IPOTESI DI ACCORDO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL GRUPPO UNICOOP TIRRENO

Il giorno 2 maggio 2006, in Roma

tra

Il Gruppo Unicoop Tirreno rappresentato da Paolo Palmerio, Raffaele Giannelli,
l' A.C.C.D.T. da Franco Branchetti;

e

le OO.SS.LL. Nazionali rappresentate da: Luigi Coppini della Filcams CGIL, Mario Piovesan della Fisascat CISL, Gianni Rodilosso e Antonio Vargiu della Uiltucs UIL;

le OO.SS. Regionali e Territoriali rappresentate da : Dalida Angelini, Bruno Mignucci, Rosario Stornaiuolo, Paolo Del Caro, Enzo Di Meglio, Ladise Pastorelli, Franco Franceschini, Mirello Beretti, Giuseppe Metitiero, Paola Pancellini, Anselmo Briganti, Cristina Castellani, Giovanni Abate Filcams CGIL Piero Ianni, Alessandro Gualtieri, Claudia Baroncini, Ferdinando Verde, Alfonso Piscitelli Fisascat CISL, Carlo Salvadori, Enrica Buono, Luigi Scardaone,Marcello Gregorio, Gennaro Strazzullo, Giancarlo Turchettti, Giovanni Sgrò, Silvio Cerù, Gaetano Bentivegna, Tito Stompanato, Mario Dello Russo Uiltucs UIL;

e da una delegazione regionale e territoriale di RSA/RSU.

premesso che

Il Gruppo Unicoop Tirreno stà atraversando una fase di profonda trasformazione. In effetti nel giro di pochi anni la Cooperativa è passata dalla tipologia supermercati, presenti in due regioni ad una presenza su tutte le tipologie di vendita operanti su quattro regioni. Tutto questo ha comportato una complessa riorganizzazione aziendale che ha generato una forte crescita occupazionale, infatti, gli scenari di riferimento si sono molto modificati, oggi siamo in presenza del Gruppo Unicoop Tirreno che, oltre ad avere cambiato la denominazione sociale, presenta delle situazioni completamente diverse rispetto al precedente periodo. Attualmente il Gruppo Unicoop Tirreno è composto dalle seguenti società: Unicoop Tirreno, Ipercoop Tirreno, Tirreno Logistica, Vignale Immobiliare, Vignale Comunicazioni, Vignale Finanziaria e Gestincoop che operano in 4 Regioni (Toscana, Lazio, Campania, Umbria) e in tre canali distributivi supermercati (n. 48) ipermercati (n. 7) e negozi di prossimità (n.48) con numero dipendenti con contratto a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti che complessivamente per l'intero gruppo è pari a n. 4997 unità, con una saldo attivo di n. 2.537 unità rispetto al precedente contratto integrativo di gruppo. di cui n. 210 assunzioni e n. 145 incrementi orario part time effettuati o in corso di effettuazione in conseguenza del presente negoziato.
Tutto questo a voler sottolineare che nel corso di questi anni la Cooperativa e le società da essa controllate si sono notevolmente sviluppate e insediate, oltre che nei territori storici anche in nuove regioni (Umbria e Campania).
L'apertura di nuove strutture soprattutto in Campania, e con un piano di sviluppo fortemente incentrato su quel territorio ha comportato un notevole impegno di risorse non solo finanziarie e contemporaneamente ha creato le condizioni, per l'accrescimento di una occupazione di qualità in un territorio con un elevato tasso di disoccupazione e ad alto rischio di evasione del rispetto delle leggi in materia di lavoro e previdenza. La realizzazione del piano di sviluppo poliennale comporterà un incremento occupazionale di almeno 2000 unità.
Unicoop Tirreno, (costituitasi come Coop La Proletaria) si è sempre sviluppata nei 60 anni della sua storia attraverso un rapporto proficuo e profondo con i territori in cui ha operato. La pratica

dimostrazione di questa enunciazione è l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa di un piano di Responsabilità Sociale, sul quale proseguirà il confronto con le OO.SS., conforme ai dettati del libro verde della Comunità Europea.
L'obiettivo comune che può e deve realizzarsi attraverso la pratica attuazione è quello di costruire le fondamenta di una Cooperativa in cui i dipendenti si sentono a tutti gli effetti cittadini e protagonisti dello sviluppo della medesima. In questo contesto è opportuno trovare insieme ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria, firmatarie dell'accordo integrativo aziendale, momenti di informazione e confronto finalizzati ad aumentare il coinvolgimento e la partecipazione dei dipendenti alla pratica attività della Cooperativa e delle società che compongono il Gruppo Unicoop Tirreno. Le parti convengono che quanto previsto al punto 2.1.1. del libro verde della Commissione delle Comunità Europee "promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese" opportunamente integrato alla realtà del Gruppo Unicoop Tirreno può rappresentare un inizio di confronto proficuo con le Organizzazioni Sindacali di categoria, per realizzare un percorso condiviso che abbia l'obbiettivo di valorizzare il significato del lavoro inteso come contributo anche individuale in qualità di cittadino della comunità del Gruppo Unicoop Tirreno alla realizzazione della missione cooperativa.

E' in questo contesto che le parti si impegnano a redigere un accordo che, tenuto conto del lavoro della Commissione sulla partecipazione, può rappresentare un percorso innovativo per le società del Gruppo Unicoop Tirreno e per le OO.SS. FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL teso a creare le condizioni di sviluppo della Cooperazione, anche in territori dove attualmente è scarsamente presente. A tal fine si potranno utilizzare forme innovative di partecipazione attiva anche di carattere economico dei dipendenti alle iniziative di sviluppo, condividendone la gestione e contribuendo al conseguimento degli obiettivi assegnati.

Tutto ciò premesso e condiviso, si è concordato la seguente ipotesi di accordo integrativo di gruppo:

1) RELAZIONI SINDACALI

Relazioni sindacali

Al fine di consolidare e migliorare le relazioni sindacali e di renderle funzionali rispetto alla struttura societaria, fermo restando quanto previsto in materia di contrattazione di secondo livello dall'art. 11 del vigente CCNL, le parti convengono di definire le materie oggetto di informazione e confronto ai livelli previsti

1.1) livello nazionale di gruppo
- andamento economico del gruppo e strategie generali
- processi di ristrutturazione, sviluppo e investimenti
- relazioni sindacali, diritti sindacali e di informazione
- politiche occupazionali e formative
- sistema della mobilità intersocietaria
- pari opportunità
- salario variabile
- azioni positive
- fabbisogni formativi e programmi annuali di formazione in rapporto sinergico con la gestione delle risorse umane tra le società del gruppo Unicoop Tirreno
- responsabilità sociale di impresa e iniziative sociali della cooperativa verso i soci e i consumatori, ivi comprese proposte commerciali a tutela dell'ecologia e della salute del consumatore
- decreto legislativo 626/94, sicurezza ed igiene del lavoro
- informazione sui criteri per la predisposizione del calendario per le aperture domenicali e festive

1.2) livello regionale/ territoriale /società
- politiche commerciali, strategie, andamento economico
- dinamiche quantitative e qualitative dell'occupazione
- applicazione di strumenti di flessibilità e regimi di orario che possono interessare la prevalenza dei punti di vendita all'interno del canale o regionale
- verifica andamenti gestionali per l'erogazione del salario variabile
- applicazione decreto legislativo 626/94, sicurezza ed igiene del lavoro
- accordi di avvio per nuove aperture
- strumenti e sperimentazioni per la conciliazione di tempi di lavoro/tempi di vita (isole)
- informazione sul calendario delle aperture domenicali e festive (in rapporto con le delibere regionali o comunali di riferimento) e definizione dei criteri di pianificazione delle turnazioni.
- appalti e terziarizzazione
- strumenti di flessibilità e gestione degli orari di lavoro

1.3) livello di unità produttiva
- composizione qualitativa e quantitativa degli organici
- organizzazione del lavoro
- merchandiser - atipici
- distribuzione dell'orario di lavoro, nelle varie tipologie contrattuali, inventari
- verifica per l' applicazione dei criteri di trasformazione da part time a full time
- inserimento innovazioni tecnologiche e riflessi su organizzazione del lavoro
- gestioni ferie, permessi e permessi per lo studio
- utilizzazione degli impianti
- andamento dei parametri definiti per la corresponsione del salario variabile
- verifica della programmazione, nei singoli reparti, delle turnazioni in rapporto al calendario annuale per il lavoro domenicale e festivo

1.4) Le parti concordano che le materie definite ad un livello di contrattazione non possono essere riproposte e contrattate ad altro livello.
Le parti si rendono garanti della piena applicazione degli accordi, da loro sottoscritti, per tutti i territori in cui operano le società del gruppo.
Le parti precisano inoltre che, a fronte di eventuali controversie a livello di singole unità produttive, verrà applicata la seguente procedura : "su richiesta anche di una delle parti e nel rispetto di quanto previsto dall' Accordo Integrativo di Gruppo , dal CCNL e dalle leggi vigenti, si ricorrerà ad un confronto a livello di area territoriale tra le organizzazioni firmatarie il presente contratto, entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta". In caso di disaccordo, il confronto si dovrà attivare e concludere entro 15 giorni con la struttura sindacale di livello immediatamente superiore a quello con cui è iniziato. Trascorso tale periodo, ed esperite le procedure, le parti riprenderanno libertà di azione.

2) DIRITTI DI INFORMAZIONE - PARTECIPAZIONE

2.1) Livello di gruppo nazionale
Le parti concordano che l'informazione e la partecipazione rappresentano strumenti di relazione e di crescita sempre più importanti: a maggior ragione, lo divengono in una situazione di forte sviluppo e di modifiche organizzative, che deve vedere i lavoratori costantemente coinvolti. In questo contesto è ritenuto importante, sperimentare forme di partecipazione che vedano protagonisti i dipendenti e le OO.SS., in un quadro di rinnovate relazioni sindacali, in cui l'obiettivo comune è porre al centro il ruolo del dipendente di una impresa cooperativa che ha scelto di rapportarsi con la società civile attraverso l'attivazione della responsabilità sociale di impresa, così come disciplinata dal Libro Verde, redatto e approvato dal Parlamento Europeo.

Si precisa, ulteriormente, che negli incontri previsti dall'art. 2 del vigente CCNL saranno altresì illustrati i criteri per l'elaborazione del bilancio preventivo di ogni singola società, con particolare riferimento alle scelte di politica commerciale e di sviluppo.

2.2) Livello di unità produttiva
Le società del gruppo si impegnano a trovare forme di illustrazione del preventivo aziendale e soprattutto del preventivo riferito alla singola unità produttiva tra le RSU/RSA e i dipendenti operanti nelle singole strutture, con particolare risalto alla illustrazioni degli indicatori oggetto della presente sperimentazione.
Saranno esposti all'interno di ogni singolo negozio i risultati delle vendite, di quella singola unità produttiva, con cadenza mensile e con il raffronto rispetto al preventivo.
Saranno previsti incontri trimestrali tra il Responsabile dell'unità produttiva e i componenti le rappresentanze sindacali sull'andamento della medesima, con particolare riferimento ai risultati conseguiti per gli indicatori delle vendite, margine di contribuzione, al costo del lavoro, della produttività.
Saranno previsti incontri semestrali tra il Responsabile dell'unità produttiva e i componenti le rappresentanze sindacali per valutare l'andamento dell'unità produttiva rispetto agli indicatori oggetto del presente accordo, in caso di differenze di valutazioni tra le parti, possibilità di confronto all'interno dell'unità medesima tra i sottoscrittori il presente accordo.

L'uso delle informazioni che saranno fornite è regolato dai principi sanciti dall'art. 2105 del Codice Civile. Le rappresentanze sindacali e le OO.SS. si impegnano all'obbligo della riservatezza rispetto alle informazioni acquisite.

