ACCORDO PER LA GESTIONE DEL VARIABILE 2017

In data 5 settembre 2017, a Bologna, Coop Alleanza 3.0, rappresentata da, Milco Traversa, Massimiliano Sciuto, Valerio Stevanato, Pasquale Ciccarelli e Stefano Patrignani e le OOSS nazionali rappresentate da Alessio Di Labio per la Filcams CGIL, Vincenzo Dell'Orefice per Fisascat CISL, Ivana Veronese e Paolo Andreani per la Uiltucs UIL congiuntamente alle strutture territoriali e le RSA/RSU hanno stipulato il presente accordo per la gestione della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2017.

Premessa

Il preventivo 2017 prevede un risultato netto della gestione caratteristica marcatamente negativo con la conseguente non erogazione di retribuzione variabile. Ciononostante, le parti hanno voluto costruire anche per il 2017 un sistema transitorio che si ponga obiettivi di miglioramento sensibili e che in base a questi possa erogare quote sostenibili di variabile.

1. Miglioramento dei risultati e quote sostenibili di variabile

Il perno della gestione e del sistema di retribuzione variabile sta nei territori nei quali è articolata l'organizzazione della cooperativa ed è per questo possibile accedere al variabile in relazione al risultato netto della gestione caratteristica del territorio, secondo i criteri seguenti:

a) nei territori che chiudono con risultato netto superiore a zero il costo massimo del variabile dell'intero territorio non deve superare il 15% del risultato netto della gestione caratteristica territoriale;

b) nei territori con risultato netto inferiore a zero si può erogare variabile purché la perdita a consuntivo sia inferiore rispetto al preventivo almeno dello 0,5% riferita all'incidenza sulle vendite e il costo massimo del variabile dell'intero territorio non superi il 10% del recupero sul risultato netto della gestione caratteristica territoriale;

c) nei territori che non presentano le condizioni di risultato netto suddette non vi sarà corresponsione di retribuzione variabile.

2. Determinazione quote di variabile

In ogni territorio con corresponsione di retribuzione variabile, ai sensi di quanto disposto al precedente punto 1, l'ammontare complessivo delle retribuzioni variabili viene diviso in due parti: una Quota Comune di Territorio e una Quota di Punto Vendita.

Quota Comune di Territorio

Il costo massimo del variabile erogato a titolo di Quota Comune di Territorio è il 25% del costo massimo del variabile dell'intero territorio.

La retribuzione variabile viene corrisposta a tutti i lavoratori del territorio in egual misura, indipendentemente dal risultato del punto di vendita di appartenenza, fermo restando quanto stabilito al successivo punto 3 in tema di riproporzionamento in relazione all'orario di lavoro e al parametro di inquadramento.

Per dare corso all'erogazione, la retribuzione variabile calcolata a titolo di Quota Comune di Territorio per un lavoratore full time 4° livello deve essere compresa in un intervallo tra 30 e 80 euro lordi.

Se la retribuzione variabile è superiore agli 80 euro, la stessa viene ridotta ad 80 euro e l'eccedenza confluisce nella Quota di Punto Vendita.

Se la retribuzione variabile è inferiore ai 30 euro per un lavoratore full time 4° livello non si procede all'erogazione per tutti i lavoratori del territorio ma si procede come segue:

- La retribuzione variabile viene corrisposta in egual misura per tutti i lavoratori dei punti di vendita con risultato netto superiore a zero, fermo restando quanto stabilito al successivo punto 3 in tema di riproporzionamento in relazione all'orario di lavoro e al parametro di inquadramento.
- Anche in questo caso per dare corso all'erogazione, la retribuzione variabile calcolata per un lavoratore full time 4° livello deve essere compresa in un intervallo tra 30 e 80 euro lordi.
- Se la retribuzione variabile è superiore agli 80 euro, la stessa viene ridotta ad 80 euro e l'eccedenza confluisce nella Quota di Punto Vendita.
- Qualora non sia garantita neanche per i lavoratori dei punti di vendita con risultato netto superiore a zero la quota minima di 30 euro per un lavoratore full time 4° livello, l'ammontare complessivo spettante a titolo di Quota comune di territorio confluisce nella Quota di Punto Vendita di cui sotto.

Quota di Punto Vendita

Il costo massimo del variabile erogato a titolo di Quota di Punto Vendita è il 75% del costo massimo del variabile dell'intero territorio. A questo ammontare si aggiunge il costo della Quota Comune di Territorio residua.

La retribuzione variabile viene corrisposta a tutti i lavoratori, per il valore determinato dal superamento degli obiettivi del punto di vendita di appartenenza. Gli obiettivi, sommabili tra loro, sono i seguenti, con le relative quote di incidenza:

- Risultato netto: vale il 50% del tetto massimo della retribuzione variabile;
- Vendite: valgono il 25% del tetto massimo della retribuzione variabile;
- Produttività: vale il 25% del tetto massimo della retribuzione variabile.

