Centro Italia

IPOTESI DI ACCORDO
PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE



Castiglione del Lago 23/07/2020

Sommario

PREMESSA 4
TITOLO I 5
Art. 1 Finalità dell'Accordo 5
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 6
Art. 1 Finalità e principi 6
Art. 2 Sistema delle relazioni 6
Art. 3 Comportamenti e riservatezza 9
Art. 4 Organismi rappresentativi dei lavoratori 10
Art. 5 Strumenti di comunicazione 10
Art. 6 Spazi 10
TITOLO III PARI OPPORTUNITÀ, ETICA E CULTURA DEL VALORE 11
Art. 1 Pari opportunità 11
Art. 2 Etica e cultura del valore 11
TITOLO IV SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DEL PATRIMONIO 12
Art. 1 Applicazione D.Lgs. 81/08 12
Art. 2 Impianti di controllo a distanza 13
TITOLO V ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 15
Art. 1 Premessa 15
TITOLO VI ORARIO DI LAVORO 17
Art. 1 Disciplina comune dell'orario di lavoro 17
Art. 2 Rilevazione delle presenze 18
Art. 3 Lavoro a turni 19
Art. 4 Riposo giornaliero 20
Art. 5 Orario di lavoro, distribuzione degli orari di lavoro per i dipendenti di supermercati ed ipermercati 20
Art. 6 Orario di lavoro, distribuzione degli orari di lavoro per i dipendenti del magazzino 22
Art. 7 Orario di lavoro, distribuzione degli orari di lavoro per i dipendenti della Sede 22
Art. 8 Flessibilità dell'orario di lavoro 24
Art. 9 Straordinario e Conto Recupero 25
Art. 10 Proroga termine liquidazione dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro 25
TITOLO VII LAVORO A TEMPO PARZIALE 27
Premessa 27
Art. 1 Disciplina comune 27
Art. 2 Variazioni contrattuali 28
Art. 3 Clausole flessibili 31
TITOLO VIII POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE 33
Art. 1 Mercato del lavoro e indirizzi occupazionali 33
Art. 2 Contratti a tempo determinato 34
Art. 3 Diritto di precedenza 35
Art. 4 Stabilizzazione occupazionale 35
Art. 5 Appalti, merchandiser, promoter 36
TITOLO IX PERIODI FERIALI 37
Art. 1 Determinazione dei periodi feriali 37
TITOLO X LAVORO DOMENICALE E FESTIVO 38
Premessa 38
Art. 1 Trattamento economico 38
Art. 2 Organizzazione del lavoro 39

Art. 3 Festività 39
Art. 4 Domeniche e festività lavorative 39
Art. 5 Aree di riferimento 40
TITOLO XI BREVI TRASFERTE E MISSIONI 42
Art. 1 Regolamentazione 42
Art. 2 Mobilità e trasferimenti dei lavoratori delle Sedi 44
TITOLO XII MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO 45
Art. 1 Mobilità del Capo negozio 45
Art. 2 Convenzione 46
TITOLO XIII ASSETTO RETRIBUTIVO 49
Art. 1 Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (ex Premio Aziendale) 49
Art. 2 Assetto retributivo 50
Art. 3 Salario variabile 50
Art. 4 Servizio assistenza 54
Art. 5 Orario di lavoro per le figure di responsabilità 54
Art. 6 Mensilità supplementari 55
TITOLO XIV WELFARE – SOCIALITÀ, SOLIDARIETÀ E BENESSERE IN COOPERATIVA 56
Premessa 56
Art. 1 Aspettativa non retribuita 56
Art. 2 Permessi non retribuiti 57
Art. 3 Indennità per infortunio 57
Art. 4 Diritto allo studio 57
Art. 5 Permessi per fecondazione assistita 58
Art. 6 Trasformazione temporanea del rapporto di lavoro 58
Art. 7 Anticipo TFR 58
Art. 8 Lavoro Agile (Smart Working) 61
Art. 9 Donazione ore di ferie e permessi 62
Art. 10 Sottoscrizioni 62
Art. 11 Acquisti rateali 62
Art. 12 Acconti sulla retribuzione 63
Art. 13 Convenzioni 63
Art. 14 Mensa 63
Art. 15 Fondo Comune 63
TITOLO XV FIGURE PROFESSIONALI 65
Art. 1 Inquadramenti 65
TITOLO XVI VIGENZA CONTRATTUALE 68
Art. 1 Decorrenza e scadenza 68

Il giorno 23 luglio 2020 presso la Sede della Cooperativa Coop Centro Italia sita in Castiglione del Lago (PG), si sono incontrati:

- la Coop Centro Italia rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Antonio Bomarsi e dal Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione Gianni Barbetti, alla presenza del Responsabile Risorse Umane e Organizzazione Lorenzo Ortolani

e

- il Coordinamento Sindacale Aziendale nelle persone di Simonetta Rombi, Federica Ferrara, Novella Ciotti, Katia Montagnoli, Tramontana Emanuela, Luca Ciarapica, Franco Marchionni, Valentino Cornici, Massimo Carapelli, Lorenzo Bonomei, Marco Sampieri, Valerio Gallo, Gaetano Orlando, Fabrizio Ceccarini, Giovanna Rossi

assistito dalle Strutture Sindacali Nazionali e Territoriali

Per la FILCAMS CGIL Joice Moscatello, Riccardo Giulivi, Luigi Antonetti, Lucia Rossi, Daniela Spiganti, Claudio Bianconi,

Per la FISASCAT CISL Vincenzo dell'Orefice, Simona Gola

Per la UILTUCS UIL Paolo Andreani, Maria Ermelinda Luchetti, Massimiliano Ferrante, Maurizio Paoletti

ed hanno sottoscritto il presente Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale a valere per i dipendenti di Coop Centro Italia per complessivi XVI Titoli.

PREMESSA

Le parti firmatarie, con la stipula del presente Contratto Integrativo Aziendale, hanno inteso convenire sulle normative che regolano lo svolgimento delle attività lavorative all'interno di Coop Centro Italia.

Il presente Contratto Integrativo sostituisce i preesistenti accordi sindacali sottoscritti antecedentemente la data odierna, inerenti solo i Titoli e le materie trattate dal presente Accordo, che quindi cessano di avere validità poiché diventano parte integrante della seguente scrittura.

Per quello che non è espressamente previsto nel presente Contratto Integrativo, si farà riferimento alle norme di Legge e del CCNL in vigore.

TITOLO I

Art. 1
Finalità dell'Accordo

Con il presente Accordo Coop Centro Italia intende realizzare una contrattazione di secondo livello nel quadro delle finalità, degli obiettivi di sviluppo e del sistema di relazioni condiviso.

La stesura del presente Contratto Integrativo interviene in un contesto socio economico e normativo in evoluzione, nel quale l'impegno congiunto della Cooperativa, delle Organizzazioni Sindacali e dei lavoratori si mantiene e si conferma quale elemento centrale nella promozione di azioni e valori volti al miglioramento delle condizioni di vita interna ed allo sviluppo della Cooperativa, preservandone adeguati livelli di efficienza e competitività, nei territori ove è presente.

Con questo presupposto le parti convengono che lo sviluppo di relazioni sindacali ispirate a modelli di tipo concertativo e partecipativo rappresenti una condizione fondamentale per perseguire gli obiettivi di sviluppo, competitività e valorizzazione delle risorse umane.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Le parti, nella stesura del presente titolo, hanno fatto riferimento al protocollo di Gruppo sulle relazioni sindacali ed hanno, per quanto oggetto di CCI, sviluppato titoli ed argomenti coerentemente con quanto previsto.
Ulteriore riferimento rimane il Protocollo sul Piano Industriale del 28 settembre 2018.

Art. 1
Finalità e principi

In coerenza con la premessa le parti condividono che la missione di Coop Centro Italia di tutela della salute e convenienza dei soci e di qualità del lavoro, rappresenta il principio di riferimento sui cui basare il sistema delle relazioni ed attiveranno momenti di confronto a vari livelli per il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- il consolidamento e lo sviluppo sul territorio della rete di vendita della Cooperativa;
- la ristrutturazione e l'innovazione della rete esistente;
- il miglioramento della qualità del servizio verso i soci e i clienti;
- la salvaguardia dell'occupazione;
- il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e delle condizioni del lavoro.

Le parti concordano che il mantenimento e lo sviluppo di quote di mercato, da conseguire attraverso l'attuazione del Piano Industriale, rimane la condizione necessaria per preservare la competitività della Cooperativa e condividono che la partecipazione reale dei lavoratori sia una condizione indispensabile per il raggiungimento delle finalità della Cooperativa da realizzarsi attraverso momenti di confronto con i lavoratori e le Rappresentanze Sindacali.

Art. 2
Sistema delle relazioni

Le parti intendono articolare e rafforzare il sistema delle relazioni sindacali nella reciproca valorizzazione e riconoscimento, in armonia con le previsioni di legge e del CCNL.

Le parti concordano che la stipula del Contratto Integrativo e la condivisione di un sistema di relazioni rappresenta occasione di convergenza politica e reale sullo sviluppo della Cooperativa e che il coinvolgimento e la partecipazione delle OO.SS. e dei lavoratori rappresenta un elemento imprescindibile.
A fronte di questa condivisione le parti intendono strutturare il sistema delle relazioni affinché si realizzi un confronto nei momenti più significativi della vita della

Cooperativa e per consentire un contributo delle rappresentanze dei lavoratori sia sugli indirizzi strategici che sulle politiche di Coop Centro Italia.

Le parti inoltre, con la stesura del presente articolo, intendono favorire momenti e strumenti di informazione e confronto per semplificare processi ed ottimizzare tempi nei rapporti sia tra le parti che tra le stesse rappresentanze dei lavoratori.

In tal senso le parti convengono che il sistema di relazioni sindacali è necessario al fine di sostenere un impegno congiunto che tenga conto delle evoluzioni in atto nella grande distribuzione e della necessità e disponibilità delle parti a confrontarsi sulla complessità del mercato, nel comune intento di valorizzare la competitività e la distintività della Cooperativa.

Al riguardo le parti condividono di articolare il sistema delle relazioni come di seguito specificato:

a. Confronto strategico

Le parti, nella comune consapevolezza dell'importante ruolo svolto dalla Cooperativa in tema di socialità, solidarietà, politiche occupazionali e di sviluppo economico del territorio concordano che quanto condiviso nel "Protocollo sulle relazioni sindacali del 23 luglio 2020" rappresenta il riferimento e l'occasione per un preventivo e tempestivo confronto tra le parti sui programmi strategici e sulle politiche aziendali più rilevanti.

Le occasioni stabilite dal protocollo comportano una vista di Gruppo completa sulle problematiche connesse a quanto sopra riportato e se conseguito possa rafforzare il legame tra la Cooperativa, il territorio ed il mondo del lavoro e le sue Rappresentanze sindacali Nazionali, Territoriali ed Aziendali.

In particolare, fermo restando l'autonomia delle parti, esse condividono pertanto che su tematiche ritenute strategiche per la vita dell'impresa e delle imprese nonché del ruolo e contributo che le OO.SS. possono apportare, di previlegiare il confronto a livello di Gruppo su contenuti e con le modalità previste nel Protocollo stesso.

Si condivide comunque che, se ritenuto necessario, sulle tematiche introdotte affrontate come Gruppo e ritenute strategiche, potranno essere richiesti ed attivati momenti specifici di confronto che per la loro complessità e specificità sono essenzialmente riconducibili alla CCI.
Su tali problematiche può essere richiesto il contributo sia delle stesse OO.SS. Nazionali che degli enti datoriali di rappresentanza (ANCC, Lega delle Cooperative).

b. Argomenti di informazione e confronto a livello aziendale

Coop Centro Italia comunicherà alle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori e alle OO.SS. Provinciali firmatarie del presente Accordo, in un apposito incontro da tenersi di norma entro il 30 giugno di ogni anno, le informazioni previste dal CCNL che saranno a loro volta integrate dalle materie di seguito riportate:

1. bilancio aziendale dell'esercizio precedente;
2. bilancio preventivo dell'esercizio corrente;
3. situazione, articolazione e sviluppi dell'occupazione unitamente alle specifiche degli istituti contrattuali utilizzati per migliorare l'orario di lavoro dei lavoratori con contratto part – time;
4. principi e piani di formazione del personale;
5. consuntivo costo del lavoro, con specifiche articolazioni e incidenza di questo sulle vendite;
6. funzionigramma ed organigramma aziendale;
7. periodi di applicazione della flessibilità oraria;
8. piano delle aperture domenicali;
9. lavoro agile (Smart Working);
10. informazioni sulla sicurezza dei lavoratori;
11. salario variabile.

In armonia con le previsioni del CCNL e sulle materie di cui sopra inerenti ai diritti di informazione, in presenza di necessità di approfondimento le parti si impegnano ad attivare l'apertura di fasi di confronto.

c. Argomenti di informazione e confronto a livello di unità produttiva

Per implementare una concreta organizzazione partecipata da tutti i dipendenti diviene necessario lo sviluppo di un costante e positivo confronto con le Rappresentanze dei lavoratori, anche a livello di singola unità produttiva.

Coerentemente con i principi sopra espressi, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori e comunque ogni sei mesi, in modo propedeutico a sviluppare i necessari approfondimenti, saranno fornite informazioni sull'andamento dell'unità produttiva ed in particolare su:

1. andamento dell'unità produttiva;

2. problematiche connesse all'organizzazione del lavoro, distribuzione degli orari di lavoro, rotazione delle mansioni, orari ed applicazione dell'accordo sulla flessibilità oraria;
3. ricorso al lavoro supplementare e straordinario;
4. piano delle domeniche (anche in riferimento al periodo natalizio)
5. situazione occupazionale e tipologie contrattuali;
6. programmi e modalità di godimento delle ferie e permessi;
7. problematiche connesse agli inquadramenti professionali;
8. impiego dei lavoratori in breve trasferta;
9. trasformazioni dei contratti di lavoro a tempo parziale;
10. piani di sicurezza sul lavoro;
11. sorveglianza patrimonio e sicurezza interna.

Si precisa che il piano delle aperture domenicali sarà fornito entro il mese di febbraio dell'esercizio.

La Cooperativa inoltre, sulla base normativa vigente, trasmetterà tempestivamente le eventuali integrazioni che diverranno parte integrante del piano.

Gli argomenti sopra descritti a livello d'ogni singola unità produttiva saranno oggetto di informazione e confronto.

Si conviene che tali momenti, sostenuti da un adeguato e preventivo livello di informazione, dovranno divenire l'occasione per dirimere e prevenire eventuali momenti di criticità, ed altresì dovranno essere propedeutici per la ricerca di soluzioni condivise; potranno inoltre rappresentare un iniziale approfondimento per un'eventuale ed ulteriore fase di confronto da tenersi a livello aziendale.

Art. 3
Comportamenti e riservatezza

L'uso di tali informazioni avverrà nel rispetto e secondo le previsioni dell'Art. 5 comma 2 del CCNL nonché delle vigenti normative in materia di privacy e riservatezza.

Art. 4
Organismi rappresentativi dei lavoratori

Le parti, al fine di facilitare il sistema di relazioni sindacali, condividono e confermano la costituzione del Coordinamento Sindacale Aziendale come espressione delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori che opererà unitamente alle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNL. Il Coordinamento, composto da un numero massimo di 16 RSU, provvederà a nominare, al suo interno, il proprio Coordinatore.

Le parti convengono che, per consentire la necessaria agibilità all'organismo costituito, saranno riconosciute ore, sotto forma di permesso retribuito aggiuntivo ai normali permessi sindacali previsti dalle normative di legge e contrattuali in vigore. Potrà essere invitata alle riunioni, previo accordo tra le parti, una rappresentanza dei RLS, qualora all'ordine del giorno del Coordinamento ci siano temi inerenti la sicurezza sul lavoro.

Art. 5
Strumenti di comunicazione

La Cooperativa si impegna a favorire l'accesso alla comunicazione tra le Organizzazioni Sindacali, il Coordinamento e le RSU tutelando la riservatezza del flusso delle informazioni.

Art. 6
Spazi

In armonia con le previsioni di legge e di contratto, nonché per consentire alle Rappresentanze dei lavoratori la necessaria agibilità nell'esercizio delle proprie funzioni, nelle unità produttive con almeno 180 dipendenti le Rappresentanze Sindacali usufruiranno di un idoneo locale comune.

TITOLO III
PARI OPPORTUNITÀ, ETICA E CULTURA DEL VALORE

Art. 1
Pari opportunità

Le parti dichiarano la disponibilità reciproca ad analizzare congiuntamente le eventuali elaborazioni e proposte della sezione della Commissione Paritetica Nazionale, prevista dall'Art. 12 del CCNL, relativa ad azioni positive volte a concretizzare le Pari Opportunità. Convengono altresì, per cogliere gli obiettivi della Legge 125 del 1991, di mantenere la Commissione Aziendale Paritetica per le Pari Opportunità, composta da sei (6) rappresentanti nominati 3 (tre) da Coop Centro Italia e 3 (tre) nominati fra i Rappresentanti Sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente Accordo. La commissione avrà fra l'altro i seguenti compiti:

1. promuovere iniziative a favore della crescita professionale delle lavoratrici dipendenti, da realizzare senza pregiudiziale alcuna con riferimento al sesso, all' orientamento sessuale o religioso.

2. esaminare progetti di formazione tendenti a favorire un riequilibrio della presenza delle lavoratrici nei livelli medio alti all'interno dei vari settori aziendali.

Art. 2
Etica e cultura del valore

Le parti si impegnano a promuovere momenti di confronto finalizzati alla volontaria trattazione dei temi legati alle questioni etiche e di comportamento in ambito lavorativo.

Con la comune volontà di portare un reale contributo alla diffusione di una cultura del valore e allo sviluppo di una politica attiva contro le azioni lesive della dignità della persona, fra cui le molestie nei luoghi di lavoro e la discriminazione razziale o di genere, i confronti tenderanno all'individuazione delle linee guida atte a promuovere possibili azioni positive in tema di condotta interna e di salvaguardia della sfera individuale della persona.

TITOLO IV
SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DEL PATRIMONIO

Art. 1
Applicazione D.Lgs. 81/08

Premesso che la sicurezza sul lavoro rappresenta un valore indissolubile di riferimento ed un obiettivo da perseguire con costanza, le parti si danno reciproco atto dell'impegno a proseguire nella predisposizione di strumenti, agibilità ed atti che consentano l'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 in materia di nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (in seguito nominati RLS) di cui si conferma la differenza di ruolo e di modalità operative rispetto alle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori.

In considerazione della distribuzione territoriale e della dimensione dei punti di vendita di Coop Centro Italia le parti confermano che i RLS saranno così dislocati:

N.	Rappresentanti	Punti vendita/zona
1.	n.1 RLS	Chianciano/Chiusi/Sarteano/Acquaviva
2.	n.1 RLS	Iper Collestrada
3.	n.1 RLS	Sinalunga/Torrita
4.	n.1 RLS	Castiglion F.no/Camucia/Monte San Savino/Bibbiena/Terranuova/Subbiano/Foiano
5.	n.1 RLS	Bastia/S.Maria degli Angeli/Ponte S. Giovanni
6.	n.1 RLS	Foligno/Spoleto/S. Giovanni di Baiano
7.	n.1 RLS	Taverne/Monteroni/Buonconvento/Asciano
8.	n.1 RLS	Serre/Rapolano/Montalcino/San Quirico/Torrenieri
9.	n.1 RLS	San Miniato/Rosia/San Rocco
10.	n.1 RLS	Castellina in Chianti/Castellina Scalo/Radda/San Gimignano
11.	n.1 RLS	Orvieto
12.	n.1 RLS	Marsciano/Todi
13.	n.1 RLS	Sede
14.	n.1 RLS	Città di Castello/Umbertide
15.	n.1 RLS	Magazzino Generi Vari
16.	n.1 RLS	Gubbio/Gualdo Tadino
17.	n.1 RLS	Cortonese/Elce/Fontivegge/Le Delizie/San Sisto/Madonna Alta
18.	n.1 RLS	Rieti Futura/Rieti I Cubi/Passo Corese/Montopoli
19.	n.1 RLS	Scoppito/Bazzano/Torrione/Sulmona
20.	n.1 RLS	Castiglione del Lago/Magione/Ellera
21.	n.1 RLS	Iper Terni/Terni Fontana di Polo

1. Le parti si danno reciprocamente atto che l'individuazione operata, per punti vendita distinti così come sopra indicati, non costituisce individuazione di altrettante unità produttive e che i RLS a nessun effetto sono paragonabili ai Rappresentanti territoriali e/o di sito produttivo previsti per le aziende di piccole dimensioni e di comparto.

2. In caso di necessità di sostituzione o integrazione di RLS le OO.SS. e le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori si impegnano a comunicarlo al Delegato del Datore di lavoro di Coop Centro Italia ed a provvedere tempestivamente alla sostituzione.

3. Ai RLS per svolgere le funzioni strettamente attinenti al ruolo saranno riconosciuti permessi retribuiti così come previsto dal punto 5.2 dell'Accordo Interconfederale del 5/10/1995.

4. Con riferimento alle attribuzioni del RLS si rimanda alla disciplina legale contenuta nell'art. 50 del D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e/o integrazioni.

5. Gli eventuali spostamenti per le visite tra punto vendita e punto vendita delle zone di competenza, saranno a carico della Cooperativa con le modalità previste dall'Accordo vigente riguardante brevi trasferte e missioni.

Nota a verbale

Si conviene che la dotazione dei lavoratori di idoneo vestiario protettivo per lo svolgimento dell'attività lavorativa sia materia di definizione nel confronto tra la Cooperativa ed i RLS.

Con riferimento all'art. 18 comma 1 lett. D del D.Lgs. 81/08, si precisa che l'abbigliamento e i dispositivi di protezione individuale (DPI) verranno consegnati "a consumo".

Art. 2
Impianti di controllo a distanza

Le parti convengono sulla possibilità d'installazione da parte della Cooperativa di impianti per il controllo a distanza.

Tali impianti, in armonia e nel pieno rispetto delle previsioni contrattuali e di legge, in particolare dell'art. 4 della Legge 300/70 così come modificato dal D.Lgs. 151/15, saranno finalizzati alla tutela del patrimonio, delle strutture ed attrezzature, per reati contro le cose e/o le persone, per aumentare il livello di sicurezza interna dei lavoratori, dei soci e consumatori della Cooperativa ed in genere di tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali o di lavoro con Coop Centro Italia.

L'installazione, il posizionamento, il funzionamento ed eventuali innovazioni di tali impianti saranno preventivamente portati a conoscenza delle RSU o delle RSA di ogni unità produttiva e/o locale.

Laddove la RSU o RSA non sia presente, la Cooperativa provvederà a darne informazione e dettaglio tecnico al Coordinamento Sindacale Aziendale.

Le modalità d'uso degli impianti e di effettuazione dei controlli a distanza saranno portati a conoscenza dei lavoratori anche attraverso le apposite informative.

La Cooperativa, ad integrazione di quanto fin ora realizzato, si impegna ad attivare il confronto con le RSU di unità produttiva al fine di verificare la coerenza con le previsioni del presente articolo.

TITOLO V
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 1
Premessa

Le parti, nella comune consapevolezza che il processo di sviluppo di Coop Centro Italia, per la complessità legata alla sua evoluzione, comporterà la necessaria applicazione o la sperimentazione di nuovi moduli organizzativi che siano coerenti e funzionali al raggiungimento degli obiettivi della Cooperativa, convengono che l'evoluzione dei modelli di organizzazione del lavoro potrà raggiungere importanti risultati attraverso il positivo contributo di tutti i lavoratori e delle loro rappresentanze, attuando quanto previsto dal presente integrativo ai diversi livelli di informazione e confronto sindacale.

In armonia con quanto sopra, le parti hanno pertanto inteso con la definizione contrattuale del presente Accordo stabilire i principi, gli indirizzi e le modalità per attuare moduli organizzativi coerenti agli obiettivi definiti dalla Direzione Aziendale e concordano che l'obiettivo di migliorare il servizio al consumatore e garantirne la sua tutela può essere raggiunto e migliorato mantenendo elevato il livello di efficienza, flessibilità e competitività della Cooperativa. In quest'ambito, diviene insostituibile il ruolo dei dipendenti ed il loro reale coinvolgimento nel processo produttivo.

Viene altresì condiviso il principio che l'organizzazione del lavoro dovrà ricercare il miglioramento delle condizioni complessive di lavoro che consentano, nell'espletamento delle mansioni assegnate ai lavoratori, equità negli impieghi, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive oltre che la possibilità per i dipendenti di accrescere le proprie conoscenze e capacità professionali.

