REPARTO GENERI VARI

punto vendita	posizionamento	livello	ind. In Euro
Fabriano	B	3 S	40,00
Jesi	R	2	80,00
Ravenna Faentina	S	2	100,00
Ravenna Teodora	E	2	130,00
Senigallia			
Ravenna Gallery			
Faenza			
Forli portici			
Santarcangelo			
Civitanova	B	3 S	20,00
Ancona Montagnola	R	2	55,00
Alfonsine	S	2	70,00
Fano	E	2	90,00
Forlì Curiel			
Rimini Celle			
Cervia			
Bellaria Igea			
Rimini Colonnella			
Cesena	B	3	45,00
Ravenna Aquileia	R	2	
Cesenatico	S	2	30,00
San Giov. in Marginano	E	2	65,00
Tolentino			
Ancona Maratta			
Russi			
Faenza Cappuccini			
Montecchio	B	3	20,00
Ancona Palomabara	R	3 S	45,00
Fermo	S	2	
Ancona Vallemiano	E	2	30,00
Rimini Valturio			
Forlì Salinature			
Fano S.Orsola			
San Severino			

REPARTO SALUMI LATTICINI GASTRONOMIA SURGELATI

punto vendita	posizionamento	livello	ind. In Euro
Fabriano	B	3 S	30,00
Jesi	R	2	55,00
Ravenna Faentina	S	2	70,00
Ravenna Teodora	E	2	90,00
Senigallia			
Ravenna Gallery			
Ancona Montagnola			
Faenza			
Forlì Portici			
Santarcangelo			
Civitanova	B	3 S	20,00
Alfonsine	R	2	
Fano	S	2	40,00
Forlì Curiel	E	2	70,00
Bellaria Igea marina			
Rimini Celle			
Cervia			
Rimini Colonnella			
Cesena	B	3	20,00
Ravenna Aquileia	R	3 S	45,00
Cesenatico	S	3 S	70,00
San Giov. in Marignano	E	2	20,00
Tolentino			
Ancona Maratta			
Russi			
Faenza cappuccini			
Montecchio	B	3	
Ancora Palombara	R	3 S	
Fermo	S	3 S	35,00
Ancona Vallemiano	E	3 S	55,00
Rimini Valturio			
Forlì Salinatore			
San Severino			
Fano S. Orsola			

REPARTO CARNI

punto vendita	posizionamento	livello	ind. in Euro
Fabriano			
Jesi			
Ravenna Faentina	B	3 S	30,00
Ravenna Gallery	R	2	55,00
Ravenna Teodora	S	2	70,00
Senigallia	E	2	90,00
Ancona Montagnola			
Civitanova			
Faenza			
Forlì Portici			
Santarcangelo			
Alfonsine	B	3 S	20,00
Fano	R	2	
Forlì Curiel	S	2	40,00
Bellaia Igea	E	2	70,00
Rimini Celle			
Cervia			
Cesena			
Ravenna Aquileia			
Rimini Colonnella			
Cesenatico			
San Giov. In Marignano	B	3 S	
Tolentino	R	3 S	45,00
Ancona Maratta	S	2	
	E	2	30,00
Russi			
Faenza Capuccini			
Montecchio	B	3	20,00
Ancona Palombare	R	3 S	
Fermo	S	3 S	30,00
Ancona Vallemiano	E	3 S	55,00
Rimini Valturio			
Forlì Salinature			
Fano S. Orsola			
San Severino			

REPARTO ORTOFRUTTA

punto vendita	posizionamento	livello	ind. in Euro
Fabriano	B	3 S	20,00
Jesi	R	2	
Ravenna Faentina	S	2	40,00
Ravenna Gallery	E	2	65,00
Senigallia			
Ancona Montagnola			
Ravenna Teodora			
Faenza			
Forlì portici			
Santarcangelo			
Civitanova	B	3	20,00
Fano	R	3 S	45,00
Forlì Curiel	S	2	
Bellaria Igea	E	2	30,00
Rimini Celle			
Rimini Colonnella			
Ancona Maratta			
Alfonsine			
Cervia			
Cesena	B	3	
Ravenna Aquileia	R	3 S	
Cesenatico	S	3 S	30,00
San Giov. In Marignano	E	3 S	55,00
Tolentino			
Ancona Vallemiano			
Russi			
Faenza Cappuccini			
Montecchio	B	4 S	20,00
Ancona Palombare	R	3	
Fermo	S	3 S	
Rimini Valturio	E	3 S	30,00
Forlì Salinatore			
San Severino			
Fano S. Orsola			

