STATO CONCLUSIVO DELLA TRATTATIVA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI COOP ESTENSE

19 MARZO 2014

Le parti prendono atto dello stato conclusivo della trattativa. Le Organizzazioni Sindacali sottoporranno alla consultazione dei lavoratori quanto stabilito, prima di porre la firma di rinnovo del CIA.

N.B. Quello che segue è il testo completo dell'accordo raggiunto tra le parti e la sequenza degli articoli è corretta. Invece la numerazione degli articoli (e in qualche caso dei paragrafi) è provvisoria e sarà corretta in fase di stesura ufficiale per eliminare i salti e le incongruenze.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 Norma generale

Le parti attribuiscono alla partecipazione dei lavoratori definita nel successivo art. 11, che di per sé è un valore, una funzione fondamentale per il conseguimento della finalità dell'impresa cooperativa: la tutela sociale ed economica dei consumatori. L'esperienza di questi anni dimostra infatti che la cooperativa ha potuto raggiungere risultati importanti, grazie anche all'impegno che i lavoratori e le lavoratrici hanno profuso per il conseguimento degli obiettivi congiuntamente definiti. Le parti sono perciò impegnate a ricercare convergenze sempre più ampie di valori e di interessi, anche al fine di realizzare un giusto equilibrio tra la finalità della cooperativa e la legittima aspirazione dei lavoratori a migliorare le proprie condizioni di lavoro ed economiche. A tal fine, le disposizioni del presente Titolo I qualificano e rafforzano il sistema di relazioni sindacali del CCNL, con l'assunzione di impegni reciproci il cui rispetto è condizione necessaria per l'esistenza del sistema di relazioni sindacali del presente Contratto integrativo aziendale.

I processi in atto nei mercati nazionali ed internazionali impongono alla cooperativa di raccogliere le sfide della competitività con idonee strategie ed investimenti. L'efficienza, la competitività, lo sviluppo aziendale e la valorizzazione delle risorse umane sono gli elementi fondamentali mediante i quali si devono realizzare il consolidamento e lo sviluppo della cooperativa; essi sono inoltre fattori indispensabili, tanto per la salvaguardia dei livelli occupazionali e della qualità complessiva delle condizioni di lavoro in Coop Estense, quanto per il contributo che ogni impresa e le Organizzazioni sindacali sono chiamate a dare, per la realizzazione della politica dei redditi affermata dal protocollo del 2 luglio 1993.

Quanto sopra costituisce criterio generale di interpretazione e applicazione del presente Contratto integrativo aziendale.

Nota a verbale

Le parti si incontreranno entro l'anno 2014 per definire un nuovo sistema di relazioni sindacali positive, finalizzato a:

- migliorare la competitività della cooperativa nei diversi territori e difendere l'occupazione;
- sviluppare la partecipazione delle OOSS e dei lavoratori;
- rafforzare la cooperativa, con particolare riferimento al suo ruolo di tutela dei consumatori;
- migliorare le condizioni di lavoro.

Art. 2 Livelli delle relazioni

In applicazione del Titolo I del CCNL, il sistema di relazioni sindacali aziendali si articolerà su tre livelli:

a) un livello aziendale nazionale, costituito dalle parti firmatarie del presente Contratto integrativo aziendale;
b) un livello divisionale per ciascuna regione, costituito dai responsabili delle divisioni commerciali, dalle OOSS territoriali e dalle rappresentanze sindacali firmatarie del presente Contratto integrativo aziendale;
c) un livello interno all'unità produttiva, costituito dal responsabile dell'unità stessa, o da un suo rappresentante, e dalla RSU o RSA dell'unità produttiva, eventualmente assistita dalle OOSS.

A livello aziendale le relazioni sindacali si realizzano mediante le informazioni, il confronto e la negoziazione; a livello di divisione territoriale mediante le informazioni, il confronto e, limitatamente alle materie espressamente demandate dal presente contratto, la negoziazione; a livello di unità produttiva le relazioni sindacali sono limitate all'informazione e al confronto, secondo quanto previsto dai successivi artt. 3 e 5.

Per unità produttiva si intendono: i singoli punti di vendita della divisione supermercati; ogni ipermercato; l'insieme degli uffici e servizi della sede centrale, anche se collocati all'esterno di essa. Negli ipermercati, la relazione sindacale potrà articolarsi anche a livello di area e di reparto.

La RSU e RSA dei quadri e quella dei direttivi hanno le stesse prerogative della RSU e RSA dell'unità produttiva.

Art. 3 Diritti di informazione

Fermo restando il rispetto delle reciproche autonomie, le parti affermano il principio della reciprocità dei diritti di informazione come contributo in sede aziendale al confronto su temi di rilevante interesse comune, previsto dall'art. 11del CCNL. Pertanto, unitamente alle informazioni che dovranno essere fornite dall'azienda in attuazione di quanto disposto dall'art. 2, lettera C), del CCNL, vi saranno informazioni che le Organizzazioni sindacali forniranno alla cooperativa.

I. Livello aziendale nazionale

A livello aziendale nazionale la cooperativa fornirà, entro il 15 febbraio, informazioni riguardanti:

1. le prospettive del settore distributivo nelle province dove opera Coop Estense, le conseguenze e le implicazioni per la cooperativa;
2. i piani di sviluppo, consolidamento e ristrutturazione aziendale;
3. i progetti di innovazione tecnologica e di investimento;
4. le linee di politica commerciale e le tipologie del servizio; ulteriori informazioni saranno fornite, in caso di modifiche sostanziali delle politiche commerciali;
5. i fabbisogni formativi e i programmi annuali di formazione, ai sensi dell'art. 33 del CCNL, nonché i progetti più ricorrenti usati per le assunzioni con contratto di apprendistato, i contenuti e la struttura dei corsi professionali di cui al successivo art. 7 e i contenuti e le durate dei pacchetti formativi standard utilizzati per far conseguire le competenze professionali necessarie all'assegnazione di ruoli che prevedono un livello o parametro superiore;
6. i bilanci consuntivi;
7. i dati del bilancio preventivo utili ai fini del confronto per la determinazione degli obiettivi della retribuzione variabile prevista dal successivo art. 63;
8. le iniziative in favore dei consumatori, comprese le proposte commerciali di particolare significato ecologico e di tutela della salute;
9. gli strumenti e le modalità di cui al successivo art. 11 lettera a);
10. il mercato del lavoro e il ricorso alle diverse tipologie contrattuali

II. Livello di divisione territoriale

Le informazioni a livello divisionale territoriale riguarderanno:

- i dati relativi alla definizione degli obiettivi per la retribuzione variabile di cui al successivo art. 63;
- i dati riepilogativi circa l'entità e le ragioni del ricorso al lavoro supplementare dei lavoratori con contratto a part time;
- informazioni sui temi già elencati per il livello aziendale, quando riguardano solo la singola divisione territoriale, o quando hanno conseguenze dirette su essa.

III. Livello di unità produttiva

Le informazioni che saranno fornite dalla cooperativa a livello di unità produttiva riguarderanno:

a) gli andamenti relativi agli obiettivi della retribuzione variabile, di cui al successivo art. 63;
b) modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro;
c) ristrutturazioni dell'unità produttiva;
d) variazioni quantitative rilevanti e definitive dell'organico, intendendo per rilevanti le variazioni superiori al 20% dell'organico di reparto; in tale percentuale non vengono computati i contratti a termine.
e) misure e attività di protezione e prevenzione degli infortuni.

Le informazioni di cui alla precedente lettera a) saranno fornite con periodicità mensile, sulla base dei dati disponibili; RSU o RSA potranno chiedere uno specifico incontro al responsabile dell'unità produttiva per avere spiegazioni ed elementi di conoscenza utili alla comprensione degli andamenti sopra citati (quali ad esempio: variazioni degli organici, situazione di mercato, concorrenza, ecc.). Le altre informazioni saranno fornite preventivamente.

Art. 4 Osservatorio

Le parti istituiranno momenti di studio e di valutazione congiunta sul sistema distributivo e sulla concorrenza, con particolare riferimento alle tipologie di servizio, agli investimenti e ai progetti di insediamento e riqualificazione, alle politiche di offerta e di prezzo, alle strutture dei costi, all'evoluzione dei consumi, alle politiche del personale, alle relazioni sindacali, al mercato del lavoro. Ciò allo scopo di contribuire fattivamente in sede aziendale al buon funzionamento della sezione dell'osservatorio nazionale di cui all'art 11 del CCNL.

Le Organizzazioni sindacali forniranno, quali elementi utili al confronto e all'analisi di cui sopra:

a) copia degli accordi sindacali siglati con altre aziende della distribuzione commerciale, fatte salve le materie in cui corre l'obbligo della riservatezza perché non aventi valore collettivo;
b) documenti e studi sindacali utili agli scopi suddetti.

Art. 5 Confronto

Il confronto è finalizzato a migliorare la gestione e a favorire lo sviluppo di rapporti costruttivi; pertanto, rappresentanti aziendali e sindacali dovranno improntare le loro relazioni a rispetto reciproco delle persone e dei ruoli. Il confronto dovrà avvenire con modalità e tempi tali da non creare difficoltà nella gestione, particolarmente quando è richiesta l'attuazione di decisioni tempestive.

Il confronto al livello aziendale nazionale e divisionale è regolato dall'art. 5 del CCNL, salvo quanto previsto dal regolamento attuativo per la retribuzione variabile di cui all'art. 63.

Il confronto al livello aziendale e divisionale potrà riguardare, su proposta delle parti, anche argomenti non esplicitamente previsti dal CCNL; in tale eventualità, il confronto, essendo finalizzato ad una maggiore comprensione reciproca e allo sviluppo di rapporti costruttivi, si svolgerà in forma libera, su base consensuale e senza alcun vincolo, né per i tempi né per le procedure. Il confronto potrà essere sviluppato anche mediante l'istituzione di comitati misti paritetici su materie da individuare concordemente tra le parti.

Il confronto a livello di unità produttiva potrà avvenire solo sulle materie del precedente art. 3, punto III (livello di unità produttiva), lettere b), c), d) ed e) e secondo la seguente procedura:

- la richiesta di confronto dovrà essere presentata al responsabile dell'unità produttiva entro 3 giorni dal ricevimento dell'informazione; la richiesta dovrà essere adeguatamente motivata e dettagliata, in modo da consentire l'esaurimento del confronto nei tempi di seguito fissati;
- il responsabile dell'unità produttiva, o un suo incaricato, aprirà il confronto entro 3 giorni dalla richiesta;
- il confronto sarà concluso entro i 4 giorni successivi alla sua apertura.

Fatta eccezione per il confronto in forma libera di cui al precedente 3° comma, fino all'esaurimento di tutte le fasi del confronto la cooperativa si impegna a non dare attuazione ai progetti in esame e le Organizzazioni sindacali a non dar luogo a manifestazioni di conflittualità.

Art. 6 Risoluzione delle controversie

Quando sorgono controversie nell'esercizio delle relazioni sindacali all'interno dell'unità produttiva, l'efficacia del punto III (livello di unità produttiva) dell'art. 3 e del 4° comma dell'art. 5 viene sospesa; le parti si incontreranno a livello di divisione territoriale per dare soluzione alla controversia e ripristinare il corretto funzionamento delle relazioni sindacali all'interno dell'unità produttiva. Quando la controversia

riguarda uno dei livelli superiori, la ricerca della soluzione sarà effettuata dalle parti a livello aziendale nazionale.

Art. 7 Formazione per i rappresentanti sindacali

Al fine di migliorare le relazioni sindacali e qualificare ulteriormente il ruolo del rappresentante sindacale, saranno organizzati corsi di formazione professionale per i rappresentanti sindacali, per fornire loro una conoscenza più approfondita dei fenomeni della gestione aziendale. La struttura e il contenuto dei corsi saranno tali da promuovere anche la crescita professionale dei rappresentanti sindacali in quanto lavoratori della cooperativa e saranno concordati e gestiti congiuntamente dalle parti.

Per la partecipazione dei rappresentanti sindacali ai corsi suddetti, la cooperativa stanzia permessi retribuiti per 1.000 ore complessive, riferite all'intero periodo di vigenza del presente contratto.

Art. 8 Applicazione art. 4 L. 300/70

Ai sensi dell'art. 4, 2° comma, della L.300/70, l'azienda può installare gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro o dalla tutela del patrimonio aziendale, con particolare riferimento al contenimento delle differenze inventariali e alla prevenzione e repressione dei furti.

Le installazioni già regolate da accordo o da informazione alle OOSS sono riportate nell'allegato 1. Per eventuali ulteriori installazioni, l'azienda informerà preventivamente la RSU/RSA dell'unità produttiva o il coordinatore della RSU aziendale o le OOSS territoriali firmatarie del presente contratto.

Le strumentazioni in oggetto non possono essere usate per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa.

La RSU potrà effettuare controlli sul corretto utilizzo delle suddette strumentazioni, fermo restando l'obbligo di riservatezza.

Art. 9 Pari opportunità

Coop Estense, la RSU/RSA e le Organizzazioni sindacali territoriali esprimono una valutazione positiva su quanto si è realizzato a livello aziendale in tema di azioni positive per le pari opportunità tra uomini e donne e convengono sulla necessità di proseguire nell'impegno ed in particolare a sostenere il lavoro della commissione nazionale, istituita dall'art. 37 del CCNL.

A tal fine, viene confermata la commissione paritetica aziendale per le pari opportunità, con il compito di proporre alle parti stipulanti il presente CIA analisi e progetti per le azioni positive e di favorire il compimento del progetto approvato dal precedente CIA.

La cooperativa, inoltre, si impegna ad inserire specifici moduli nei corsi di base destinati alla formazione di responsabili gestionali, con particolare riferimento alla legge n.125/91.

Per la partecipazione dei membri di parte sindacale ai lavori della commissione, la cooperativa stanzia permessi retribuiti per 200 ore complessive annue.

Art. 10 Sicurezza sul lavoro

In applicazione del D.Lgs. 81/2008, e successive modificazioni, e degli accordi interconfederali tra Lega Coop e Cgil, Cisl e Uil, si conviene quanto segue:

- il numero massimo di rappresentanti per la sicurezza è di 14 per l'Emilia, per i quali viene stanziato un monte ore complessivo di permessi retribuiti pari a 500 ore annue, e di 6 rappresentanti per il sud per i quali viene stanziato un monte ore complessivo annuo di 200 ore;
- nei piani di formazione aziendali saranno previsti annualmente interventi specifici di aggiornamento per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- l’azienda fornirà ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza le informazioni sull’andamento degli infortuni con periodicità semestrale;
- l’azienda esaminerà con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza le misure e attività di protezione e prevenzione degli infortuni, con particolare riferimento al recupero di situazioni anomale rispetto all’andamento generale;
- l’azienda chiederà al medico competente di effettuare le visite mediche periodiche prevalentemente all’interno dei luoghi di lavoro, di modo che esse possano essere programmate, ove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative e gestionali, durante l’orario di lavoro;
- sono equiparati a spostamenti in occasione di lavoro, e pertanto ricadenti nella disciplina di cui al successivo Titolo X: gli spostamenti richiesti dalle visite mediche periodiche; i viaggi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, quando concordati tra azienda e RLS.

Quanto sopra ha validità sino a che non vi è regolamentazione nazionale, dopo di che le parti si rincontreranno per rendere il presente articolo coerente con le nuove disposizioni del CCNL.

Art. 11 Partecipazione

In un'ottica di sviluppo e di qualificazione delle relazioni sindacali e di valorizzazione delle risorse umane, la partecipazione dei lavoratori costituisce un elemento strategico, al fine di produrre efficienza, competitività e sviluppo aziendale.

Per partecipazione dei lavoratori si intende: la condivisione della finalità di cui al precedente art. 1; il coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e il contributo attivo al loro raggiungimento; l'assunzione di responsabilità verso i risultati e il destino della cooperativa e la coerenza dei comportamenti.

La partecipazione dei lavoratori deve, inoltre, essere intesa anche come diretta e perciò come fatto interno e funzionale alla organizzazione aziendale.

Lo sviluppo di processi partecipativi a tutti i livelli deve vedere l'intreccio di un avanzato sistema di relazioni sindacali con forme nuove di partecipazione organizzativa.

Per realizzarsi pienamente, pertanto, la partecipazione ha bisogno di:

a) la ricerca di nuovi strumenti e modalità di coinvolgimento diretto dei lavoratori: sia come collettivi di lavoro, che come gruppi e anche come singoli individui;

b) un sistema di retribuzione variabile orientato a coinvolgere i lavoratori nella gestione e a collegare in modo esplicito attività lavorativa, risultati economici aziendali e retribuzione.

Art. 12 Permessi sindacali retribuiti

In applicazione dell'art. 24 del CCNL, la Rappresentanza sindacale unitaria, ha diritto ad un monte ore di permessi retribuiti calcolato nella misura di due ore annue per ciascun dipendente. Il monte ore è definito per territorio regionale, cumulando i permessi spettanti alle singole unità produttive che ne fanno parte. Ai sensi dell’art. 4, comma 2, dell’Accordo per la costituzione delle RSU del 12/5/1995, il 30% di questo monte ore è a disposizione delle segreterie nazionali delle OOSS firmatarie del presente contratto, suddiviso in modo paritario. La cooperativa comunicherà alle OOSS, ad inizio anno, il totale delle ore spettanti complessivamente e la quota di competenza per ogni organizzazione sindacale, sulla base del regolamento di cui all’ultimo comma del presente articolo.

L'utilizzo dei permessi sarà comunicato per iscritto al responsabile dell'unità produttiva interessata, di norma con almeno 6 giorni di anticipo. Contestualmente, delegato sindacale e responsabile dell'unità produttiva valuteranno, allo scopo di non creare particolari difficoltà all'attività aziendale, gli effetti dell'assenza del delegato dal lavoro e le eventuali contromisure.

Al fine di favorire un adeguato funzionamento del sistema di relazioni sindacali, la cooperativa riconosce un ulteriore monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 1.800 ore per l’Emilia e a 600 ore per il Sud. L’utilizzo

di questo monte ore dovrà essere richiesto dalle singole OOSS, così come dal regolamento di cui all'ultimo comma, con almeno 15 giorni di preavviso, e dovrà comunque essere effettuato con modalità tali da non creare particolari difficoltà all'attività aziendale.

Inoltre, in considerazione dell'interesse comune a uno sviluppo delle relazioni sindacali anche attraverso i comitati paritetici previsti dal 3° comma del precedente art. 5, la cooperativa metterà a disposizione sino a 200 ore annue totali, non comprensive dei permessi istituiti con i precedenti artt. 9 e 10.

I permessi sindacali stabiliti nel presente articolo costituiscono quanto complessivamente dovuto dalla cooperativa per l'espletamento del mandato da parte delle RSU. In caso di costituzione di RSA, o nel caso in cui una delle OOSS firmatarie del presente contratto integrativo aziendale disconosca le RSU esistenti, varranno solo i diritti sindacali stabiliti dall'art. 19 del CCNL. Fermo restando che il totale dei permessi sindacali non potrà superare quelli stabiliti dai commi 1 e 3 del presente articolo, in caso di nomina di RSA la differenza tra le ore altrimenti spettanti alle RSU e le ore spettanti alle RSA confluirà nel monte ore territoriale di cui al primo comma. L'uso di tutte le ore del presente articolo è subordinato alla definizione unitaria da parte delle OOSS firmatarie del presente contratto di uno specifico regolamento scritto, da trasmettere preventivamente alla cooperativa.

Nota a verbale

La cooperativa dichiara di aver ricevuto copia del regolamento definito dalle OOSS ai sensi dell'art. 12 del contratto integrativo aziendale, in data 7 aprile 2003.

Art. 13 Rappresentanza del personale con funzioni direttive

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL in materia di RSU, è riconosciuta la validità della rappresentanza sindacale del personale con funzioni direttive. Tale rappresentanza sarà eletta secondo i medesimi criteri e regole fissati per i quadri dal CCNL, ivi compresi quelli che attribuiscono ad ogni rappresentante così eletto titolarità per l'intera azienda e non per singole unità produttive (collegio unico).

Art. 14 Assemblee

In applicazione dell'art. 28 del CCNL, le assemblee saranno tenute, di norma, fuori dall'orario di lavoro.

Le assemblee programmate in orario di lavoro saranno comunicate per iscritto ai responsabili delle unità produttive interessate, di norma, con almeno 6 giorni di anticipo. Contestualmente, Organizzazioni sindacali e cooperativa valuteranno, allo scopo di non creare particolari difficoltà all'attività aziendale, gli effetti sulla gestione e le eventuali contromisure.

Ai soli fini retributivi, le presenze dei lavoratori all'assemblea saranno rilevate dalla RSU o RSA e comunicate al responsabile dell'unità produttiva.

TITOLO III - APPRENDISTATO

Art. 16 Trattamento economico

Le retribuzione dell'apprendista comprenderà, oltre alle componenti previste dall'art. 76 del CCNL, la retribuzione variabile collettiva prevista dagli artt. 63 e 63 bis del presente contratto integrativo aziendale e il premio aziendale e il 3° elemento provinciale di cui al successivo art. 64. Queste voci introdotte dal contratto integrativo aziendale saranno determinate con gli stessi criteri e valori economici dei lavoratori a tempo indeterminato.

TITOLO IV – QUADRI E DIRETTIVI

Artt. 17, 18, 19 e 20 Quadri e Direttivi

Le parti si incontreranno entro il mese di settembre 2014 per definire i trattamenti di quadri e direttivi.

TITOLO V – PART TIME

Art. 21 Utilizzo del part time

Il ruolo dei lavoratori con contratto a tempo parziale è di rilievo determinante nella organizzazione del lavoro. Il loro impiego, pertanto, sarà tale da evitare ogni marginalizzazione, sia organizzativa che professionale nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo pieno.

Nell'ambito del confronto previsto dall'art. 34, la commissione tecnica paritetica all'uopo costituita studia e propone modelli organizzativi che prevedano un maggiore ricorso ai contratti di lavoro full time, fatti salvi i livelli in essere di efficienza e servizio ai consumatori.

Art. 23 Part time annuo

Il limite minimo dell'orario dei lavoratori con contratto a tempo parziale annuale di cui al 4° comma dell'art. 106 del CCNL viene elevato a 800 ore annue.

