CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

L'anno 1992, addì 5 giugno, in Genova,

tra

la Coop Liguria Società Cooperativa di Consumo rappresentata dal presidente Signor Remo Checconi dal Vice Presidente Signor Sergio Pedevilla, dal Direttore al Personale Signor Ettore Olivieri e dal Responsabile Gestione Rete di vendita Sig. Mauro Bruzzone con l'assistenza del Vice presidente dell' A.R.C.C. Signor Claudio Pontiggia

e

il Consiglio d'Azienda con l'assistenza dei Segretari Regionali e Territoriali della FILCAMS - CGIL, UlLTUCS - UIL e FISASCAT - CISL nelle persone dei Sigg. rri Mauro Dassio - Paolo Andreani - Rosanna Santarello - Livio Di Tullio - Gianni Bonasera - Maresa Meneghini - Patrizia Vistori - Claudio Pinza - Carmela Minniti - Giorgio Gandino - Santo Schiappacasse - Luciano Gullone - Fabio Servidei - Luciano Rabagliati -

si è stipulata la presente ipotesi di rinnovo dell'accordo integrativo aziendale al contratto nazionale di lavoro in vigore dall'1.1.88 al 31.12.90
che sostituisce per le materie regolate ogni altro accordo aziendale.

Il presente accordo ha validità dal 1/06/1992 e scadenza il 31/12/95 e si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta nelle forme previste
dalla Legge tre mesi prima della sua scadenza.

Salario

Alle decorrenze appresso indicate a tutto il personale della Coop Liguria verranno erogati i seguenti aumenti lordi mensili sull'attuale premio
aziendale:

Livelli	Parametri	Aumento dal 1/06/92	Aumento dal 1/06/93	Aumento dal 1/01/94	Importo totale
Q	255	123.958	97.396	79.688	301.042
1°	232	112.778	88.611	72.500	273.889
2°	202	98.194	77.153	63.125	238.472
3°	180	87.500	68.750	56.250	212.500
3°	167	81.181	63.785	52.188	197.154
4°	155	75.347	59.201	48.438	182.986
4°	144	70.000	55.000	45.000	170.000
5°	130	63.194	49.653	40.625	153.472
6°	100	48.611	38.194	31.250	118.055

Le parti ritengono inoltre che l'introduzione di una parte di salario variabile collegato al conseguimento di determinati risultati sia un obiettivo da perseguire.

Pertanto si concorda di destinare una quota significativa del premio aziendale a salario variabile nel prossimo integrativo aziendale discutendone criteri e modalità in sede di rinnovo dell'accordo integrativo aziendale stesso.

Indennità di Funzione

Le attuali indennità di Funzione corrisposte ai lavoratori inquadrati tra il 1° livello compreso ed il 4° livello compreso vengono rivalutate del 20%.

La corresponsione degli aumenti derivanti da tale rivalutazione avverranno con le seguenti modalità: il 50% a giugno del 1992 e per il rimanente a giugno del 1993.

L'attuale indennità di Magazzino - Sede Arenzano di œ. 8.500 lorde mensili viene trasformata in indennità di presenza ed elevata a L. 40.000 complessive lorde mensili in quanto in queste sedi di lavoro vi sono effettivi e reali disagi ambientali non eliminabili per gli esistenti vincoli legislativi e con l'attuale tecnologia e verrà corrisposta a far data dal 1/06/92.

Salario d'ingresso

Si concorda che ai lavoratori assunti dopo il 31 maggio 1992 il premio aziendale verrà corrisposto:
dal settimo mese al dodicesimo mese di effettivo servizio al 50%;
dopo il dodicesimo mese di effettivo servizio al 100%.

Relazioni Sindacali

Nel contratto nazionale rinnovato il 20.12.1990 sono previste diverse commissioni paritetiche per affrontare determinate materie dei C.C.N.L.

a) Comitato consultivo paritetico punto 4 Art. 3
b) Comitato misto paritetico Art. 8
c) Commissioni paritetiche per la gestione dell'accordo sui CFL
d) Livello di confronto Regionale Art. 9

Per la particolare situazione ligure, caratterizzata sostanzialmente dalla coincidenza tra livello aziendale e livello regionale, tecnicamente e politicamente può essere considerata valida l'ipotesi di formare una Commissione unica tra A.R.C.C. - Coop Liguria e OO.SS. e R.S.A.
La Commissione non sarà sede di contrattazione tra le parti, ma avrà il compito di avviare e snellire anche il lavoro delle altre commissioni con l'obiettivo di favorire

migliori relazioni sindacali e una maggiore partecipazione delle OO.SS. e della R.S.A. alla discussione sulle materie delle varie commissioni.

