Contratto Integrativo Aziendale Coop Consumatori Nordest

Reggio Emilia
10 Maggio 2002

Parte Generale

Addì 10 maggio 2002 in Reggio Emilia, presso la sede di Coop Consumatori Nordest

tra

la Coop Consumatori Nordest rappresentata dal Presidente Marco Pedroni, dal Vice Presidente Roberto Sgavetta, dal Direttore Risorse Umane e Sistemi Romano Manfredini, dal Direttore Divisione Ipermercati Onder Vecchi, dal Direttore Divisione Supermercati Gian Maria Menabò, e dal Responsabile Relazioni Sindacali ed Amministrazione del Personale Manuela Grossi, assistiti da Franco Barsali Responsabile del Settore Nazionale Lavoro e Formazione dell'A.N.C.C., e da Oddone Pattini per l'ACCDA

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL) Nazionale rappresentata da Luigi Coppini , dalla FILCAMS Regionale rappresentata da Dino Bonazza e Valter Sgargi e dalle FILCAMS Territoriali rappresentate da, Enrico Folloni, Marchesini Luca, Patrizia Maestri, Italo Freddi, Alessandro Calanca, Cristiano Marieschi, Franco Basso, Vigilio Biscaro, Graziella Campo dell'Orto, Alessandro Visentin;

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini del Turismo (FISASCAT-CISL)Nazionale rappresentata da Mario Piovesan e Marcello Pasquarella e dalle FISASCAT Territoriali rappresentate da Giusy Amadasi, Iris Morassi, Sabrina Parutta, Bruno Sassi, Giuseppe Tirelli e Michela Tosini;

l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTUCS-UIL) Nazionale rappresentata da Gianni Rodilosso e dalle UILTUCS Territoriali rappresentate da Gian Paolo Bussetti, Milva Moretta,Gabriele Fiorino e Luigino Boscaro

le Rappresentanze Sindacali dei Lavoratori

si è stipulato

il presente Contratto Integrativo Aziendale composto da:

Parte Generale in n. 29 TITOLI e n. 3 Allegati.
Accordo Quadri ed Impiegati direttivi in n.14 TITOLI e n. 4 Allegati

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Parti stipulanti.

PREMESSA

Le parti ritengono molto importante rafforzare il carattere unitario dell'impresa nata dall'unificazione del 1995.

Gli impegnativi obiettivi di sviluppo della cooperativa e le sfide di una competizione crescente nel settore della distribuzione, vanno affrontati mantenendo salde le finalità sociali di difesa dei consumatori.

In questo contesto il carattere unitario ed integrato della struttura cooperativa rappresenta un elemento distintivo al fine del raggiungimento di questo obiettivo.

In questo quadro è convinzione comune sostenere il processo di armonizzazione delle diverse aree territoriali della cooperativa, iniziato all'indomani dell'unificazione e proseguito positivamente in questi anni, grazie alle attività di integrazione svolte di carattere commerciale, organizzativa, sociale e, per quanto riguarda le materie del lavoro, agli accordi sindacali intercorsi.

Questo processo riguarda tutti gli elementi legati ai rapporti di lavoro: le normative e gli istituti, le relazioni sindacali, l'organizzazione e gli aspetti retributivi.

Il processo di armonizzazione dovrà proseguire nel futuro, definendo obiettivi e compatibilità concretamente praticabili.

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.

TITOLO I

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.

Livello Aziendale

Interlocutori: Direzione Aziendale,OO.SS. ed R.S.U. 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 anche al fine di realizzare intese

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.
8) Mercato del lavoro
9) Gestione dei criteri definiti per la mobilità

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.

Il fabbisogno orario per lo svolgimento dei lavori delle commissioni concordato tra le parti non andrà ad intaccare il monte ore dei permessi sindacali.

Nota a verbale

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

TITOLO II

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. s'impegnano a perseguire in tutte le realtà di riferimento della Cooperativa si riconoscono alle R.S.A. ove costituite la stessa titolarità dei diritti sindacali e di relazione contenuti nel presente accordo riconosciuti alle R.S.U.
Nel testo contrattuale là dove è scritto R.S.U. leggasi, per la stessa transitorietà, R.S.U./R.S.A.

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.
Per quanto attiene alle agibilità sindacali, riferite alle tre OO. SS. firmatarie del presente C.I.A., per gli anni 2002/2003 vengono messe a disposizione 3.000 (tremila) ore annue di permessi sindacali retribuiti.
L'uso dei medesimi è per il compiuto funzionamento delle R.S.U., ed avverrà nelle forme che le R.S.U e le OO.SS. riterranno più opportune, fermo restando il principio generale del rispetto degli accordi in essere.

Salvo diverso accordo tra le parti la mancata fruizione delle ore di permesso non determinerà un residuo utilizzabile negli anni successivi.

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 s'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.

Assemblee sindacali

Le Parti confermano le modalità in essere per la convocazione, la gestione e il computo delle ore di assemblea sindacale.

TITOLO III

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.

Relativamente ai lavoratori addetti ai videoterminali, l'azienda s'impegna a dare piena attuazione a quanto previsto dalle disposizioni di legge.

TITOLO IV

INIDONEITA' SOPRAVVENUTA

Fermo restando quanto definito dalla normativa generale di riferimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti concordano di considerare la salvaguardia del posto di lavoro interesse prioritario dei lavoratori; a tale impostazione s'impegnano a conformarsi nella loro concreta attività.

Di conseguenza l'azienda dichiara di voler mettere in atto ogni possibile azione rivolta al mantenimento del posto di lavoro per quei lavoratori che per qualunque causa siano dichiarati parzialmente o totalmente non idonei allo svolgimento della mansione loro attribuita, sulla base delle certificazioni previste.

Al fine di corrispondere completamente alla realizzazione di quanto dichiarato le parti riconoscono la necessità di dover ricorrere a normative diverse da quelle previste nei titoli sulle Trasferte/Missioni e Trasferimenti.

In funzione della gravità e della tipologia di inidoneità riscontrata ai lavoratori in questione l'azienda, previo necessario confronto in sede sindacale, si dichiara impegnata a ricercare prioritariamente soluzioni riferite all'abituale posto di lavoro e successivamente al trasferimento in ambito territoriale compatibile.

Al confronto in sede sindacale di cui sopra è demandata la ricerca della soluzione idonea.

Le parti s'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.

TITOLO V

FORMAZIONE

La Formazione è uno strumento orientato all'aggiornamento ed allo sviluppo delle competenze e della professionalità ed è altresì un valido supporto nella gestione dei processi di cambiamento e di sviluppo organizzativo.

Nel ripensare alle iniziative aziendali già promosse e avviate, le Parti concordano sulla necessità di costruire un sistema formativo che esca da una logica legata prevalentemente alla partecipazione individuale a corsi/seminari.

Le iniziative formative dovranno pertanto rispondere ad una logica di piano basata su: una sistematica analisi dei bisogni (condotta sul campo con il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Capi), un'integrazione più stretta tra iniziative formative e cambiamenti aziendali, una personalizzazione in chiave aziendale dei pacchetti formativi proposti da A.N.C.C.

A tal fine si possono evidenziare alcune caratteristiche chiave che qualificano in modo specifico l'azione formativa.

L'obiettivo comune è che la formazione assuma un ruolo di leva strategica all'interno di un sistema di gestione aziendale particolarmente attento al "valore della persona", del contributo che essa può dare in termini di competenze, flessibilità, risultato, coinvolgimento e delle condizioni di "pari opportunità" che l'azienda sempre di più sarà chiamata a garantire.

Al fine di assicurare un tempestivo e coerente confronto nel merito delle iniziative e dei programmi formativi progettati, annualmente ed entro il mese di dicembre, in fase di definizione del preventivo, si riunirà un apposito Comitato Consultivo Paritetico che concorderà il piano di attività per l'anno successivo e valuterà i risultati conseguiti.

In tale ambito le Parti concorderanno sulla possibilità di predisporre specifici progetti di formazione per dipendenti, componenti le strutture di rappresentanza dei lavoratori, con la finalità di migliorarne la conoscenza delle materie oggetto di confronto contrattuale.

Sui progetti concordati le parti s'impegnano ad utilizzare quanto previsto dall'art.17, parte prima, vigente C.C.N.L.

TITOLO VI

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.

TITOLO VII

ORARIO DI LAVORO E SUA DISTRIBUZIONE

Durata settimanale-lavoro effettivo

L'orario di lavoro effettivo settimanale è:

a) 37 ore e mezzo per la rete Supermercati;
b) 37 ore per la rete Ipermercati;
c) 37 ore e mezzo per le sedi di Reggio Emilia e di S.Vito al Tagliamento.

La normale fascia di orario di lavoro è compresa tra le 6.00 e le 22.00.
Oltre tali limiti la prestazione è considerata in straordinario notturno.