Per i lavoratori part time la cui durata della prestazione è riferita all'anno, il totale annuo delle ore potrà essere distribuito in varie forme, ivi compresa la possibilità che vi siano settimane con orario di lavoro pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, settimane nelle quali l'orario di lavoro è ridotto e settimane in cui non vi è prestazione lavorativa. Nelle settimane in cui l'orario è ridotto, esso non può essere inferiore a 20 ore settimanali. Su richiesta del lavoratore, la distribuzione dell'orario di lavoro sarà fatta in modo che non siano previste settimane senza prestazione lavorativa; in tal caso, il limite minimo dell'orario ridotto sarà di 3 ore settimanali, concentrate in una sola giornata. Il lavoratore deve presentare la richiesta entro il 30 novembre precedente l'anno in cui vuole fare valere questo diritto; tale richiesta resterà valida anche per gli anni successivi, salvo revoca da parte del lavoratore.

La distribuzione di detti periodi nell'arco dell'anno sarà finalizzata ad ottenere una gestione ottimale delle presenze, in funzione della massima efficienza organizzativa. La distribuzione dell'orario sarà concordata preventivamente con i lavoratori interessati, e riconcordata annualmente in relazione ai periodi di maggior esigenza, quali ad esempio: Pasqua, Natale, iniziative promozionali, ferie, nuove aperture e ristrutturazioni, progetti speciali. Ugualmente potranno essere concordate altre eventuali modifiche, degli orari e dei periodi, rese necessarie da esigenze organizzative non programmate.

Deroghe alle disposizioni suddette saranno ammesse solo se preventivamente concordate con la RSU o con la RSA, fatti salvi i diritti individuali previsti dalle leggi vigenti.

Art. 26 Modifiche della durata e dell'articolazione

La durata e l'articolazione della prestazione lavorativa a tempo parziale potrà, con ulteriore accordo scritto, essere modificata anche temporaneamente.

La cooperativa assicurerà ai lavoratori che ne facciano richiesta, la trasformazione del contratto da tempo pieno in contratto a tempo parziale, alle condizioni seguenti:

1. la trasformazione deve essere compatibile con le esigenze organizzative e gestionali;
2. la trasformazione non dovrà comportare oneri aggiuntivi di alcun tipo a carico della cooperativa (ad esempio: rimborsi spese, diarie, ecc.);
3. a partire dalla data della trasformazione, il lavoratore avrà i trattamenti del ruolo al quale viene assegnato, pertanto verrà sospesa l'erogazione di eventuali indennità e trattamenti qualora non più spettanti;
4. la trasformazione sarà effettuata di norma entro tre mesi dalla richiesta, compatibilmente con le esigenze tecniche e gestionali; nel caso di comprovate e urgenti esigenze di salute o di cura verso familiari la trasformazione avverrà comunque entro due settimane;

5. in caso di trasformazione temporanea a part time, il lavoratore avrà diritto, al termine del periodo concordato, di tornare a tempo pieno; per i lavoratori con inquadramento superiore al 4° livello parametro 144 le trasformazioni temporanee a part time non avranno, di norma, durata superiore ai sei mesi;
6. per i lavoratori di 4° livello parametro 144, il diritto alla trasformazione è comunque esigibile e sarà effettuata con contratto da definirsi tra le parti.

Art. 39/D Incrementi di orario di lavoro tramite clausole elastiche

Per far fronte alle esigenze dei lavoratori di incrementare il proprio reddito e in conseguenza delle necessità poste dalle maggiori aperture festive della Legge 22 dicembre 2011 n. 214, la cooperativa propone a 755 lavoratori part time, entro tre anni dall'entrata in vigore del presente contratto, la stipula di una clausola elastica di 200 ore annue per un totale di cooperativa di 151.000 ore annue; 31.000 di queste sono riservate alla divisione territoriale ipermercati sud. La cooperativa formula le suddette proposte nella misura di un terzo all'anno.

Le clausole elastiche di cui al presente articolo hanno le seguenti caratteristiche:

- l'azienda si impegna a richiedere al lavoratore tutte le ore di prestazione lavorativa previste dalla clausola elastica sottoscritta entro l'anno di calendario (gennaio dicembre); nel primo anno di stipula della clausola elastica le ore di prestazione lavorativa da richiedere sono riproporzionate in rapporto al numero di mesi di validità della clausola stessa;
- le ore di prestazione vengono programmate secondo i criteri vigenti di distribuzione dell'orario di lavoro, ma è fatta salva per l'azienda la facoltà di modificare la programmazione delle clausole elastiche nel limite massimo della metà delle ore annue, facendone richiesta al lavoratore con almeno 48 ore di preavviso;
- nell'ambito delle esigenze di organico e professionali la cooperativa si impegna a dare prevalenza nella sottoscrizione delle clausole elastiche ai lavoratori con meno ore contrattuali;
- le ore prestate sono retribuite secondo quanto stabilito dall'art. 109 comma 4 del CCNL;
- nel caso che la cooperativa per propria responsabilità non richieda tutte le ore di clausola elastica entro il 31 dicembre, ha tempo per farlo sino al 30 giugno dell'anno successivo; oltre tale termine è tenuta a retribuire al lavoratore le ore non richieste nella misura del 50% della quota oraria della retribuzione di fatto, senza alcuna maggiorazione; in caso di assenza del lavoratore che impedisca alla cooperativa di ricevere la prestazione lavorativa, il termine suddetto viene spostato ai sei mesi successivi al rientro stabile al lavoro;
- in caso di assenze del lavoratore in giorni in cui sono programmate prestazioni in clausola elastica, la cooperativa non è tenuta a richiedere successivamente le ore perse; in ogni caso, le assenze superiori a 36 giorni lavorativi nell'anno portano una riduzione delle ore di clausola elastica in proporzione alle assenze totali; in questo caso le ferie e i permessi retribuiti (recupero di ROL e RC, permessi sindacali, ecc.) non sono considerati assenze.

La clausola elastica del presente articolo costituisce una fattispecie particolare per finalità e modalità; pertanto deve avere forma scritta con la specificazione che essa viene stipulata ai sensi dell'art. 39/D del contratto integrativo aziendale.

Decorsi tre anni dalla loro stipula, a fronte di vendite costanti per area territoriale rispetto al 2013 le clausole elastiche vengono stabilizzate definitivamente. In caso di maggiori vendite rispetto al 2013 esse vengono trasformate in incrementi del normale orario di lavoro, nella misura di un terzo ogni 1% di incremento delle vendite. In caso di vendite inferiori, viene ridotta la loro stabilizzazione nello stesso modo: un terzo di stabilizzazione in meno per ogni 1% di riduzione delle vendite sul 2013. La possibilità di stabilizzare le clausole elastiche, di ridurle o di trasformarle in incrementi del normale orario di lavoro dei part time, viene esaminata dalle parti nell'ambito del confronto di cui al precedente articolo 39/A.

Art. ... Detassazione e decontribuzione degli incrementi di orario di lavoro tramite clausole elastiche

Le parti concordano che lo svolgimento di prestazioni lavorative in funzione del sistema di orari con clausole elastiche per i lavoratori part time, svolte secondo le modalità organizzative dell'art. 39/D, ottimizzano la distribuzione degli orari di lavoro in funzione del fatturato aziendale, con l'obiettivo di migliorare il rapporto vendite/costo del lavoro che rappresenta un indicatore quantitativo di riferimento per il miglioramento della produttività e costituisce a tale scopo una misura per l'incremento della produttività del lavoro denominata "retribuzione di produttività" ai sensi e per gli effetti del D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, consentendo l'applicazione del regime fiscale agevolato ivi previsto sia sulle quote orarie che sulle maggiorazioni di cui all'art. 39/D prestate in regime di clausole elastiche.

L'agevolazione potrà essere applicata secondo le caratteristiche previste dall'attuale quadro normativo e dalla sua modificazione nell'ambito della compatibilità degli istituti contrattuali suddetti con i requisiti richiesti dalla legislazione per la fruizione del regime fiscale agevolato. Le parti si impegnano inoltre ad apportare in futuro le modifiche che in tal senso si rendessero necessarie per effetto di nuove normative.

TITOLO VI – ORARIO DI LAVORO

Art. 29 Orario settimanale

Lavoratori assunti entro il 21 dicembre 2011

Ferma restando la validità di quanto previsto dal Titolo XIV del CCNL, ed in particolare della durata dell'orario di lavoro effettivo settimanale di cui all'art. 113 comma 1 quale riferimento per ogni altro istituto contrattuale, per tutti i lavoratori in oggetto, la prestazione settimanale di lavoro è di 37 ore. La riduzione a 37 ore della prestazione di lavoro settimanale è ottenuta utilizzando: le 24 ore di permesso retribuito di cui all'art. 115 comma 1 del CCNL; 24 ore annue di riduzione istituite dal contratto integrativo aziendale per i lavoratori assunti entro il 21 dicembre 2011.

Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano:

- ai lavoratori di cui al successivo art. 37 (Personale con funzioni direttive), per i quali residueranno 48 ore annue da usufruirsi in forma di permessi individuali;
- ai lavoratori part time, quando la loro prestazione lavorativa è ridotta rispetto all'orario settimanale: in questo caso le ore spettanti in proporzione con l'orario di lavoro, e non fruite come permesso retribuito, saranno liquidate in un'unica soluzione annua da corrispondersi con la retribuzione del mese di dicembre.

Lavoratori assunti dal 22 dicembre 2011

Per i lavoratori assunti dal 22 dicembre 2011 vale quanto previsto dal CCNL all'art. 113 comma 5 e all'art. 61 lettera C).

Art. 30 Pausa giornaliera

Tutti i lavoratori hanno diritto ad effettuare una pausa giornaliera non retribuita, secondo le modalità definite dagli accordi del 27/10/03 e del 25/1/05 (vedi allegato n.***).

I lavoratori di Coop Estense che avevano già maturato il diritto alla pausa retribuita antecedentemente all'entrata in vigore del contratto integrativo aziendale 7/4/03 hanno diritto, in luogo di questa, a 48 ore di permessi annui retribuiti, che possono godere o come giorni di permesso, anche cumulati, oppure ancora come pausa retribuita; il lavoratore che opta per questa seconda modalità deve comunicarlo alla cooperativa ogni anno entro il mese di ottobre ed essa resta valida per tutto l'anno successivo. Per i lavoratori part time si procede secondo i normali criteri di proporzionalità.

Al fine di assicurare la fruizione dei permessi di cui sopra, essi vengono aggiunti alla programmazione annuale dei recuperi di cui al successivo art. 36, comma 2.

Il personale con funzioni direttive, per effetto del discrezionale e autonomo uso dell'orario di lavoro che lo caratterizza, non ha diritto alle 48 ore di permessi retribuiti di cui al precedente 1° comma.

Art. 32 Distribuzione dell'orario

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale sarà applicata sulla base dei seguenti obiettivi:

1. la migliore utilizzazione dei fattori produttivi, al fine di perseguire il mantenimento e il miglioramento della produttività aziendale e conseguire l'elevamento del livello di servizio ai soci e consumatori;
2. la verifica dei possibili miglioramenti alle condizioni complessive di lavoro.

La normale distribuzione dell'orario di lavoro settimanale nei punti vendita è su 6 giornate e prevederà almeno 3 mezze giornate di riposo (turni unici), fatta eccezione per le settimane con apertura domenicale; potrà essere articolata su 5 giornate, o su un numero maggiore di mezze giornate di riposo, quando ciò non

limita l'efficienza organizzativa e i livelli di servizio. In caso di prestazione giornaliera su due turni, il lavoratore non sarà chiamato a prestare servizio in coincidenza con l'orario di uno dei due pasti principali, facendo riferimento per detto orario agli usi e alle consuetudini locali.

Nella costruzione dei modelli di organizzazione del lavoro dovranno, di norma, essere rispettati i seguenti criteri di distribuzione dell'orario normale:

- nastro orario giornaliero massimo (intendendo per tale il tempo intercorrente tra l'ora d'inizio del primo turno e l'ora in cui termina l'ultimo turno): limite di 11 ore per il 90% degli orari complessivi negli ipermercati e per l'80% nei supermercati, mentre per i restanti orari il limite sarà di 11 ore e 30 minuti; nei supermercati e nelle superette che prevalentemente non effettuano l'orario continuato di apertura il nastro orario sarà di 12 ore; la cooperativa fornirà alla RSU o RSA, con cadenza semestrale, i dati riepilogativi sul superamento delle 11 ore;
- turno di lavoro minimo negli ipermercati: di 3 ore nei giorni con turno unico e di 2 ore e 30 minuti nei giorni con doppio turno; nei giorni con doppio turno sono ammessi turni minimi inferiori 2 ore e 30 minuti, ma non inferiori a 2 ore, a condizione che il nastro orario di quel giorno sia massimo di 10 ore;
- turno di lavoro minimo nei supermercati di 3 ore; nei giorni con doppio turno sono ammessi turni minimi di 2 ore;
- turno di lavoro massimo 6 ore;
- normale orario giornaliero: il limite minimo è di 3 ore nei giorni con turno unico e di 6 ore nei giorni con doppio turno; i limiti massimi sono fissati dal successivo art. 33;
- lavoro notturno non oltre le 24 e non prima delle ore 5;
- intervallo di almeno 11 ore tra la fine dell'ultimo turno giornaliero e l'inizio del primo turno del giorno successivo.

In reparti o uffici particolari (ad esempio reparti pesce, piccole macellerie, negozi tradizionali, ecc.) laddove l'applicazione dei criteri esposti nei precedenti commi non fosse conciliabile con le finalità di cui al punto 1 del presente articolo, dovranno essere previste le necessarie eccezioni da concordarsi fra le parti. Nelle macellerie dei supermercati, limitatamente al periodo 1 giugno 30 settembre, sarà possibile derogare al limite minimo delle tre mezze giornate di riposo settimanali per l'effettuazione di turni di flessibilità, di cui al successivo art. 38.

Quando il ricorso al lavoro notturno, nei termini suddetti, si configura come modifica stabile dell'organizzazione, la cooperativa dovrà, ai sensi del precedente art. 3, darne preventiva informazione alla RSU o alla RSA, la quale potrà richiedere l'apertura di una fase di confronto, ai sensi del precedente art. 5; nel caso che il lavoro notturno sia dovuto ad attività programmate di particolare intensità lavorativa (ad esempio: sconto 15% ai soci, dicembre, forti iniziative promozionali, ecc.) l'azienda darà informazione preventiva sui periodi di effettuazione alla RSU o alla RSA; per i casi di necessità ed urgenza l'informazione potrà essere fornita anche a posteriori, purché tempestivamente. Quando, per esigenze dovute a particolari periodi o fasi della gestione o per ragioni di mantenimento dei livelli di competitività e di servizio, fosse necessario il ricorso a lavoro notturno nella fascia oraria compresa tra le 24 e le 5, le parti si incontreranno per concordare le modalità, le norme e i trattamenti da applicare per i lavoratori interessati. Potrà chiedere di essere esonerato dal servizio notturno uno dei due genitori di bambino di età inferiore all'anno, salvo eccezioni da verificarsi tra le parti.

Art. 32 bis Riposo giornaliero

In attuazione di quanto demandato dall'art. 130 del CCNL, la durata del riposo giornaliero di 11 ore può essere frazionata nei casi di cambio turno determinato da assenze non programmate (malattie, infortuni, ecc.)o da casi di comprovata necessità gestionale (es.: cambi promo), nel limite individuale massimo di 8 volte nell'anno.

Ai fini dell'applicazione di quanto sopra, si deve intendere per cambio turno il passaggio da giornate con turno in chiusura a giornate con turno in apertura. Per "giornate con turno in chiusura " si intendono quelle in cui l'orario giornaliero di lavoro finisce in corrispondenza ovvero oltre l'orario di chiusura del punto vendita; per "giornate con turno in apertura" quelle in cui l'orario giornaliero di lavoro inizia in corrispondenza o prima dell'apertura del negozio.

Art. 32 ter Sperimentazione di nuovi criteri

Al fine di ricercare maggiore produttività, innalzamenti dei livelli di servizio e miglioramenti alle condizioni complessive di lavoro, la cooperativa può sperimentare, previo accordo con le OOSS territoriali, nuovi criteri di distribuzione dell'orario di lavoro, rispetto a quanto definito dai precedenti artt. 32 e 32 bis.

In caso di mancato accordo, la sperimentazione in oggetto viene definita con le OOSS nazionali.

Art. 33 Limite massimo del normale orario giornaliero

Nella divisione ipermercati, il limite massimo del normale orario di lavoro giornaliero è di 8 ore.

Nella divisione supermercati sarà ridotto dalle attuali 9 ore a 8, fatta eccezione per le settimane con apertura domenicale; si giungerà a tale riduzione entro sei mesi dalla firma del presente contratto integrativo aziendale. Nei supermercati e nelle superette che prevalentemente non effettuano l'orario continuato di apertura il limite massimo rimane di 9 ore.

Art. 34 Stabilizzazione degli orari

Le parti costituiscono una commissione tecnica paritetica con lo scopo di studiare forme di stabilizzazione degli orari di lavoro, mediante una programmazione su periodi di durata superiore alle due settimane, e individuare gli strumenti di flessibilità necessari affinché la stabilizzazione degli orari non riduca l'efficienza dell'organizzazione, né riduca i livelli di servizio ai consumatori. La commissione tecnica presenterà alle parti firmatarie del presente CIA le proprie proposte entro ottobre 2014.

Nel frattempo negli ipermercati e nei supermercati che prevalentemente effettuano l'orario continuato di apertura, l'azienda espone a settimane alterne gli orari di lavoro per le due settimane successive, secondo le modalità già in uso.

Nota a verbale

Gli orari vengono esposti anche per i lavoratori intermedi, ferma restando la maggiore flessibilità e variabilità richiesta a questi ruoli.

Art. 35 Lavoro straordinario

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 127 del CCNL, l'azienda comunicherà annualmente, entro il mese di novembre, alla RSU o alla RSA il numero di ore di straordinario effettuate in corso d'anno, suddivise per supermercati, reparti di ipermercato, totale sede centrale. Analoga informazione sarà fornita per le ore supplementari dei part time.

Art. 36 Recuperi

Il lavoratore con contratto a tempo pieno potrà chiedere, in luogo del pagamento, il recupero in permessi delle ore prestate oltre le 37 ore settimanali; analoga richiesta potrà essere avanzata dal lavoratore a tempo parziale, anche per le ore supplementari.

La cooperativa programmerà annualmente il recupero delle ore di straordinario e supplementari effettivamente prestate nel precedente anno di calendario (gennaio-dicembre), nelle seguenti misure:

b) recupero di almeno 37 ore per tutti i lavoratori a tempo pieno che abbiano prestato più di 48 ore nel precedente anno di calendario, al netto dello straordinario prestato nelle festività;

d) recupero di almeno 24 ore per tutti i lavoratori a tempo parziale che abbiano prestato più di 48 ore nel precedente anno di calendario, al netto delle ore supplementari prestate nelle festività;

Il recupero di cui alla precedente lettera b) sarà programmato per essere fruito in una unica settimana; il recupero della lettera d) sarà programmato per essere fruito in una unica soluzione, all'interno della stessa settimana.

Le modalità, i tempi e l'entità del recupero, che dovranno essere compatibili con le esigenze tecniche e organizzative, verranno concordate tra la cooperativa e il lavoratore.

Limitatamente alle ore straordinarie o supplementari poste in recupero compete la sola maggiorazione prevista dall'art. 126 o dall'art. 103 del CCNL.

Art. 37 Personale con funzioni direttive

L'art. 123 del CCNL si applica a tutti i Quadri e Direttivi.

TITOLO VII – LAVORO FESTIVO

Art. 39/B Organizzazione

L'organizzazione del lavoro nelle giornate di apertura domenicale deve essere fatta nel rispetto dei criteri seguenti:

a) la cooperativa programma il piano dei fabbisogni di organico nelle aperture domenicali e festive, con cadenza semestrale negli ipermercati e quadrimestrale nei supermercati;
b) gli organici sono definiti in misura tale da garantire un adeguato livello di servizio, comprese le produzioni giornaliere;
c) la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale può includere il giorno domenicale o festivo, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e dalle norme di legge vigenti;
d) nella composizione degli organici delle aperture domenicali e festive, la cooperativa dà la precedenza ai lavoratori che fanno richiesta di lavorare in tali giorni; le richieste devono essere presentate con almeno 15 giorni di anticipo sull'inizio del periodo di cui alla precedente lettera a) e saranno accolte compatibilmente con le esigenze organizzative e professionali;
e) il lavoratore è esentato dalla prestazione lavorativa nella domenica precedente la settimana di ferie, purché ne faccia richiesta al momento della programmazione delle ferie.

Art. 39/A Confronto territoriale

La cooperativa comunica alle OOSS territoriali e alle RSA/RSU il piano annuale delle aperture festive entro gennaio di ogni anno.

Sulla base delle informazioni ricevute, le OOSS territoriali e le RSA/RSU avviano una fase di confronto, per realizzare il miglior equilibrio tra esigenze dei lavoratori e esigenze della gestione. In particolare il confronto sarà finalizzato a realizzare intese su:

1. il numero massimo di prestazioni lavorative dovute da ciascun lavoratore in domenica e festivi, in relazione alle caratteristiche organizzative e professionali di negozi e reparti;
2. la possibilità di prevedere condizioni specifiche per particolari categorie di lavoratori;
3. il piano di realizzazione delle clausole elastiche dell'art. 39/D e del loro eventuale consolidamento;
4. le prestazioni lavorative nelle giornate di cui al successivo art. 39/C comma 2.

Le intese realizzate sui precedenti punti 1 e 2 hanno validità per tutta la vigenza del presente contratto integrativo aziendale.

Art. 39/C Festività di particolare significato civile o religioso

Per riguardo al particolare significato civile o religioso, la cooperativa si impegna a non chiedere prestazioni lavorative nelle seguenti festività: Capodanno, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 Aprile, 1° Maggio, Natale, S. Stefano.

Nell'ambito del confronto annuale di cui al precedente art. 39/A, le parti valuteranno a livello territoriale, in relazione alle consuetudini locali e al valore economico potenziale della giornata di apertura, l'opportunità di non chiedere prestazioni lavorative nei giorni del 2 Giugno, Ferragosto e Ognissanti.

Art. 39/F Maggiorazioni

Le ore di lavoro ordinario prestate di domenica o in giornata festiva sono retribuite con le maggiorazioni festive sotto indicate, calcolate sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 183 del CCNL:

- 50% per le prime 10 festività lavorate;
- 55% dalla 11ª alla 20ª festività lavorata;
- 60% dalla 21a festività lavorata in poi.