Le parti quindi, ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. in vigore dall'1.1.91, procederanno alla costituzione della Commissione paritetica mista che sarà formata da un minimo di 6 membri in rappresentanza delle OO.SS. di categoria e della R.S.A. e da un minimo di 6 membri in rappresentanza dell'Associazione Regionale aderente alla Lega delle Cooperative e della Coop Liguria.

A seconda delle materie trattate la commissione di volta in volta potrà essere integrata da altri membri interessati alla discussione sempre su base paritetica.

Le Organizzazioni rappresentate nel Comitato possono indicare accanto ai membri effettivi della Commissione altrettanti membri supplenti.
La sede della Commissione è prevista presso la Coop Liguria in Via Val Lerone 30 Arenzano (Genova).
Entro la fine del mese di agosto 92 le parti comunicheranno i nominativi dei membri effettivi e dei membri supplenti.
Nella sua prima riunione la Commissione provvederà a ratificare le nomine effettuate, a dotarsi di un regolamento di funzionamento interno, e a
definire gli ambiti di valutazione delle materie affidate, per contratto nazionale e accordo integrativo aziendale, all'esame della Commissione stessa.

Le parti si impegnano a convocare la prima riunione della Commissione entro e non oltre il 30.09.92.

Sono escluse dal confronto, in sede di Commissione mista, l'esame dell'ambiente e salute demandato al confronto aziendale all'art. 16 del vigente C.C.N.L. e le materie che hanno trovato soluzioni negoziali nell'attuale accordo integrativo aziendale.

1.2 = A tale materia si applicano il punto C) (livello aziendale) del diritti di informazione ed in particolare del punto 1) = II gli accordi intervenuti in materia di costituzione di nuove società e/o mutamenti di assetti societari, etc... III alle prevedibili implicazioni in materia di organizzazione del lavoro, di occupazione, di mobilità.
Inoltre devono essere fornite le informazioni, come da punto 4 del livello aziendale, con la necessaria tempestività ai fini della utilità del confronto.

1 .3 = Concordare, fermo restando l'incontro entro il primo quadrimestre dell'anno, e precisare meglio i contenuti del punto 2 del livello aziendale (dati derivanti dal bilancio consuntivo e dalle attività dell'azienda riferite allo stesso anno).

Inoltre su richiesta delle parti (OO.SS o RSA) saranno fornite ulteriori informazioni riguardanti le prospettive della Cooperativa, dei consorzi o
delle società da essa costituite o controllate, i programmi di sviluppo e di ristrutturazione aziendale e delle innovazioni tecnologiche, e altri punti
contenuti nel punto C) dell'art. 2 del C.C.N.L.

MERCATO DEL LAVORO

Le problematiche relative all'accesso al lavoro, ai vari tipi di contratto a tempo determinato, al perseguimento graduale della stabilità del rapporto di lavoro, congiuntamente alle questioni relative alla organizzazione del lavoro, vengono affrontate nell'ambito della programmazione contrattata della struttura "ottimale" di ciascuna unità organizzativa, alla realizzazione della quale tendono le azioni reciproche, aventi obiettivi coerenti con quanto previsto nel capitolo relativo all'organizzazione del lavoro.

E' impegno reciproco offrire graduale e tendenziale soluzione alle problematiche inerenti:

- l'acquisizione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per chi ne abbia avuti ripetuti a tempo determinato con la Cooperativa;

- l'accesso al lavoro, sia mediante rapporti a tempo parziale, che mediante rapporti a tempo pieno;

- l'accesso al lavoro dei lavoratori - provenienti da imprese della distribuzione commerciale - posti in lista di mobilità ai sensi della
più recente normativa di Legge a Regolamentare ministeriale in relazione a situazioni di crisi aziendale irreversibile;

- la tendenziale trasformazione dei contratti di formazione e lavoro in contratti a tempo indeterminato: a tal fine le parti si impegnano
- in riferimento all'art.6 dell'accordo quadro per i contratti di formazione e lavoro, annesso al vigente C.C.N.L - a stabilire per ogni
singolo progetto concordato i parametri e le condizioni oggettive (inerenti la valutazione delle prestazioni e delle attitudini del
lavoratore) per l'anticipata conversione dei C.F.L. stessi in contratti a tempo indeterminato.