3) DIRITTI SINDACALI
3.1) Fermo restando quanto previsto in materia dal vigente CCNL e vista la nuova realtà costituita dal presente accordo di gruppo, le parti convengono quanto segue:
- il numero dei componenti le rappresentanze aziendali, per ogni singola unità produttiva, viene determinato secondo quanto previsto dal vigente CCNL;
- le OO.SS. firmatarie della contrattazione di 2° livello riconoscono le rappresentanze sindacali come unitariamente costituite e conseguentemente si attiveranno per comunicare alla Direzione Personale del Gruppo Unicoop Tirreno la composizione per unità produttiva delle rappresentanze medesime;
- viene costituito un organismo di coordinamento nazionale formato da 16 componenti che avranno a disposizione un monte ore di permessi sindacali pari a 600 ore annue per ciascun membro. Tale monte ore sostituisce e annulla quanto in precedenza normato su tali materie;
- sarà cura delle Segreterie Nazionali di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL , firmatarie del Accordo Integrativo di Gruppo comunicare alla Direzione Personale del Gruppo Unicoop Tirreno i criteri e i nominativi dei dipendenti per l'utilizzo delle ore di permesso complessive.
-vengono istituite 900 ore annue di permesso sindacale per le attività di ognuna delle tre OO.SS Nazionali FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL firmatarie del presente contratto integrativo di gruppo.
La gestione di tali ore, farà capo alle tre Segreterie Nazionali firmatarie del presente accordo integrativo di Gruppo.
- Le parti dichiarano che la quantificazione dei permessi sindacali oggetto del presente capitolo, è da intendersi omnicomprensiva di quanto previsto dall'art.27 del vigente CCNL in materia di distacco sindacale.
- Per la concessione dei permessi sindacali, disciplinati del presente accordo saranno seguite le procedure previste dall'ultimo comma dell'art.23 legge 20 maggio 1970 n. 300.

3.2) Le parti ritenendo inoltre opportuno confermare la costituzione di Commissioni Paritetiche, convengono di ampliare il confronto sulle seguenti tematiche: conciliazione dei tempi di lavoro/tempi di vita, progetti di organizzazione del lavoro, partecipazione, salario variabile, applicazione contrattuale in merito ai profili professionali, formazione professionale, con particolare attenzione all'attivazione di percorsi di "formazione in continuo", tenuto conto della legislazione nazionale/ regionale in materia, ivi compresa la eventuale presentazione di progetti di formazione a Foncoop. La composizione delle commissioni sarà definita in riferimento alle materie da analizzare e tenuto conto dei livelli di confronto.

3.3) Il presente articolo sostituisce e annulla quanto precedentemente sottoscritto su tale materia.
Le parti si impegnano a costituire, entro 60 giorni, la Commissione Inquadramento che avrà il compito di analizzare l'applicazione contrattuale in merito ai profili professionali, per analizzare la corrispondenza tra le mansioni svolte e i profili contrattuali all'interno delle società del Gruppo Unicoop Tirreno.
In questo contesto si segnala che dall'apertura delle trattative per il rinnovo dell'accordo integrativo di gruppo ad oggi, si sono realizzati e/o sono in corso di realizzazione n. 73 passaggi di livello.

4) OCCUPAZIONE E MOBILITÀ INTERNA FRA LE SOCIETÀ DEL GRUPPO

4.1) Nel ribadire che la salvaguardia dei livelli occupazionali esistenti nel Gruppo Unicoop Tirreno è un obiettivo fondamentale da perseguire, le parti convengono che, in presenza di possibili squilibri occupazionali derivanti dal concretizzarsi dei piani di sviluppo previsti, il personale attualmente in forza risultante in esubero sarà ricollocato attraverso i seguenti criteri:

4.1.1 mobilità interna a livello di unità produttiva, anche attraverso percorsi formativi che prevedano l'utilizzo di fondi speciali previsti dalla legislazione vigente

4.1.2 mobilità interna al canale di appartenenza nell'ambito di aree omogenee di volta in volta da definire fra le parti

4.1.3. mobilità intercanale garantendo al lavoratore le stesse condizioni economiche acquisite, nel caso in cui la Cooperativa utilizzasse come passaggi intercanale la condizione part-time con trasformazione full-time, a livello territoriale si concorderanno condizioni, criteri e metodi; lo stesso caso dicasi per eventuali passaggi di livello

4.1.4. ove gli strumenti e gli interventi sopra indicati risultassero insufficienti per assorbire le eccedenze, la Cooperativa formulerà ulteriori proposte alle organizzazioni sindacali competenti per territorio al fine di raggiungere eventuali accordi.

4.2.) Per l'applicazione di quanto sopra si dovranno predisporre tempestive verifiche ed analisi territoriali, compresa la definizione di programmi di formazione e riqualificazione professionale anche utilizzando quanto previsto dalle vigenti disposizioni in materia.

5) PREMIO AZIENDALE

Fermo rimanendo gli importi di premio aziendale attualmente in vigore, all'interno delle società che compongono il Gruppo Unicoop Tirreno, le parti precisano le modalità di consolidamento del premio aziendale di seguito riportate:

5.1.) meccanismo di consolidamento del premio aziendale per tutti i nuovi assunti nelle aree di sviluppo che interessano le nuove unità produttive delle società del Gruppo:

- il salario variabile sarà erogato dal 13° mese di anzianità aziendale (per anzianità aziendale si intendono tutti i periodi utili alla maturazione degli scatti di anzianità) e comunque non prima della maturazione di un esercizio intero di apertura della struttura (dal 1 gennaio al 31 dicembre);
- dal 49° mese di anzianità aziendale, gli eventuali importi di salario variabile percepiti saranno considerati utili al consolidamento del premio aziendale, saranno, altresì, riconosciuti utili gli eventuali periodi di lavoro con rapporto a tempo determinato per il raggiungimento della predetta anzianità;
- in presenza di risultati di utile per 2 anni consecutivi, riferiti alla singola unità produttiva, il consolidamento del premio aziendale potrà avvenire prima del termine dei 48 mesi;
- trascorsi i periodi di cui sopra il salario variabile percepito sarà considerato utile al consolidamento del premio aziendale con la seguente metodologia:
- si consolida il salario variabile legato al raggiungimento degli obiettivi della singola unità produttiva in presenza di un risultato positivo dell'anno precedente e per la parte eccedente il 50 % dell'importo massimo di salario variabile erogabile per l'anno di competenza, il tutto diviso per 14 mensilità e comunque la somma complessiva, comprensiva degli oneri previdenziali, utile al consolidamento, non dovrà superare il 25% dell'importo di utile, al netto delle imposte, della gestione caratteristica della società di riferimento. Viene precisato che il bilancio aziendale da cui risulta l'utile della gestione caratteristica è quello dell'anno relativo alla maturazione del salario variabile, intendendo come tale l'anno di competenza e non l'anno di effettivo pagamento e conseguentemente il consolidamento decorre dal mese successivo alla fruizione del salario variabile;
- nei successivi 48 mesi dall'inizio del consolidamento, la cifra massima consolidabile per tutti i nuovi assunti nelle aree di sviluppo che interessano le nuove unità produttive delle società del Gruppo è pari a 52 € per dipendenti inquadrati al IV livello parametro 144;
- al termine di tale periodo la parte residuale continuerà ad essere consolidata con le metodologie sopra esposte, fino a concorrenza del premio aziendale (92,96 € per le seguenti società: Unicoop Tirreno, Ipercoop Tirreno, Tirreno Logistica e 72,30 € per Gestincoop)
- l'andamento delle singole strutture, oggetto del presente accordo, sarà verificato annualmente con le OO.SS. territorialmente competenti.

Per le assunzioni effettuate successivamente all'apertura e comunque nei primi 48 mesi (fase di avvio della struttura) il consolidamento non potrà avvenire prima dei 48 mesi di funzionamento dell'unità produttiva, e comunque tale periodo non potrà essere inferiore a 24 mesi.
Trascorsa la prima fase di avvio della struttura (48 mesi dall'apertura della medesima) e con un'anzianità superiore a 24 mesi, la cifra massima consolidabile per i successivi 48 mesi è pari a 52 € per i dipendenti inquadrati al 4^ livello parametro 144.

- al termine dei periodi di cui sopra, sarà valutata, dagli estensori dell'accordo integrativo aziendale l'attuazione del piano di sviluppo del Gruppo, del patto per lo sviluppo, l'incremento occupazionale e i riflessi economico e gestionali dei canali/società.

5.2.) 3° Elemento
Le parti precisano che, per tutte le società del Gruppo Unicoop Tirreno, sarà applicato quanto previsto dall'art. 170 del vigente CCNL, (terzo elemento) corrispondente a € 3,10.

5.3.) Clausola Transitoria Ipermercato di Teverola
L'ipermercato di Teverola è da considerarsi rientrante nel punto 5.1 sopra esposto, in quanto considerato nuova struttura nello sviluppo. Per i dipendenti in forza a tempo indeterminato alla data del 2/5/06 presso l'ipermercato di Teverola, sarà applicato quanto previsto dalla lettera B punto 1 del capitolo "salario aziendale sperimentale" dell'accordo di avvio dell'Ipermercato di Teverola sottoscritto in data 11/11/2004.

5.4) meccanismo di consolidamento del premio aziendale per tutti i nuovi assunti nelle unità produttive già esistenti nel Gruppo:
- il salario variabile sarà erogato dal 13° mese di anzianità aziendale (per anzianità aziendale si intendono tutti i periodi utili alla maturazione degli scatti di anzianità);
- dal 25° mese di anzianità aziendale gli eventuali importi di salario variabile percepiti saranno considerati utili al consolidamento del premio aziendale, saranno, altresì, riconosciuti utili gli eventuali periodi di lavoro con rapporto a tempo determinato per il raggiungimento della predetta anzianità;
- trascorso tale periodo il salario variabile percepito sarà considerato utile al consolidamento del premio aziendale con la seguente metodologia:
- si consolida il salario variabile legato al raggiungimento degli obiettivi della singola unità produttiva in presenza di un risultato positivo dell'anno precedente e per la parte eccedente il 50% dell'importo massimo di salario variabile erogabile per l'anno di competenza, il tutto diviso per 14 mensilità e comunque la somma complessiva, comprensiva degli oneri previdenziali, utile al consolidamento, non dovrà superare il 25% dell'importo di utile, al netto delle imposte, della gestione caratteristica della società di riferimento. Viene precisato che il bilancio aziendale da cui risulta l'utile della gestione caratteristica è quello dell'anno relativo alla maturazione del salario variabile, intendendo come tale l'anno di competenza e non l'anno di effettivo pagamento e conseguentemente il consolidamento decorre dal mese successivo alla fruizione del salario variabile;

5.5) 3° Elemento
Le parti precisano che, per tutte le società del Gruppo Unicoop Tirreno, sarà applicato quanto previsto dall'art. 170 del vigente CCNL, (terzo elemento) corrispondente a € 3,10.

5.6) Clausola transitoria per i dipendenti a tempo indeterminato attualmente in forza negli ipermercati di Avellino, Afragola, Casilino, Livorno e Aprilia.

Le parti precisano che per i dipendenti a tempo indeterminato alla data del 2/5/06 presenti presso gli ipermercati di Avellino, Afragola, Casilino, Livorno e Aprilia il consolidamento del premio aziendale decorrerà dal 1 gennaio 2006 in presenza di una anzianità aziendale con Ipercoop Tirreno pari a 30 mesi di effettivo lavoro con decorrenza dalla data di apertura alla vendita al pubblico della struttura interessata, con la seguente metodologia:
- si consolida il salario variabile legato al raggiungimento degli obiettivi della singola unità produttiva in presenza di un risultato positivo dell'anno precedente,:
- oltre il 42% dell'importo massimo di salario variabile erogabile per l'anno di competenza, si consolida l'eccedenza;
il tutto diviso per 14 mensilità e comunque la somma complessiva, comprensiva degli oneri previdenziali, utile al consolidamento, non dovrà superare il 25% dell'importo di utile, al netto delle imposte, della gestione caratteristica della società di riferimento. Viene precisato che il bilancio

aziendale da cui risulta l'utile della gestione caratteristica è quello dell'anno relativo alla maturazione del salario variabile, intendendo come tale l'anno di competenza e non l'anno di effettivo pagamento e conseguentemente il consolidamento decorre dal mese successivo alla fruizione del salario variabile.

Per i dipendenti, rientranti nella presente clausola, il sistema sopra esposto sarà utilizzato fino a concorrenza di quanto previsto nella parte economica degli accordi di avvio delle singole strutture e più precisamente degli importi di € 92,96 come premio aziendale e di € 8,26 come eccedenza del terzo elemento rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL.

5.7) Clausola transitoria (accordo sindacale di Unicoop Tirreno del 24/6/05)
Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, rientranti nella sospensione di quanto previsto dall'accordo integrativo di Gruppo del 17 settembre 1996 in materia di trattamento economico, come disciplinato dall'accordo sindacale del 24 giugno 2005, sarà applicato quanto previsto dai punti 5.4 e 5.5 e sopra esposto.