3. Criteri generali di calcolo

- I valori di retribuzione variabile collettiva, determinati dalle due Quote di variabile, sono riferiti al lavoratore di 4° livello full time e sono ridefiniti per ciascuno in relazione al livello d'inquadramento e all'orario normale di lavoro ricavabile dal contratto individuale del part time.
- Ai fini della determinazione del salario variabile di singoli lavoratori part time incidono anche tutte le ore di supplementare lavorate, qualora esse superino le 100 prestate nel 2017. L'importo orario viene determinato convenzionalmente suddividendo l'erogazione riconosciuta ai lavoratori a tempo pieno per il divisore convenzionale 1650.
- Per ogni lavoratore il tetto massimo di variabile è lo stesso della cooperativa di provenienza: il collettivo a valore e l'individuale come percentuale sulla RAL.
- Prerequisiti necessari per la retribuzione variabile sono l'esser stato dipendente di Coop Alleanza 3.0 per tutto il 2017 e l'essere ancora in forza alla data dell'erogazione.
- I periodi di assenza non retribuita non producono retribuzione variabile.
- Gli obiettivi riferiti ai dati di preconsuntivo, saranno comunicati entro il mese di settembre 2017 in sede di incontro territoriale. Le parti convengono di effettuare, sempre in ambito territoriale entro il mese di novembre 2017 una verifica congiunta sull'andamento degli obiettivi di salario variabile definiti.

4. Funzioni centrali

I lavoratori addetti alle funzioni centrali di Territorio, Macro Area o di sede percepiscono il valore medio della retribuzione variabile spettante ai lavoratori di pari livello di inquadramento operanti nella stessa porzione di organizzazione, secondo il seguente schema:

- I lavoratori adibiti a funzioni centrali di Territorio percepiscono il valore medio della retribuzione variabile spettante ai lavoratori di pari livello dello stesso Territorio;
- I lavoratori adibiti a funzioni centrali di Macro Area percepiscono il valore medio della retribuzione variabile spettante ai lavoratori di pari livello della stessa Macro Area;
- I lavoratori adibiti ad altre funzioni centrali di sede, compresi i lavoratori con funzioni commerciali, percepiscono il valore medio della retribuzione variabile spettante ai lavoratori di pari livello dell'intera rete di vendita.

5. Disposizioni finali

Questo accordo sostituisce l'art. 61,62 e 63 del contratto integrativo aziendale di Coop Estense del 9 maggio 2014, il titolo XXII del contratto integrativo aziendale di Coop Nord Est del 8 novembre 2013, il titolo IV lettera G) del contratto integrativo aziendale dei quadri e direttivi di Coop Nord Est dell'11 settembre 2007, l'art. 8 del contratto integrativo aziendale dell'area quadri e impiegati direttivi di Coop Adriatica del 10 dicembre 2007 e dell'ex art. 6.7 dell'ipotesi di accordo del nuovo sistema retributivo quadri e impiegati direttivi di Coop Adriatica del 10 febbraio 2015.

I contratti integrativi delle aree Emilia, Romagna Marche Abruzzo e Veneto di Coop Adriatica demandano ad una apposita commissione il compito di identificare il nuovo modello di salario variabile e, pertanto, questo accordo definisce il modello per l'esercizio 2017. Resta in vigore, così come definito nell'accordo salario variabile 2013 di Romagna Marche Abruzzo l'indicatore aggiuntivo relativo alla prestazione domenicale e festiva.

Questo accordo vale per Coop Alleanza 3.0, ma non per le controllate, e la sua vigenza è limitata all'esercizio 2017. Resta inteso che questo accordo è a tutti gli effetti, parte integrante dei Contratti Integrativi Aziendali delle tre cooperative che hanno dato vita a Coop Alleanza 3.0.

L'erogazione della retribuzione variabile così definita verrà effettuata con la retribuzione del mese di giugno 2018.

Art. 6 Detassazione e decontribuzione della Retribuzione variabile

Ai sensi dell'art. 10 commi 3 e 4 del CCNL, e comunque in esecuzione degli accordi aziendali di cui al punto 5 "Disposizioni finali" le parti hanno istituito, col presente accordo, sistemi di retribuzione variabile che hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei trattamenti contributivi e fiscali previsti dalle normative vigenti.

Le parti concordano che la retribuzione variabile, istituita con le modalità previste dal presente accordo, ha le caratteristiche dei "premi di risultato" i cui criteri di misurazione sono conformi a quanto previsto dal decreto interministeriale 25 marzo 2016, ai sensi e per gli effetti dell'art.1 commi da 182 a 188 della legge n. 208/2015, consentendo l'applicazione del regime fiscale agevolato ivi previsto. La retribuzione variabile del presente accordo, inoltre, risultando incerta nella corresponsione ed essendo correlata a vari misuratori oggettivamente verificabili e misurabili assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa, presenta le caratteristiche previste dalle leggi n. 92/2012 e n. 247/2007 per usufruire dello sgravio contributivo sulle erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello.