Qualora intervenissero modificazioni legislative in materia di orario di lavoro le Parti s'incontreranno per valutare la situazione determinatasi.

Pausa retribuita

Nell'ambito della prestazione di lavoro giornaliera il dipendente usufruirà di una pausa retribuita di 15 minuti se in orario spezzato o in turno unico pari od inferiore alle sei ore.

In occasione di prestazioni su turno unico superiore alle sei ore o in caso di orario di lavoro che termina dalle ore 21,30 in poi, la pausa retribuita viene elevata a 30 minuti.

Si conviene sulla necessità di collocare la pausa al di fuori della prima e dell'ultima ora di prestazione.

Per lo spezzato la pausa sarà collocata durante la prestazione più consistente in termine di ore.

Permessi individuali di cui all'art.88 del C.C.N.L.

Ai lavoratori del Veneto viene riconosciuto, con decorrenza 1 gennaio 2001, un incremento di 8 ore dei permessi retribuiti.

Del monte ore di riduzione d'orario (art.83 vigente C.C.N.L.) residuano le seguenti quantità di permessi individuali:

a) 16 ore per i dipendenti a tempo pieno della rete Supermercati e per i dipendenti delle sedi di Reggio Emilia e San Vito al Tagliamento;

b) 16 ore moltiplicate per la percentuale di calcolo utilizzata nella determinazione della retribuzione mensile dei dipendenti a tempo parziale della rete Supermercati e delle sedi di Reggio Emilia e di San Vito al Tagliamento;

c) zero ore per i dipendenti a tempo pieno della rete Ipermercati;

d) 24 ore moltiplicate per la percentuale di calcolo utilizzata nella determinazione della retribuzione mensile dei dipendenti a tempo parziale della rete Ipermercati

Programmazione quadrisettimanale

La programmazione dell'orario di lavoro sarà quadrisettimanale a scalare per tutta la rete di vendita di Coop Consumatori Nordest ed avverrà secondo le seguenti modalità:

- entro il venerdì, contestualmente all'uscita dalla quarta settimana, si potrà procedere all'eventuale variazione degli orari della settimana immediatamente successiva. Ciò avverrà a fronte di eventi e situazioni certe che modificano la precedente previsione di copertura di organico;
- eventuali modifiche dell'orario fatte salve le compatibilità contrattuali e professionali, devono coinvolgere a rotazione tutti i lavoratori;
- le modifiche avranno un'efficacia massima su una quota parte dei lavoratori che sia al di sotto della metà dell'organico di P.d.V. Questa quota potrà essere progressivamente inferiore a fronte della maggior numerosità degli addetti di negozio;
- sarà compito del capo negozio/direttore di Ipermercato e del gruppo dirigente garantire un'adeguata informazione preventiva ed un concreto coinvolgimento dei lavoratori.Ciò avverrà attraverso le rappresentanze sindacali oppure attraverso dei referenti interni al P.d.V. che saranno individuati dai lavoratori.

Nastro Orario

Il nastro orario giornaliero massimo è fissato in 11 ore e 30 minuti salvo particolari esigenze oggetto di deroga.

Restano confermati nastri orario di durata massima inferiore (es.: 11 ore) ove questi siano stati oggetto di accordo per specifiche Unità Produttive.

Nel caso di prestazione su turno unico del mattino l'orario di lavoro non potrà terminare oltre le 14.15. e per la prestazione in spezzato l'orario del mattino non potrà superare le 13.45.

Orari minimi e massimi

Il turno minimo di prestazione è di 3 ore.

L'orario massimo giornaliero di lavoro è di 8 ore e 30 minuti.

In caso di orario spezzato l'interruzione tra ciascuna prestazione non può essere inferiore ad 1 ora e superare le 3 ore.

Tra la fine di una prestazione giornaliera e l'inizio di quella successiva dovranno intercorrere almeno 11 ore.

Moduli orari

Le Parti concordano d'individuare, a livello Divisionale/d'Area, parametri per definire l'utilizzo di moduli orari che prevedano da zero e fino ad un massimo di tre spezzati.
Tali moduli saranno ridefinibili in funzione dell'andamento e delle necessità dei P.d.V. al fine di adeguare l'organizzazione lavorativa al cambiamento delle condizioni del negozio e/o del reparto garantendo nel contempo migliori condizioni di lavoro.
Le concrete regole per il governo di detti moduli saranno definite a livello Divisionale/d'Area come da articolato sulle relazioni sindacali.
Deroghe al numero massimo di spezzati possono essere concordate per particolari esigenze di punti di vendita (ad esempio: superettes).

Flessibilità - Sperimentazioni

Fermo quanto indicato nel TITOLO V 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 un sistema di regole in grado di coniugare la reale tutela dei diritti dei lavoratori e le necessità delle strutture di vendita per corrispondere in modo efficiente e funzionale alle esigenze dei consumatori.

Tali sperimentazioni saranno concordate a livello territoriale sulla base di regole appositamente definite.

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 (32 ore)
Orario massimo settimanale	41 ore;
Montante	max più/meno16 ore 4settimanali;

si perverrà alla riduzione oraria con 6 ore messe a disposizione dall'azienda e 6 dai permessi individuali

Per eventuali ore prestate oltre l'orario di lavoro programmato, le medesime verranno riconosciute come ore straordinarie.

Nei punti vendita individuati per la sperimentazione verrà costituto un gruppo di lavoro composto dal gruppo dirigente di P.d.V. e da una rappresentanza dei lavoratori, per un massimo di 6 determinata percentualmente sul numero degli addetti presenti nei singoli reparti.

Alle attività del gruppo partecipano i delegati di punto vendita.

Al gruppo è affidato il compito di:

1. concordare tempi e modalità del percorso formativo propedeutico alla sperimentazione stessa;
2. definire l'organico necessario ad attuare la sperimentazione e valutare la possibilità di utilizzare la tipologia del contratto a tempo parziale 30 ore settimanali;
3. definire e concordare le modalità organizzative riferite a moduli orari, durata minima e massima della prestazione giornaliera, articolazione del lavoro e numero dei turni unici e / o dei turni spezzati, non modificando quanto previsto in materia dagli accordi sindacali e tenendo conto delle condizioni già in essere nei punti di vendita;
4. In tale quadro di riferimento il gruppo di lavoro valuterà l'opportunità di sperimentare prestazioni di durata minima pari a 3,5 ore e massima pari a 8 ore giornaliere;
5. presidiare il corretto svolgimento della sperimentazione.

La sperimentazione interesserà il periodo intercorrente tra la firma del presente accordo ed il 30/11/2002, data in cui le parti s'incontreranno per valerne i risultati sulla base delle relazioni dei cinque gruppi di lavoro e quindi procedere alla contrattazione con eventuale definizione di un eventuale accordo di merito.

TITOLO VIII

LAVORO IN DEROGA FESTIVA O DOMENICALE

Relativamente al lavoro festivo domenicale si concorda sulle seguenti maggiorazioni:

- per il territorio Emilia Lombardia maggiorazione del 135%;
- per il territorio Friuli Venezia Giulia-Veneto Orientale maggiorazione del 100%;
- per la festività del Santo Patrono maggiorazione del 135%.

Relativamente ai negozi stagionali restano in essere le maggiorazioni previste dal C.C.N.L.

Per quanto riguarda il negozio di Castel S. Giovanni si concorda che dopo 22 Domeniche lavorate verranno aggiunti due giorni di ferie. Le parti dichiarano inoltre che entro e non oltre il 31/10/2002 s'incontreranno per valutare possibili variazioni rispetto alla distribuzione dell'orario settimanale e conseguenti adeguamenti normativi.

Relativamente alle procedure di confronto e di gestione si rimanda all'accordo Coop Nordemilia del 23.11.89 in attesa di definizione di un accordo di carattere gestionale da definire entro il 31/12/2002.

Per gli addetti alla manutenzione degli Ipermercati e per gli addetti del magazzino di sede centrale verrà corrisposta una maggiorazione pari al 55% per le ore di lavoro effettuate nelle giornate festive o domenicali a negozio chiuso.

TITOLO IX

MERCATO DEL LAVORO

Ferme restando le normali procedure di Legge in materia di assunzioni e mercato del lavoro, si conviene che a fronte d'incrementi occupazionali sia possibile inserire manodopera proveniente da aziende in crisi, inserita nelle liste di mobilità, cassa integrazione o comunque facente parte delle fasce deboli del mercato del lavoro.

Ciò avverrà previo accordo fra le Parti, garantendo l'utilizzo delle chiamate nominative senza incorrere nella quota di riservatari.

La percentuale dei "riservatari", già stabilita dalle vigenti normative in materia di collocamento è prevista al 30%

Le Parti si danno atto che eventuali nuovi strumenti, previsti in materia di mercato del lavoro il cui utilizzo fosse oggetto di interesse comune, verranno discussi con lo scopo di definirne le modalità applicative e gestionali.