- la priorità di riassunzione (anche a tempo determinato) per chi abbia avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato in Azienda (per
qualsiasi motivazione e normativa di Legge) con il superamento soddisfacente del periodo di prova e non sia cessato per dimissioni. Al
fine di assicurare l'esercizio effettivo e rigoroso di tale priorità, la Cooperativa si impegna a formulare annualmente e notificare al Consiglio
dei Delegati liste territoriali apposite contenenti i diversi requisiti e/o parametri di preferenza, costituiti - unitamente a quelli previsti
dalle norme di Legge e Regolamentari vigenti - dalle informazioni relative a:
- durata, numero e regime dei rapporti di lavoro gia' intrattenuti con la Cooperativa;
- mansioni svolte in Cooperativa;
- giudizi sulle diverse attivita' svolte in Cooperativa;
- disponibilita' alla collocazione in aree, mansioni, regimi d'orario e di contratto, diversi rispetto a quelli precedentemente operati.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che con la definizione dei sopraindicati criteri di priorita'

nell'assunzione è operabile la determinazione di un "salario d'ingresso", che caratterizzi i primi mesi del lavoro in Cooperativa e preveda la sommatoria delle durate degli eventuali diversi e successivi rapporti di lavoro, senza, peraltro, dare corso ad alcuna parallela valutazione ai fini dell'anzianita' di servizio, che resta quella esattamente definita dal C.C.N.L.

Il livello di contrattazione di quanto sopra indicato e' quello territoriale: esso deve avvenire nell'ambito dei parametri e criteri contrattati a livello aziendale.

L'informazione e la verifica dei dati e delle situazioni di partenza e di prospettiva e l'informazione e verifica sull'attuazione di quanto qui previsto - in stretta connessione con le tematiche dell'organizzazione del lavoro - vengono esercitati dall'organismo regionale previsto nelle intese sulle relazioni sindacali, attraverso le sue articolazioni territoriali.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le problematiche relative all'organizzazione del lavoro vengono affrontate nell'ambito di una programmazione contratta della struttura "ottimale" di ciascuna unità organizzativa, alla realizzazione della quale tendono le azioni reciproche, aventi obiettivi coerenti con quanto previsto nel capitolo relativo al mercato del lavoro.

Tale programmazione - basata su parametri coerenti per l'intera azienda ed uniformi nell'ambito di ciascun territorio e di ciascuna tipologia strutturale - coerentemente con i livelli di costo e di servizio raggiunti e nell'intento di migliorarli, unitamente alle condizioni di lavoro, tende a definire per le unità organizzative consolidate, compatibilmente con i vincoli e le maggiori o minori certezze del mercato, nell'ambito di ciascun reparto o segmento organizzativo significativi delle più diffuse figure professionali:

- entità e distribuzione degli orari di lavoro del personale a tempo parziale;

- entità e distribuzione degli orari di lavoro del personale a tempo pieno;

- entità e modalità di utilizzo del personale a "tempo parziale annuo" (caratterizzato dall'alternanza, nel corso dell'anno, di periodi
lavorati, anche con regimi d'orario differenziati, con periodi non lavorati,), da impiegarsi in parziale sostituzione delle quote minime
oggettivamente consolidate di contratti a tempo determinato;

- condizioni, modalità ed entità di utilizzo dei cosiddetti "polmoni" o squadre di intervento territoriali, avuto riguardo alla complessa
normativa di Legge e alle sue concrete modalità d'applicazione in sede locale.

Le predette squadre di intervento territoriali possono essere perciò formati da una o più fra le componenti seguenti:

- lavoratori in possesso di specifica esperienza professionale, quali, ad esempio,

macellai, banconieri salumieri, addetti alla raccolta ed alla promozione del Prestito Sociale, occupati sia a tempo indeterminato, che a tempo determinato, titolari di rapporti di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale;

- lavoratori di più recente assunzione, sia con contratto a tempo determinato, che a tempo indeterminato, titolari di rapporti di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale;

- lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo parziale "annuo" o "ciclico" (sia a tempo indeterminato, che a tempo determinato), caratterizzati dall'alternanza - nel corso dell'anno - di periodi non lavorati con periodi lavorati e/o di periodi lavorati con diverso regime di orario settimanale di lavoro.

Elementi caratterizzanti dei membri di tali squadre di intervento sono la variabilità non programmata della sede di lavoro, delle modalità di effettuazione delle prestazioni e delle stesse mansioni: esse vengono assegnate in relazione alla riconosciuta necessità di garantire - da un lato - uno stabile e predeterminato livello di servizio alla clientela e - dall'altro - condizioni di lavoro per la generalità del personale, rispondenti agli standard pattuiti, nel rispetto degli obiettivi di efficienza assegnati all'unità organizzativa.