REPARTO PESCHERIA

punto vendita	posizionamento	livello	ind.
Fabriano Jesi Ravenna Faentina Ravenna Gallery Ravenna Teodora Senigallia Ancona Montagnola Faenza Forlì Portici Civitanova Alfonsine Fano Forlì Curiel Cervia Cesena	B R S E	3 3 S 3 S 3 S	20,00 30,00 55,00
Santarcangelo Bellaria Igea Rimini Celle Rimini Colonnella Ravenna Aquileia Cesenatico San Giov. In Marignano Tolentino Rimini Valturio Russi	B R S E	4 S 3 3 S 3 S	20,00 30,00

REPARTO PANE E PASTICCERIA

punto vendita	posizionamento	livello	ind. in Euro
Jesi	B	3	
Ravenna Teodora	R	3 S	
	S	3 S	20,00
	E	3 S	40,00

REPARTO NO FOOD

punto vendita	posizionamento	livello	ind. in Euro
Ravenna Teodora Fabriano Jesi Ravenna Faentina	B R S E	3 3 S 3 S 3 S	 20,00 40,00
Faenza Ancona Montagnola	B R S E	4 S 4 S 4 S 4 S	 15,00 25,00 40,00

COORDINATORE AMMINISTRAZIONE

punto vendita	posizionamento	livello	ind. in Euro
Fabriano Jesi Ravenna Faentina Ravenna Teodora Ravenna Gallery Senigallia Ancora Montagnola Santarcangelo Civitanova Alfonsine Cervia	B R S E	4 S 4 S 3 3 S	20,00
Tutti gli altri Smk	B R S E	4 4 S 4 S 4 S	20,00 20,00 40,00

Ai lavoratori inquadrati al 4° livello par. 144 che operano per periodi prolungati (durata complessiva di almeno 4 mesi di effettivo lavoro) nel corso dell'anno negli uffici amministrativi dei SMK verrà riconosciuta dopo un periodo di durata pari a 24 mesi di effettiva prestazione negli uffici di cui sopra una indennità annuale riconosciuta anche a titolo di indennità per eventuali sostituzioni delle assenze del coordinatore. Tale indennità non verrà erogata nei periodi di aspettativa, maternità, malattia, congedi e verrà superata in caso di assegnazione ad altra mansione.
Tale indennità che non sarà incidente su TFR, mensilità aggiuntive e altri istituti contrattuali e di legge sarà di:

- 150 euro lordi annui per coloro che sono assegnati stabilmente;
- 70 euro per coloro che svolgono presso gli uffici almeno 4 mesi di effettiva prestazione annua anche frazionata.

24.6 - TRATTAMENTI PROFESSIONALI COORDINATORI SUPERETTES

I Coordinatori Sptt, in considerazione dei volumi di vendita e delle complessità gestionali, sono inquadrati in livelli e parametri differenziati e possono essere destinatari di superminimi diversi tra loro.

I tre posizionamenti retributivi di cui al punto 24.1 saranno articolati come segue:

		GV		SL		OF		CARNI	
Punto vendita	pos.	Liv.	Ind. €uro	Liv.	Ind. €uro	Liv.	Ind. €uro	Liv.	Ind. €uro
Cervia di Vittorio	B	4°S		4°S	20,00	4°	20,00	3°	20,00
Miramare	R	3°	20,00	3°	20,00	4°S	40,00	3°	40,00
Sant. F.lli Cervi	S	3°	40,00	3°	30,00	3°		3°S	
Rn Marechiese	E	3°	60,00	3°	50,00	3°	20,00	3°S	40,00
Lavezzola									
Viserba									
Massalombarda									
Mezzano									
Lucrezia*	B	4°	20,00	4°S		4°	20,00	3°	
Conselice*	R	4° S	20,00	4°S	20,00	4°S		3°	20,00
Meldola	S	4° S	50,00	4°S	50,00	4°S	30,00	3°	40,00
Fusignano*	E	3°	30,00	3°	25,00	4°S	50,00	3°	60,00
Gambettola									
Marina di Ra*									
Bellaria									
Savarna									