Per sviluppare una concreta organizzazione del lavoro "condivisa" e partecipata da tutti i dipendenti, diviene necessario lo sviluppo di un costante e positivo confronto con le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori, anche a livello di singola unità produttiva, come definito dal precedente punto in materia di sistema di relazioni sindacali a punto di vendita, per favorire momenti di partecipazione dei lavoratori, finalizzati alla sperimentazione di innovazioni organizzative e produttive.

Coerentemente con quanto sopra e per favorire il raggiungimento degli obiettivi concordati, le parti manifestano l'impegno reciproco ad operare a livello di unità produttiva per lo sviluppo di un sistema di relazioni sindacali basato sulla informazione e sulla preventiva consultazione, per attivare un confronto che sia propedeutico ad attuare moduli organizzativi compatibili con i servizi e le tipologie di vendita della Cooperativa.

Le parti concordano che i momenti di lavoro congiunto, per problematiche connesse all'organizzazione del lavoro di cui sopra, devono divenire l'occasione per dirimere e prevenire momenti di criticità, nonché la ricerca di soluzioni coerenti agli scopi aziendali e ai principi contrattuali e/o che siano altresì preventivo approfondimento dell'eventuale confronto da tenersi in sede aziendale.

TITOLO VI
ORARIO DI LAVORO

Art. 1
Disciplina comune dell'orario di lavoro

La distribuzione degli orari di lavoro sarà fissata in relazione alle necessità tecnico-organizzative e produttive, tenendo conto delle peculiarità nelle diverse unità di vendita, nella sede e nel magazzino, in armonia con il CCNL e secondo i criteri definiti e condivisi nel presente titolo.

La Cooperativa, previo confronto con le RSU, si impegna a ricercare soluzioni organizzative che consentano:

- il contenimento del numero dei turni di lavoro "spezzati";
- il contenimento della fascia oraria giornaliera;
- l'applicazione di fasce orarie differenziate;
- forme compensative di orario di lavoro;
- l'utilizzo di riposi e permessi individuali.

L'orario contrattuale di lavoro è fissato per la generalità dei lavoratori occupati a tempo pieno in:

- 38 ore settimanali;
- 40 ore settimanali per i lavoratori assunti successivamente al 22/12/2011, come previsto dal CCNL in vigore.

Il lavoro straordinario, con eccezione dei periodi di flessibilità oraria, decorrerà dal superamento dell'orario contrattuale di lavoro precisato nel comma precedente.

I permessi di riduzione dell'orario di lavoro sono stabiliti in:

- n° 32 ore annuali per i lavoratori occupati con contratto di riferimento a 38 ore;
- come da previsione del CCNL vigente per i lavoratori con contratto di riferimento a 40 ore.

I permessi individuali dell'orario di lavoro saranno goduti in misura non inferiore alla mezza giornata ad eccezione di modalità convenute con il lavoratore per il godimento ad ore.

Il divisore orario viene fissato a 165 ore per i lavoratori con contratto di riferimento a 38 ore e 168 ore per i lavoratori con contratto di riferimento a 40 ore, come da CCNL in vigore.

La fascia oraria giornaliera massima viene fissata in n° 12 ore.

L'orario giornaliero sarà attuato con elasticità al fine di consentire a tutti i lavoratori di usufruire di una pausa lavorativa volontaria di 15 minuti consecutivi da recuperare nella giornata.
Tale pausa sarà programmata compatibilmente con le esigenze organizzative dell'unità operativa ove il lavoratore è impiegato; di norma la pausa non sarà goduta alla prima o all'ultima ora del turno di lavoro.
La pausa di 15 minuti si intende giornaliera anche in presenza di turno "spezzato".

I lavoratori che non sono interessati al godimento della pausa dovranno comunicarlo alla Cooperativa per iscritto entro il 31 dicembre, con validità dall'annualità successiva, fatto salvo il caso di rientro al lavoro in corso d'anno per maternità, congedo straordinario, malattia e infortunio superiore a 90 giorni.
Nel caso di turno unico giornaliero superiore alle 6 ore la pausa non retribuita di 10 minuti è obbligatoria e quindi non rinunciabile.
Per il Magazzino la modalità di fruizione della pausa sarà oggetto di verifica con le RSU.

Art. 2
Rilevazione delle presenze

Tutti i lavoratori sono tenuti a rilevare la propria presenza nel posto di lavoro mediante l'utilizzo del badge magnetico assegnato.

Tutti i lavoratori sono tenuti a rispettare l'orario di lavoro individuato dalla Cooperativa; all'ora stabilita per l'inizio dell'attività lavorativa, il lavoratore è tenuto a presentarsi presso la propria postazione di lavoro, pronto per iniziare l'attività.

Sono tenuti a rilevare la propria presenza giornaliera mediante 1 sola timbratura:

- Per la rete Super il Capo Negozio, il Capo Reparto con compiti di collaborazione con il Capo Negozio;
- Per la rete Iper i lavoratori inquadrati nel livello Quadro, 1° e 2°;
- Per la Sede i lavoratori inquadrati nel livello Quadro, 1° e 2° ed eventuali casi individuali per effetto delle particolari modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- Per il Magazzino i lavoratori inquadrati nel livello Quadro, 1°, 2°.

Tutti i lavoratori non ricompresi nell'elencazione di cui sopra sono tenuti a rilevare la propria presenza mediante timbratura dell'orario di lavoro in entrata ed in uscita.

Non è prevista nessuna timbratura per la pausa non retribuita dei 15 minuti.

Fermo restando che l'orario di lavoro è quello contrattualmente stabilito, le parti si danno atto che, ai soli fini amministrativi, si prevede una tolleranza di eventuali ritardi

in entrata nei limiti di 5 minuti, purché isolati e non ripetuti; si prevede altresì che le timbrature effettuate nei limiti dei 12 minuti precedenti l'inizio dell'attività lavorativa o 12 minuti successivi all'orario di uscita siano considerate come avvenute durante l'orario di lavoro.

Resta inteso che il lavoro supplementare e straordinario, per essere svolto, deve essere autorizzato e motivato.

Art. 3
Lavoro a turni

In attuazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n.66/2003 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dell'Art. 116 del CCNL le parti convengono che le finalità espresse a livello normativo e contrattuale, e qui integralmente richiamate, costituiscano il quadro dei principi di riferimento nella definizione delle diverse articolazioni legate agli orari di lavoro.

Si conviene che l'orario di lavoro per le unità operative dei punti vendita e del magazzino, nel rispetto delle previsioni atte a salvaguardare la sicurezza e la salute psico-fisica dei lavoratori, possa essere organizzato in turni di servizio unici o "spezzati" articolati su fasce differenziate (mattina, sera e notte).

I turni di lavoro avranno carattere giornaliero e potranno succedersi in modo non necessariamente continuo e/o rotativo.

A questo proposito le parti convengono che ogni avvicendamento di diversa articolazione giornaliera dell'orario, anche all'interno della stessa settimana lavorativa, fra la conclusione del lavoro serale e la ripresa del lavoro il giorno successivo, configuri un cambio del turno di lavoro.

La Cooperativa definisce i turni di lavoro in modo rispondente alle specifiche necessità di organizzazione del lavoro in ogni unità operativa.

Le parti convengono che l'applicazione dei contenuti di cui al presente articolo avvenga nella comune determinazione di garantire al lavoratore un periodo di riposo adeguato, destinato al recupero psico-fisico, nel pieno rispetto delle previsioni dell'Art. 130 del CCNL.

Le parti convengono che eventuali situazioni specifiche potranno essere oggetto di ulteriore approfondimento ed accordo.

Art. 4
Riposo giornaliero

Fermo restando quanto disposto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dall'art. 41, comma 4, del D.l. n. 112/2008 convertito dalla legge n.133/2008, le parti convengono che il riposo giornaliero frazionato previsto dall'art. 130, comma 3, del vigente CCNL in presenza di prestazioni lavorative svolte in caso di cambio turno, non sia comunque inferiore alle 9 ore consecutive.

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003 e dell'art. 130, comma 2, del vigente CCNL, le parti concordano che per eventi straordinari e/o non prevedibili, per i quali sarà comunque assicurata la tempestiva informazione alla RSU, riguardanti attività non gravose e/o reiterate, il termine di 9 ore potrà essere eccezionalmente derogato, in presenza, ad esempio di:

a) inventari;
b) assemblee con il personale svolte al di fuori dell'orario di esercizio delle unità produttive;
c) allestimenti in fase di avvio di nuove attività;
d) ristrutturazioni presso unità operative;
e) interventi straordinari di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti e attrezzature;
f) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza

Resta convenuto che in tutte le ipotesi di cui sopra saranno ricercate soluzioni organizzative che mantengano carichi di lavoro equilibrati.

Fermo restando il diritto del lavoratore ad un periodo di riposo di almeno 24 ore ogni 7 giorni, le parti convengono che tale riposo debba essere concesso comunque non oltre 10 giorni di attività lavorativa consecutiva.

Art. 5
Orario di lavoro, distribuzione degli orari di lavoro per i dipendenti di supermercati ed ipermercati

Fermo restando le determinazioni di cui all'Art. 1, nel rispetto delle caratteristiche delle attività nei punti vendita, le parti convengono di fissare i seguenti indirizzi:

1. La distribuzione dell'orario di lavoro contrattuale nelle unità di vendita sarà programmata con previsione settimanale dal Capo Negozio o loro delegati, valutate anche le eventuali necessità individuali presentate, e sarà comunicata di norma il venerdì antecedente la settimana di riferimento, possibilmente entro le ore 16,00.

2. Nell'ambito dell'orario di lavoro settimanale contrattualmente previsto, l'orario giornaliero ordinario a seguito di imprevedibili e non programmabili necessità tecnico organizzative e produttive e/o sulla base di specifiche e motivate necessità individuali dei dipendenti, potrà essere articolato con forme di superamento e/o minore prestazione con la previsione di forme compensative e/o di recupero dell'orario di lavoro, nell'ambito della settimana ed entro i limiti complessivi delle ore contrattuali settimanali.

3. Nella distribuzione degli orari di lavoro saranno assicurate di norma tre mezze giornate di riposo con eccezione di particolari esigenze organizzative, che saranno oggetto di confronto con le RSU, nonché con eccezione delle settimane in cui si registrano giorni di chiusura per festività infrasettimanale.

4. I turni di lavoro unici non potranno essere superiori alle sette ore e quindici minuti (comprensivi della pausa non retribuita) ed inferiori alle quattro ore e quindici minuti (comprensivi di pausa non retribuita) salvo nei supermercati ove l'orario di apertura pomeridiano sia inferiore; in tal caso il turno minimo pomeridiano potrà essere pari all'orario di apertura.
   Eventuali deroghe al presente punto potranno essere effettuate previo accordo tra le parti.

5. La fascia oraria giornaliera non potrà essere superiore alle dodici ore salvo i casi di impegno lavorativo in presenza di:
   - inventari semestrali,
   - ristrutturazioni,
   - nuove aperture,
   - assemblee con il personale svolte al di fuori dell'orario di esercizio delle unità produttive

6. In caso di turno spezzato la prestazione lavorativa giornaliera complessiva non potrà superare le nove ore e quindici minuti (comprensiva di pausa non retribuita), con eccezione di eventi straordinari elencati al punto 5, per i quali sarà assicurata preventiva informazione alle RSU. L'orario minimo non sarà inferiore alle tre ore e quindici minuti (comprensivo di pausa non retribuita). In presenza di particolari situazioni organizzative e ove ciò sia funzionale al regolare svolgimento delle attività produttive, o su richiesta del lavoratore, si potranno stabilire turni minimi di 2 ore e quindici minuti (comprensivi di pausa non retribuita).

7. In occasione della pianificazione degli orari di lavoro settimanali dei lavoratori a tempo pieno e dei Part Time flessibili ed in presenza di festività infrasettimanali e/o assenze già programmate per l'intera giornata, il peso orario

di tali giornate sarà calcolato dividendo le ore contrattuali per i giorni teorici lavorabili nella settimana di riferimento.

Art. 6
Orario di lavoro, distribuzione degli orari di lavoro per i dipendenti del magazzino

Fermo restando le determinazioni di cui all'Art. 1, nel rispetto delle caratteristiche delle attività del magazzino e ai fini di un corretto servizio ai punti di vendita e alle Cooperative associate, le parti convengono di fissare i seguenti indirizzi:

1. La distribuzione dell'orario di lavoro contrattuale sarà programmata dal Responsabile o suo delegato, valutate anche le necessità individuali presentate, con previsione settimanale e sarà comunicata di norma il venerdì antecedente la settimana di riferimento.

2. Nell'ambito dell'orario di lavoro settimanale contrattualmente previsto, l'orario giornaliero ordinario, a seguito di imprevedibili necessità tecnico organizzative e produttive e/o sulla base di specifiche e motivate necessità individuali dei dipendenti, sarà articolato con forme di superamento e/o minore prestazione con la previsione di forme compensative e/o di recupero dell'orario di lavoro, nell'ambito della settimana ed entro i limiti complessivi delle ore contrattuali settimanali.

3. In caso di turno spezzato la prestazione lavorativa giornaliera di norma non potrà superare le nove ore con eccezione di eventi straordinari (es. inventari semestrali, ristrutturazioni, nuove aperture) per i quali sarà assicurata la preventiva informazione alle RSU.

4. In occasione della pianificazione degli orari di lavoro settimanali dei lavoratori a tempo pieno e dei Part Time flessibili ed in presenza di festività infrasettimanali e/o assenze già programmate per l'intera giornata, il peso orario di tali giornate sarà calcolato dividendo le ore contrattuali per i giorni teorici lavorabili nella settimana di riferimento.

Art. 7
Orario di lavoro, distribuzione degli orari di lavoro per i dipendenti della Sede

Fermo restando le determinazioni di cui all'Art. 1, nel rispetto delle caratteristiche delle attività della Sede, le parti individuano nell'applicazione di forme di elasticità e compensative degli orari di lavoro nell'arco della settimana, gli strumenti che consentono sia il contenimento della fascia oraria che l'articolazione di orari per il

presidio degli uffici, rispondenti alle necessità tecniche ed organizzative della Cooperativa.
Per la distribuzione degli orari di lavoro si conviene quanto segue:

1. L'orario settimanale di lavoro, comprensivo della pausa obbligatoria da recuperare a fine giornata, per la generalità dei lavoratori della Sede è così fissato:

   Lavoratori a 38 ore

Giorno		Mattino		Pomeriggio	
Dal	Al	Entrata	uscita	entrata	uscita
Lunedì		8:30	13:00	13:40	17:05
Martedì	Venerdì	8:30	13:00	13:40	17:00

   Lavoratori a 40 ore

Giorno		Mattino		Pomeriggio	
Dal	Al	Entrata	uscita	entrata	uscita
Lunedì	Venerdì	8:30	13:00	13:40	17:25

2. Fermo restando l'orario giornaliero stabilito, la Cooperativa, sulla base di rilevate esigenze potrà attivare una articolazione degli orari che prevedano, attraverso l'applicazione di forme di elasticità oraria, il prolungamento di una ora della fascia oraria prevista per la generalità dei lavoratori.

3. Il Responsabile, sentite le esigenze dei lavoratori e per consentire ai lavoratori residenti in località limitrofe di raggiungere la propria residenza per il pranzo, potrà prolungare fino a 30 minuti la pausa pranzo. In questi casi l'orario di uscita sarà prorogato dello stesso tempo di prolungamento della pausa.

4. Per ulteriori necessità di estendere il lavoro su sei giorni, fatto salvo cause imprevedibili e di forza maggiore, la Cooperativa si impegna ad un preventivo confronto con le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori.

5. In occasione della pianificazione degli orari di lavoro settimanali dei lavoratori a tempo pieno e dei Part Time flessibili ed in presenza di festività infrasettimanali e/o assenze già programmate per l'intera giornata, il peso orario di tali giornate sarà calcolato dividendo le ore contrattuali per i giorni teorici lavorabili nella settimana di riferimento.

Art. 8
Flessibilità dell'orario di lavoro

Fermo restando quanto previsto dal CCNL all'Art. 117, in ogni esercizio ciascun dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno di ogni unità operativa della Cooperativa potrà prestare attività lavorativa ordinaria con superamento dell'orario contrattuale settimanale di lavoro per un numero massimo di 22 settimane e per un totale di n. 44 ore complessive.

Pertanto durante le settimane in cui è prevista la flessibilità potranno essere prestate ore lavorative ordinarie in eccedenza al normale orario di lavoro sino a 2 ore settimanali.

La programmazione del superamento dell'orario contrattuale settimanale di lavoro sarà attuata in armonia con quanto previsto dalla normativa del CCNL sulla materia e dal presente accordo aziendale.

Per ogni mese di applicazione del programma di flessibilità, le prestazioni lavorative in eccedenza al normale orario di lavoro programmate nelle modalità stabilite, dovranno essere articolate in modo da evitare che ogni lavoratore svolga le prestazioni in flessibilità oraria in modo continuativo per oltre tre settimane.

Le ore prestate in eccedenza nei periodi e nei limiti stabiliti non costituiscono lavoro straordinario e saranno recuperate dai lavoratori attraverso il godimento di permessi aggiuntivi di riduzione dell'orario di lavoro che verranno usufruiti con le modalità previste dal CCNL sulla materia.

Si stabilisce che le ore di permesso da recuperare potranno essere cumulate e di norma recuperate con periodi di godimento non inferiori alle ore del turno di riposo salvo gli eventuali residui che saranno recuperati per l'esatta corrispondenza.

Nei periodi in cui è prevista la prestazione lavorativa in eccedenza al normale orario lo straordinario decorrerà dal superamento dell'orario contrattuale stabilito dal programma di flessibilità.

Si conviene che, di norma, le ore prestate in eccedenza nel primo semestre saranno recuperate entro il 31/12, mentre quelle svolte nel secondo semestre entro il 30/06 dell'anno successivo.

La Cooperativa evidenzierà nella busta paga del mese di riferimento le ore prestate in eccedenza, le ore recuperate ed il montante residuo delle ore da recuperare.

Le settimane saranno previste sino ad un massimo di 10 nel primo semestre e 12 nel secondo semestre.

La situazione delle ore svolte in eccedenza e l'attuazione dei recuperi saranno oggetto di verifica negli incontri che le parti attiveranno durante l'esercizio.

Per la definizione della retribuzione oraria i divisori rimangono invariati anche per i periodi in cui è prevista la flessibilità.

I contenuti del presente articolo si applicano soltanto ai lavoratori con orario a tempo pieno con livello di inquadramento fino al 3°, ad esclusione quindi dei lavoratori inquadrati al livello Q, 1° e 2°.

La Cooperativa si impegna ad accompagnare la comunicazione alle RSU con le informazioni circa gli obiettivi organizzativi e di qualità del servizio che si intendono cogliere con l'applicazione del titolo sulla flessibilità, in armonia con quanto previsto al titolo Relazioni Sindacali del vigente Contratto Integrativo.

In considerazione delle particolarità organizzative del magazzino e dell'ipermercato, dei flussi produttivi e delle vendite, fermo restando le opportunità stabilite dal sopra citato accordo, previo confronto con le RSU potranno essere previste modalità di applicazione della flessibilità rispondenti alle esigenze di tali tipologie.

Le ore di flessibilità residue e non recuperate saranno retribuite a tutti gli effetti come orario straordinario, con la maggiorazione del 20% di cui all'art.126 del CCNL. La liquidazione avverrà secondo le modalità previste per i permessi di riduzione dell'orario di lavoro nel mese di giugno per le ore non recuperate relative all'anno precedente, o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 9
Straordinario e Conto Recupero

Sulla base delle previsioni dell'art. 125 del vigente CCNL, su richiesta dei lavoratori e per agevolare il corretto recupero psico-fisico degli stessi, le ore di straordinario e lavoro supplementare dei part-time potranno essere recuperate con riposi compensativi, fermo restando il pagamento della prevista maggiorazione.
Il trattamento potrà essere esteso anche alle ore di lavoro festivo previsto dall'art. 132 comma 1 del vigente CCNL.

Art. 10
Proroga termine liquidazione dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro

Con riferimento all'Art. 115 comma 4 del vigente CCNL il termine per il pagamento dei permessi di riduzione dell'orario di lavoro viene posticipato al 31 dicembre dell'esercizio successivo a quello di maturazione.

Art. 11
Sperimentazione programmazione dell'orario di lavoro su base bi-settimanale

Le parti concordano che la Cooperativa, entro 6 mesi dalla firma del presente Accordo, attiverà in 3 punti vendita una sperimentazione di programmazione dell'orario di lavoro su base bi-settimanale della durata di 4 mesi.

Nell'ambito della sperimentazione si opererà per rendere disponibili ai lavoratori gli orari del periodo entro il venerdì precedente alla prima settimana di riferimento, con cadenza bi-settimanale.

Contestualmente verrà istituita una Commissione Paritetica con il compito di valutare e confrontarsi sui risultati conseguiti dalla sperimentazione e con l'obiettivo di estendere, eventualmente, tale metodologia di programmazione dell'orario ad altri punti vendita.

TITOLO VII
LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

Sulla base di quanto già convenuto in materia di organizzazione del lavoro, tenendo conto della tipologia delle unità operative della Cooperativa, si conviene che il ricorso al contratto di lavoro a tempo parziale rimanga uno degli istituti che, in relazione alla variabilità dei flussi di vendita, consenta di rispondere alle esigenze organizzative e dei lavoratori ed altresì favorire nuova occupazione.

Le parti considerando quanto stabilito per la gestione del mercato del lavoro, con il presente Accordo hanno inteso privilegiare il miglioramento dei rapporti di lavoro, dare risposte positive e concrete e ridurre quanto possibile i rapporti di lavoro precari o di basso reddito.

L'utilizzo dell'istituto del contratto di lavoro a tempo parziale potrà avvenire su base settimanale, mensile, annuale e/o misto in armonia con le norme di legge e di contratto.

Art. 1
Disciplina comune

I contratti di lavoro a tempo parziale settimanale, di norma, salvo particolari necessità tecnico-organizzative e/o nelle previsioni di occupazione successiva ad inserimenti di cui al presente titolo Art. 2 punto c., saranno stipulati con previsione della prestazione lavorativa da 20 a 36 ore.

Per quanto oggetto della distribuzione dell'orario di lavoro dei contratti a tempo parziale su base settimanale si conviene che i turni unici giornalieri non potranno essere superiori alle 7 ore e 15 minuti (comprensivi dell'eventuale pausa non retribuita), mentre i turni unici minimi non potranno essere inferiori alle 4 ore e 15 minuti (comprensivi dell'eventuale pausa non retribuita), salvo:

- richiesta scritta del lavoratore compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Cooperativa;
- presenza di casistiche legate alla sicurezza o a specifiche previsioni di legge;
- turni pomeridiani degli esercizi con orario di apertura inferiore alle 4 ore.

Il lavoro supplementare per i lavoratori a tempo parziale decorre dal superamento dell'orario contrattuale giornaliero.

Le variazioni nella distribuzione settimanale, in assenza di clausola di flessibilità e previa volontarietà delle parti, dovranno risultare da atto scritto.

Le parti convengono che in armonia ed a integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL, previa volontarietà del lavoratore ad effettuarla, potrà essere fatto ricorso al lavoro supplementare, da poter svolgere anche nei giorni in cui non è prevista la prestazione ordinaria che a titolo esemplificativo vengono di seguito elencate:

1) nuove aperture;

2) ristrutturazioni di unità produttive e/o singoli reparti;

3) situazioni di assenza di personale per malattia, infortuni;

momentanea intensificazione dell'attività lavorativa conseguente a festività infrasettimanali, aperture domenicali in deroga e/o sostanziali modifiche temporanee degli afflussi della clientela quali il periodo natalizio, pasquale e feriale;

4) partecipazione a corsi di formazione e/o addestramento professionale;

5) inventari ordinari e straordinari;

6) incremento delle vendite e della attività lavorative in presenza di iniziative commerciali, sociali e/o promozionali.

- **Ipermercati**

Per quanto oggetto della distribuzione dell'orario di lavoro dei contratti a tempo parziale su base settimanale si conviene che nella divisione ipermercato i turni unici giornalieri non potranno essere superiori alle 7 ore e quindici minuti giornaliere (comprensive della pausa non retribuita) mentre i turni unici minimi non potranno essere inferiori alle 3 ore e quindici minuti giornaliere (comprensive della pausa non retribuita).