A fronte delle predette condizioni di lavoro - che configurano elementi di disagio - agli stessi lavorativi stabilmente impiegati nelle squadre di intervento - e limitatamente al periodo interessato da tale modalità di utilizzo - viene riconosciuta la corresponsione di un'indennità mensile, per 12 mensilità annue, di lire 40.000 per il personale a tempo pieno. Detto trattamento sarà opportunamente riproporzionato per il personale con contratto a tempo parziale ed alle ore effettivamente svolte.

Inoltre, agli stessi lavoratori stabilmente impiegati nelle squadre di intervento viene riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio qualora la distanza tra il domicilio effettivo e la sede ove viene effettuata la prestazione sia superiore ai 10 chilometri. Tale rimborso - che prevede in ogni caso la "franchigia" per la predetta distanza, moltiplicata per i diversi percorsi ripetuti nella giornata - viene riconosciuto a presentazione dei relativi giustificativi di spesa per il trasporto pubblico. A fronte di esigenze organizzative imprescindibili, che fossero totalmente incompatibili con l'impiego del mezzo pubblico di trasporto, verrà riconosciuta - di volta in volta - l'applicabilità dell'indennità chilometrica e degli eventuali rimborsi dei pedaggi autostradali, secondo la normativa e le tariffe aziendali in vigore.

Nell'ambito della programmazione della struttura "ottimale" di ciascuna unità organizzativa, trovano graduale, coerente ed equa soluzione (avuto riguardo alle priorità previste dalle vigenti norme di Legge e di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) le problematiche inerenti:

- la tendenziale definizione di una sede lavorativa fissa in luogo della variabilità e/o pluralità della stessa (ferma restando la normale mobilità tra sede e sede e tra mansione e mansione, oltre alla promiscuità e/ variabilità delle mansioni stesse), nel rispetto delle eventuali diverse opzioni ed eccezioni individuali;

- la tendenziale definizione di un orario di lavoro stabile per il personale con contratto a tempo parziale dall'assunzione (ad es. mediante
la "fissazione" di sede e mansione per chi proviene dai cosiddetti "polmoni" territoriali);

- il tendenziale avvicinamento della sede di lavoro al domicilio;

- il tendenziale soddisfacimento delle richieste di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa e delle richieste eventuali di
modifica degli orari individuali a tempo parziale.

Il livello di contrattazione di quanto sopra indicato è quello territoriale: esso deve avvenire nell'ambito dei parametri e criteri contrattati a livello
aziendale.

L'informazione e la verifica dei dati e delle situazioni di partenza e di prospettiva e l'informazione e verifica sull'attuazione di quanto qui previsto - in stretta connessione con le tematiche del mercato del lavoro - vengono esercitati dall'organismo regionale previsto nelle intese sulle relazioni sindacali, attraverso le sue articolazioni territoriali.

ORARIO DI LAVORO

Nel corso del 1993, entro il 30/06, sarà attivato il confronto territoriale, volto a verificare l'estensibilità ad altre realtà organizzative - secondo i
canoni consolidati nella maggior parte dei punti di vendita - delle cosiddette "5 mezze giornate" di riposo infrasettimanale.

L'obiettivo sopra indicato verrà perseguito nell'ambito di quel processo di cambiamento, che è stato individuato nella programmazione contrattata territorialmente della struttura "ottimale" dei punti di vendita, con particolare riferimento al numero e alla distribuzione "certa" degli orari di lavoro del personale a part-time.

Le modalità di utilizzo delle "pause" nell'ambito dell'orario di lavoro considerato effettivo e retribuito, concordate in alcuni territori in occasione della contrattazione delle modalità di applicazione della riduzione d'orario su base settimanale, saranno estese a tutta l'azienda.

E' prevista la graduale installazione, in tutti i punti di vendita, del sistema computerizzato di rilevazione delle presenze mediante "badge" magnetico; nel caso che detta installazione subisca dei ritardi, si provvederà comunque, entro il 1993, all'installazione dei sistemi a timbratura di scheda individuale cartacea ("cartellino").

PART-TIME

L'accesso dal part-time al tempo pieno e viceversa si baserà su un sistema a "griglia" di

priorità, che - omogeneo con la programmazione contrattata territorialmente su indicata e nell'ambito dei bacini di mobilità a suo tempo definiti, fermi restando i criteri preavvisi dalla Legge e dal C.C.N.L. - farà riferimento agli elementi seguenti:

a) esigenze della lavoratrice madre e del lavoratore padre con figli entro i tre anni d'età;
b) esigenze di carattere familiare, riconducibili alla materia già trattata nelle "questioni sociali";
c) esigenze di studio;
d) data della domanda;
e) anzianità di servizio;
f) qualifica professionale.