Le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto cui devono aggiungersi le maggiorazioni festive indicate nel precedente comma 1 e la maggiorazioni del 20% di cui all'art. 126 comma 1 del CCNL.

Le ore di lavoro supplementare prestate nelle festività saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto cui devono aggiungersi le maggiorazioni festive indicate nel precedente comma 1 e la maggiorazioni del 35% di cui all'art. 108 comma 2 del CCNL.

Le ore di lavoro per clausola elastica prestate nelle festività saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto cui devono aggiungersi le maggiorazioni festive indicate nel precedente comma 1 e la maggiorazione del 36,5%, di cui all'art. 109 comma 4 del CCNL.

Il numero delle festività lavorate che determinano le diverse maggiorazioni del comma 1 deve essere conteggiato nell'anno di calendario (gennaio dicembre). AI fini della corretta interpretazione del presente articolo, il termine "festività" comprende anche le domeniche.

Le maggiorazioni festive del presente articolo non sono cumulabili con altre maggiorazioni. Esse valgono per tutto il lavoro festivo, compreso quello effettuato a negozio chiuso o in sedi e attività diverse dal punto di vendita.

Norma transitoria

Per l'anno 2014, la progressione delle maggiorazioni festive di cui al comma 1 viene applicata conteggiando le giornate festive lavorate a partire dalla prima festività dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale.

Le festività già lavorate sono retribuite con i trattamenti in essere al momento della prestazione.

Art. 39/H Detassazione e decontribuzione del lavoro festivo

Le parti concordano che lo svolgimento di prestazioni lavorative domenicali o festive, svolte secondo le modalità organizzative del presente titolo, intensificano la utilizzazione degli impianti aziendali tramite l'estensione delle giornate di apertura dei punti vendita con l'obiettivo di realizzare quote di vendite festive aggiuntive rispetto al tendenziale fatturato aziendale per migliorare la qualità del servizio offerto alla clientela, che rappresenta un indicatore quantitativo di riferimento per il miglioramento della produttività e costituisce a tale scopo una misura per l'incremento della produttività del lavoro denominata "retribuzione di produttività" ai sensi e per gli effetti del D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, consentendo l'applicazione del regime fiscale agevolato ivi previsto sia sulle quote orarie che sulle maggiorazioni di cui all'art. 39/F prestate in regime ordinario, straordinario, supplementare o con clausole elastiche.

L'agevolazione può essere applicata secondo le caratteristiche previste dall'attuale quadro normativo e dalla sua modificazione nell'ambito della compatibilità degli istituti contrattuali suddetti con i requisiti richiesti dalla legislazione per la fruizione del regime fiscale agevolato. Le parti si impegnano inoltre ad apportare in futuro le modifiche che in tal senso si rendessero necessarie per effetto di nuove normative.

TITOLO VIII – FERIE E ASPETTATIVE

Art. 40 Ferie

In applicazione delle previsioni dell'art. 134 del CCNL, il periodo per il godimento delle ferie estive decorre dal 15 Giugno al 15 Settembre. Durante detto periodo, per tutti i lavoratori saranno programmate due settimane di ferie; sarà altresì verificata la possibilità di prolungare il turno di ferie per i lavoratori che si vedano assegnato il primo turno di Giugno o l'ultimo turno di Settembre; il prolungamento avverrà, sempreché possibile in relazione alle esigenze aziendali, collegando ferie non estive ai periodi suddetti.

Di norma si opererà a settimane intere partendo dal Lunedì più prossimo al 15 Giugno.

La cooperativa programmerà un periodo di ferie estive di 3 settimane a lavoratori che ne abbiano fatto richiesta, nei limiti del 20% dell'organico complessivo dell'unità produttiva.

Sono esclusi dal godimento delle ferie nel periodo estivo, salvo diversa disposizione della direzione della cooperativa, i lavoratori che siano stati assunti, ovvero abbiano modificato il contratto di lavoro, al fine di consentire le ferie estive al resto dei lavoratori; sono altresì esclusi i lavoratori assunti nel corso dell'anno successivamente al 31 di marzo.

Coop Estense potrà autorizzare la fruizione anche di singole giornate di ferie.

La cooperativa programmerà i turni delle ferie entro il mese di gennaio

Nota a verbale

Considerato che nel periodo estivo si registrano forti incrementi di vendite nei supermercati siti in prossimità di aree turistiche, si conviene, in deroga alla norma di cui sopra, che non esistono le condizioni per far godere ferie a tutti i lavoratori nei mesi di luglio e agosto.

Art. 41 Congedi parentali

Le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di assenza facoltativa di cui all'art. 170 comma 2 del CCNL hanno diritto ad un periodo di aspettativa non retribuita sino al compimento di un anno di età del bambino. I mesi di aspettativa necessari al completamento di detto periodo sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal CCNL e dal D.Lgs. 151/01.

TITOLO IX – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 43 Criteri generali

In applicazione degli artt. 44 e 50 del CCNL, il personale di Coop Estense è inquadrato secondo il ruolo formalmente affidato ed effettivamente svolto. Per il personale non compreso tra i quadri e i direttivi, l'abbinamento tra ruolo e livello di inquadramento è indicato nell'allegato n. *** e, per i quadri e direttivi, nell'allegato ***; per quanto non espressamente indicato, valgono comunque le declaratorie e i profili del CCNL.

L'abbinamento tra ruolo e livello potrà essere modificato dalle parti, qualora intervengano modifiche significative di carattere organizzativo, tecnico, gestionale, di fatturato o simili, anche ai fini dei trattamenti economici di seguito normati.

Art. 46 Indennità di funzione

In relazione ai contenuti professionali, alle particolari modalità di svolgimento e alle responsabilità dei singoli ruoli, sono istituite per i lavoratori Intermedi, per i Quadri e per i Direttivi le Indennità di Funzione (IF) riportate dagli allegati n. *** e n. ***.

Per il personale non compreso tra i quadri e i direttivi, l'indennità di funzione sarà corrisposta dopo tre mesi di lavoro effettivo, a partire dall'assegnazione piena e formale del ruolo.

L'indennità di funzione non verrà più corrisposta al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- venir meno dell'assegnazione del ruolo;
- passaggi di livello a parità di mansioni o ruolo;
- modifiche dei parametri salariali o dell'inquadramento delle figure professionali.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con l'istituzione delle sopracitate indennità di funzione non hanno inteso mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal vigente CCNL. Pertanto, esse riconfermano il principio dell'equivalenza delle mansioni all'interno dei rispettivi livelli di inquadramento a tutti gli effetti contrattuali e principalmente ai fini dell'eventuale mobilità aziendale che le parti non intendono ulteriormente vincolare.

Art. 47 Indennità speciale di funzione

Ai lavoratori di 4° livello parametro 144 chiamati ad eseguire le funzioni sotto elencate verrà riconosciuta una indennità speciale di funzione (ISF) per ogni mese intero di effettiva prestazione, intendendo per mese quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.) e computando come mese intero le frazioni di mese superiori o eguali a 13 giorni di lavoro effettivo, anche in più mansioni tra quelle sotto elencate. Il riconoscimento di detta indennità è limitato al periodo di effettivo svolgimento delle funzioni in oggetto e con la condizione che esse costituiscano per tale periodo la parte prevalente dell'opera prestata.

La corresponsione delle indennità speciali di funzione è limitata ai lavoratori di 4° livello parametro 144 che non percepiscono altre indennità; sarà però cumulata con l'indennità di organico a monte di cui al successivo art. 51. L'indennità speciale di funzione non ha effetto ai fini del computo delle mensilità aggiuntive, del TFR e di ogni altro istituto contrattuale e di legge.

Le funzioni per le quali viene riconosciuta l'indennità speciale sono le seguenti:

- addetti alla vendita a banco dei reparti di ipermercato e dei sottoreparti di supermercato: gastronomia, pescheria, carni, cucina, pane e pasticceria;
- addetti alla vendita del banco ortofrutta negli ipermercati;
- addetti alla vendita del banco formaggi di Grandemilia;

- addetti alla vendita del reparto o sottoreparto multimedia negli ipermercati;
- addetti alle produzioni dei reparti di ipermercato e dei sottoreparti di supermercato: cucina, carni, pane e pasticceria;
- addetti al Punto Servizi degli ipermercati;
- addetti Punto d'Ascolto dei supermercati.

Il valore della ISF è di € 30 lordi mensili.

Nota a verbale

Col presente articolo, le parti hanno inteso confermare il principio dell'equivalenza delle mansioni nell'ambito dello stesso livello di inquadramento e favorire la mobilità interna, con particolare riferimento a quanto previsto dal successivo art. 48.

Art. 48 Professionalità plurimansione

Al fine di favorire la crescita professionale del personale di 4° livello e di consentire una maggiore flessibilità dell'organizzazione aziendale, la cooperativa farà sì che almeno il 40% del suddetto personale possieda competenze sufficienti a ricoprire due o più mansioni equivalenti, ai sensi delle "note alla classificazione" dell'art. 44 del CCNL.

Art. 49 Integrazione al sistema classificatorio del CCNL

La classificazione di cui all'art. 44 del CCNL, viene integrata secondo quanto previsto dall'allegato ***.

Art. 50 Gestione momentanea

Ai lavoratori incaricati dalla cooperativa di sostituire per più di 2 giorni consecutivi una delle figure sotto indicate spetta, per il periodo della effettiva sostituzione, una indennità di gestione momentanea pari alla differenza tra il parametro retributivo del lavoratore sostituente e quello del ruolo da ricoprire; quando la sostituzione dura almeno 18 giorni di lavoro effettivo consecutivi, al lavoratore sostituente spetterà anche il 50% dell'eventuale indennità di funzione spettante per il ruolo da ricoprire.

Le figure professionali la cui sostituzione temporanea dà luogo alla corresponsione della indennità di gestione momentanea sono gli intermedi di 3° livello con funzioni di coordinamento di altri lavoratori..

Art. 51 organico a monte

Per "organico a monte" si intende il personale a disposizione della direzione centrale della divisione supermercati per la sostituzione delle assenze nei punti di vendita.

Il personale dell'organico a monte percepirà un'indennità di € 60 lordi per ogni mese intero di effettiva presenza al lavoro, intendendo per mese quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.) e computando come mese intero le frazioni di mese superiori o eguali a 13 giorni di lavoro effettivo.

Detta indennità non ha effetto ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto, delle mensilità aggiuntive e di nessun altro istituto contrattuale e di legge. Inoltre essa verrà corrisposta limitatamente al periodo in cui il lavoratore è inserito nell'organico a monte.

L'azienda comunicherà annualmente alla RSA/RSU aziendale i criteri per la definizione quantitativa e la composizione nominativa dell'organico a monte, suddivisa per zone. Tale organico sarà determinato annualmente mediante rotazione del personale di vendita, salvo particolari situazioni, da verificarsi fra le parti, per le quali sia necessaria una periodicità diversa o un'esclusione dalla rotazione stessa.

TITOLO IX BIS – ELEMENTO DI VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE (EVP)

Art. 51/A Finalità dell'EVP

L'Elemento di Valorizzazione Professionale (detto anche EVP) è un elemento della retribuzione che viene istituito con lo scopo di:

- investire sulla professionalità e sulle buone prestazioni, per vendere di più e avere retribuzioni più alte;
- offrire a ognuno la possibilità di crescere professionalmente, mettendo a disposizione di tutti programmi formativi e materiali didattici di qualità;
- organizzare un avvicendamento periodico dei lavoratori per offrire a tutti la possibilità di accedere alle attività più remunerative e tenere costantemente alto il livello professionale e di servizio;
- utilizzare al meglio, a vantaggio di lavoratori e impresa, le agevolazioni fiscali e contributive offerte dalla nuova normativa per le forme di retribuzione finalizzate allo sviluppo della produttività e della competitività;
- mettere in sicurezza la cooperativa e i posti di lavoro, realizzando un equilibrio dinamico virtuoso tra retribuzioni, costo del lavoro e vendite.

Per il suo contenuto fortemente innovativo, l'EVP ha carattere sperimentale per tutta la vigenza del presente contratto. Pertanto sarà sottoposto a verifica periodica tra le parti, al fine di attuare più efficacemente le finalità anzidette.

Per tale scopo, le parti costituiscono un comitato misto paritetico, col compito di fare valutazioni e proposte.

In primo luogo, la cooperativa presenterà al comitato un nuovo sistema di valutazione professionale individuale elaborato sulle seguenti linee: a) i contenuti faranno principalmente riferimento alle aree della conoscenza, della presenza e della prestazione; b) i fattori della valutazione quantitativamente misurabili peseranno per la metà della valutazione complessiva; c) la valutazione della prestazione sarà sviluppata principalmente su: qualità dell'esecuzione, realizzazione del risultato specifico (es.: vendita, produzione, ecc.), interazione con l'organizzazione. Sulla base della proposta della cooperativa il comitato avvierà un confronto finalizzato ad elaborare una scheda di valutazione condivisa. Sino a che non sarà pronto il nuovo sistema la cooperativa farà riferimento al sistema di valutazione in essere per tutto il tempo necessario.

Inoltre il comitato ha il compito di monitorare il funzionamento complessivo dell'EVP, in particolare per quanto riguarda:

- le retribuzioni effettivamente erogate in relazione ai risultati economici ottenuti;
- l'adeguatezza dell'offerta formativa messa a disposizione dei lavoratori;
- l'equità complessiva del sistema.

Art. 51/B Funzionamento dell'EVP

L'EVP viene corrisposto ai lavoratori di cui al successivo art. 51/C, al raggiungimento dell'obiettivo mensile delle vendite del reparto o del sottoreparto in cui prestano la loro attività abituale. Se le vendite realizzate non raggiungono l'obiettivo mensile, i lavoratori non percepiscono in quel mese l'EVP. Quando viene raggiunto l'obiettivo annuo delle vendite del reparto o del sottoreparto, vengono riconosciute anche l'EVP precedentemente non pagato per non aver raggiunto l'obiettivo mensile. Se invece l'obiettivo annuo non viene raggiunto, i lavoratori non hanno alcuna integrazione, ma non devono restituire l'EVP già percepito.

Il pagamento della eventuale integrazione dell'EVP non percepito verrà effettuato con la retribuzione del mese di gennaio successivo e spetta unicamente ai lavoratori in forza al 31 dello stesso mese.

L'EVP non ha effetto sulle mensilità aggiuntive (13ª e 14ª), sul TFR, né su altri istituti contrattuali o di legge.

Art. 51/C Lavoratori destinatari dell'EVP

L'EVP spetta, alle condizioni e nei termini stabiliti dal presente Titolo IX bis, ai lavoratori seguenti:

- addetti ai quali viene riconosciuta l'ISF di cui al precedente art. 47;
- farmacisti;
- lavoratori intermedi, individuati nell'elenco di cui all'allegato n.*** al presente contratto integrativo aziendale.

Per avere diritto all'Elemento di Valorizzazione Professionale i lavoratori devono inoltre possedere i requisiti individuali sotto riportati.

Addetti alla vendita, alle produzioni, al Punto Servizi iper e al Punto d'Ascolto smk

- essere inquadrati al 4° livello, parametro 144;
- avere maturato, nel corso degli ultimi due anni, una esperienza nelle attività sopra elencate non inferiore a sei mesi;
- essere adibiti stabilmente ad una delle attività sopra elencate; un lavoratore si intende adibito "stabilmente" quando viene assegnato almeno per un anno a quella specifica attività ed essa costituisce la parte prevalente della sua prestazione lavorativa effettiva;
- avere, nel mese di calendario (gennaio, febbraio, ecc.), prestato servizio effettivo per almeno 13 giorni, anche in attività diverse da quelle sopra elencate.

Farmacisti

- avere maturato un'esperienza di ruolo di almeno 12 mesi in Coop Estense; al termine di questo periodo la cooperativa fa la valutazione professionale individuale da prendere a riferimento per l'importo dell'EVP di cui al successivo art. 51/E;
- avere, nel mese di calendario (gennaio, febbraio, ecc.), prestato servizio effettivo nelle attività in oggetto per almeno 13 giorni.

Intermedi

- essere inquadrati al livello e parametro stabiliti dal precedente Titolo IX e dall'allegato n.*** al presente contratto integrativo aziendale;
- avere maturato un'esperienza di almeno 6 mesi nella gestione piena del ruolo; al termine di questo periodo la cooperativa fa la valutazione professionale individuale da prendere a riferimento per l'importo dell'EVP di cui al successivo art. 51/E;
- avere, nel mese di calendario (gennaio, febbraio, ecc.), prestato servizio effettivo nelle attività in oggetto per almeno 13 giorni; l'EVP viene comunque pagato per i primi due mesi di presenza inferiore ai 13 giorni nell'anno di calendario (da gennaio a dicembre).

Art. 51/D Assegnazione degli obiettivi per l'EVP

Negli ipermercati, l'obiettivo delle vendite degli Intermedi, degli addetti alle vendite e alle produzioni è quello del loro reparto. Per il Punto Servizi l'obiettivo è costituito dalle vendite dell'intero ipermercato. Gli intermedi del reparto logistica hanno l'obiettivo di vendite del proprio sottoreparto (food o non food). Gli intermedi del reparto casse hanno l'obiettivo di vendite dell'intero ipermercato.

Nei supermercati l'obiettivo delle vendite degli Intermedi e degli Addetti alle Vendite e alle Produzioni è quello del loro sottoreparto. Fa eccezione il Punto d'Ascolto, che ha l'obiettivo delle vendite dell'intero negozio.

Gli obiettivi dei farmacisti sono quelli del loro corner della salute, sia per gli ipermercati, sia per i supermercati.

Gli intermedi del carburante hanno l'obiettivo di vendite del loro distributore.

Gli obiettivi annui, comunicati dalla cooperativa alle OOSS e alle RSA/RSU entro il 31 gennaio di ogni anno, sono oggetto di confronto preventivo tra le parti a livello di divisione territoriale, da concludersi entro il successivo mese di febbraio.

All'interno degli obiettivi annui, la cooperativa articolerà gli obiettivi mensili in relazione ai propri piani di attività. La cooperativa potrà anche modificare gli obiettivi mensili in corso d'anno, in relazione alla definizione e agli aggiornamenti dei piani promozionali e delle iniziative commerciali e, più in generale, alle necessità evidenziate dal reale andamento della gestione. Resta però inteso che, in ogni caso, la somma degli obiettivi dei 12 mesi deve rimanere invariata. La cooperativa darà immediata comunicazione di tali modifiche ai lavoratori interessati e alle RSA/RSU.

Art. 51/E Importi dell'EVP

Il valore mensile erogabile dell'EVP dipende da tre fattori:

1. la classe di indennità in cui è collocato il ruolo, secondo quanto previsto dagli allegati n.***;
2. la valutazione professionale individuale;
3. il Risultato Netto commerciale della Divisione Territoriale di appartenenza, a seconda che nell'ultimo esercizio concluso sia stato, o no, superiore a zero.

Nelle tabelle seguenti sono riportati i valori mensili lordi dell'Elemento di Valorizzazione Professionale.

Divisione territoriale con Risultato Netto non superiore a zero

Livello	Classe di indennità	Valutazione professionale individuale			
		Sufficiente	Buono	Ottimo	Eccellente
3°	A	30	115	150	190
3°	B	30	105	140	170
3°	C	30	100	130	160
4°	D	30	95	125	150
4°	E	30	85	115	140
4°	F	30	80	110	135

Divisione territoriale con Risultato Netto superiore a zero

Livello	Classe di indennità	Valutazione professionale individuale			
		Sufficiente	Buono	Ottimo	Eccellente
3°	A	50	208	260	320
3°	B	50	188	240	285
3°	C	50	178	225	265
4°	D	50	168	213	250
4°	E	50	158	203	240
4°	F	50	145	190	228

Nel caso la valutazione professionale individuale sia di insufficienza il valore dell'EVP è zero; quando però il reparto o sottoreparto di appartenenza raggiunge l'obiettivo annuo delle vendite, ai lavoratori con valutazione "Insufficiente" viene corrisposto l'EVP spettante ai lavoratori con valutazione "Sufficiente", ma ridotto del 25%.

I valori suddetti dell'Elemento di Valorizzazione Professionale sono riferiti ai lavoratori full time. Per i lavoratori part time, devono essere riproporzionati in relazione alla durata dell'orario contrattuale.

Gli aggiornamenti dei valori delle indennità in relazione al Risultato netto e alla valutazione professionale individuale saranno effettuati a partire dal mese di luglio di ogni anno.

La valutazione professionale individuale deve essere effettuata e comunicata ai lavoratori entro il 30 giugno di ogni anno.

Art. 51/F Manutenzione del livello professionale e di servizio

Al fine di avere un livello di professionalità e di qualità del servizio costantemente elevato e al fine di dare al maggior numero possibile di lavoratori interessati l'opportunità di essere adibiti stabilmente alle attività di addetto alla vendita o alla produzione, la cooperativa provvederà a:

- curare l'aggiornamento professionale degli addetti alle vendite e alle produzioni;
- far effettuare esperienze significative di lavoro presso le attività in oggetto ad un numero congruo di lavoratori normalmente adibiti ad altre mansioni, di modo che possano acquisire l'esperienza e le competenze necessarie per essere successivamente inseriti stabilmente nell'organico delle attività di vendita o di produzione;
- mettere a disposizione strumenti e pacchetti formativi per i lavoratori che vogliono accrescere le loro competenze professionali;
- effettuare un regolare avvicendamento delle persone addette stabilmente alle attività di vendita e di produzione in oggetto.

Art. 51/G Misure speciali per parametri e trattamenti superiori

Addetti alla vendita e addetti alle produzioni:

Al fine di favorire l'avvicendamento dei lavoratori nei ruoli per i quali è previsto l'EVP, ai sensi dei precedenti artt. 51/A e 51/F, e la maturazione di molteplici competenze professionali, ai sensi del precedente art. 48, per ogni ruolo l'EVP sarà riconosciuta solo ai lavoratori con il livello e parametro di inquadramento definiti nella tabella degli inquadramenti e delle indennità di funzione dell'allegato *** al presente contratto integrativo aziendale.

Fanno eccezione a tale criterio generale solo i lavoratori che hanno già acquisito il parametro 155 del 4° livello alla data della firma del presente contratto integrativo aziendale. Questi lavoratori potranno percepire l'EVP, ma il suo valore sarà ridotto in misura pari alla differenza retributiva tra i due parametri, calcolando su di essa anche i ratei di 13ª, 14ª e TFR.