5.8) Per il consolidamento del premio aziendale, ai lavoratori assunti a tempo determinato sarà applicato quanto previsto nei punto 5.1) e 5.4), conteggiando proporzionalmente i periodi effettivamente lavorati, intendendosi per mese intero quanto previsto dall'art.165 del vigente CCNL.

5.9) Il presente articolo relativo al premio aziendale sostituisce quanto precedentemente previsto dall'Accordo Integrativo di Gruppo del 7 novembre 1996 in materia di premio aziendale di gruppo.

6) SALARIO VARIABILE
6.1) Le parti ritengono importante prevedere forme di salario variabile che, anche in applicazione di quanto stabilito nel protocollo di intesa fra Governo e parti sociali del luglio 1993, colleghino l'erogazione del salario ad incrementi di redditività, di produttività, di qualità, di competitività, ecc., il tutto considerato il piano di cambiamento del Gruppo Unicoop Tirreno, basato principalmente su una complessiva riorganizzazione delle strutture organizzative, su una forte riduzione dei costi, su un consistente incremento dei ricavi derivanti dalle gestioni caratteristiche.
A livello di accordo di gruppo viene definita la quota massima di salario variabile erogabile, gli indicatori presi come riferimento e i meccanismi per la corresponsione. Gli indicatori dovranno favorire sia la indispensabile aderenza fra gli obiettivi ed il concreto operare, sia la definizione di entità economiche coerenti con le specifiche condizioni; in questo contesto si è data la preminenza ai preventivi del margine di contribuzione, al rapporto margine di contribuzione ora lavorata e, nel contempo, alla centralità del servizio ai soci e consumatori, della produttività della prestazione lavorativa, la presenza e il pieno utilizzo degli impianti, ed infine si è considerato il margine operativo di società come elemento unitario per tutte le unità produttive che operano all'interno delle singole società (Unicoop Tirreno, Ipercoop Tirreno, Gestincoop).
Le parti precisano inoltre che, il sistema incentivante si pone l'obiettivo di riconoscere e premiare in modo diversificato i diversi risultati, rispetto al preventivo aziendale, raggiunti dalle singole unità produttive.
Le parti affermano che con l'applicazione del presente accordo si possano e debbano costruire momenti di partecipazione dei lavoratori atti a concorrere al raggiungimento degli obiettivi aziendali e conseguentemente allo sviluppo del Gruppo Unicoop Tirreno. In questo contesto le parti convengono di costituire una commissione paritetica, di non più di sei componenti, definita

"commissione salario variabile", che ha il compito di verificare l'applicazione degli accordi sottoscritti e l'efficacia del sistema incentivante rispetto ai principi stabiliti.

6.2) Per tutte le società del Gruppo Unicoop Tirreno, oggetto del presente accordo integrativo, la cifra massima di salario variabile erogabile sarà così regolamentata:
anno 2006 € 500,00
anno 2007 € 800,00
anno 2008 € 1.100,00
anno 2009 € 1.400,00

Gli importi sopra trascritti sono riferiti a lavoratori inquadrati al quarto livello parametro 144 e con orario a tempo pieno.

6.3.) Le parti concordano che, tenuto conto degli accordi precedentemente sottoscritti tra le parti relativi alle unità produttive di Afragola, Avellino e Roma Casilino, a far data dal 1 gennaio 2006 e per il periodo di vigenza del presente accordo, la cifra annua massima erogabile di salario variabile sarà, nei sopradetti ipermercati, pari a € 1.400,00 per i lavoratori inquadrati al quarto livello parametro 144 e con orario a tempo pieno e operanti negli ipermercati.

6.4.) Per le unità produttive di Gestincoop presenti nelle regioni Lazio e Umbria, solo per l'anno 2006 la cifra massima di salario variabile erogabile sarà di € 650,00 per i lavoratori inquadrati al quarto livello parametro 144 e con orario a tempo pieno.

6.5) In applicazione del punto 6.1), il nuovo salario variabile per i dipendenti operanti nelle reti di vendita dei tre canali sarà così regolamentato:
Vendite – il riferimento sarà il miglioramento del preventivo vendite elaborato per ogni singola unità produttiva e sarà così articolato:
accredito minimo di 7,5 punti in presenza di un risultato di vendite pari al 99% del budget;
accredito massimo di 15 punti in presenza di un risultato di vendite pari al 125% del budget.
Margine di contribuzione – il riferimento sarà il miglioramento del preventivo di margine di contribuzione elaborato per ogni singola unità produttiva sarà così articolato:
accredito minimo di 10 punti in presenza di un risultato di margine di contribuzione pari al 100% del budget;
accredito massimo di 20 punti in presenza di un risultato di margine di contribuzione pari al 125% del budget.
Produttività ora lavorata – il riferimento sarà il miglioramento del preventivo di produttività oraria, su ora lavorata, elaborata per ogni singola unità produttiva e sarà così articolata:
accredito minimo di 10 punti in presenza di un risultato di produttività oraria pari al 100% del preventivo;
accredito massimo di 20 punti in presenza di un risultato di produttività oraria pari al 125% del preventivo.
Rapporto tra margine di contribuzione di unità produttiva e ora lavorata – il riferimento sarà il miglioramento del rapporto calcolato tra i dati di preventivo riferiti al margine di contribuzione e ora lavorata di ogni singola unità produttiva e sarà così articolato:
accredito minimo di 10 punti in presenza di un risultato pari al 100% del rapporto tra i due marcatori con riferimento al preventivo;
accredito massimo di 20 punti in presenza di un risultato pari al 125% del rapporto tra i due marcatori con riferimento al preventivo.

Soddisfazione del cliente – il riferimento sarà il preventivo della soddisfazione del cliente per ogni punto vendita e sarà così articolato:

accredito minimo di 5 punti in presenza di una soddisfazione del cliente pari al 99% del preventivo di soddisfazione del cliente;
accredito massimo di 10 punti in presenza di una soddisfazione del cliente pari al 125% del preventivo di soddisfazione del cliente.
Margine operativo di società (Unicoop Tirreno – Ipercoop Tirreno – Gestincoop) il riferimento sarà il miglioramento del preventivo di margine operativo della società di riferimento elaborato per ogni singola società e sarà così articolato:
accredito minimo di 7,5 punti in presenza di un risultato di margine operativo di società pari al 100% del budget;
accredito massimo di 15 punti in presenza di un risultato di margine operativo di società pari al 125% del budget.
6.5.1) Nel caso in cui il preventivo del margine di contribuzione di unità produttiva, oscilli tra meno 500.000,00 e più 500.000,00 €, l'indicatore medesimo sarà sostituito da due indicatori corrispondenti alle perdite inventariali (valenza 5/10 punti) e dal costo del lavoro (valenza 5/10 punti) riferiti alla singola unità produttiva e calcolati con la metodologia applicata per l'indicatore sostituito.

6.6) Le percentuali utili al calcolo degli indicatori sopra riportati sono da considerarsi valide per l'anno 2006; ai componenti la "commissione salario variabile"spetterà il compito di riunirsi entro il mese di aprile di ogni anno, per verificare l'applicazione e la gestione, anche per aree territoriali e per canali, dell'accordo del salario variabile e la congruità delle percentuali in riferimento agli obiettivi previsti.
6.7) Le parti, inoltre, precisano che gli indicatori sopra esposti avranno valenza biennale, al termine di tale periodo saranno oggetto di verifica e se del caso modificati.

6.8) Il salario variabile sarà erogato in presenza di un risultato pari o superiore a 50 punti, conseguibili sommando i punti raggiunti per ciascuno dei sei indicatori.
In presenza di un risultato pari a 50 punti la cifra di salario variabile erogabile sarà pari al 50% della cifra massima erogabile per ogni anno di riferimento. In presenza di un risultato pari a 100 punti, la cifra erogabile sarà pari al 100% della cifra massima erogabile per ogni anno di riferimento.

6.9) Gli importi sopra riportati sono rapportati a dipendenti al 4^ livello parametro 144 con rapporto di lavoro a tempo pieno.
Nel caso in cui un dipendente nel corso dell'anno modifichi il proprio orario di lavoro, il livello di appartenenza o il centro di costo, i singoli periodi saranno conteggiati proporzionalmente per la definizione della quota di salario variabile.
Ai lavoratori assunti a tempo determinato, fatto salvo quanto previsto nel capitolo premio aziendale punti 5.1 e 5.4, saranno riconosciuti, proporzionalmente, i periodi effettivamente lavorati, intendendosi per mese intero quanto previsto dall'art.165 del vigente CCNL.

6.10) Le parti convengono sull'opportunità di predisporre percorsi di formazione specifica sui preventivi aziendali e sugli indicatori oggetto dell'accordo sul salario variabile rivolti ai componenti le rappresentanze sindacali delle società del Gruppo Unicoop Tirreno.

Le parti convengono, in una logica di coinvolgimento, confronto e partecipazione dei dipendenti, di attivare un percorso sperimentale, in una unità produttiva di Unicoop Tirreno, da individuarsi, che

porti alla presentazione di un preventivo per l'anno 2007, riferito alla singola unità produttiva, largamente condiviso.

7) MISURE PER FAVORIRE L'INCREMENTO OCCUPAZIONALE

7.1) Il Gruppo Unicoop Tirreno nel riconfermare la politica aziendale, attuata negli ultimi anni, in tutte le società del Gruppo in materia di assunzioni a tempo determinato, che ha visto privilegiare, indipendentemente dagli obblighi legislativi, a fronte di nuove assunzioni, personale già in possesso di una specifica professionalità di base corrispondente ai fabbisogni aziendali, manifesta la volontà di continuare a privilegiare, anche per il futuro, a fronte di nuove assunzioni a tempo determinato, dipendenti che già abbiano svolto attività lavorativa all'interno delle Società del Gruppo e sempre che sussista la garanzia che le prestazioni fornite da tali lavoratori abbiano il sufficiente livello di efficacia in riferimento alle esigenze aziendali. Tale requisito continua ad essere accertato da un sistema di valutazione delle prestazioni per i lavoratori a tempo determinato già vigente all'interno delle società del Gruppo e che è stato oggetto di illustrazione e confronto con le rappresentanze sindacali assistite dalle OO.SS.

7.1.1.) I lavoratori assunti, nelle società del Gruppo Unicoop Tirreno, con contratto a tempo determinato, entro 90 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro, potranno esercitare il diritto di precedenza per un nuova assunzione a tempo determinato, a mezzo di lettera raccomandata AR indirizzata alla Direzione del Personale presso la sede di Vignale Riotorto.

Tale diritto dovrà essere esercitato al termine di ogni contratto a tempo determinato.

I lavoratori che abbiano una anzianità, nei vari periodi lavorativi, complessiva superiore a 12 mesi di effettiva presenza all'interno dello stesso canale o società, saranno inseriti in una lista dalla quale le società del gruppo attingeranno, nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato, per le stesse mansioni e qualifiche, per almeno il 70% .

7.1.2.) Ai lavoratori che siano in possesso di una anzianità, nei vari periodi lavorativi, complessivamente superiore a 12 mesi di effettiva presenza all'interno dello stesso canale o società sarà applicato quanto sopra previsto.