Per le richieste sub a), per le quali il C.C.N.L. prevede la temporaneità definita della durata, le eventuali assunzioni, "integrative" delle ore venute meno per la concessione del part-time, saranno a tempo determinato e allo scopo si prevede un'ipotesi specifica di utilizzo della legge 56/1987.

Periodicamente a livello territoriale saranno esaminati i dati relativi alle richieste di trasformazione pervenute e a quelle evase nell'anno precedente.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale è compresa nell'articolazione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 38 del vigente C.C.N.L.: essa verrà attuata con modalità, che salvaguardino - da una parte - la razionale utilizzazione dei fattori produttivi e - dall'altra parte - la professionalità dei lavoratori. Salvo diversa, espressa volontà delle parti, la prestazione giornaliera sarà - in linea di massima - non inferiore alle quattro ore giornaliere, fermo restando le modalità pattuite e/o di fatto in essere alla data del presente accordo.

Le modalità e le circostanze per l'effettuazione del lavoro supplementare, previste nel precedente C.I.A., saranno riesaminate, allo scopo di renderne reciprocamente trasparente e rigoroso l'utilizzo, in sintonia con i principi di programmazione e gli imprevisti di mercato e le forme nuove di organizzazione (es. il cosiddetto "polmone" o squadra di intervento), già precedentemente analizzati e concordati.

Tenuto conto dell'esiguo numero dei casi presenti in Azienda, per le lavoratrici ed i lavoratori vicini al raggiungimento dell'età pensionabile, si conferma la concreta disponibilità aziendale a trasformare negli ultimi cinque anni il rapporto di lavoro dal tempo parziale al tempo pieno, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali. Al fine di attivare detta disponibilità, la lavoratrice / il lavoratore interessata/o dovrà esplicitare formalmente ed in via irrevocabile la scelta tra le eventuali diverse opzioni di pensionamento (35 anni di contribuzione, oppure 55 o 60 o 62 o 65 anni d'età).

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti si impegnano per la piena applicazione dell'art. 14 del vigente C.C.N.L. ed individuano quali temi di confronto prioritario i seguenti:

a) durata massima di ciascun tipo di "stage" formativo;

b) ambito di mobilità, circostanze e condizioni degli eventuali trasferimenti in conseguenza dell'utilizzo per mansioni diverse e/o
superiori successivamente all'esito positivo degli "stages" stessi;
c) ambito di mobilità, in conseguenza della mancata collocazione in mansioni diverse e/o superiori, successivamente al termine degli "stages" stessi, sia in caso di esito positivo, che in caso di esito non positivo della formazione;
d) definizione di una "griglia" di priorità formative, definita in stretto rapporto con la programmazione contrattate delle strutture "ottimali"
delle unità organizzative;
e) definizione di un programma pluriennale di formazione in materia, riguardanti l'acculturazione individuale, lo sviluppo della personalità e
della cultura della sicurezza e dei diritti, con particolare attenzione al concreto perseguimento dell'obiettivo della pari opportunità.

In quest'ambito, un ruolo primario viene riconosciuto congiuntamente all'informazione e verifica esercitato dalle strutture sindacali di base.

Coop Liguria si impegna ad assicurare la massima trasparenza ed informazione in ordine ai criteri di selezione e valutazione del personale in formazione ed "in prova" per l'acquisizione definitiva di mansioni diverse e/o superiori ed in ordine ai principali contenuti e programmi delle attività formative, sia d'aula, che "on the job". Importanza prioritaria viene assegnata alle pari opportunità e alle conseguenti azioni positive.

L'informazione verrà esercitata sia in sede aziendale e/o territoriale, sia in sede periferica, attraverso le strutture sindacali di base.

Gli impegni e le considerazioni qui contenuti sono validi ed operanti - pur nel rispetto delle specificità inalienabili di ciascun comparto aziendale -
per tutta l'azienda: rete di vendita, magazzini centrali, uffici di sede, uffici del Prestito Sociale a punto di vendita.

Rinnovo Tessera Sanitaria

La Cooperativa si impegna a rimborsare per il rilascio o il rinnovo della tessera sanitaria il 50% delle spese sanitarie sostenute dal dipendente.