I contratti di lavoro a tempo parziale con previsione della prestazione lavorativa giornaliera con turno minimo di 3 ore e quindici minuti saranno articolati con previsione della distribuzione non superiore a 5 giorni.

Art. 2
Variazioni contrattuali

In armonia con il CCNL e nel rispetto del presente Contratto Integrativo, le parti si propongono di garantire un'equilibrata ed efficace gestione delle unità operative e produttive, di migliorare le condizioni complessive di lavoro e di innalzare l'orario ordinario, anche attraverso le modalità definite nel presente articolo.

- **Normativa comune**

L'adesione dei lavoratori alle opportunità contrattuali di seguito descritte è volontaria e consensuale tra le parti.

Il lavoratore potrà con preavviso di sette giorni dal termine del mese in corso, pertanto con efficacia dal mese successivo, recedere dalla variazione contrattuale relativa al contratto modulare e ripristinare il precedente regime di orario contrattuale, fermo restando il diritto del lavoratore di tornare alla prestazione originaria dalla settimana successiva.

Nei periodi di lavoro in cui è previsto l'orario di lavoro a 38 o 40 ore (part time misto) sarà applicata la normativa che regola il rapporto di lavoro a tempo pieno per tutti gli aspetti normativi ed economici.

Nei periodi di lavoro in cui è prevista la prestazione a tempo parziale sarà applicata la normativa contrattuale del tempo parziale.

Per quanto attiene l'esposizione sulla busta paga delle ferie spettanti si precisa che verranno riportate le ferie effettivamente maturate al mese di elaborazione al quale valore si aggiunge la proiezione dei mesi a venire calcolata in base al contratto in essere nel mese di elaborazione; l'esposizione delle ferie avverrà in ore.

Per quanto non previsto dal presente titolo si farà riferimento alla normativa vigente del contratto integrativo aziendale, del CCNL e di legge sulla materia.

a. Sostituzione di lavoratori assenti

Si prevede per la lavoratrice/il lavoratore assunta/o con contratto a tempo parziale, sia a tempo determinato che indeterminato, la possibilità di aumentare la quantità delle ore della sua prestazione lavorativa ordinaria fino al tempo pieno, determinata nel contratto sottoscritto al momento dell'assunzione, per periodi di tempo predeterminati e definiti nei casi di:

1) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi la malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, periodi feriali, distacco;

2) sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, sino a concorrenza delle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;

3) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o addestramento.

b. Part Time modulari

I lavoratori a part time, potranno, su base volontaria e sulla base della presente normativa, stipulare accordi individuali di lavoro, predeterminati e definiti nel tempo, in cui si prevedono forme modulari della prestazione lavorativa settimanale.

I moduli contrattuali potranno prevedere prestazioni lavorative settimanali di norma della durata da 20 ore a 36 ore.
La durata predeterminata del contratto modulare sarà concordata tra le parti e sarà compresa tra un minimo di 16 settimane fino ad un massimo di 52 settimane.

I moduli d'orario predeterminati nelle quantità previste dal precedente comma, di norma e fatto salvo specifiche esigenze organizzative, saranno attuati per periodi non inferiori ad un mese.

Tali periodi potranno essere di volta in volta rinnovati a seguito d'accordo tra le parti.

L'utilizzo del part time modulare potrà essere integrato al part time misto ovvero con la previsione di periodi di lavoro a tempo pieno.

L'orario settimanale del part time modulare, non potrà essere inferiore alla prestazione lavorativa settimanale contrattualmente prevista nel contratto individuale.

Si precisa che l'attuale titolo non è riconducibile alle clausole elastiche e flessibile.

c. Lavoratori disagiati

Le parti, in coerenza ed attuazione dei principi espressi nel presente titolo convengono di ricercare ed attivare ipotesi contrattuali, stage, tirocini, in convenzione con ASL, uffici provinciali del lavoro, categorie ed associazioni, per favorire la maturazione di esperienze per un avviamento più stabile nel mondo del lavoro ad appartenenti a categorie disagiate.

Per favorire tali opportunità si prevede la possibilità di impiego a tempo parziale con orari che potranno essere anche inferiori alle 20 settimanali.

d. Lavoratori studenti universitari

Le parti hanno convenuto di inserire elementi contrattuali di accesso al mondo del lavoro per favorire i lavoratori studenti affinché possano rendere compatibile lo svolgimento di attività lavorative al proseguimento del regolare corso di studio universitario fino al conseguimento della Laurea con possibilità di impiego prevalentemente durante il fine settimana.

Potranno quindi essere attivati contratti di lavoro con orario a tempo parziale alle seguenti condizioni:

- PT con orario di lavoro di tipo verticale settimanale
- Prestazione lavorativa compresa tra 8 e 18 ore settimanali

I contratti potranno essere stipulati per periodi di lavoro a tempo determinato nel rispetto delle previsioni di Legge.

Le condizioni per l'instaurazione del rapporto di lavoro saranno:

- Volontarietà delle parti
- Regolare iscrizione a Corsi di Laurea con Sedi Universitarie dislocate su tutto il territorio nazionale

- **Diritto di precedenza**

Le parti convengono che il diritto di precedenza nell'ambito del passaggio da part time a full time e viceversa sarà attivato tenendo conto della data di presentazione della domanda da parte del lavoratore nonché delle esigenze produttive/ professionali.

Le previsioni del presente punto sono esercitabili per la stessa qualifica e mansione, e per le stesse unità produttive e gruppi di unità operative.

Art. 3
Clausole flessibili

Fermo restando le previsioni di cui all'Articolo 109 del CCNL in materia di clausole flessibili, le parti convengono che, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore, ad integrazione delle casistiche previste dal CCNL, potrà recedere temporaneamente dalle clausole flessibili anche in presenza delle sotto indicate previsioni e con le modalità di seguito specificate:

1) assistenza e/o inabilità e/o gravi malattie di familiare entro il primo grado di parentela e dei nonni;

2) esigenze di studio, legate al conseguimento del diploma di scuola media superiore e/o di titolo di laurea anche breve.

Il recesso disciplinato dal presente articolo sarà a tempo determinato, rinnovabile e avrà una durata commisurata alle documentate esigenze che lo originano.

La dichiarazione di sospensione dal patto e la richiesta della sua sospensione, tanto per i casi previsti e disciplinati dal CCNL, quanto per le previsioni del presente articolo 3 del Contratto Integrativo Aziendale, non potranno avvenire prima che siano trascorsi

due mesi dalla data di stipulazione del patto stesso e dovranno essere corredate della necessaria documentazione.

Inoltre, tali dichiarazioni di recesso o sospensione dal patto saranno da comunicarsi in forma scritta tramite raccomandata A/R o raccomandata a mano e accompagnate da un preavviso di quindici giorni in favore del Datore di lavoro.

Le indennità previste per l'applicazione della clausola di flessibilità sono quelle previste dal vigente CCNL nella misura di 120€ annui da corrispondere in quote mensili.

TITOLO VIII
POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Art. 1
Mercato del lavoro e indirizzi occupazionali

Le parti convergono sui principi e sull'impegno della Cooperativa allo sviluppo di politiche occupazionali che dimostrino sensibilità verso le fasce di lavoratori socialmente più deboli.

Le parti, inoltre, fermo restando la salvaguardia della efficienza e competitività ed il contestuale miglioramento del servizio ai soci e ai consumatori, concordano sulla opportunità di una politica occupazionale sempre più stabile.

Si conferma, in armonia con il Protocollo di Gruppo del 28 settembre 2018, che in caso di rivisitazione delle unità operative (a titolo puramente esemplificativo legate ad obiettivi di redditività, efficienza organizzativa, contesto economico/sociale, andamento del fatturato), la Cooperativa si impegna al mantenimento ed alla salvaguardia del perimetro occupazionale. A questo riguardo la Cooperativa attiverà momenti di informazione in coerenza con il sistema delle relazioni sindacali, su cui potranno essere attivati confronti tesi ad individuare modalità ed istituti che favoriscano l'impegno assunto, anche grazie ad intese a riguardo.

Si conviene che, ferma restando la necessità di cogliere per la Cooperativa le opportunità previste dalle vigenti normative di legge e contrattuali e nel contempo di mantenere adeguati livelli aziendali di produttività e flessibilità organizzativa, in ragione degli obiettivi qualitativi ed economici, la Cooperativa si impegna a contenere il ricorso a forme occupazionali che rendano precario il rapporto di lavoro.

La Cooperativa, inoltre, per dare pratica attuazione agli indirizzi della vigente normativa in materia di sicurezza (D.Lgs. 81/08), opererà per l'attribuzione di responsabilità e compiti ai lavoratori, tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza ricercando, altresì, per il personale in forza, nell'ambito delle possibilità organizzative, la valorizzazione del patrimonio professionale conseguito.

Le parti firmatarie del presente accordo convengono su un comune impegno per lo sviluppo di momenti collaborativi ai fini di favorire forme di emancipazione e pari opportunità per tutti i lavoratori ed in particolare per quelli non comunitari e per aumentare la responsabilità sociale delle imprese sul mercato.

Le parti condividono infine che il tema dell'occupazione diviene centrale nei rapporti tra la Cooperativa e le Rappresentanze dei lavoratori, e conseguentemente Coop Centro

Italia, confermando il proprio impegno ad attivarsi per il miglioramento della stabile occupazione, si impegna a fornire nelle occasioni periodiche di incontro le informazioni di diritto su:

- situazione occupazionale;
- quantità e tipologie di assunzioni che prevede di effettuare;
- politiche attivate in tema di salvaguardia delle categorie di lavoratori più deboli.

Inoltre, in un comune spirito di sviluppo negoziale dei temi ed impegni condivisi nonché sugli indirizzi e normative del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le parti hanno affrontato e condiviso nel presente accordo i criteri di gestione di alcuni istituti contrattuali.

Con il comune intento di favorire il senso di appartenenza dei lavoratori alla vita della Cooperativa hanno convenuto e sviluppato forme pattuite degli orari di lavoro con lo scopo di migliorare complessivamente le condizioni di lavoro ed i livelli occupazionali.

Art. 2
Contratti a tempo determinato

Le parti concordano sulla comune volontà di mantenere e rafforzare il metodo di confronto individuato nel titolo Relazioni Sindacali sulle politiche occupazionali e tipologie contrattuali all'interno della Cooperativa e convengono, nel rispetto degli obiettivi di vendita e risultati attesi, sull'opportunità di un contenimento del ricorso ai rapporti di lavoro a tempo determinato al fine di favorire stabilità occupazionale e motivazione delle risorse.

Nel rispetto dei principi fissati nell'Art. 98 del CCNL e nella comune consapevolezza della diversificazione degli elementi che determinano i risultati di vendita della Cooperativa, fortemente influenzati dalle condizioni legate alle caratteristiche dei territori in cui opera, che risentono dei flussi stagionali di clientela in relazione all'interesse turistico del territorio circostante legato alla presenza di città d'arte, stazioni termali, siti di interesse storico e/o naturalistico, manifestazioni a richiamo nazionale e internazionale, le parti hanno inteso individuare la collocazione temporale delle assunzioni a termine riconducibili a quelle attività a carattere stagionale che insistono in determinati e reiterati periodi dell'anno, ai sensi dell'Art. 98, comma 1 punto V del CCNL.

Ciò premesso, le parti convengono che rientrano nelle assunzioni legate ad attività a carattere stagionale i rapporti di lavoro a tempo determinato costituiti in un arco temporale ricompreso tra i 15 giorni antecedenti e i 15 giorni successivi alla Festività Pasquale, tra 1° giugno e il 15 settembre e tra il 1° dicembre e il 6 gennaio di ogni anno, presso tutti i punti di vendita della rete commerciale, la sede ed il magazzino.

Art. 3
Diritto di precedenza

Con il presente articolo, le parti hanno inteso migliorare le previsioni dell'Art. 98 comma 5 del vigente CCNL.

A tal proposito le parti convengono che il diritto di precedenza sarà esercitabile da parte del lavoratore in seguito a periodi di lavoro a tempo determinato con la Cooperativa, non inferiori a 6 mesi anche cumulando più rapporti.

Il diritto di precedenza potrà essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà tramite richiesta scritta da inviare alla Direzione Risorse Umane della Cooperativa entro i termini fissati dal CCNL. Tale diritto si estingue entro 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto.

Per quanto oggetto delle assunzioni effettuate ai sensi dell'Art.2 del presente titolo e dell'Art. 98 comma 6 del CCNL, il diritto di precedenza sarà esercitabile per la stessa qualifica, mansione, medesimo periodo di stagionalità e per le unità operative o gruppi di unità operative (così come definite dai bacini di "Area" per il lavoro domenicale) ove si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

Ad integrazione ed in armonia con le previsioni dell'Art. 98 comma 4 del vigente CCNL si stabilisce che il diritto di precedenza sarà esercitabile dando priorità all'anzianità di servizio maturata. Al riguardo saranno istituite specifiche graduatorie per mansioni e/o qualifiche.

La mancata accettazione della proposta determinerà la decadenza del diritto di precedenza, salvo comprovati e temporanei impedimenti di salute.

Art. 4
Stabilizzazione occupazionale

In armonia con le previsioni normative e contrattuali le parti hanno realizzato una comune intesa definendo altresì i contenuti di deroga demandati alla contrattazione di secondo livello.
Dette previsioni hanno inteso individuare e concordare gli elementi del percorso di stabilizzazione occupazionale che sarà attuato nell'arco di tempo compreso nella vigenza del presente Contratto Integrativo.

Pertanto, fatto salvo la compatibilità organizzativa, l'andamento delle vendite e gli obiettivi fissati, la Cooperativa si impegna ad operare, durante il periodo di tempo sopra indicato, la graduale stabilizzazione dei contratti a termine, tenendo in considerazione anzianità lavorativa e fabbisogni organizzativi e produttivi delle singole unità operative e/o loro gruppi.

In particolar modo, nel periodo di vigenza del presente Contratto Integrativo, verranno stabilizzati nella Rete Vendita i lavoratori a tempo determinato che abbiano maturato una anzianità di servizio, alla data del 31 luglio 2020, pari o superiore a 48 mesi.

La Cooperativa si impegna a garantire un costante confronto sulla tematica riguardante i lavoratori stagionali e, in generale, con contratto di lavoro a tempo determinato. Tale impegno è altresì riconducibile alle previsioni del Titolo II all'art. 2 punto b) relativo agli argomenti di informazioni e confronto sindacale.

Art. 5
Appalti, merchandiser, promoter

La Cooperativa si impegna ad adottare nei confronti dei fornitori che utilizzano i lavoratori atipici (a titolo meramente esemplificativo pulizie, centralino, ecc…), azioni di controllo, anche contrattualmente previste, finalizzate al rispetto delle norme legislative vigenti e/o delle condizioni economico normative loro riservate.

Resta inteso che Coop Centro Italia non eserciterà alcun potere direttivo e/o disciplinare nei confronti dei lavoratori suddetti.

La Cooperativa si impegna inoltre, nell'ambito delle informazioni che riguardano le attività dei punti di vendita o unità produttive, così come indicate al titolo Relazioni Sindacali, a fornire alle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori le informazioni sui lavori atipici circa l'utilizzo e le mansioni svolte nell'ambito delle singole unità produttive.

Per quanto oggetto degli appalti la Cooperativa opererà nel rispetto delle previsioni del CCNL Titolo VII Art. 34 e si impegna a rispettare i diritti di informazione ivi previsti.

La Cooperativa si impegna a gestire direttamente e a non terziarizzare gli attuali occupati del Magazzino (ricevimento, preparazione, caricamento merci) e a salvaguardare i servizi misti ed integrativi ad oggi gestiti da aziende esterne che interessano parzialmente l'attività di cui sopra. In presenza di eventuali sviluppi organizzativi, di servizio e dimensionali la Cooperativa è impegnata ad attivare un preventivo confronto con le OO.SS.

TITOLO IX
PERIODI FERIALI

Art. 1
Determinazione dei periodi feriali

Il periodo delle ferie estive articolato per settori di Sede, punti di vendita e/o gruppi di punti di vendita e magazzino, sarà stabilito entro il 31 marzo di ogni anno.

Il piano delle ferie sarà fissato dalla Cooperativa compatibilmente con le esigenze aziendali, sentite le istanze dei lavoratori e tenuto conto dell'andamento delle vendite e dei flussi turistici.

Il piano delle ferie estive, articolato di norma per quindicine, sarà programmato per il periodo compreso dal 1° giugno al 15 settembre di ogni anno, equamente ripartito sulle sette quindicine in modo tale da garantire adeguata copertura lavorativa.

Le ferie residue saranno programmate negli altri periodi dell'anno con possibilità di godimento per periodi inferiori alla quindicina.

Le ferie saranno valorizzate ad ore.

Visto inoltre la normativa INPS sui tempi utili per il godimento delle ferie (circolari 15 del 2002, 186 del 1999 e 134 del 1998), in casi straordinari, si conviene di prorogare il tempo utile per il godimento delle ferie da 18 a 24 mesi dal termine dell'esercizio di maturazione.



TITOLO X
LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Premessa

Le parti intendono regolamentare le aperture domenicali e festive applicabili alla generalità dei lavoratori, ferme restando le previsioni dei singoli contratti individuali di lavoro.

Le parti ritengono che la salvaguardia della competitività della Cooperativa, il mantenimento e lo sviluppo delle quote di mercato, la qualità del servizio ai propri Soci e clienti rispetto alla concorrenza nonché il mantenimento di un equilibrio nell'impegno dei lavoratori, si raggiungano con un adeguato piano di aperture domenicali e festive.

Le parti condividono che l'intesa sul lavoro domenicale e festivo è fondata su principi di equità nella distribuzione degli impegni e dei carichi di lavoro e condividono pertanto i principi su cui impostare l'organizzazione dei presidi:

- assicurare la copertura dei presidi necessari e valorizzare dapprima la disponibilità volontaria dei lavoratori alla prestazione lavorativa nelle giornate domenicali e festive

- individuare un limite di prestazioni massime richieste ai lavoratori, aggiuntive rispetto alle eventuali disponibilità volontarie.

La prestazione lavorativa sarà programmata all'interno dell'orario settimanale contrattualmente stabilito.

Art. 1
Trattamento economico

Le ore di lavoro prestate nelle giornate domenicali e festive in tutte le unità operative (esclusa la festività patronale) che la Cooperativa programmerà in armonia con le opportunità offerte dalle normative comunali sugli orari di apertura degli esercizi commerciali e con le disposizioni del vigente CCNL, saranno retribuite con le seguenti maggiorazioni della retribuzione normale (comprensiva di quella prevista dal CCNL):

- 100% dall'ultima domenica di novembre al 7 gennaio
- 50% nelle restanti domeniche/festività dell'anno

Nel caso in cui le prestazioni lavorative domenicali o nei giorni festivi rientrino nel normale orario di lavoro contrattuale settimanale, al lavoratore competerà la sola maggiorazione per lavoro domenicale e festivo.

Art. 2
Organizzazione del lavoro

La programmazione del lavoro domenicale e la presentazione del relativo piano avverrà con periodicità quadrimestrale.

Dopo aver determinato i presidi necessari per la copertura dei turni, sarà preventivamente richiesta la disponibilità ai lavoratori del punto vendita interessato in base al reparto di appartenenza e/o altri punti vendita limitrofi dell'Area.
Qualora non si riescano a coprire tutti i presidi necessari, la parte rimanente verrà definita coinvolgendo i restanti lavoratori dell'unità operativa/Area sulla base delle indicazioni contenute nei successivi articoli, ricercando soluzioni per garantire un'equa ripartizione dei carichi di lavoro domenicale tra i lavoratori dell'Area.

Art. 3
Festività

Coerentemente con i principi sottoscritti nel presente accordo e con la volontà di mettere in evidenza il valore sociale nel nostro Paese delle festività sotto indicate, le unità produttive della Cooperativa rimarranno in ogni caso chiuse nei giorni di:
1 gennaio, 25 aprile, 1 maggio, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, Natale, S. Stefano.

Fatto salvo il principio della volontarietà del lavoro festivo, le eventuali aperture nelle giornate del 2 giugno e 15 agosto saranno oggetto, sulla base di specifiche situazioni di mercato e del giorno di cadenza settimanale delle stesse, di confronto finalizzato ad intese tra la Cooperativa e le OO.SS. che sarà attivato entro il mese antecedente. Restano intesi i riferimenti normativi e di legge in vigore.

Art. 4
Domeniche e festività lavorative

Per il periodo che va dall'8 gennaio alla penultima domenica di novembre, il numero massimo di domeniche richiedibili è stabilito in 15 (16 per Bibbiena, Subbiano, San Gimignano, Gubbio, Sulmona, Le Delizie, Ipercoop).

Non concorrono a tale limite le prestazioni lavorative svolte nel periodo natalizio (ultima domenica di novembre – 7 gennaio), per inventari e quelle lavorate su disponibilità individuale.
Si conferma che nel periodo natalizio (ultima domenica di novembre – 7 gennaio) sarà comunque garantita una domenica o festività di riposo, fermo restando il limite massimo di 3 domeniche o festività lavorabili continuativamente.

Le prestazioni lavorative domenicali e festive richiedibili saranno, di norma, articolate nei seguenti limiti e periodi:

8 gennaio – 31 maggio: 9 domeniche
1 giugno – penultima domenica di novembre: 6 domeniche (7 a Bibbiena, Subbiano, San Gimignano, Gubbio, Sulmona, Le Delizie, Ipercoop).
Per quanto oggetto del lavoro domenicale e festivo nel periodo natalizio la Cooperativa è impegnata a fornire preventivamente alle OO.SS. l'applicazione per la copertura del fabbisogno. Su tali informazioni sarà attivato un momento di confronto laddove richiesto per una copertura equa nel periodo natalizio.

Art. 5
Aree di riferimento

Per cogliere pari opportunità tra tutti i lavoratori si stabilisce che il bacino dei punti vendita di riferimento per far fronte alle necessità di copertura dei negozi con apertura domenicale e festiva, è da intendersi di "Area".
La suddivisione delle "Aree", indicativa e non esaustiva, è quella riportata nell'allegato 1. Eventuali nuove aperture verranno integrate nelle Aree preesistenti.

La Cooperativa, per coprire le necessità derivanti dal lavoro domenicale o festivo, potrà far ricorso a lavoratori "di Area" la cui residenza/domicilio non sia superiore a 50 km rispetto al negozio dove si registra la necessità di copertura, fermo restando la priorità alla disponibilità individuale di ogni lavoratore ad una maggiore percorrenza. Qualora non sia possibile soddisfare tutte le scoperture registrate, sarà possibile attingere anche ad altre "Aree" limitrofe al negozio dove si registra la necessità, fermo restando i limiti km di cui sopra.
A tali lavoratori saranno assicurate le indennità km previste dal presente Accordo, applicando in ogni caso una franchigia di 7 km a tratta.
Resta inteso che ogni Capo Negozio valuterà prioritariamente le disponibilità dei lavoratori impiegati nel punto vendita interessato dal piano di aperture domenicali e festive.
Le domeniche esigibili rispetto le "Aree" (bacini) sono 9 di cui 5 nel primo semestre e 4 nel secondo.

Nota a verbale

La Cooperativa predisporrà gli strumenti per rilevare eventuali disponibilità (comprese fra quelle obbligatorie) o le volontarietà.
Per quanto non espressamente evidenziato si fa riferimento agli accordi precedenti e riportati in allegato.

Allegato 1

Punto Vendita	Area
Bibbiena	1
Subbiano	
Città di Castello	2
Umbertide	
Gualdo Tadino	
Gubbio	
Bastia	3
Ellera	
Iper Collestrada	
Marsciano	
Perugia Cortonese	
Perugia Elce	
Perugia Fontivegge	
Perugia Le Delizie	
Perugia Madonna Alta	
Perugia Ponte San Giovanni	
Perugia San Sisto	
Santa Maria degli Angeli	
Acquaviva	4
Castiglione del Lago	
Chianciano	
Chiusi	
Cortona	
Magione	
Sarteano	
Castiglion Fiorentino	5
Foiano	
Monte San Savino	
Sinalunga	
Terranuova	
Torrita	
Asciano	6
Buonconvento	
Castellina in Chianti	
Castellina Scalo	
Montalcino	
Monteroni	
Radda in Chianti	
Rapolano	
Rosia	
San Gimignano	
San Miniato	
San Quirico	
San Rocco	
Serre di Rapolano	
Taverne	
Torrenieri	
L'Aquila Bazzano	7
L'Aquila Torrione	
Scoppito	
Sulmona	
Montopoli	8
Passo Corese	
Rieti Futura	
Rieti i Cubi	
Iper Terni	
Terni Fontana di Polo	
Foligno	9
San Giovanni di Baiano	
Spoleto	
Orvieto	10
Todi	

TITOLO XI
BREVI TRASFERTE E MISSIONI

Art. 1
Regolamentazione

Le parti hanno inteso regolamentare la materia riguardante le brevi trasferte e missioni in riferimento all'impiego dei lavoratori che per necessità aziendali sono comandati a prestare la propria attività lavorativa in luogo diverso da quello abituale, sempre che questo avvenga fuori del territorio comunale di residenza o sede di lavoro.