Fatte salve le indennità di cui ai precedenti artt. 47 e 51, l'EVP è inoltre incompatibile con ogni altra indennità. Pertanto, il valore dell'EVP sarà ridotto anche del valore di eventuali tali indennità.

Intermedi e farmacisti

In generale, il valore dell'EVP indicato nelle tabelle del precedente art. 51/E deve intendersi riferito ai lavoratori che hanno inquadramento, parametro e retribuzione corrispondente a quelli previsti per il ruolo ricoperto. In caso contrario il valore dell'EVP sarà ridotto in misura corrispondente alla differenza tra la retribuzione spettante per il ruolo e quella effettivamente percepita calcolando su di essa anche i ratei di 13ª, 14ª e TFR.

Fatte salve le Indennità di Funzione di cui ai precedente art. 46, l'EVP è inoltre incompatibile con ogni altra indennità. Pertanto, il valore dell'EVP sarà ridotto anche del valore di eventuali tali indennità.

Art. 51/I Categorie particolari di lavoratori

Ai fini della corretta determinazione dei valori dell'EVP dei lavoratori con luogo abituale di lavoro diverso dai punti di vendita delle tre Divisioni territoriali (Ipermercati Emilia, Ipermercati Sud e Supermercati Emilia), si procederà come dappresso specificato:

- i supermercati del Sud, vengono considerati appartenenti alla Divisione territoriale Ipermercati Sud;
- i distributori di carburante vengono considerati punti di vendita facenti parte, a seconda del territorio, della divisione ipermercati Emilia o della divisione ipermercati Sud.

Art. 51/L Decontribuzione e detassazione dell'EVP

Ai sensi dell'art. 10 commi 3 e 4 del CCNL, le parti hanno istituito, col presente CIA, sistemi di retribuzione variabile che hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei trattamenti contributivi e fiscali previsti dalle normative vigenti.

Le parti concordano che l'Elemento di Valorizzazione Professionale (EVP), istituito con le modalità previste dal presente titolo, ha le caratteristiche dei premi di rendimento o produttività determinati dai risultati delle vendite e dal Risultato Netto commerciale in rapporto agli obiettivi aziendali, che rappresentano indicatori quantitativi di riferimento per il miglioramento della produttività e costituiscono a tale scopo una misura per l'incremento della produttività del lavoro, denominata "retribuzione di produttività" ai sensi e per gli effetti del D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, consentendo l'applicazione del regime fiscale agevolato ivi previsto sia sulle quote mensili erogate che sulle integrazioni annuali di cui al presente titolo. L'elemento suddetto, inoltre, risultando incerto nella corresponsione ed essendo correlato a vari misuratori (Risultato Netto commerciale, Vendite, ecc.) assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa, presenta le caratteristiche previste dalle leggi n. 92/2012 e n. 247/2007 per usufruire dello sgravio contributivo sulle erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello.

L'agevolazione può essere applicata secondo le caratteristiche previste dall'attuale quadro normativo e dalla sua modificazione nell'ambito della compatibilità degli istituti contrattuali suddetti con i requisiti richiesti dalla legislazione per la fruizione del regime contributivo e fiscale agevolato. Le parti si impegnano inoltre ad apportare in futuro le modifiche che in tal senso si rendessero necessarie per effetto di nuove normative.

TITOLO X – MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 52 Trasferte

Al lavoratore che sia comandato temporaneamente in trasferta dal luogo abituale di lavoro ad altra sede, posta in altro comune, e sempre che sia ad una distanza maggiore dalla propria abitazione, spetta il rimborso delle maggiori spese di viaggio sostenute, determinato in base al costo del biglietto o dell'abbonamento del mezzo pubblico, o al costo chilometrico in caso di utilizzo del proprio mezzo di trasporto.

In caso di utilizzo del proprio mezzo di trasporto i chilometri da rimborsare sono quelli in più rispetto alla distanza fra residenza e luogo abituale di lavoro. Le distanze devono essere calcolate per la via più breve, salvo diversa autorizzazione della cooperativa.

Il valore del costo per ogni km di ogni classe di cilindrata e di ogni tipo di alimentazione dell'automezzo è riferito al costo previsto dall'annuario statistico ACI per l'automobile "HYUNDAI I10 1.0 MPI 66CV - MY2014" sulla percorrenza media di 15.000 km annui, aggiornato annualmente a Gennaio con l'ultima pubblicazione disponibile. Alla data dell'entrata in vigore del presente contratto tale valore è di € 0,3921 per chilometro.

Di norma, sarà rimborsato un solo viaggio per l'andata e uno per il ritorno. Nei giorni in cui l'orario di lavoro è distribuito su due turni, potranno essere rimborsati due viaggi per l'andata e due per il ritorno solo a condizione che l'intervallo tra la fine del primo turno e l'inizio del secondo sia superiore a 3 ore.

La cooperativa può disporre che il lavoratore ponga in rimborso, in luogo delle spese di viaggio, le normali spese di alloggio effettivamente sostenute. La cooperativa potrà inoltre autorizzare il rimborso di altre eventuali spese sostenute per la trasferta.

Per luogo abituale di lavoro si intende quello presso il quale il dipendente è stato assunto o quello presso il quale è stato definitivamente trasferito.

Il presente articolo definisce l'applicazione in sede aziendale dell'art. 151 del CCNL.

Art. 53 Missioni

Per missioni, si intendono le trasferte in località distanti oltre 150 km, sia dal luogo abituale di lavoro che dalla residenza. Esse sono regolate dall'art. 151 del CCNL, con le seguenti precisazioni:

a) il rimborso per le spese di viaggio compete per un solo viaggio di andata e un solo viaggio di ritorno per tutto il periodo della missione, salvo deroghe concesse di volta in volta dalla direzione aziendale, ed è determinato secondo le disposizioni di cui all'art. 52 del presente contratto integrativo aziendale;
b) al lavoratore verranno rimborsate interamente le normali spese di vitto e alloggio, nonché altre spese minori (quali ad esempio: telefono, acqua minerale, ecc.) nella misura massima di € 5,16 giornalieri, purché regolarmente documentate;
c) le prenotazioni degli alloggi e l'acquisto dei biglietti dei mezzi di trasporto sarà effettuato direttamente dalla cooperativa; le spese per il vitto dovranno essere contenute nei limiti indicati dalla cooperativa.

Art. 54 Uso del proprio mezzo di trasporto

Nei casi regolati dai precedenti artt. 52 e 53, in caso di trasferta, l'uso di un proprio mezzo di trasporto è ammesso quando l'orario di lavoro non consenta l'uso del mezzo pubblico, o quando gli orari dei mezzi pubblici impongono attese superiori a mezz'ora per ogni viaggio e la fermata del mezzo pubblico è ad una distanza superiore ad 1 Km.

In ogni caso l'utilizzo del proprio mezzo deve essere autorizzato preventivamente dalla cooperativa, che in alternativa potrà disporre l'uso di automezzi aziendali, senza ulteriori oneri a proprio carico.

Per ottenere il rimborso delle spese sostenute il lavoratore deve produrre regolare documentazione, secondo le modalità stabilite dalla cooperativa, entro e non oltre i due mesi successivi.

Art. 55 Polizza Kasko

L'auto del personale comandato in trasferta è assicurata dalla cooperativa con polizza "kasko" per il solo percorso di andata e ritorno; in assenza di detta polizza, Coop Estense garantirà le stesse condizioni e coperture assicurative previste dalla polizza kasko Unipol. In caso di sinistro la cooperativa rimborserà l'eventuale franchigia applicata dalla compagnia di assicurazione nella misura del 50% per le trasferte su distanze sino a 120 km e nella misura del 100% per le trasferte su distanze superiori.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore delle norme previste dal contratto di assicurazione fa venire meno il diritto al rimborso dei danni subiti e della quota di franchigia.

L'assicurazione kasko è valida per tutti gli spostamenti in occasione di lavoro.

Art. 56 Trasferimenti

Al fine di concedere al lavoratore un congruo periodo di valutazione delle implicazioni relative al trasferimento, il preavviso previsto dal punto 1 (Modalità di comunicazione) dell'art. 153 del CCNL sarà prolungato sino ad un massimo di 9 mesi.. Durante questo periodo l'azienda potrà comandare ugualmente il lavoratore in trasferta o in missione, secondo la disciplina dei precedenti artt. 52 e 53 del presente contratto integrativo aziendale.

Dal momento del cambio di residenza, e comunque allo scadere del suddetto periodo di preavviso, il trasferimento diventerà effettivo e il lavoratore avrà diritto, in luogo di tutto quanto previsto dall'art. 153 del CCNL, ad una somma una tantum calcolata in relazione al numero dei chilometri che intercorrono tra l'abituale posto di lavoro sino a quel momento, o la residenza se la distanza è inferiore, e il nuovo luogo di lavoro assegnato:

a) per la generalità dei lavoratori, esclusi quadri e direttivi, l'importo dell'una tantum sarà calcolato nella misura di € 70 lordi al km e non potrà essere superiore a € 6.300 lordi;
b) per i quadri e i direttivi, l'importo dell'una tantum sarà calcolato nella misura di € 100 lordi al km; detto importo non potrà essere superiore a € 9.000 lordi.

L'una tantum di cui sopra non ha alcun effetto ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto, delle mensilità aggiuntive e di ogni altro istituto contrattuale e legale.

Niente è dovuto quando il trasferimento non produce un aumento delle distanze in essere tra luogo abituale di lavoro e residenza, né quando il trasferimento avviene all'interno dello stesso comune in cui è situato l'abituale luogo di lavoro o la residenza.

Niente è dovuto al lavoratore trasferito su sua richiesta, o per ragioni attribuibili ad esso.

Il presente articolo definisce in sede aziendale l'applicazione dell'art. 153 del CCNL.

Art. 57 Avvicinamento alla residenza

Quando un lavoratore viene avvicinato alla propria residenza, tale avvicinamento diventa trasferimento definitivo dopo un anno di lavoro effettivo senza rientri all'abituale luogo di lavoro, purché l'azienda non abbia manifestato entro detto termine motivato parere contrario.

Per gli spostamenti, la cooperativa ricercherà, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, le soluzioni che determinano le minori distanze tra luogo di destinazione e residenza del lavoratore.

TITOLO XI - MENSA

Art. 59 Condizioni

I lavoratori di Coop Estense hanno diritto, nei giorni di presenza al lavoro, e per uno solo dei pasti principali della giornata (pranzo o cena), al servizio mensa, purché siano soddisfatte le seguenti condizioni:

1. orario di lavoro della giornata distribuito su due turni;
2. consumazione del pasto nell'intervallo tra i due turni;
3. rimborso di due soli viaggi giornalieri per i lavoratori in trasferta, ai sensi del precedente art. 52.

A tal fine, Coop Estense stipulerà apposite convenzioni in tutte le località in cui essa è presente con i propri punti di vendita e definirà le modalità che dovranno essere osservate per la fruizione del servizio. Eccezionalmente e per periodi limitati, la direzione della cooperativa potrà consentire a singoli lavoratori la fruizione del servizio mensa presso ristoranti, bar e mense non convenzionate.

Nei periodi di effettuazione del lavoro notturno, di cui al precedente art. 32, i lavoratori interessati hanno diritto a fruire del servizio mensa per il pasto serale.

Il diritto alla mensa è comunque un diritto individuale del lavoratore e non è trasferibile.

Art. 60 Composizione e costo del pasto

I pasti saranno composti, di norma, da un primo piatto, un secondo, un contorno, una bevanda e pane; in caso diverso si farà comunque riferimento al valore determinato dalla composizione normale suddetta.

I lavoratori concorreranno al costo del pasto nella misura del 40%.

Per il personale in trasferta, il costo del pasto è a totale carico della cooperativa.

TITOLO XII – RETRIBUZIONE VARIABILE

Art. 61 Criteri generali

Nello spirito della partecipazione e della responsabilizzazione dei lavoratori sugli obiettivi della cooperativa, con particolare riferimento ai livelli di servizio ai consumatori e ai soci, alla redditività, alla competitività e allo sviluppo aziendale, vengono istituite quote variabili di retribuzione da corrispondersi in relazione al raggiungimento o al superamento degli obiettivi annuali, secondo quanto disposto dai successivi artt. 62, 63 e 63 bis.

La retribuzione variabile spetta a tutti i lavoratori dal primo esercizio intero (gennaio dicembre) alle dipendenze della cooperativa. . Limitatamente agli artt. 62 e 63, la retribuzione variabile maturata viene corrisposta, al più tardi con la retribuzione del mese di giugno, ai lavoratori in forza a quella data, e il suo ammontare sarà determinato in relazione ai risultati dell'anno precedente e per tanti dodicesimi di quota quanti sono stati i mesi di servizio effettivo, di ferie e di assenza retribuita, prestati nella cooperativa. Conseguentemente non saranno conteggiati i periodi di assenza non retribuita dal lavoro, comprese le assenze facoltative per maternità.

La retribuzione variabile degli artt. 62 e 63 non ha effetto ai fini della determinazione delle mensilità aggiuntive e di nessun altro istituto contrattuale e di legge. Costituisce invece elemento utile ai fini della determinazione del Trattamento di fine rapporto.

Qualora il singolo lavoratore mutasse, in corso d'anno, qualcuna delle condizioni individuali che incidono sulla determinazione della retribuzione variabile (ruolo, inquadramento, retribuzione, unità organizzativa), quando non fosse possibile la ricostruzione precisa dei relativi periodi si farà riferimento alla condizione effettiva di maggior durata nell'anno di riferimento.

Il costo complessivo delle retribuzioni variabili dei due successivi artt. 62 e 63 non potrà essere superiore al 17,5% del Risultato netto della Gestione Commerciale: di questo, il 5% è destinato alla copertura dei costi delle retribuzioni variabili individuali istituite dal successivo art. 62 e il 12,5% alla copertura dei costi delle retribuzioni variabili collettive di cui al successivo art. 63.

Nota a verbale

Con l'istituzione della Retribuzione variabile le parti non hanno inteso vincolare o limitare, in alcun modo, le rispettive autonomie, poteri e responsabilità.

Art. 62 Retribuzione variabile individuale

Le parti si incontreranno entro (…) per definire il sistema di retribuzione variabile di quadri e direttivi.

Art. 63 Retribuzione variabile collettiva annua

Per tutti i lavoratori, esclusi i quadri e i direttivi, l'ammontare della retribuzione variabile sarà determinata in rapporto al raggiungimento o al superamento degli obiettivi annuali codeterminati e non potrà superare, al 4° livello, la somma di € 1.000.Tale importo è riferito al 4° livello parametro 144 full time e dovrà essere ricalcolato per ogni lavoratore in base al suo effettivo livello e parametro di inquadramento e, se part time, al suo orario contrattuale di lavoro.

Le somme spettanti saranno determinate sulla base dei risultati del bilancio consuntivo.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la retribuzione variabile sarà corrisposta insieme alle competenze relative alla conclusione del rapporto. Quando non sono disponibili i dati del bilancio consuntivo, viene corrisposto il valore medio dell'ultima retribuzione variabile erogata ai lavoratori di pari livello e parametro di tutti i punti vendita dell'area geografica (Emilia oppure Sud) nella quale si trova il loro

luogo abituale di lavoro. In ogni caso, non danno luogo a retribuzione variabile le frazioni di esercizio inferiori ai sei mesi.

Nell'allegato n. 8 è riportato il Regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile.

Art. 63 bis Retribuzione Variabile Mensile

I lavoratori non compresi tra quelli indicati al precedente art. 51/C, né tra i quadri e direttivi hanno diritto a una Retribuzione Variabile Mensile (RVM), avente le caratteristiche di cui ai commi seguenti. Tale diritto è valido per ogni lavoratore a partire dal primo esercizio intero (gennaio dicembre) alle dipendenze della cooperativa.

La RVM viene corrisposta ai lavoratori in oggetto, al raggiungimento dell'obiettivo mensile delle vendite del reparto in cui prestano la loro attività abituale. Se le vendite realizzate non raggiungono l'obiettivo mensile, i lavoratori non percepiscono in quel mese la RVM. Quando viene raggiunto l'obiettivo annuo delle vendite del reparto, vengono riconosciute anche le quote mensili precedentemente non pagate per non aver raggiunto l'obiettivo mensile. Se invece l'obiettivo annuo non viene raggiunto, i lavoratori non hanno alcuna integrazione, ma non devono restituire le quote mensili già percepite.

Per il reparto casse e gli uffici l'obiettivo delle vendite è riferito all'intero ipermercato; per il reparto logistica l'obiettivo di vendite è quello del sottoreparto (food o non food). Nei supermercati l'obiettivo delle vendite è quello del reparto, o dell'intero negozio quando non è organizzato in reparti. Nei carburanti l'obiettivo è quello del distributore.

La RVM e l'eventuale integrazione di cui sopra valgono solo per i mesi di calendario (gennaio, febbraio, ecc.) di servizio effettivo, di ferie e di assenza retribuita prestati nella cooperativa analogamente a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 61. Il pagamento della eventuale integrazione delle quote non percepite verrà effettuato con la retribuzione del mese di gennaio e spetta unicamente ai lavoratori in forza al 31 dello stesso mese.

In caso di cambiamento in corso d'anno di qualcuna delle condizioni individuali che incidono sulla determinazione della RVM (ruolo, inquadramento, durata dell'orario di lavoro ecc.), quando non fosse possibile la ricostruzione precisa dei relativi periodi si farà riferimento alla condizione effettiva di maggior durata nell'anno di riferimento.

Gli obiettivi annui della RVM sono definiti unitamente agli obiettivi della retribuzione variabile collettiva dell'art. 63, con le procedure degli artt. 7 e 8 del Regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva.

All'interno degli obiettivi annuali, la cooperativa articola gli obiettivi mensili in relazione ai propri piani di attività e li comunica alle RSA/RSU. La cooperativa può anche modificare gli obiettivi mensili in corso d'anno, in relazione alla definizione e agli aggiornamenti dei piani promozionali e delle iniziative commerciali e, più in generale, alle necessità evidenziate dal reale andamento della gestione. Resta però inteso che, in ogni caso, la somma degli obiettivi dei 12 mesi deve rimanere invariata. La cooperativa dà immediata comunicazione di tali modifiche ai lavoratori interessati e alle RSA/RSU.

La RVM non ha effetto sulle mensilità aggiuntive (13^{a} e 14^{a}), sul TFR, né su altri istituti contrattuali o di legge.

Il valore mensile lordo della RVM è stabilito in relazione al risultato netto dell'ultimo esercizio della gestione commerciale di ciascuna divisione territoriale nelle seguenti misure alternative:

- la RVM è di 50 euro quando il Risultato Netto commerciale della divisione territoriale è superiore a zero;
- la RVM è di 30 euro quando il Risultato Netto della divisione territoriale non è superiore a zero, ma è migliore del preventivo;

- la RVM è di 30 euro quando il Risultato Netto commerciale della divisione territoriale non è superiore a zero, ma il Risultato Netto commerciale del punto di vendita è superiore a zero oppure migliore del preventivo; questa condizione vale solo per i lavoratori dei punti di vendita in oggetto;
- il valore della RVM è pari a zero quando non si verifica nessuna delle condizioni dei tre punti precedenti.

L'eventuale aggiornamento del valore della RVM in base ai criteri predetti verrà effettuato ogni anno a partire dal mese di luglio.

I valori suddetti della RVM sono riferiti ai lavoratori full time inquadrati al 4° livello e devono eventualmente essere riproporzionati in relazione alla durata dell'orario part time e al livello di inquadramento, facendo riferimento sempre e unicamente al parametro base di ogni livello: 144 per il 4° livello e 167 per il 3° livello.

La RVM e il valore massimo di € 1.000 di cui al precedente art. 63 entrano in vigore a partire dal mese di gennaio 2014.

Art. 63 ter Detassazione e decontribuzione della Retribuzione variabile

Ai sensi dell'art. 10 commi 3 e 4 del CCNL, le parti hanno istituito, col presente CIA, sistemi di retribuzione variabile che hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei trattamenti contributivi e fiscali previsti dalle normative vigenti.

Le parti concordano che la retribuzione variabile, istituita con le modalità previste dal presente titolo, ha le caratteristiche dei premi di rendimento o produttività determinati dai risultati di cui ai relativi allegati in rapporto agli obiettivi aziendali, che rappresentano indicatori quantitativi di riferimento per il miglioramento della produttività e costituiscono a tale scopo una misura per l'incremento della produttività del lavoro, denominata "retribuzione di produttività" ai sensi e per gli effetti del D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, consentendo l'applicazione del regime fiscale agevolato ivi previsto sulle erogazioni mensili e annuali di cui agli artt. 62, 63 e 63 bis. La retribuzione variabile del presente titolo, inoltre, risultando incerta nella corresponsione ed essendo correlata a vari misuratori assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa, presenta le caratteristiche previste dalle leggi n. 92/2012 e n. 247/2007 per usufruire dello sgravio contributivo sulle erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello.

Entrambi le agevolazioni possono essere applicate secondo le caratteristiche previste dall'attuale quadro normativo e dalla sua modificazione nell'ambito della compatibilità dell'istituto contrattuale suddetto con i requisiti richiesti dalla legislazione per la fruizione del regime contributivo e fiscale agevolato. Le parti si impegnano inoltre ad apportare in futuro le modifiche che in tal senso si rendessero necessarie per effetto di nuove normative.

TITOLO XIII – DISPOSIZIONI VARIE

Art. 64 Premio aziendale

Il premio aziendale per ciascun livello di inquadramento è il seguente per tutti i lavoratori di Coop Estense, in relazione al livello e al parametro di inquadramento.

Quadri	€	177,25
1°	€	164,49
2°	€	143,21
3° (par. 180)	€	127,62
3° (par. 167)	€	118,42
4° (par. 155)	€	109,90
4° (par. 144)	€	102,10
5°	€	92,19
6°	€	70,91

Le eccedenze collettive preesistenti (3° elemento provinciale) di cui all'art. 186 del CCNL, rimangono congelate nell'importo mensile di € 11,36 e spettano unicamente ai lavoratori con luogo abituale di lavoro nelle province di Modena e Ferrara, anche a tempo determinato.

