO DI LAVORO", "DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO" del Contratto Integrativo Aziendale del 13 marzo 1998, si conviene sulla programmazione quadrisettimanale a scalare dell'orario di lavoro per tutto il territorio di riferimento della cooperativa.

Con riferimento a quanto indicato in tema d'organizzazione del lavoro le parti prendono atto che per la divisione IMK sono già in atto sperimentazioni, frutto della realizzazione sul piano delle relazioni sindacali di un confronto che ha reso possibile definire a punto vendita un sistema di regole in grado di coniugare la reale tutela dei diritti dei lavoratori alle necessità delle strutture di vendita di corrispondere in modo sempre più efficiente e funzionale alle esigenze dei consumatori.
Si conviene pertanto di continuare le sperimentazioni nelle strutture interessate e di ricercare possibilità di ulteriori sperimentazioni che investiranno il periodo intercorrente tra la firma del presente accordo ed il 30/6/2002 data in cui le parti s'incontreranno per verificarne i risultati.

Con riferimento a quanto indicato in tema d'organizzazione del lavoro e a quanto contrattualmente previsto in tema di flessibilità le parti concordano per la Divisione SMK di dare corso ad una sperimentazione le cui caratteristiche sono le seguenti :

Lavoratori interessati	Full-Time;
Punti vendita interessati	5 uno per area ;
Periodo della sperimentazione	6 mesi;
Numero settimane interessate	24;
Orario medio settimanale	37 ore;
Orario minimo settimanale	33 ore;
Orario massimo settimanale	41 ore;
Montante	max più/meno16 ore 4settimanale;

Residuo a fine sperimentazione	0 ore;
Numero massimo di spezzati	72;
Montante **4settimanale** spezzati	max 12;
Riduzione oraria	**si perverrà alla riduzione oraria con 6 ore messe a disposizione dall'azienda e 6 dai permessi individuali**

Nel definire i criteri per la sperimentazione le parti costituiranno nei punti vendita interessati un gruppo di lavoro che avrà il compito di valutare il programma della sperimentazione che definisce l'organico necessario, il piano di formazione propedeutico e la possibilità di realizzare o consolidare contratti a part-time 30 ore.
Il gruppo di lavoro avrà altresì il compito di illustrare prima dell'inizio della sperimentazione alle parti interessate le caratteristiche della sperimentazione stessa nonché i presidiarne il corretto svolgimento.

Nell' evoluzione degli orari che si andranno a definire le parti valuteranno l'opportunità di sperimentazione anche una prestazioni di durata minima pari a 3,5 ore e massima pari a 8 ore.

La sperimentazione interesserà il periodo intercorrente tra la firma del presente accordo ed il 30/6/2002 data in cui le parti s'incontreranno per verificarne i risultati.

La verifica delle sperimentazioni potrà portare alla definizione e distribuzione dell'orario di lavoro diversi per la Divisione IMK e per la Divisione SMK.

Permessi individuali di cui all'art. 88 del CCNL.

Del monte ore di riduzione orario (art.88 vigente CCNL) residuano le seguenti quantità di permessi individuali:

a) idem
b) idem
c) idem
d) idem
e) 16 ore a decorrere dallo 01/01/2001
f) idem

SALARIO

Le parti convengono che alla data di stipula del presente accordo la struttura del salario aziendale di Coop Consumatori Nordest si compone di una parte fissa pari a £. 208.509 (IV livello riparametrato) per i Punti Vendita e le Unità Operative situati nelle regioni Emilia Romagna e Lombardia ed a £ 165.091 (IV livello riparametrato) per i Punti Vendita e le Unità Operative situati nelle regioni Friuli Venezia Giulia ed in Veneto e da una parte variabile così come definito nel contratto integrativo aziendale del 13 Marzo 1998.

