IPOTESI DI ACCORDO SU LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Premessa

Le parti hanno inteso normare il tema delle aperture domenicali e festive considerata la valenza e l'impatto che queste hanno sul servizio offerto da Coop Adriatica ai propri soci e clienti, sull'organizzazione del lavoro con particolare attenzione all'impegno richiesto ai lavoratori.

Le nuove disposizioni introdotte dal Decreto Legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito nella Legge 22 dicembre 2011 n. 214, modificano in modo sostanziale le norme relative agli orari e alle giornate di apertura degli esercizi commerciali prefigurando un profondo cambiamento di tutto il settore della distribuzione commerciale.

Coop Adriatica, considera il contratto integrativo aziendale uno strumento utile e di riferimento per i lavoratori e per l'azienda, essenziale per guidare le dinamiche che consentono di inserire elementi di innovazione e incentivazione a beneficio del personale, intende formalizzare nello stesso, la posizione già assunta dalla Presidenza in merito alle aperture domenicali e festive. Una posizione assunta con chiarezza e in linea con i principi, i valori e gli obiettivi cooperativi. Una posizione che sostiene il dialogo costruttivo con i portatori di interesse coinvolti (amministrazioni pubbliche,associazioni di categoria,sindacati) finalizzato ad individuare modalità di programmazione territoriale delle aperture domenicali e festive in grado di preservare la competitività della cooperativa offrendo un adeguato servizio ai soci e clienti, salvaguardando nel contempo la qualità della vita dei lavoratori.

Nella logica della linea difensiva, la cooperativa ritiene assolutamente opportuno non concedere vantaggi competitivi alla concorrenza al fine di tutelare le quote di mercato e gli attuali livelli occupazionali in un momento di generale crisi economica del paese ma nell'ambito delle possibilità istituzionali e di legge, dichiara la propria

volontà a favorire ove e quando possibile lo svolgimento di tavoli di concertazione, impegnandosi al rispetto delle decisioni eventualmente assunte.

In caso di mancanza di delibere locali che forniscano una regolamentazione delle aperture domenicali, Coop Adriatica ritiene doveroso definire un calendario delle aperture dei propri punti vendita che risponda alle esigenze di servizio ai soci e clienti del territorio a tutela la redditività delle strutture di vendita e i livelli occupazionali.

L'individuazione del calendario delle aperture domenicali e festive ed i relativi presidi verranno definiti in base al contesto competitivo di riferimento, al ruolo del punto vendita sulla piazza, nonché all'evoluzione del mercato e dalla stagionalità e sarà oggetto di verifica con le OO.SS. territoriali.

Piani di Apertura

L'azienda comunicherà annualmente, il programma di massima delle aperture festive e domenicali previste nel medesimo anno, dandone comunicazione alle OO.SS. e RSU/RSA. Eventuali modifiche saranno oggetto di confronto con le RSA/RSU o, in caso di assenza delle stesse, con le OO.SS. territoriali.

Coerentemente con i principi che la cooperativa ha dichiarato in materia di aperture domenicali e nell'intento di favorire per i suoi dipendenti il godimento effettivo del maggior numero di festività che rappresentano un valore sociale e familiare , la cooperativa si impegna a mantenere chiusi i punti vendita nei giorni di:
1 gennaio, Pasqua, lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1 maggio, 25 e 26 dicembre.
15 agosto (con esclusione dei negozi di cui all'allegato A)

Le aperture festive del 2 giugno e del 1 novembre dovranno essere garantite da personale volontario. Qualora la volontarietà registrata preventivamente non fosse

sufficiente a garantire l'apertura, le parti si incontreranno per individuare le opportune soluzioni.

Sperimentazione organizzativa

Premesso che i presidi domenicali e festivi saranno coperti :

- Privilegiando le volontarietà
- Utilizzando le ore delle forme di incremento retributivo del PT
- Attivando, ove possibile, dei contratti part time week end

la cooperativa, per consentire ai lavoratori di pianificare le prestazioni domenicali conciliando quanto più possibile i tempi di vita-lavoro, comunicherà ai lavoratori, su base trimestrale, l'entità dei presidi richiesti nella singola apertura domenicale o festiva.

Il piano trimestrale dei presidi domenicali sarà esposto a punto vendita con almeno 30 gg di anticipo rispetto al lunedì della settimana della prima domenica del piano.

Per consentire il rispetto della programmazione oraria bisettimanale, la lavoratrice/re dovrà comunicare, con le modalità convenute a punto vendita, le proprie adesioni volontarie con almeno 21 gg di anticipo rispetto al lunedì della settimana della prima domenica del piano (una settimana prima dell'esposizione degli orari)

I presidi definiti per le domeniche e le festività lavorate verranno coperti utilizzando prioritariamente le disponibilità volontarie e in caso di insufficienza delle stesse, ricorrendo alla prestazione di altro personale con criteri di equa rotazione

Tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, a tempo pieno e a tempo parziale il cui contratto individuale prevede la domenica come giorno di lavoro, presteranno la propria attività lavorativa in giornata domenicale e festiva per un numero non superiore al 50% delle aperture domenicali e festive effettuate dal singolo punto vendita. Sono fatte salve le volontarietà per il superamento di tale limite.

Fatto salvo il tetto di cui sopra, il lavoratore dovrà distribuire in maniera omogenea la propria volontarietà alla prestazione domenicale e festiva nei due semestri.

A fronte della fruizione di una settimana di ferie, su sua esplicita richiesta, il lavoratore sarà esentato dalla prestazione nella domenica precedente e parimenti, nel limite del possibile, per periodi di ferie più lunghi.

La cooperativa si impegna inoltre a limitare il coinvolgimento del lavoro domenicale e festivo ai lavoratori genitori di bambini sotto i 3 anni ed altre situazioni di difficoltà personale e familiare oggettivamente dimostrabili.

E' escluso dal rispetto del 50% di cui sopra il personale operante nelle strutture le cui aperture riguarderanno periodi circoscritti e limitati nell'anno (massimo 6 aperture tra quelle domenicali e festive)

A fronte di 3 prestazioni consecutive la lavoratrice/tore sarà esentata, fatta salva la volontarietà, dalla prestazione nella domenica successiva. In questo caso la cooperativa si impegna a valutare la possibilità di effettuazione di due giornate di riposo consecutive (compreso week-end).

Al fine di permettere il rispetto della percentuale massima di lavoro domenicale soggettivo sopra definito e per favorire l'adesione al lavoro domenicale di chi oggi non ha tale obbligo, in una ottica di solidarietà tra le generazioni e tra i lavoratori assunti con tipologie contrattuali diverse, la cooperativa attiverà una campagna di sensibilizzazione al lavoro domenicale verso i lavoratori part time che non hanno l'obbligo contrattuale di prestare attività lavorativa nella giornata di domenica cosi come definito all'art. ....(part time). Qualora la campagna di cui sopra non dovesse produrre i risultati attesi le parti si confronteranno a livello territoriale per individuare eventuali ulteriori e alternative soluzioni.

La cooperativa si impegna a creare le condizioni affinché gli addetti del corner salute possano effettuare un numero di presenze nelle giornate festive e domenicali equilibrate rispetto a quelle prestate dai colleghi di altri reparti dell'ipermercato.

Trattamento economico

Dal 1 gennaio 2013, le prestazioni domenicali e festive, a qualsiasi titolo effettuate, saranno retribuite con le maggiorazioni orarie omnicomprensive di seguito specificate

prime 6 prestazioni : 40%
dalla 7° prestazione : 50%

Nei punti vendita interessati dall'applicazione dell'accordo sullo sviluppo (ex art 26 del cia), le maggiorazioni per il lavoro domenicale e festivo di cui sopra saranno riconosciute dopo 54 mesi dall'apertura di tali punti vendita. In ogni caso il riconoscimento non si applicherà prima dell' 1 gennaio 2014.

Le parti si danno atto che le ore di lavoro prestate a qualsiasi titolo e retribuite con le maggiorazioni del presente accordo, sono finalizzate all'incremento della produttività, qualità,innovazione ed efficienza organizzativa e pertanto sono oggetto di detassazione e comunque sgravio contributivo come da normativa fiscale applicabile all'anno d'imposta di riferimento.