Il premio aziendale spetta a tutti i lavoratori alle dipendenze della cooperativa. Il diritto effettivo a percepire il premio aziendale sarà conseguito mediante il progressivo consolidamento di quote della retribuzione variabile di cui agli artt. 62 e 63 e sino a concorrenza dei valori qui sopra indicati. Le modalità e le condizioni per il consolidamento sono regolamentate nell'allegato 9.

Nota a verbale

Premesso che le eccedenze collettive di cui all'art. 64 comma 2 del CIA 7/4/2003 sono state corrisposte sotto la voce in busta paga "ECC.COLL" anche durante il periodo dall'1/5/2012 all'entrata in vigore del nuovo CIA, le parti convengono che detta voce torni a far parte degli elementi retributivi del presente contratto integrativo aziendale. Pertanto per i lavoratori delle province di Modena e Ferrara il valore complessivo delle eccedenze collettive corrisposte nel periodo suddetto e di quelle previste dal nuovo contratto integrativo aziendale è di 11,36 euro lordi mensili.

Art. 65 Mensilità supplementari

Al fine di semplificare le procedure amministrative, la 13ª e la 14ª mensilità, di cui all'art. 190 del CCNL, potranno essere corrisposte insieme rispettivamente alla retribuzione del mese di novembre e del mese di giugno.

Art. 66 Trattamento economico per infortunio

Il periodo di anticipazione di cui al terzo comma dell'art. 166 del CCNL è esteso fino al rientro del lavoratore per guarigione, nel limite massimo del diritto alla indennizzabilità da parte dell'Istituto assicuratore.

Art. 69 Anticipazione per trattamento di fine rapporto

La normativa riguardante le anticipazioni sul Trattamenti di fine rapporto è stabilita dall'allegato n. ***.

Art. 69 bis Conformità CIA al D.P.C.M. 22/1/2013

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art.3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 le parti dichiarano che il presente Contratto Integrativo Aziendale, specificatamente ai titoli V, VII, IX bis e XII, è conforme alle disposizioni contenute nello stesso decreto.

Art. 70 Decorrenza e durata

Il presente contratto ha validità dall'1 maggio 2014 al 30 aprile 2017.

Le disposizioni del presente contratto vanno in vigore dalla stessa data, fatti salvi quegli istituti per i quali è prevista una decorrenza diversa. Tali decorrenze diverse sono riepilogate dall'allegato 11.

Qualora le parti non diano disdetta del presente contratto, in forma scritta, almeno tre mesi prima della sua scadenza, esso si intende tacitamente prorogato di anno in anno, ferma restando la possibilità delle parti di dare disdetta con le stesse modalità di cui sopra.

ALLEGATO 1

INSTALLAZIONE DI TELECAMERE

Le parti costituiscono una commissione tecnica paritetica con lo scopo di aggiornare, prima della stesura definitiva del presente CIA, l'elenco previsto dall'allegato 1 del CIA 7/4/2003 con le ulteriori installazioni previste da accordi successivi sottoscritti tra la Cooperativa e le RSU/RSA.

ALLEGATO 5
CLASSIFICAZIONE, INDENNITÀ E CLASSE EVP

Tab. 1 - Classificazione, Indennità di Funzione (IF) e classe EVP dei lavoratori intermedi

Divis. Territ.	Negozio	Ruolo	Livello	Param.	Classe	IF
Iper Emilia	Carpi	Capo Squadra Barriera casse	3°	167	C	-
Iper Emilia	Carpi	Capo Squadra Generi vari	3°	167	A	35
Iper Emilia	Carpi	Capo Squadra Libero servizio	3°	167	B	30
Iper Emilia	Carpi	Capo Squadra Logistica	3°	167	C	-
Iper Emilia	Carpi	Capo Squadra Multimedia Casa	3°	167	C	-
Iper Emilia	Carpi	Ordinatore Casa	4°	144	D	35
Iper Emilia	Carpi	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Iper Emilia	Carpi	Ordinatore Libero servizio	4°	144	D	35
Iper Emilia	Carpi	Ordinatore Multimedia	4°	144	D	35
Iper Emilia	Carpi	Ordinatore Persona	4°	144	D	35
Iper Emilia	Carpi	Ordinatore Stagionale Brico	4°	144	D	35
Iper Emilia	Carpi	Vice CR Carni	3°	167	C	-
Iper Emilia	Carpi	Vice CR Cucina	3°	167	C	-
Iper Emilia	Carpi	Vice CR Gastronomia	3°	167	A	35
Iper Emilia	Carpi	Vice CR Ortofrutta	3°	167	C	-
Iper Emilia	Carpi	Vice CR Pane Pasticceria	3°	167	B	30
Iper Emilia	Carpi	Vice CR Pesce	3°	167	C	-
Iper Emilia	Carpi	Vice CR Punto Ristoro	3°	167	C	-
Iper Emilia	Carpi	Visual Merchandiser Casa	4°	144	D	35
Iper Emilia	Carpi	Visual Merchandiser Generi vari	4°	144	D	35
Iper Emilia	Carpi	Visual Merchandiser Multimedia	4°	144	D	35
Iper Emilia	Carpi	Visual Merchandiser Persona	4°	144	D	35
Iper Emilia	Carpi	Visual Merchandiser Stagionale - Brico	4°	144	D	35
Iper Emilia	Castello	Capo Squadra Barriera casse	3°	167	B	30
Iper Emilia	Castello	Capo Squadra Casa	3°	167	C	-
Iper Emilia	Castello	Capo Squadra Generi vari	3°	167	A	35
Iper Emilia	Castello	Capo Squadra Libero servizio e surgelati	3°	167	A	35
Iper Emilia	Castello	Capo Squadra Logistica	3°	167	C	-
Iper Emilia	Castello	Capo Squadra Multimedia	3°	167	C	-
Iper Emilia	Castello	Capo Squadra Persona	3°	167	C	-
Iper Emilia	Castello	Capo Squadra Stagionale - Brico	3°	167	C	-
Iper Emilia	Castello	Ordinatore Casa	4°	144	D	35
Iper Emilia	Castello	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Iper Emilia	Castello	Ordinatore Libero servizio - Surgelati	4°	144	D	35
Iper Emilia	Castello	Ordinatore Multimedia	4°	144	D	35
Iper Emilia	Castello	Ordinatore Persona	4°	144	D	35
Iper Emilia	Castello	Ordinatore Stagionale Brico	4°	144	D	35
Iper Emilia	Castello	Vice CR Carni	3°	167	C	-
Iper Emilia	Castello	Vice CR Cucina	3°	167	C	-

Iper Emilia	Castello	Vice CR Gastronomia	3°	167	A	35
Iper Emilia	Castello	Vice CR Ortofrutta	3°	167	C	-
Iper Emilia	Castello	Vice CR Pane Pasticceria	3°	167	B	30
Iper Emilia	Castello	Vice CR Pesce	3°	167	C	-
Iper Emilia	Castello	Vice CR Punto Ristoro	3°	167	C	-
Iper Emilia	Castello	Visual Merchandiser Casa	4°	144	D	35
Iper Emilia	Castello	Visual Merchandiser Educazione intratt.	4°	144	D	35
Iper Emilia	Castello	Visual Merchandiser Generi vari	4°	144	D	35
Iper Emilia	Castello	Visual Merchandiser Multimedia	4°	144	D	35
Iper Emilia	Castello	Visual Merchandiser Persona	4°	144	D	35
Iper Emilia	Castello	Visual Merchandiser Stagionale - Brico	4°	144	D	35
Iper Emilia	Grandemilia	Capo Squadra Barriera casse	3°	167	B	30
Iper Emilia	Grandemilia	Capo Squadra Casa	3°	167	C	-
Iper Emilia	Grandemilia	Capo Squadra Generi vari	3°	167	A	35
Iper Emilia	Grandemilia	Capo Squadra Libero servizio e surgelati	3°	167	A	35
Iper Emilia	Grandemilia	Capo Squadra Logistica	3°	167	C	-
Iper Emilia	Grandemilia	Capo Squadra Multimedia	3°	167	B	30
Iper Emilia	Grandemilia	Capo Squadra Persona	3°	167	C	-
Iper Emilia	Grandemilia	Capo Squadra Stagionale - Brico	3°	167	C	-
Iper Emilia	Grandemilia	Ordinatore Casa	4°	144	D	35
Iper Emilia	Grandemilia	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Iper Emilia	Grandemilia	Ordinatore Libero servizio - Surgelati	4°	144	D	35
Iper Emilia	Grandemilia	Ordinatore Multimedia	4°	144	D	35
Iper Emilia	Grandemilia	Ordinatore Persona	4°	144	D	35
Iper Emilia	Grandemilia	Ordinatore Stagionale Brico	4°	144	D	35
Iper Emilia	Grandemilia	Responsabile distributore carburanti	3°	167	A	35
Iper Emilia	Grandemilia	Vice CR Carni	3°	167	C	-
Iper Emilia	Grandemilia	Vice CR Cucina	3°	167	C	-
Iper Emilia	Grandemilia	Vice CR Gastronomia	3°	167	A	35
Iper Emilia	Grandemilia	Vice CR Ortofrutta	3°	167	C	-
Iper Emilia	Grandemilia	Vice CR Pane Pasticceria	3°	167	B	30
Iper Emilia	Grandemilia	Vice CR Pesce	3°	167	C	-
Iper Emilia	Grandemilia	Vice CR Punto Ristoro	3°	167	C	-
Iper Emilia	Grandemilia	Visual Merchandiser Casa	4°	144	D	35
Iper Emilia	Grandemilia	Visual Merchandiser Educazione intratt.	4°	144	D	35
Iper Emilia	Grandemilia	Visual Merchandiser Generi vari	4°	144	D	35
Iper Emilia	Grandemilia	Visual Merchandiser Multimedia	4°	144	D	35
Iper Emilia	Grandemilia	Visual Merchandiser Persona	4°	144	D	35
Iper Emilia	Grandemilia	Visual Merchandiser Stagionale - Brico	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mirandola	Capo Squadra Barriera casse	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mirandola	Capo Squadra Generi vari	3°	167	A	35
Iper Emilia	Mirandola	Capo Squadra Libero servizio	3°	167	B	30
Iper Emilia	Mirandola	Capo Squadra Logistica	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mirandola	Capo Squadra Multimedia Casa	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mirandola	Ordinatore Casa	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mirandola	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35

Iper Emilia	Mirandola	Ordinatore Libero servizio	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mirandola	Ordinatore Multimedia	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mirandola	Ordinatore Persona	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mirandola	Ordinatore Stagionale Brico	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mirandola	Vice CR Carni	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mirandola	Vice CR Cucina	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mirandola	Vice CR Gastronomia	3°	167	A	35
Iper Emilia	Mirandola	Vice CR Ortofrutta	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mirandola	Vice CR Pane Pasticceria	3°	167	B	30
Iper Emilia	Mirandola	Vice CR Pesce	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mirandola	Visual Merchandiser Casa	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mirandola	Visual Merchandiser Generi vari	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mirandola	Visual Merchandiser Multimedia	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mirandola	Visual Merchandiser Persona	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mirandola	Visual Merchandiser Stagionale - Brico	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mura	Capo Squadra Barriera casse	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mura	Capo Squadra Generi vari	3°	167	A	35
Iper Emilia	Mura	Capo Squadra Libero servizio	3°	167	B	30
Iper Emilia	Mura	Capo Squadra Logistica	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mura	Capo Squadra Multimedia Casa	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mura	Ordinatore Casa	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mura	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mura	Ordinatore Libero servizio	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mura	Ordinatore Multimedia	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mura	Ordinatore Persona	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mura	Ordinatore Stagionale Brico	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mura	Vice CR Carni	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mura	Vice CR Cucina	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mura	Vice CR Gastronomia	3°	167	A	35
Iper Emilia	Mura	Vice CR Ortofrutta	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mura	Vice CR Pane Pasticceria	3°	167	B	30
Iper Emilia	Mura	Vice CR Pesce	3°	167	C	-
Iper Emilia	Mura	Visual Merchandiser Casa	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mura	Visual Merchandiser Generi vari	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mura	Visual Merchandiser Multimedia	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mura	Visual Merchandiser Persona	4°	144	D	35
Iper Emilia	Mura	Visual Merchandiser Stagionale - Brico	4°	144	D	35
Iper Emilia	Portali	Capo Squadra Barriera casse	3°	167	B	30
Iper Emilia	Portali	Capo Squadra Casa	3°	167	C	-
Iper Emilia	Portali	Capo Squadra Generi vari	3°	167	A	35
Iper Emilia	Portali	Capo Squadra Libero servizio e surgelati	3°	167	A	35
Iper Emilia	Portali	Capo Squadra Logistica	3°	167	C	-
Iper Emilia	Portali	Capo Squadra Multimedia	3°	167	C	-
Iper Emilia	Portali	Capo Squadra Stagionale - Brico	3°	167	C	-
Iper Emilia	Portali	Ordinatore Casa	4°	144	D	35
Iper Emilia	Portali	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35

Iper Emilia	Portali	Ordinatore Libero servizio - Surgelati	4°	144	D	35
Iper Emilia	Portali	Ordinatore Multimedia	4°	144	D	35
Iper Emilia	Portali	Ordinatore Persona	4°	144	D	35
Iper Emilia	Portali	Ordinatore Stagionale Brico	4°	144	D	35
Iper Emilia	Portali	Vice CR Carni	3°	167	C	-
Iper Emilia	Portali	Vice CR Cucina	3°	167	C	-
Iper Emilia	Portali	Vice CR Gastronomia	3°	167	A	35
Iper Emilia	Portali	Vice CR Ortofrutta	3°	167	C	-
Iper Emilia	Portali	Vice CR Pane Pasticceria	3°	167	B	30
Iper Emilia	Portali	Vice CR Pesce	3°	167	C	-
Iper Emilia	Portali	Visual Merchandiser Casa	4°	144	D	35
Iper Emilia	Portali	Visual Merchandiser Educazione intratt.	4°	144	D	35
Iper Emilia	Portali	Visual Merchandiser Generi vari	4°	144	D	35
Iper Emilia	Portali	Visual Merchandiser Multimedia	4°	144	D	35
Iper Emilia	Portali	Visual Merchandiser Persona	4°	144	D	35
Iper Emilia	Portali	Visual Merchandiser Stagionale - Brico	4°	144	D	35
Iper Sud	Andria	Capo Squadra Grocery	3°	167	B	30
Iper Sud	Andria	Capo Squadra Non Food	3°	167	C	-
Iper Sud	Andria	Ordinatore Grocery	4°	144	D	35
Iper Sud	Andria	Ordinatore Non Food	4°	144	D	35
Iper Sud	Andria	Vice CR Gastronomia	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari Japigia	Capo Squadra Barriera casse	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari Japigia	Capo Squadra Casa - Persona	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari Japigia	Capo Squadra Generi vari	3°	167	B	30
Iper Sud	Bari Japigia	Capo Squadra Multimedia/Stag./Brico	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari Japigia	Ordinatore Casa	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari Japigia	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari Japigia	Ordinatore Libero servizio	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari Japigia	Ordinatore Multimedia	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari Japigia	Ordinatore Persona	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari Japigia	Ordinatore Stagionale Brico	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari Japigia	Vice CR Carni	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari Japigia	Vice CR Gastronomia	3°	167	A	35
Iper Sud	Bari Japigia	Vice CR Ortofrutta	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari Japigia	Vice CR Pane Pasticceria	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari Japigia	Vice CR Pesce	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari Japigia	Visual Merchandiser Casa	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari Japigia	Visual Merchandiser Generi vari	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari Japigia	Visual Merchandiser Multimedia	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari Japigia	Visual Merchandiser Persona	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari Japigia	Visual Merchandiser Stagionale - Brico	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari Pasteur	Capo Squadra Grocery	3°	167	B	30
Iper Sud	Bari Pasteur	Capo Squadra Non Food	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari Pasteur	Ordinatore Grocery	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari Pasteur	Ordinatore Non Food	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari Pasteur	Responsabile distributore carburanti	3°	167	A	35

Iper Sud	Bari Pasteur	Vice CR Gastronomia / PP	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari S. Caterina	Capo Squadra Barriera casse	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari S. Caterina	Capo Squadra Casa - Persona	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari S. Caterina	Capo Squadra Generi vari	3°	167	B	30
Iper Sud	Bari S. Caterina	Capo Squadra Multimedia/Stag./Brico	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari S. Caterina	Ordinatore Casa	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari S. Caterina	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari S. Caterina	Ordinatore Libero servizio	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari S. Caterina	Ordinatore Multimedia	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari S. Caterina	Ordinatore Persona	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari S. Caterina	Ordinatore Stagionale Brico	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari S. Caterina	Vice CR Carni	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari S. Caterina	Vice CR Gastronomia	3°	167	A	35
Iper Sud	Bari S. Caterina	Vice CR Ortofrutta	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari S. Caterina	Vice CR Pane Pasticceria	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari S. Caterina	Vice CR Pesce	3°	167	C	-
Iper Sud	Bari S. Caterina	Visual Merchandiser Casa	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari S. Caterina	Visual Merchandiser Generi vari	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari S. Caterina	Visual Merchandiser Multimedia	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari S. Caterina	Visual Merchandiser Persona	4°	144	D	35
Iper Sud	Bari S. Caterina	Visual Merchandiser Stagionale - Brico	4°	144	D	35
Iper Sud	Barletta	Capo Squadra Grocery	3°	167	B	30
Iper Sud	Barletta	Capo Squadra Non Food	3°	167	C	-
Iper Sud	Barletta	Ordinatore Grocery	4°	144	D	35
Iper Sud	Barletta	Ordinatore Non Food	4°	144	D	35
Iper Sud	Barletta	Vice CR Gastronomia / PP	3°	167	C	-
Iper Sud	Brindisi	Capo Squadra Grocery	3°	167	B	30
Iper Sud	Brindisi	Capo Squadra Non Food	3°	167	C	-
Iper Sud	Brindisi	Ordinatore Grocery	4°	144	D	35
Iper Sud	Brindisi	Ordinatore Non Food	4°	144	D	35
Iper Sud	Brindisi	Responsabile distributore carburanti	3°	167	A	35
Iper Sud	Brindisi	Vice CR Gastronomia / PP	3°	167	C	-
Iper Sud	Foggia	Capo Squadra Barriera casse	3°	167	C	-
Iper Sud	Foggia	Capo Squadra Casa - Persona	3°	167	C	-
Iper Sud	Foggia	Capo Squadra Generi vari	3°	167	A	35
Iper Sud	Foggia	Capo Squadra Multimedia/Stag./Brico	3°	167	C	-
Iper Sud	Foggia	Ordinatore Casa	4°	144	D	35
Iper Sud	Foggia	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Iper Sud	Foggia	Ordinatore Libero servizio	4°	144	D	35
Iper Sud	Foggia	Ordinatore Multimedia	4°	144	D	35
Iper Sud	Foggia	Ordinatore Persona	4°	144	D	35
Iper Sud	Foggia	Ordinatore Stagionale Brico	4°	144	D	35
Iper Sud	Foggia	Responsabile distributore carburanti	3°	167	A	35
Iper Sud	Foggia	Vice CR Carni	3°	167	C	-
Iper Sud	Foggia	Vice CR Gastronomia	3°	167	A	35
Iper Sud	Foggia	Vice CR Ortofrutta	3°	167	C	-

Iper Sud	Foggia	Vice CR Pane Pasticceria	3°	167	C	-
Iper Sud	Foggia	Vice CR Pesce	3°	167	C	-
Iper Sud	Foggia	Visual Merchandiser Casa	4°	144	D	35
Iper Sud	Foggia	Visual Merchandiser Generi vari	4°	144	D	35
Iper Sud	Foggia	Visual Merchandiser Multimedia	4°	144	D	35
Iper Sud	Foggia	Visual Merchandiser Persona	4°	144	D	35
Iper Sud	Foggia	Visual Merchandiser Stagionale - Brico	4°	144	D	35
Iper Sud	Lecce	Capo Squadra Barriera casse	3°	167	C	-
Iper Sud	Lecce	Capo Squadra Casa - Persona	3°	167	C	-
Iper Sud	Lecce	Capo Squadra Generi vari	3°	167	A	35
Iper Sud	Lecce	Capo Squadra Multimedia/Stag./Brico	3°	167	C	-
Iper Sud	Lecce	Ordinatore Casa	4°	144	D	35
Iper Sud	Lecce	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Iper Sud	Lecce	Ordinatore Libero servizio	4°	144	D	35
Iper Sud	Lecce	Ordinatore Multimedia	4°	144	D	35
Iper Sud	Lecce	Ordinatore Persona	4°	144	D	35
Iper Sud	Lecce	Ordinatore Stagionale Brico	4°	144	D	35
Iper Sud	Lecce	Vice CR Carni	3°	167	C	-
Iper Sud	Lecce	Vice CR Gastronomia	3°	167	A	35
Iper Sud	Lecce	Vice CR Ortofrutta	3°	167	C	-
Iper Sud	Lecce	Vice CR Pane Pasticceria	3°	167	C	-
Iper Sud	Lecce	Vice CR Pesce	3°	167	C	-
Iper Sud	Lecce	Visual Merchandiser Casa	4°	144	D	35
Iper Sud	Lecce	Visual Merchandiser Generi vari	4°	144	D	35
Iper Sud	Lecce	Visual Merchandiser Multimedia	4°	144	D	35
Iper Sud	Lecce	Visual Merchandiser Persona	4°	144	D	35
Iper Sud	Lecce	Visual Merchandiser Stagionale - Brico	4°	144	D	35
Iper Sud	Matera	Capo Squadra Grocery	3°	167	B	30
Iper Sud	Matera	Capo Squadra Non Food	3°	167	C	-
Iper Sud	Matera	Ordinatore Grocery	4°	144	D	35
Iper Sud	Matera	Ordinatore Non Food	4°	144	D	35
Iper Sud	Matera	Vice CR Gastronomia / PP	3°	167	C	-
Iper Sud	Molfetta	Capo Squadra Grocery	3°	167	B	30
Iper Sud	Molfetta	Capo Squadra Non Food	3°	167	C	-
Iper Sud	Molfetta	Ordinatore Grocery	4°	144	D	35
Iper Sud	Molfetta	Ordinatore Non Food	4°	144	D	35
Iper Sud	Molfetta	Vice CR Gastronomia / PP	3°	167	C	-
Iper Sud	Taranto	Capo Squadra Barriera casse	3°	167	C	-
Iper Sud	Taranto	Capo Squadra Casa - Persona	3°	167	C	-
Iper Sud	Taranto	Capo Squadra Generi vari	3°	167	B	30
Iper Sud	Taranto	Capo Squadra Multimedia/Stag./Brico	3°	167	C	-
Iper Sud	Taranto	Ordinatore Casa	4°	144	D	35
Iper Sud	Taranto	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Iper Sud	Taranto	Ordinatore Libero servizio	4°	144	D	35
Iper Sud	Taranto	Ordinatore Multimedia	4°	144	D	35
Iper Sud	Taranto	Ordinatore Persona	4°	144	D	35