Contratti di Formazione Lavoro

Per gli assunti con Contratto di Formazione Lavoro i periodi formativi ed i periodi di contratto a termine svolti con la medesima mansione vengono detratti dalla durata del contratto di formazione.

Si concorda che per i lavoratori assunti con Contratto di Formazione Lavoro venga effettuata una valutazione di merito nella fase centrale del percorso formativo che, qualora risulti parzialmente negativa e quindi osti alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà portata a conoscenza del Rappresentante Sindacale di Punto Vendita o a chi per esso.

TITOLO X

PART-TIME

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 demandato in materia alla contrattazione aziendale dalla normativa vigente e da quella di futura emanazione.

Vengono confermate le possibili seguenti tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale:

- tempo parziale a 8 ore settimanali così come previsto dall'art.79 del CCNL in vigore;
- tempo parziale a 24 ore settimanali distribuite in modo orizzontale nell'arco della settimana
- tempo parziale a 24 ore settimanali con distribuzione verticale ed orizzontale (part-time misto);
- tempo parziale annuo a 24 ore settimanali medie con orario minimo di 16 ore e massimo di 32 ore settimanali le cui modalità di distribuzione saranno definite nel contratto di lavoro individuale;
- tempo parziale annuo a 30 ore settimanali medie con orario minimo di 24 ore settimanali ed un orario massimo pari alla prestazione settimanale del tempo pieno. Le ore eccedenti le 24 settimanali, pari a 288 ore annue (48 settimane X 6 ore), saranno utilizzate seguendo la programmazione quadrisettimanale degli orari al fine di darne comunicazione con congruo anticipo al dipendente.

Non s'escludono contratti a 20 ore settimanali legati a particolari esigenze convenute fra le Parti.

E' possibile attraverso meccanismi di rotazione tra part-time verticale ed orizzontale prevedere una prestazione lavorativa contemplante 2 giornate lavorative di 8 ore.

L'utilizzo delle diverse tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale, i limiti numerici degli addetti secondo le differenti tipologie e la percentuale complessiva dei tempi parziali saranno definiti a livello Divisionale /d'Area e/o di Unità Produttiva, in apposito incontro tra le Parti finalizzato al raggiungimento di specifiche intese.

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o incremento delle ore settimanali.

A fronte di eventuali opportunità di lavoro a tempo pieno o di orari superiori a quelli previsti dal contratto individuale, l'azienda s'impegna a garantire il diritto alla priorità verso i lavoratori occupati a tempo parziale che abbiano fatto esplicita richiesta di aumento delle ore di lavoro, sulla base dei seguenti criteri:

a) compatibilità tra la mansione svolta e da svolgere;
b) luogo in cui il lavoro viene prestato;
c) priorità assoluta per i lavoratori con precedente rapporto di lavoro a tempo pieno;
d) data di presentazione della richiesta;
e) qualora i lavoratori a tempo parziale non risultino aver richiesto incrementi dell'orario, s'utilizzeranno in combinazione tra loro anzianità di servizio ed altre condizioni oggettive.

In caso di assenza di personale con diritto alla conservazione del posto, è possibile procedere alla trasformazione a termine del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di personale in forza seguendo i criteri sopra indicati.

Passaggio da tempo pieno a tempo parziale

Qualora un lavoratore a tempo pieno chieda di lavorare a tempo parziale, dovrà presentare domanda alla Direzione Aziendale, la quale informerà in tempo utile la Rappresentanza Sindacale. Entro tre mesi l'Azienda fornirà al richiedente ed alla Rappresentanza Sindacale una risposta relativa alla praticabilità della richiesta, che avrà come criterio di valutazione le condizioni organizzative aziendali del settore, P.d.V. o Ufficio nel quale il lavoratore presta la propria opera.
La domanda presentata è da intendersi utile ai fini di qualsiasi tipologia di lavoro a tempo parziale prevista dal presente accordo.

In applicazione del comma 5. art.78 CCNL in vigore e nei termini nello stesso espressi, sarà ammessa la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale per il genitore che ne faccia richiesta per il periodo corrispondente ai primi cinque anni di vita del bambino.

La richiesta può essere avanzata non più di due volte per singolo figlio fatte salve situazioni eccezionali che verranno singolarmente valutate.

Lavoro supplementare

Le Parti concordano la seguente regolamentazione del lavoro supplementare:

1) sarà possibile ricorrere al lavoro supplementare nei seguenti casi:
   - brevi periodi di intensificazione dell'attività lavorativa;
   - compilazioni dell'inventario e dei bilanci;
   - particolari difficoltà organizzative derivanti da eccessive assenze dei dipendenti per malattie brevi inferiori alla settimana e qualora superino la quota prevista in organico.
2) Il ricorso al lavoro supplementare del part-time non dovrà superare annualmente per P.d.V. la percentuale dell'8% del monte ore complessivo dei lavoratori a tempo parziale.
3) Nei P.d.V. dove il part-time ha presenza ridotta si concorderanno soluzioni specifiche
4) Viene fatta salva la volontarietà dei lavoratori.
5) Una dichiarazione di conformità ai criteri previsti dovrà essere preventivamente sottoscritta dal delegato di P.d.V.
6) A fine anno si verificherà l'andamento del ricorso al lavoro supplementare valutando eventuali trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno.

Nei periodi d'attivazione dello strumento della flessibilità, sarà possibile richiedere prestazioni supplementari per i lavoratori a contratto a tempo parziale, fatti salvi la volontarietà e la maggiorazione del 35%.

Prima dell'attivazione della prestazione supplementare il Capo-Negozio/Direttore d'Ipermercato presenterà ai delegati l'ipotesi organizzativa relativa alle modalità, alla quantità d'ore richieste ed al numero dei lavoratori interessati.

L'Azienda s'impegna a far pervenire in ogni P.d.V. lo schema predisposto per gli eventuali accordi d'utilizzo del lavoro supplementare dei lavoratori a contratto a tempo parziale.

Il dipendente con contratto a tempo parziale che effettua ore di lavoro supplementare può richiedere che le stesse, fatto salvo il pagamento della maggiorazione, siano recuperate con le medesime modalità previste per lo straordinario del dipendente a tempo pieno.

TITOLO XI

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

1. per i contratti a termine si garantisce il pagamento minimo di un rateo;

2. viene confermata la disponibilità della Cooperativa a considerare i lavoratori a termine come bacino privilegiato per le assunzioni a tempo indeterminato o in C.F.L., fatti salvi il superamento del periodo di prova, l'assenza di provvedimenti disciplinari, la compatibilità territoriale e la corrispondenza delle mansioni richieste;

3. per le eventuali assunzioni a tempo indeterminato e in C.F.L. dei contratti a termine si ritiene prevalente, ma non esclusiva ed esaustiva, la durata e l'anzianità di servizio pregressa;

4. per coloro che hanno svolto il loro rapporto di lavoro a termine in Coop Consumatori Nordest per un periodo superiore a 60 gg. annui, sarà possibile richiedere di avere priorità rispetto a nuove assunzioni a termine fermo restando i requisiti precisati ai punti precedenti;

5. al momento dell'assunzione a tempo indeterminato o con C.F.L. verrà riconosciuta l'anzianità di servizio maturata a termine. Ciò avrà valenza su tutti gli istituti contrattuali;

6. saranno possibili assunzioni a termine che siano effettuate in sostituzione di personale che ha in corso periodi di aspettativa non retribuita concessi dalla Cooperativa a fronte di specifiche e motivate richieste;

7. deroghe alla percentuale di cui al comma 4 dell'art.79 del C.C.N.L. saranno espressamente previste nell'ambito delle ristrutturazioni o delle aperture di nuovi Punti Vendita.

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 di validità anche temporali dello stesso.

TITOLO XII

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 di vendita 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.

TITOLO XIII

LAVORO INTERINALE

Per la prestazione di lavoro temporaneo le parti convengono di fare riferimento alle norme di legge e a quanto contrattualmente previsto in materia.

TITOLO XIV

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.

TITOLO XV

APPALTI

La Cooperativa si impegna ad un'informazione e confronto preventivo finalizzato al raggiungimento di intese.

TITOLO XVI

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.

TITOLO XVII

PERMESSI PER VISITE MEDICHE

Il lavoratore che abbia necessità di accedere a visite mediche specialistiche, adeguatamente certificate, avrà diritto ad un permesso retribuito, nella misura corrispondente alla durata della visita, in ogni caso non superiore a 3 ore.

Per aver diritto al permesso il lavoratore dovrà comunicare la data della visita al suo diretto responsabile, di norma entro e non oltre due giorni precedenti la visita stessa, salvo casi eccezionali.

Il riconoscimento del permesso è subordinato:

- alla presentazione del certificato di richiesta della visita specialistica
- alla presentazione di documentazione idonea circa l'avvenuta visita
- 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 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.