Qualora la normativa relativa al tema delle liberalizzazioni degli orari commerciali dovesse essere oggetto di modifiche legislative, le parti si confronteranno al fine di rivedere i contenuti del presente capitolo.

Ravenna, 12 gennaio 2013

IPOTESI DI ACCORDO GESTIONALE SUI CONTRATTI A TERMINE

In caso di raggiungimento del limite massimo di 36 mesi per i contratti a tempo determinato, le parti si incontreranno a livello decentrato per valutare se sussistano le condizioni per la stabilizzazione o, in subordine, la continuità occupazionale anche con contratti a tempo determinato.

A tal fine le parti potranno definire accordi a livelli territoriale che possano anche prevedere il superamento dei trentasei mesi e comunque finalizzate alla successiva stabilizzazione a tempo indeterminato.

La cooperativa fornirà alle OO.SS. Territoriali le informazioni utili per l'attivazione del confronto di cui sopra.

Ravenna, 12 gennaio 2013

IPOTESI DI ACCORDO SU APPRENDISTATO

Fermo restando quanto previsto in materia dall'accordo nazionale del 13/6/2012 le parti, convengono che tale istituto rappresenti strumento idoneo per

- migliorare i percorsi di buona e stabile occupazione giudicando non strategico l'utilizzo di forme di lavoro precario

- elevare il livello di professionalità dei lavoratori e il conseguente livello di servizio fornito dalla cooperativa ai soci e ai clienti

Inoltre, al fine di salvaguardare l'occupazione ed accrescere lo sviluppo della cooperativa si conviene quanto di seguito riportato

1. il contratto di apprendistato è finalizzato alla qualificazione e alla formazione del personale e pertanto è applicabile anche a coloro che abbiano avuto precedenti rapporti di lavoro a termine anche per la stessa mansione;

2. per tutti coloro che verranno assunti in apprendistato avendo lavorato a termine per un periodo superiore a 9 mesi, la retribuzione iniziale spettante sarà quella corrispondente al V° livello di inquadramento di cui al CCNL e comunque non potrà essere inferiore a quella già percepita durante lo svolgimento dell' attività lavorativa a tempo determinato. Nel qual caso verrà riconosciuto al dipendente lo stesso trattamento retributivo tramite l'erogazione di un ad personam riassorbibile in caso di aumento di livello;

3. la durata del contratto di apprendistato e il relativo piano formativo, avranno come riferimento quanto contenuto nel testo di riordino della disciplina del contratto di apprendistato del 13 giungo 2012 e tutte le disposizioni di legge;

4. i contratti di apprendistato saranno di norma confermati a tempo indeterminato. In ogni caso tale conferma riguarderà non meno del 90% delle attivazioni e a tutti si applicheranno le normative contrattuali integrative vigenti nella Cooperativa;

IPOTESI DI ACCORDO SU SALARIO VARIABILE

Le parti nel convenire sull'opportunità rivedere il sistema del salario variabile per renderlo coerente con le necessità di sviluppo della cooperativa ritengono che lo stesso debba essere affrontato in modo strutturale e pertanto, demandano ad una apposita commissione il compito di identificare il nuovo modello di salario variabile da applicare a partire da quello riferito all'anno 2013 e di proporlo al tavolo contrattuale. Tale analisi si esaurirà entro e non oltre il mese di giugno 2013.

NUOVI CRITERI

Per favorire il lavoro della commissione, le parti convengono sull'opportunità che si formalizzino i seguenti principi generali che saranno riferimento nella elaborazione del nuovo sistema:

- Il costo complessivo delle retribuzioni variabili, per i lavoratori a tutti i livelli, sarà riferito ad una quota del Risultato Operativo della Gestione Commerciale della Cooperativa. Il ROG dovrà essere utile oltre al riconoscimento del salario variabile anche all'erogazione del ristorno ai soci nonché a garantire la costituzione di una riserva investimenti patrimoniali a disposizione della cooperativa.
- Il nuovo modello dovrà rispondere all' esigenza di maggiore sensibilità al reale andamento della cooperativa (es. vendite, margine, servizio ai soci e clienti)
- Il premio variabile sarà riproporzionato in base alla effettiva presenza al lavoro

- La commissione nell'ambito della definizione del nuovo modello di salario variabile, dovrà valutare se gli indicatori saranno riferiti ai dati di budget o a quelli di consuntivo dell'anno precedente

- Per incentivare l'adesione volontaria al lavoro domenicale e festivo e in relazione al risultato che le aperture domenicali producono nelle singole strutture di vendita, la commissione individuerà un indicatore che, incrociando il numero delle domeniche e giornate festive effettivamente lavorate dal singolo addetto faccia maturare annualmente un importo differenziato non superiore a 250 euro. Il tetto massimo dell'erogazione complessiva del salario variabile sarà elevato da 1.500 a 1.650 euro così ripartito:

  max 1.400 euro lordi da erogare con i criteri e le modalità che saranno definite dall'apposita commissione

  max 250 euro lordi da erogare secondo il seguente schema

	FINO A...	FINO A...	FINO A...
DA 7 A 15	**75**	**100**	**150**
DA 16 A 20	**100**	**150**	**200**
DA 21	**150**	**200**	**250**

L'indicatore di riferimento, sganciato dagli indicatori di ROG, sarà individuato dalla commissione di cui sopra.

NORMA TRANSITORIA

Le parti convengono che per l'erogazione del salario variabile relativo al 2012 resta in applicazione quanto previsto dal CIA vigente. Tuttavia nel comune spirito di salvaguardare la redditività dell'impresa, le parti convengono che qualora si ripresenti una situazione analoga allo scorso anno ovvero che il costo del salario variabile della cooperativa risulti superiore al dato di ROG, le parti si incontreranno per identificare gli opportuni interventi che assicurino alla cooperativa l'accantonamento di una quota di utile al fine di favorire lo sviluppo e gli investimenti.

Ravenna, 12 gennaio 2013

IPOTESI DI ACCORDO SU ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Programmazione degli orari di lavoro

Le parti confermano che, la programmazione e l'articolazione degli orari di lavoro dovrà corrispondere agli andamenti stagionali, settimanali e giornalieri dei flussi di vendita, clienti, merci ed essere ispirata, nel rispetto dei requisiti professionali necessari, a criteri di rotazione fra i lavoratori, con particolare riferimento agli orari più disagiati. La cooperativa si impegna a non ampliare gli orari di apertura al pubblico dei punti vendita e in ogni caso, qualora se ne ravvisasse la necessità, le parti effettueranno un confronto preventivo.

Esposizione della programmazione dei turni di lavoro

Si conviene che l'azienda garantirà l'esposizione puntuale degli orari di lavoro relativi alle due settimane successive. Il mantenimento di eventuali condizioni esistenti di programmazione più favorevoli, saranno valutate tra la direzione del punto vendita e la RSA/RSU o in mancanza delle stesse dalle OO.SS. territoriali.

Turnistica

- Nastro orario di 14 ore per i punti vendita cui si applica il modello organizzativo denominato c). L'eventuale necessità di superamento delle 14 ore dovranno essere oggetto di condivisione tra la direzione del punto vendita e la RSA/RSU o in mancanza delle stesse dalle OO.SS. territoriali
- Turno minimo quello attuale di 3 ore.
- In caso di spezzato si conviene che un semiturno potrà avere una durata minima di 2 ore. Solo nel caso in cui il semiturno abbia durata inferiore a 3 ore lo stacco tra i due semiturni non potrà essere superiore alla durata del semiturno più breve.
- durata minima dello spezzato si conferma in 6 ore giornaliere
- estensione del turno centrale fino alle ore 17

Le parti convengono di istituire una commissione paritetica a cui affidare il compito di monitoraggio dell'applicazione di quanto contenuto nel presente capitolo. Al fine di garantire l'operatività ed un efficace funzionamento verranno fornite alla commissione documentazione e strumenti idonei.

Riposo giornaliero

Le parti convengono che, il riposo giornaliero fra la fine di una prestazione e l'inizio della prestazione lavorativa nella giornata successiva, avrà di norma durata pari a 11 ore. In casi eccezionali, per motivi di carattere tecnico-organizzativo e previo confronto a livello di singolo punto vendita, tale riposo potrà avere una durata non inferiore a 9 ore consecutive. Qualora il lavoratore fruisca di un effettivo riposo consecutivo inferiore a 11 ore, il giorno successivo, sarà esentato dall'effettuazione di turno in spezzato. Si conviene che l'eventuale riposo giornaliero inferiore alle 11 ore, sarà adottato dalla cooperativa con criteri di equa distribuzione all'interno dei singoli reparti.