7.2.) In questo contesto, al fine di ulteriormente ottemperare a quanto previsto dal sopradetto 7.1.1 e, di fatto, non escludere dall'inserimento duraturo nel mondo del lavoro, attraverso lo strumento dell'apprendistato, i giovani che abbiano prestato precedenti attività lavorative a tempo determinato nel Gruppo Unicoop Tirreno, e tenuto conto che:

- la prestazione lavorativa nell'ambito della grande distribuzione Cooperativa in generale, e delle società del Gruppo Unicoop Tirreno in particolare, ha caratteristiche di specificità derivanti dalla particolarità dei rapporti intercorrenti fra Clienti soci, Clienti non soci ed Ente cooperativo stesso;
- tale specifica connotazione, che privilegia le relazioni umane rispetto al tradizionale aspetto commerciale, costituisce valore aziendale irrinunciabile;
- eventuali, temporanee prestazioni lavorative pregresse sono da considerare finalizzate all'assolvimento di occasionali esigenze dell'impresa, a prescindere dal livello attribuito, e non allo stabile inserimento nell'organico aziendale e quindi all'acquisizione di quello status professionale che deve contraddistinguere le risorse umane della distribuzione cooperativa;
- in conseguenza di tali premesse, una pregressa esperienza lavorativa temporanea non esclude, comunque la necessità di un periodo di adeguata formazione anche se funzionale all'esercizio di mansioni equivalenti o solo assimilabili a quelle già rese in adempimento di precedenti

esperienze lavorative temporanee;

- peraltro, le molteplici mansioni previste come equivalenti ai fini dell'attribuzione del livello d'inquadramento, non sono identiche, ma presuppongono l'acquisizione di elementi professionalizzanti diversi in funzione:
  (a).- dei settori (ad esempio: libero servizio o servizio assistito) rispetto ai quali sono richieste le prestazioni lavorative;
  (b).- della specificità dell'unità produttiva in cui mansioni identiche debbano esser svolte;
  (c).- della promiscuità e contestualità delle stesse;

7.3) di conseguenza le parti ritengono essenziale l'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante al fine di consentire l'acquisizione, da parte dei soggetti destinati alla formazione, non soltanto di quelle nozioni tecnico professionali astrattamente idonee allo svolgimento delle mansioni di cui al livello di riferimento, ma anche di quelle nozioni ed esperienze che determinano la specificità delle figure professionali, sia pure contraddistinte da identico livello, che prestano la loro opera nella grande distribuzione Cooperativa.

Le parti, pertanto, nel confermare le previsioni della contrattazione nazionale in tema di apprendistato ed in particolare di apprendistato professionalizzante, intendono disciplinare detto istituto in riferimento alle necessità formative di coloro che, come precisato al punto 7.2, abbiano avuto prestazioni temporanee pregresse con le società del Gruppo Unicoop Tirreno e che al termine del periodo di apprendistato, conseguiranno l'inquadramento al IV livello del c.c.n.l..

7.4) L'assunzione dell'apprendista sarà effettuata al V livello e, in funzione del settore cui l'apprendista sarà addetto, ovvero delle caratteristiche organizzative cui sarà destinato, avrà un percorso formativo, fatta salva la legislazione regionale di riferimento su tale materia, contraddistinto da due fasi successive:

(a).-una fase comune a tutti gli apprendisti, indipendente cioè, dalle mansioni che gli stessi sono destinati a svolgere a formazione conclusa, e che avrà ad oggetto l'acquisizione delle fondamentali conoscenze in materia igienico - sanitaria, prevenzione infortuni, diritto del lavoro, nonché del bagaglio di nozioni ed esperienze che sono il presupposto della distintività degli addetti alla distribuzione cooperativa in generale e delle società del Gruppo Unicoop Tirreno in particolare;

(b).-una seconda fase in cui saranno acquisite tutte quelle conoscenze ed esperienze qualificate e mirate a svolgere, in particolare ed in concreto, le mansioni cui l'apprendista è destinato anche in riferimento alla dimensione dell'unità produttiva cui sarà assegnato. Tale fase sarà pertanto differenziata in relazione ai reparti di appartenenza e con particolare riferimento alle tipologie di vendita tra freschi e industriali, libero servizio e servizio assistito.

Il completamento delle due fasi sarà idoneo a maturare le connotazioni specifiche che devono contraddistinguere gli addetti inseriti, in modo stabile, nell'organico aziendale. La scansione temporale delle due fasi sarà ,di norma, quella della metà del percorso formativo e dovrà essere esplicitata all'interno del piano formativo individuale.

7.5) Per quanto concerne il piano formativo di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, si rende atto che saranno osservate le disposizioni della legge regionale di riferimento.

7.6) La retribuzione iniziale, paga base, contingenza e 3^ elemento come da C.C.N.L, spettante all'apprendista sarà quella corrispondente al V livello d'inquadramento di cui al C.C.N.L., così come determinata per il contratto di apprendistato, e comunque non inferiore a quella già percepita, per le suddette componenti retributive, nelle precedenti attività lavorative a tempo determinato, anche se con mansioni diverse, nelle singole società del Gruppo Unicoop Tirreno, il tutto nel rispetto di quanto previsto dagli accordi sindacali vigenti. Nel qual caso verrà erogata al dipendente una indennità riassorbibile con il passaggio di livello.

7.7) Nulla sarà dovuto a titolo di trasferta all'apprendista durante l'espletamento dell'obbligo formativo pubblico.

7.8) Le società del Gruppo Unicoop Tirreno nel rispetto di quanto previsto dagli accordi sindacali in essere, in materia di mercato del lavoro, si dichiarano disponibili a continuare a privilegiare, in un'ottica di giusto equilibrio, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, o di assunzioni con contratto di apprendistato, coloro che precedentemente abbiano svolto attività lavorativa a tempo determinato con le singole società del Gruppo Unicoop Tirreno. Conseguentemente il presente accordo avrà validità per coloro che rientrano in tali tipologie, con rinuncia da parte della cooperativa al periodo di prova.

7.9) Le parti, , fatta salva l'attuale declaratoria del "C.C.N.L. per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa" , nel confermare l'accordo sindacale del 12 gennaio 2001 di Unicoop Tirreno che disciplina le nuove mansioni lavorative atte a sostenere le nuove politiche commerciali della cooperativa, convengono di integrare tale accordo con le mansioni di "addetto libero servizio" e "addetto servizio assistito", a puro titolo esemplificativo si precisa che il reparto latticini, nella sua interezza, rientra nel servizio assistito; per le altre società si conviene di prevedere come mansioni specifiche quelle relative a "addetto libero servizio" e "addetto servizio assistito", a puro titolo esemplificativo si precisa che il reparto latticini, nella sua interezza rientra nel servizio assistito.

7.10) In considerazione delle condizioni complessive di miglior favore applicate nel presente accordo in deroga a quanto disposto nel vigente CCNL si stabilisce che, tenuto conto delle compatibilità organizzative delle singole unità produttive, l'orario dei contratti di apprendistato a tempo parziale sarà, in applicazione del modello organizzativo prevalente nelle società del Gruppo Unicoop Tirreno, di 20/24 ore settimanali o equivalenti.

7.11) Il Gruppo Unicoop Tirreno dichiara che i contratti di apprendistato stipulati secondo il presente accordo, per le particolarità da essi rappresentata, saranno di norma, al loro termine, trasformati a tempo indeterminato, e che a tali lavoratori si applicheranno gli accordi sindacali vigenti all'interno delle società del Gruppo medesimo.

7.12) Per quanto non disciplinato dal presente accordo si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL.

7.13) Prevedere la possibile conversione del contratto di apprendistato nel corso della sua vigenza e ciò, in presenza di accordo delle parti sia in riferimento al conseguimento di una qualifica superiore che inferiore. In quest'ultimo caso l'accordo sarà formalizzato in sede sindacale ai fini delle garanzie di legge.

7.14) I lavoratori con contratto di apprendistato potranno aderire al fondo di previdenza complementare PREVICOOPER, alle condizioni previste dall'allegato A del vigente CCNL.

7.15) Nel caso in cui un dipendente rifiuti una proposta assuntiva a tempo determinato, senza giustificato motivo, (a puro titolo esemplificativo il giustificato motivo corrisponde a: maternità, ricovero ospedaliero o lunga malattia regolarmente documentata, studio con obbligo di frequenza) decadrà dal diritto all'art. 7.1.1. trascritto.
Tale diritto decade anche nel caso in cui un dipendente non abbia svolto prestazione lavorativa a tempo determinato per un periodo pari o superiore a 12 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro.

7.16) Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 92 del vigente CCNL in materia di contratto a tempo determinato e considerata la facoltà contrattuale a normare, al secondo livello di contrattazione, eventuali specificità, le parti, convengono che per tutte le società del Gruppo Unicoop Tirreno si applicherà quanto segue:
- in considerazione della dislocazione delle unità produttive delle società che compongono il gruppo Unicoop Tirreno che sono posizionate lungo la dorsale tirrenica, i periodi intensificazione dell'attività lavorativa sono da considerarsi: 1 giugno – 30 settembre (per il periodo estivo);
15 novembre – 15 gennaio (per il periodo natalizio), per le strutture con forte presenza nei reparti extralimentari il periodo, tenuto conto dei saldi di fine stagione è da considerarsi 15 novembre – 15 febbraio;
- nel caso in cui una unità produttiva sia interessata da una ristrutturazione consistente che comporti anche la chiusura della vendita al pubblico per un periodo di tempo, si applicherà quanto previsto dal VI comma dell'art. 92;
- nel caso di apertura di una nuova struttura il periodo previsto dal VI comma dell'art. 92 è elevato a 24 mesi.

8) LAVORO A CHIAMATA E SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

Le società che compongono il Gruppo Unicoop Tirreno s'impegnano, per la valenza temporale del presente accordo integrativo, a non utilizzare il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato.

9) ATIPICI – MERCHANDISING

Per merchandiser si intende il lavoratore che, in forma autonoma, subordinata o cooperativa, svolge per incarico di una Agenzia, e nell'interesse e per conto di un Fornitore, le operazioni di ordine e allestimento di un determinato prodotto all'interno di un punto vendita, senza dipendenze o subordinazione alcuna nei confronti del personale delle società del Gruppo che, quindi, non hanno facoltà di esercitare alcun potere direttivo o disciplinare nei confronti dei lavoratori suddetti.
Le società del Gruppo si impegnano ad adottare, nei confronti dei propri fornitori/Agenzie di merchandiser, ivi compresi i promoter, che operano all'interno delle società suddette, clausole contrattuali finalizzate al rispetto delle norme legislative vigenti, nonché alle norme contrattuali di riferimento.
Nell'ambito della definizione annuale dei contratti di fornitura merci, chiarita la natura commerciale del rapporto in questione, le società s'impegnano ad informare periodicamente le rappresentanze sindacali del punto vendite e/o aziendali e comunque su richiesta delle medesime, circa il possibile utilizzo da parte dei fornitori stessi di proprio personale e non.

10) APPALTI DI SERVIZI

Le Società del Gruppo Unicoop Tirreno s'impegnano ad includere nei contratti di appalto una clausola che preveda l'obbligo per le imprese appaltatrici al rispetto delle norme legislative vigenti, ed un'ulteriore clausola che preveda l'obbligo da parte delle imprese appaltatrici, eventualmente subentranti, ad un confronto preventivo con le OO.SS. territoriali.

11) PART-TIME

Considerato che l'istituto del lavoro a tempo parziale, è presente quale tipologia del lavoro più diffusa all'interno dell'organizzazione del lavoro, nelle unità produttive delle società del gruppo e che in alcuni casi, lo stesso potrebbe rappresentare per il lavoratore una risposta all'esigenza di conciliazione dei tempi di lavoro/ tempi di vita (vedasi a titolo esemplificativo la sperimentazione delle isole negli ipermercati di Livorno e Casilino, lo strumento della flessibilità, regolamentata da accordi sindacali, precedenti al D.Lgs 276/2003); le parti con il seguente capitolo intendono regolamentarlo come di seguito riportato:

11.1) tipologia part-time

Poiché il rapporto di lavoro a tempo parziale, così come previsto dall'art. 95 del vigente CCNL, è un rapporto di lavoro con orario ridotto rispetto al normale orario contrattuale e ha la funzione di consentire flessibilità della prestazione lavorativa rispetto ai flussi di attività nell'ambito della giornata,della settimana, del mese e dell'anno, il ricorso a tale istituto avverrà con le seguenti metodologie:

- al fine di rendere l'utilizzo del lavoro a tempo parziale funzionale alle esigenze della struttura medesima, le parti convengono che si possano attuare le varie forme di orario a tempo parziale: orizzontale, verticale, annuo e misto; il tutto in considerazione anche dei flussi di vendita, ivi compreso il lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) così come disciplinato dal vigente C.C.N.L.;
- la prestazione lavorativa minima settimanale, per i lavoratori con contratto part-time delle società Ipercoop Tirreno, Unicoop Tirreno e Gestincoop è, in deroga a quanto previsto dall'art.97 del CCNL, elevata a 20 ore settimanali. L'impegno tendenziale, verificate le compatibilità organizzative, è finalizzato ad incrementare tali prestazioni settimanali fino a 24 ore con punte sino a 30 ore o equivalenti su base annua, il tutto, tenuto conto delle peculiarità della rete di vendita dei singoli canali e dei modelli organizzativi in essere;

11.2) clausole flessibili ed elastiche

Il ricorso alle clausole elastiche e flessibili si attiverà con le modalità previste dal vigente CCNL.