* per il Coordinatore del Reparto Carni di questi punti di vendita si applicheranno i trattamenti relativi alla fascia superiore

24.7 - TRATTAMENTI PER IL PERSONALE SPECIALIZZATO E QUALIFICATO

24.7.1 - Coordinatore Generi Vari Smk

Oltre al Capo Reparto è prevista, in tutti i Supermercati, la figura del Coordinatore di reparto.

Tale figura potrà essere inquadrata al 4° livello par. 155 dopo 12 mesi dall'avviamento al ruolo.

Presupposto per il decorso del periodo di cui sopra è l'avvenuta attribuzione del 4° livello par 144 ed una valutazione positiva delle competenze tecniche e di servizio dimostrate.

24.7.2 - Figure specialistiche Smk/Sptt/Ipmk

I lavoratori inquadrati al 4° livello par. 144 che vengono assegnati allo svolgimento delle mansioni definite dal presente punto, verranno inquadrati al 4° livello par. 155, successivamente a una valutazione positiva delle competenze tecniche e di servizio dimostrate, a seguito di un percorso che avrà, di norma, la durata di 24 mesi dall'inserimento nella mansione con carattere di continuità e dal conseguimento del 4° livello C.C.N.L.
L'attribuzione di tale parametro avverrà in ogni caso successivamente all'assunzione a tempo indeterminato nei reparti che prevedono tale inquadramento con riconoscimento degli eventuali arretrati.
Il conteggio dei mesi per la maturazione di parametri o livelli superiori si intende interrotto solo da prestazioni presso altri reparti per periodi di durata superiore a 30 gg consecutivi

Rientrano tra tali lavoratori i profili appresso indicati:

a) Salumiere Banconiere: 4° livello par. 155
Si intende per tale il lavoratore che ha i requisiti di cui all'art. 42 C.C.N.L., profilo 2 del 4° livello par. 155

b) Figure professionali relative a lavorazioni e produzioni interne: 4° livello par. 155
Si intendono i lavoratori adibiti all'insieme delle operazioni di produzione e lavorazione previste dai reparti di produzioni di pane, pasticceria, gastronomia calda e cucina con requisiti professionali e competenze tecniche assimilabili a quelle del salumiere, banconiere di cui al profilo 2 del 4° livello par. 155. del C.C.N.L.

c) Addetto qualificato banco carni: 4° livello par. 155
Si intendono i lavoratori che abbiano i requisiti di cui all'art. 42 C.C.N.L., 4°livello, parametro 155 profilo 2. Rientrano in questo profilo i lavoratori adibiti, con continuità, al servizio alla clientela nei banchi carne e vendita assistita, fermo restando la possibilità di impiegare, in tale attività, figure di macellai specialisti provetti in relazione alle esigenze organizzative

d) Addetto qualificato banco pescheria: 4° livello par. 155
Si intendono i lavoratori che abbiano i requisiti di cui all'art. 42 C.C.N.L., 4°livello, parametro 155 profilo 2

e) Addetto qualificato no food Smk: 4° livello par. 155
Si intende la figura prevista nei punti vendita in cui l'organizzazione non richieda la presenza del Capo Reparto No Food ma sia presente una gamma di referenze tale da richiedere continuativamente il presidio di almeno un lavoratore a tempo pieno individuato come referente per ordini, gestione commerciale e tenuta del reparto.

24.7.3 - Macellaio specializzato provetto: 3° livello par. 167
L'attribuzione di tale inquadramento sarà subordinata al superamento di un'apposita prova di taglio per i lavoratori già inquadrati al 4° livello par. 144 o 155 C.C.N.L. che vengono assegnati alle mansioni di MACELLAIO e che acquisiscono una specializzazione completa nelle lavorazioni delle carni (toelettatura, disosso, sezionatura e taglio) con relative competenze di utilizzo di tutte le attrezzature e capacità di servizio.