Iper Sud	Taranto	Ordinatore Stagionale Brico	4°	144	D	35
Iper Sud	Taranto	Vice CR Carni	3°	167	C	-
Iper Sud	Taranto	Vice CR Gastronomia	3°	167	A	35
Iper Sud	Taranto	Vice CR Ortofrutta	3°	167	C	-
Iper Sud	Taranto	Vice CR Pane Pasticceria	3°	167	C	-
Iper Sud	Taranto	Vice CR Pesce	3°	167	C	-
Iper Sud	Taranto	Visual Merchandiser Casa	4°	144	D	35
Iper Sud	Taranto	Visual Merchandiser Generi vari	4°	144	D	35
Iper Sud	Taranto	Visual Merchandiser Multimedia	4°	144	D	35
Iper Sud	Taranto	Visual Merchandiser Persona	4°	144	D	35
Iper Sud	Taranto	Visual Merchandiser Stagionale - Brico	4°	144	D	35
Smk Emilia	Argenta	Responsabile allest. Extra alimentare	3°	167	C	-
Smk Emilia	Argenta	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	B	30
Smk Emilia	Argenta	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	A	35
Smk Emilia	Argenta	Responsabile Banco pesce	3°	167	C	-
Smk Emilia	Argenta	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Argenta	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Argenta	Responsabile Produzione Cucina	3°	167	B	30
Smk Emilia	Argenta	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Bondeno	Responsabile allestimento Duri	3°	167	B	30
Smk Emilia	Bondeno	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	C	-
Smk Emilia	Bondeno	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	B	30
Smk Emilia	Bondeno	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Bondeno	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	B	30
Smk Emilia	Campogalliano	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	B	30
Smk Emilia	Campogalliano	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Canaletto	Responsabile allestimento Duri	3°	167	B	30
Smk Emilia	Canaletto	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	C	-
Smk Emilia	Canaletto	Responsabile Banco pesce	3°	167	C	-
Smk Emilia	Canaletto	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	B	30
Smk Emilia	Canaletto	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Canaletto	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	B	30
Smk Emilia	Carpi Magazzeno	Responsabile allestimento Duri	3°	167	B	30
Smk Emilia	Carpi Magazzeno	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	C	-
Smk Emilia	Carpi Magazzeno	Responsabile Banco pesce	3°	167	C	-
Smk Emilia	Carpi Magazzeno	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Carpi Magazzeno	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Carpi Magazzeno	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Carpi Sigonio	Ordinatore Freschi	4°	144	D	35
Smk Emilia	Carpi Sigonio	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Smk Emilia	Carpi Sigonio	Responsabile allestimento Ortorfrutta	3°	167	B	30
Smk Emilia	Carpi Sigonio	Responsabile Banco pesce	3°	167	B	30
Smk Emilia	Carpi Sigonio	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Carpi Sigonio	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Carpi Sigonio	Responsabile Produzione Cucina	3°	167	B	30
Smk Emilia	Carpi Sigonio	Responsabile Punto d’ascolto	3°	167	A	35

Smk Emilia	Castelfranco	Responsabile allest. Extra alimentare	3°	167	C	-
Smk Emilia	Castelfranco	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	A	35
Smk Emilia	Castelfranco	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	B	30
Smk Emilia	Castelfranco	Responsabile Banco pesce	3°	167	B	30
Smk Emilia	Castelfranco	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Castelfranco	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Castelfranco	Responsabile Produzione Cucina	3°	167	B	30
Smk Emilia	Castelfranco	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Castelnuovo	Responsabile allestimento Duri	3°	167	B	30
Smk Emilia	Castelnuovo	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	C	-
Smk Emilia	Castelnuovo	Responsabile Banco pesce	3°	167	C	-
Smk Emilia	Castelnuovo	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Castelnuovo	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Castelnuovo	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Castelvetro	Ordinatore Freschi	4°	144	D	35
Smk Emilia	Castelvetro	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Smk Emilia	Castelvetro	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	B	30
Smk Emilia	Castelvetro	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Castelvetro	Responsabile di sala	3°	167	A	35
Smk Emilia	Castelvetro	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	B	30
Smk Emilia	Cialdini	Ordinatore Freschi	4°	144	D	35
Smk Emilia	Cialdini	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Smk Emilia	Cialdini	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	B	30
Smk Emilia	Cialdini	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Cialdini	Responsabile di sala	3°	167	A	35
Smk Emilia	Cialdini	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	B	30
Smk Emilia	Codigoro	Ordinatore Freschi	4°	144	D	35
Smk Emilia	Codigoro	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Smk Emilia	Codigoro	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	B	30
Smk Emilia	Codigoro	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Codigoro	Responsabile di sala	3°	167	A	35
Smk Emilia	Codigoro	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	B	30
Smk Emilia	Comacchio	Ordinatore Freschi	4°	144	D	35
Smk Emilia	Comacchio	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Smk Emilia	Comacchio	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	B	30
Smk Emilia	Comacchio	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Comacchio	Responsabile di sala	3°	167	A	35
Smk Emilia	Comacchio	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	B	30
Smk Emilia	Copparo	Responsabile allest. Extra alimentare	3°	167	C	-
Smk Emilia	Copparo	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	B	30
Smk Emilia	Copparo	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	A	35
Smk Emilia	Copparo	Responsabile Banco pesce	3°	167	C	-
Smk Emilia	Copparo	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Copparo	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Copparo	Responsabile Produzione Cucina	3°	167	B	30
Smk Emilia	Copparo	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35

Smk Emilia	Finale Emilia	Responsabile allestimento Duri	3°	167	B	30
Smk Emilia	Finale Emilia	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	C	-
Smk Emilia	Finale Emilia	Responsabile Banco pesce	3°	167	C	-
Smk Emilia	Finale Emilia	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Finale Emilia	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Finale Emilia	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Formigine	Responsabile allest. Extra alimentare	3°	167	C	-
Smk Emilia	Formigine	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	A	35
Smk Emilia	Formigine	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	B	30
Smk Emilia	Formigine	Responsabile Banco pesce	3°	167	B	30
Smk Emilia	Formigine	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Formigine	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Formigine	Responsabile Produzione Cucina	3°	167	B	30
Smk Emilia	Formigine	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Gelsi	Responsabile allestimento Duri	3°	167	A	35
Smk Emilia	Gelsi	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	A	35
Smk Emilia	Gelsi	Responsabile Banco pesce	3°	167	C	-
Smk Emilia	Gelsi	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Gelsi	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Gelsi	Responsabile Produzione Cucina	3°	167	B	30
Smk Emilia	Gelsi	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Maranello	Responsabile allestimento Duri	3°	167	A	35
Smk Emilia	Maranello	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	B	30
Smk Emilia	Maranello	Responsabile Banco pesce	3°	167	C	-
Smk Emilia	Maranello	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Maranello	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Maranello	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Massafiscaglia	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	B	30
Smk Emilia	Massafiscaglia	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Migliarino	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	B	30
Smk Emilia	Migliarino	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Nonantola	Responsabile allestimento Duri	3°	167	B	30
Smk Emilia	Nonantola	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	C	-
Smk Emilia	Nonantola	Responsabile Banco pesce	3°	167	C	-
Smk Emilia	Nonantola	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Nonantola	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Nonantola	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Novi	Ordinatore Freschi	4°	144	D	35
Smk Emilia	Novi	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Smk Emilia	Novi	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	B	30
Smk Emilia	Novi	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Novi	Responsabile di sala	3°	167	A	35
Smk Emilia	Novi	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	B	30
Smk Emilia	Nuovo D'oro	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	A	35
Smk Emilia	Nuovo D'oro	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	A	35
Smk Emilia	Nuovo D'oro	Responsabile Banco pesce	3°	167	B	30

Smk Emilia	Nuovo D'oro	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Nuovo D'oro	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Nuovo D'oro	Responsabile Produzione Cucina	3°	167	B	30
Smk Emilia	Nuovo D'oro	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Piumazzo	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	C	-
Smk Emilia	Piumazzo	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Portomaggiore	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	C	-
Smk Emilia	Portomaggiore	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	A	35
Smk Emilia	Portomaggiore	Responsabile Banco pesce	3°	167	C	-
Smk Emilia	Portomaggiore	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Portomaggiore	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Portomaggiore	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Ravarino	Ordinatore Freschi	4°	144	D	35
Smk Emilia	Ravarino	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Smk Emilia	Ravarino	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	B	30
Smk Emilia	Ravarino	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Ravarino	Responsabile di sala	3°	167	A	35
Smk Emilia	Ravarino	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	B	30
Smk Emilia	Rovereto	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	B	30
Smk Emilia	Rovereto	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	S. Felice	Responsabile allestimento Duri	3°	167	B	30
Smk Emilia	S. Felice	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	C	-
Smk Emilia	S. Felice	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	S. Felice	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	S. Felice	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	B	30
Smk Emilia	San Cesario	Ordinatore Freschi	4°	144	D	35
Smk Emilia	San Cesario	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Smk Emilia	San Cesario	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	B	30
Smk Emilia	San Cesario	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	San Cesario	Responsabile di sala	3°	167	A	35
Smk Emilia	San Cesario	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	B	30
Smk Emilia	Sassuolo Goito	Ordinatore Freschi	4°	144	D	35
Smk Emilia	Sassuolo Goito	Ordinatore Generi vari	4°	144	D	35
Smk Emilia	Sassuolo Goito	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	B	30
Smk Emilia	Sassuolo Goito	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Sassuolo Goito	Responsabile di sala	3°	167	A	35
Smk Emilia	Sassuolo Goito	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	B	30
Smk Emilia	Sassuolo Mezzavia	Responsabile allest. Extra alimentare	3°	167	C	-
Smk Emilia	Sassuolo Mezzavia	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	A	35
Smk Emilia	Sassuolo Mezzavia	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	B	30
Smk Emilia	Sassuolo Mezzavia	Responsabile Banco pesce	3°	167	B	30
Smk Emilia	Sassuolo Mezzavia	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Sassuolo Mezzavia	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Sassuolo Mezzavia	Responsabile Produzione Cucina	3°	167	B	30
Smk Emilia	Sassuolo Mezzavia	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Sassuolo Mosca	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	B	30

Smk Emilia	Soliera	Responsabile allestimento Duri	3°	167	A	35
Smk Emilia	Soliera	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	B	30
Smk Emilia	Soliera	Responsabile Banco pesce	3°	167	C	-
Smk Emilia	Soliera	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Soliera	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Soliera	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Specialcoop	Responsabile allestimento Duri	3°	167	B	30
Smk Emilia	Specialcoop	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	B	30
Smk Emilia	Specialcoop	Responsabile Banco pesce	3°	167	C	-
Smk Emilia	Specialcoop	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Specialcoop	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Specialcoop	Responsabile Produzione Cucina	3°	167	B	30
Smk Emilia	Specialcoop	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Spilamberto	Responsabile allestimento Duri	3°	167	A	35
Smk Emilia	Spilamberto	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	C	-
Smk Emilia	Spilamberto	Responsabile Banco pesce	3°	167	C	-
Smk Emilia	Spilamberto	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Spilamberto	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Spilamberto	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35
Smk Emilia	Tresigallo	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	B	30
Smk Emilia	Tresigallo	Responsabile Carni	3°	167	C	-
Smk Emilia	Vignola	Responsabile allest. Extra alimentare	3°	167	C	-
Smk Emilia	Vignola	Responsabile allestimento Freschi	3°	167	A	35
Smk Emilia	Vignola	Responsabile allestimento generi vari	3°	167	A	35
Smk Emilia	Vignola	Responsabile Banco pesce	3°	167	B	30
Smk Emilia	Vignola	Responsabile Banco salumi e latticini	3°	167	A	35
Smk Emilia	Vignola	Responsabile Carni	3°	167	B	30
Smk Emilia	Vignola	Responsabile Produzione Cucina	3°	167	B	30
Smk Emilia	Vignola	Responsabile Punto d'ascolto	3°	167	A	35

Tab. 2 - Classe EVP degli Addetti alla vendita, alle produzioni, ecc.

Divisione Territoriale	Negozio	Ruolo	Livello	Parametro	Classe
Tutte	Tutti	Addetto alle vendite gastronomia	4°	144	F
Tutte	Tutti	Addetto alle vendite pescheria	4°	144	F
Tutte	Tutti	Addetto alle vendite carni	4°	144	F
Tutte	Tutti	Addetto alle vendite cucina	4°	144	F
Tutte	Tutti	Addetto alle vendite multimedia	4°	144	E
Tutte	Tutti	Addetto alla produzione cucina	4°	144	E
Tutte	Tutti	Addetto alla produzione pane e pasticceria	4°	144	E
Tutte	Tutti	Addetto alla produzione carni	4°	144	E
Iper Emilia e Sud	Tutti	Addetto al punto servizi	4°	144	F
Super	Tutti	Addetto al punto d'ascolto	4°	144	F

Farmacisti

Ai farmacisti compete la classe C dell'EVP.

DEFINIZIONI DEI RUOLI INTERMEDI

Le definizioni che seguono sono funzionali ad una migliore comprensione dei contenuti dei ruoli; ma in ogni caso, gli inquadramenti e le indennità convenute tra le parti sono quelle previste nella tabella precedente. Resta inteso che per ognuno dei ruoli sotto elencati sono richieste adeguate e specifiche capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorica, tecnica e pratica che mettano il lavoratore in condizione di ricoprire in autonomia e con perizia il ruolo affidato.

In Coop Estense ci sono due tipi di ruoli intermedi: gestionali e specialistici. I primi sono caratterizzati da un peso rilevante della conduzione di altri lavoratori, alla quale ovviamente si affianca una forte componente di conoscenza specialistica. Nei secondi non vi è la conduzione di altri lavoratori, se non in misura marginale, ed è invece forte la componente specialistica.

Intermedi gestionali

Capo Squadra Allestimento (Iper)
Responsabile Allestimento (Smk)
Responsabile di Sala (Smk)
Capo Squadra Casse (Iper)
Capo Squadra Logistica (Iper)
Responsabile Banco (Smk)
Responsabile Produzione Smk)
Responsabile Punto d'Ascolto (Smk)
Responsabile Distributore Carburante

Specialisti

Ordinatore
Visual Merchandiser

ATTIVITÀ COMUNI DEGLI INTERMEDI GESTIONALI

1. Dirige la squadra assegnata e nello specifico:
   - presidia la produttività giornaliera del reparto nel rispetto degli obiettivi assegnati;
   - gestisce la produttività individuale controllando la corretta esecuzione dei compiti e l'adempimento dei doveri degli addetti di reparto, segnalando le anomalie al Capo reparto / Capo negozio;
   - coadiuva il Capo reparto / Capo negozio nella definizione delle organizzazioni del lavoro.
2. Supporta il Capo Reparto o il Capo Negozio nella gestione motivazionale della squadra attraverso:
   - l'informazione tempestiva (motivandola adeguatamente) agli addetti di reparto, delle decisioni prese dalla Cooperativa;
   - il tutoraggio dei nuovi assunti;
   - il supporto al Capo reparto / Capo negozio nella individuazione dei fabbisogni formativi degli addetti di reparto;
   - il supporto al Capo reparto / Capo negozio nelle valutazioni dei neo assunti e delle prestazione degli addetti di reparto.
3. Garantisce, presidia e vigila sulla corretta applicazione delle normative e delle disposizioni aziendali.

ATTIVITÀ SPECIFICHE DEGLI INTERMEDI GESTIONALI

Capo squadra allestimento. Responsabile allestimento. Responsabile di Sala.

1. Garantisce l'allestimento secondo gli standard di presentazione dell'area di vendita di sua competenza attraverso:
   - la corretta gestione dei criteri espositivi;
   - la corretta gestione, in area di vendita, delle comunicazioni prevista dalle disposizioni aziendali.
2. Nei supermercati il responsabile allestimento effettua la corretta formulazione degli ordini.

Capo Squadra Logistica

1. Garantisce il corretto stoccaggio delle merci secondo gli standard definiti.
2. Garantisce e presidia l'attività di ricevimento, di controllo e di consegna delle merci

Responsabile Banco

1. Garantisce l'allestimento secondo gli standard di presentazione dell'area di vendita di sua competenza attraverso:
   - la corretta gestione dei criteri espositivi;
   - la corretta gestione, in area di vendita, delle comunicazioni prevista dalle disposizioni aziendali;
   - il rispetto dei parametri di servizio al consumatore.
2. Effettua la corretta formulazione degli ordini dei prodotti.

Responsabile Produzione

1. E' responsabile della corretta quantità delle produzioni necessarie alla vendita rispettando le schede di produzione definite, garantendo la resa, la qualità e la freschezza dei prodotti.

Responsabile Punto D'ascolto

1. Garantisce la relazione diretta con il consumatore secondo gli standard definiti.
2. E' responsabile della corretta gestione del punto d'ascolto e del prestito da soci e delle procedure amministrative del supermercato.
3. Collabora con il capo negozio per la gestione della comunicazione di punto vendita.

Vice Capo Reparto (Iper)

1. Quando è presente il capo reparto svolge mansioni operative in reparto con delega agli ordini.
2. In assenza del capo reparto lo sostituisce per la gestione delle risorse, la presentazione del reparto e la gestione degli ordini.

Responsabile Distributore Carburante

1. Effettua gli ordini del carburante comprese le attività di scarico e relativo controllo dello stesso.
2. Assicura la corretta esposizione dei prezzi di vendita.
3. E' responsabile della corretta compilazione e tenuta dei registi obbligatori.
4. Assicura il corretto funzionamento dell'impianto e l'eliminazione delle eventuali anomalie anche attraverso l'intervento di ditte specializzate.
5. Effettua l'inventario delle merci secondo le periodicità definite.
6. Effettua la rilevazione dei prezzi della concorrenza secondo un piano definito.

SPECIALISTI

Ordinatore (Iper e Smk)

1. Effettua la corretta formulazione degli ordini dei prodotti "continuativi".
2. Effettua proposte d'ordine dei prodotti promozionali, quando tale attività non è svolta da funzioni di Cooperativa (tecnici merceologici), definendo i calendari di consegna.
3. Fornisce supporto per la corretta registrazione dei carichi.
4. Supporta il Capo Reparto / Capo Negozio nel controllo dei dati di inventario.
5. E' responsabile dei resi ai fornitori e alle piattaforme di Sistema.
6. Si interfaccia con il Capo Squadra / Responsabile di sala per la gestione delle preparazioni dei prodotti presenti nelle aree di riserva, utili all'allestimento degli stessi.
7. Garantisce la correttezza delle registrazioni dei prodotti avariati e difettosi, secondo le indicazioni aziendali e gli obiettivi assegnati.
8. E' responsabile dello stock di magazzino

Visual Merchandiser (Iper)

1. Garantisce la corretta gestione dei display e lay out definiti dei prodotti del “continuativo”, applicando le indicazioni e i planogrammi di Cooperativa.
2. Assicura e garantisce la corretta gestione, in area di vendita, delle comunicazioni prevista dalle disposizioni aziendali.
3. Propone e garantisce i display e lay-out delle zone promozionali (corsie e testate) attraverso. Coordina la squadra, in collaborazione con il Capo Squadra, nella fase del primo allestimento.
4. Per la parte inerente ai sospesi è responsabile dello smaltimento e dello stock.

ALLEGATO 6
DISTANZE CHILOMETRICHE

Per l'Emilia restano confermate le tabelle in allegato al CIA 10/12/1992, con le modifiche successivamente concordate e quelle che si renderanno necessarie in futuro. Di seguito, in questo allegato, sono riportate le distanze chilometriche in oggetto.

Per la Puglia, si farà riferimento alle distanze individuate dalla prassi in essere, da verificare tra le parti entro il 30 giugno 2014.