Quanto convenuto costituisce un trattamento migliorativo delle precedenti normative intervenute nelle Cooperative e con il quale, le parti, hanno inteso dare pratica attuazione di quanto disposto dal CCNL in materia.

La Cooperativa si riserva inoltre l'eventuale possibilità di introdurre l'assegnazione di auto aziendali con logiche e regolamenti da definire e che saranno portati all'attenzione delle OO.SS.

Sono rimborsabili anche le percorrenze chilometriche effettuate in occasione di trasferta all'interno del proprio Comune di Residenza purché tali viaggi siano aggiuntivi al normale tragitto Casa/Sede di Lavoro.

Al lavoratore inviato in breve trasferta o missione temporanea saranno riconosciuti i trattamenti di seguito descritti:

a. Rimborsi spese

Ai lavoratori inviati in trasferta o missione temporanea saranno rimborsate le maggiori spese effettivamente sostenute in occasione ed in connessione dello spostamento, anche relative al pasto e/o al pernottamento, tramite rimborso a piè di lista delle stesse opportunamente documentate.

I lavoratori saranno tenuti alla consumazione dei pasti ed a pernottare presso ristoranti e/o alberghi convenzionati con la Cooperativa la quale provvederà a darne notizia ai lavoratori interessati.

Qualora non sia possibile stabilire convenzioni, i limiti di spesa dovranno mantenersi entro i limiti di 20€ per il pasto ed 80€ per pernottamento; eventuali importi eccedenti i limiti rimarranno a carico del lavoratore se non preventivamente autorizzati dal diretto Responsabile.

Le spese di parcheggio saranno soggette a ritenute previdenziali e fiscali per la quota eccedente i 15€ giornalieri, come da risoluzione dell'Agenzia delle Entrate

b. Indennità chilometrica

Il rimborso delle spese di trasporto è riferito ai mezzi pubblici di linea; qualora non sia possibile utilizzarli ed il lavoratore sia costretto ad utilizzare la propria auto, avrà diritto al rimborso relativo alla distanza tra la sede di lavoro abituale e la destinazione da raggiungere percorrendo la via più breve.
Il rimborso viene comunque riconosciuto per la percorrenza dalla propria residenza o domicilio se più vicina della sede abituale rispetto al luogo di destinazione.
Nel caso in cui la percorrenza sia calcolata dalla propria residenza, verrà applicata una franchigia di 15 km a tratta; nel caso di più viaggi consecutivi nella stessa giornata la franchigia sarà in ogni caso pari a 30 km.

I viaggi rimborsabili nella stessa giornata saranno, di norma, 1 di andata e 1 di ritorno.

Il valore del rimborso è stabilito da quanto previsto dalle tabelle ACI relativamente all'auto utilizzata ed al tipo di alimentazione con tariffa corrispondente alla fascia 20.000 km.

I valori saranno aggiornati annualmente (a gennaio) con le tariffe in essere al 31.12 dell'anno precedente.

Dal valore del rimborso saranno trattenuti 0,02€ per ogni km rimborsato e tale importo, interamente a carico del dipendente, sarà destinato al "Fondo Comune".

Per gli spostamenti effettuati durante l'orario di lavoro la distanza sarà calcolata con partenza dalla sede di lavoro e rientro presso la stessa sede (o presso la propria residenza o domicilio se più vicino).

c. Indennità giornaliera per spese di vitto

Ai lavoratori di Punto Vendita inviati in brevi trasferte in località che comportano una maggiore percorrenza da 10 a 40 chilometri rispetto a quelli abitualmente effettuati per raggiungere la propria sede contrattuale di lavoro, nei giorni in cui gli stessi effettuano turno di lavoro spezzato e sono tenuti al consumo del proprio pasto fuori sede, verrà riconosciuta un'indennità giornaliera per spese di vitto pari a 13€ a titolo di copertura forfettizzata delle spese di pasto in luogo del rimborso a piè di lista.

Art. 2
Mobilità e trasferimenti dei lavoratori delle Sedi

Le parti concordano che nell'ipotesi prevista dal vigente CCNL in materia di trasferimenti senza cambio di residenza nulla è dovuto ai lavoratori trasferiti, oltre a quanto espressamente previsto nella normativa del richiamato CCNL in materia di missioni e trasferimenti.

Conseguentemente a quanto sopra le indennità fino ad ora riconosciute ai lavoratori occupati presso i precedenti Uffici della Cooperativa cesseranno di essere erogate a partire dall'entrata in vigore del presente Contratto Integrativo.
Le parti condividono l'impegno della Cooperativa a proseguire e implementare forme di smart working, così come specificato nel titolo XIV art. 8, con particolare riferimento ai lavoratori interessati dal presente articolo.

TITOLO XII
MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO

Art. 1
Mobilità del Capo negozio

La mobilità dei Capo Negozio rappresenta un'importante leva gestionale sia per la copertura delle esigenze tecnico organizzative e produttive sia per l'armonizzazione degli stili di gestione delle unità produttive, oltre che un importante presupposto per lo sviluppo delle competenze e delle capacità professionali degli stessi lavoratori.

Con il presente articolo le parti hanno concordato che gli iter professionali dei Capo Negozio si sviluppino anche attraverso lo svolgersi di esperienze lavorative in unità operative diversificate, per cogliere le esigenze di aggiornamento e qualificazione.

Le parti concordano che ai fini dell'applicazione del presente accordo restano fermi i principi stabiliti dal CCNL in vigore, cui si farà costante riferimento ai fini della mobilità interna dei Capo Negozio in caso di trasferimento degli stessi, nella comune consapevolezza che tali impieghi possono comportare disagi per i lavoratori che ricoprono tale mansione.

Ad integrazione di quanto stabilito dal CCNL le parti convengono sulle condizioni migliorative di seguito descritte:

1. In caso di trasferimento di un Capo Negozio in unità diverse da quella assegnata e comunque fuori dal Comune di residenza, l'assegnazione della nuova sede di lavoro avverrà contestualmente al trasferimento.

2. In considerazione dell'eventuale disagio derivante dall'incarico, sarà riconosciuta un'indennità di trasferimento giornaliera lorda di 0,25€ moltiplicata per il numero di km percorsi dalla propria residenza (o domicilio se più vicino) all'unità operativa sede di lavoro, al netto di una franchigia di 15 km a tratta. Tale indennità sarà erogata in base ai giorni di effettiva presenza.

3. Sempre in caso di trasferimento e in aggiunta al trattamento di cui al punto 2 che precede, saranno riconosciuti dei Ticket Restaurant sulla base delle effettive presenze, del valore nominale di 5,16€.

4. Gli importi di cui al precedente punto 2 sono forfettari e omnicomprensivi di tutti gli istituti, pertanto non hanno alcuna incidenza su nessun istituto contrattuale e di legge.

5. Gli importi dell'Indennità di trasferimento saranno riassorbibili o rideterminabili in caso di:

- cessazione e/o sospensione della mansione;
- impiego in località diverse che comportano il ricalcolo delle distanze;
- avvicinamento della residenza o del domicilio alla sede di lavoro.

6. Ai Capo Negozio il cui impiego in località diverse dal proprio Comune di residenza/domicilio comporta maggiori percorrenze per oltre 10.000 km annuali sarà applicabile la convenzione di cui all'Art.2 del presente titolo, che prevede la possibilità di accedere ai finanziamenti per l'acquisto e la copertura assicurativa Kasko, Incendio e Furto dell'auto personale, utilizzata per gli spostamenti secondo le modalità ed i massimali previsti dal predetto regolamento.

7. Ai Capi Negozio (attualmente nominati) che percepiscono l'indennità di trasferimento secondo quanto disciplinato dai precedenti contratti integrativi saranno applicate le previsioni del presente Titolo in occasione del primo trasferimento dall'attuale sede di lavoro.

Si precisa che la previsione di cui al punto 3 del presente articolo è da intendersi sostitutiva nei confronti di tutti i lavoratori che ad oggi percepiscono il "buono pasto" giornaliero in base alla disciplina del precedente contratto integrativo e sarà operativa entro 60 giorni dalla firma del presente Accordo.

Art. 2
Convenzione

Ai lavoratori non assegnatari di auto aziendale e che utilizzano il proprio mezzo in occasione di spostamenti comandati per lavoro, potrà essere applicata la convenzione seguente:

Comma 1 – Convenzione

Poiché esistono in Coop Centro Italia situazioni diversificate di impiego dell'auto, da coloro che la utilizzano in modo del tutto occasionale a coloro che la utilizzano in modo non occasionale per il tipo di attività lavorativa svolta, e al fine di perseguire obiettivi di economicità, di efficienza ed efficacia degli spostamenti del personale dipendente che ricopre specifiche mansioni e per cui l'utilizzo del mezzo proprio non sia uso occasionale, testimoniato da una percorrenza annua per lavoro reale o stimata di almeno 10.000 km, si conviene la stipula di una convenzione per l'utilizzo dell'auto personale per motivi di servizio.

Comma 2 – Condizioni generali per la stipula della Convenzione

La convenzione con la quale sarà individuata l'auto utilizzata per servizio, avrà durata annuale, con scadenza il 31.12 di ogni esercizio e sarà rinnovata tacitamente salvo

disdetta da parte della Cooperativa, nel caso in cui non sussistano più i requisiti di cui al comma 1.
La convenzione sarà rinnovata nel caso di cambiamento del mezzo utilizzato e riportato nella convenzione stessa.
L'indennità chilometrica riconosciuta al lavoratore è quella stabilita in base alle fasce di percorrenza annua previste dalle tabelle ACI e sarà oggetto di conguaglio al 31 dicembre.
La fascia chilometrica presuntiva di appartenenza, in base al chilometraggio stimato, sarà concordata con il soggetto interessato all'atto della stipula della convenzione ed avrà validità fino a diversa individuazione tra le parti.
Per i soggetti interessati alla convenzione, la Cooperativa provvederà alla copertura dell'auto in convenzione da rischi Kasko, Incendio e Furto, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa.
L'importo annuo di tale polizza sarà a carico della Cooperativa nella misura dell'80% della spesa sostenuta, ed in ogni caso con un massimale annuo pari a 1.250€, da riproporzionarsi per periodi inferiori a 12 mesi.
L'importo a carico della Cooperativa rappresenterà un benefit per il lavoratore e quindi come tale assoggettato ad imposizione previdenziale e fiscale.

La quota della polizza di cui sopra, a carico del lavoratore, sarà trattenuta dalla Cooperativa in rate mensili, decorrenti dal mese di stipula della polizza stessa e da concludersi con l'ultima mensilità dell'anno.
Il lavoratore che non fosse interessato alla stipula di detta polizza assicurativa dovrà darne comunicazione per iscritto alla Cooperativa all'atto della stipula della convenzione.
La Cooperativa interverrà inoltre, ad integrazione della copertura assicurativa effettuata ai lavoratori da parte della compagnia assicuratrice, con il rimborso della franchigia applicata dall'assicurazione nel caso di danni subiti dall'auto in convenzione in occasione di sinistri avvenuti durante le percorrenze effettuate per servizio, e applicando, sulla parte da rimborsare, una decurtazione fissa di 100,00€.
L'erogazione di cui al punto precedente, rappresenterà un benefit per il lavoratore e quindi come tale, assoggettato ad imposizione previdenziale e fiscale.

Comma 3 – Accesso a finanziamento per l'acquisto di auto

Nel caso in cui i lavoratori che abbiano stipulata una Convenzione si trovino nelle condizioni di dover acquistare o cambiare il mezzo utilizzato, la Cooperativa, su richiesta dell'interessato, erogherà un finanziamento fino a un massimo di 25.000€, ed in ogni caso per un importo non superiore all'80% del costo sostenuto per l'acquisto.
L'acquisto potrà riguardare anche un'auto usata.

Garanzia del prestito erogato sarà rappresentata dal TFR maturato presso la Cooperativa, tuttavia l'erogazione del finanziamento potrà avvenire anche per importi superiori al TFR maturato e disponibile.

Il prestito erogato potrà essere rimborsato in massimo 72 rate mensili, le quali in ogni caso non potranno essere superiori ad 1/5 della retribuzione media netta percepita dal lavoratore.
Il finanziamento sarà erogato al tasso di interesse pari al Tasso di Riferimento in essere al momento dell'erogazione e non subirà variazioni per tutta la durata del finanziamento stesso.
Al lavoratore interessato all'atto dell'erogazione del finanziamento verrà consegnata copia del piano di ammortamento a rata costante.
Il tasso di interesse applicato sarà a fine anno messo a confronto con il Tasso di Riferimento vigente al 31.12. per la eventuale quantificazione del benefit.
Le rate di finanziamento decorreranno dal mese successivo a quello di erogazione del finanziamento stesso.
In caso di accesso al finanziamento auto si rende necessaria la stipula della polizza assicurativa Kasko Furto e Incendio, con le modalità di cui ai commi precedenti.
Il lavoratore, prima della scadenza del finanziamento, potrà richiedere l'estinzione o rinnovo dello stesso provvedendo al pagamento del saldo, al netto degli interessi maturandi sul capitale residuo al momento dell'estinzione.
Il rinnovo del finanziamento non potrà essere richiesto nel caso in cui, alla scadenza del finanziamento in essere, non siano più presenti le condizioni per la stipula della convenzione aziendale.

TITOLO XIII
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 1
Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (ex Premio Aziendale)

Ai lavoratori in forza alla data di firma del presente Accordo e che abbiano maturato almeno 36 mesi di anzianità lavorativa, sarà erogato un "Elemento Aggiuntivo della Retribuzione" in cifra fissa per 14 mensilità, come di seguito riportato:

Livello	Parametro	Importo €
Quadro	255	164,62
I°	232	149,78
2°	202	130,41
3°	180	116,21
3°	167	107,82
4°	155	100,06
4°	144	92,96
5°	130	83,93
6°	100	64,56

Tale "Elemento" sostituisce l'attuale "Premio Aziendale" previsto dal precedente Contratto Integrativo Aziendale, ed è utile alla maturazione di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Per tutti i rapporti di lavoro instaurati successivamente al 30 settembre 2020, ivi compresi quelli di lavoratori che abbiano precedentemente già intrattenuto rapporti con la Cooperativa, tale Elemento Aggiuntivo della Retribuzione, fermo restando l'anzianità aziendale di maturazione prevista in 36 mesi, assumerà i valori di seguito riportati:

Livello	Parametro	Importo €
Quadro	255	88,54
I°	232	80,56
2°	202	70,14
3°	180	62,50
3°	167	57,99
4°	155	53,82
4°	144	50,00
5°	130	45,14
6°	100	34,72

Ai fini della maturazione del premio saranno ritenuti utili i periodi di lavoro prestati con contratto a tempo determinato, contratti di apprendistato e di formazione e lavoro. Si stabilisce inoltre che per le assunzioni effettuate finalizzate alla copertura di necessità nelle strutture di nuova realizzazione, avvenute non oltre 18 mesi successivi all'apertura alle vendite, la maturazione dell'Elemento Aggiuntivo della Retribuzione avverrà al superamento del 48° mese di anzianità di servizio.

Art. 2
Assetto retributivo

Le indennità professionali attualmente percepite da Quadri, Impiegati Direttivi di 1° livello, Capi Negozio, Capi Reparto Iper e Magazzino verranno mantenute sotto forma di Ad Personam "Ex Ind. Prof. CIA 2009" riassorbibile in caso di sospensione della mansione, passaggio di livello, somme erogate dalla Cooperativa allo stesso titolo, variazioni retributive derivanti da contrattazione di primo e secondo livello, ad eccezione degli scatti di anzianità.

Le indennità di specializzazione attualmente percepite ai sensi del Titolo XIII art. 13 del precedente Contratto Integrativo Aziendale del 23 marzo 2009, verranno mantenute sotto forma di Ad Personam "Ex Ind. Spec. CIA 2009" riassorbibile in caso di sospensione della mansione, passaggio di livello, somme erogate dalla Cooperativa allo stesso titolo, variazioni retributive derivanti da contrattazione di secondo livello.

La Cooperativa si impegna, entro 6 mesi dalla firma del presente Accordo, a presentare le OO.SS. circa la struttura e le modalità operative per il riconoscimento delle indennità professionali e di specializzazione.

La differenza di qualifica per sostituzioni temporanee verrà erogata in caso di impiego per tali compiti in periodi superiori a cinque giorni lavorativi consecutivi.

Art. 3
Salario variabile

Le parti, consapevoli che il protagonismo e le professionalità individuali dei lavoratori siano determinanti per un positivo andamento aziendale, ritengono pertanto contrattare, coerentemente con quanto stabilito dal CCNL, elementi retributivi aggiuntivi correlati ai risultati della gestione commerciale, così da consentire la possibilità per i lavoratori di conseguire quote retributive aggiuntive con le modalità previste nel presente accordo.

a. Condizioni e quota complessiva erogabile

Il salario variabile verrà erogato in caso di redditività commerciale positiva e risultato complessivo delle tre gestioni in utile (commerciale, finanziaria e immobiliare).

La quota erogabile di salario variabile è calcolata in base a scaglioni progressivi da applicare alla redditività commerciale conseguita e non potrà comunque essere superiore al 10% dell'utile complessivo delle tre gestioni (commerciale, finanziaria ed immobiliare).
Nell'allegato 1 e 2 lo schema di conto economico e le quote erogabili.

Allegato 1

Schema del conto economico

A **Margine lordo**

a- costi del personale
b- ammortamenti
c- costi di struttura
d- costi di funzionamento
e- comunicazione commerciale

B **Costi di vendita**

C **Spese generali**

D **Primo saldo gestione commerciale (A - B - C)**

E **Benefici finanziari da rotazioni e da TFR**

Saldo gestione commerciale (D + E)

Allegato 2

Salario Variabile - Tabella di determinazione del montepremi

QUOTA COMPLESSIVA

Scaglioni di redditività commerciale	Aliquote di calcolo
0 – 1,49 mio	3,5% della redditività commerciale.

1,5 – 3,49 mio	3% della redditività commerciale sulla quota eccedente il precedente scaglione
3,5 – 5,49 mio	2,5% della redditività commerciale sulla quota eccedente i precedenti scaglioni
5,5 – 7,49 mio	2% della redditività commerciale sulla quota eccedente i precedenti scaglioni
7,5 – 9,49 mio	1,5% della redditività commerciale sulla quota eccedente i precedenti scaglioni
Oltre 9,5 mio	1% della redditività commerciale sulla quota eccedente i precedenti scaglioni

b. Ripartizione del salario variabile

L'ammontare complessivo del salario variabile verrà ripartito in base ai parametri relativi ai livelli di inquadramento previsti dal CCNL e alla tipologia contrattuale nei vari mesi di prestazione lavorativa.

Le parti concordano che i lavoratori inquadrati al 5° livello vengano considerati, ai soli fine della ripartizione del salario variabile, alla stregua dei lavoratori inquadrati al 4° livello par. 144.

c. Riduzione assenze

La quota di salario variabile spettante a ciascun lavoratore, secondo le modalità previste nel presente accordo, dovrà essere ricalcolata in relazione ai giorni di assenza effettuati nel corso dell'anno di riferimento a qualsiasi causa dovute tranne che:

- ferie e permessi retribuiti, recupero festività soppresse
- astensione anticipata e obbligatoria per maternità
- donazione sangue
- permessi sindacali retribuiti
- infortunio sul lavoro
- permessi ai sensi della Legge 104/92 (ad esclusione del congedo straordinario Legge 151/2001)

Il salario variabile individuale verrà ridotto di un duecentocinquantesimo per ogni giorno di assenza.

Il 50% del montepremi decurtato in ragione delle assenze confluirà nell'attuale Fondo Comune di cui al Titolo XIV art. 15. Entro 6 mesi dalla firma del presente Accordo la Cooperativa si impegna a disciplinare le modalità di utilizzo di tale somma all'interno del Fondo per il sostegno ai lavoratori che, per problemi di salute o gravi motivi famigliari, subiscano momentaneamente una decurtazione della retribuzione.

d. Diritto al salario variabile

Avranno diritto al salario variabile individuale, qualora ne ricorrano le condizioni, tutti i lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento del salario variabile stesso. Per i soli lavoratori di prima occupazione il salario variabile sarà corrisposto ove il periodo di lavoro svolto nell'anno di riferimento del suddetto salario sia almeno pari a tre mesi (90 giorni), anche non continuativi.

Non avranno diritto al salario variabile i lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro durante il periodo di prova, per licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo e per risoluzione consensuale.

Il salario variabile individuale non potrà in nessun caso superare il 50% della retribuzione normale, come definita dall'Art. 183 del vigente CCNL, percepita dal lavoratore nella busta paga relativa al mese di dicembre dell'anno di riferimento.

Gli importi erogati a titolo di salario variabile non sono utili alla maturazione di alcun istituto contrattuale e di legge, ivi compreso il TFR.

Ai lavoratori provenienti dall'ex Consorzio Coop Consumo Centro Italia il riassorbimento degli importi ad personam secondo le previsioni dell'Accordo 11 giugno 1997 Titolo VI lettera M viene applicato nella misura del 40% dell'importo erogato nell'esercizio.

e. Erogazione del salario variabile

Il salario variabile sarà erogato una volta all'anno, con decorrenza dall'annualità 2020, con la retribuzione del mese di luglio, sotto forma di buoni spesa Coop fino al limite di 258 euro annuali; l'eventuale eccedenza sarà corrisposta in busta paga.
Le parti potranno confrontarsi sull'opportunità di prevedere l'erogazione del salario variabile sotto forma di servizi welfare.

f. Confronto

La Cooperativa, così come previsto dal titolo dei diritti di informazione, entro il mese di giugno comunicherà alle Organizzazioni Sindacali nel corso di un apposito incontro:

- i risultati a consuntivo utili al calcolo del salario variabile;
- La quota del montepremi;
- una stima dei valori erogabili per ciascun livello di inquadramento.

Resta intesa la disponibilità della Cooperativa, in qualsiasi momento, a confrontarsi sugli elementi costitutivi del salario variabile.

Art. 4
Servizio assistenza

Ai lavoratori che, espressamente incaricati, svolgano mansioni di Servizio Assistenza Sistemi, garantendone l'articolazione su tutta la settimana lavorativa oltre il normale orario di lavoro attraverso reperibilità telefonica, è riconosciuta una indennità mensile aggiuntiva erogata come di seguito riportato:

- Assistenza Sistemi di Punto Vendita, pari a 275,00 € lordi.
- Assistenza di Magazzino, pari a 113,00 € lordi.

Tale indennità è riconosciuta con le seguenti modalità:

- per i mesi di effettiva presenza e reperibilità;
- con natura forfettaria e temporanea e quindi non è utile alla maturazione di nessun istituto di legge e di contratto;
- riassorbibile in caso di cessazione della mansione e sostituisce quanto erogato precedentemente allo stesso titolo.

Art. 5
Orario di lavoro per le figure di responsabilità

Le parti confermano che la natura e l'entità delle indennità professionali erogate in relazione al presente Accordo sotto forma di "Ad Personam" o future assegnazioni individuali, riconoscono e compensano le specifiche caratteristiche, modalità, durata ed estensione della prestazione lavorativa dei lavoratori Quadri, Impiegati Direttivi, Capo Negozio, Capo Reparto Ipermercato e Magazzino; tali soggetti pertanto, sono tenuti a prestare servizio anche dopo l'orario di lavoro, per il tempo necessario al regolare svolgimento delle funzioni assegnate.
~~Pertanto~~ La presente normativa realizza quindi un quadro in cui tutte le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro sono compensate complessivamente in termini di miglior favore rispetto ai trattamenti previsti dal CCNL applicato.

Le ore di lavoro straordinario effettuate, previa autorizzazione della Cooperativa, nei giorni festivi e/o in orario notturno, così come definito dal CCNL applicato, e/o in presenza di ristrutturazioni che coinvolgono il negozio o il reparto di ipermercato, saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL applicato e dal presente Accordo.