Soste

Nel corso dell'effettuazione dell'orario giornaliero nei Punti di Vendita, verrà concordata tra Capo Negozio e RSA la modalità di godimento di una sosta retribuita così articolata:

fino a 5 ore di lavoro sosta di 10 Minuti
oltre la 5° e fino alla 6ø ora di lavoro sosta di 15 Minuti
dalla 6° ora di lavoro sosta di 20 Minuti

In ogni caso è escluso il godimento della sosta in fasce orarie "critiche" dal punto di vista

del servizio alla clientela.

Festività coincidenti con il sabato

Si conviene di attribuire 4 ore in conto recupero ai lavoratori della sede di Arenzano, il cui orario settimanale di lavoro sia distribuito su 9 giornate ai sensi dei punto 11 dell'Art. 38 del vigente C.C.N.L. per le festività infrasettimanali di cui all'Art. 46 del C.C.N.L. nel caso di coincidenza di una di questa con il sabato.

Calcolo dello straordinario

Il calcolo delle ore di straordinario giornaliero viene effettuato dopo la decorrenza di 10 minuti dalla cessazione dell'orario normale di lavoro.

Pulizie

La Cooperativa procederà ad uno studio di fattibilità di interventi di sanificazione nei reparti deperibili dei negozi ed in particolare della Macelleria che siano comunque compatibili con l'organizzazione del lavoro e la composizione dell'organico netto di tali reparti.

Vestiario

Disponibilità della Cooperativa a verificare se le dotazioni annuali di vestiario siano migliorabili compatibilmente con le esigenze dei lavoratori e di contenimento dei costi di tali indumenti.

Questioni Sociali

Compatibilmente con gli schemi definiti per ogni unità organizzativa, nell'ambito della programmazione contrattata della struttura "ottimale" dei Punti di Vendita e con il criterio della massima trasparenza, Coop Liguria si dichiara disponibile a valutare positivamente le richieste di aspettative non retribuite previste dal C.C.N.L., tendendo ad assicurare, da una parte, la decorrenza dell'aspettativa dalla data contenuta nella richiesta del lavoratore (dandone, altresì, la relativa comunicazione scritta con congruo anticipo) e, dall'altra, la sua sostituzione, o tramite le norme definite dal C.C.N.L. e dalle Leggi in materia di contratto a tempo determinato, o nell'ambito della gestione dell'organico lordo, o nell'ambito dell'utilizzo del personale facente parte del cosiddetto "polmone" o squadra di intervento.

La valutazione di cui sopra sarà effettuata di volta in volta in sede di comunicazione dell'aspettativa non retribuita e di confronto con la RSA
dell'unità organizzativa interessata.

Per i lavoratori aventi una anzianità non inferiore ai 5 anni e che richiedano una aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 85 del C.C.N.L. la valutazione di accettare l'aspettativa sarà fatta anche tenendo conto del ruolo professionale svolto dal lavoratore stesso all'interno dell'azienda in
sede di comunicazione e confronto con RSA dell'unità organizzativa interessata.

Infine Coop Liguria si dichiara disponibile ad accettare richieste di anticipazione del TFR in relazione alle aspettative non retribuite previste dal C.C.N.L. a condizione che l'aspettativa non sia inferiore a 12 mesi e comunque per i lavoratori con anzianità non inferiore a 5 anni e limitata al
50% del totale del TFR spettante alla data della richiesta.

In linea generale, per tutti i lavoratori, ricorrendo i requisiti di Legge, sarà concessa l'Anticipazione del T.F.R., anche per i seguenti motivi:

a) Acquisto di casa mediante compromesso
b) Assegnazione di alloggio in cooperative a proprietà divisa e indivisa
c) Interventi massicci di ristrutturazione che comportino un aumento della volumetria della casa di almeno il 20% e sia sottoposta a concessione
edilizia da parte della Pubblica Autorità.
d) Spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per i componenti il nucleo famigliare del
lavoratore.

Ambiente di lavoro (Sicurezza e tutela della salute dei lavoratori)

Impegno da parte di Coop Liguria ad attuare tutte le iniziative necessarie a realizzare concretamente le intese raggiunte a livello nazionale ed in particolare degli artt, 16 e 17 del C.C.N.L. stipulato in data 20.12.90 (Allegati al presente documento).

L'ambiente di lavoro dovrà trovare altresì adeguata collocazione anche nel capitolo Relazioni sindacali - diritti di Informazione nell'accordo integrativo aziendale che si andrà a rinnovare.

Comunque il confronto tra le parti del 23 marzo u.s., ha già individuato tre materie di fattori ambientali che vanno esaminati per la tutela e la difesa della salute dei lavoratori.