Per le lavoratrici gestanti valgono in materia di permessi le disposizioni contenute nel D. M. 645 del 25/11/1996.

Nota a verbale

Nelle visite specialistiche sono comprese quelle a tale titolo svolte anche presso il medico di famiglia in possesso di titolo di specialista.

Non rientrano tra le visite specialistiche i cicli di terapie legati ad interventi di natura odontoiatrica con esclusione delle estrazioni dentarie che devono risultare dalla documentazione idonea.

Sono compresi tra le visite specialistiche i cicli di terapie riabilitative legati ad infortuni sul lavoro avvenuti in cooperativa o ad invalidità a qualunque titolo riconosciuta.

TITOLO XVIII

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.

TITOLO XIX

FERIE

Fatto salvo il sistema di rotazione in essere, nei mesi di giugno e settembre sarà possibile fruire delle 3 settimane di ferie; soluzioni diverse potranno essere concordate in rapporto alle condizioni occupazionali e alla compatibilità tecnico-organizzativa.

Potranno essere sperimentati calendari annui di ferie che contemplino le tre settimane in periodo estivo, salvo apposita verifica di fattibilità fra le Parti.

La calendarizzazione delle ferie invernali dovrà avvenire entro il 30 novembre dell'anno precedente ed entro il 28 febbraio per quelle estive.

Qualsiasi sospensione dei periodi di ferie calendarizzati dovrà avere motivazioni di carattere eccezionale, essere concordata con il lavoratore interessato e prevedere l'indicazione del periodo di godimento sostitutivo.

TITOLO XX

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.

TITOLO XXI

CLASSIFICAZIONE

.

Al fine di definire un sistema classificatorio adeguato ai mutamenti avvenuti o che si presenteranno in esito a processi di riorganizzazione o di ridefinizione delle strutture di vendita, le parti concordano l'attivazione di una Commissione Tecnica cui sarà demandato il compito di formulare proposte che verranno sottoposte all'attenzione delle parti stipulanti il presente accordo.

La Commissione Tecnica si insedia contestualmente alla firma del presente accordo e fornirà i primi risultati del suo lavoro entro e non oltre il 31/12/2002 .

In attesa della definizione dei lavori della commissione rimangono convenute le seguenti classificazioni e relative indennità di ruolo:

Ruolo	Indennità di ruolo
C.R. magazzino strutture 2^ livello	€ 46,48
C.Negozio 2^ livello	€ 36,15

Sono altresì confermate le seguenti indennità:

Addetti di macelleria	€ 28,41
Preconfezionatici carni	€ 28,41
Addetti mag. Strutture RE	€ 46,48

Le parti concordano inoltre 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

Per quanto riguarda la classificazione dei Capi Reparto della Rete Supermercati si rimanda all'ALLEGATO A) parte integrante del presente accordo.

TITOLO XXII

TRASFERTA/MISSIONE

Fermo quanto disposto dal TITOLO XXXII del CCNL in vigore alla stipula del presente accordo per trasferta/missione s'intende il temporaneo spostamento del lavoratore a prestare la propria attività lavorativa in un P.d.V. o in un'Unità Operativa fuori del comune ove è ubicata l'abituale sede di lavoro.

Per abituale sede di lavoro s'intende il luogo ove viene svolta l'attività lavorativa desumibile dalla documentazione d'assunzione o consolidatasi per almeno 240 giorni in corso d'anno o da successive determinazioni intervenute e formalizzate negli stessi termini.

Non costituisce trasferta/missione lo spostamento che interessa il territorio comunale dove è ubicata l'abituale sede di lavoro.

Qualora la trasferta/missione determini una permanenza superiore ai 240 giorni in corso d'anno presso il P.d.V. o Unità Operativa in cui si svolge lo stesso/a dovrà intendersi come nuova abituale sede di lavoro ed al lavoratore verranno applicati gli istituti di cui al TITOLO XXIII Trasferimento.

Le condizioni di cui sopra non trovano applicazione qualora la durata della trasferta/missione sia determinata dalla necessità di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Qualora la trasferta/missione determini un peggioramento di percorrenze rispetto a quelle giornalmente coperte per recarsi dalla propria abitazione all'abituale sede di lavoro, il lavoratore avrà diritto al rimborso dei chilometri che risulteranno percorsi in eccedenza con le modalità di cui all'ALLEGATO B).

Ove l'attività del lavoratore sia stata interessata da trasferimenti successivi l'eventuale peggioramento delle percorrenze del lavoratore inviato in trasferta/missione verrà calcolato avendo a riferimento l'abituale sede di lavoro desumibile dalla lettera di assunzione come sopra definita.

Cambi di residenza o domicilio frutto di scelte del lavoratore non costituiscono motivo di rimborso alcuno.

Il lavoratore in trasferta/missione avrà diritto, sulla base della normativa vigente in materia a livello contrattuale, contributivo e fiscale, al rimborso delle spese sostenute e debitamente autorizzate dal diretto superiore, nei termini di seguito indicati.

Trasferte/missioni senza pernottamento

1) rimborso chilometrico come sopra definito per tragitti percorsi con il proprio mezzo di trasporto.
2) rimborso delle spese di viaggio (biglietti, abbonamenti ecc.) sostenuti con mezzi diversi dal proprio mezzo di trasporto
3) rimborso a piè di lista delle spese sostenute per un pasto nel limite di € 15,49 fatte salve eccezioni che verranno concordate.

Ai dipendenti che debbano fare uso del proprio automezzo verrà inoltre riconosciuta un'indennità forfetaria giornaliera pari a € 2,58 per percorrenze peggiorative che superino i 25 km a viaggio.

Per la consumazione del pasto, il lavoratore dovrà fruire, ove presenti, delle strutture convenzionate a rendere la prestazione sostitutiva del servizio di mensa per la Cooperativa.

Trasferte/missioni con pernottamento.

Qualora la trasferta/missione comporti la necessità del pernottamento, al lavoratore verranno rimborsate a piè di lista, oltre a quanto indicato ai precedenti punti 1) e 2), le spese di vitto, sempre nel limite di € 15,49 a pasto, ed alloggio.

In occasione degli spostamenti tra le due sedi della Cooperativa al personale non direttivo in esse occupato verrà riconosciuta la durata del tempo di viaggio forfetizzata in 4 ore.

La regolamentazione dei rimborsi per trasferte/missioni sarà disciplinata da apposito regolamento aziendale che sarà oggetto di confronto tra le parti. In attesa di definizione valgono le norme in essere alla data di stipula del presente accordo.

Rimborso danni

Per il personale in trasferta/missione è facoltà della Cooperativa:

a) contrarre polizza assicurativa nominale/collettiva che copra il rischio dei danni eventualmente subiti in caso di sinistro dell'autovettura di proprietà del dipendente, fatta salva la franchigia contemplata nel dispositivo della polizza (kasko);
b) risarcire, previa presentazione di regolare fattura, il danno provocato dal lavoratore al proprio automezzo, dopo l'opportuno accertamento da parte della Commissione Bilaterale Rischi Auto. Il danno è risarcibile da un minimo di € 206,58 ad un massimo di € 6.197,48 e comunque non potrà in alcun modo eccedere il valore dell'automezzo stesso.

Non sono risarcibili i danni subiti con l'automezzo in sosta.
Per danni arrecati a persone e/o cose in caso di incidente, l'impresa deve intendersi svincolata da ogni responsabilità anche in merito a quei lavoratori autorizzati al trasporto di terzi per conto della Cooperativa.

TITOLO XXIII

TRASFERIMENTO

Fermo quanto disposto dal TITOLO XXXII del CCNL in vigore alla stipula del presente accordo e previsto dal TITOLO XXII Trasferta/Missione del presente accordo, per trasferimento s'intende la variazione definitiva dell'abituale luogo di lavoro.

Sulla base di quanto indicato nel capitolo sulle Relazioni Sindacali Le parti concordano di individuare nel trasferimento uno degli strumenti idonei a fronteggiare, situazioni tecnico organizzative caratterizzate da:

1) necessità di riequilibro degli organici di P.d.V. o d'Unità Operative
2) modifiche delle strutture dei P.d.V. o d'Unità Operative
3) richieste dei lavoratori
4) percorsi di crescita professionale

Nei casi di trasferimento di cui ai punti 1 e 2 e compatibilmente con le esigenze organizzative, verranno prioritariamente considerate le disponibilità dichiarate.