Ai lavoratori cui si applica la presente normativa, fermo restando l'orario contrattuale di lavoro previsto dal CCNL di riferimento, non sarà applicata la normativa sulla distribuzione degli orari di lavoro che sarà gestita in armonia con le indicazioni aziendali in maniera flessibile, con autonomo e discrezionale uso, in relazione alle

funzioni e alle responsabilità gestionali affidate, assicurando sempre e comunque la gestione dell'ufficio, settore, punto di vendita o reparto di ipermercato loro affidato.

Art. 6
Mensilità supplementari

In armonia con quanto in atto in Coop Centro Italia si conferma quanto segue relativamente all'erogazione delle mensilità supplementari.

a. Tredicesima mensilità

Viene liquidata con lo stipendio del mese di novembre per i ratei maturabili sino a dicembre.
Con lo stipendio del mese di dicembre viene erogata la 13a e recuperate le somme anticipate di cui al comma precedente.

b. Quattordicesima mensilità

Con la retribuzione del mese di giugno la Cooperativa erogherà la 14a mensilità nella misura dei ratei maturati nel periodo gennaio - giugno più sei ratei anticipati calcolati con la retribuzione del mese di giugno.
Ai lavoratori in forza nel mese di dicembre la 14a mensilità verrà conguagliata con la retribuzione di tale mese.
In caso di cessazione del rapporto di lavoro in data successiva al 1° luglio, verrà effettuato il conguaglio facendo riferimento alla retribuzione del mese di cessazione.
Il conguaglio relativo ai ratei di quattordicesima non maturati nel secondo semestre dell'anno ma anticipati dalla Cooperativa nel mese di giugno, potrà essere anticipato in concomitanza del pagamento della tredicesima mensilità, al fine evitare pesanti ripercussioni economiche nell'ultimo cedolino dell'anno.

L'anticipazione dei sei ratei non verrà erogata nei seguenti casi:

1. ai dipendenti con contratto a tempo determinato escluso i contratti di inserimento,
2. ai dipendenti in aspettativa, e/o assenza non retribuita nel mese di giugno,
3. agli assenti per maternità obbligatoria, astensione facoltativa, congedo parentale, congedo straordinario, nel mese di giugno.

Ai sopraccitati lavoratori verrà effettuato il conguaglio con l'ultima retribuzione dell'anno.

TITOLO XIV
WELFARE – SOCIALITÀ, SOLIDARIETÀ e BENESSERE in COOPERATIVA

Premessa

Le parti intendono impegnarsi nella ricerca di soluzioni distintive che permettano di bilanciare e conciliare nel miglior modo possibile i tempi di vita e di lavoro e di venire incontro alle esigenze di carattere famigliare, organizzativo ed economico dei lavoratori.

Art. 1
Aspettativa non retribuita

Fermo restando quanto definito dal CCNL in materia di aspettative non retribuite e da quanto definito dalla Legge 8 marzo 2000 n° 53 (congedi parentali) e successive integrazioni e modificazioni, alle lavoratrici (che abbiano terminato il periodo di astensione facoltativa per maternità) ed ai lavoratori, con contratto a tempo indeterminato e con figli che non abbiano ancora compiuto 13 anni, può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 6 mesi, anche frazionabile in più periodi (comunque non inferiori a quindici giorni di calendario) con diritto alla conservazione del posto, sempre che l'aspettativa richiesta sia compatibile con le esigenze di servizio.

Le richieste di aspettativa di cui al precedente comma andranno presentate, di norma, almeno 15 giorni prima della decorrenza; se invece riferite al periodo estivo (1° Giugno/ 15 Settembre) dovranno pervenire alla Cooperativa entro il 31 marzo di ogni anno, al fine di permettere la corretta programmazione dei periodi di ferie estive.

I lavoratori in aspettativa sono tenuti ad osservare gli obblighi derivanti dall'Art. 2105 del CC e non dovranno prestare attività lavorativa presso altri datori di lavoro.

La Cooperativa si impegna inoltre a concedere, ove non ostino esigenze aziendali, periodi di aspettativa non retribuita a lavoratori che ne facciano richiesta per gravi e documentati motivi familiari, per periodi in ogni caso non inferiori a 7 giorni continuativi.

Art. 2
Permessi non retribuiti

La Cooperativa, in aggiunta a quanto già previsto dell'art. 138 comma 2 del CCNL, si impegna a concedere 3 giorni di permesso non retribuito all'anno in caso di grave infermità o decesso di affini di 1° grado. Tale previsione si intende estesa anche in caso di convivenza risultante da certificazione anagrafica o unione civile.

Si impegna inoltre a concedere 1 giorno di permesso non retribuito aggiuntivo a quanto previsto dalle normative vigenti ai padri lavoratori in occasione della nascita di un figlio ed anche in caso di adozione o affidamento come disciplinato dalla Legge 184/83. Tale previsione si intende estesa anche in caso di genitorialità in presenza di unione civile.

Art. 3
Indennità per infortunio

In riferimento alle norme sulla materia previste dal CCNL la Cooperativa riconferma la Convenzione ex art. 70 del DPR 1124 del 1965 e quindi la Cooperativa anticiperà a tutti i dipendenti, in ogni caso entro il limite massimo di 180 giorni, le indennità dovute dall'INAIL, fermo restando l'obbligo di trasmissione dell'eventuale assegno ricevuto eventualmente dall'INAIL da parte del dipendente infortunato.
Trascorsi comunque 90 giorni dall'evento infortunistico la Cooperativa si riserva, previa comunicazione al lavoratore ed all'INAIL, di sospendere l'erogazione dell'anticipazione nel caso in cui l'INAIL non abbia provveduto al rimborso dell'indennità.

La Cooperativa anticiperà inoltre, in deroga all'art. 166 comma 2 del vigente CCNL, l'indennità conto INAIL anche in caso di infortunio inferiore ai 7 giorni consecutivi.

Gli importi erogati dalla Cooperativa potranno comunque essere recuperati nei seguenti casi:

- cessazione del rapporto di lavoro in costanza di infortunio;
- necessità di conguaglio rispetto agli importi precedentemente corrisposti;
- qualora all'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'indennità conto INAIL non sia stata rimborsata alla Cooperativa da parte dell'Istituto.

Art. 4
Diritto allo studio

Le parti ritengono che la promozione e lo sviluppo della cultura dei lavoratori dipendenti sia un fattore di rilevante importanza sociale anche per l'impresa cooperativa stessa e riconfermano pertanto l'impegno a promuovere il diritto allo

studio e ad estendere le opportunità professionali anche agli studenti lavoratori universitari.

Per le motivazioni di cui sopra la Cooperativa metterà a disposizione un "Premio di Laurea" pari a 200€ da erogare in buoni spesa ai lavoratori in forza a tempo indeterminato che conseguano una Laurea in costanza di rapporto di lavoro.

Inoltre la Cooperativa, ove non ostino problemi organizzativi, incrementerà a 200 ore le attuali 120 ore previste dal vigente CCNL art. 141 comma 3.

Art. 5
Permessi per fecondazione assistita

Partendo da una comune volontà di promuovere azioni positive a sostegno della maternità e della paternità le parti concordano, in aggiunta alle previsioni delle normative vigenti in materia di fecondazione assistita, di concedere alle lavoratrici ed ai lavoratori che ne facciano documentata richiesta due settimane di permesso non retribuito per ogni evento. Tale previsione si intende estesa anche in caso di convivenza risultante da certificazione anagrafica o unione civile.

Art. 6
Trasformazione temporanea del rapporto di lavoro

I lavoratori con figli entro il 13esimo anno di età o che attestino gravi motivi di salute per sé stessi, famigliari entro il 2° grado di parentela e 1° grado di affinità, coniuge o convivente (risultante da certificazione anagrafica o unione civile), potranno richiedere la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o la riduzione del tempo parziale, per un termine di 12 mesi rinnovabile annualmente, compatibilmente con le esigenze organizzative del punto vendita di assegnazione.

Art. 7
Anticipo TFR

Le parti, fermo restando quanto disciplinato in materia dall'Art. 1 della Legge 297 del 29 maggio 1982 e successive modificazioni ed integrazioni, concordano di aggiungere condizioni di miglior favore alle necessità giustificative per richiedere un'anticipazione del TFR maturato previste dalla legge stessa.
Pertanto si stabilisce in aggiunta alle richiamate norme di legge che tale anticipo possa essere concesso per le seguenti motivazioni:

Casistica	Documentazione necessaria
1. Spese per l'acquisto o costruzione o restauro della prima casa e/o della casa di abitazione per il dipendente o i propri figli anche se intestata a familiare entro il primo grado. Spese per l'acquisto o per l'affitto del primo anno della casa di abitazione in caso di divorzio o separazione del lavoratore. In caso di spese previste per il restauro, tali spese non devono essere inferiori al 10% del valore catastale attestato nell'ultima dichiarazione dei redditi.	▪ In caso di acquisto: richiesta scritta, copia compromesso e successivo atto di compravendita, in caso di affitto: contratto di affitto e atto comprovante il divorzio o la separazione in caso di restauro /costruzione: copia concessione edilizia o denuncia di inizio lavori nei casi previsti, documentazione fiscale attestante le spese sostenute per tutte le casistiche.
2. Spese sostenute per cure mediche ed odontoiatriche per il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare per importi superiori a 400,00 € su base annua o spese per acquisto di apparecchiature sanitarie.	▪ Richiesta scritta, documentazione fiscale attestante le spese sostenute.
3. Spese funebri sostenute per decesso di propri familiari per importi non inferiori a 800,00€.	▪ Richiesta scritta e documentazione fiscale attestante le spese sostenute.
4. Spese scolastiche (iscrizione, acquisto libri di testo), spese di locazione per i figli iscritti a corsi universitari in località diverse dalla residenza del dipendente, spese per corsi di specializzazione, master, stage in Italia o paese estero per importi superiori a 300,00€ su base annua.	▪ Richiesta scritta e documentazione fiscale attestante le spese sostenute.
5. Acquisto autovettura per dipendenti la cui residenza dista oltre 25 km dalla sede di lavoro o che complessivamente su base annua compreso i motivi di servizio percorrono oltre 7.000 Km.	▪ Richiesta scritta e documentazione fiscale attestante le spese sostenute.
6. Spese legate all'affidamento ed adozione di bambini comprese spese di viaggio o alloggio collegate, spese legali per cause di separazione e/o divorzio, spese matrimoniali.	▪ Ricevute o fatture probatorie delle spese sostenute.

7. Spese per l'acquisto di mobilio della prima casa e/o della casa di abitazione per il dipendente o i propri figli. Tali spese non devono essere inferiori al 10% del valore catastale attestato nell'ultima dichiarazione dei redditi.	▪ Ricevute o fatture probatorie delle spese sostenute.
8. Spese sostenute per l'assistenza domiciliare del lavoratore di componente del nucleo familiare del lavoratore per importo superiore a 400€ annui.	▪ Ricevute o fatture probatorie delle spese sostenute.
9. Sostegno al reddito durante l'astensione facoltativa per maternità ai fini dell'integrazione al reddito fino al 100% per max. 6 mesi.	▪ Richiesta scritta da presentarsi durante l'astensione facoltativa per maternità; potrà essere richiesta una volta per ciascun evento di maternità.
10. Spese conseguenti alla separazione fra coniugi e/o conseguenti allo scioglimento del matrimonio e distinte dalle spese legali. Tale anticipazione è erogabile sia in costanza di separazione che di divorzio nel limite massimo complessivo di 10.000€.	▪ Richiesta scritta corredata da idonea documentazione.
11. Necessità economiche connesse a comprovate situazioni di disagio economico	▪ Richiesta scritta corredata da idonea documentazione.
12. Riscatto dei periodi universitari per coloro che, tramite il riscatto stesso, maturino l'anzianità contributiva necessaria per il pensionamento che dovrà avvenire entro 12 mesi dalla richiesta.	▪ Richiesta scritta corredata da idonea documentazione
13. Copertura mancata retribuzione per superamento del periodo massimo indennizzabile a carico INPS, per un importo erogabile non superiore a 3 mensilità di retribuzione lorda.	▪ Richiesta scritta

Per tutte le anticipazioni si potrà derogare all'anzianità di servizio prevista dalla normativa vigente ed in ogni caso non potrà essere inferiore a 5 anni compiuti. Per le casistiche di spesa di cui al punto 2 la concessione potrà avvenire in deroga ai 5 anni compiuti. Ai fini del calcolo dell'anzianità, potranno essere ricompresi periodi di

lavoro quali stage e collaborazioni, purché senza soluzione di continuità rispetto al rapporto di lavoro dipendente. Le anticipazioni durante il rapporto di lavoro potranno essere concesse per più di una volta ad eccezione delle anticipazioni previste dalla Legge 53 del 2000 e dell'acquisto costruzione e/o ristrutturazione della prima casa che potranno essere concesse per più di 1 volta ma per motivazioni diverse; complessivamente all'atto dell'erogazione dell'anticipazione non si potrà superare il 90% del TFR maturato all'atto della richiesta.
In ogni anno di calendario (gennaio/dicembre) non si potrà richiedere più di 1 anticipazione.
Nel caso in cui le richieste di anticipazione siano accompagnate da soli preventivi di spesa, il lavoratore dovrà successivamente presentare la documentazione fiscale attestante i pagamenti di cui alle casistiche sopra enunciate che hanno dato origine alla concessione dell'anticipo, pena il recupero dell'anticipazione concessa.

Per tutte le tipologie di anticipazione sul TFR, la documentazione delle spese sostenute non potrà essere retroattiva di oltre 12 mesi rispetto alla data della richiesta.
Tale documentazione inoltre, dovrà essere successiva al compimento dell'anzianità di servizio richiesta per l'anticipazione, e non potrà riferirsi ai periodi nei quali non si era ancora maturato il requisito previsto.

La dichiarazione non fedele e la mancata presentazione della documentazione richiesta rappresenterà grave violazione degli obblighi secondo le previsioni del vigente CCNL.

I limiti stabiliti dalla Legge 297 del 1982 dei lavoratori che potranno accedere all'anticipo del TFR sono elevati al 10% del personale in forza, con eccezione delle richieste di cui alle casistiche 2,3,4,5,6,7,8,10,11,12 e 13 che non concorreranno alla determinazione del limite percentuale.

Le parti s'impegnano al termine del vigente Accordo ad una verifica congiunta sull'applicazione del presente articolo.

Art. 8
Lavoro Agile (Smart Working)

Le parti valutano positivamente l'esperienza dello Smart Working intrapresa in occasione dell'emergenza legata al Covid-19 e riconoscono l'importanza del lavoro "agile" come modalità di prestazione lavorativa in grado di rispondere alle esigenze dei lavoratori in relazione al bilanciamento dei tempi di vita professionale e personale.

La Cooperativa si impegna quindi a disciplinare lo "Smart Working", in tutti quei contesti dove tale forma di lavoro possa essere attuabile e sostenibile, per perseguire i seguenti obiettivi:

- conciliazione dei tempi di vita e lavoro;

- introduzione di innovazioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura lavorativa e gestionale orientata al "lavoro per obiettivi e risultati" e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
- utilizzo delle nuove modalità di lavoro supportate dall'introduzione di nuove tecnologie, capaci anche di realizzare economie di scala;
- azioni di tutela dell'ambiente e mobilità sostenibile, diminuendo gli spostamenti casa – Sede di lavoro – casa, in ottica di diminuzione dei volumi del traffico urbano e, conseguentemente, dell'inquinamento atmosferico.

La Cooperativa presenterà alle OO.SS., entro 6 mesi dalla firma del presente Accordo le modalità di regolamentazione dello Smart Working; in questo periodo è comunque impegnata a proseguire, compatibilmente con le esigenze organizzative, con l'esperienza in corso.

Art. 9
Donazione ore di ferie e permessi

Su richiesta dei lavoratori sarà possibile devolvere ore di "Ferie e Permessi retribuiti" a favore di altri lavoratori appartenenti alla stessa categoria e livello di inquadramento, che si trovino in situazioni di comprovata necessità.
Le parti si impegnano ad incontrarsi entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto Integrativo per definire le modalità dell'introduzione dell'istituto.

Art. 10
Sottoscrizioni

Su richiesta dei lavoratori sarà possibile promuovere, a livello di singola unità operativa ed estendibile anche alle altre, delle sottoscrizioni a favore di altri lavoratori con trattenuta in busta paga di importi corrispondenti ad ore di lavoro o valori economici.
La sottoscrizione sarà attivata solo con il consenso dell'interessato.

Art. 11
Acquisti rateali

E' data la possibilità ai lavoratori di effettuare acquisti in tutti i Reparti con un limite annuale di spesa da recuperare mediante trattenute in busta paga.
Per la definizione dei limiti di spesa e delle modalità di recupero sarà emanato dalla Cooperativa apposito Regolamento attuativo.

Art. 12
Acconti sulla retribuzione

Dal 1 al 6 del mese sarà possibile richiedere un acconto sullo stipendio che verrà percepito il 10 del mese stesso, fino ad un massimo del 60% della retribuzione prevista, per motivate esigenze economiche.
Annualmente non si potranno richiedere più di 3 acconti.

Art. 13
Convenzioni

La Cooperativa si impegna, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto Integrativo, ad attivare convenzioni riservate ai lavoratori in forza per l'acquisto di beni, servizi o finanziamenti a tariffa agevolata, anche avvalendosi del supporto di società specializzate.

Art. 14
Mensa

E' istituito in Castiglione del Lago il servizio di mensa per il pranzo dei lavoratori.

Il servizio di mensa sarà così composto:

- primo piatto
- secondo piatto
- contorno
- pane
- frutta
- acqua

Il contributo aziendale viene fissato nella misura pari al 50% del valore economico complessivo in ogni pasto e comunque non superiore al massimale esente per legge da contribuzione.

Art. 15
Fondo Comune

Le parti concordano sulla opportunità di mantenere l'istituzione del Comitato Paritetico formato da 6 membri, di cui 3 nominati dalla Cooperativa e 3 nominati dalla parte sindacale, da rinnovare entro 6 mesi dalla firma del presente Accordo.

Il Fondo interverrà sulla parziale copertura di danni a veicoli eventualmente subiti dal lavoratore sia durante la trasferta che nel corso dei normali tragitti casa-lavoro e viceversa, che non siano risarcibili in virtù delle normali coperture assicurative.

I contenuti del presente Articolo vengono estesi a tutti i lavoratori interessati, i quali potranno richiedere di accedere al Fondo secondo le modalità di contribuzione previste dal regolamento per la generalità dei lavoratori.
Potranno inoltre accedere al Fondo i membri del Coordinamento Aziendale relativamente alle percorrenze dalla sede di lavoro alla sede di Castiglione del Lago per le riunioni del Coordinamento.

Tali interventi avverranno nei limiti e con le modalità stabilite dal regolamento del Fondo.

Resta convenuto che i fondi saranno depositati presso un istituto di credito e che il prelevamento potrà avvenire a firma congiunta di due membri del Comitato Paritetico, sulle base delle determinazioni dello stesso Comitato.

In caso di indisponibilità del Fondo per utilizzi superiori agli accantonamenti le parti valuteranno congiuntamente le modalità e tempi di copertura ed altresì la partecipazione della Cooperativa al reintegro del Fondo.

Le rappresentanze dei lavoratori danno mandato al Comitato di gestione del Fondo, fermo restando il mantenimento della necessaria liquidità per la copertura degli eventi, di poter prevedere la sospensione o riduzione temporanea della trattenuta ai lavoratori.

Al Comitato, inoltre, viene assegnato il compito di proporre gli eventuali adeguamenti al regolamento.

TITOLO XV
FIGURE PROFESSIONALI

Art. 1
Inquadramenti

In armonia con le previsioni della vigente normativa e del CCNL in materia di classificazione del personale, le parti, esaminata la differenziazione delle strutture e l'evoluzione dei canali di vendita della Cooperativa, concordano su un sistema di inquadramenti e/o di attribuzioni che recepisca le caratteristiche salienti delle professionalità indicate nel presente titolo.

In relazione a quanto sopra espresso, le parti convengono che tale sistema si fondi sui seguenti presupposti:

a) livelli e parametri stabiliti dal CCNL, quale punto di riferimento del sistema di inquadramento professionale;

b) principi di ruolo, ovvero posizioni ricoperte in termini di responsabilità e complessità operative.

In armonia con i principi sopra espressi, le parti convengono sulla individuazione e sulla disciplina degli inquadramenti e delle attribuzioni legati a specifiche figure professionali non previste dal vigente CCNL e in possesso delle caratteristiche di seguito precisate:

Cuochi

Saranno inquadrati al III° livello parametro 167 i lavoratori degli ipermercati che, a seguito di specifica attribuzione di incarico, in possesso di idonee competenze professionali acquisite attraverso un'adeguata esperienza lavorativa, svolgano in modo prevalente mansioni di preparazione e lavorazione unitamente alla vendita dei prodotti di gastronomia, compiendo in particolare le seguenti operazioni:

- uso di tutti i tipi di macchine, attrezzature e strumenti di lavoro in dotazione al reparto,
- lavorazione di materie prime e semi lavorati, previsti dalle schede tecniche in dotazione al reparto e finalizzati alla produzione e preparazione di prodotti di gastronomia, ivi compresa la cottura degli stessi ove prevista,
- piena osservanza delle norme igienico sanitarie, in particolare con riferimento alla corretta conservazione dei prodotti.

Pasticcieri

Saranno inquadrati al III° livello parametro 167 i lavoratori degli ipermercati che, a seguito di specifica attribuzione di incarico, in possesso di idonee competenze professionali acquisite attraverso un'adeguata esperienza lavorativa, svolgano in modo prevalente mansioni di preparazione e lavorazione unitamente alla vendita dei prodotti di pasticceria, compiendo in particolare le seguenti operazioni:

- uso di tutti i tipi di macchine, attrezzature e strumenti di lavoro in dotazione al reparto,
- lavorazione di materie prime e semi lavorati, previsti dalle schede tecniche in dotazione al reparto e finalizzati alla produzione e preparazione di prodotti di pasticceria, ivi compresa la cottura degli stessi ove prevista,
- piena osservanza delle norme igienico sanitarie, anche con riferimento alla corretta conservazione dei prodotti.

Addetti alla forneria

Saranno inquadrati al IV° livello parametro 155 i lavoratori in possesso di specifiche competenze professionali acquisite attraverso un'adeguata esperienza lavorativa, che svolgano in modo prevalente mansioni di preparazione e lavorazione unitamente alla vendita dei prodotti di forneria, compiendo in particolare le seguenti operazioni:

- uso di tutti i tipi di macchine, attrezzature e strumenti di lavoro in dotazione al reparto,
- lavorazione di materie prime e semi lavorati, previsti dalle schede tecniche in dotazione al reparto e finalizzati alla produzione e preparazione di prodotti di forneria, ivi compresa la cottura degli stessi ove prevista,
- piena osservanza delle norme igienico sanitarie, anche con riferimento alla corretta conservazione dei prodotti.

Coordinatori di reparto Ortofrutta di Punto Vendita

Saranno inquadrati al IV livello parametro 155 i lavoratori in possesso di specifiche competenze professionali, che nei punti di vendita "Incoop" gestiscano il banco ortofrutta e le connesse operazioni di vendita contestualmente ad attività in altro reparto degli stessi.

Coordinatori attività di Punto di Ascolto e Barriera Casse

Saranno inquadrati al III° livello parametro 167 i lavoratori degli ipermercati che, in possesso di specifiche competenze professionali, acquisite attraverso un'adeguata esperienza lavorativa, svolgano in misura prevalente le attività di coordinamento del Punto di Ascolto e di coordinamento della barriera casse.

Impiegati di Uffici Amministrativi e Contabili

Saranno inquadrati al III° livello parametro 167 i lavoratori che, presso uffici amministrativi o contabili svolgano in modo continuativo e prevalente mansioni di responsabilità su attività complesse e particolarmente specializzate, a carattere interdisciplinare e rivolte sia all'interno della Cooperativa che verso interlocutori esterni.
Saranno inquadrati al IV° livello parametro 155 i lavoratori che, presso uffici amministrativi o contabili siano in possesso di idonee competenze professionali acquisite attraverso un'adeguata esperienza lavorativa.

Capo Reparto con compiti di collaborazione al Capo Negozio

La Cooperativa si impegna, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto Integrativo, ad informare le OO.SS. circa le modalità operative di riconoscimento di livelli e indennità.

Le parti si danno atto che le determinazioni del presente capitolo costituiscono complessivamente condizioni di miglior favore per i lavoratori, e che comunque non intendono mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal CCNL ai cui principi e contenuti viene fatto espresso richiamo.