Il lavoratore potrà recedere dal patto (clausola elastica o flessibile) con comunicazione scritta inviata a mezzo raccomandata AR alla Direzione del Personale presso la sede di Vignale Riotorto, oltre a quanto previsto dal vigente CCNL anche per motivi di studio collegati a frequenze obbligatorie presso scuole statali o parificate che organizzino corsi di studio per il conseguimento di titoli legali e per necessità derivanti da congedi di maternità, paternità, parentali nonché per comprovate necessita di carattere familiare così come disciplinate dal comma 2 art. 4 legge 53/2000.

In deroga a quanto previsto dal CCNL il patto relativo alle clausole flessibili ed elastiche avrà validità di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta scritta da inviare 30 giorni prima della scadenza con i indicazione dei motivi di tale scelta.

11.3) clausole modificative

Con i lavoratori aventi contratto a tempo parziale (con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato) potranno essere concordate e applicate forme di variazione dell'orario di lavoro così come previsto dal Patto Modificativo" di seguito trascritto:

Preso atto che la previsione contrattuale nazionale sul rapporto di lavoro a tempo parziale ha tra gli obbiettivi anche quello di consentire la variabilità dell'impiego della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese, il tutto, al fine di utilizzare al

meglio i fattori produttivi e della forza lavoro per migliorare il servizio ai consumatori anche in momenti particolari della vita aziendale, in questo contesto, le parti ritengono possibile sperimentare, in sede aziendale, "Patti Modificativi" della prestazione lavorativa per i lavoratori con contratto part- time, previo confronto e contrattazione tra le parti, quando si modifichi, in maniera significativa e per un periodo rilevante l'organizzazione del lavoro del punto vendita.
Fatta salva la volontarietà del ricorso al "Patto Modificativo", che si sostanzia in un patto scritto concernente la disponibilità, del singolo lavoratore, alla variazione e/o estensione della collocazione temporale dell'orario di lavoro a tempo parziale, e in assenza di altri rapporti di lavoro regolarmente instaurati ai sensi della vigente legislazione, si precisa che l'attivazione del "Patto Modificativo" potrà avvenire solo dopo aver esperito la fase di confronto e contrattazione tra il Responsabile dell'unità produttiva e le rappresentanze sindacali, previo consenso dei diretti interessati.
Il "Patto Modificativo" nella unità produttività si potrà articolare con le seguenti modalità:

11.3.1) per i lavoratori con rapporti di lavoro a part-time il Responsabile dell'unità produttiva può concordare, in alcuni mesi dell'anno, prestazioni lavorative settimanali ridotte, o viceversa, da recuperare nei restanti mesi. Per i part-time orizzontali, verticali, annui o misti la prestazione lavorativa settimanale effettiva non dovrà eccedere le 42 ore settimanali, fermo rimanendo l'orario medio settimanale dei lavoratori a tempo pieno, con il recupero da effettuarsi successivamente e con la metodologia prevista dall'art. 111 del vigente CCNL – Banca delle ore;

11.3.2) le modalità delle prestazioni lavorative, in regime di "Patto Modificativo", dovranno essere, di norma, quelle previste dalla vigente contrattazione.

11.3.3) per i lavoratori con rapporto di lavoro part- time, il Responsabile dell'unità produttiva può concordare, fermo rimanendo il numero di ore settimanali previste dal contratto regolarmente sottoscritto e depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, di variare nei giorni e/o nelle ore, l'effettiva prestazione individuale del lavoratore;

11.3.4) per i part-time annui, a fronte di situazioni particolari, previo assenso del lavoratore, si potranno concordare prestazioni lavorative settimanali al di fuori delle settimane previste dal contratto individuale di lavoro.

11.3.5) Si intendono prestazioni lavorative effettive quelle realmente svolte, quindi in presenza di ferie, ore a recupero, malattie o infortuni, la settimana lavorativa è da intendersi comunque quella corrispondente al normale orario settimanale del canale/società se il lavoratore è a part-time annuo o misto e, pari all'importo delle ore settimanali contrattuali, se il lavoratore è a part-time orizzontale o verticale, questo indipendentemente da quanto eventualmente concordato in precedenza.
In presenza di risoluzioni del rapporto di lavoro l'eventuale differenza in positivo o in negativo verrà conguagliata senza nessuna eventuale maggiorazione.
Le modalità temporali delle prestazioni lavorative, in regime di "Patto Modificativo", saranno regolarmente esposte nelle unità produttive, all'interno del reparto di appartenenza, così come disposto dall'attuale legislazione, in caso di rilevazione elettronica delle presenze la timbratura mediante budge è da intendersi volontaria accettazione del nuovo orario, in assenza della rilevazione elettronica le presenze saranno controfirmate settimanalmente dal singolo lavoratore nelle settimane in cui è stato modificato l'orario, il tutto inteso come espressione della volontà di accettazione del nuovo orario.
Ai singoli dipendenti, che opteranno per il "Patto Modificativo", nel contratto individuale di part-time, regolarmente depositato c/o la Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, verrà inserita la clausola di volontaria accettazione del "Patto Modificativo " e sarà loro consegnata copia del presente accordo.
L'Azienda si impegna a fornire sia ai dipendenti interessati, sia alle rappresentanze sindacali tabulati mensili in cui siano evidenziate le ore di lavoro prestate o recuperate in regime di "Patto Modificativo".

Le parti, dopo ampia discussione, hanno convenuto che la previsione di quanto sopra esposto, e più precisamente la sperimentazione di orari di lavoro variati ai sensi del "Patto Modificativo" che consentono al singolo lavoratore, con il consenso del datore di lavoro in funzione dell' apprezzamento dei reciproci interessi, di decidere la modifica o meno della collocazione e della durata della prestazione lavorativa rispetto a quella inizialmente pattuita all'atto della assunzione od a quella da ultimo concordata, è da ritenersi specifica compensazione di quanto previsto dalla vigente legislazione.

Le parti hanno convenuto che quanto precedentemente previsto dall'accordo integrativo aziendale del 19/7/1992 e successivi accordi in Ipercoop Tirreno e Gestincoop non è da considerarsi in contrasto con l'attuale dizione contrattuale, conseguentemente in assenza di una formale disdetta dei singoli dipendenti che precedentemente abbiano sottoscritto nei contratti individuali quanto previsto dagli accordi sindacali in materia di variabilità della prestazione lavorativa, la precedente sottoscrizione individuale è da ritenersi tuttora valida.

Le parti hanno altresì convenuto che, a far data dal 1.8.2006, le ore di lavoro normali effettivamente oggetto di variazione, , come sopra regolamentate, saranno retribuite con una maggiorazione pari al 0,50% comprensiva di tutti gli istituti indiretti e diretti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 168 del vigente CCNL.

Le parti precisano inoltre che quanto sopra previsto non sarà applicato nel caso di sperimentazioni di autodeterminazione dell'orario di lavoro, più comunemente definite "isole del tempo".

12) CRITERI PER LA TRASFORMAZIONE DA PART TIME A FULL TIME

Il diritto di prelazione per passaggi da tempo parziale a tempo pieno potrà essere effettuato,dal singolo dipendente con raccomandata AR da inviarsi alla Direzione del Personale presso la sede di Vignale Riotorto, per l'unità produttiva in cui viene svolta la prestazione lavorativa,o per unità produttive site in Comuni limitrofi nel raggio di 10km., in presenza di più unità produttive all'interno del solito Comune, il riferimento sarà il Comune.

La domanda di prelazione sarà valutata considerando i seguenti criteri in concorso tra loro: data della presentazione della domanda(con particolare riferimento al timbro postale della spedizione), anzianità di servizio (i periodi lavorati a tempo determinato saranno considerati utili ai fini del calcolo dell'anzianità; tale norma è valida solo per il presente articolo), professionalità, carico familiare, precedente rapporto di lavoro a tempo pieno.

13) LAVORO SUPPLEMENTARE

Le parti convengono inoltre che il lavoratore abbia la facoltà di scegliere di usufruire del riposo compensativo con il conseguente pagamento della sola maggiorazione contrattuale prevista per il lavoro supplementare.

14) SPERIMENTAZIONE IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Fermo rimanendo le previsioni contrattuali delle singole società in materia di orario di lavoro, le parti convengono sulla opportunità di sperimentare, previo accordo sindacale, all'interno delle unità produttive, tenuto conto delle specificità organizzative, orari plurisettimanali finalizzati a sperimentare turnazioni lavorative atte a permettere la realizzazione degli obbiettivi di economicità della struttura, in questo contesto la sperimentazione di orari plurisettimanali sarà attivata per i lavoratori con orario a tempo pieno nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL

L'attivazione dell'orario plurisetimanale nelle singole strutture di vendita, oltre ad essere uno strumento per la realizzazione degli obiettivi gestionali di efficacia ed efficienza, può e deve rappresentare uno strumento per una sperimentazione dei tempi di lavoro e di vita. In questo contesto si potranno sperimentare anche forme di orario di lavoro che, tenuto conto delle esigenze personali conciliate e condivise con le esigenze personali degli altri dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro, possa da una parte rispondere alle esigenze aziendali e dall'altra risolvere le problematiche individuali di conciliazione del binomio tempi di lavoro-tempi di vita. Su questa particolare problematica, relativa alla conciliazione dei tempi, le parti convengono sull'opportunità di attivare una commissione paritetica per analizzare nel dettaglio le possibili soluzioni organizzative, tenuto conto delle diverse specificità delle unità produttive stesse e con la possibilità di sperimentare le "isole del tempo" in reparti diversi dal reparto casse degli Ipermercati, nonché al di fuori degli stessi.

14.1) Sperimentazione orario di lavoro uffici - sede di Vignale Riotorto e sede di Terni
Le parti convengono che i lavoratori degli uffici della sede di Vignale Riortorto, tenuto conto delle compatibilità organizzative dei singoli uffici, intesi come naturale interfaccia delle unità produttive del gruppo e dei referenti esterni, potranno, in via sperimentale, attivare la flessibilità dell'orario di lavoro che sarà così disciplinata:
ingresso ore 8,30 - uscita ore 16,30
ingresso ore 8,40 - uscita ore 16,40
ingresso ore 8,50 - uscita ore 16,50
ingresso ore 9,00 - uscita ore 17,00
Il singolo dipendente dovrà tempestivamente comunicare al Responsabile dell'Ufficio la richiesta della flessibilità dell'orario di lavoro, potranno altresì essere concordati, in via sperimentale, orari che tengono conto di recuperi differenti da quelli sopra trascritti e che comunque dovranno essere compensanti, di norma, nella settimana di riferimento..