Fatta eccezione per i casi previsti dal punto 3) che non determinano obblighi retributivi aggiuntivi in capo alla Cooperativa, al lavoratore trasferito sarà riconosciuta dal momento della formalizzazione del trasferimento e comunque oltre i 240 giorni in corso d'anno di permanenza presso un P.d.V. o Unità Operativa così come indicato al TITOLO XXII Trasferte/ Missioni, un'indennità forfetaria di trasferimento corrispondente al valore giornaliero del rimborso chilometrico cui il lavoratore aveva o avrebbe diritto, in caso di trasferta /missione rapportata ai giorni d'effettiva presenza al lavoro presso lo stesso P.d.V. o Unità Operativa e per un periodo massimo di cinque anni. (ALLEGATO C)

Nei casi di trasferimento di cui ai punti 1 e 2 termini diversi di durata dell'indennità forfetaria potranno essere discussi nell'ambito di un confronto ove richiesto.

L'indennità come sopra determinata verrà inserita in busta paga, sarà rivalutata ad inizio anno sulla base dell'indice previsionale d'aumento del costo della vita, non sarà utile ai fini del T.F.R.. e sarà adeguata in virtù di trasferimenti successivi che determinino ulteriore peggioramento nelle percorrenze o percorrenze uguali o inferiori a quelle desumibili dalla lettera d'assunzione rispetto all'abituale luogo di lavoro nella stessa previsto, nei termini indicati al TITOLO XXII Trasferta/Missione fermo restando il diritto al riconoscimento dell'indennità forfetaria per i 5 anni.

Periodicamente si procederà inoltre all'adeguamento dell'indennità forfetaria sulla base delle eventuali nuove tariffe di rimborso chilometrico definite a livello aziendale.

Qualora a norma di legge e di contratto si determinino le condizioni del trasferimento dei dipendenti in ipotesi diverse da quelle su indicate, ai lavoratori trasferiti spetterà l'indennità forfetaria come sopra definita senza limi temporali..

L'indennità verrà inserita in busta paga, verrà rivalutata ad inizio anno sulla base dell'indice previsionale d'aumento del costo della vita, non sarà utile ai fini del T.F.R. e sarà adeguata in virtù di trasferimenti successivi che determinino un ulteriore peggioramento nelle percorrenze o percorrenze uguali o inferiori a quelle desumibili dalla lettera d'assunzione rispetto all'abituale luogo di lavoro nella stessa previsto nei termini indicati al TITOLO XXII Trasferta/Missione.

La Cooperativa s'impegna, tenuto conto delle necessità d'organico, delle esigenze organizzative e delle professionalità espresse, a favorire la collocazione dei lavoratori dipendenti nei P.d.V. o Unità Operative più vicini alla loro residenza o domicilio.

Qualora a fronte di una proposta di trasferimento per avvicinamento, a parità di condizioni lavorative (od equivalenti) e d'inquadramento, il dipendente richieda di rimanere presso l'ultima destinazione e ciò sia ritenuto dall'azienda possibile perderà diritto agli eventuali rimborsi o indennità percepiti per le maggiori distanze percorse con effetto dalla data della sua richiesta.

Nota a verbale

Le norme sui trasferimenti troveranno applicazione a partire dagli eventi successivi al giorno della sottoscrizione del presente accordo.

Fermo quanto indicato ai TITOLI XXII e XXIII, le parti si incontreranno entro il 31/12/ 2003 per verificare gli effetti prodotti dall'applicazione degli stessi.

TITOLO XXIV

MENSA

Ai tutti i dipendenti viene garantito un servizio sostitutivo di mensa con possibilità da parte del singolo dipendente di fruire di un pasto per ogni giornata lavorata

La Cooperativa preferibilmente stipulerà convenzioni con aziende della ristorazione collettiva.

Quando questo non sarà possibile perché tali strutture non sono presenti, sono fortemente decentrate rispetto ai Punti di Vendita o non utilizzabili per motivi di orario, le convenzioni verranno sottoscritte con altri esercizi di ristorazione/somministrazione pasti.

A carico della Cooperativa è posto il 60% del valore del pasto e la quota parte a carico del dipendente è quantificata nella misura del rimanente 40%.

In caso di convenzioni con pasto che venga valorizzato con cifre superiori a € 9,30 la percentuale a carico del dipendente sarà proporzionalmente ridotta.

Verranno fatte salve eventuali condizioni economiche di miglior favore in essere.

I valori convenuti seguiranno l'andamento dei listini delle imprese somministratrici o del costo della vita.

Per la mensa non sono previste forme di monetizzazione corrisposte a qualsiasi titolo.

TITOLO XXV

ANTICIPAZIONE T.F.R.

Ad estensione di quanto in materia espressamente previsto dalle norme contrattuali e di legge si conviene di ampliare la casistica con cui è possibile accedere all'anticipazione del T.F.R. maturato prevedendo che tale istituto possa valere in tutti i casi di recupero, restauro o ristrutturazione dell'immobile di proprietà come prima casa a cui sono applicabili gli sgravi fiscali previsti dalla Legge 449 del 27.12.1997.

Annualmente le Parti valuteranno richieste pervenute, non rientranti nelle tradizionali motivazioni di accesso all'anticipazione, per un numero massimo dello 0,25 % dei dipendenti in forza, riservandosi la facoltà di concedere al dipendente quanto richiesto.

La richiesta di anticipazione si ritiene comunque effettuabile una sola volta.

TITOLO XXIV

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 € 107,69 (IV livello riparametrato) per i Punti Vendita e le Unità Operative situati nelle regioni Emilia Romagna e Lombardia ed a € 85,26 (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 2 aprile 2001 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 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. Lo schema così definito costituirà allegato parte integrante al presente contratto integrativo.

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

Nella retribuzione relativa al mese di ottobre verrà corrisposto l'anticipo del salario variabile relativo all'anno 2001 nella misura del 60% di quanto corrisposto per l'anno 2000 al netto dell'effetto paracadute.

Per il territorio Emilia Lombardia	**€ 519,04**	al 4° Liv Full Time
Per il territorio Friuli Venezia Giulia Veneto	**€ 309,87**	al 4° Liv Full Time

TITOLO XXVII

SALARIO DI INGRESSO

Le parti concordano sul salario di ingresso in 36 mesi per tutti i neo assunti.

Fino a 24 mesi nessun premio aziendale.

Dal venticinquesimo al trentaseiesimo compreso il 50%.

Dal trentasettesimo il 100%.

TITOLO XXVIII

UNA TANTUM

In considerazione dei significativi miglioramenti ottenuti in termini di riduzione del risultato negativo della gestione commerciale dei P.d.V. 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 € 108,46 .

1) L'indennità verrà corrisposta in due tranches del valore di € 54,23 nei mesi di dicembre 2001 e maggio 2002 al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato rapportata al periodo d'attività complessivamente svolto nell'anno 2001 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.

Qualora nell'arco di durata del presente accordo si verifichi la costante conferma del miglioramento che ha dato origine alla erogazione dell'una tantum su base annua, l'azienda riconoscerà alla scadenza del triennio (leggi 31/12/2003 con decorrenza 01/01/2004) una quota salariale su base mensile corrispondente al valore mensilizzato dell'una tantum medesima.

A tal fine le parti si incontreranno per la verifica delle condizioni esistenti relative al miglioramento di cui sopra tre mesi prima della scadenza del triennio.

TITOLO XXIX

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto integrativo aziendale costruito sull'ipotesi d'accordo sottoscritta in data 16 ottobre 2001 avrà validità fino al 31/12/2003.

Nell'arco della validità del presente contratto sarà cura delle parti predisporre il testo unico della contrattazione aziendale.

COOP CONSUMATORI NORDEST

LE OO.SS.
RSU/RSA

ALLEGATO A)

CLASSIFICAZIONE CAPI REPARTO RETE SUPERMERCATI

Per reparto si intende un'unità organizzativa composta da almeno tre addetti compreso il capo reparto.

In recepimento all'accordo del 13 dicembre 2000 si definisce che ai fini dell'attribuzione del livello d'inquadramento dei capi reparto si determinerà il parametro di riferimento del reparto stesso sulla base dei seguenti indici:

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

N ° ADDETTI	****1.5***
OGNI FULL TIME	***+ 0.5***

COMPLESSITA' MERCEOLOGICA

ORTOFRUTTA	**** 1***
MACELLERIA	**** 1.1***
SALUMI LATTICINI	**** 1.2***
G.V.	**** 0.8***
AGGREGAZIONE DI REPARTI	**** 1.2***

I capi reparto della rete Supermercati sono pertanto inquadrati sulla base del seguente schema:

Punteggio del reparto	**Livello inquadramento**	**Indennità di ruolo**
Da ***0*** a ***10***	***3°*** par.***180***	***0***
Da ***11*** a ***14***	***3°*** par.***180***	**€ 30,99**
Da ***15*** a ***17***	***2°***	***0***
Da ***18*** a ***25***	***2°***	***€ 30,99***
Oltre ***25***	***2°***	***€ 61.97***

Ogni due anni si procederà alla verifica del punteggio di reparto ed all'eventuale adeguamento dei livelli d'inquadramento e/o delle indennità.