Video terminali: si è valutata la necessità di sottoporre in via preventiva nel momento dell'assunzione e poi periodicamente (almeno una volta all'anno) nello svolgimento dell'attività lavorativa a visita oculistica i lavoratori addetti in via continuativa all'utilizzo dei videoterminali.
Inoltre si conferma per questi lavoratori la necessità di attuare periodiche pause con utilizzo in altre mansioni.

Qualora ciò non sia organizzativamente possibile, per i lavoratori che svolgono interamente la loro prestazione lavorativa giornaliera e a tempo pieno su video terminali, la Cooperativa si impegna a ricercare soluzioni idonee ad alleviare eventuali disagi

derivanti dalla continuità della prestazione a video terminale.

Consentire infine alle lavoratrici in stato di gravidanza di venire dispensate dall'utilizzo continuativo del videoterminale nel rispetto delle norme di Legge e di Contratto.

Si d… atto che la Cooperativa ha già provveduto a dotare tutti i video terminali di appositi filtri ottici.

Altre iniziative in materia potranno essere concordate tra Azienda, OO.SS. e R.S.A. con eventualmente la richiesta di consulenza da parte dei Servizi di Igiene e Sicurezza degli ambienti di lavoro delle unità sanitarie locali competenti.

Lavorazioni a freddo : i lavoratori adibiti a mansioni da svolgere in maniera continuativa in ambienti soggetti a refrigerazione costante, saranno dotati di tutti gli indumenti e quant'altro utile a ridurre il disagio lavorativo. Infine in via sperimentale, anche per acquisire congiuntamente maggiori informazioni su tale materia, i lavoratori di cui sopra potranno essere sottoposti a visite periodiche specifiche (almeno una volta all'anno), oltre a quella necessaria per il rinnovo della tessera sanitaria.

Lavoratori adibiti ad operazioni di registrazione incassi: In alcuni grandi punti di vendita si è già concordato dopo una permanenza in cassa continuativa per più di 4 ore e mezza una interruzione temporanea, nel corso della quale il lavoratore viene adibito ad altre mansioni.

Tale accorgimento, con un margine di variabilità tra le 4,30 e le 5,00 ore di permanenza in cassa, individuando negozio per negozio, soluzioni coerenti con le esigenze dei lavoratori e dell'azienda dovrà essere estesa gradualmente ai rimanenti punti di vendita della Coop Liguria.

Le parti convengono inoltre di istituire, con validità di durata pari a quella dell'accordo integrativo aziendale, un comitato paritetico composto da membri con la finalità di esaminare gli aspetti connessi alla igiene e sicurezza sul lavoro.

Tale comitato potrà redigere proposte di adozione di strumenti ed attrezzature antinfortunistiche e sulle modalità di un loro corretto utilizzo da parte dei lavoratori.

Si conviene infine che qualora vengano individuate situazioni di disagio ambientale nocive per la salute dei lavoratori il comitato sottoporrà al confronto tra le parti proposte atte a:

1) predisporre gli strumenti idonei a rimuovere le situazioni ambientali suddette, nell'ambito della realtà strutturale ed organizzativa aziendale;

2) promuovere l'attuazione di accertamenti medici, in collaborazione con i Servizi di Igiene e Sicurezza sul lavoro delle USL competenti, per il personale interessato all'area di nocività eventualmente individuata.

3) Formulare altre proposte in materia di miglioramento dell'ambiente di lavoro compatibili con l'equilibrio gestionale economico dell' unità interessata.

Azioni positive per le pari opportunità

Si valuta che il C.C.N.L. per dipendenti da Cooperative di Consumo del 20.12.1990 nella formulazione dei vari istituti contrattuali non contiene né direttamente, né indirettamente dizioni tali da costituire atti discriminatori nei confronti dell'uno o dell'altro sesso.

Inoltre le iniziative concordate nel C.C.N.L. nel titolo "Azioni positive per le pari opportunità agli artt. 21 e 22, sono nel panorama contrattuale generale, tra le più avanzate positivamente nel mondo del lavoro italiano.

A livello aziendale, la Coop Liguria si impegna a rivedere, in coerenza a quanto sopra, in particolare i metodi di reclutamento e selezione del personale ed a eliminare, nel caso che esistano, richieste di informazione che possano essere interpretate come elementi discriminatori nei confronti delle persone di sesso femminile.