15) ISOLE DEL TEMPO

15.1.) Le parti, tenuto conto delle positive sperimentazioni sulla gestione del tempo di lavoro all'interno delle barriere casse degli ipermercati di Livorno e di Roma Casilino, che hanno rappresentato forme innovative di gestione dell'orario di lavoro per le dipendenti operanti nei reparti medesimi e tenuto conto della composizione femminile degli stessi, convengono sulla possibilità di estendere anche ai reparti casse di altri ipermercati dette sperimentazioni, ciò potrà avvenire previo confronto e specifico accordo applicativo con le rappresentanze sindacali di ogni ipermercato e le OO.SS. territorialmente competenti di quanto di seguito concordato e regolamentato:
- negli ipermercati in cui sarà sperimentato il presente accordo, dovrà essere avviata una prima fase di avvio della nuova organizzazione del lavoro, all'interno del settore casse, che ricomprenda le attuali operatrici alle casse in gruppi definiti "isole del tempo".
- All'interno delle isole parteciperanno un numero di dipendenti che, aiutate da un animatrice, eletta dagli stessi lavoratori all'interno del gruppo e debitamente formata, riconcilieranno i bisogni organizzativi (necessità di copertura delle posizioni di lavoro corrispondenti ai flussi di vendita previsti) con i bisogni individuali, questo a voler dire che ogni singola lavoratrice potrà, tenuto conto delle esigenze organizzative di copertura del servizio e di quelle dei partecipanti all'isola, autodeterminarsi il proprio orario di lavoro su base plurisettimanale (singola programmazione oraria per tre settimane). La particolarità della sperimentazione è dovuta al fatto che l'orario di lavoro, fermo rimanendo come base quello previsto dal contratto individuale, potrà essere modificato, tenuto conto delle esigenze personali conciliate e condivise con le esigenze personali degli altri dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro e ovviamente fatte salve le esigenze organizzative; in caso di eventuali sovrapposizioni di esigenze o non conformità con le esigenze

aziendali, dovranno essere le singole animatrici che confrontandosi con le lavoratrici risolveranno i problemi sorti.
- Le animatrici scelte all'interno delle singole "isole del tempo" dalle altre lavoratrici, resteranno in carica per circa 6 mesi e svolgeranno tale funzione all'interno del normale orario di lavoro.
- Tale sperimentazione, effettuata all'interno di Ipercoop Tirreno, può se opportunamente sostanziata permettere una forma di condivisione, all'interno dei partecipanti all'isola, dei problemi legati ai tempi di vita- tempi di lavoro connessi alle esigenze personali; questo condividendo l'orario di lavoro con gli altri dipendenti.
- Fermo rimanendo la quantità e la normale collocazione temporale della distribuzione oraria settimanale prevista nel contratto individuale a tempo parziale, la lavoratrice, durante il periodo di sperimentazione del "progetto isole del tempo", potrà modificare sia la disposizione temporale degli orari, sia la quantità delle ore lavorate settimanalmente aumentando,di norma, fino ad un massimo di 30 ore settimanali per i part itme con contratto individuale a 20 ore settimanali e 36 ore settimanali per i part time con contratto individuale a 24 ore settimanali,o diminuendo la prestazione lavorativa su base settimanale.
- Si intendono prestazioni lavorative effettive quelle realmente svolte; quindi in presenza di ferie, ore a recupero, malattie o infortuni la settimana prevista è da intendersi comunque pari all'importo delle ore settimanali contrattuali, questo indipendentemente da quanto eventualmente concordato in precedenza.
In presenza di risoluzioni del rapporto di lavoro l'eventuale differenza in positivo o in negativo sarà conguagliata senza nessuna eventuale maggiorazione.
Le modalità temporali delle prestazioni lavorative, saranno regolarmente esposte all'interno del reparto di appartenenza, così come disposto dall'attuale legislazione.
Ai singoli dipendenti, che opteranno per il "progetto isole del tempo", sarà consegnata copia del presente accordo e dovrà essere sottoscritta la clausola di volontaria accettazione del ricorso alla autodeterminazione oraria della prestazione lavorativa da allegare al contratto individuale di part time.
L'azienda evidenzierà, nelle singole buste paga, il numero delle ore positive o negative generate dal presente accordo e derivanti dalla autodeterminazione oraria.

L'Ipercoop si impegna a garantire un monte ore adeguato atto a garantire il presidio della barriera casse secondo le curve di programmazione delle necessità, conseguentemente, se del caso , si potranno attivare assunzioni a tempo determinato; tali eventuali assunzioni a tempo determinato con contratto parziale saranno, nel caso di adesione alla presente sperimentazione, inserite nei gruppi delle cosiddette "isole del tempo".

15.2) Le parti, dopo ampia discussione, hanno convenuto che la previsione di quanto sopra esposto e più precisamente la sperimentazione di orari di lavoro autodeterminati e programmati dalle singole lavoratrici è da ritenersi specifica compensazione di quanto previsto dalla vigente legislazione e dagli attuali accordi sindacali.

Le parti precisano inoltre che, vista la specificità della prestazione lavorativa, autodeterminata, di fatto viene superata la distinzione tra part time, orizzontale – misto –verticale.

16) FERIE

Le parti, su tale materia, confermando il disposto contrattuale e legislativo convengono su quanto segue:
- Nel rispetto della vigente normativa, della contrattazione collettiva e dell'integrativo aziendale, fermo rimanendo il numero di giorni di ferie annuali spettanti ad ogni dipendente, ed ai fini specificati nella premessa, si conviene di computare le ferie, sia per la indicazione della spettanza annuale che per l'indicazione di quelle godute e, conseguentemente, per ciò che concerne il relativo

saldo, in ore anziché in giorni, fermo rimanendo la fruizione minima di un turno giornaliero di lavoro. Nella nuova busta paga quindi ogni dipendente troverà le ferie conteggiate in ore e non più in giorni.
Al fine poi di salvaguardare a ciascuno la propria spettanza di ferie annuali, nella nuova procedura paghe è stato introdotto un correttivo, che permette ad ogni lavoratore di godere, nell'arco dell'anno, dell'esatto numero di giorni previsti nel C.C.N.L..
Si precisa che tale accordo innova solo ed esclusivamente per ciò che attiene alle modalità di computo delle ferie, rimandando alla legislazione per ciò che invece attiene alla durata e alla fruizione delle stesse.

Le parti, conformemente a quanto consentito dalla normativa in materia, ritengono utile elevare il periodo massimo per la fruizione delle ferie arretrate da 18 a 24 mesi, conseguentemente le ferie arretrate saranno assoggettate alla contribuzione previdenziale se non usufruite nel termine di 24 mesi dalla fine dell'anno solare di maturazione delle ferie.

17) LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

17.1) In base alla pianificazione annuale delle aperture disposte dalle Amministrazioni Comunali, la Direzione del Personale comunicherà alle OO.SS. territoriali il calendario delle aperture domenicali e festive da effettuarsi nel corso dell'anno.
Alla luce di tutto ciò e nell'ambito delle riunioni previste dal capitolo relazioni sindacali, le parti definiranno, in tali sedi, la programmazione degli organici necessari a garantire, nei singoli reparti presenti nelle unità produttive, il servizio alla clientela, nell'ottica di un più razionale utilizzo degli impianti, per mantenere e sviluppare l'occupazione.
La programmazione di cui sopra potrà essere modificata, dalle parti, a seguito di disposizioni diverse emanate successivamente dalle Amministrazioni Comunali.
Dalla programmazione suddetta sono escluse, se non diversamente contrattate in casi eccezionali, le seguenti festività:
1 gennaio, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1 maggio, 25 e 26 dicembre.

Sulla base di quanto sopra le società del Gruppo si dichiarano non pregiudizialmente contrarie ad attivare, se del caso, nella rete di vendita, assunzioni a tempo determinato, ivi comprese assunzioni a tempo parziale con il minimo di 8 ore (sabato) e fino ad un massimo di 16 ore settimanali con le prestazioni lavorative da effettuarsi, rispettivamente al massimo per due giorni la settimana(sabato e domenica) ; per tale forma di orario a tempo parziale (part time week end) potranno essere utilizzati sia i soggetti di cui al comma 3 art. 97 del vigente CCNL e sia soggetti delle così dette fasce deboli, il tutto in via sperimentale e da sottoporre a verifica all'interno dei singoli canali.

17.2) Regolamentazione lavoro domenicale/festivo Ipercoop Tirreno

In aggiunta a quanto previsto dal vigente CCNL. in materia di lavoro domenicale/festivo le parti convengono di atuare un meccanismo di incentivazione per i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa, con una presenza minima di 4 ore, così regolamentato:

Numero Domeniche e festivi lavorati	Buono Spesa
DA 7 A 10	30,00 €
DA 11 A 14	50,00 €
DA 15 A 18	70,00 €
DA 19 A 23	90,00 €
>23	120,00 €
TOTALE	

Gli importi di cui sopra saranno erogati con la busta paga del mese di dicembre dell'anno di riferimento, eccezionalmente, tramite emissioni di buoni spesa, detto meccanismo di erogazione avrà valenza per gli anni 2006 e 2007. Al termine di tale periodo, le parti si incontreranno per discutere di diverse forme di incentivazione delle prestazioni domenicali/festive.

17.3) Regolamentazione lavoro domenicale/festivo GESTINCOOP
In aggiunta a quanto previsto dal vigente CCNL. in materia di lavoro domenicale/festivo rete di vendita, le parti convengono di erogare, per le prestazioni lavorative effettuate durante le aperture domenicali/festive, una quota oraria così regolamentata:
17.3.1) per i dipendenti, attualmente in forza a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, operanti nelle unità produttive presenti nel Lazio e in Umbria la quota oraria aggiuntiva è pari a € 3,57.
17.3.2) per i dipendenti a tempo indeterminato di Gestincoop operanti nelle unità produttive presenti in Toscana e per i nuovi assunti di Gestincoop, la quota oraria aggiuntiva è:
a far data dal 1/6/2006 pari a € 2,46;
a far data dal 1/1/2008 pari a € 3,57.
17.3.3.) Gli importi di cui agli articoli 17.3.1 e 17.3.2 sono riferiti al 4^ livello riparametrabile.

17.3.4) A far data dal 1 gennaio 2007, in aggiunta a quanto sopra previsto in materia di lavoro domenicale/festivo, le parti convengono di attivare un meccanismo di incentivazione per i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa, con una presenza minima di 4 ore, così regolamentato:

Numero Domeniche e festivi lavorati	Buono Spesa
DA 15 A 20	60,00 €
>20	90,00 €
TOTALE	

Gli importi di cui sopra saranno erogati con la busta paga del mese di dicembre dell'anno 2007 tramite emissioni di buoni spesa.
Tale articolo 17.3) sostituisce quanto precedentemente normato su tale materia.

17.4) Regolamentazione lavoro domenicale/festivo UNICOOP TIRRENO
In aggiunta a quanto attualmente regolamentato in Unicoop Tirreno su tale materia, le parti, considerato che la più ampia utilizzazione delle strutture di vendita può rappresentare un vantaggio

competitivo nella fidelizzazione dei soci e consumatori che si sostanzia sia nell'offerta commerciale e sia nella fruibilità dei servizi, convengono di incrementare il risultato della soddisfazione del cliente di ogni singola unità produttiva utile al calcolo del salario variabile con la seguente metodologia:
a) in presenza di aperture domenicali e festive con la vendita al pubblico, pari a 35 aperture antimeridiane, i risultati utili al calcolo della soddisfazione del cliente saranno aumentati di 0,20 punti;
b) oltre a quanto previsto dal punto a), in presenza di aperture domenicali e festive con la vendita al pubblico da 27 a 35 aperture pomeridiane i risultati utili al calcolo della soddisfazione del cliente saranno aumentati di 0,60 punti;
b) oltre a quanto previsto dal punto a), in presenza di aperture domenicali e festive con la vendita al pubblico superiore a 35 aperture pomeridiane i risultati utili al calcolo della soddisfazione del cliente saranno aumentati di 0,80 punti.
17.4.1) Quanto sopra, sarà calcolato nel conteggio del salario variabile del singolo dipendente, solo in presenza di prestazioni lavorative domenicali /festive superiori a 15.

17.4.2.) A far data dal 1 gennaio 2007, in aggiunta a quanto previsto in sede aziendale in materia di lavoro domenicale/festivo, le parti convengono di attivare un meccanismo di incentivazione per i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa, con una presenza minima di 4 ore, così regolamentato:

Numero Domeniche e festivi lavorati	Buono Spesa
DA 15 A 20	60,00 €
>20	90,00 €
TOTALE	

Gli importi di cui sopra saranno erogati con la busta paga del mese di dicembre dell'anno 2007 tramite emissioni di buoni spesa.

18) MISSIONI E TRASFERIMENTI

18.1) Luoghi di lavoro
Premesso che ad ogni dipendente deve essere assegnato un luogo abituale di lavoro, si conviene che questo può comprendere più negozi nell'ambito dello stesso comune.
18.2) Trasferte
Al lavoratore che sia comandato temporaneamente in trasferta dal luogo abituale di lavoro ad altra sede, situata in comuni diversi da quello suo abituale, considerando tale anche la frazione di Riotorto ed esclusi gli spostamenti nei luoghi di lavoro situati nel comune di residenza del dipendente medesimo,e sempre che sia ad una distanza maggiore dalla propria abitazione, le trasferte sono così regolamentate:
A. Vitto e pernottamento
Nei casi in cui un dipendente sia costretto a consumare il pasto o a pernottare fuori sede sono previste convenzioni con ristoranti e alberghi, dove dovranno indirizzarsi i dipendenti in trasferta, in assenza di queste è previsto un rimborso "a piè di lista"con il limite di 25 € per singolo pasto e di

80 € per i pernottamenti, eventuali eccezioni dovranno essere preventivamente autorizzate. Non è previsto a questo riguardo, nessun tipo di rimborso alternativo su base forfettarie.
N.B. I documenti comprovanti il rimborso "a piè di lista" devono essere assolutamente compilati secondo le disposizioni di legge, pena il mancato riconoscimento del rimborso stesso.