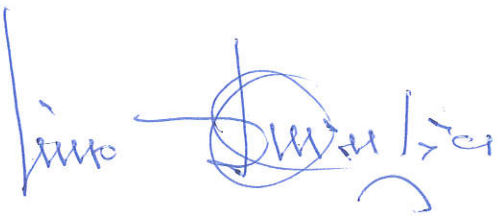
Entrambi le agevolazioni possono essere applicate secondo le caratteristiche previste dall'attuale quadro normativo e dalla sua modificazione nell'ambito della compatibilità dell'istituto contrattuale suddetto con i requisiti richiesti dalla legislazione per la fruizione del regime contributivo e fiscale agevolato. Le parti si

impegnano inoltre ad apportare in futuro le modifiche che in tal senso si rendessero necessarie per effetto di nuove normative.











Allegato
Descrizione degli obiettivi

Risultato Netto della gestione caratteristica

Il risultato netto della gestione caratteristica è determinato sottraendo dal margine commerciale i seguenti costi: Costi diretti di punto vendita, Costi indiretti, Quota parte delle Spese generali.

Il margine commerciale è la misura del margine di intermediazione commerciale della Cooperativa. Esso viene calcolato con la seguente forma scalare:

\+ Vendite nette iva
– Valore Rimanenze iniziali
– Costo delle merci acquistate
\+ Valore Rimanenze finali
\+ Ricavi commerciali (contributi dei fornitori contrattualizzati)
– Costi di gestione della merce in punto vendita (materiali di confezionamento, scarichi, differenze inventariali)
– Costi accessori delle merci (oneri consortili di Coop Italia, logistica)
+/- Saldo sopravvenienze / insussistenze attive e passive (somma delle differenze tra i valori stimati alla chiusura dell'esercizio precedente per determinare ricavi e costi commerciali di sua competenza e i valori che si sono effettivamente determinati per essi nell'anno corrente).

Costi diretti di punto vendita

I Costi diretti di punto vendita sono rappresentati dai seguenti aggregati:

- Il Costo del lavoro: costituito dall'insieme di tutti i costi direttamente ed indirettamente generati dal rapporto di lavoro, ed in particolare, allo stato della normativa vigente: dalle retribuzioni a carico dell'azienda; dal trattamento di fine rapporto maturato; dagli oneri previdenziali, assicurativi e contrattuali, esclusi gli sgravi contributivi a norma di legge; dai costi della previdenza integrativa e dell'assistenza sanitaria a carico dell'azienda; dai costi accessori del personale (rimborsi, mensa, divise, formazione, DPI, ecc.); dall'IRAP originata dal costo del lavoro imponibile; dalle prestazioni di lavoratori somministrati e collaboratori coordinati continuativi;
- I Costi di superficie: costituiti dai costi relativi agli immobili strumentali alla gestione dei punti vendita, ed in particolare dai costi degli affitti (figurativi), dell'energia elettrica del condizionamento e riscaldamento, dell'acqua, della manutenzione dei locali e delle spese condominiali.
- I Costi di vendita: costituiti dai costi propedeutici o accessori all'attività di vendita in senso stretto, ed in particolare dai costi di comunicazione e pubblicità, assicurazioni delle merci, attrezzatura minuta, materiale di consumo, nolo, manutenzione e riparazione delle attrezzature, trasporti e facchinaggi, spese connesse all'utilizzo dei mezzi di pagamento elettronici e al servizio dopo l'acquisto.
- Gli Ammortamenti: rappresentano la quota parte dei costi immobilizzati delle attrezzature e degli impianti, imputata annualmente alla gestione dei punti vendita nella misura delle aliquote previste dalle norme di legge.
- I Costi altri di funzionamento: comprendono tutti gli altri oneri necessari al corretto svolgimento delle attività dei punti vendita e perciò ad essi direttamente riferibili, tra cui: il costo delle utenze telefoniche, postali e di trasmissione dati; le prestazioni di servizi (pulizia, antitaccheggio, vigilanza e trasporto valori, consulenze ecc.); i costi delle autorizzazioni amministrative, licenze e tasse; quelli delle manutenzioni e riparazioni del sistema IT, le spese organizzative e di rappresentanza ecc.

Costi indiretti

I Costi indiretti comprendono i costi di funzionamento e del lavoro dei servizi a monte del punto vendita identificabili come specifici della macroarea.

Quota parte delle Spese generali

La quota parte di Spese Generali include il costo delle funzioni centrali della Cooperativa, riferibili alle varie Direzioni e compreso il servizio ITC. Tale costo, al netto di una % fissa che viene determinata in fase di preventivo posta a carico dell'amministratore delegato ai servizi centrali e politiche sociali e dell'amministratore delegato alla finanza e sviluppo, viene ripartito sulla gestione commerciale per macroarea, territorio e punto vendita in proporzione alle vendite lorde.

Produttività

La produttività è il rapporto tra le vendite e le ore produttive comprese quelle dei lavoratori somministrati ed escluse quelle di formazione di aula.