Verrà in ogni modo garantito il riposto continuativo di almeno 11 ore nel caso in cui il lavoratore sia assegnato nel giorno successivo ad altro punto vendita diverso.

Riposo settimanale

Fermo restando quanto previsto dalla norma di legge e dal CCNL, al personale che presta l'attività lavorativa in domenica, il diritto al riposo settimanale verrà assicurato in altra giornata, fermo restando che il massimo di prestazioni lavorative non potrà essere superiore a 10 giorni consecutivi.

Il riposo settimanale non assorbe il riposo giornaliero.

Tenuto conto dell'impianto complessivo dell'organizzazione in materia di orario di lavoro, le parti si danno atto che l'articolazione dei riposi giornalieri e settimanali come sopra definiti, non comporta, condizioni pregiudizievoli per la sicurezza e la salute dei lavoratori in quanto consente agli stessi un adeguato e idoneo recupero delle energie psico-fisiche.

Ferie

Di norma le ferie vengono programmate in un periodo di due settimane e due periodi di una settimana ciascuno. Su richiesta del lavoratore le stesse potranno essere frazionate in quattro periodi di una settimana.

Nell'ipotesi di lunghe assenze (es. maternità, congedi, lunga malattia) le ferie maturate precedentemente saranno fruite al rientro dall'assenza, anche oltre i 18 mesi previsti dalla normativa.

Le ferie definite dall'azienda, sentite le istanze del lavoratore, saranno comunicate al lavoratore con i tempi previsti dalla programmazione degli orari di lavoro (bisettimanale)

R.O.L.

I Rol di regola vanno fruiti nell'anno di maturazione. Qualora al lavoratore non sia stato possibile il loro completo utilizzo, per motivi non dipendenti dalla sua volontà, la cooperativa in accordo con il lavoratore definirà un piano di smaltimento.

CURE TERMALI

Ai lavoratori che si assentano per l'effettuazione di cure termali e che ne facciano esplicita richiesta saranno concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di due settimane e in ogni caso per la durata effettiva della cura opportunamente certificata (prenotazione cure e attestazione presenza). Tali permessi non saranno concessi

- nel periodo di stagionalità estiva (dal 15 maggio al 30 settembre)
- nel mese di dicembre
- in prosecuzione o in anticipo ad un periodo di ferie programmate

Forme di flessibilità esistenti

Le parti convengono sul superamento a far data dal 1° febbraio 2013 dell'orario flessibile plurisettimanale attualmente presente nell'IPMK di Cesano.

Nel confermare l'impianto relativo allo straordinario con recupero obbligatorio, si conviene che, anche in caso di recupero anticipato, il 40% delle ore di riduzione saranno individuate dal lavoratore tenuto conto delle condizioni organizzative.

Assunzione con assegnazione su più punti vendita

Le parti preso atto della strutturale contrazione delle vendite degli ultimi anni, per favorire la creazione di occupazione anche a termine, in analogia con quanto previsto dall'accordo sull'esercizio del diritto di precedenza area RMA del 22 giugno 2010, convengono sulla necessità di effettuare le future assunzioni secondo un concetto di zona territoriale.

Più precisamente si conviene che i contratti di assunzione stipulati dalla firma del presente accordo prevedranno, fermo restando il punto vendita di assunzione, la prestazione lavorativa su più punti vendita nell'ambito di una distanza non superiore a 25 km dall'abitazione senza che ciò comporti il riconoscimento dei trattamenti previsti per missione e/o trasferta.

Mobilità fra punti vendita e relativi trattamenti

Ferma restando la definizione di trasferta e missione prevista dal Cia vigente, si conviene che, i relativi trattamenti, saranno riconosciuti per assegnazioni con distanza superiore a 18 Km dall'abitazione e comunque solo in allontanamento.

Nel caso di trasferta si applica l'attuale franchigia di 15 Km.

Le parti convengono che, a fronte della contrazione delle vendite e del conseguente esubero di ore lavoro, previo confronto con la RSA/RSU, il personale potrà essere assegnato temporaneamente presso altri punti vendita diversi da quelli di assegnazione. Qualora l'assegnazione abbia durata superiore a 15 giorni consecutivi i trattamenti decorreranno per distanze superiori a 25 km dall'abitazione.

Ravenna, 12 gennaio 2013

IPOTESI DI ACCORDO CORNER SALUTE

In considerazione del demando del CCNL, le parti ravvisano l'esigenza di normare, a partire dal presente CIA, la figura professionale dei lavoratori dei corner salute.

Con riferimento ai doveri normativi e deontologici dell'addetto al corner salute, nel prendere atto che la negligenza della titolarità del ruolo può comportare una sanzione amministrativa, la cooperativa precisa che, ad esclusione dei casi di dolo imputabili al farmacista, e fermo restando l'eventuale conseguente adozione di quanto previsto dal CCNL e dal regolamento aziendale in materia disciplinare, sarà la cooperativa a farsi carico delle eventuali sanzioni.

Inquadramento

Considerata la struttura organizzativa dei punti vendita con la presenza di un corner salute e le attività ad esso connesse, si ritiene che attualmente l'attribuzione del 2° livello del CCNL della distribuzione cooperativa ai farmacisti assegnati a detti corner risponda appieno ai criteri di proporzionalità e adeguatezza.

Formazione

Le parti convengono sull'importanza della formazione del personale tutto e a maggior ragione in riferimento a queste figure professionali la cui formazione è anche obbligatoria ai sensi di legge.

Per le ore dedicate alla formazione, ferma restando l'attuale procedura per la gestione dei corsi ECM (allegato x) si conviene quanto segue:

La formazione effettuata presso una sede della cooperativa sarà trattata con le modalità previste dal presente CIA in materia;

I corsi residenziali saranno frequentati fuori orario di lavoro e la cooperativa si farà carico del pagamento integrale dei costi di iscrizione;

Per i corsi on-line, effettuati fuori orario di lavoro la cooperativa riconoscerà, a titolo di rimborso per il collegamento adsl 1 euro per credito formativo.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro applicato ai farmacisti dei corner salute sarà quello previsto dal CCNL e dal presente CIA

Organizzazione del lavoro

L'organizzazione del lavoro sarà quella definita per la generalità dei lavoratori così come prevista nel presente CIA.

Si conviene il mantenimento dell'attuale regolamentazione della mobilità nei 2/3 punti vendita limitrofi con corner salute senza che ciò comporti il riconoscimento dei trattamenti per missioni e trasferte. Tali punti vendita limitrofi saranno indicati nella lettera di assunzione. Le assegnazioni presso ulteriori punti vendita saranno trattate come previsto dall'art. xy del presente CIA

Contributo all'esercizio della professione

La cooperativa al fine di contribuire ai costi sostenuti dai farmacisti, obbligatori e funzionali allo svolgimento della loro attività lavorativa (iscrizione all'albo e a enti specifici riservati alla categoria, iscrizione ulteriori corsi di formazione) riconoscerà annualmente un contributo pari a 300 euro.

Tale importo sarà riconosciuto ai farmacisti in forza a tempo indeterminato all'atto della presentazione della documentazione giustificativa.

Norme generali

Con l'attribuzione del 2° livello CCNL e degli altri trattamenti del presente capitolo le parti hanno inteso compensare anche la copertura a rotazione di "farmacista responsabile" prevista dalla normativa vigente.