B. Indennità di trasferta
Diarie
le parti precisano che l'erogazione della diaria avviene nei casi di necessità di pernottamento fuori sede o dell'anticipo o prolungamento non abituali dell'impegno e dell'orario di lavoro non retribuito e, come già avvenuto nel passato, è comunque corrispettiva di spese minute di difficile documentazione (a titolo puramente esemplificativo - spese telefoniche, prima colazione ecc.), nonchè parzialmente reintegrativa delle quote di rimborso chilometrico convenzionalmente definito in azienda e anche per l'impiego di autovetture diverse da quelle convenzionalmente poste a base del rimborso chilometrico medesimo.
Per le trasferte sono previste le seguenti indennità:
- da 10 a 40 Km. dal luogo di lavoro o dalla residenza 3 €
- da 41 a 100 Km. dal luogo di lavoro o dalla residenza 6,5 €
- da 101 a 400 Km. dal luogo di lavoro o dalla residenza 11,5 €
- oltre 401 km dal luogo di lavoro o dalla residenza 15,49 €

Viene inoltre riconfermato il principio che tale indennità non sarà corrisposta per i primi sei mesi di anzianità in azienda, indipendentemente dal tipo di assunzione.
Rimane confermato quanto precedentemente previsto, nel capitolo luoghi di lavoro nella città di Roma e dell'Isola d'Elba, per le unità produttive di Unicoop Tirreno rientranti in dette aree geografiche.

C. Rimborso spese di trasporto mezzi pubblici
■ Rimborso spese per n. 2 viaggi giornalieri A/R
oppure
■ Rimborso spese per n. 1 viaggio A/R nel caso di pernottamento o di consumazione del pasto.

D. Rimborso spese auto
Qualora il dipendente, in carenza di adeguati mezzi di trasporto pubblici e sempre previa autorizzazione, sia costretto ad effettuare i viaggi di trasferta con mezzi propri, avrà diritto ad un rimborso commisurato dalla località di residenza che sarà determinato per fasce diversificate di cilindrata e con la seguente regolamentazione:
a) è possibile, in via generalizzata, l'uso dell'auto personale per motivi aziendali con conseguenziale attribuzione del rimborso kilometrico, previa la debita autorizzazione;
b) detto rimborso sarà equivalente al 90% dei costi complessivi di esercizio rilevati annualmente dall'A.C.I. per le diverse cilindrate individuando convenzionalmente, per ognuna di queste, il tipo di autovettura di vigente produzione nazionale, casa automobilistica FIAT, che hanno caratteristiche simili dei modelli inseriti nel presente accordo. Il massimo di rimborso/Km. esigibile farà riferimento alle fasce 1400 e 1600 cc. per le auto a benzina e alle fasce fino a 1700 e 1900 cc. per le auto diesel;

Fermo restando le fasce previste nel comma C del precedente accordo integrativo si precisa che a partire dalla 2^ fascia di percorrenza l'importo sarà calcolato sul 100% delle tabelle ACI di riferimento.

c) il rimborso/Km. sarà inoltre diversificato in ragione dei km/anno percorsi dal dipendente per motivi aziendali, come di seguito specificato:

per le auto a benzina

da 1 a 15.000 km/anno rif. 15.000 Km.

da 15.001 a 20.000 km/anno rif. 20.000 Km.
da 20.001 a 25.000 km/anno rif. 25.000 Km.
da 25.001 ed oltre rif. 30.000 Km.;

per le auto a gasolio

da 1 a 20.000 km/anno rif. 20.000 Km.
da 20.001 a 30.000 km/anno rif. 30.000 Km.
da 30.001 a 40.000 km/anno rif. 40.000 Km.
da 40.000 ed oltre rif. 50.000 Km.;

AUTO A BENZINA					
COSTI MEDI					
CILINDRATA	CV FISCALI	FINO A 15000	DA 15001 A 20000KM	DA 20001 A 25000KM.	OLTRE 25000
DA 1201 A 1400 CC		0,36	0,37	0,35	0,33
DA 1401 A 1600 CC		0,40	0,40	0,37	0,36

AUTO DIESEL

CILINDRATA	CV FISCALI	FINO A 20000	DA 20000 A 30000	DA 30000 A 40000	OLTRE 40000
FINO A 1700 CC		0,25	0,25	0,23	0,22
DA 1701 A 2000CC		0,31	0,30	0,28	0,26

* per i dipendenti attualmente in forza, con contratto a tempo indeterminato, in Unicoop Tirreno, Tirreno Logistica, Vignale Comunicazioni, Vignale Immobiliare e Vignale Finanziaria che al momento della sottoscrizione del presente accordo usufruivano delle precedenti tabelle di rimborso kilometrico per le autovetture con motore diesel per cilindrate superiori a 2000 cc, l'importo del rimborso precedentemente usufruito (tabelle rimborsi ACI in uso in azienda) rimane congelato fino a concorrenza dell'importo sopra esposto per le auto diesel nella classe di riferimento da 1701 a 2000 cc.

A puro titolo esemplificativo si evidenziano le auto prese come riferimento:
auto a benzina

idea 1.4/16v 95cv 5 porte
stilo 1.6/16v 103cv 3 porte mod.2004

Auto a gasolio

punto 1.3/16v 69cv m.jet active 3 porte
stilo 1.9 jtd 100cv 3 porte

d) a fronte di percorrenze annue in via continuativa per conto della Cooperativa di oltre 5000 Km., per attenuare eventuali difficoltà finanziarie connesse ai cambi dell'auto, l'azienda potrà anticipare, a questo scopo ed al dipendente che lo richieda, una somma nella misura massima del 40% del valore dell'auto, al tasso del prestito da Soci;

e) tale regolamentazione annulla e sostituisce le precedenti prese per la materia in questione.

19) RIMBORSI PER MOBILITA'

In conseguenza della ristrutturazione aziendale che ha comportato numerosi casi di mobilità per necessità tecnico-organizzative, tenuto conto che tale prassi organizzativa non è più da considerarsi episodica e che l'applicazione secca delle norme contrattuali non esaurisce tutte le variabili che il problema comporta, ai lavoratori che modificano definitivamente per motivi professionali il posto di lavoro, verranno applicati, di norma, i seguenti criteri di rimborso spese:

- in mancanza di adeguati mezzi pubblici e previa autorizzazione della Direzione del Personale, verrà corrisposto un rimborso pari al 70% dei chilometri effettivamente percorsi secondo le modalità di seguito riportate.

  Vengono stabilite tre fasce di percorrenza chilometrica:
  fascia A - fino a 30 chilometri
  fascia B - da 31 a 70 chilometri
  fascia C - oltre 71 chilometri

A - Ai lavoratori la cui percorrenza rientra nella fascia A verrà corrisposto il rimborso per quattro viaggi giornalieri (di norma 18 viaggi alla settimana).

B - Ai lavoratori la cui percorrenza rientra nella fascia B, oltre al rimborso per due viaggi al giorno, verrà corrisposta una diaria di 10,32 € al giorno, con un importo mensile, di norma, di 206,40 € .
Tale diaria è erogata anche a fronte del disagio derivante dalla specificità della tipologia del nastro orario di lavoro, comunque, di regola, superiore alle 7 ore giornaliere.

C - Ai lavoratori compresi nella fascia C, che devono essere considerati trasferiti di residenza, verranno corrisposti:
un rimborso per due viaggi la settimana;
una diaria di 20,65 € erogata anche per il disagio derivante dal dover effettuare una prestazione lavorativa continuativa con nastri orari eccedenti la normale prassi aziendale.

A tutti i lavoratori, oggetto del presente accordo, sarà corrisposto, dietro presentazione di ricevuta, l'eventuale costo di pedaggio autostradale per i viaggi sopradetti.

Il trattamento sopra descritto sarà erogato per un periodo massimo di due anni a fronte dell'effettiva prestazione lavorativa nel luogo di lavoro così come disciplinato nel vigente accordo integrativo aziendale; successivamente i diversi casi potranno essere eventualmente ricontrattati.

Nell'eventualità di danni subiti dall'autovettura di proprietà durante gli spostamenti per mobilità, e fatta eccezione per quelli provocati da dolo o colpa grave del dipendente, è previsto un concorso economico di parte aziendale da definire, se richiesto, unitamente all'Organizzazione Sindacale; è preventivata, di norma, una franchigia di 258,23 €.

Il presente accordo è esaustivo di ogni ulteriore richiesta in materia ed è da considerare complessivamente condizione di miglior favore rispetto all'attuale normativa contrattuale e le diarie sopra indicate sono omnicomprensive delle spettanze derivanti dalla particolarità delle prestazioni lavorative oggetto del presente accordo.

20) TRASFERIMENTI

A fronte delle mobilità di cui sopra le parti ritengono equo considerare tali mobilità entro 9 mesi come trasferte, applicando il rimborso kilometrico come previsto al punto d) e le diarie di cui sopra. Tale periodo è stato ritenuto idoneo per poter valutare da entrambi i soggetti (azienda / dipendente) le eventuali difficoltà e/o le situazioni ambientali che potessero inficiare la normale prestazione lavorativa. Se entro tale periodo non sono rilevate situazioni come sopra, il trasferimento diviene definitivo a tutti gli effetti con la relativa applicazione di quanto previsto dal CCNL in materia di trasferimenti.
Nel caso in cui, trascorsi i 9 mesi e divenuto definitivo il trasferimento, il dipendente non modifichi la propria residenza, tale situazione potrà essere oggetto di confronto in sede aziendale tra la Direzione della Cooperativa e le Rappresentanze Sindacali. Se non precedentemente concordato, in attesa di tale confronto, il dipendente continuerà a percepire i normali rimborsi spese come sopra previsti.

21) TRASFERTE PER FORMAZIONE

Per il personale chiamato a svolgere corsi di formazione al di fuori della unità produttiva di appartenenza, ove si rendesse necessario l'uso della propria auto e sempre previa autorizzazione della direzione del personale, sarà rimborsato quanto previsto dal secondo comma dell'accordo sindacale del 28.11.91 e più precisamente il 70% dei chilometri effettivamente percorsi alle tariffe vigenti.

a) nel caso in cui, la formazione in altra unità produttiva avvenga in una sede più distante di 30 Km. e non oltre 70 Km. dal luogo di lavoro abituale e nel caso in cui l'orario di lavoro obblighi il dipendente a consumare il pasto nella località ove si svolge la prestazione lavorativa, sono previste convenzioni con ristoranti, dove dovranno indirizzarsi i dipendenti, in assenza di queste verrà corrisposta una diaria di 10,32 € al giorno
b) nel caso in cui la formazione in altra unità produttiva avvenga in una sede distante oltre 70 Km. e si sia in presenza di pernottamento al di fuori della propria abitazione, al dipendente, in assenza di convenzioni con ristoranti e alberghi, verrà erogata una diaria di 20,65 € oltre al normale rimborso a piè di lista, previa presentazione di regolare fattura, per le spese di pernottamento, nei limiti previsti dagli accordi sindacali.

Per il personale impegnato a seguire corsi di formazione o di aggiornamento professionale in una sede distante più di 40 Km. saranno erogate le seguenti diarie:

- da 40 a 100 Km., oltre a quanto regolamentato dal punto a), sarà prevista una indennità di 4 € giornaliere;
- superiore a 101 Km., oltre a quanto regolamentato dal punto a), sarà prevista una indennità di 6 € giornaliere.

Tali diarie, così come sopra disciplinate, sono da considerarsi esaustive di ogni altra pretesa in materia di diarie o di rimborsi a piè di lista e saranno erogate indipendentemente dalla anzianità aziendale del singolo dipendente.

L'azienda contratterà con le Rappresentanze Sindacali forme particolari di erogazione di diarie omnicomprensive da erogare a soggetti inseriti in iter formativi per ruoli apicali all'interno dei punti vendita, la cui formazione può prevedere inizialmente la non assegnazione del luogo di lavoro ed una relativa movimentazione professionale molto accentuata.