Rapporto % tra personale femminile e maschile

Alla data attuale, il rapporto percentuale di personale di sesso femminile è in Coop Liguria del 51% sul totale degli occupati.
Impegno a mantenere per la durata dell'integrativo Aziendale, il rapporto tra personale femminile e maschile vicino a tale percentuale ed all'interno di questa composizione mantenere e possibilmente migliorare i rapporti percentuali nei livelli superiori dell'inquadramento.

Rientro al lavoro dopo l'Astensione obbligatoria e/o Facoltativa per Maternità

Ai sensi del punto 5 dell'art. 31 del C.C.N.L. compatibilmente con le esigenze aziendali il lavoratore che intenda effettuare la prestazione lavorativa a tempo parziale per i primi due anni di vita del bambino dovrà inoltrare tale richiesta almeno un mese prima della ripresa al lavoro. In casi particolarmente difficili per il lavoratore è da valutarsi di volta in volta la disponibilita' a prorogare di un altro anno il contratto part-time.
Ai sensi del punto c) dell'art. 33 possibilità di assunzioni per integrazione riferite ai lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 31 del C.C.N.L..

Per le lavoratrici o i lavoratori che, al rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza, trovassero obiettive difficoltà al reinserimento saranno attuati specifici programmi formativi per consentire una loro pronta riqualificazione nell'attività lavorativa e negli iter di carriera.

Commissione paritetica

Viene costituita ai sensi del punto 2 dell'art. 21 del C.C.N.L., la commissione paritetica a livello aziendale per le azioni positive per le pari opportunità.

Oltre ai compiti definiti a livello nazionale da attuare a livello aziendale la commissione dovrà elaborare due specifici progetti di formazione professionale per uno del quali richiedere, ai sensi della Legge n. 125 del 10.04.1991 art. 2, di essere ammessi al rimborso degli oneri connessi
all'attuazione del suddetto progetto, e per l'altro direttamente attuata dalla Coop Liguria nell'ambito dei programmi formativi aziendali.

Dati Aziendali

Per la durata dell'Accordo Integrativo Aziendale, per favorire l'attività della commissione paritetica, e per valutare più attentamente l'evolversi
delle azioni positive, saranno forniti dati semestrali specifici sull'evolversi dell'occupazione femminile in Coop Liguria.

Molestie

Ad integrazione dell'Art. 22 del C.C.N.L. le parti convengono di assumere il testo della raccomandazione CEE del 27.11.1991 che si alllega in appendice e concordano di portarlo a conoscenza dei lavoratori e di adottare azioni congiunte per determinare comportamenti coerenti con il contenuto del documento stesso.

Applicazione C.C.N.L. sull'inquadramento

L'inquadramento del personale si attua sulla base delle declaratorie e dei profili stabiliti dal C.C.N.L..

La declaratoria determina per ciascun livello le caratteristiche ed i requisiti per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo.

Per le mansioni non rappresentate nei profili, l'inquadramento sarà effettuato sulla base delle declaratorie ed utilizzando per analogia i profili delle qualifiche indicate in ciascun livello.

Attività prevalente (Art. 7 C.C.N.L., pag. 57):

1. Ad eccezione delle mansioni relative alle qualifiche di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio o di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi (IV livello e V livello) in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività

prevalente.

2. Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio e complementare.

3. In tal caso, fermo restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.

Confezionatrici carni: nelle quattro grandi strutture (Valbisagno, "Negro", Rivarolo, Via Merano, Via Leopardi) dal 4° al 4° Par. 155. In queste realtà oltre ai normali compiti svolti per le mansioni affidate, presidia e segnala il rispetto del display e segnala le priorità di confezionamento. Gestisce ove esiste il banco del pesce fresco a libero servizio.

Banconiere di salumeria-gastronomia: lavoratori che esplicano in modo prevalente (7/8 mesi all'anno e per 25-30 ore settimanali) con le dovute
specifiche conoscenze professionali le mansioni salumiere-banconiere, gastronomo dal 4° liv. Par. 144 al 4° liv. Par. 155.
Si riporta per chiarezza le note alla classificazione del C.C.N.L. punto A) pag. 56: le parti si danno atto che l'assegnazione dei lavoratori al parametro superiore del medesimo livello d'inquadramento avviene esclusivamente in relazione ai contenuti della declaratoria contrattuale del livello stessa e che, con l'istituzione del doppio parametro retributivo suddetto non hanno inteso istituire un livello superiore di mansioni.
Pertanto, riconfermano il principio dell'equivalenza delle mansioni all'interno di ciascun livello a tutti gli effetti contrattuali e, principalmente, ai fini della eventuale mobilità aziendale che le parti non hanno inteso ulteriormente vincolare.