La prima verifica verrà fatta entro Giugno 2003 con effetto dal 1° gennaio dello stesso anno.

ALLEGATO B)

RIMBORSI CHILOMETRICI

Le tariffe per il rimborso chilometrico sono state definite prendendo a riferimento l'85% dei valori segnalati sulle Tabelle ACI per tipi di vetture presenti nel parco auto aziendale o assimilabili a queste e utilizzando i seguenti criteri:

1. Autoveicoli con alimentazione a benzina fino a 1.100 cc.;
2. Autoveicoli con alimentazione a benzina fino a 1.600 cc.;
3. Autoveicoli con alimentazione a benzina oltre 1.600 cc.;
4. Autoveicoli con alimentazione a gasolio fino a 1.600 cc. o cilindrate similari;
5. Autoveicoli con alimentazione a gasolio oltre 1.600 cc. o cilindrate similari.

Per gli autoveicoli a benzina si fa riferimento a tre fasce di percorrenza comprensive di uso proprio pari a 5.000 chilometri:

a) fino a 15.000 chilometri;
b) da 15.001 a 20.000 chilometri;
c) oltre 20.000 chilometri.

Per gli autoveicoli a gasolio si fa riferimento a due fasce di percorrenza comprensive di uso proprio pari a 10.000 chilometri:

a) da 15.001 a 20.000 chilometri;
b) oltre 20.000 chilometri.

Per autovetture che sono alimentate a Gas Metano o G.P.L. le tariffe di riferimento sono quelle per le auto a benzina ridotte del 20%.

Nell'eventualità di utilizzo di ciclomotori l'indennità di rimborso chilometrico è pari al 25% di quella prevista per autoveicoli a benzina con cilindrata fino a 1.600 cc. e con percorrenza fino a 15.000 Km.

Nell'eventualità di utilizzo di motocicli l'indennità di rimborso chilometrico è pari al 50% di quella prevista per autoveicoli a benzina con cilindrata fino a 1.600 cc. e con percorrenza fino a 15.000 Km.

ALLEGATO C)

INDENNITA‘ FORFETARIA DI TRASFERIMENTO

L'indennità forfettaria di trasferimento si determina come segue :

valore di n. 1 viaggio arrotondato al secondo decimale
moltiplicato per il numero dei viaggi giornalieri per un massimo di 4
moltiplicato per il numero delle giornate lavorate nel mese

Schema esemplificativo di riferimento

Trasferta/Missione

km. a viaggio	valore viaggio	n. viaggi	n.gg	totale pagato
10	3,1762	2	1	6,35

Trasferimento

km. a viaggio	ind. forfettaria a viaggio	n. viaggi	n.gg	tot. ind. forf. mensile
10	3,18	2	1	6,36

Quadri
ed
Impiegati Direttivi

PREMESSA

Con il presente accordo le parti dichiarano di avere proceduto ad un importante confronto che partendo dalle richieste presentate in piattaforma ha visto l'impegno comune nella definizione della nuova classificazione degli impiegati direttivi e dei quadri e l'adozione di un innovativo sistema retributivo.

Il presente accordo dà quindi piena attuazione a quanto previsto agli art. 14 e 55 del CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

Le parti in premessa dichiarano, inoltre, che dal presente accordo è uscita ulteriormente rafforzata la validità del confronto e della condivisione nella definizione delle regole quale scelta indispensabile di crescita e valorizzazione della cooperativa nel suo insieme.

S'impegnano quindi a proseguire in un percorso comune teso alla creazione, valorizzazione e sviluppo delle professionalità necessarie a supportare le pesanti sfide competitive e gli ambiziosi piani di sviluppo.

Confermano quindi l'attuale impianto di relazioni sindacali e di rapporti che dovranno sempre più orientarsi a metodiche di confronto compatibili con la complessità delle scelte e con i tempi dalle stesse richiesti.

TITOLO I

CLASSIFICAZIONE

Con il presente accordo le parti dichiarano di aver proceduto alla revisione del sistema classificatorio dei quadri e degli impiegati direttivi di Coop Consumatori Nordest utilizzando strumenti condivisi d'analisi, descrizione dei ruoli e pesatura degli stessi che tenesse conto della necessità d'adeguamento alle modifiche di responsabilità determinata dalla riorganizzazione di significative aree aziendali avvenuta nell'arco di durata del precedente contratto integrativo.

Concordano, altresì, che il metodo perseguito è la base di riferimento per la valutazione dei nuovi processi di riorganizzazione in atto.

La nuova classificazione determina l'applicazione del nuovo sistema retributivo definito nel presente accordo come indicato al TITOLO IV.

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE Q E ID DIVISIONE IPERMERCATI

Le parti concordano che, stante il processo di riorganizzazione in atto alla data di stipula del presente accordo e fermo quanto indicato al TITOLO I, fino alla data del 1 Marzo 2003 la classificazione di riferimento per gli impiegati direttivi ed i quadri della divisione ipermercati sarà quella definita dal precedente accordo.

Entro il 28 Febbraio 2003 si darà corso alla verifica delle modifiche che i nuovi processi determineranno nella definizione di profili, ruoli e responsabilità per arrivare, previo confronto tra le parti, con effetto dal 1° Marzo 2003 alla definizione della nuova classificazione e dei conseguenti adeguamenti normativi e retributivi.

TITOLO III

CLASSIFICAZIONE CAPI NEGOZIO RETE SUPERMERCATI

Le parti concordano che il Capo Negozio della rete Supermercati sia classificato in analogia con la definizione di tutti i ruoli considerati.

Il capo Negozio sarà pertanto inserito nel sistema classificatorio per funzione, ed i parametri quali - quantitativi legati al P.D.V. così come indicati nell'ALLEGATO A) parte integrante del presente accordo costituiscono elemento di pesatura determinante per la definizione del ruolo e della conseguente indennità.

Le parti procederanno alla verifica dei parametri ogni due anni.

La prima verifica avverrà entro e non oltre il 31 dicembre 2002.

In sede di verifica si determineranno gli effetti applicativi.

TITOLO IV

SISTEMA RETRIBUTIVO

Con il presente accordo le parti concordano di aver definito un sistema retributivo dai contenuti fortemente innovativi.

Si sono riformulati i livelli dell'indennità di funzione coerenti al nuovo schema di classificazione

Si è proceduto alla qualificazione della parte fissa della retribuzione definendo un'ulteriore griglia d'indennità che, a partire dall'analisi delle competenze legate ai ruoli ricoperti, fissa ulteriori quote di retribuzione da corrispondere sulla base dei livelli di competenza individualmente espressi.

Si sono poste le condizioni per un graduale ma progressivo aumento della retribuzione variabile.

Il nuovo sistema retributivo di riferimento per gli impiegati direttivi ed i quadri di Coop Consumatori Nordest sarà pertanto articolato come segue:

a) Indennità di funzione
b) Indennità per competenza
c) Indennità sostitutiva di mancato limite orario
d) Indennità temporanea d'incarico
e) Indennità ad Personam
f) Indennità di Disagio
g) Salario incentivante

TITOLO V

INDENNITA DI FUNZIONE

L'Indennità di Funzione sarà articolate su 9 fasce; 6 per i Quadri e 3 per gli Impiegati Direttivi secondo gli schemi definiti negli Allegati B) e C) parti integranti del presente accordo.

L'Indennità di Funzione dei Quadri s'intende comprensiva dell'indennità di cui all'art.55 comma 5 (e 6) del vigente C.C.N.L.

L'Indennità di Funzione verrà indicata in busta paga con i valori derivanti dalle nuove griglie.

L'eventuale incremento dell'indennità di funzione prodotto dall'applicazione del presente accordo verrà calcolato per tutti i mesi di spettanza a partire dal gennaio 2001. Il valore così determinato verrà corrisposto a titolo d'arretrato unitamente alla retribuzione del mese d'Aprile 2002.

Gli eventuali differenziali risultanti dalla situazione pregressa verranno invece indicati, in deroga a quanto indicato al TITOLO IX, sotto la voce Indennità ad Personam assorbibile.

L'Indennità ad Personam è assorbibile a fronte di futuri incrementi d'indennità sia che questi risultino dall'effetto di rinnovi contrattuali (C.C.N.L. e contratti collettivi in genere), sia che siano conseguenza di percorsi di carriera interni all'Azienda.

TITOLO VI

INDENNITA' PER COMPETENZA

Le parti dichiarano che con la definizione di un elemento fisso della retribuzione corrisposto sulla base della valutazione delle competenze si è inteso esprimere un forte riconoscimento delle caratteristiche di professionalità individuali.

L'indennità per Competenza, che si somma all'indennità di Funzione, è strutturata su tre livelli compresi tra la fascia d'indennità di funzione d'appartenenza e quello della fascia immediatamente superiore.