Le parti, dandosi atto che in materia di composizione di salario aziendale si registrano posizioni divergenti, convengono di incontrarsi il 30.06.2002 per esaminare in particolare:

i. l'andamento del piano di sviluppo aziendale ed i problemi connessi alla realizzazione di nuove aperture ad incremento della rete di vendita;

ii. l'evoluzione dei parametri contrattuali di concorrenzialità nel mercato di riferimento della grande distribuzione.

iii. i risultati gestionali realizzati dai negozi situati nelle regioni Friuli-Venezia Giulia e Veneto, valutando la praticabilità della eventuale armonizzazione retributiva su base territoriale, definendone in tal caso modalità e tempi applicativi, a fronte del raggiungimento del risultato netto della gestione commerciale maggiore di zero

al fine di determinare un'eventuale posizione comune sulla composizione del salario aziendale stesso.

Le parti confermano come già definito nell'accordo del …….. che per l'anno 2001 la parte variabile del salario aziendale è definita come da contratto integrativo del 13 marzo 1998 cui si rimanda.

Le parti altresì condividono la necessità di predisporre una struttura di salario variabile che assuma un peso più incisivo nelle struttura retributiva ed avvicini, tramite un sistema di parametri di riferimento visibili e comprensibili, la prestazione lavorativa al raggiungimento dei risultati complessivi della cooperativa.

Le parti pertanto concordano che nel periodo intercorrente dalla sottoscrizione del presente accordo alla data del 30 /12/2001 verrà predisposto un nuovo schema di riferimento che a partire dagli attuali parametri aziendali inserirà parameri di P.d.V. ***o Unità Operativa in sostituzione*** degli attuali parametri di territorio.

Qualora lo schema proposto venisse riconosciuto quale nuovo strumento di erogazione del salario variabile al fine di favorirne la piena comprensione e

condivisione si prevederà , per la fase transitoria di due anni, la definizione di parametri di territorio in funzione di paracadute

In data 30/6/2002 le parti valuteranno ***gli effetti*** dello schema proposto e gli eventuali termini e criteri d'adozione ***definitiva*** dello stesso.

Salario di ingresso

Fino a 24 mesi nessun premio aziendale. Dal venticinquesimo al trentaseiesimo compresi il 50%, dal trentasettesimo il 100%.

Una Tantum

In considerazione dei significativi miglioramenti ottenuti in termini di riduzione del risultato negativo della gestione commerciale dei PdV situati nei territori del Friuli Venezia Giulia – Veneto Orientale le parti concordano di corrispondere per l'anno 2001 ai lavoratori dei suddetti PDV un'indennità una tantum del valore di £. 210.000.

1)L'indennità verrà corrisposta in due tranches del valore di £. 105.000 nei mesi di dicembre 2001 e maggio 2002, rapportata al periodo d'attività complessivamente svolto nell'anno 2001, al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato in forza alla data di corresponsione.

L'una tantum verrà riproporzionata per i lavoratori a part-time.

Per gli anni successivi, in considerazione del mantenimento dei trend di miglioramento del risultato netto della gestione commerciale, verrà corrisposta una cifra UNA TANTUM con le stesse modalità di cui sopra.

MAGGIORAZIONI FESTIVE

L'azienda s'impegna nell'ambito dell'annuale programmazione degli organici a comunicare il numero delle aperture da effettuarsi in deroga domenicale e festiva e in tale ambito a valutare la possibilità di trasformazione di part-time 24 in part-time 30 ore nonché a privilegiare la volontarietà del lavoratore allo svolgimento della prestazione in dette giornate.

Per il lavoro prestato in deroga festiva o domenicale le parti concordano le seguenti maggiorazioni:

	EM.-LOM.	FVG
Domeniche comprese nel periodo natalizio	135%	100%
Santo Patrono	135%	135%
Domeniche in deroga	135%	100%

Relativamente ai negozi stagionali ed al negozio di Castel San Giovanni restano in vigore le norme previste dal Contratto integrativo aziendale del 13 maggio 1998.

04/10/01