24.8 - SOSTITUZIONI TEMPORANEE DI CAPI REPARTO SMK, COORDINATORI SUPERETTE, AIUTI RESPONSABILI DI REPARTO IPMK COORDINATORI AMMINISTRAZIONE SMK E CAPI UFFICIO SEDE

Ai lavoratori chiamati a sostituire temporaneamente Capi Reparto o Coordinatori Sptt, Aiuti Responsabili di reparto, Coordinatori amministrazione SMK in ruolo e Capi Ufficio/coordinatori di Sede, per un periodo superiore a due settimane, (esclusi periodi di assenza programmata es. ferie, ROL) verrà riconosciuto il seguente trattamento mensile retroattivo al primo giorno rapportato ai giorni di copertura effettiva:

- ✓ Euro 35,00 nel caso di sostituzione di ruoli per i quali è previsto un parametro superiore (posizione R)
- ✓ Euro 50,00 nel caso di sostituzione di ruoli per i quali è previsto un livello contrattuale superiore (posizione R);
- ✓ Euro 90,00 nel caso di sostituzione di ruoli per i quali sono previsti due livelli contrattuali superiori (posizione R);

Tali importi non incideranno sul TFR, sulle mensilità aggiuntive e sugli altri istituti contrattuali e di legge.

Per sostituzioni di durata superiore all'anno potranno essere concordate tra le parti specifiche soluzioni.

Le sostituzioni di cui al presente punto dovranno essere formalizzate all'interessato con l'indicazione della durata presunta della stessa sostituzione e del relativo trattamento.
Per la sostituzione di Responsabile di Reparto Ipermercato da parte di un Aiuto Responsabile di Reparto resta in vigore quanto previsto dall'accordo Q e ID

24.9 - TRATTAMENTI PER FIGURE DI COORDINAMENTO IPERMERCATI

Alle figure indicate dalla tabella del presente punto 24.9, chiamate a ricoprire funzioni di coordinamento di attività e/o di persone, potranno essere riconosciuti i trattamenti sotto riportati in applicazione dei principi e dei criteri di cui all'art. 24.2.

I tempi di riferimento per i percorsi di acquisizione del trattamento BASE saranno quelli indicati alla tabella prevista dal punto 24.4 previa valutazione positiva delle competenze e della professionalità acquisite.

I trattamenti di seguito indicati, migliorativi di quanto previsto dal C.C.N.L., si intendono erogati anche a copertura della sostituzione del diretto Responsabile.

	Trattamento (in Euro)			
Figura professionale	**Base**	**Regime**	**Senior**	**Eccellenza**
Coordinatore amministrazione	3° S	2°	2° + 40,00	2° + 90,00
Coordinatore amministrazione del personale	3° S	2°	2° + 40,00	2° + 90,00
Aiuto Responsabile di reparto (GV, NON FOOD, OF, FLS)	3°	3° + 55,00	3° S	3° S + 30,00
Coordinatore banco gastronomia	4° S + 30,00	3°	3° + 30,00	3° + 65,00
Coordinatore pescheria	4° S + 30,00	3°	3° + 30,00	3° + 65,00
Responsabile produzione pasticceria	3°	3° + 55,00	3° S	3° S + 30,00
Responsabile produzione pane	3°	3° + 55,00	3° S	3° S + 30,00
Responsabile cucina	3°	3° + 55,00	3° S	3° S + 30,00
Aiuto Responsabile di reparto Carni	3° + 30,00	3° S	3° S + 50,00	2°+ 30,00
Manutentore specializzato	4° + 30,00	3°	3° + 30,00	3° + 65,00
Coordinatore Ricevitore merci	4° + 30,00	3°	3° + 30,00	3° + 65,00

Nei reparti GASTRONOMIA, il ruolo di Aiuto Responsabili di Reparto verrà assunto da 2 figure (di norma una per turno).