L'attribuzione del 2° livello e il contributo all'esercizio della professione verranno riconosciuti dalla data di firma del presente accordo

Si conviene che in caso di modifiche organizzative e/o normative le parti si confronteranno per individuare le relative ricadute

Norme transitorie

Vedi allegato sotto riportato

ALLEGATO:

Con riferimento all'attribuzione del 2° livello e dell' assorbimento degli attuali importi riconosciuti a titolo di APR, si conviene che al personale in forza a tempo indeterminato venga riconosciuto un importo a titolo di *Ad Personam Aggiuntivo* assorbibile solo da eventuali futuri passaggi di livello, con le articolazioni che seguono :

nessuna integrazione per coloro il cui nuovo inquadramento comporta un incremento superiore a 65€

integrazione pari a 65€ per coloro il cui nuovo inquadramento comporta un incremento inferiore a 65 € e per coloro che mantengono un importo APR inferiore a 50€

integrazione pari a 50€ per coloro che mantengono un importo APR superiore a 50€ e inferiore a 70€

integrazione pari a 40 € per coloro che mantengono un importo APR superiore a 70€ e inferiore a 140€

integrazione pari a 25 € per coloro che mantengono un importo APR superiore a 140€

Gli importi di cui sopra si considerano mensili (per 14 mensilità) e si riferiscono al tempo pieno.

Ravenna, 12 gennaio 2013

IPOTESI DI ACCORDO INQUADRAMENTI

Le parti hanno convenuto sull'opportunità di una rivisitazione della materia alla luce delle recenti riorganizzazioni e più in generale per renderla maggiormente coerente con le nuove modalità di lavoro (attività, processi e strumenti).

Hanno inoltre condiviso che la discussione debba avere a riferimento da una parte quanto previsto dal CCNL (profili e declaratorie) e dall'altra le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore ovvero le attività concretamente svolte. Le eventuali indennità che l'impianto potrebbe prevedere saranno previste nell'ottica di una compensazione della presenza presso quei reparti in cui si riscontra per il lavoratore una particolare onerosità. Pertanto con l'introduzione di tali indennità le parti non intendono mettere in discussione la scala classificatoria del CCNL ma confermare il principio dell'equivalenza delle mansioni nell'ambito dello stesso livello di inquadramento nonché favorire la mobilità interna

La cooperativa ha dettagliatamente illustrato alle parti che le innovazioni introdotte nel campo dei reparti assistiti possono consentire ai lavoratori addetti alla vendita al pubblico una attività di rapporto diretto con il cliente, svolgendo attività generiche attinenti al reparto stesso ma senza che le stesse implichino attività di semplice coordinamento o cognizioni specifiche professionalmente qualificate.

Nella logica sopra riportata, le parti hanno convenuto sulla possibilità della compresenza nello stesso reparto di addetti inquadrati al livello 4° par 155 (di seguito denominato 4S) ed altri al livello 4° par 144 (di seguito denominato 4) rivedendo il trattamento economico da riconoscere alle persone inquadrate al 4° livello e la sua decorrenza.

Indennità di Reparto

Le indennità attualmente percepite a titolo di Indennità di Reparto verranno mantenute quale ad personam riassorbibile in virtù di passaggi di livello superiore

L'IR non sarà più riconosciuta per le motivazioni riportate nel CIA e non verrà attribuita ad ulteriori lavoratori.

Modello organizzativo smk

Conferma che il modello organizzativo di riferimento per i smk comporta il superamento del ruolo di capo reparto e prevede, oltre al capo negozio, il ruolo di responsabile, con inquadramento al 2° livello + indennità ed il ruolo di specialista con inquadramento al livello 4°S (3° per chi ha la qualifica di macellaio) + indennità

diversificata per le attività (mod. A). La presenza dello specialista ed il loro numero sono riferiti al singolo punto vendita. Per i p.v. di ridotte dimensioni e con bassa vendiblità (mod. C) il modello organizzativo prevede oltre a capo negozio un coordinatore di punto vendita, con inquadramento al livello 3° par 167 + indennità. In relazione al nuovo modello organizzativo dovranno essere riviste le indennità di sostituzione

Reparti ed attività con inquadramento al livello 4S:

coordinatore amministrazione smk. riconosciuto in tutti i smk, con esclusione dei p.v. rientranti nel mod C.

addetti servizi ipmk: cassa centrale (compreso addetto contatore unico), prestito sociale, punto d'ascolto post vendita,

addetti manutenzione;

addetti alla produzione pane e pasticceria ed alla cucina (nei smk presenti solamente a Riccione, Jesi e Ravenna Teodora)

addetti reparto macelleria avviati formalmente ad un percorso per il conseguimento della qualifica di macellaio previo superamento della prova di taglio

Reparti interessati alla compresenza dei livelli 4°S e 4° + indennità:

banchi con servizio assistito al pubblico : gastronomia, pescheria, banco carni (con esclusione del macellaio che abbia superato la prova di taglio);

addetti al banco pane e pasticceria ;

addetti hobby e media del reparto no food ipermercati (nei smk il reparto no food è stato di fatto superato)

Attività con inquadramento al livello 4° + indennità:

coordinatore bar ipmk (Ascoli Piceno);

addetto bar smk (Riccione)

Coordinatore amministrazione Ipmk

A seguito delle modifiche operate sull'organizzazione delle attività amministrativi di IPMK (centralizzazione) si conviene che il ruolo di coordinatore amministrazione ipmk venga parificato a quello dell'ARR ovvero si preveda per i nuovi avviati a questo ruolo un inquadramento a livello 3° par 167 + indennità di euro 55 mensili;

Importo e decorrenza indennità:

l'importo dell'indennità è pari ad euro 52,00 lordi mensili riferite al tempo pieno, da riconoscere in relazione all'effettiva presenza e pertanto da riproporzionare per le giornate di assenza;

l'indennità non inciderà sulla maturazione del TFR, delle mensilità aggiuntive e sugli altri istituti contrattuali e di legge;

l'indennità viene riconosciuta trascorsi 18 mesi dall'attribuzione del livello 4°;

al personale attualmente in percorso per l'attribuzione del livello 4S, verrà garantito al termine del percorso stesso, con valutazione positiva, il riconosciuto tale livello;

L'attribuzione di tale indennità essendo corrisposta in funzione dell'attività delle mansioni affidate è limitata al periodo di concreto svolgimento dei compiti previsti nei servizi sopra riportati e verrà automaticamente interrotta a fronte di assegnazione a diverse mansioni.

Indennità per supporto temporaneo

Si conviene che al personale di reparti diversi, inquadrato al livello 4°, chiamato a svolgere temporaneamente l'attività per la quale è prevista l'indennità, verrà riconosciuta una indennità giornaliera per ogni giornata intera di effettiva presenza. Tale indennità verrà riconosciuta anche per la sostituzione negli uffici amministrativi smk. L'importo dell'indennità giornaliera è pari a 2 euro lordi

L'importo verrà liquidato in unica soluzione, con riferimento al periodo 1° gennaio – 31 dicembre, con la retribuzione riferita al mese di dicembre o relativa alla cessazione del rapporto di lavoro.

Tale indennità non inciderà sulla maturazione di TFR, mensilità aggiuntive e sugli altri istituti contrattuali e di legge.

La differenza del trattamento riconosciuto è dovuta dall'assiduità della presenza nel reparto/ufficio

Previa valutazione dell'effettiva esperienza professionale pregressa, si conviene che il periodo di cui al profilo 2° del livello 5° del CCNL venga ridotto da 18 a 12 mesi.

Ravenna, 12 gennaio 2013

IPOTESI DI ACCORDO PART TIME

Le Parti, con la disciplina prevista dal presente articolo, intendono dare seguito a quanto contenuto nel C.C.N.L. e nelle norme di legge in vigore.

11.1 - RICORSO AL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME

L'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni di lavoratori a part-time, a tempo determinato o indeterminato, apprendistato e altri contratti previsti a norma di legge, in relazione alle esigenze organizzative, nelle forme e nei limiti previsti dalla legge e dal C.C.N.L..

Ai fini del presente contratto si concorda che l'obiettivo di incidenza dei lavoratori a tempo parziale indeterminato sia contenuta entro la vigenza contrattuale nel limite percentuale massimo del 60% dell'organico medio annuo a tempo indeterminato/apprendistato dell'intera area contrattuale.

Non sono computati nel numero dei part time i contratti di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time, i contratti part time con orario pari o superiore a 28 ore settimanali o 1456 ore complessive dell'anno, i lavoratori assunti a tempo determinato, nonché quelli esplicitamente esclusi da specifiche intese decentrate a Punto Vendita.