TITOLO XVI
VIGENZA CONTRATTUALE

Art. 1
Decorrenza e scadenza

Il presente Accordo sostituisce integralmente il precedente Contratto Integrativo Aziendale che ha validità sino al 30 settembre 2020, nonché tutti gli altri accordi precedentemente sottoscritti inerenti i Titoli qui trattati, la cui validità viene di conseguenza a cessare e che sono stati integrati nel presente documento.

Salvo esplicite diverse decorrenze e/o durate di singoli articoli, le parti concordano che il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza dal 01 ottobre 2020 e durata sino al 31 dicembre 2022.

Le parti si incontreranno preventivamente per valutare reciprocamente, sulla base della situazione organizzativa e di mercato, l'eventuale proroga del presente Contratto Integrativo Aziendale.

Ove non sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della sua scadenza s'intenderà tacitamente rinnovato per un anno e così di anno in anno.

ALLEGATI

Protocollo di Intesa Piano Industriale del 28 settembre 2018

Coop Centro Italia
OOSS Nazionali e Territoriali
Coordinamento RSU Aziendali

Piano Industriale 2019 – 2022
Protocollo di intesa

Castiglione del lago, 28 settembre 2018

Il giorno 28 del mese di settembre dell'anno 2018, in Castiglione del Lago, presso la Sede di COOP CENTRO ITALIA, si sono incontrati:

la COOP CENTRO ITALIA, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Antonio Erminio Bomarsi, dal Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione Gianni Barbetti, dal Direttore Centrale Commerciale e Risorse Umane Tiziana Giovannetti e dal Responsabile del Personale Lorenzo Ortolani

e

Il Coordinamento Sindacale Aziendale nelle persone di Valerio Gallo, Novella Ciotti, Orlando Gaetano, Federica Ferrara, Sampieri Marco, Carapelli Massimo, Lorenzo Bonomei, Giancarlo Lalli, Stefano Certini, Emanuela Tramontana, Franco Marchionni, Luca Ciarapica, Maurizio Paoletti, Montagnoli Catia

assistito dalle Strutture Sindacali Nazionali e Territoriali

per la FILCAMS-CGIL Alessio Di Labio, Daniela Spiganti, Claudio Bianconi, Enrico Bruschi, Luigi Antonetti
per la FISASCAT-CISL Leonardo Piccinno su delega di Vincenzo Dell'Orefice
per l'UILTUCS-UIL Maria Ermelinda Lucchetti su delega di Paolo Andreani, Massimiliano Ferrante

ed hanno sottoscritto il presente Protocollo inerente il Piano Industriale del Gruppo Coop Centro Italia 2019-2022

1

Il Piano Industriale di Coop Centro Italia

Coop Centro Italia ha elaborato il Piano Industriale per il periodo 2019-2022 con la finalità di rafforzare il Gruppo e di consolidare la cooperazione nel centro Italia.

Il Piano contempla un significativo sforzo di efficienza da parte di tutte le componenti del Gruppo per riaffermarne l'autonomia imprenditoriale.

Tale Piano definisce le linee guida e le principali aree di lavoro che con il loro sviluppo possono assicurare il conseguimento degli obiettivi economici e patrimoniali del Gruppo che sono state oggetto di presentazione alle Organizzazioni Sindacali e alle Rsu in appositi incontri svoltisi a decorrere dal mese di giugno 2018 rilevando ed accogliendo positive osservazioni e contributi.

Le parti, con il presente protocollo, hanno inteso pertanto evidenziare le linee guida del Piano finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali ed altresì ad attualizzare le previsioni contrattuali in tema di relazioni sindacali individuando un percorso che, nel rispetto delle autonomie e delle responsabilità, vedrà confrontarsi le parti sui vari temi del Piano.

2

Cooperazione e territorio

La cooperazione fonda la sua essenza sul radicamento territoriale che significa saper cogliere le componenti sociali ed economiche del contesto ove si opera, saper valutare i fabbisogni e le richieste di servizio dei consumatori e le indispensabili capacità dell'impresa Gruppo Coop Centro Italia di distinguersi nel panorama delle offerte distributive assicurando qualità e convenienza.

Si condivide che il ruolo del Gruppo si rafforza rispondendo alle attese dei soci e consumatori, con attenzione al territorio, favorendo la crescita della coscienza civica e della sensibilità collettiva verso la solidarietà.

Il rafforzamento di legami economici e produttivi con le realtà locali fornitrici sia di beni che di servizi, se qualitative, migliorano l'economia con ritorni positivi per le popolazioni; si ribadisce pertanto il valore assoluto del rapporto sinergico tra Cooperativa e Territorio.

3

Rete Vendita area Toscana

Il Piano prevede il passaggio a Terre di Mezzo S.r.l. del Gruppo Unicoop Firenze della rete Toscana di Coop Centro Italia.

In questo ambito è stata data ampia rassicurazione, come previsto nell'accordo, riguardo alle tematiche relative al passaggio dei lavoratori che avverrà nel rispetto delle previsioni di legge e contrattuali.

Inoltre i due Gruppi hanno manifestato la volontà di creare condizioni per sinergie su servizi di reciproco interesse che, unitamente al percorso di passaggio dei negozi, saranno oggetto di confronto costante.

Le parti hanno pertanto considerato il valore di tale operazione come rafforzativo per la presenza di Coop nell'area del Centro Italia su cui creare condizioni di più forte collaborazione tra i due Gruppi Cooperativi.

4

Sviluppo e miglioramento Rete di Vendita

Il Piano prevede sviluppo, investimenti e innovazioni riguardanti oltre un terzo della rete vendita dell'intero Gruppo, per sviluppare competitività e quote di mercato.

5

Occupazione

Il Piano Industriale prevede il mantenimento dei livelli occupazionali: al riguardo saranno individuati idonei piani organizzativi sui quali la Cooperativa darà tempestiva informazione ed attiverà il relativo confronto.

6

Assetto Organizzativo

Il Gruppo Coop Centro Italia, opererà nel mercato di riferimento con il proprio marchio e con le Società controllate MMC e SST.

Le imprese del Gruppo, pur ricercando sinergie organizzative, manterranno la propria autonomia legale, amministrativa ed operativa, diversificando format, attività e proposte ritenute utili per i territori; SST opererà utilizzando il proprio storico marchio.

Si condivide pertanto la disponibilità a confrontarsi su assetti organizzativi che, in armonia con i dettati contrattuali, assicurino efficienza, competitività e salvaguardia occupazionale.

La gestione della logistica e dei magazzini specializzati rappresentano aree produttive ove si possono cogliere miglioramenti nell'efficienza e nel servizio assicurando positive condizioni del lavoro.

Viene confermato l'attuale assetto dei magazzini specializzati con l'obiettivo di salvaguardare il livello occupazionale anche attraverso possibili sinergie.

7

Programmazione

Coop Centro Italia elaborerà sino al 2022 la previsione annuale degli obiettivi e delle attività del piano industriale e con l'esercizio 2022 si completerà la sua attuazione.

A tale data gli assetti organizzativi ed occupazionali, le innovazioni gestionali introdotte, i miglioramenti di efficienza della sede, della rete e della logistica, dovranno assicurare il conseguimento degli obiettivi di servizio, della redditività e del mantenimento occupazionale.

8

La contrattazione collettiva aziendale

L'attuazione del Piano Industriale, le finalità ed i programmi di lavoro, richiedono una definizione contrattuale integrativa coerente con la struttura organizzativa, le innovazioni, ed il previsto efficientamento.

L'adeguamento della contrattazione integrativa di Coop Centro Italia si rende necessaria, infine, alla luce delle nuove normative del lavoro e le innovazioni ad oggi annunciate.

9

Relazioni sindacali

Si condivide che le previsioni del Titolo II art. 2 del vigente CIA rappresentino lo strumento orientativo e regolatore dei rapporti tra le parti sociali.

Pertanto tutti i punti previsti nel presente protocollo saranno oggetto di costante informazione e confronto periodico.

Convengono altresì che il passaggio della rete toscana al Gruppo Unicoop Firenze sarà oggetto di particolare attenzione e confronto tra le parti per quanto di competenza di Coop Centro Italia.

Inoltre si conviene che, qualora specifiche normative lo richiedano, la Cooperativa risponderà a sollecitazioni di approfondimenti con specifici incontri.

Le parti

Coop Centro Italia
OO.SS. Nazionali e Territoriali
Coordinamento RSU Aziendali

Relazioni Sindacali di Gruppo
Protocollo di intesa

Castiglione del Lago, 23 luglio 2020

Il giorno 23 del mese di luglio dell'anno 2020, in Castiglione del Lago, presso la Sede di COOP CENTRO ITALIA, si sono incontrati:

la COOP CENTRO ITALIA, rappresentata dal Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione Gianni Barbetti e dal Responsabile Risorse Umane e Organizzazione di Coop Centro Italia Lorenzo Ortolani

e

il Coordinamento Sindacale Aziendale di Coop Centro Italia

le RSA della Società Supermercati di Terni

le Strutture Sindacali Nazionali e Territoriali

FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTUCS-UIL

ed hanno sottoscritto il presente Protocollo di intesa sulle relazioni di Gruppo Coop Centro Italia.

1
Premessa

Le parti hanno inteso confrontarsi e sottoscrivere il presente protocollo di intesa attestante il sistema delle relazioni sindacali a livello di Gruppo Coop Centro Italia.

Tale impegno scaturisce in primo luogo da un consolidato sistema di relazioni sindacali sviluppato negli anni, basato su principi di autonomia, rispetto delle parti, condivisioni di valori di rifermento ed orientato a creare condizioni di sviluppo del Gruppo Coop sul territorio.

Gli impegni sottoscritti sono riconducibili ad un percorso svolto dal Gruppo negli ultimi anni che hanno realizzato e prevedono sviluppi dimensionali e riorganizzativi che comportano, necessitano, rendono opportuno un efficace sistema di relazioni con le rappresentanze dei lavoratori per tutto il gruppo.

2
Le società del gruppo

Il protocollo di intesa è riconducibile a Coop Centro Italia, MMC, SST Società Supermercati Terni, Service Srl.

3
I riferimenti

I riferimenti del presente protocollo sono i contratti collettivi nazionali applicati e la contrattazione collettiva presente nelle imprese ed il "Protocollo di intesa sul piano industriale" siglato in CCI in data 28 settembre 2018.

Il piano industriale di Gruppo presentato alle organizzazioni sindacali di CCI, i relativi stati di avanzamento ed integrazioni intervenute, le coerenze sin qui dimostrate nell'apertura al confronto e la valorizzazione del contributo delle parti hanno rappresentato la genesi e la motivazione per avvenire al presente protocollo.

Quanto qui condiviso e sottoscritto ne recupera l'essenza, gli impegni e, per il loro valore ed oggettività, anche parte dei testi e contenuti.

4
La Cooperazione ed il territorio

La cooperazione fonda la sua essenza sul radicamento territoriale che significa saper cogliere le componenti sociali ed economiche del contesto ove si opera, saper valutare i fabbisogni e le richieste di servizio dei consumatori e le indispensabili capacità del

Gruppo Coop Centro Italia di distinguersi nel panorama delle offerte distributive assicurando qualità e convenienza.

Si condivide che il ruolo del Gruppo si rafforza rispondendo alle attese dei soci e consumatori, con attenzione al territorio, favorendo la crescita della coscienza civica e della sensibilità collettiva verso la solidarietà.

Il rafforzamento di legami economici e produttivi con le realtà locali fornitrici sia di beni che di servizi, se qualitative, migliorano l'economia con ritorni positivi per le popolazioni; si ribadisce pertanto il valore assoluto del rapporto sinergico tra Cooperativa e territorio.

5
Il Piano Industriale di Coop Centro Italia

Coop Centro Italia elaborerà sino al 2022 la previsione annuale degli obiettivi e delle attività del piano industriale e con l'esercizio 2022 si completerà la sua prima attuazione.

A tale data gli assetti organizzativi ed occupazionali, le innovazioni gestionali introdotte, i miglioramenti di efficienza della sede, della rete e della logistica, dovranno assicurare il conseguimento degli obiettivi di servizio, della redditività e del mantenimento occupazionale

6
Assetti Organizzativi

Le imprese del Gruppo, pur ricercando sinergie organizzative, manterranno la propria autonomia legale ed amministrativa, diversificando format, attività e proposte ritenute utili per i territori; SST opererà utilizzando il proprio storico marchio.

Si condivide pertanto la disponibilità a confrontarsi su assetti organizzativi che, in armonia con i dettati contrattuali, assicurino efficienza, competitività e salvaguardia occupazionale.

La gestione della logistica e dei magazzini specializzati rappresentano aree produttive ove si possono cogliere miglioramenti nell'efficienza e nel servizio assicurando positive condizioni del lavoro.

Viene confermato l'attuale assetto dei magazzini specializzati con l'obiettivo di salvaguardare il livello occupazionale anche attraverso possibili sinergie, efficientamenti che saranno portati a conoscenza delle OO.SS.

7
Sviluppo

Si condivide il piano di miglioramento delle strutture di vendita che si integra al programma di nuove aperture.

Nel prossimo biennio sviluppo, investimenti e innovazioni riguarderanno oltre un terzo della rete vendita dell'intero Gruppo per sviluppare competitività e quote di mercato.

8
Occupazione

Lo sviluppo di quote di mercato, il mantenimento dei livelli occupazionali e la qualità del lavoro rappresentano obiettivi prioritari e condivisi.

Su tali argomenti sarà costante il livello di informazione e confronto manifestando inoltre l'impegno a ricercare modalità, strumenti, opportunità normative e contrattuali per migliorare efficacia ed efficienza e positive articolazioni del lavoro e della occupazione.

9
Il sistema delle Relazioni Sindacali

Si condivide che le previsioni dei CCNL ed Integrativi applicati nel Gruppo rappresentano lo strumento orientativo e regolatore dei rapporti tra le parti sociali.

Si condivide inoltre che i punti previsti nel protocollo di intesa sul piano industriale saranno oggetto di costante informazione e confronto periodico.

Condividono che la partecipazione reale dei lavoratori sia una condizione indispensabile per il raggiungimento delle finalità del gruppo da realizzarsi attraverso momenti di confronto con i lavoratori e le Rappresentanze Sindacali.

Le parti concordano che la stipula del Contratto Integrativo ma anche di accordi specifici per le singole realtà aziendali e la condivisione di un sistema di relazioni rappresenta occasione di convergenza e che il coinvolgimento e la partecipazione delle OO.SS. e dei lavoratori rappresenta un elemento imprescindibile.

A fronte di questa condivisione le parti intendono strutturare il sistema delle relazioni affinché si realizzi un confronto nei momenti più significativi della vita del Gruppo e per consentire un contributo delle rappresentanze dei lavoratori

Al riguardo le parti condividono di articolare il sistema delle relazioni a livello di Gruppo ed Aziendale come di seguito specificato:

- **Confronto a livello di Gruppo CCI**

Nella comune consapevolezza dell'importante ruolo svolto dal Gruppo CCI sui programmi strategici e sulle politiche più rilevanti il Gruppo si confronterà congiuntamente con le Rappresentanze sindacali Nazionali, Provinciali ed Aziendali delle due imprese.

In particolare sia in fase di preventivo che nel corso dell'esercizio saranno attivate informazioni come di seguito specificato:

- **Livello di Gruppo CCI:**

- Risultati ed andamenti dell'intero Gruppo CCI;
- Piano Industriale e diversificazione imprenditoriale;
- Modernizzazione della rete distributiva;
- Organizzazione del Gruppo CCI e sinergie di sistema;
- Politiche del lavoro, occupazionali
- Appalti, esternalizzazioni ed utilizzo dei lavori atipici;
- Posizionamento della Società nell'ambito degli organismi politico sindacali;
- Progetti per il miglioramento della eticità di mercato e del rispetto dell'ambiente;
- Relazioni ed iniziative verso la pubblica amministrazione o enti di rilevanza sociale.

- **Livello aziendale**

- Bilancio aziendale dell'esercizio precedente;
- Bilancio preventivo dell'esercizio corrente;
- Situazione, articolazione e sviluppi dell'occupazione;
- Principi e piani di formazione del personale;
- Consuntivo costo del lavoro, con specifiche articolazioni e incidenza di questo sulle vendite;
- Funzionigramma ed organigramma aziendale;
- Periodi di applicazione della flessibilità oraria;
- Piano delle deroghe;
- Informazioni sulla sicurezza dei lavoratori;
- Salario variabile.

In armonia con le previsioni del CCNL e sulle materie di cui sopra inerenti ai diritti di informazione, in presenza di necessità di approfondimento le parti si impegnano ad attivare l'apertura di fasi di confronto.

Coerentemente con quanto qui sottoscritto e compatibilmente con le specificità aziendali, si ricercherà coerenza all'interno della contrattazione aziendale sia di natura specifica che complessiva.

Art. 10
Organismi rappresentativi dei lavoratori

Le parti, al fine di facilitare il nuovo sistema di relazioni sindacali, condividono e confermano la costituzione del Coordinamento Sindacale Aziendale sia in CCI che in SST come espressione delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori.

Il Coordinamento opererà in armonia con le previsioni contrattuali e per quanto attiene i diritti sindacali.

Le OO.SS. sono impegnate alla costituzione o rinnovo delle RSU aziendali nelle società del Gruppo.

11
La contrattazione collettiva aziendale

Fermo restando l'autonomia contrattuale di tutte le società del Gruppo e specifiche necessità o situazioni organizzative, si manifesta l'impegno di riferimenti comuni delle imprese e delle OO.SS. che su principi e valori di riferimento quali:

1. tutela dei livelli occupazione;
2. qualità e salubrità del lavoro;
3. pari opportunità;
4. welfare organizzativo;
5. partecipazione dei lavoratori;
6. informazioni;
7. qualità del lavoro;
8. relazioni sindacali.

La contrattazione collettiva riguarderà specifiche situazioni e necessità organizzative ove il mantenimento di idonei livelli di redditività rimane la necessità tesa ad assicurare stabilità e sviluppo.

Le parti condividono infine che su specifiche tematiche, quando aspetti organizzativi ed efficienza lo consentano, sono impegnate a confrontarsi per valutare possibili armonizzazioni contrattuali.

Successivamente la sottoscrizione dell'accordo integrativo aziendale CCI le parti potranno attivare un tavolo di confronto sulla SST.

12
Impegni e verifiche

Il Gruppo Coop Centro Italia per quanto sin qui condiviso e le Società del Gruppo nella loro definizione contrattuale sono impegnate a fornire le informazioni circa lo sviluppo e su tematiche strettamente legate alla realizzazione del piano industriale presentato e sue integrazioni o modifiche.

Rimane inteso per il valore che esso rappresenta che il piano industriale rimarrà per il prossimo biennio il tema prioritario di informazione e confronto di Gruppo.

Sono rimandate alle rispettive società le comunicazioni, gli approfondimenti e i confronti anche propedeutici ad intese sulle ricadute organizzative ed operative del piano stesso.

Al riguardo a livello di Gruppo, fermo restando la autonomia a richiedere attivazioni di tavoli comuni, saranno fornite informazioni sia sulle attività principali preventivate che la loro attuazione.

Verbale di accordo sul lavoro domenicale e festivo del 6 novembre 2012

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop. _ Via Andrea Doria 7 – 06061 Castiglione del Lago

Verbale di Accordo sul lavoro domenicale e festivo

Castiglione del lago, 06 novembre 2012

Il giorno 6 novembre 2012, in Castiglione del Lago, presso la Sede di COOP CENTRO ITALIA, si sono incontrati:

la COOP CENTRO ITALIA, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Gestione Antonio Erminio Bomarsi e dal Vicepresidente del Consiglio di Gestione Gianni Barbetti,
dal Coordinatore Rete Iper Franco Soci, dal Capo Servizio Rete Super Daniele di Bello

e

Il Coordinamento Sindacale Aziendale nelle persone di Rombi Simona, Riccardo Giulivi, Piero Sorci, Massimo Carapelli, Stefano Certini, Paolo Bari, Maria Rita Gioia, Lina Piselli, Valerio Gallo, Gaetano Orlando, Valentino Comici, Giovanna Rossi, Alessandro Di Stefano, Alda Mantovani, Bonomei Lorenzo,

assistite dalle Segreterie Sindacali Nazionali e Territoriali
per la FILCAMS-CGIL, Di Labio Alessio, Stefania Cardinali, Speca Emilio, Luca Turchetti, Desireé Marchetti, Romanotti Viviana
per la FISASCAT-CISL Vincenzo Dell'Orefice, Valerio Natili, Gola Simona
per l'UILTUCS-UIL, Andreani Paolo , Ermelinda Luchetti, Claudio Cresti,

Premesso che

Le parti in data 19 luglio 2012 avevano sottoscritto una ipotesi di accordo sul lavoro domenicale e festivo;

l'Ipotesi di accordo sarebbe stata oggetto di consultazione sindacale da parte delle OO.SS.;

la consultazione, avvenuta nel mese di settembre u.s., ha dato esito positivo come comunicato dalle segreterie nazionali della Filcams CGIL, FisascatUIL e UiltucsUIL, con lettere del 3 ottobre 2012;

tutto quanto premesso, le parti si sono incontrate per sottoscrivere l'accordo sul lavoro domenicale e festivo nei contenuti dell'ipotesi d accordo del 19 luglio 2012 di seguito riepilogati:

1. PRINCIPI E VALORE POLITICO DELL'ACCORDO

Le parti hanno sottoscritto il presente accordo, relativo alle aperture domenicali e festive dei Punti Vendita di Coop Centro Italia, che si intende applicabile alla generalità dei lavoratori fermo restando le previsioni dei contratti individuali.

Le parti hanno inteso confrontarsi sul tema delle aperture domenicali per la valenza e l'impatto che queste hanno sul servizio offerto dalla cooperativa sul territorio, sull'organizzazione del lavoro, sull'impegno richiesto a tutti i lavoratori.

Il decreto governativo, peraltro non condiviso dalle parti, che liberalizza gli orari di apertura degli esercizi commerciali, ha reso indispensabile un confronto ed ha reso necessario condividere principi, impostazioni, volontà politiche e di iniziativa.

Le parti hanno pertanto inteso attivare il confronto nella comune condivisione che alla liberalizzazione delle aperture domenicali e festive sono conseguenti modifiche negli stili di vita dei cittadini, sulle relazioni del singolo e la collettività, sul modo di vivere la famiglia, gli eventi, il sociale.

Nella consapevolezza di questa importanza il confronto si basa su due principi quali la salvaguardia della competitività della cooperativa e della qualità di vita dei lavoratori.

Coerentemente con quanto sopra le parti condividono inoltre la volontà, nell'ambito delle possibilità istituzionali e di legge, ma anche su un terreno che può prescindere dalle posizioni ove, come in quello politico, si possono ritrovare sinergie per l'orientamento delle amministrazioni e degli enti, di promuovere iniziative tese alla regolamentazione delle aperture domenicali.

Si mette in evidenza e se ne condividono gli indirizzi di come la Cooperativa, con iniziativa di gennaio 2012 nella regione della sede legale, abbia aperto alle rappresentanze politiche e sindacali nonché alle istituzioni l'invito ad un confronto per affrontare, sia sul piano politico che amministrativo, il tema delle aperture domenicali e festive.

2. I PIANI DI APERTURA

Fermo restando le rispettive responsabilità, si ritiene che la salvaguardia della competitività della Cooperativa, il mantenimento e lo sviluppo di quote di mercato, la qualità del servizio ai propri soci rispetto alla concorrenza nonché il mantenimento di un equilibrio nell'impegno dei lavoratori si raggiungono con adeguato piano di aperture domenicali e festive.

La Cooperativa al riguardo ha elaborato un primo piano provvisorio e sperimentale sino dal 30 giugno dell'esercizio 2012 che ha presentato alle rappresentanze dei lavoratori in data 29 febbraio 2012 e quello per la seconda parte dell'esercizio su cui le parti si sono confrontate in data 6 luglio 2012.

Le aperture individuate effettuate e di programma per il secondo semestre sono determinate dalla presenza di una o più delle seguenti condizioni:

- localizzazione in centri d'interesse turistico;

- inserimento del punto di vendita in Centri Commerciali di rilevante estensione;
- centralità nel territorio del Punto Vendita;
- presenza di qualificata concorrenza;
- usi e consuetudini locali;
- nuove realizzazioni.

Sarà inoltre impegno delle parti attivare momenti di confronto, a livello di unità produttiva, per l'integrazione del piano delle aperture qualora questo si renda necessario in base alle specificità, ai flussi di mercato e al comportamento di rete concorrente.