Un ulteriore livello, inferiore alla fascia d'appartenenza, verrà utilizzato per i nuovi inserimenti in previsione dell'entrata in ruolo e per un periodo da concordarsi con l'interessato in ogni caso non superiore a due anni.

L'indennità per competenza verrà sottoposta a verifica ogni due anni e potrà essere modificata durante la vigenza del presente accordo.

Stante la novità e la conseguente complessità di definizione di un sistema corrispondente agli obiettivi su indicati e di comune intento perseguiti, le parti concordano sulla necessità di portare a termine entro il mese di Giugno 2002 l'Analisi delle Competenze cui fare riferimento per la definizione dei livelli individuali d'attribuzione.

L'Analisi delle Competenze sarà, a quella data, sottoposta alla verifica tra le parti che dovranno definire criteri e modalità di recepimento nel presente accordo di cui in ogni caso costituiranno parte integrante.

Gli effetti applicativi avranno decorrenza dal 1° Gennaio 2002.

TITOLO VII

INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MANCATO LIMITE D'ORARIO

L'Indennità Sostitutiva del mancato limite orario viene corrisposta su 14 mensilità, è quantificata alla data dello 01.04. 2002, secondo la seguente formula di calcolo:

$$\frac{[(\text{TOTALE RETRIBUZIONE MENSILE LORDA} - \text{INDENNITA' SOSTITUTIVA}) : 162{,}5] \times 100}{14}$$

ed avrà applicazione dal 1° Gennaio 2002.

Il residuo d'ore di recupero annue è quantificato nel numero di quaranta.

La prestazione lavorativa minima settimanale in caso di corresponsione dell'Indennità Sostitutiva di mancato limite orario e fissata in 40 ore settimanali.

In materia di prestazioni orarie viene fatto salvo quanto in materia è espressamente previsto all'art. 96 del vigente C.C.N.L.

Sarà facoltà del singolo dipendente destinare l'intera indennità, o parte di essa ,al Fondo Pensione Complementare nel settore della distribuzione Cooperativa in applicazione all'Accordo Nazionale del 6 dicembre 1996.

L'importo come sopra definito verrà adeguato dalle sole variazioni dell'Indennità di Funzione corrisposta.

Eventuali differenze determinatesi con il ricalcolo dell'Indennità Sostitutiva di mancato limite orario verranno indicate, in deroga a quanto indicato al TITOLO IX ,sotto la voce ad Personam assorbibile.

L'Indennità ad Personam è assorbibile a fronte di futuri incrementi dell'indennità sostitutiva di mancato limite d'orario sia per effetto di variazioni dell'indennità di funzione dovuta a rinnovi contrattuali (C.C.N.L. e contratti collettivi in genere), sia per effetto di percorsi di carriera interni all'Azienda.

TITOLO VIII

INDENNITA' TEMPORANEA D'INCARICO

L'Indennità Temporanea d'Incarico ha la finalità di garantire una forma di corresponsione salariale collegata ad attività e responsabilità aggiuntive a quelle abituali e a carattere temporaneo a cui è stato chiamato il singolo dipendente. La quantificazione di tale voce retributiva andrà da un minimo del 3% ad un massimo del 7% della Retribuzione Annua Lorda e non è sovrapponibile ad altri trattamenti di natura simile a qualsiasi titolo corrisposti.

L'indennità sarà di volta in volta concordata tra il singolo interessato e la direzione aziendale attraverso accordo scritto.

Qualora non si sia proceduto alla definizione preventiva dell'indennità si darà corso alla corresponsione della stessa nella percentuale massima prevista.

E' impegno delle Parti che si mantenga un'equiparazione e correlazione con trattamenti analoghi derivanti da decisioni del Sistema Cooperativo di Consumo.

La maturazione avverrà in dodicesimi e la corresponsione in due tranche con le retribuzioni del mese d'agosto e febbraio di ogni anno. Le cifre erogate non concorrono alla maturazione di 13.ma e 14.ma e non sono da considerare utili ai fini del calcolo del T.F.R.

TITOLO IX

INDENNITA' AD PERSONAM

Con la definizione di un'indennità "ad personam" le parti hanno inteso rispondere a situazioni contingenti e non prevedibili in fase di definizione contrattuale,cui non siano applicabili gli strumenti contrattuali in essere o questi diano risposte parziali ed insufficienti.

L'entità salariale, i tempi ed i modi dell'applicazione e la sua natura di assorbibilità o di non assorbibilità saranno definiti con i diretti interessati al momento in cui si verificasse la necessità di utilizzazione.

TITOLO X

INDENNITA' DI DISAGIO

Fermo quanto indicato al TITOLO XII verrà riconosciuta un'indennità di disagio al lavoratore che, per effetto di processi legati a piani di sviluppo riorganizzazioni fusioni concentrazioni o quant'altro comunque inerente alle strategie aziendali, sia trasferito a prestare la propria attività lavorativa in località diverse dal luogo di lavoro ove opera abitualmente, raggiungibili sulla base di percorrenze non inferiori a 200 chilometri a viaggio o tali da determinare, su richiesta dell'azienda, la modifica della residenza o del domicilio (il pernottamento in strutture alberghiere o similari è da ritenersi assimilabile al domicilio).

Per percorrenze ricompresse tra i 150 ed i 200 km non si darà corso all'indennità , ma si terrà conto in ogni casi della disagio nella definizione dell'indennità ad personam di cui al TITOLO IX.

Ferme restando le condizioni generali prevista dal TITOLO XXXII Missioni e Trasferimenti del CCNL la quantificazione retributiva dell'indennità non potrà essere inferiore a due mensilità aggiuntive.

In relazione a situazioni diversificate per distanza, per maggior continuità d'assenza dalla residenza del lavoratore o per altre motivazioni contingenti e specifiche ,il dipendente e la Cooperativa potranno concordare un'ulteriore incremento retributivo facendo ricorso all'indennità " ad personam "così come definita al TITOLO IX

TITOLO XI

SALARIO INCENTIVANTE

Le parti concordano sul graduale aumento d'incidenza della retribuzione variabile sulla retribuzione complessivamente percepita da Quadri ed Impiegati direttivi di Coop Consumatori Nordest.

A tal fine si è definito un sistema di sola retribuzione incentivante, legata al conseguimento del risultato positivo della gestione commerciale aziendale, basato sul raggiungimento di obiettivi collettivi ed individuali

Nel tener conto delle caratteristiche dei ruoli e dei profili interessati le parti hanno proceduto a distinguere le posizioni di Linea e quelle di Direzione Centrale e di Staff.

Sulla base di tale distinzione le parti hanno definito che il valore massimo di salario incentivante erogabile sarà il seguente:

- Ruoli di Linea	**23%** della Retribuzione Annua Lorda
- Ruoli di Direzione Centrale e di Staff	**18%** della Retribuzione Annua Lorda

Sulla base della stessa distinzione gli elementi individuali e collettivi saranno definiti come segue:

-Ruoli di Linea	**70%** su obiettivi individuali **30%** su obiettivo aziendale – R.N.G.C.
-Ruoli di Direzione Centrale e di Staff	**50%** su obiettivi individuali **50%** su obiettivo aziendale – R.N.G.C.

Annualmente e non oltre la fine del mese di Febbraio si effettuerà un incontro tra le parti per la contestualizzazione degli obiettivi del salario incentivante in relazione al preventivo.

Qualora si verificassero nell'anno di riferimento assenze continuative superiori a 120 giorni di calendario, il salario incentivante verrà corrisposto integralmente per la parte relativa agli obiettivi aziendali mentre verrà riproporzionato ai periodi di effettiva presenza per la parte legata agli obiettivi individuali .

TITOLO XII

TRATTAMENTO DI TRASFERTA/MISSIONE E TRASFERIMENTO

Per quanto attiene a Trasferimenti e Trasferte le parti fanno espresso riferimento a quanto indicato ai TITOLI XXII e XXIII del contratti integrativo aziendale parte generale.

Il limite massimo di rimborso per il pasto, ove non sia possibile avvalersi di strutture di ristorazione convenzionata, viene portato a € 23,24

Periodi formativi, stage, seminari o altri casi svolti all'esterno o nell'ambito del gruppo societario di riferimento di Coop Consumatori Nordest, in cui sia evidente l'obiettivo di sviluppare conoscenze e qualità professionali del personale darà diritto esclusivamente al rimborso delle spese a piè di lista nei termini indicati al già citato TITOLO XXII del contratto integrativo aziendale Parte Generale.

Non verrà in nessun caso mai corrisposta l'indennità di trasferta giornaliera di € 2,58

Per quanto attiene all'assegnazione delle autovetture aziendali si fa espresso riferimento al nuovo accordo auto che verrà sottoscritto entro e non oltre il 31 Maggio 2002.

Rimane in ogni caso convenuto che accedono all'istituto contrattuale i quadri e gli impiegati direttivi che hanno percorrenze annuali superiori ai 20.000 km .