11.2 - DEFINIZIONI

Le Parti, considerata la specifica organizzazione del lavoro dei punti vendita, gli orari di apertura e di lavoro dei lavoratori sia a tempo pieno che a tempo parziale, intendono, con il presente articolo, dare ulteriore specificazione applicativa alla normativa di riferimento ed al CCNL. A tale scopo, fatti salvi diversi accordi fra le parti su nuove e/o diverse tipologie di PART TIME, concordano sulle seguenti definizioni:

ORARIO NORMALE DEI LAVORATORI A TEMPO PIENO

L'orario normale di riferimento per un lavoratore a tempo pieno è fissato in 38 ore settimanali salvo quanto disposto dal CCNL per i nuovi assunti, con un massimo di 8 ore giornaliere e con le articolazioni previste all'art 17 del presente CIA.

PART TIME ORIZZONTALE (PTO)

Si intende per Part Time Orizzontale il rapporto che prevede un orario di lavoro settimanale, inferiore al tempo pieno, distribuito su 5/6 giorni settimanali con orari giornalieri di pari entità fra di loro o articolati in entità diverse fra loro nell'ambito della normale distribuzione (minimi e massimi giornalieri) praticata per un tempo pieno.

PART TIME VERTICALE SETTIMANALE (MODELLO AZIENDALE - PTVS)

Si intende per Part Time Verticale Settimanale il rapporto che prevede un'articolazione su un numero di giornate inferiore a 6 e di entità media (somma degli orari giornalieri effettivi diviso numero di giornate contrattualmente previste) giornaliera non inferiore all'orario settimanale del full time riferito *a 38 ore settimanali* (37 ore per i dipendenti dell'iper di Pesaro) diviso 6.

Lo schema di orario giornaliero di tutti i PTVS ripercorrerà quello dei lavoratori a tempo pieno di cui all'art. 17 (minimo 3, massimo 8 ore).

Nei confronti di lavoratori PT con accertate limitazioni fisiche, si potrà definire una distribuzione e collocazione dell'orario lavorativo, riferita anche a più giornate.

L'articolazione dell'orario giornaliero del PTVS riportata non costituisce applicazione di clausole elastiche o flessibili

PART-TIME SU BASE ANNUA (PART-TIME CICLICO)

Si intende per Part Time Ciclico il rapporto che prevede un orario normale su base annua articolato con periodi di norma mensili di prestazione lavorativa a tempo pieno o parziale di tipo sia orizzontale che verticale settimanale e periodi di non prestazione lavorativa.

Lo schema di orario giornaliero di tutti i PT Ciclici ripercorrerà quello dei lavoratori a tempo pieno di cui all'art. 17 (minimo 3, massimo 8 ore)

PART TIME WEEK END (PTW)

Le parti convengono sull'applicazione di quanto previsto dal C.C.N.L. in materia di part-time con orario settimanale di norma non inferiore a 12 ore e fino a 16 ore, per completare i presidi in periodi di apertura continuata, nelle giornate di sabato, domenica e festive. Le assunzioni riguarderanno le tipologie di lavoratori/ici indicati dal C.C.N.L. vigente.

11.3.1 – PART TIME SPERIMENTALI

Le parti convengono sulla necessità di ricercare, anche con modalità sperimentali concordate, soluzioni innovative di gestione e programmazione dell'orario di lavoro, nel comune intento di realizzare un equilibrio ottimale fra le esigenze di incremento retributivo per i lavoratori, le opportunità di miglioramento delle condizioni di lavoro e le necessarie esigenze di flessibilità organizzativa e di miglioramento dell'efficienza aziendale .

A tal fine convengono sull'utilità di sperimentare nuovi modelli organizzativi basati sull'incremento orario in forma flessibile.

Sarà costituita un'apposita commissione sulle forme di part time sperimentali per una verifica dell'impatto degli stessi sui trattamenti dei lavoratori oltre ad un monitoraggio di eventuali consolidamenti

Entro la vigenza contrattuale la cooperativa proporrà a n° 550 lavoratori in forza a tempo indeterminato part time, un incremento dell'orario di lavoro attualmente praticato con la seguente distribuzione

150 nel 2013
200 nel 2014
200 nel 2015

A tale scopo si identificano le tre seguenti tipologie sperimentali di part time flessibile :

- Part Time con forme di incremento retributivo di 250 ore flessibili annue
- Part Time con orario sperimentale a 30 ore (1560 ore annue)
- Part Time ciclico annuo

<u>Part Time con</u> forme di incremento retributivo:

Le parti convengono che la presente forma di incremento retributivo del part time avrà carattere sperimentale per la sola vigenza contrattuale.

L'adesione a questa nuova tipologia di part time comporterà la corresponsione di una retribuzione mensile contrattuale costante

comprensiva delle ore del pacchetto suddiviso in dodicesimi. La forma di incremento retributivo è utile alla maturazione dei ratei di 13/14ma, TFR, ROL, Salario Variabile, istituti contrattuali.

L'adesione al pacchetto proposto dalla cooperativa al personale part-time in forza a tempo indeterminato alla firma del presente accordo, sarà su base volontaria ed avrà durata di 12 mesi con rinnovo tacito, salvo rinuncia dell'interessato o a fronte di incremento dell'orario di lavoro in forma definitiva.

Maternità, congedi e aspettative congelano la maturazione delle ore relative alle forme di incremento retributivo.

Il lavoratore ha la possibilità di recedere unilateralmente dal nuovo modello, con ritorno alla tipologia contrattuale part-time in essere al momento dell'adesione volontaria con un preavviso di 30 giorni e in ogni caso resta dovuto alla cooperativa l'esaurimento delle ore retribuite e non prestate.

Le ore della presente forma di incremento retributivo, si intendono di effettivo lavoro e pertanto dovranno essere lavorate integralmente nel corso dell'anno (1/1 – 31/12 di ogni anno salvo riproporzionamento a fronte di attivazioni o interruzioni in corso d'anno). Le eventuali ore non lavorate per assenza del lavoratore saranno compensate tramite creazione apposita banca di ore da prestare negli anni successivi o in alternativa ed a scelta del lavoratore tramite la spettanza ROL.

Le ore maturate per effetto dell'adesione alla forma di incremento retributivo, concorreranno in ogni caso alla determinazione del riproporzionamento della quota di salario variabile.

Il recesso e la sospensione (per non meno di 6 mesi) dal patto è esercitabile solo da parte dell'interessato e dovrà essere comunicata per iscritto con un preavviso di almeno 30 giorni con semplice richiesta.

La forma di incremento retributivo s'intende sospesa o riproporzionata fino a concorrenza in caso di trasformazione temporanea a tempo pieno o a part time con orario superiore

Le ore aggiuntive alla base oraria contrattuale del singolo lavoratore saranno distribuite all'interno dell'intera settimana lavorativa (compresa la domenica) nei limiti del full time. Tali ore, di norma saranno previste nella

programmazione dell'orario di lavoro ed in via eccezionale richieste con un preavviso non inferiore a 2 giorni.

Le ore distribuite con il preavviso di cui sopra e non lavorate per qualsiasi motivo di assenza, non comporteranno la riduzione del monte ore complessivo.

Part Time con orario sperimentale a 30 ore (1560 ore annue)

Le parti si danno reciprocamente atto che il nuovo modulo part time sperimentale a 30 ore rappresenta una soluzione intermedia tra la tipologia di rapporto di lavoro part time fino ad ora applicabile ai lavoratori di Coop Adriatica e il rapporto di lavoro a full time , concretizzando comunque una situazione migliorativa offerta ai lavoratori part time

In conformità ai principi e alle finalità di quanto espresso all'art 92 bis del CCNL, si intende part time con orario sperimentale a 30 ore il contratto a tempo parziale attivato tramite la sottoscrizione da parte del lavoratore di un apposito patto di adesione.

Al fine di consentire al lavoratore un effettivo aumento della prestazione su base media mensile di 30 ore il lavoratore interessato dovrà accettare la variabilità del numero di ore lavorate settimanalmente e della loro collocazione temporale (comprensiva della domenica) regolata in attuazione degli stessi criteri e meccanismi di distribuzione dell'orario previsti per i lavoratori a tempo pieno.
La variabilità dell'orario di lavoro settimanale sarà compresa tra il minimo di 24 ore e il massimo dell'orario previsto per il full time

Per il periodo di applicazione del part time 30 ore, la retribuzione mensile indipendentemente alle ore lavorate sarà rapportata alle 30 ore.