3. EQUITA' E CARICHI DI LAVORO

Le parti condividono che l'intesa sul lavoro nei giorni domenicali e festivi è fondata su principi di equità nella distribuzione degli impegni e dei carichi di lavoro.

Per equità s'intende la ricerca e l'attuazione che, fatto salvo le previsioni evidenziate e specifiche situazioni organizzative e delle vendite dell'unità produttiva o dei reparti, preveda l'impiego nel lavoro domenicale equo per numero e modalità.

Le parti condividono pertanto i principi su cui impostare l'organizzazione della copertura dei presidi e precisamente:

- assicurare la copertura dei presidi necessari e valorizzare in primo momento la disponibilità dei lavoratori alla prestazione lavorativa nelle giornate domenicali e festive;
- definire una modalità di programmazione che abbia come riferimento il mese nella prima fase, da estendere al bimestre ed oltre successivamente;
- individuare nel periodo un limite di prestazioni individuali richieste ai lavoratori, fatto salvo disponibilità individuali.

Si condivide pertanto che prioritariamente è favorita la disponibilità individuale per la copertura dei presidi; per le eventuali necessità integrative saranno occupati gli altri lavoratori garantendo il principio dell'equità e della rotazione.

Le necessità non coperte su base di disponibilità saranno pertanto assicurate con i principi sopra espressi dagli altri lavoratori

La prestazione lavorativa sarà programmata all'interno dell'orario contrattuale stabilito

Le parti si impegnano in ogni caso a confrontarsi a livello di unità produttiva sia per conoscere e valutare l'applicazione e lo sviluppo della presente intesa ed altresì confrontarsi su soluzioni per affrontare imprevisti di impatto rilevante.

4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In armonia con le previsioni del Contratto Integrativo Aziendale e del presente Accordo nella programmazione degli orari di lavoro e pertanto dell'occupazione nelle giornate domenicali e festive, la Cooperativa saranno attuate le seguenti modalità:

- La Cooperativa comunicherà all'atto dell'attivazione del presente accordo, il piano delle aperture domenicali e festive con almeno 15 gg di anticipo e successivamente, secondo i tempi indicati nel presente accordo;
- A fronte della determinazione dei livelli di presidi necessari, sarà preventivamente richiesta la disponibilità ai lavoratori per la copertura dei turni. In questo ambito, sia la Cooperativa che le rappresentanze dei lavoratori, si attiveranno affinchè questo istituto risponda positivamente alle esigenze. Sarà impegno delle parti, assicurarne un equo e trasparente utilizzo;
- Successivamente, la Cooperativa prevederà ad organizzare le necessarie integrazioni di copertura di turni di lavoro tra tutti i rimanenti dipendenti seguendo principi di turnazione e sulla base di esigenze organizzative e produttive;
- Gli orari di lavoro saranno comunicati secondo le previsioni del C.I.A.

Sui temi dell'organizzazione del lavoro in generale, rimane fermo l'impegno delle parti ad attivare le istanze previste dal CIA ed altresì di riprendere il confronto, durante la vigenza della presente sperimentazione, per convenire sull'applicazione dell'orario bisettimanale, di forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché sulle modalità di godimento dei riposi compensativi.

Nello specifico del lavoro domenicale stante la valenza sopra evidenziata nella fase sperimentale, le parti si impegnano a confrontarsi tempestivamente su problematiche connesse alla sperimentazione.

5. PROGRAMMAZIONE

Si conviene che in via sperimentale la Cooperativa effettuerà una programmazione mensile delle domeniche e delle festività in cui il lavoratore sarà impegnato.

Su valutazione di tale esperienza la Cooperativa opererà per estendere tale programmazione al bimestre e successivamente al trimestre

6. FESTIVITA'

Coerentemente con i principi sottoscritti nel presente verbale e con la volontà di mettere in evidenza il valore sociale nel nostro paese delle festività sotto indicate, le unità produttive della Cooperativa rimarranno comunque chiuse nei giorni di:

1gennaio, 25 aprile, 1 maggio, 2 giugno, Pasqua, lunedì dell'Angelo, Natale e Santo Stefano.

Stante la composizione del calendario dell'anno in corso, le unità rimarranno chiuse anche per il giorno del 15 di agosto.

7. DOMENICHE E FESTIVITA' LAVORATIVE

La Cooperativa ricercherà soluzioni organizzative che di norma con esclusione al periodo di apertura domenicale e festiva nel periodo delle festività natalizie (dalla prima domenica di dicembre al 6 gennaio), assicurino una presenza dei lavoratori per la metà delle giornate domenicali e festive previste.

Per il periodo dal 1 luglio al 30 novembre 2012, il limite di cui al comma precedente, si intende in ogni caso non superiore a 8, fermo restando, che la Cooperativa, in particolari situazione e in località descritte nell'allegato, previo confronto, avrà la possibilità di aumentare a 9.

Le prestazioni legate allo svolgimento dell'inventario non concorrono al limite di cui al comma precedente.

Per le prestazioni lavorative nei giorni domenicali e festivi del periodo natalizio Coop Centro Italia adotterà la stessa metodologia che per gli altri periodi.

Nel periodo delle festività natalizie 2012/2013 la Cooperativa assicurerà una domenica di riposo.

In considerazione, inoltre, di particolari situazioni e di difficoltà organizzative, le parti si impegnano ad attivare tempestivi confronti, sia a livello di unità produttiva e/o di coordinamento, per il superamento delle difficoltà emerse.

Le parti hanno stipulato il presente accordo confrontandosi su una base annua di 17 domeniche lavorative escluse le prestazioni per lo svolgimento degli inventari.

8. MAGGIORAZIONI ORARIA

Le prestazioni domenicali e festive saranno retribuite con la maggiorazione del 80% secondo le previsioni del C.I.A. in vigore

9. LAVORATRICI MADRI, LAVORATORI PADRI.

Le parti concordano di destinare attenzione alle lavoratrici madri e lavoratori padri, in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
Gli stessi, sino al compimento del primo anno di vita del bambino effettueranno la prestazione lavorativa nei giorni di domenica e festivi su base di disponibilità individuale.

10. OCCUPAZIONE e PART-TIME

Qualora le aperture domenicali determinino un aumento di quote di mercato e relative necessità di potenziamento degli organici, la Cooperativa, tenuto conto delle specificità organizzative e professionali necessari, si impegna in primo luogo a prevedere miglioramenti contrattuali per coloro che svolgono il lavoro a tempo parziale e di cogliere ulteriori opportunità di stabilizzazione per i lavoratori di cui al vigente C.I.A. (lista 124).

Ad oggi si conviene che, su base previsionale e a conferma del raggiungimento degli obiettivi di vendita, tale stabilizzazione si attesterà a 15 lavoratori.

Entro il 30 novembre 2012 le parti effettueranno le necessarie verifiche sull'applicazione del presente accordo.

Nel previsto incontro da effettuarsi entro, il 15 novembre, Coop Centro Italia presenterà i fabbisogni occupazionali più generali e le possibilità di miglioramento dei contratti di lavoro a part-time esistenti.

Inoltre, la Cooperativa, se richiesto, si impegna ad attivare occasioni di informazione e confronto, anche a livello territoriale.

11. INFORMAZIONE

La Cooperativa s'impegna a fornire al Coordinamento Aziendale e di seguito alle RSU di punto vendita le seguenti informazioni:

- i dati sull'impiego dei lavoratori nelle giornate domenicali e festive, l'incidenza delle disponibilità volontarie rispetto all'occupazione totale, i risultati conseguiti in termini di vendite rispetto alle previsioni e all'anno precedente;

- i piani complessivi delle aperture in tempo utile per il rispetto dei tempi di programmazione degli orari, fatto salvo le necessarie integrazioni al piano delle aperture per le motivazioni precedentemente stabilite.

Durante la sperimentazione saranno stabiliti i modi e i tempi con cui la Cooperativa trasmetterà le informazioni di cui sopra.

In attesa della definizione di tali modalità la Cooperativa s'impegna a fornire comunque tempestiva informazione alle RSU e OOSS.

12. QUADRO POLITICO NORMATIVO DI RIFERMENTO SPERIMENTAZIONE

Quanto convenuto nel presente accordo s'intende sperimentale ed avrà scadenza sei mesi. Entro la scadenza, le parti si incontreranno, per valutarne l'applicazione e convenire sulla plurattività dell'accordo.

In questo ambito le parti ribadiscono il valore insostituibile che in questa fase riveste il dialogo, la trasmissione di informazioni e pertanto il confronto con le rappresentanze dei lavoratori.

Le parti condividono inoltre che l'opportunità di tale accordo, oltre le motivazioni espresse al punto1, valorizzata da un contesto politico, economico e normativo di riferimento che ne rendono l'accordo integrato in ogni sua parte con i seguenti elementi:

- la tutela della competività della cooperativa
- la garanzia di condizioni di tempi di vita e lavoro compatibili,
- i riferimenti legislativi innovativi,
- i principi di organizzazione del lavoro vigenti in Cooperativa,
- riconoscimenti salariali in essere,
- dialogo e informazioni tra le parti
- coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nelle soluzioni,

tutti i punti concorrono alla determinazione di una accordo che salvaguardia l'interesse generale e particolare di cooperativa e lavoratori.

13. CONFRONTO

Le parti si impegnano ad effettuare una verifica della sperimentazione stabilita con il presente accordo entro il mese di dicembre 2012.

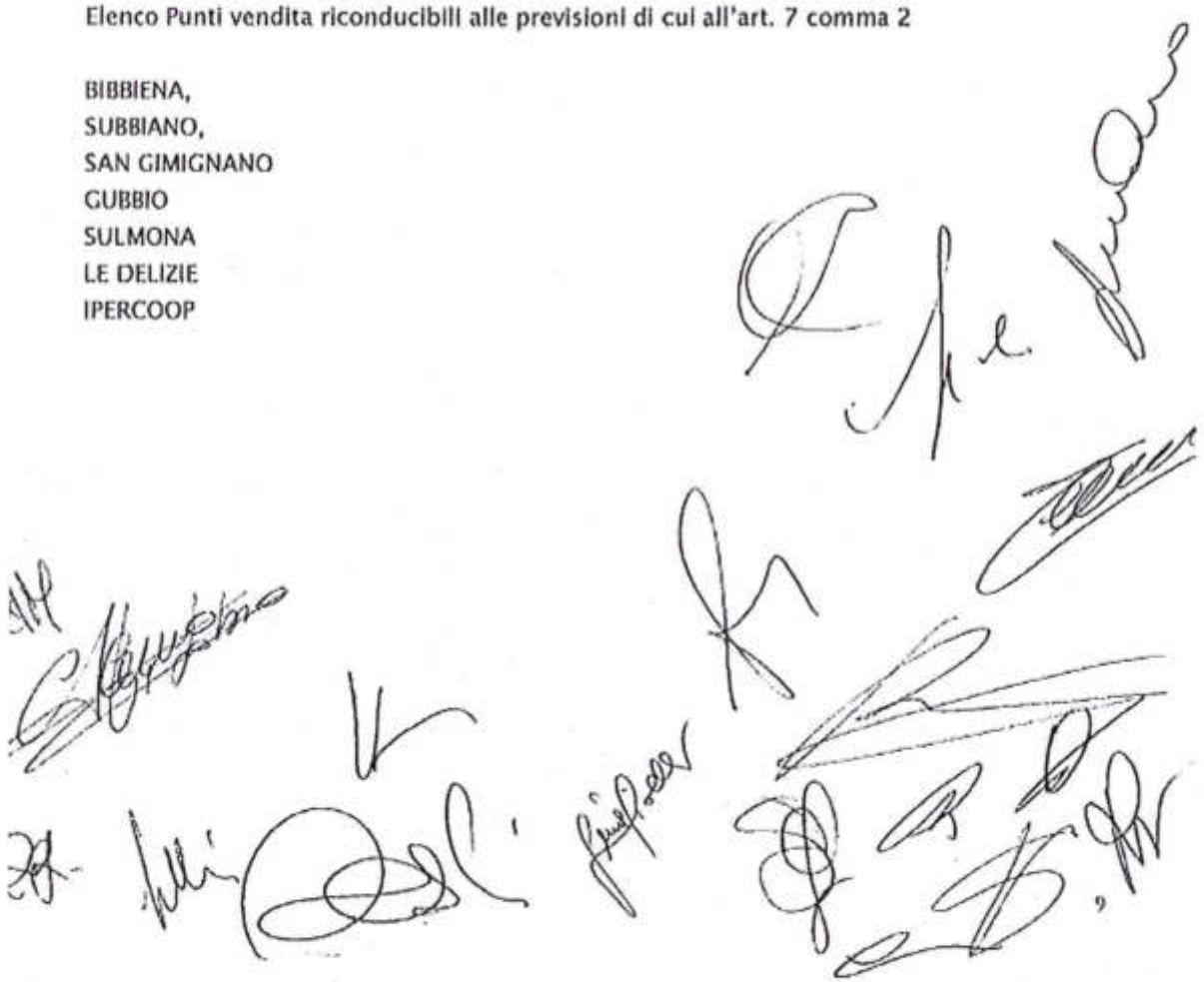
Sin da oggi si conviene che in tale incontro i temi di valutazione reciproca riguarderanno il rispetto nelle unità produttive dei principi espressi nel presente accordo, le reali possibilità occupazionali che si sono determinate, il miglioramento più generale dei rapporti di lavoro ed il miglioramento per i lavoratori a tempo parziale.

In tale occasione le parti s'impegnano, alla luce delle singole realtà amministrative sui territori regionali, ad essere proattive per istanze tese alla normalizzazione delle aperture domenicali e festive.

Durante la vigenza della presente sperimentazione, le parti si incontreranno per affrontare tematiche relative ai lavoratori part-time, alle lavoratrici madri e agli aventi diritto ai permessi di cui alla Legge 104.

Elenco Punti vendita riconducibili alle previsioni di cui all'art. 7 comma 2

BIBBIENA,
SUBBIANO,
SAN GIMIGNANO
GUBBIO
SULMONA
LE DELIZIE
IPERCOOP



Verbale di accordo del 26 marzo 2013

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop. _ Via Andrea Doria 7 -- 06061 Castiglione del Lago

Verbale di Accordo

Castiglione del lago, 26 marzo 2013

Il giorno 26 del mese di marzo dell'anno 2013, in Castiglione del Lago, presso la Sede di COOP CENTRO ITALIA, si sono incontrati:

la COOP CENTRO ITALIA, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Gestione Antonio Erminio Bomarsi, dal Vicepresidente del Consiglio di Gestione Gianni Barbetti e dal Consigliere commerciale del CDG Paolo Nozzoli

e

il Coordinamento Sindacale Aziendale nelle persone di Rombi Simona, Riccardo Giulivi, Piero Sorci, Massimo Carapelli, Stefano Certini, Paolo Bari, Maria Rita Gioia, Lina Piselli, Valerio Gallo, Gaetano Orlando, Valentino Cornici, Giovanna Rossi, Alessandro Di Stefano, Alda Mantovani, Bonomei Lorenzo,

assistite dalle Segreterie Sindacali Nazionali e Territoriali
per la FILCAMS-CGIL, Di Labio Alessio, Stefania Cardinali, Bartoli, Speca Emilio, Luca Turchetti, Desireé Marchetti, Romanotti Viviana
per la FISASCAT-CISL Vincenzo Dell'Orefice, Valerio Natili, Gola Simona
per l'UILTUCS-UIL, Andreani Paolo , Ermelinda Luchetti, Claudio Cresti,

ed hanno sottoscritto la presente ipotesi di accordo a valere per tutti i lavoratori di Coop Centro Italia.

A.
VERIFICA dell' ACCORDO LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Le parti hanno effettuato una verifica e si sono confrontate sull'applicazione dell'accordo sottoscritto in data 6 novembre 2012 relativamente allo svolgimento delle attività lavorative durante le aperture domenicali e festive effettuate dalla Cooperativa.

Tale accordo ed i suoi principi rimangono il punto di riferimento per la definizione dei periodi di apertura domenicale e festiva, per l'organizzazione del lavoro, per gli impatti sull'occupazione ed eventuali miglioramenti contrattuali.

Il confronto è avvenuto in ordine a tutti i punti che avevano contraddistinto l'accordo firmato.

2

Rimangono fermi prioritariamente i principi che hanno determinato la convergenza politica delle parti e viene riconfermata la volontà della cooperativa ad operare per contenere nei territori l'impatto delle liberalizzazioni delle aperture domenicali.
Coerentemente con quanto sopra le parti confermano la volontà, nell'ambito dei rapporti istituzionali e tenuto conto delle diposizione di legge di continuare a ricercare sinergie al fine di orientare le amministrazioni e gli enti e promuovere iniziative tese alla regolamentazione e al contenimento delle aperture domenicali.

1. piani di apertura

La Cooperativa al riguardo ha elaborato un primo piano sino al 30 giugno del 2013 che ha presentato alle rappresentanze dei lavoratori in data 15 febbraio; tale piano è da ritenersi definitivo sino al 30 di aprile mentre per il periodo maggio e giugno lo stesso sarà oggetto di valutazioni che saranno definite entro il 15 aprile;

Sarà inoltre impegno della cooperativa a livello di unità produttiva dare informazione preventiva e tempestiva, qualora in via eccezionale si renda necessario variare il piano delle aperture in base alle specificità, ai flussi di mercato e al comportamento di rete concorrente.

Le parti hanno condiviso che successivamente i piani di apertura saranno comunicati per ogni quadrimestre e di norma entro 30 giorni dall'inizio del quadrimestre successivo e così di volta in volta, pertanto in tempi utili per attivare, se richiesto, un necessario confronto.

2.equità e carichi di lavoro

Le parti riconfermano che l'intesa sul lavoro nei giorni domenicali e festivi è fondata su principi di equità nella distribuzione dei presidi e dei carichi di lavoro.

Le parti concordano sui seguenti principi:

- assicurare la copertura dei presidi necessari tenendo conto prioritariamente della disponibilità volontaria dei lavoratori alla prestazione lavorativa nelle giornate domenicali e festive;
- definire una modalità di programmazione che abbia come riferimento il bimestre,
- rispettare nel periodo il limite di prestazioni individuali richieste ai lavoratori, fatto salvo disponibilità individuali.

3

Si conferma che per le eventuali necessità integrative saranno occupati gli altri lavoratori garantendo il principio dell'equità e della rotazione.

Le parti hanno verificato che sostanzialmente nella fase sperimentale la programmazione delle attività lavorative e festive è avvenuta nel rispetto dei predetti principi; le stesse evidenziano comunque la necessità di migliorare e di dotare il negozio di strumenti atti a favorire la volontarietà e aumentare la consapevolezza dei lavoratori ed il rispetto dei limiti previstisi, ritengono quindi utile rendicontare mensilmente e comunicare alla RSA/RSU e a tutti i lavoratori la tipologia di svolgimento della prestazione lavorativa.

Si conferma che la prestazione lavorativa sarà programmata all'interno dell'orario contrattuale stabilito.

3.organizzazione del lavoro

Condividono la necessità di attivare gruppi paritetici di lavoro, per consolidarne l'applicazione, ricercare modalità organizzative, che fermo restando i principi sopra concordati, possano individuare e proporre soluzioni che migliorino le condizioni di lavoro.

Al riguardo viene istituita un gruppo di lavoro rappresentativo delle parti che opererà sino al 30 di giugno per approfondire e proporre in merito.

4. programmazione

Le parti hanno riscontrato che l'estensione degli orari di apertura e pertanto delle coperture lavorative dell'attività richiedono una maggiore attenzione alla programmazione dei riposi settimanali.

Col fine di ridurre l'impatto dell'orario di lavoro sui singoli lavoratori e per garantire il riposo in una ciclicità adeguata al recupero psicofisico, migliorare le condizioni di lavoro e di ridurre il ricorso ai permessi di riduzione di orario di lavoro,
le parti hanno condiviso che i riposi possano essere gestiti anche attraverso l'utilizzo dei seguenti istituti:

- flessibilità oraria bisettimanale secondo quanto previsto dal comma 2 dall'art. 117 del CCNL;
- deroga al riposo settimanale non oltre il 10° giorno nelle due settimane.

l'attivazione di quanto con l'obiettivo di cogliere le opportunità e le specificità delle unità produttive nel suo insieme e per le unità più rilevanti dei singoli reparti, di migliorare le condizioni di lavoro e di ridurre il ricorso ai permessi di riduzione di orario di lavoro.

quanto sopra dovrà essere oggetto di condivisione con le Rsu di Pdv,

In particolare si conviene che nelle unità produttive che presentano un'articolazione delle aperture domenicali più rilevante e che occupano oltre 50 dipendenti saranno attivati momenti di confronto preventivo con le RSU /RSA unitamente alle organizzazioni territoriali su modalità operative che, nel rispetto dei principi sopradescritti facilitino il raggiungimento degli obiettivi.

Per gli altri punti di vendita saranno attivati momenti di confronto preventivo a livello territoriale, fatto salvo che su specifiche ed eccezionali necessità tale confronto sarà attivato a livello di unità produttiva.

Qualora vengano riscontrate particolari criticità nell'organizzazione del lavoro queste saranno oggetto di confronto con il coordinamento aziendale.

Nel caso in cui la cooperativa manifesti la necessità di modificare il piano quadrimestrale di aperture e di ridurre le attività domenicali rispetto a quelle comunicate, qualora tale esigenza non sia posta entro il limite previsto di 15 giorni prima dell'inizio del quadrimestre stesso, le disponibilità date dai singoli lavoratori programmate in queste domeniche saranno comunque considerate tra quelle effettuate nei limiti individuali annui previsti.

5.festività

Coerentemente con i principi sottoscritti nel presente accordo e con la volontà di mettere in evidenza il valore sociale nel nostro paese delle festività sotto indicate, le unità produttive della Cooperativa rimarranno comunque chiuse nei giorni di:

1gennaio, 25 aprile, 1 maggio, 2 giugno, Pasqua, lunedì dell'Angelo, Natale e Santo Stefano.

5

Stante la composizione del calendario dell'anno in corso, le unità rimarranno chiuse anche per il giorno del 15 di agosto.

6.domeniche e festività lavorative

In armonia con l'accordo del 6 novembre 2012, le parti confermano che il limite delle prestazioni domenicali e festive di ogni lavoratore Per il periodo dal 7 gennaio 2013 al 30 novembre 2013 è fissato a n° 17 fermo restando, che la Cooperativa, in particolari situazione e in località descritte nell'accordo precedente, previa intesa, avrà la possibilità di aumentare a 18.
Non concorrono a tale limite le prestazioni domenicali e festive svolte nel periodo natalizio, gli inventari ed altresì le prestazioni effettuate su base di disponibilità individuale.
Si conferma che nel periodo natalizio sarà garantita una domenica o festività di riposo.

7.Informazione

La Cooperativa s'impegna a fornire al Coordinamento Aziendale e di seguito alle RSU di punto vendita le seguenti informazioni:

- i dati sull'impiego dei lavoratori nelle giornate domenicali e festive, l'incidenza delle disponibilità volontarie rispetto all'occupazione totale, i risultati conseguiti in termini di vendite rispetto alle previsioni e all'anno precedente;

- i piani complessivi delle aperture in tempo utile per il rispetto dei tempi di programmazione degli orari, fatto salvo le necessarie integrazioni al piano delle aperture per le motivazioni precedentemente stabilite.

8.quadro normativo di riferimento

Quanto convenuto nel presente accordo si uniformerà alla vigenza del contratto integrativo aziendale.

Le parti ribadiscono che il presente accordo è stato raggiunto nel rispetto e condivisione dei seguenti principi:

- la tutela della competitività della Cooperativa
- la garanzia di condizioni di tempi di vita e di lavoro,

- i principi di organizzazione del lavoro vigente in Cooperativa,
- riconoscimento delle condizioni salariali in essere,
- dialogo e informazioni tra le parti,
- coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze sindacali,

9.verifica e confronto

Le parti si impegnano ad incontrarsi per valutarne i risultati del presente accordo entro il mese di ottobre 2013.

Il presente accordo è da intendersi integrativo di quanto condiviso in data 6 novembre 2012 i cui contenuti rimangono a tutti gli effetti in vigore fatto salvo le integrazioni o modifiche.

B.
OCCUPAZIONE e STABILIZZAZIONI

Le parti si sono confrontate sulla situazione occupazionale della Cooperativa.

Coop Centro Italia ribadisce l'impegno a proseguire e concludere il processo di stabilizzazione dei lavoratori di cui al titolo VIII art. 4 del vigente CIA.