Tabella 1: distanze tra i comuni della provincia di Modena

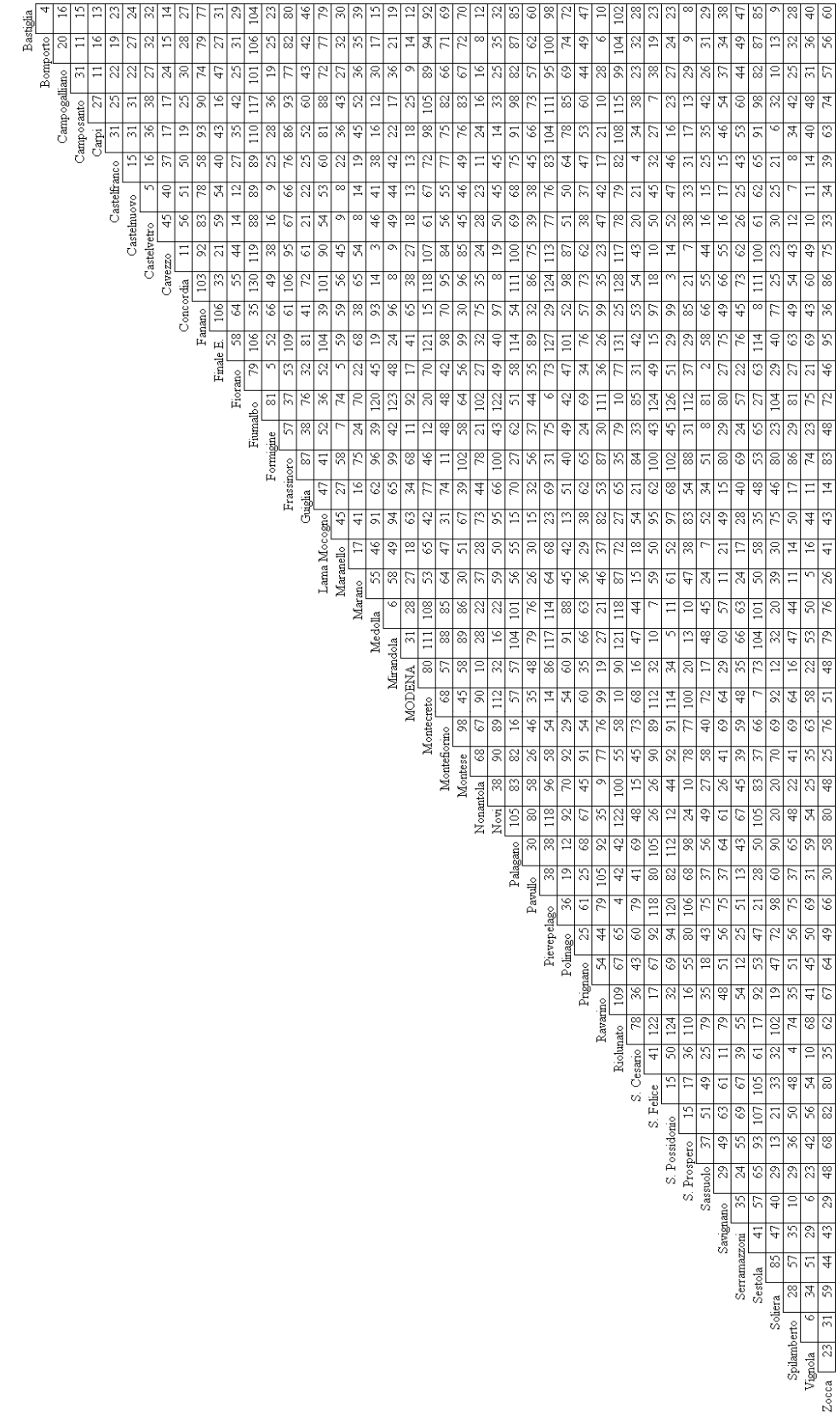
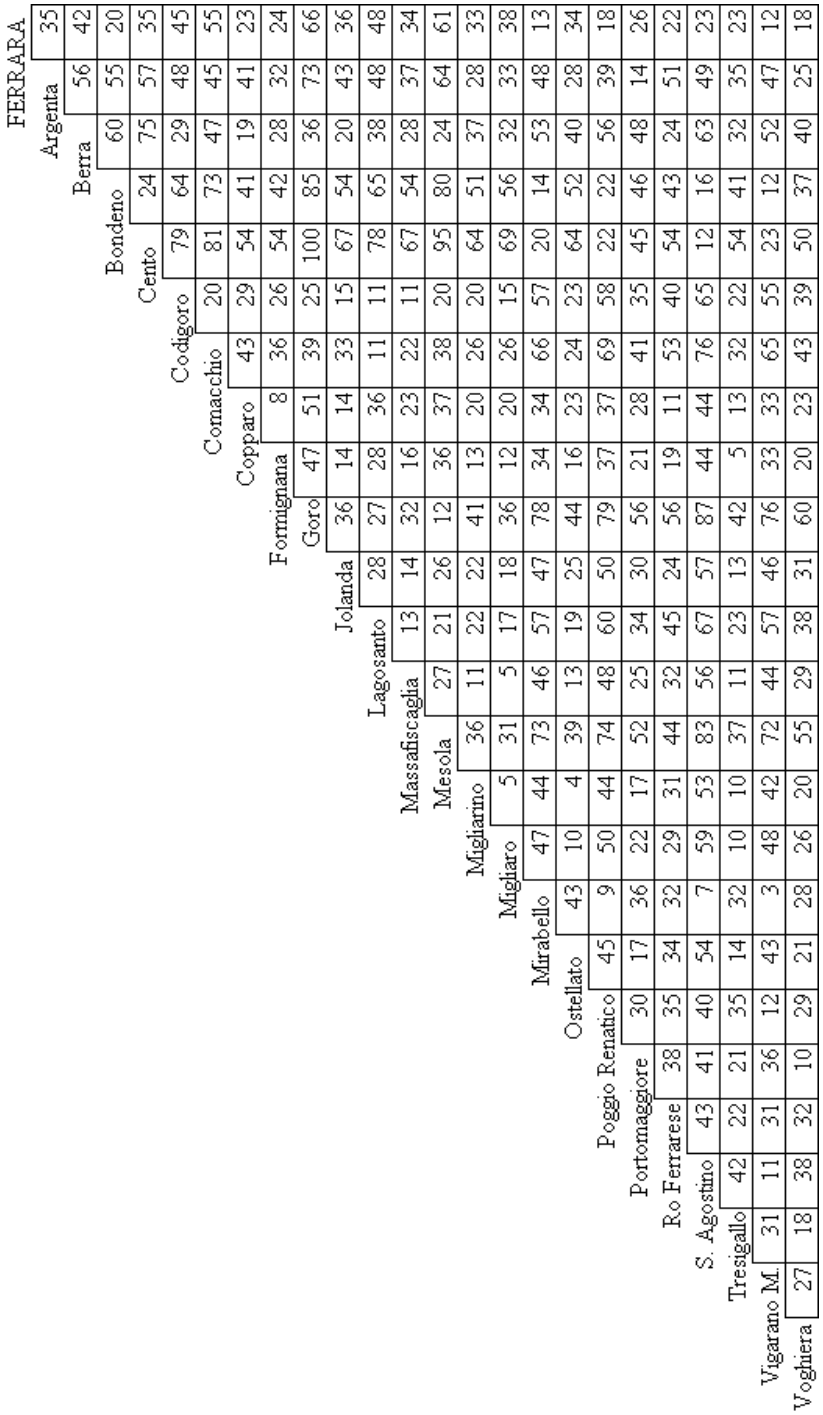


Tabella 2: distanze tra i comuni della provincia di Ferrara



	FERRARA	Argenta	Berra	Bondeno	Cento	Codigoro	Comacchio	Copparo	Formignana	Goro	Jolanda	Lagosanto	Massafiscaglia	Mesola	Migliarino	Migliaro	Mirabello	Ostellato	Poggio Renatico	Portomaggiore	Ro Ferrarese	S. Agostino	Tresigallo	Vigarano M.	Voghiera
FERRARA		35	42	20	35	45	55	23	24	66	36	48	34	61	33	38	13	34	18	26	22	23	42	31	27
Argenta	35		56	55	57	48	45	41	32	73	43	48	37	64	28	33	48	40	56	48	24	20	32	35	47	40	25	18
Berra	42	56		60	75	29	47	19	28	36	20	42	28	32	37	32	53	24	40	52	56	49	63	16	39	14	51	22
Bondeno	20	55	60		24	64	73	41	54	42	85	65	54	80	51	56	14	53	64	52	22	16	12	54	41	32	35	23
Cento	35	57	75	24		79	81	54	41	54	100	78	67	95	64	69	20	64	23	24	40	54	67	23	12	52	47	12
Codigoro	45	48	29	64	79		20	29	54	26	25	38	11	20	26	15	57	23	58	22	69	45	55	23	12	52	47	12
Comacchio	55	45	47	73	81	20		43	29	54	67	20	38	26	26	66	24	69	22	14	53	41	32	65	43	39	50	37	40	25	18
Copparo	23	41	19	41	54	29	43		8	51	33	15	67	37	38	20	34	34	16	23	37	37	69	37	44	76	44	76	65	12	16	63	49	23
Formignana	24	32	28	42	54	26	36	8		47	39	25	100	85	36	38	11	78	65	38	12	20	54	41	32	35	23
Goro	66	73	36	85	100	25	39	51	47		14	16	23	22	11	67	54	28	37	45	43	24	51	33	65	13	42	5	44	33	33	76	46	57	44	72	42	10	37	11	31	36	43	3	48	42	20	55	29	38	31	60	20	23	43	39	50	37	40	25	18
Jolanda	36	43	20	54	67	15	33	14	36	14		28	27	36	12	36	25	44	16	23	37	37	69	58	22	56	39	18	26	22	51	14	32	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
Lagosanto	28	37	28	38	48	11	26	20	36	16	23		13	14	22	17	18	36	12	20	26	15	69	56	32	33	38	13	48	28	34	18	26	22	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
Massafiscaglia	13	33	32	36	48	11	22	11	67	54	28	37	34	21	26	22	47	78	34	34	66	57	20	14	53	48	28	34	24	43	54	41	32	24	63	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
Mesola	27	28	24	43	64	20	38	37	36	23	26	57	47	78	34	34	66	57	20	14	53	48	28	34	24	43	54	41	32	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
Migliarino	36	11	22	41	51	20	26	20	13	20	41	22	57	47	78	34	34	66	57	20	14	53	48	28	34	24	43	54	41	32	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
Migliaro	5	31	5	17	18	36	12	20	26	15	69	56	32	33	38	13	48	28	34	24	43	54	41	32	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18	26	22	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
Mirabello	47	44	73	46	57	47	78	34	34	66	57	20	14	53	48	28	34	24	43	54	41	32	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18	26	22	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
Ostellato	43	10	4	39	13	19	25	44	16	23	24	23	64	52	40	28	34	24	43	54	41	32	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18	26	22	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
Poggio Renatico	45	9	50	44	74	48	60	50	79	37	37	69	58	22	56	39	18	26	22	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18	26	22	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
Portomaggiore	30	17	36	22	17	52	25	34	30	56	21	28	41	35	45	46	48	14	26	22	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18	26	22	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
Ro Ferrarese	38	35	34	32	29	31	44	32	45	24	56	19	11	53	40	54	43	24	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18	26	22	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
S. Agostino	43	41	40	54	7	59	53	83	56	67	57	87	44	44	76	65	12	16	63	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18	26	22	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
Tresigallo	42	22	21	35	14	32	10	10	37	11	23	13	42	5	13	32	22	54	41	32	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18	26	22	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
Vigarano M.	31	11	31	36	12	43	3	48	42	72	44	57	46	76	33	33	65	55	23	12	52	47	12	40	25	18	26	22	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18
Voghiera	27	18	38	32	10	29	21	28	26	20	55	29	38	31	60	20	23	43	39	50	37	40	25	18	26	22	51	14	48	26	22	49	23	35	23	47	12	52	47	12	40	25	18

Tabella 3: Distanze frazioni/negozi della provincia di Modena

MODENA	Mirandola	Finale	S.Felice	Nonantola	Ravarino	Soliera	Carpi	Novi	Rovereto	Campo-galliano	Castel-franco	Piumazzo	Spilam-berto	Vignola	Castel-nuovo	Maranello	Sassuolo	Formigine	Modena
BOMPORTO																			
Gorghetto-Solara	23	21	13	14	12	18	21			25									
CARPI																			
Cortile	15		20	23	20	5		14	8	22									
CASTELFRANCO EMILIA																			
Piumazzo				17	23						7		4	10	11	19			19
Gaggio				5	11	18				15			15	21	16		20		8
FINALE EMILIA																			
Casumaro	31		22		33														
Massa	17		8	25	19														
FORMIGINE																			
Colombaro										24	20	15	13	18	4	5	11		16
Colombarone										14	28	33	24	29	15	13	7		14
MIRANDOLA																			
S.Martino-Baia-3 Gobbi-Gavello		16	16		33			27	28										
Quarantoli		27	13	31	30		28	16	18										
Mortizzuolo-M.te S.Pell.		19	5	23	22		27	21	19										
MODENA																			
Albareto	27		28	7	15	7	18			11	16	21	19	25	19	24	23	17	
S.Damaso				11	20	18	24			15	9	14	10	16	8	17	21	15	
S.Donnino				13	22	20	26			17	11	16	7	14	6	14	23	17	
Portile-Paganine				16	25	20	26			17	14	19	11	20	4	11	14	8	
Baggovara				17	26	18	24			15	20	25	21	27	11	11	10	4	
Marzaglia				20	29	19	25			8	23	28	26	32	23	19	12	11	
Ganaceto	32			14	23	6	12			6	17	22	22	28	19	21	20	14	
NOVI DI MODENA																			
Rovereto	14		23			15	10			21									
SAN CESARIO SUL PANARO																			
S. Anna				9	18	22				19	3	8	11	17	18	22	29	21	10
S. Ambrogio				8	17	19				16	6	11	14	20	21	19	26	18	7
SOLIERA																			
Sozzigalli	26	34	27	14	13		7	21	16	16									15

Per le distanze non espressamente previste dalla presente tabella valgono le distanze di cui alla precedente tabella n.1

Tabella 4: Distanze frazioni/negozi della provincia di Ferrara

FERRARA	Bondeno	Ferrara	Copparo	Berra	Jolanda	Codigoro	Massa-fiscaglia	Tresigallo	Miglia-rino	Comac-chio	Porto-maggiore	Argenta	Finale
ARGENTA													
Campotto		41					43	41	34		20		
Consandolo		28					30	28	21		7		
Filo		42					44	42	35		21		
Longastrino		49					51	49	42		28		
S. Nicolò		20					31	29	22		8		
S.M. Codifiume		27					38	36	29		15		
BONDENO													
Gavello		29											12
Pilastri		35											18
Scortichino		26											6
COMACCHIO													
Lido di Volano					30	16	25	35	33				
COPPARO													
Ambrogio		32		17	7	22	19	16	23		31		
Sabbioncello		22		23	18	29	19	8	16		24		
FERRARA													
Baura	28		14		27		23	15	23		23	36	
Fossa d'albero	35		14		28		33	25	33		33	46	
Cona	29		18		29		27	16	18		15	28	
Quartesana-Francolino	25		18		32		33	25	33		30	43	
OSTELLATO													
S.Giovanni		44	33		30	27	16	24	14	14	27	38	
Rovereto		30	18		22	27	17	9	6	28	11	24	

Per le distanze non espressamente previste dalla presente tabella valgono le distanze di cui alla precedente tabella n.2

ALLEGATO 8
REGOLAMENTO ATTUATIVO DEL SISTEMA DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE COLLETTIVA ANNUA (ART. 63)

Art. 1 Obiettivi

Gli obiettivi sono codeterminati con riferimento alle tre Divisioni territoriali: Ipermercati Emilia, Ipermercati Sud e Supermercati Emilia.

Gli obiettivi sui quali calcolare la retribuzione variabile sono tre:

- il Risultato Netto commerciale della divisione territoriale, espresso come percentuale sulle vendite;
- il costo del lavoro dell'unità organizzativa, espresso come percentuale sulle vendite;
- le differenze inventariali dell'unità organizzativa, espresse come percentuale sulle vendite; per i reparti che non hanno una propria misurazione dell'ammanco inventariale si deve fare riferimento al dato dell'intero ipermercato.

Per unità organizzativa si intendono:

- l'intero negozio nella divisione supermercati;
- i reparti degli ipermercati, compresi i reparti casse e i reparti logistica ove presenti;
- il distributore di carburante.

Art. 2 Descrizione degli obiettivi

Risultato Netto della gestione commerciale

Il risultato netto della gestione commerciale è determinato sottraendo dall'Utile Lordo i seguenti costi: Costi diretti di punto vendita, Costi indiretti di canale, Quota parte delle Spese generali.

Utile Lordo

L'Utile Lordo è la misura del margine di intermediazione commerciale della Cooperativa. Esso rappresenta il margine commerciale merci e viene calcolato con la seguente forma scalare:

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

Costi diretti di punto vendita

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

- Il Costo del lavoro (descritto più avanti in questo articolo);
- I Costi di superficie: costituiti dai costi relativi agli immobili strumentali alla gestione dei punti vendita, ed in particolare dai costi degli affitti (figurativi), dell'energia elettrica del

condizionamento e riscaldamento, dell'acqua, della manutenzione dei locali e delle spese condominiali.

- I Costi di vendita: costituiti dai costi propedeutici o accessori all'attività di vendita in senso stretto, ed in particolare dai costi di comunicazione e pubblicità, assicurazioni delle merci, attrezzatura minuta, materiale di consumo, nolo, manutenzione e riparazione delle attrezzature, trasporti e facchinaggi, spese connesse all'utilizzo dei mezzi di pagamento elettronici e al servizio dopo l'acquisto.
- Gli Ammortamenti: rappresentano la quota parte dei costi immobilizzati delle attrezzature e degli impianti, imputata annualmente alla gestione dei punti vendita nella misura delle aliquote previste dalle norme di legge.
- I Costi altri di funzionamento: comprendono tutti gli altri oneri necessari al corretto svolgimento delle attività dei punti vendita e perciò ad essi direttamente riferibili, tra cui: il costo delle utenze telefoniche, postali e di trasmissione dati; le prestazioni di servizi (pulizia, antitaccheggio, vigilanza e trasporto valori, consulenze ecc.); i costi delle autorizzazioni amministrative, licenze e tasse; quelli delle manutenzioni e riparazioni del sistema IT, le spese organizzative e di rappresentanza ecc.

Costi indiretti di canale

I Costi indiretti di canale comprendono i costi di funzionamento e del lavoro dei servizi a monte del punto vendita identificabili come specifici della divisione e/o del canale. Tra di essi i principali sono riferibili: alle struttura di direzione, assistenza tecnica e merceologica, controllo operativo; alle funzioni di marketing interne ed esterne (Centrale Adriatica); agli uffici di gestione e controllo documenti merci ecc.

Quota parte delle Spese generali

La quota parte di Spese Generali include il costo delle funzioni centrali della Cooperativa, riferibili alle varie Direzioni e compreso il servizio ITC. Tale costo, al netto di una % fissa che viene determinata in fase di preventivo posta a carico dalla gestione finanziaria, viene ripartito sulla gestione commerciale per divisione e punto vendita in proporzione alle vendite lorde.

Costo del lavoro

Il Costo del lavoro è costituito dall'insieme di tutti i costi direttamente ed indirettamente generati dal rapporto di lavoro, ed in particolare, allo stato della normativa vigente: dalle retribuzioni a carico dell'azienda; dal trattamento di fine rapporto maturato; dagli oneri previdenziali, assicurativi e contrattuali, esclusi gli sgravi contributivi a norma di legge; dai costi della previdenza integrativa e dell'assistenza sanitaria a carico dell'azienda; dai costi accessori del personale (rimborsi, mensa, divise, formazione, DPI, ecc.); dall'IRAP originata dal costo del lavoro imponibile; dalle prestazioni di lavoratori somministrati e collaboratori coordinati continuativi.

Differenze inventariali (dette anche ammanco inventariale)

Sono le differenze inventariali rilevate tra il valore delle giacenze determinato contabilmente sulla base dei carichi e quello risultante dall'inventario fisico delle merci valorizzato con il metodo che approssima il prezzo medio ponderato di acquisto.

Art. 4 Determinazione degli importi

Il raggiungimento di ogni singolo obiettivo affidato produce il 26,67% dell'ammontare massimo di cui all'art. 63 del contratto integrativo aziendale. Limitatamente al raggiungimento degli obiettivi, sono ammesse le seguenti tolleranze:

- l'obiettivo di costo del lavoro si intende raggiunto anche quando il costo supera fino allo 0,03% l'obiettivo fissato.

- l'obiettivo di ammanco inventariale si intende raggiunto anche quando l'ammanco supera fino allo 0,03% l'obiettivo fissato.

Il superamento di ogni singolo obiettivo affidato produce un terzo dell'ammontare massimo di cui all'art. 63 del contratto integrativo aziendale. Gli obiettivi si intendono superati quando si hanno i seguenti scarti rispetto al preventivo:

- Incidenza percentuale del Risultato Netto della Gestione commerciale +0,25%;
- Incidenza percentuale del Costo del lavoro -0,10%;
- Incidenza percentuale degli Ammanchi inventariali -0,10%.

L'applicazione dei criteri suddetti produce ogni anno un valore teorico della retribuzione variabile, che serve da base di calcolo per la determinazione del suo valore effettivo, secondo la procedura prevista dal successivo art. 5.

Art. 5 Determinazione del valore effettivo della retribuzione variabile

Le retribuzioni variabili teoricamente spettanti potranno essere pagate per intero solo se il loro costo complessivo sarà contenuto entro i seguenti due limiti: il 12,5% del risultato netto della gestione commerciale dell'intera cooperativa e il 12,5% del risultato netto della gestione commerciale della singola divisione territoriale. Nella determinazione del costo complessivo, i lavoratori dei servizi centrali e dei negozi nuovi o ristrutturati saranno conteggiati pro quota nelle divisioni territoriali di competenza (vedi successivi artt. 9 e 10).

Il limite dell'utile Netto commerciale dell'intera cooperativa non è in alcun modo derogabile, mentre l'altro potrà essere derogato in relazione alla quota di utile residua delle altre divisioni. Si dovrà perciò operare secondo la seguente procedura:

A. Congruenza con l'utile netto commerciale della divisione territoriale

Ogni divisione territoriale deve coprire innanzitutto le retribuzioni variabili del proprio personale e della quota di competenza dei lavoratori dei servizi centrali; pertanto il costo complessivo delle retribuzioni variabili di tutto il personale sopra richiamato non potrà superare il 12,5% dell'utile netto commerciale della divisione territoriale stessa. In caso contrario la retribuzione variabile teorica di tutti i lavoratori in oggetto sarà riproporzionata sino a farne rientrare il costo complessivo entro il suddetto limite del 12,5% dell'utile netto commerciale.

B. Congruenza con l'utile netto commerciale della cooperativa

Una volta rese congruenti le retribuzioni variabili all'interno di ogni divisione territoriale, secondo quanto disposto al precedente punto A, occorrerà verificare la copertura dei costi complessivi della somma delle retribuzioni variabili teoriche così riproporzionate di tutti i lavoratori della cooperativa, in relazione all'utile netto commerciale dell'intera cooperativa. Se il loro costo complessivo risulta superiore al 12,5% dell'utile netto commerciale dell'intera azienda, tutte le retribuzioni dovranno essere ulteriormente ridotte proporzionalmente, sino a far rientrare il loro costo nella quota del 12,5% dell'utile. Se invece la suddetta quota di utile è sufficiente a coprire le retribuzioni variabili congruenti, si potrà procedere al pagamento delle stesse.

C. Quote di solidarietà tra divisioni territoriali

Nel caso in cui il costo complessivo delle retribuzioni rese congruenti con la procedura sopra esposta fosse inferiore di almeno mezzo punto percentuale al 12,5% del risultato netto della gestione commerciale della cooperativa, questa quota residua di utile verrà destinata a reintegrare proporzionalmente le retribuzioni variabili precedentemente ridotte per insufficienza dell'utile di divisione territoriale. Tale integrazione sarà comunque contenuta entro il valore teorico spettante per i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi, determinato con le modalità di cui al precedente art. 4, e sino a concorrenza del 12,5% del risultato netto della gestione commerciale dell'intera azienda.