Le giornate di assenza saranno valorizzate ad 1/6 di 30 ore.

L'adesione al suddetto patto sarà di natura individuale e volontaria e si prorogherà automaticamente salvo disdetta da comunicare con almeno 30 giorni di preavviso. In caso di recesso del lavoratore si procederà all'eventuale conguaglio delle ore per garantire alle parti l'esatta spettanza.

Al fine di verificare la corretta rispondenza dello strumento alle reali esigenze di flessibilità dell'impresa, Le parti si danno atto che la sperimentazione sarà

oggetto di apposita verifica dopo 6 mesi dal suo avvio al fine di valutarne l'eventuale implementazione.

Compatibilmente con le esigenze del punto vendita, il part time con orario sperimentale a 30 ore sarà proposto prioritariamente ai part time 25,20 con la domenica lavorativa prevista per l'intero anno.

Part Time ciclico

Le parti tenuto conto delle esigenze dei lavoratori di maggiore incremento orario e delle esigenze della cooperativa di mantenere un adeguato livello di flessibilità organizzativa, convengono di garantire un incremento orario/retributivo ai part-time ciclici nella misura

del 50% per i 600 ore

fino a concorrenza delle 900 ore per i part time con orario superiore alle 600 ore.

Il PT ciclico sarà articolato come segue:

- 600 ore prefissate nella periodicità mensile, settimanale e giornaliera
- ulteriori 300 ore annue (da 1/1 a 31/12 di ogni anno salvo riproporzionamento a fronte di attivazioni o interruzioni in corso d'anno) garantite tramite proposte di incremento di orario settimanale (trasformazioni temporanee dell' orario settimanale), mensile (aggiunta di mesi non depositati) o supplementare. La non accettazione di tali proposte andrà in ogni caso a scalare dal monte ore di 300 (fatta eccezione per i rifiuti a richieste avanzate con un preavviso non superiore a 2 giorni)

Le parti potranno valutare rispetto alle condizioni tecnico organizzative del punto vendita/territorio l'attivazione di PT ciclici con almeno 700 ore prefissate e ulteriori 200 ore annue di incremento come sopra definito.

Il recesso e la sospensione (per non meno di 6 mesi) dal patto è esercitabile solo da parte dell'interessato e dovrà essere comunicata per iscritto con un preavviso di almeno 30 giorni con semplice richiesta.

Ai lavoratori con rapporto part-time ciclico, nei mesi non lavorativi verranno proposte occasioni di lavoro temporanee, con precedenza rispetto all'attivazione di assunzioni a termine, in un raggio di 25 km dalla propria abitazione. Fermo restando tale distanza, le proposte potranno riguardare anche province diverse, qualora nelle stesse non fossero presenti part-time ciclici che non prestano la propria attività. La precedenza di cui al presente

comma, fermo restando la compatibilità di mansioni ed eventuali limitazioni, riguarderà le varie tipologie di punto vendita (convenience, super, superstore, iper, altri eventuali). La cooperativa potrà proporre al part time ciclico nei mesi non lavorativi, occasioni di lavoro per la copertura di esigenze nelle giornate di sabato e/o domenica e festivi.

La retribuzione, la maturazione dei permessi, lo schema di orario giornaliero faranno riferimento alle tipologie di contratto dei singoli mesi o frazione di essi.

L'attivazione di tali tipologie di part-time saranno oggetto di informazione e, su richiesta, di confronto sulle modalità gestionali ed operative.

Norma transitoria part time ciclico

L'adeguamento dell'orario del part-time ciclici attualmente in forza con orario annuo di ore 600, avverrà entro la scadenza del presente contratto e comunque con precedenza rispetto a nuove assunzioni part-time, a parità di mansioni.

Per gli attuali PT ciclici a 825 ore l'incremento di 75 ore verrà proposto con le stesse modalità del pacchetto di 300 di cui sopra.

Nell'ambito della singola struttura ci conviene che l'attivazione di un nuovo part time ciclico sarà subordinata all'adeguamento di cui sopra di tutti i part time ciclici in forza al punto vendita

NORME GENERALI PART TIME SPERIMENTALI

Per le tre tipologie di cui sopra si conviene che specifica forma di compensazione, da intendersi cumulativa e omnicomprensiva sia per la clausola di flessibilità che quella di elasticità, sia già insita nel beneficio di cui sopra, nonché nella partecipazione ad ulteriori occasioni retribuite di addestramento e affiancamento formativo on the job per non meno di 4 ore annue

Per tutte le tipologie di part time di cui sopra le ore di incremento orario saranno utilizzate anche in attività e reparti diversi da quelli di riferimento

Le parti si danno atto che le ore di lavoro prestate nell'ambito delle forme di flessibilità del presente capitolo, sono finalizzate all'incremento della produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa e pertanto sono

oggetto di detassazione e comunque sgravio contributivo come da normativa fiscale applicabile all'anno d'imposta di riferimento.

Entro tre anni dall'avvio delle singole forme di incremento retributivo del part-time di cui all'art. 11.3.1, le parti si incontreranno a livello decentrato per definire in relazione al singolo punto vendita/reparto di ipermercato, l'eventuale strutturazione degli incrementi di orario tenendo conto degli andamenti economico-gestionali dei singoli punti vendita.

CRITERI PER L'ATTIVAZIONE DEI PART TIME SPERIMENTALI

Le parti convengono che le proposte ai lavoratori part-time saranno effettuate tenendo in considerazione i seguenti criteri:

- capienza del punto vendita
- priorità part-time ciclico
- part-time 20 ore settimanali

11.4 - LAVORO SUPPLEMENTARE

Ai lavoratori part-time, assunti con rapporto di lavoro con apprendistato, a tempo indeterminato e a termine, potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario giornaliero e settimanale normale di un lavoratore a tempo pieno, con un limite annuo di 400 ore pro capite riproporzionato alla durata del rapporto di lavoro.

L'eventuale superamento di tale limite comporterà l'applicazione delle maggiorazioni previste dalla legge e dal C.C.N.L. se previste.

Non sarà considerata lavoro supplementare la trasformazione temporanea da PART TIME a FULL TIME o a PART TIME con orario superiore a quello risultante dal contratto individuale.

Nel caso in cui un lavoratore part time effettuasse l'orario di un tempo pieno,l'articolazione del suo orario seguirà le stesse modalità del full time, previste all'art. 17 del presente contratto di 2° livello.

Le ore prestate da un PTV in superamento delle ore settimanali previste per il full time, verranno trattate come lavoro straordinario.

E' possibile il ricorso al lavoro supplementare indicativamente per le seguenti causali:

a) da 3 mesi prima dell'apertura / ristrutturazione di Supermercati e Ipermercati e fino a 18 mesi dopo l'apertura / conclusione della ristrutturazione;

b) esigenza di ore di lavoro dovute ad assenze nell'organico, affluenze particolari di clientela, guasti alle attrezzature, disguidi nel funzionamento del punto di vendita, oppure in caso di addestramento di lavoratori part-time neo assunti o già in forza ma inseriti in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, per un periodo variabile fino a 45 giorni lavorativi a partire dalla data di assunzione o di assegnazione ad una mansione diversa da quella di provenienza;

c) per la predisposizione e l'effettuazione degli inventari;

d) in occasione di campagne promozionali e di iniziative commerciali. A titolo meramente esemplificativo si citano: sconti, collezionamenti, concorsi, promozioni di prodotti, iniziative del tipo 3X2, 4X2, 2X1, campagne a tema, anniversario degli IPMK, offerte e/o promozioni destinate ai soci Coop, campagne per l'acquisizione di nuovi soci, distribuzione del ristorno, sconti ai soci e/o alla generalità della clientela, e in ogni caso, qualsiasi iniziativa promozionale che venga pubblicizzata con mezzi di comunicazione: radio-TV, volantini, inserzioni pubblicitarie, ecc.;

e) in occasione e nei periodi in cui siano previste aperture nelle giornate domenicali, festive o in deroga alla mezza giornata settimanale di chiusura;

f) nel periodo delle ferie estive intendendo per tale quello ricompreso tra l'ultima settimana di maggio e la prima di ottobre di ogni anno;

g) nel periodo natalizio, intendendo per tale quello dal 1/11 al 15/01;

h) nel periodo pasquale, intendendo per tale quello intercorrente fra le 3 settimane antecedenti e quella successiva alla Pasqua;

i) in caso di punte di attività degli uffici derivanti da nuove procedure, scadenze, e adempimenti carichi lavorativi differenziati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;

l) in generale tutti i casi in cui sia prevista la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Le suddette opportunità di ricorso al lavoro supplementare si intendono, fin dalla firma del presente accordo, espressamente concordate fra le parti ai sensi dell'art. 3 del Dlgs 20/02/2000 n.61.