Tali stabilizzazioni potranno avvenire sia a tempo pieno che a tempo parziale, ed in questo caso saranno utilizzate le varie previsioni contrattuali anche tenuto conto della particolare presenza della Cooperativa in territori che prevedono un incremento delle vendite e delle attività in determinati periodi dell'anno di cui alle previsioni del CIA titolo VIII art 2.

Anche il ricorso a forme di part time ciclico con previsione di periodi a prestazioni lavorative diversificate ed alternate, rappresenta un riferimento per facilitare il processo di stabilizzazione dei lavoratori previsto nel contratto integrativo.

Coerentemente con quanto sopra condiviso, si conviene che, su base previsionale e in rapporto al raggiungimento degli obiettivi di vendita, tale stabilizzazione si attesterà per 30 lavoratori entro il 31 luglio 2013.

In alternativa la Cooperativa si impegna per il 2013 ad impiegare i predetti lavoratori per le coperture dei fabbisogni legati alla stagionalità per il 2013 e per le sostituzioni.

Si conviene di procedere alla stabilizzazione di ulteriori 11 unità entro la vigenza del presente accordo.

Per tali lavoratori la Cooperativa si impegna, compatibilmente con il raggiungimento dei risultati di vendite, a cogliere le opportunità che normalmente si presentano, quali sostituzioni, periodi di incremento delle attività e nuove aperture.

In caso di nuove aperture e di nuovi fabbisogni, le parti si confronteranno preventivamente, affinché i piani occupazionali collegati possano rispondere a miglioramenti contrattuali, sia per la generalità dei lavoratori con maggiore attenzione ai lavoratori con minore prestazione lavorativa di cui al presente accordo.

Ai fini di facilitare il processo di stabilizzazione, le offerte di lavoro potranno essere estese alle unità produttive di altre zone ove è stabilita l'appartenenza alla graduatoria.

Si conviene che in caso di proposta di assunzione per un impiego complessivo inferiore alle 960 ore su base annuale in caso di indisponibilità del lavoratore, non farà riferimento ai fini della perdita del diritto di permanenza nella graduatoria.

Per i le lavoratori/lavoratrici che saranno assunte con contratti inferiori alle 960 ore su base annuale, la cooperativa, nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi di vendite e di complessivo equilibrio occupazionale, conferma la sua volontà a ricercare e concretizzare opportunità di lavoro, sia nell'ambito di sostituzioni, stagionalità, ma prioritariamente in stabile occupazione, affinché l'impiego si assesti oltre le 960 ore annuali medie , come praticato per la generalità dei dipendenti.

Entro il 31 ottobre 2013 le parti effettueranno le necessarie verifiche sull'applicazione del presente accordo.

Inoltre, la Cooperativa, se richiesto, si impegna ad attivare occasioni di informazione e confronto, anche a livello territoriale.



8

C

RISULTATI E PREMIO AZIENDALE

Le parti hanno effettuato un'analisi dei risultati conseguiti dalla cooperativa ai fini dell'applicazione del sistema di retribuzione variabile di cui all'accordo collettivo stipulato in data 9 gennaio 2012.

In questo ambito è valorizzato il ruolo positivo ed il contributo di tutti i dipendenti della cooperativa per il conseguimento dei risultati di vendite dell'anno 2012 che hanno superato quanto preventivato.
Tenuto conto e con la finalità di valorizzare quanto sopra espresso si valuta positivamente la disponibilità della cooperativa che l'erogazione del premio variabile si attesti ad una cifra uguale per tutti i livelli di inquadramento pari a euro 180 annui.

Tale importo sarà riproporzionato in ragione del tipo di contratto part time e dei periodi di lavoro svolti nell'esercizio 2012.

Saranno inoltre applicate le previsioni del contratto integrativo in ragione dei periodi di assenza.

Per i soli lavoratori di prima occupazione il premio sarà corrisposto ove il periodo di lavoro svolto nel 2012 sia almeno pari a tre mesi anche non continuativi.

L'importo spettante sarà erogato entro il 10 giugno attraverso l'emissione di buoni spesa da utilizzare presso i supermercati della cooperativa.

I buoni spesa spendibili esclusivamente per l'acquisto di prodotti presso i negozi di Coop Centro Italia entro il 30 novembre 2013, saranno emessi in 3 tagli sino ad un massimo di 60,00 euro cadauno.

F

VIGENZA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Le parti consapevoli della situazione economica e sociale del paese, rilevano

che nel contesto attuale rimane difficile sia l'accesso da parte dei giovani nel mondo del lavoro, così come l'uscita di lavoratori verso il pensionamento.

che il quadro normativo di riferimento è in evoluzione,

9

condividono che quanto sopra descritto rappresenti condizione importanti affinché il rinnovo del contratto integrativo ed il suo relativo processo siano attivati in un momento di maggiore stabilità e certezze anche sul piano della contrattazione collettiva nazionale.

le parti manifestano la volontà di mantenere vigente il CIA fino per tutto il 2014,

qualora anche solo una delle parti riterrà opportuno procedere al rinnovo ne darà preventiva informazione in tempi congrui per avviare le procedure di rinnovo.

in ogni caso entro tre mesi dalla scadenza del contratto, ovvero entro il 30 settembre 2014 le parti si incontreranno per valutare la possibilità di proroga dello stesso per l'anno 2015

al presente accordo ed intesa si uniforma l'accordo sul salario variabile del 9 gennaio 2012,

Le parti



COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop. _ Via Andrea Doria 7 - 06061 Castiglione del Lago

Ipotesi di Accordo Collettivo Aziendale

Castiglione del lago, 16 dicembre 2014

Il giorno 16 del mese di dicembre dell'anno 2014, in Castiglione del Lago, presso la Sede di COOP CENTRO ITALIA, si sono incontrati:

la COOP CENTRO ITALIA, rappresentata dal Vicepresidente del Consiglio di Gestione Gianni Barbetti e dal Consigliere di Gestione Paolo Nozzoli

e

il Coordinamento Sindacale Aziendale nelle persone di Rombi Simona,Riccardo Giulivi, Piero Sorci, Massimo Carapelli, Stefano Certini, Maria Rita Gola, Lina Piselli, Valerio Gallo, Gaetano Orlando, Giovanna Rossi, Bonomei Lorenzo, Grottelli Barbara, Tassini Roberto; Gubbiotti Manuel, Ceccarelli Patrizia,

con l'assistenza delle Segreterie Sindacali Nazionali e Territoriali

per la FILCAMS-CGIL, Di Labio Alessio, Stefania Cardinali, Francesco Bartoli, Speca Emilio, Luca Turchetti, Desireé Marchetti, Bianconi Claudio

per la FISASCAT-CISL Vincenzo Dell'Orefice, Valerio Natili, Gola Simona ,Sara Imperatore,

per l'UILTUCS-UIL, Andreani Paolo, Massimiliano Ferrante,Ermelinda IUchetti,Paoletti Maurizio, Cresti Claudio

hanno sottoscritto la presente ipotesi di accordo sindacale a valere per tutti i lavoratori di Coop Centro Italia.

Premessa

L'incontro avviene in armonia con le previsioni dell'accordo collettivo del 24 settembre 2014,

nel predetto accordo le parti stabilivano la proroga della validità del contratto integrativo aziendale sino al 31 dicembre 2015, impegnandosi ad incontrarsi nei mesi successivi per un confronto da svilupparsi, nell'ambito dei principi e previsioni dell'accordo del 26 marzo 2013, su tematiche relative all'organizzazione del lavoro per le aperture domenicali e festive,

in armonia con gli impegni sottoscritti sono stati attivati incontri in specifica commissione paritetica

Titoli

1. Economia e territorio,
2. Aperture domenicali e festive - Organizzazione del lavoro e istituti contrattuali
3. Impegno a verifica e confronto
4. Durata

1 . Economia e Territorio

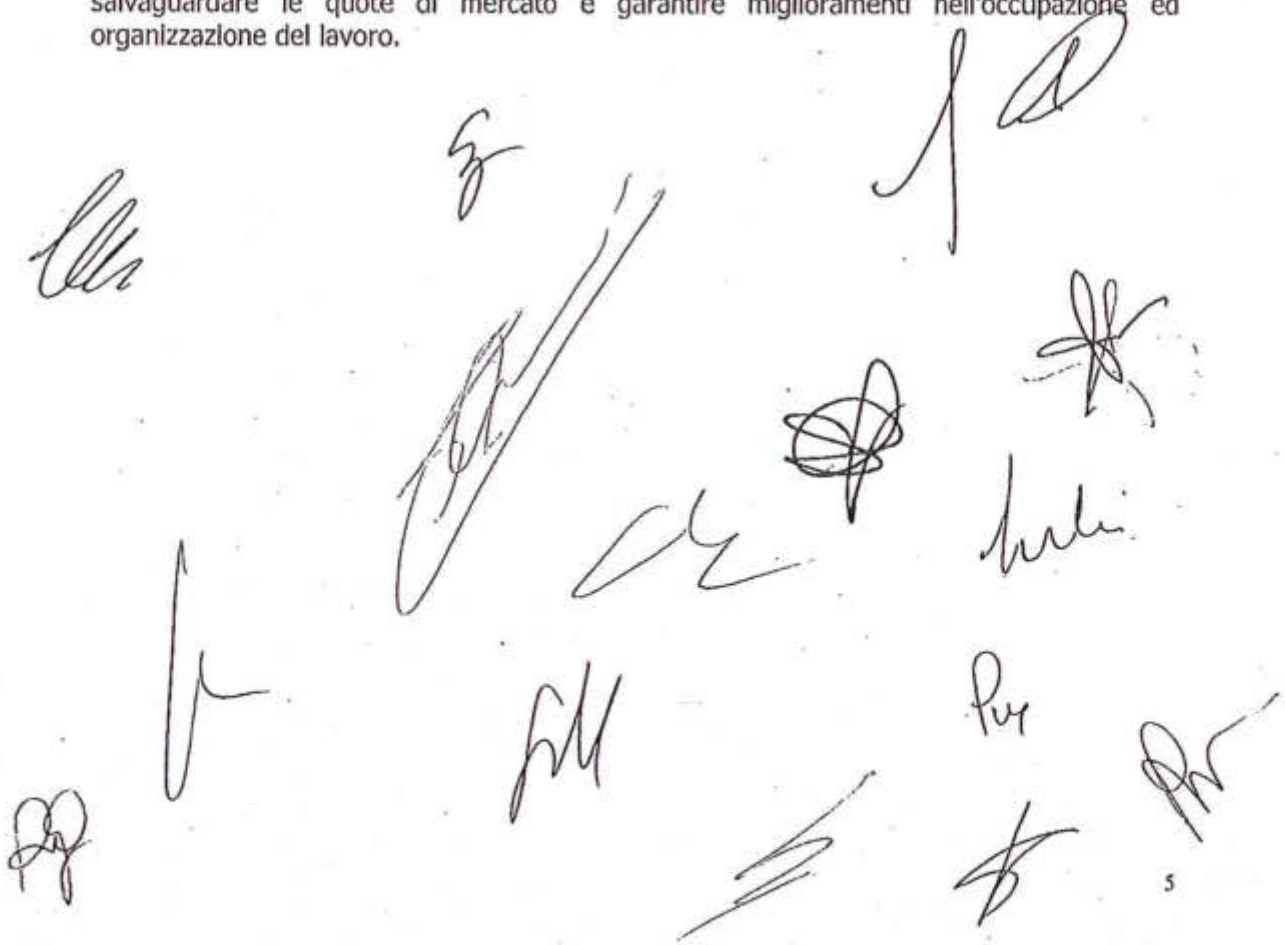
Nel nostro paese e pertanto in regioni e territori ove è presente Coop Centro Italia le difficoltà, la crisi economica e una perdita di riferimenti e certezze si stanno ormai consolidando in modo strutturale.

Si registrano da tempo anche nei nostri territori difficoltà crescenti per le aziende della distribuzione di ogni settore e nell'ultimo periodo anche nel settore alimentare che nell'immaginario collettivo sembrava non essere toccato dalla crisi.

Si mette in evidenza che il rinnovamento del mercato della distribuzione è alimentato dalla presenza di nuove insegne che fanno delle nostre regioni in particolare l'Umbria tra quelle in Italia con la più alta incidenza di distribuzione per abitante.

Su tutto il territorio dove opera la Cooperativa il dato delle aperture domenicali e festive della concorrenza è in sensibile incremento, tale opportunità sta modificando il comportamento di acquisto dei consumatori con riferimento ai tempi destinati agli acquisti.

Fermo restando l'impegno della cooperativa, nei momenti istituzionali ad operare per favorire una revisione della legge sugli orari di apertura degli esercizi commerciali, si evidenzia, per far fronte all'impatto della concorrenza, la necessità di adeguarsi con strumenti gestionali ed occupazionali per mantenere la competitività della Cooperativa, salvaguardare le quote di mercato e garantire miglioramenti nell'occupazione ed organizzazione del lavoro.



2. Lavoro nelle aperture domenicale e festivo

2.1 Lavoro domenicale e festivo

Le parti si sono confrontate sull'applicazione dell'accordo collettivo del 26 marzo 2013 relativamente agli andamenti delle vendite nelle aperture domenicali e dell'impiego dei lavoratori.

Dai risultati, emerge come detto in premessa, che il consumatore sta modificando il suo comportamento di acquisto.

Le parti, pur ribadendo una contrarietà di principio alla liberalizzazione delle aperture domenicali e festive, non possono non prendere atto che il mantenimento della competitività della Cooperativa deve tener conto dei comportamenti della concorrenza e delle aperture nei territori dove opera la cooperativa.

Le parti si sono comunque confrontate su quali strumenti mettere in atto per consentire alla cooperativa condizioni di pari opportunità rispetto alla concorrenza.

2.2 Accordo 26 marzo 2013

Le parti, hanno confermato in ogni sua parte i contenuti dell'accordo del 26 marzo 2013 rilevando che lo stesso accordo riconduce a convergenza di esigenze di flessibilità organizzativa e positive condizioni di lavoro complessive,

in questa ottica le parti condividono che favorire la prioritaria disponibilità dei lavoratori è un obiettivo e uno strumento gestionale che risponde alle esigenze organizzative ed ascolto e risposte concrete alle esigenze individuali,

le parti sono impegnate fermo restando il valore delle le prioritarie disponibilità a perseguire questo approccio al fine di rispondere per quanto possibile alle esigenze dei lavoratori,

le parti condividono pertanto che ad occasioni e modalità formali e preventive, che la comunicazione interna sia articolata e corredata da contenuti sostanziali per facilitare la comprensione ed adesione dei lavoratori al programma di aperture, il tutto finalizzato altresì creare condizioni di equità tra tutti i lavoratori facilitare il processo organizzativo,

si stabilisce che i programmi delle aperture domenicali e festive relative al mese di gennaio di ogni anno siano comprese nel periodo ottobre gennaio, andando pertanto a definire gli altri periodi ovvero febbraio-maggio e giugno-settembre e ottobre-gennaio di ogni anno;

coerentemente con quanto sopra le parti hanno condiviso ulteriori strumenti e modalità gestionali di seguito descritte:

2.3 Punti di Vendita di area

- al fine di cogliere pari opportunità tra tutti i lavoratori si stabilisce che il bacino dei Punti di vendita di riferimento al fine di far fronte alle necessità di copertura del punto di vendita aperto la domenica e festivi è da intendersi di "Area".

- le "Aree" di riferimento sono allegate al presente accordo allegato 1,

- il responsabile dell'unità produttiva in ogni caso, valuterà prioritariamente le disponibilità del personale impiegato nel punto di vendita interessato dal piano di aperture.

- la Cooperativa all'inizio di ogni periodo, trasmetterà con preavviso di 30 giorni antecedenti, la richiesta di disponibilità ai punti di vendita dell'area limitrofa per le necessità legate alle aperture domenicali nell'esercizio, da tale disponibilità, fermo restando il mantenimento di livelli ed equilibri professionali da ricoprire con l'organico del punto di vendita si potrà fare riferimento, per integrazioni delle necessità non coperte dal personale impiegato nel negozio interessato,

- In caso di necessità di impiego di lavoratori provenienti da punti di vendita di area, questi potranno essere impiegati nel punto di vendita ove è fissata l'apertura domenicale o festiva, sino a nà 11 domeniche , fermo restano limiti e modalità previste dall'accordo del 26 marzo,

- fermo restando le prioritarie disponibilità individuali , in caso di necessità non coperte dalle la Cooperativa potrà far ricorso ai dipendenti di area tra quei lavoratori la cui residenza non sia superiore a 35 kilometri rispetto al punto di vendita ove, per apertura domenicale o festiva, si manifesta il fabbisogno,

- per tali impieghi nel lavoro domenicale o festivo di lavoratori provenienti da altri negozi, saranno assicurate, a copertura dei costi di trasferta, le sole indennità kilometriche previste dal Contratto Integrativo Aziendale, con percorrenza non indennizzabile sino a 7km per viaggio di andata e ritorno.

2.4 Part Time

Si concorda, inoltre, ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dal contratto integrativo aziendale che, con i lavoratori aventi contratti di lavoro a tempo parziale già in forza a tempo indeterminato potranno essere richieste, se concordate, forme di variabilità della collocazione temporale degli orari su base mensile contestualmente all' aumento complessivo delle ore lavorabili stabilite nel contratto.

Tali riferimenti orari potranno essere concordati per periodi di tempo determinato o indeterminato e dovranno risultare da atto scritto tra cooperativa e lavoratore.

L'adesione avverrà su base volontaria e la disponibilità alla variazione temporale dell'orario di lavoro, rientra nell'applicazione delle clausole flessibili e comporterà, a favore del lavoratore, un'indennità aggiuntiva di 10 euro mensili, da erogare con le modalità previste all'art. 109 comma 3 vigente CCNL.

Per quanto non previsto dal presente accordo si farà riferimento al contratto collettivo del 26 marzo

2,5 Occupazione

Le opportunità legate a possibili ampliamenti delle aperture domenicali e festivi potrà comportare una rivisitazione della forza lavoro presente e pertanto anche della situazione occupazionale più complessiva,

Su quanto sopra saranno attivati approfondimenti nell'ambito dei confronti sull'organizzazione del lavoro,

in oltre per utilizzo del contratto di lavoro a part time periodale le parti si impegnano ad un confronto preventivo con le RSU e OO.SS.

tale confronto preventivo sarà finalizzato a mantenere gli elementi qualitativi concordati nel contratto integrativo sull'organizzazione del lavoro ed altresì per valutare quali miglioramenti occupazionali siano realizzabili,

tale confronto sarà effettuato a livello di unità produttiva per le realtà con oltre 60 dipendenti e a livello territoriale per la restante rete di vendita.

3. Verifica

Le parti sono impegnate ad una verifica di quanto sottoscritto entro il 30 giugno 2015, la verifica potrà essere concordata a livello territoriale o di tipologia dei punti di vendita,

5. Durata

La presente ipotesi di accordo si uniforma nella scadenza al Contratto Integrativo Aziendale di cui diviene parte integrante.

8

Allegato 1: Aree bacino occupazione per aperture domenicali e festive

PUNTO VENDITA	AREA
Bibbiena	Casentino
Subbiano	
Città di Castello	Castello/Umbertide
Umbertide	
Castellina Scalo	Chianti
S. Gimignano	
Bastia	Foligno
Santa Maria Degli Angeli	
Foligno Agorà	
Gualdo Tadino	Gualdo/Gubbio
Gubbio	
L'Aquila Bazzano	L'Aquila
L'Aquila Torrione	
Scoppito	
Ellera	Perugia
Iper Collestrada	
Magione	
Perugia - Cortonese	
Perugia - Elce	
Perugia - Fontivegge	
Perugia - Le Delizie	
Perugia - Ponte S. Giovanni	
Perugia - S. Sisto	
Passo Corese	Rieti
Rieti Futura	
Rieti I Cubi	
Castellina in Chianti	Chianti 2
Radda in Chianti	
Rosia	Siena
S. Miniato	
S. Rocco a Pilli	
Taverne d'Arbia	
Sulmona	Sulmona
Iper Terni	Terni/Spoleto
S. Giovanni di Baiano	
Spoleto	
Marsciano	Todi/Marsciano
Todi	
Orvieto	Todi/Orvieto
Todi	

PUNTO VENDITA	AREA
Buonconvento	Valdarbia 1
Monteroni d'Arbia	
Montalcino	Valdarbia 2
S. Quirico d'Orcia	
Torrenieri	
Terranuova B.ni	Valdarno
Camucia	Valdichiana Aretina
Castiglion F.no	
Foiano della Chiana	
Monte S. Savino	
Asciano	Valdichiana Nord
Rapolano Terme	
Serre di Rapolano	
Sinalunga	
Torrita di Siena	
Acquaviva	Valdichiana Sud
Castiglione del Lago	
Chianciano	
Chiusi	
Sarteano	

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop. _ Via Andrea Doria 7 - 06061 Castiglione del Lago

Verbale di Accordo Aziendale



Castiglione del Lago, 23 settembre 2015

Il giorno 23 del mese di settembre dell'anno 2015, in Castiglione del Lago, presso la Sede di COOP CENTRO ITALIA, si sono incontrati:

la COOP CENTRO ITALIA, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Gestione Antonio Bomarsi, dal Vice Presidente del Consiglio di Gestione Gianni Barbetti e dai Consiglieri di Gestione Paolo Nozzoli, Nicoletta Trancanelli e Tiziana Giovannetti

e

il Coordinamento Sindacale Aziendale nella sua rappresentanza completa,

assistite dalle Segreterie Sindacali Nazionali e Territoriali

per la FILCAMS CGIL Alessio Di Labio, Francesco Bartoli, Emilio Speca, Desireè Marchetti, Riccardo Giulivi e Claudio Bianconi, Daniela Spiganti

per la FISASCAT CISL dell'Orefice Vincenzo Valerio Natili, Gola Simona,

per la UILTUCS UIL, Paolo Andreani, Ermelinda Luchetti, Claudio Cresti e Sguilla Daniele

ed hanno sottoscritto il presente Accordo Sindacale

- VIGENZA CONTRATTO INTEGRATIVO

Si conviene che la scadenza del Contratto Integrativo Aziendale venga prorogata fino al 31/12/2016.

Le parti si sono impegnate ad incontrarsi entro il 30 settembre 2016 per confrontarsi in merito alla scadenza dello stesso Contratto Integrativo.

- LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

A decorrere dal 2016 le prestazioni lavorative domenicali o festive previste al primo comma dell'art 6 dell'accordo 26 marzo 2013 sono di norma articolate nei periodi e nei limiti sottodescritti :

1 febbraio – 31 maggio n° 6
1 giugno - 30 settembre n° 6
1 ottobre - 30 novembre,
1 gennaio - 31 gennaio n° 5

In caso di non utilizzo le stesse sono scalate dal limite annuale cosi' come eventuali prestazioni lavorative in eccedenza ai limiti sopradesritti

Non concorrono a tale limite le prestazioni lavorative domenicali e festive svolte nel periodo natalizio, gli inventari e altresi' le prestazioni effettuate su base di disponibilità individuale,

Rimangono invariati tutti gli altri punti previsti dagli accordi vigenti.

Le parti



Verbale di accordo aziendale del 15 giugno 2016

Il giorno 15 del mese di giugno dell'anno 2016, presso l'IperCoop di Collestrada si sono incontrati:

la COOP CENTRO ITALIA, rappresentata dal Consigliere Delegato Gianni Barbotti, dal Dirigente Marketing Interno, Rete Vendita e Comunicazione Tiziana Giovanetti e dal Capo Negozio del Punto Vendita di Foligno Agorà Giampiero Casagrande Moretti

e

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL di Perugia rappresentate da Federica Martellini, Francesco Trappelli, Antonello Zuccari, Giovanna Rossi, Novella Ciotti, Simona Gola, Francesco Bartoli e Simonetta Rombi,

L'incontro avviene al fine di verificare le necessità di impiego del lavoro domenicale e festivo nel Superstore di Foligno Agorà.

Si è condiviso che ad integrazione di quanto precedentemente sottoscritto, l'impiego dei lavoratori dell'area relativamente al lavoro domenicale e festivo presso il Superstore di Foligno Agorà, è esteso anche ai lavoratori di Spoleto e San Giovanni di Baiano.

In ogni caso prioritariamente all'applicazione di quanto sopra saranno considerate le disponibilità dei lavoratori di Foligno.

Inoltre, tenuto conto degli interessi del Gruppo Coop Centro Italia, su base volontaria, potranno essere impiegati per lo svolgimento del lavoro domenicale e festivo, i lavoratori dei punti di vendita MMC di Cannara e Foligno Via Po.