Nel contesto applicativo della legislazione contributiva e fiscale vigente in materia il pagamento dell'eventuale maggior utilizzo chilometrico si effettuerà a conguaglio sull'intero periodo del contratto auto.

TITOLO XIII

UNA TANTUM

Ai quadri ed agli impiegati direttivi in forza alla data di stipula del presente accordo, purché già inquadrati nei livelli di riferimento nell'anno 2000, verrà riconosciuta un'indennità una tantum riproporzionata per frazione d'anno sulla base del seguente schema :

€ 309,87

corrisposta a Q ed ID che per percorsi professionali o per effetto del presente Accordo hanno avuto aumenti di fascia .

€ 413,17

corrisposta a Q ed ID che pur avendo avuto aumenti sono stati interessati alla riorganizzazione intervenuta nell'arco di vigenza del precedente accordo.

€ 516,46

corrisposta a Q ed ID che non hanno avuto aumenti.

TITOLO XIV

DECORRENZA E DURATA

Fatte salve le diverse decorrenze previste, il presente accordo avrà validità dal 1 gennaio 2002 al 31/12/2003.

ALLEGATO A)

CLASSIFICAZIONE CAPI NEGOZIO RETE SUPERMERCATI
ARTICOLAZIONE DELL'INDENNITA' DI FUNZIONE

?? P.d.V.	≥ 70 punti :	Capo Negozio **Quadro** Indennità di Funzione	**€ 697,22**
?? P.d.V.	≥ 55 punti e < 70 punti :	Capo Negozio **Quadro** Indennità di Funzione	**€ 568,10**
?? P.d.V..	≥ 40 punti e < 55 punti :	Capo Negozio **Imp. Direttivo 1°livello** Indennità di Funzione	**€ 568,10**
?? P.d.V..	≥ 25 punti e < 40 punti :	Capo Negozio **Imp. Direttivo 1°livello** Indennità di Funzione	**€ 413,66**
?? P.d.V..	≥ 15 punti e < 25 punti:	Capo Negozio **Imp. Direttivo 1°livello** Indennità di Funzione	**€ 258,23**
?? P.d.V.	< 15 punti :	Capo Negozio **Impiegato non Direttivo** Nessuna indennità	

ALLEGATO B)

INDENNITA' DI FUNZIONE QUADRI
COOP CONSUMATORI NORDEST

FASCIA INDENNITA' **€ 1342,79**

DIREZIONE	FIGURA
PER	RESP.LE REL.SINDACALI E AMM.NE DEL PERSONALE
PER	RESP.LE SVILUPPO RISORSE

FASCIA INDENNITA' **€ 1136,20**

DIREZIONE	FIGURA
SMK	RESP.LE MERCEOLOGICO CARNI
SMK	RESP.LE MERCEOLOGICO G.V.
SMK	RESP.LE MERCEOLOGICO L.S.S.
FIN	RESP.LE FONTI

FASCIA INDENNITA' **€ 929,62**

DIREZIONE	FIGURA
SMK	RESP.LE MERCEOLOGICO ORTO-FRUTTA
SMK	RESP.LE MERCEOLOGICO N.F.
FIN	RESP.LE IMPIEGHI
AMM	RESP.LE CONTROLLO DI GESTIONE

FASCIA INDENNITA' **€ 826,33**

DIREZIONE	FIGURA
IMK	RESP.LE SERV. MARKETING IMK
IMK	CAPO AREA E SPECIALISTA DI SUPPORTO
PIA	RESP.LE PATRIMONIO
PIA	TECNICO
SMK	RESP.LE MANUTENZIONE SMK E.L.

FASCIA INDENNITA' **€ 697,22**

DIREZIONE	FIGURA
AMM	RESP.LE AMM.NE E PROCEDURE
PIA	RESP.LE SERV. PROGETTAZIONE
SMK	RESP.LE AMM.NE COMM.LE E CONTROLLO DI DIVISIONE
IMK	RESP.LE AMM.NE COMM.LE E CONTROLLO DI DIVISIONE
PER	RESP.LE ORGANIZZAZIONE AZIENDALE
PER	RESP.LE UFFICIO PAGHE
PER	RESP.LE SETTORE OPERATIVO
PER	RESP.LE SVILUPPO SW
SMK	CAPO NEGOZIO
PIA	RESP.LE SERV. PREVENZIONE PROTEZIONE E SICUREZZA
PER	RESP.LE GESTIONE SW

FASCIA INDENNITA' **€ 568,10**

DIREZIONE	FIGURA
SMK	CAPO NEGOZIO
SMK	RESP.LE SEGRETERIA COMM.LE E MARKETING
PER	RESP.LE FORMAZIONE
PER	ASSISTENTE SVILUPPO RISORSE
SOC	RESP.LE COMUNICAZIONI ISTITUZIONALE
SOC	RESPONSABILE PUBBLICITA' COMM.LE

ALLEGATO C)

INDENNITA' DI FUNZIONE IMPIEGATI DIRETTIVI
COOP CONSUMATORI NORDEST

FASCIA INDENNITA' € 568,10

DIREZIONE	FIGURA
IMK	RESP.LE CASSE IMK
IMK	RESP.LE MANUTENZIONE IMK
SMK	ASSISTENTE MERCEOLOGICO GV.SL.CARNI
SMK	RESP.LE MANUTENZIONE ORD.SMK F.V.G.
SMK	CAPO NEGOZIO
PER	RESP.LE SELEZIONE

FASCIA INDENNITA' € 413,17

DIREZIONE	FIGURA
IMK	CAPO REPARTO IMK
IMK	RESP.LE PERSONALE IMK
IMK	RESP.LE AMMINISTRAZIONE IMK
SMK	ASSISTENTE PERSONALE RETE SMK
SMK	ASSISTENTE MERCEOLOGICO OF. NF.
SMK	CAPO NEGOZIO
PER	COORDINTORE SISTEMISTI
SOC	ASSISTENTE LOGISTICA CARTA SOCIOCOOP

FASCIA INDENNITA' € 258,23

DIREZIONE	FIGURA
SMK	CAPO NEGOZIO
SMK	ASSISTENTE SETTORE MERCEOLOGICO SMK
SMK	RESP.LE SERVIZIO QUALITA'
PIA	ASSISTENTE PROGRAMMAZIONE RETE
AMM	ASSISTENTE CONTROLLO DI GESTIONE
PIA	RESP.LE SECURITY
PER	ANALISTA SENIOR
SOC	RESP.LE DECORAZIONE IMK
IMK	CAPO REPARTO PESCE

ALLEGATO D)

FASCE INDENNITA' PER COMPETENZA

VALORE D'INGRESSO	***VALORE DI FASCIA***	**VALORE MED**	**VALORE MAX**
1a			
IF 1.342,79	***IF 1.342,79***	IF 1.342,79	IF 1.342,79
IC - 103,29	***IC //***	***IC 77,47***	***IC 154,94***
Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto
€ 1.239,50	***€ 1.342,79***	***€ 1.420,26***	***€ 1.497,73***
2a			
IF 1.136,21	***IF 1.136,21***	IF 1.136,21	IF 1.136,21
IC - 103,29	***IC //***	***IC 103,29***	***IC 206,58***
Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto
€ 1.032,91	**€ 1.136,21**	**€ 1.239,50**	**€ 1.342,79**
3a			
IF 929,62	***IF 929,62***	IF 929,62	IF 929,62
IC - 51,65	***IC //***	***IC 103,29***	***IC 206,58***
Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto
€ 877,98	**€ 929,62**	**€ 1.032,91**	**€ 1.136,21**
4a			
IF 826,33	***IF 826,33***	IF 826,33	IF 826,33
IC - 51,65	***IC //***	***IC 51,65***	***IC 103,29***
Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto
€ 774,69	**€ 826,33**	**€ 877,98**	**€ 929,62**
5a			
IF 697,22	***IF 697,22***	IF 697,22	IF 697,22
IC - 51,65	***IC //***	***IC 77,47***	***IC 129,11***
Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto
€ 645,57	**€ 697,22**	**€ 774,69**	**€ 826,33**
6a			
IF 568,10	***IF 568,10***	IF 568,10	IF 568,10
IC - 77,47	***IC //***	***IC 77,47***	***IC 129,11***
Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto
€ 490,63	**€ 568,10**	**€ 645,57**	**€ 697,22**
7a			
IF 413,17	***IF 413,17***	IF 413,17	IF 413,17
IC - 77,47	***IC //***	***IC 77,47***	***IC 154,94***
Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto
€ 335,70	**€ 413,17**	**€ 490,63**	**€ 568,10**
8a			
IF 258,23	***IF 258,23***	IF 258,23	IF 258,23
IC - 51,65	***IC //***	***IC 77,47***	***IC 154,94***
Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto	Totale corrisposto
€ 206,58	**€ 258,23**	**€ 335,70**	**€ 413,17**