Il lavoro supplementare verrà retribuito con la maggiorazione prevista dal C.C.N.L.

Il lavoro supplementare di cui al presente articolo, limitatamente ai lavoratori a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato , può essere trasformato in recupero a scelta del lavoratore, fermo restando il pagamento della maggiorazione.

11.5 - CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI

Le parti, convengono di fare riferimento a quanto previsto dal CCNL.
In ogni caso, non sarà considerata applicazione di clausole elastiche o flessibili ogni situazione in cui la richiesta di modifica del proprio orario provenga dai lavoratori interessati.

L'eventuale ricorso alle clausole elastiche o flessibili sarà in ogni caso oggetto di preventivo confronto fra le parti.

11.6 - TUTELA ED INCENTIVAZIONE

Le parti concordano su una gestione delle priorità per le trasformazioni da PT a FT e viceversa consona con le caratteristiche dell'organizzazione delle singole unità organizzative e delle specifiche professionalità richieste dal tipo di attività e di servizio svolti dalle stesse.

In attuazione di quanto sopra, l'Azienda manterrà permanentemente esposto un avviso in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, evidenziando il possibile fabbisogno di lavoratori a tempo pieno. I lavoratori part time a tempo indeterminato che intendano richiedere il passaggio a tempo pieno potranno quindi farlo in qualsiasi momento mediante l'invio di lettera raccomandata A.R.

L'Azienda non procederà a nuove assunzioni di personale a tempo pieno per le mansioni e le qualifiche per le quali siano presenti lavoratori part time in forza a tempo indeterminato, dotati di professionalità e caratteristiche adeguate, che abbiano richiesto formalmente, come sopra, il passaggio a full time e siano concretamente disponibili in tal senso nei tempi e nei luoghi richiesti dall'Azienda.

Sulla base di questo impegno, in caso di esigenza di trasformazione a full time a tempo indeterminato, si darà priorità ai part time a tempo indeterminato già in forza, che ne abbiano fatta esplicita richiesta all'Azienda, secondo criteri di professionalità, adeguatezza delle capacità individuali, disponibilità alle specifiche mansioni come previsto al paragrafo precedente.

Fanno eccezione, rispetto alla priorità di cui sopra, le assunzioni di personale proveniente dalle categorie di cui alla legge 68/1999; tale personale potrà essere assunto dall'Azienda direttamente a tempo pieno, in considerazione degli obblighi di legge e delle finalità sociali connesse con l'offerta di lavoro alla particolare categoria sopra richiamata.

Annualmente l'Azienda fornirà alle OO.SS.. l'elenco dei lavoratori che abbiano presentato domanda di trasformazione a full time e informerà sui criteri adottati per assicurarne la priorità.

Quanto sopra vale esclusivamente per le trasformazioni da part time a full time a tempo indeterminato.

Per le trasformazioni di rapporti di lavoro da full time a part time, al fine di dare attuazione al comma 3 del citato art. 5 Dlgs 61/2000, si conviene che l'Azienda mantenga esposto in permanenza un avviso a tutto il personale invitando i dipendenti a tempo pieno ad avanzare domanda, in qualsiasi momento, per un passaggio a part time.

L'Azienda si impegna ad accogliere tali domande in relazione alle concrete esigenze emergenti.

11.7 - MODALITA ' APPLICATIVE

11.7.1. TRASFORMAZIONE TEMPORANEA DA CONTRATTO A TEMPO PARZIALE A CONTRATTO A TEMPO PIENO

La trasformazione per una durata predeterminata del contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno è ammessa, previo accordo con il lavoratore per una durata pari alla copertura di temporanee esigenze tecnico organizzative e sostitutive

In ogni caso potrà essere oggetto di verifica preventiva fra le parti, a fronte di esigenze di lunga durata, il ricorso a forme di rotazione fra i lavoratori purché compatibili con i necessari requisiti professionali ed organizzativi.

Al termine del periodo si intende ripristinato automaticamente il rapporto a tempo parziale.
Fermo restando quanto previsto agli artt.96 e seguenti del C.C.N.L., le parti concordano che, nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da part time a full time e viceversa, la differente valorizzazione fra maturazione e fruizione delle ferie verrà conguagliata a fine anno o al momento della cessazione del rapporto di lavoro se in corso d'anno.

La trasformazione temporanea di un rapporto da part time a full time o da part time a part time con maggior orario contrattuale verrà, di norma, considerata prioritaria rispetto ad assunzioni a termine od orari superiori a quelli dei part time in forza per le stesse qualifiche, mansioni e attività operative di reparto svolte.

11.7.2. VERIFICHE GESTIONALI

Verrà effettuata periodicamente a Punto Vendita, di norma annualmente, la verifica degli orari di fatto (supplementare, straordinario, trasformazioni temporanee part time / full time, CAT) per valutare la possibilità di gestione delle esigenze di flessibilità ricorrenti attraverso l'estensione dell'orario dei part time con l'utilizzo delle varie tipologie ovvero con adeguamenti di organico.

11.7.3. ADEGUAMENTO ORARIO AD ALTRE ESIGENZE DI LAVORO

Al fine di consentire ai lavoratori con contratti a tempo parziale con fasce orarie (PTO) eventualmente non definite, di cogliere ulteriori opportunità di lavoro, si conviene che l'articolazione degli orari dei lavoratori che dimostrino l'esistenza di tali opportunità debba mettere in grado gli stessi di effettuare gli orari previsti dall'altro contratto di lavoro a tempo parziale.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale PTV, ferme restando le giornate definite come lavorative dal contratto individuale, l'azienda si impegna ad identificare orari compatibili al fine di cogliere ulteriori opportunità di lavoro previa dimostrazione dell'esistenza di tali opportunità.

11.7.4. ISOLE

Sono fatti salvi gli accordi esistenti in materia di organizzazione dell'orario ad isole negli Ipermercati

Ravenna, 12 gennaio 2013

IPOTESI DI ACCORDO
ACCORDI DI AVVIO PER NUOVE APERTURE

Fermo restando quanto previsto all'art.2 dal CIA vigente, le parti convengono che, per favorire lo sviluppo della cooperativa (nuove aperture ed acquisizioni) in territori che comporterebbero per le strutture di vendita una bassa redditività nonché per consentire il raggiungimento del punto di pareggio nel minor tempo possibile in modo da garantire la creazione di nuovi posti di lavoro e per offrire ai soci e i consumatori una situazione di maggiore convenienza, le parti si incontreranno e potranno concordare accordi a livello territoriale che intervengano sui tempi di raggiungimento degli istituti previsti all'art. 26 del CIA in essere.

Le parti concordano inoltre che le nuove aperture potranno rappresentare l'opportunità di sperimentazione di modelli organizzativi che prevedano l'impiego prevalente di full time e part time 30 ore

RELAZIONI SINDACALI

Le ore di permesso del Comitato Esecutivo che non verranno fruite nell'anno saranno portate in accantonamento all'anno successivo. Tale monte ore sarà gestito in regime di "flessibilità" pluriennale, con cadenze corrispondenti alla durata del ciclo contrattuale di 2° livello: gli eventuali splafonamenti dovranno essere compensati entro il termine del periodo suddetto, oppure, previo accordo fra le parti, riportate sull'anno in cui si svolgono le trattative per il rinnovo di tale contratto.

Le parti si danno atto sull'importanza di condividere un percorso di diffusione del presente accordo in grado di garantire l'autenticità interpretativa e l'omogeneità applicativa. A tal fine convengono di rimandare alla firma del presente accordo la

definizione delle modalità e degli strumenti di comunicazione e formazione interna.