Nota a verbale

Prima di procedere alla determinazione delle quote di solidarietà tra divisioni occorrerà aver effettuato la compensazione interna alle singole divisioni territoriali relativamente alle due forme di retribuzione variabile previste dagli artt. 62 e 63 del contratto integrativo aziendale.

Art. 7 Confronto sugli obiettivi

Entro il 15 febbraio di ogni anno la cooperativa presenterà alle Organizzazioni sindacali la prima stesura del bilancio preventivo, articolato per divisioni territoriali, e le altre informazioni necessarie al confronto, sulla base dei dati a quel momento disponibili. Contestualmente le parti avvieranno una fase di confronto a livello di divisione territoriale per la determinazione degli obiettivi, che dovrà concludersi entro il successivo mese di marzo. Se entro questo termine le parti non raggiungono l'accordo sugli obiettivi, si procederà come stabilito dal successivo art. 8

La suddetta fase di confronto comprenderà anche la determinazione degli obiettivi della RVM dell'art. 63 bis del contratto integrativo aziendale.

Art. 8 Meccanismo di emergenza

Qualora non si raggiungesse un'intesa entro il termine stabilito dal precedente art. 7, per la divisione territoriale interessata l'ammontare massimo di cui agli artt. 63 e 63 bis del Contratto integrativo aziendale sarà ridotto del 25% e gli obiettivi saranno determinati come segue:

- l'Incidenza percentuale sulle vendite del Risultato netto della gestione commerciale sarà pari al 3% per ciascuna divisione territoriale;
- le Vendite saranno quelle indicate dal bilancio preventivo della cooperativa;
- l'Incidenza percentuale delle differenze inventariali sarà data dalla media dell'ultimo triennio dell'unità organizzativa;
- l'incidenza percentuale del costo del lavoro sarà data dalla media dell'ultimo triennio dell'unità organizzativa .

Art. 9 Categorie particolari di lavoratori

Ai fini della corretta determinazione dei valori delle retribuzioni variabili degli artt. 62, 63 e 63 bis del contratto integrativo aziendale, per i lavoratori con luogo abituale di lavoro diverso dai punti di vendita delle tre Divisioni territoriali (Ipermercati Emilia, Ipermercati Sud e Supermercati Emilia), si procederà come dappresso specificato:

- i supermercati del Sud, vengono considerati appartenenti alla Divisione territoriale Ipermercati Sud;
- i distributori di carburante del sud, vengono considerati appartenenti alla Divisione territoriale Ipermercati Sud; mentre i distributori di carburante dell'Emilia, vengono considerati appartenenti alla Divisione territoriale Ipermercati Emilia;
- i lavoratori dei servizi centrali delle tre divisioni territoriali hanno la retribuzione variabile media erogata ai lavoratori di pari livello e parametro di tutti i punti vendita della loro divisione territoriale;
- i lavoratori dei servizi e attività esterni alle divisioni hanno la retribuzione variabile media erogata ai lavoratori di pari livello e parametro di tutti i punti vendita dell'area geografica (Emilia oppure Sud) nella quale si trova il loro luogo abituale di lavoro.

Art. 10 Nuove aperture e ristrutturazioni

Ogni nuovo punto di vendita entrerà nel sistema della retribuzione variabile collettiva col primo esercizio intero di apertura (dall'1 gennaio al 31 dicembre), salvo diversi accordi tra le parti a livello di divisione territoriale. A partire da tale termine, il risultato economico di quella struttura verrà conteggiato nella determinazione dell'utile netto commerciale della divisione territoriale e della cooperativa nel suo complesso, e i lavoratori assunti presso le nuove strutture avranno diritto a maturare la retribuzione variabile. Prima di detto termine, i lavoratori provenienti da strutture preesistenti, già inserite nel sistema di retribuzione variabile percepiranno la retribuzione variabile media dei lavoratori di uguale livello e parametro degli altri punti vendita della stessa divisione territoriale.

In caso di ristrutturazione di punti di vendita esistenti, in mancanza di un diverso accordo specifico tra le parti a livello di divisione territoriale, i lavoratori percepiranno, per l'esercizio in cui avviene la ristrutturazione, la retribuzione variabile media dei lavoratori di uguale livello e parametro degli altri punti vendita della stessa divisione territoriale. Quanto detto è valido solo quando la ristrutturazione interessa almeno la metà dell'area di vendita, con interventi sulle attrezzature e sugli impianti.

Art. 11 Informazioni periodiche

La cooperativa fornirà, nel corso dell'anno informazioni periodiche (mensili per i dati disponibili) sugli andamenti della gestione che incidono sulla determinazione della retribuzione variabile. Sulla base di esse, le Organizzazioni sindacali potranno richiedere l'apertura di una fase di confronto secondo le procedure e i criteri fissati dall'art. 5 del CCNL.

ALLEGATO 9
REGOLAMENTO PER LA MATURAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE

Art. 1 Disciplina generale

Per "consolidamento di quote della retribuzione variabile" si intende l'acquisizione di quote annuali progressive di premio aziendale, il valore delle quali è determinato in relazione alla retribuzione variabile, di cui agli artt. 62 e 63 del presente contratto integrativo aziendale, conseguita per ogni singolo esercizio annuale (dall'1 gennaio al 31 dicembre). Per la determinazione di detto valore si procederà come segue:

1. La retribuzione variabile che può dar luogo a consolidamento è quella resa congruente, sia con il risultato netto della divisione territoriale, che dell'intera cooperativa, da quanto disposto ai punti A e B sia dell'art. 5 dell'allegato 8 del contratto integrativo aziendale, (regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva), che dell'art. 4 dell'allegato 7 (regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile individuale). Ai fini del presente regolamento, questa parte della retribuzione variabile viene denominata "retribuzione variabile congruente". Non sono invece oggetto di consolidamento le integrazioni della retribuzione variabile di cui al punto C (Quote di solidarietà tra divisioni territoriali) dei citati artt. 4 e 5.
2. Della retribuzione variabile congruente può essere consolidata solo la parte che eccede la metà dei valori massimi indicati dagli artt. 62 e 63 del presente contratto integrativo aziendale. Tali valori vengono riproporzionati, per i lavoratori non compresi tra i quadri e i direttivi, in caso di attivazione del meccanismo di emergenza di cui all'art. 8 del regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva.
3. Ogni anno, il premio aziendale mensile viene incrementato di un quattordicesimo della parte di retribuzione variabile che supera la soglia suddetta; tale incremento, rideterminato di anno in anno, proseguirà sino a che non si saranno raggiunti i valori di premio aziendale riportati dall'art. 64 del contratto integrativo aziendale.
4. Ogni anno, il consolidamento decorrerà per tutti gli aventi diritto con la retribuzione del mese di settembre.

Art. 2 Consolidamento minimo garantito

Quando in una divisione territoriale il risultato netto della gestione commerciale è positivo e supera la soglia minima dell'1,00% sulle vendite, i lavoratori di quella divisione territoriale hanno diritto ad un consolidamento minimo garantito, determinato come segue:

- un risultato netto oltre l'1,00% e sino al 2,00% delle vendite produce un consolidamento pari al 10% del premio aziendale;
- un risultato netto oltre il 2,00% delle vendite produce un consolidamento pari al 20% del premio aziendale.

Il diritto di cui sopra spetta ai lavoratori che siano stati assunti entro il 30 settembre dell'anno precedente; esclusivamente ai fini del presente articolo, questi lavoratori saranno tutti considerati in forza per l'intero anno precedente. I lavoratori che, nell'esercizio di riferimento, abbiano prestato servizio in più divisioni territoriali avranno la condizione di quella in cui hanno svolto l'attività prevalente.

Il consolidamento minimo garantito è parte del consolidamento del salario variabile di cui al precedente art. 1 e pertanto:

- non si somma ad esso, ma viene da esso assorbito sino a concorrenza;
- decorre con la retribuzione del mese di settembre;
- è riproporzionato in base ai criteri generali di cui all'art. 61 del presente contratto (livello e parametro di inquadramento, quota part time, ecc.) .

Per il significato di “risultato netto della gestione commerciale” (detto anche “utile netto commerciale”) si fa riferimento all’art. 2 del Regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva (allegato 8 del presente contratto integrativo aziendale).

ALLEGATO 10
REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL TFR

ART. 1. Beneficiari

Hanno titolo a richiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto i lavoratori di Coop Estense che abbiano maturato almeno 8 (otto) anni di servizio presso la stessa alla data di presentazione della domanda.

Ai fini dell'accertamento dell'anzianità di servizio di cui sopra, si fa riferimento all'anzianità contrattualmente utile per il trattamento di fine rapporto, con esclusione di eventuali anzianità convenzionali.

ART. 2. Limiti numerici

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro il limite del 10% degli aventi diritto per aver raggiunto gli otto anni di anzianità e comunque entro il limite massimo del 4% del numero totale dei lavoratori della cooperativa.

Le richieste non soddisfatte, perché eccedenti i limiti sopra fissati, restano agli atti della cooperativa e saranno poste in graduatoria l'anno successivo.

Per quantificare il numero degli aventi titolo all'anticipazione, entro i limiti numerici previsti, si farà riferimento alla situazione del personale in forza alle date del 30/4 e 31/10 di ogni anno.

Nell'applicazione delle percentuali del 4% e del 10% si procederà ad arrotondare la frazione all'unità superiore se pari o superiore a 0,5 e a quella inferiore se inferiore a 0,5.

ART. 3. Misura dell'anticipazione

La misura massima dell'anticipazione è stabilita in ragione del 70% del trattamento di fine rapporto maturato alla data ultima fissata per la presentazione della richiesta.

L'ammontare dell'anticipazione non potrà, comunque, essere superiore alla spesa effettiva da sostenere.

ART. 4. Motivi che giustificano l'anticipazione

La richiesta del lavoratore di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari, comprese le protesi di importo superiore a € 2.582,28, per sé o per i componenti il proprio nucleo familiare o i figli e/o genitori non conviventi;
b) acquisto della prima casa di abitazione per sé, o in comproprietà con il coniuge o per i figli e/o genitori;
c) ristrutturazione della casa propria o di un componente del proprio nucleo familiare o di un figlio e/o genitore non convivente, purché il costo non sia inferiore a € 3.098,74;
d) altri casi previsti dall’art. 7 della legge 53/2000.

La necessità di terapie ed interventi straordinari e di protesi deve essere riconosciuta dalle competenti strutture pubbliche e comprovata da apposita documentazione dalle stesse rilasciata.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione, la richiesta deve essere corredata da preventivi di spesa, redatti dalle strutture sanitarie prescelte per la terapia o l'intervento o la protesi.

A terapia, intervento o protesi eseguiti, l'interessato é tenuto all'esibizione, entro 30 giorni, dei rendiconti di spesa.

Sono inclusi tutti gli interventi in regime libero professionale, i ricoveri, e le terapie in ospedale o in casa di cura.

Per quanto riguarda le anticipazioni per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o in comproprietà con il coniuge o per i figli e/o genitori, per acquisto si deve intendere: acquisto con atto di compravendita, acquisto mediante atto di compromesso (preliminare), assegnazione di alloggio in cooperativa a proprietà divisa o indivisa, costruzione della prima casa.

L'erogazione dell'anticipazione é subordinata al rispetto delle seguenti clausole:

A. Nel caso di acquisto con atto di compravendita il richiedente deve presentare, entro sei mesi dalla data di stipula del rogito notarile, domanda scritta con la quale dichiari di aver acquistato la prima casa di abitazione per sé, o in comproprietà con il coniuge, o per i figli e/o genitori.

Alla domanda deve essere allegata una copia dell'atto notarile di acquisto e, nel caso in cui l'acquirente sia il coniuge, i figli e/o genitori**,** uno stato di famiglia originario.

B. Nel caso di acquisto mediante atto di compromesso il richiedente deve presentare domanda scritta con la quale dichiari:
- di aver stipulato un compromesso per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o in comproprietà con il coniuge o per i figli e/o genitori;
- di dover completare il pagamento prima della stipula dell'atto notarile di acquisto;
- di impegnarsi a presentare copia dell'atto definitivo di acquisto regolarmente registrato entro 90 giorni dalla registrazione stessa.

Alla domanda dovrà essere allegata una copia del compromesso per l'acquisto della casa di abitazione e uno stato di famiglia originario nel caso in cui la stipula avvenga a nome anche del coniuge o dei figli e/o genitori.

C. Nel caso di assegnazione di alloggio in cooperativa a proprietà divisa o indivisa il richiedente deve presentare domanda scritta con la quale dichiari:
- di essere socio, oppure coniuge, genitore e/o figlio di un socio, di una cooperativa edilizia;
- che lo stesso, il coniuge, i figli e/o genitori sono assegnatari di un alloggio e di dovere completare il pagamento per entrare in possesso o godimento dell'alloggio;
- di impegnarsi a presentare copia dell'atto definitivo di acquisto o di assegnazione di godimento regolarmente registrato, entro 90 giorni dalla registrazione stessa.

Alla domanda deve essere allegata una dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa edificatrice dalla quale risulti quanto dichiarato nella domanda di anticipazione e uno stato di famiglia originario nel caso che il socio assegnatario sia il coniuge o un figlio.

D. Nel caso di costruzione della prima casa il richiedente deve presentare domanda scritta con la quale dichiari:
- di essere proprietario di un'area edificabile, oppure di averla ottenuta in diritto di superficie o che lo stesso titolo esiste a nome del proprio coniuge, in regime di comunione dei beni, o dei figli e/o genitori e che è già stata rilasciata la concessione edilizia per la costruzione di un'abitazione sull'area di cui sopra;
- che i lavori sono stati appaltati o assegnati in economia;
- di dover provvedere al pagamento dei lavori.

Alla domanda devono essere allegate: copia del titolo di proprietà dell'area, copia della concessione edilizia, copia dell'eventuale contratto di appalto o del preventivo di spesa.

Entro 30 giorni dal rilascio del certificato di abitabilità della casa dovranno essere presentate alla cooperativa le fatture e le ricevute comprovanti la spesa sostenuta.

Per ottenere l'anticipazione per la ristrutturazione della propria casa o di proprietà di un componente il nucleo familiare o di un figlio e/o genitore non convivente, il lavoratore deve presentare domanda scritta con la quale dichiari:

- il titolo di proprietà della casa;
- le caratteristiche della ristrutturazione da eseguire corredate da eventuale: progetto, concessione edilizia, preventivo di spesa o contratto d'appalto;
- l'impegno a realizzare i lavori entro 6 mesi dall'anticipazione;
- di dover completare il pagamento dei lavori o del materiale necessario.

Alla domanda devono essere allegate copia del titolo di proprietà della casa, copia della concessione edilizia se rilasciata, copia dell'eventuale contratto d'appalto o dei preventivi di spesa.

Entro 30 giorni dal completamento dei lavori dovranno essere presentate alla cooperativa le fatture e le ricevute comprovanti le spese sostenute.

ART. 5. Modalità e termini per la richiesta dell'anticipazione

Le richieste di anticipazione vanno inoltrate alla sede legale della cooperativa.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalle necessità di spese sanitarie.

Le domande per spese sanitarie saranno esaminate con la massima urgenza e comunque entro 30 giorni dalla loro presentazione.

Le domande pervenute senza documentazione saranno esaminate entro il più breve tempo possibile dal ricevimento della documentazione stessa.

Le domande di anticipazione per l'acquisto o la costruzione della prima casa di abitazione e per la ristrutturazione dell'unica casa di proprietà saranno esaminate al 30 Aprile e al 31 ottobre di ogni anno e verranno sempre e comunque poste in subordine a quelle per le spese sanitarie.

La graduatoria degli aventi diritto verrà fatta rispettando il seguente ordine di priorità:

a) acquisto o costruzione della prima casa per sé o in comproprietà con il coniuge convivente;
b) ristrutturazione della casa di proprietà del lavoratore o di un componente il nucleo familiare;
c) acquisto o costruzione della casa per i figli e/o genitori;
d) ristrutturazione della casa dei figli e/o genitori non conviventi.

A parità di condizioni si stabiliranno le priorità in rapporto all'esistenza di eventuali sfratti esecutivi, alla composizione del nucleo familiare del richiedente, del reddito complessivo dello stesso, della tipologia dell'alloggio o dell'intervento di ristrutturazione e dell'importo della spesa complessiva da sostenere. All'atto della concessione dell'anticipo, il lavoratore dovrà sottoscrivere e rilasciare alla cooperativa una dichiarazione di responsabilità e di impegno in relazione alle motivazioni della richiesta e all'impegno delle somme. In caso di dichiarazione mendace o di comportamento contrastante con gli impegni assunti dal lavoratore, ferma restando la responsabilità penale per truffa o per altro reato, nonché il diritto della cooperativa ad applicare i provvedimenti disciplinari o a ricorrere alle vie legali, la cooperativa eserciterà la rivalsa sul lavoratore mediante trattenute sulla retribuzione nella misura di un quinto fino a concorrenza dell'importo anticipato, aumentato degli interessi e della rivalutazione monetaria.

Al consiglio dei delegati deve essere data informazione delle eventuali domande non accolte perché non rientranti tra i motivi di cui al precedente punto 4 o perché incomplete.

ART. 6. Anticipazione straordinaria

In caso di necessità di terapia o intervento chirurgico dettata da comprovata gravità e urgenza, riconosciuta dalle competenti strutture pubbliche, per il lavoratore od un componente del proprio nucleo familiare o un figlio non convivente, si derogherà ai limiti temporali e quantitativi di cui ai precedenti artt. 1 e 2.

ART. 7. Norma esplicativa

Per ristrutturazione dell'abitazione si intende quell'insieme di opere e modifiche che, attuate contemporaneamente, servono per rimuovere o sostituire parti, anche strutturali degli edifici e quelle necessarie a realizzare ed integrare i servizi igienico sanitari e tecnologici dell'alloggio.

ART. 8. Disposizioni finali

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e non deve essere restituita alla cooperativa, fatto salvo il caso di dichiarazione mendace.

L'importo corrispondente all'anticipazione sarà detratto a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ai sensi dell'art. 2122 del Codice Civile e sottoposto a trattenuta fiscale.

Per quanto non previsto dal presente accordo, si fa esplicito rinvio alle norme di legge.

ALLEGATO 15
REGOLAMENTAZIONE DELLA PAUSA NON RETRIBUITA

Verbale di Confronto Emilia

In data 27 ottobre 2003, Coop Estense rappresentata da: Vittorio Varone, Oriano Campini, Francesco Aprile, Amilcare Traversa, Daniela Vadrucci, Franco Malinconi e

le OO.SS. rappresentate da: Giordano Fiorani, Roberto Zapparoli, Elmina Castiglioni, Giorgio Zattoni, Attanasio Jairo, Alberto Lazzarini, Giorgio Lombardi, Claudio Mezzetti, Giuliana Brugnati, Denis Bruni, Tiziano Goldoni, Maria Grazia Barbieri, Isaura Bavutti, Stefania Scorzoni, Maria Luigia Iannarella, Bruno Torlai, Lorenza Canovi

si sono incontrate per discutere le modalità organizzative della pausa non retribuita così come stabilito dall'articolo 33 del contratto integrativo aziendale del 7 aprile 2003.

Le modalità organizzative di fruizione della pausa sono di seguito riportate:

1. I lavoratori hanno diritto ad una pausa non retribuita giornaliera di 15 minuti
2. Il lavoratore che intende effettuare la pausa deve farne richiesta al capo reparto prima dell'esposizione degli orari settimanali di lavoro
3. La pausa sarà effettuata solo nei giorni in cui è previsto un turno non inferiore a 4 ore e, di norma, nel turno più lungo
4. Il lavoratore marcherà ogni volta col proprio badge la durata effettiva della pausa.
5. Affinché il lavoratore non abbia riduzioni retributive, il tempo della pausa gli verrà fatto recuperare nel corso della stessa settimana, sino a ripristinare una prestazione effettiva pari al normale orario di lavoro contrattuale. Perciò, l'orario di lavoro settimanale sarà esposto al lordo delle pause.

I lavoratori che avevano maturato il diritto alla pausa retribuita del precedente contratto integrativo e che opteranno, in luogo di questa, per le 48 ore di permesso annuo retribuito, concorderanno la fruizione degli stessi permessi all'interno del calendario della programmazione delle ferie.

Fermo restando il termine del 31 ottobre 2003, per esercitare l'opzione prevista dal 1° comma del sopracitato articolo 33, verranno comunque tenute in considerazione le domande eventualmente presentate dai lavoratori dopo il suddetto termine ed entro il 7 novembre 2003.

Le parti si incontreranno entro il 31 maggio 2004 al fine di effettuare una verifica sull'applicazione delle modalità organizzative sopra riportate.

Verbale di Confronto Sud

In data 25 gennaio 2005, Coop Estense rappresentata da: Pozzessere Luigi, Laddomada Mariella, Longobardi Luigia, Sgobba Piero e

le OO.SS. rappresentate da: Lorusso Giuseppe per la Filcams CGIL, Riglietta Vincenzo, per la Fisascat CISL, Zimmari Giuseppe, per la Uiltucs UIL, le RSU e RSA degli Ipercoop di Taranto, Lecce, Foggia, Andria, Barletta e Bari,

si sono incontrate per discutere le modalità organizzative della pausa non retribuita cos come stabilito dall'articolo 30 del contratto integrativo aziendale del 7 aprile 2003.

Al fine di rendere agevole da parte dei lavoratori la fruizione della pausa non retribuita vengono individuate le seguenti modalità organizzative di fruizione:

1. I lavoratori hanno diritto ad una pausa non retribuita giornaliera di massimo 15 minuti
2. Per ogni reparto sarà previsto un planning giornaliero con l'indicazione delle fasce orarie in cui sar possibile effettuare la pausa.

3. Il lavoratore che intender godere della pausa non retribuita, all'inizio del proprio turno di lavoro, indicherà un orario di preferenza.
4. La pausa sarà effettuata solo nei giorni in cui previsto un turno non inferiore a 4 ore e, di norma, nel turno pi lungo
5. Il lavoratore marcherà ogni volta col proprio badge la durata effettiva della pausa. Il tempo della pausa potrà essere fatto recuperare solo nel corso della settimana di fruizione, sino a ripristinare una prestazione effettiva pari al normale orario di lavoro contrattuale, nel rispetto delle esigenze tecnico — organizzative del reparto.

Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2005 al fine di effettuare una verifica sull'applicazione sperimentale delle modalità organizzative sopra riportate.