22) APPRENDISTI TRASFERTE PER FORMAZIONE

Per il personale, in forza con contratto di apprendistato, si prevede che, nel caso in cui la formazione professionale o l'affiancamento formativo avvenga in una unità produttiva Coop al di fuori dell'abituale luogo di lavoro, sarà applicato quanto segue:

c) in carenza di adeguati mezzi di trasporto pubblici e sempre previa autorizzazione della direzione del personale, un rimborso pari al 70% dei chilometri effettivamente percorsi;
d) nel caso in cui, la formazione in altra unità produttiva avvenga in una sede più distante di 30 Km. e non oltre 70 Km. dal luogo di lavoro abituale e nel caso in cui l'orario di lavoro obblighi il dipendente a consumare il pasto nella località ove si svolge la prestazione lavorativa, sono previste convenzioni con ristoranti, dove dovranno indirizzarsi i dipendenti, in assenza di queste verrà corrisposta una diaria di 10,32 € al giorno
e) nel caso in cui la formazione in altra unità produttiva avvenga in una sede distante oltre 70 Km. e si sia in presenza di pernottamento al di fuori della propria abitazione, al dipendente, in assenza di convenzioni con ristoranti e alberghi, verrà erogata una diaria di 20,65 € oltre al normale rimborso a piè di lista, previa presentazione di regolare fattura, per le spese di pernottamento, nei limiti previsti dagli accordi sindacali.

Tali diarie, così come sopra disciplinate, sono da considerarsi esaustive di ogni altra pretesa in materia di diarie o di rimborsi a piè di lista.
Tale regolamentazione avrà valenza per tutta la durata del contratto di apprendistato.

23) MOBILITÀ STRAORDINARIA

a) esuberi temporanei previo accordo tra le parti
b) esuberi di personale determinato da ristrutturazioni, fusioni e concentrazioni

a) In presenza di situazioni di esubero di personale nelle singole unità produttive, i sottoscrittori del presente accordo si impegnano ad incontrarsi per stipulare accordi che abbiano l'obiettivo di ottimizzare la prestazione lavorativa e nel contempo di minimizzare gli esuberi, applicando, oltre ai normali strumenti contrattuali, le varie opportunità previste dal vigente CCNL e dagli accordi sindacali in essere. Durante tali incontri saranno fornite dalla Direzione Aziendale le informazioni necessarie per la valutazione degli esuberi nelle singole unità produttive, e più precisamente i dati delle vendite, della produttività e delle offerte commerciali con i possibili riflessi sulla gestione del negozio.
Nel caso in cui, per contenere l'esubero, fosse necessario effettuare mobilità del personale in luoghi di lavoro diversi da quello abituale, saranno applicate le seguenti condizioni:

- in carenza di adeguati mezzi pubblici di trasporto, e previa autorizzazione della Direzione del Personale, verrà riconosciuto un rimborso pari al 70% dei chilometri effettivamente percorsi, più gli eventuali pedaggi autostradali;
- nel caso in cui l'orario di lavoro obblighi il dipendente a consumare il pasto nella località ove si svolge la prestazione lavorativa, sono previste convenzioni con ristoranti, dove dovranno indirizzarsi i dipendenti in trasferta o in viaggio, in assenza di queste verrà corrisposta una diaria di 10,32 € al giorno

- nel caso in cui la mobilità del personale avvenga in unità produttive distanti oltre i 70 Km. dal luogo di lavoro abituale e si sia in presenza di pernottamento al di fuori della propria abitazione, sono previste convenzioni con ristoranti e alberghi, dove dovranno indirizzarsi i dipendenti

In assenza di richieste dei singoli dipendenti, la mobilità del personale, per le mansioni non specialistiche, sarà attuata in rotazione tra tutti i dipendenti dell'unità operativa in cui risulta essere presente esubero di personale.

b) Ristrutturazioni - fusioni - concentrazioni
Quanto previsto nei punti precedenti sarà applicato anche al personale che per necessità di ristrutturazioni, fusioni, concentrazioni di cui al secondo comma dell'Art. del CCNL, sia temporaneamente assegnato in altro luogo di lavoro.
Qualora lo spostamento in altro luogo di lavoro dovesse essere definitivo, al dipendente verrà rimborsato il costo dell'abbonamento ai mezzi pubblici o in carenza di questi, un rimborso forfettario delle spese di viaggio da valutarsi di volta in volta. Il tutto per un periodo non superiore ai due anni.
Potranno inoltre essere previsti, nei casi di cambiamento forzoso di residenza, rimborsi da valutarsi di volta in volta.

Quanto sopra previsto nei punti dal 18 al 23 compreso, sarà applicato dal 1.6.2006, per tutte le società del Gruppo Unicoop Tirreno.

24) FORMAZIONE

La definizione letterale della " formazione" intesa come " maturazione dell'individuo dovuta allo studio, all'esperienza, all'ambiente", in una moderna cooperativa di consumatori che ha tra gli obbiettivi di gestione il mettere l'individuo (dipendente) al centro dell'attività della cooperativa come interfaccia dell'individuo (socio - consumatore) deve rappresentare uno dei momenti alti di pratica esemplificazione dei valori distintivi della cooperazione.
Il Gruppo Unicoop Tirreno, in una corretta gestione delle donne e degli uomini che lavorano nelle società del Gruppo, si impegna ad attivare percorsi formativi finalizzati alla crescita professionale dei propri dipendenti atti a soddisfare le nuove esigenze professionali ed organizzative collegate alle nuove politiche di vendita delle strutture medesime.
Tali percorsi si realizzeranno attraverso la predisposizione di piani pluriennali di formazione che abbiano tra gli obbiettivi la crescita interna, sperimentando attraverso la collaborazione della Scuola Coop di Montelupo anche attività di formazione multimediale che possano coinvolgere i dipendenti delle varie società del Gruppo. In questo contesto viene ulteriormente precisato che, tenuto conto dei fabbisogni organizzativi, viene privilegiata la crescita interna con i conseguenti percorsi di " formazione in continuo" e in questo contesto ricercando, se del caso, anche rapporti con le Regioni e le Province territorialmente competenti.
Le società del Gruppo si impegnano, in un'ottica di " formazione in continuo", a progettare, in via sperimentale, per i dipendenti a tempo determinato oppure a part time a tempo indeterminato, percorsi di formazione anche multimediale, per le mansioni necessarie, a titolo esemplificativo reparti del settore fresco.
La partecipazione a questi percorsi di formazione avverrà su base volontaria e non comporterà nessuna retribuzione aggiuntiva da parte delle società del Gruppo Unicoop Tirreno.
La partecipazione con risultati proficui a tali progetti, costituisce, a parità di requisiti, titolo preferenziale per assunzioni a tempo indeterminato oppure per incrementi o trasformazioni di orario part time.
Tali programmi saranno altresì illustrati alle OO.SS. e, i piani di formazione presentati a FONCOOP dovranno essere preventivamente esaminati e siglati congiuntamente.

Su richiesta delle OO.SS. le società del Gruppo Unicoop Tirreno si impegnano ad attivare momenti di formazione, per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, sul capitolo " diritti e doveri" la cui docenza sia svolta unitariamente dai rappresentanti delle OO.SS.

25) DIRITTO ALLO STUDIO

Le Società del Gruppo al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei dipendenti concederanno ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 131 del vigente CCNL la possibilità di usufruire di ulteriori 60 ore di permesso non retribuito oltre a quelle previste dallo stesso articolo e con le stesse modalità.
Le richieste saranno valutate tenuto conto delle comprovate esigenze organizzative delle unità produttive di riferimento.
Eventuali richieste di aspettative per periodi più lunghi, fatto salvo quanto sopra previsto, saranno valutate, a fronte della presentazione della necessaria documentazione comprovante la partecipazione a corsi regolari di studio, di volta in volta con le rappresentanze sindacali delle singole unità produttive.

26) CONGEDI PER FORMAZIONE

I lavoratori che abbiano almeno cinque anni di servizio presso una delle società del Gruppo Unicoop Tirreno potranno usufruire della sospensione del rapporto di lavoro per congedo non retribuito, a scopo di formazione, nelle seguenti ipotesi:
- completamento della scuola dell'obbligo,
- conseguimento del titolo di studio di 2° grado, del diploma universitario o di laurea,
partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dalle Società del Gruppo,
per un periodo non superiore a 11 mesi , continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
La richiesta di congedo dovrà pervenire alla Direzione Aziendale almeno 45 giorni prima dell'inizio del periodo, e le richieste saranno accolte, salvo comprovate esigenze organizzative, in numero, di norma, non superiore al 2% per unità produttiva.

27) CONGEDI PER ATTIVITA' UMANITARIE

I lavoratori delle Società del Gruppo che abbiano almeno cinque anni di servizio presso la stessa azienda potranno usufruire della sospensione del rapporto di lavoro per congedo non retribuito, per partecipare a progetti per attività umanitarie svolte con associazioni non profit legalmente riconosciute, il tutto, per un periodo non superiore a 12 mesi , continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
La richiesta di congedo dovrà pervenire alla Direzione Aziendale almeno 45 giorni prima dell'inizio del periodo, e le richieste saranno accolte, salvo comprovate esigenze organizzative, in numero, di norma, non superiore al 2% per unità produttiva.

28) PARI OPPORTUNITÀ

Le parti riconfermando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Pari Opportunità convengono sulla necessità di istituire una Commissione a livello di Gruppo che promuova attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.
Gli schemi di progetto, qualora concordemente definiti, saranno considerati progetti concordati con le Organizzazioni Sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende del Gruppo,

così come previsto dall'articolo 34 dal vigente CCNL, costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

29) CODICE ANTIMOLESTIE

Le parti, tenuto conto di quanto previsto nel vigente CCNL in materia di "molestie sessuali e misure da adottare per la prevenzione e la repressione delle molestie sessuali nell'ambiente di lavoro", convengono sull'opportunità di attivare, all'interno della commissione paritetica, un confronto su queste tematiche.
Sarà compito della Commissione Paritetica elaborare, tenuto conto del dettato contrattuale e del "protocollo di intesa per il codice antimolestie nella Cooperazione Toscana" firmato dalle Centrali Cooperative e Sindacali il 10 maggio 2001, un codice di comportamento, ivi compresi gli organi di controllo, da applicare all'interno delle società del Gruppo Unicoop Tirreno.

30) SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Le parti si impegnano a incontrarsi entro 6 mesi dalla firma del presente contratto per aggiornare l'accordo esistente sui rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori e estenderlo alle altre società del Gruppo.

31) COSTITUZIONE COMMISSIONE TESTO UNICOOP TIRRENO

Le parti si impegnano a costituire una commissione paritetica, che entro dodici mesi dalla firma del presente contratto, presenti un'ipotesi di collazione degli accordi sindacali, "testo unico", attualmente in vigore all'interno del Gruppo Unicoop Tirreno.

32) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorrerà dalla firma e avrà valenza quadriennale e scadrà il 31 dicembre 2009 .

Letto, approvato e sottoscritto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il giorno 2 maggio 2006, in Roma

tra

Il Gruppo Unicoop Tirreno rappresentato da Paolo Palmerio, Raffaele Giannelli,
l' A.C.C.D.T. da Franco Branchetti;

e

le OO.SS.LL. Nazionali rappresentate da: Luigi Coppini della Filcams CGIL, Mario Piovesan della Fisascat CISL, Gianni Rodilosso e Antonio Vargiu della Uiltucs UIL;

le OO.SS. Regionali e Territoriali rappresentate da : Dalida Angelini, Bruno Mignucci, Rosario Stornaiuolo, Paolo Del Caro, Enzo Di Meglio, Ladise Pastorelli, Franco Franceschini, Mirello Beretti, Giuseppe Metitiero, Paola Pancellini, Anselmo Briganti, Cristina Castellani, Giovanni Abate Filcams CGIL Piero Ianni, Alessandro Gualtieri, Claudia Baroncini, Ferdinando Verde, Alfonso Piscitelli Fisascat CISL, Carlo Salvadori, Enrica Buono, Luigi Scardaone,Marcello Gregorio, Gennaro Strazzullo, Giancarlo Turchettti, Giovanni Sgrò, Silvio Cerù, Gaetano Bentivegna, Tito Stompanato, Mario Dello Russo Uiltucs UIL;

e da una delegazione regionale e territoriale di RSA/RSU.

si è convenuto quanto segue:

Le parti precisano che, tenuto conto di quanto sopra concordato, si dovranno incontrare entro 60 giorni dalla firma del presente accordo per definire un accordo sindacale che regolamenti il salario variabile per i Capi Reparto della rete di vendita di Unicoop Tirreno e per i dipendenti operanti nelle sedi aziendali.