NB: si conviene di superare il primo capoverso del comma 3.6. " fermo restando quanto previsto dal CCNL le organizzazioni sindacali convengono che le assemblee retribuite non siano utilizzate come forma di lotta

SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Il numero degli RLS sarà quello previsto dalla norme di legge.

La cooperativa consegnerà, su richiesta degli RLS, la valutazione dei rischi del punto vendita.

La cooperativa si impegna inoltre, a fronte di infortunio avvenuto nel punto vendita, a darne tempestiva informazione alla RLS se presente, o in mancanza dell'RLS alla RSA/RSU del punto vendita

DIRITTI INDIVIDUALI, PARI OPPORTUNITA' E INTERVENTI DI SOSTEGNO SOCIALE

Le parti, nel garantire non meno delle stesse risorse stanziate negli anni della precedente vigenza contrattuale, convengono sulla necessità di una profonda revisione del cosiddetto "protocollo dello sviluppo di azioni positive" che abbia come finalità quella di individuare degli strumenti che garantiscano opportune risposte ai nuovi bisogni delle/dei lavoratrici/tori. In considerazione della complessità di questo tema e della particolarità del negoziato che dovrebbe svolgersi in concerto tra le tre aree contrattuali si concorda di demandare ad

SALARIO FISSO

Il Premio integrativo aziendale è fissato in € 69. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore (€ 108,38) precedentemente acquisite. Gli importi, riferiti al tempo pieno sono quelli riportati nella tabella che segue.

LIVELLO	IMPORTO EURO (A)	IMPORTO EURO (B)
I	101,17	170,23
II	96,79	146,40
III S	86,25	130,10
III	80,02	125,43
IV S	74,27	112,32
IV	69,00	108,30
V	62,29	99,07
VI	47,92	78,62

Le erogazioni di salario fisso di qualsiasi tipo previste dal presente contratto di secondo livello sostituiscono e comprendono l'eccedenza collettiva di cui all'art.171 del CCNL vigente ovvero il cosiddetto 3° elemento che resta riconosciuto fino al pieno raggiungimento del premio integrativo aziendale previsto per il livello.

Le modalità di acquisizione dell' importo di cui sopra sono indicate nei successivi articoli 19 e 26

Le parti confermano che il raggiungimento dell'importo del PIA fino a 69 euro (colonna A) è stato o sarà ottenuto attraverso il raggiungimento di risultati di produttività e redditività acquisita negli anni e consolidata in importi mensili. Le eventuali agevolazioni fiscali saranno riconosciute secondo le disposizioni ministeriali a fronte di un risultato aziendale positivo nel singolo anno

apposita commissione formata da rappresentanti sindacali delle tre aree contrattuali il compito di avanzare una proposta entro il primo semestre 2013.

Fino alla sottoscrizione di un nuovo protocollo, resta vigente quello in essere.

AZIONI POSITIVE PER LA VERIFICA E IL CONTENIMENTO DI TASSI ANOMALI DI MORBILITA'

Le parti in coerenza con quanto demandato dal CCNL alla contrattazione di secondo livello, art. 146 bis, convengono sull'opportunità di insediare nell'arco della vigenza contrattuale, una apposita commissione con il compito di analizzare la situazione dell'area relativamente alla morbilità. Sarà demandato a tale commissione il compito di analizzare i dati della cooperativa per verificare eventuali tassi anomali nell'area e conseguentemente identificare le modalità per contrastare e ridurre tale fenomeno.

ORARIO SETTIMANALE E DIVISORE ORARIO

Unità produttiva	Orario settimanale	Divisore orario
Neo assunti in tutti i punti vendita	40 ore	168
Sede RA, SPTT, Convenience	38 ore	165
IPMK e SMK	37,30	165
IPMK Pesaro	37	160

SALARIO D'INGRESSO

Si conferma quanto previsto all'art.19.1 e l'ultimo capoverso successivo all'art. 19.3

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Fatto salvo il terz'ultimo ed il quart'ultimo capoverso dell'art. 10.1.2 e l'ultimo periodo del terzo capoverso del 10.1.3 si superano gli art.10.1.1, 10.1.2. e 10.1.4.

Si conferma l'art. 10.2. (salvo l'ultimo capoverso che è superato),l'art. 10.3 e l'art. 10.4

Per quanto concerne l'art. 10.5, per favorire il rispetto delle % di giornate lavorative in domenica e festivi, la durata minima per l'assunzione del part time week end potrà anche essere di durata inferiore a tre settimane.

L'accordo del 27 febbraio 2009, quello del 22 giugno 2010, l'allegato 6 del CIA vigente e l'accordo sul periodo di stacco del 8 ottobre 2012 saranno oggetto di accorpamento e riscrittura in un unico articolo aziendale.

Sono fatti salvi gli accordi

- Accordo di stabilizzazione Area RMA del 27 febbraio 2009
- Verbale di accordo sindacale sull'esercizio del diritto di precedenza per le/i dipendenti che prestano attività con rapporto a tempo determinato
- Allegato 6 del CIA vigente sulle causali per apposizione del termine

Per lavoro stagionale si intende l'attività svolta nel periodo:

- compreso tra il 15 maggio ed il 30 settembre di ogni anno

- periodo natalizio compreso nel periodo dal 1 novembre al 15 gennaio di ogni anno

La casistica di cui sopra rientra nella previsione di cui all'art. 2, co. 28 della Legge 28/06/2012, n. 92 (Riforma del mercato del lavoro)

Le parti convengono che la cooperativa fornirà a livello decentrato le informazioni sull'attivazione di eventuali part time week end con durata inferiore a quella prevista dall'art. 10.5 del vigente CIA

NOTE A VERBALE

Le parti hanno rinnovato il presente contratto integrativo in un difficile contesto economico. Al fine di garantire efficienza, competitività e garanzia occupazionale, la cooperativa ribadisce la necessità di recuperare produttività attraverso il superamento della pausa retribuita. Tenuto conto del contesto, le OO.SS. valuteranno tale possibilità nel prossimo rinnovo contrattuale.

Al pari, la soluzione condivisa sulle maggiorazioni domenicali e festive è conseguente alla crisi dei consumi e agli impatti del decreto liberalizzazioni. Le OO.SS. al fine di restituire salario ai lavoratori, ritengono opportuno recuperare maggiorazioni più alte. Tenuto conto del contesto, la cooperativa valuterà tale possibilità nel prossimo rinnovo contrattuale.

Ravenna, 12 gennaio 2013

VALIDITA' E DURATA

Il presente contratto di 2° livello entrerà in vigore dall'1/1/2013 scadrà il 31/12/2015 ed avrà validità fino al suo rinnovo.

Ravenna, 12 gennaio 2013

COOP ADRIATICA

OO.SS.

RIASSUNZIONE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

ACCORDO SINDACALE AREA ROMAGNA MARCHE ABRUZZO

PREMESSO

che la legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma del mercato del lavoro) all'art. 1, co. 9 lettera h, ha elevato il periodo minimo che deve intercorrere fra due rapporti a termine con il medesimo lavoratore, portandolo a sessanta giorni se la durata dell'ultimo rapporto è stata complessivamente non superiore a sei mesi ed a novanta giorni se superiore a sei mesi;

che la successiva legge 7 agosto 2012, n. 134 (Misure urgenti per la crescita del paese) all'art. 46-bis consente alla contrattazione ad ogni livello la riduzione dei nuovi termini per le casistiche individuate;

che lo stacco come definito nella riforma del mercato del lavoro può comportare la mancata opportunità di occasioni lavorative per il personale che presta la propria attività con rapporto a tempo determinato.

SI CONCORDA

la riduzione del periodo di stacco fra due rapporti a tempo determinato, da sessanta a venti giorni se la durata dell'ultimo rapporto non è superiore a sei mesi e da novanta a trenta giorni se la durata dell'ultimo rapporto è superiore a sei mesi. I predetti termini di stacco sono riferiti ai rapporti a termine attivati in base a tutte le motivazioni di assunzione a tempo determinato definite nel CCNL applicato e nel Contratto di 2° livello area Romagna Marche Abruzzo.

Letto, confermato e sottoscritto
Ravenna 12 gennaio 2013

COOP ADRIATICA S.c.ar.l.

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTUCS-UIL