24.10 - TRATTAMENTI PER PERSONALE SPECIALIZZATO E QUALIFICATO IPMK

24.10.1 I lavoratori inquadrati al 4° livello par. 144 che vengono assegnati allo svolgimento delle mansioni definite dal presente punto 24.10, verranno inquadrati al 4° livello par. 155, successivamente a una valutazione positiva delle competenze tecniche e di servizio dimostrate, a seguito di un percorso che avrà, di norma, la durata di 24 mesi dall'inserimento nella mansione con carattere di continuità e dal conseguimento del 4° livello C.C.N.L..

Rientrano tra tali lavoratori i profili appresso indicati:

a) Addetto Cassa Centrale
Si intendono i lavoratori titolari della posizione cui sono attribuiti compiti e responsabilità di coordinamento operativo – funzionale delle attività e dei lavoratori addetti alla Cassa Centrale.

b) Addetto Prestito Sociale
Si intendono i lavoratori titolari della posizione, cui sono attribuiti compiti e responsabilità di coordinamento operativo – funzionale delle attività e dei lavoratori addetti al Prestito Sociale.

c) Addetto Punto d'ascolto
Si intendono i lavoratori che gestiscono con continuità il presidio delle attività del Punto d'ascolto, garantendone inoltre l'effettuazione delle attività di carattere amministrativo.

d) Addetto Post vendita
Si intendono i lavoratori che prestano la loro attività al servizio post vendita, avendo acquisito competenze tecniche e professionalità tali da garantire assistenza rispetto a, tra l'altro, caratteristiche tecniche dei prodotti venduti, resi, consegne a domicilio, attivazioni telefoniche, con la gestione delle relative pratiche amministrative.

Ai lavoratori, inquadrati al 4° livello par. 144, ai quali viene richiesto di prestare la propria attività per l'intero turno di lavoro al Punto di ascolto, alla Cassa Centrale, Post Vendita e Prestito sociale, ad eccezione dei lavoratori fissi in formazione, verrà riconosciuta un'indennità giornaliera di Euro 2,00.
L'indennità di 2 euro verrà riconosciuta anche a coloro che effettuino attività di coordinamento del bar, ferma restando l'inquadramento al 4° livello par. 144.

e) Addetto Decorazione
Si intendono i lavoratori che, alle dirette dipendenze del Responsabile dell'Unità Organizzativa preposta, sulla base di specifiche competenze professionali acquisite, assicurano l'impostazione, la progettazione, la realizzazione delle attività relative alla decorazione e all'ambientazione dell'Ipmk di appartenenza.

f) Addetto manutenzione
Si intendono i lavoratori che avendo acquisito adeguate competenze professionali svolgono con continuità il presidio delle attività relative alla manutenzione dell'Ipermercato

g) Addetto specializzato alla vendita elettrodomestici, computer, hi fi, telefonia mobile
Si intendono i lavoratori che abbiano maturato competenze e professionalità complete sia nella conoscenza dei prodotti che per la concreta capacità e disponibilità nell'assistere e consigliare i clienti, in modo tale che la loro professionalità e il loro comportamento organizzativo vengano ritenuti determinanti per la buona riuscita della vendita e del servizio.
Si conviene che gli addetti inquadrati al 4° liv. Par. 144 che vengano assegnati temporaneamente e dopo un periodo di durata superiore a 30 gg consecutivi nel reparto vendita assistita elettrodomestici, PC, Hi-fi, telefonia mobile, trascorsi 24 mesi anche frazionati di effettiva prestazione in tale reparto, avranno riconosciuta una indennità giornaliera di Euro 2,00

24.10.2 Agli addetti adibiti alle insieme delle operazioni di ricevimento merci e imputazione bolle negli IPMK con inquadramento al 4° livello par. 144, verrà riconosciuta una indennità giornaliera di euro 2,00 a fronte di effettiva prestazione di tale attività per l'intero turno di lavoro

Gli importi erogati a titolo di indennità giornaliera previsti nel presente articolo 24.10 non incideranno sul TFR, sulle mensilità aggiuntive e sugli altri istituti contrattuali e di legge.

24.11 INDENNITA' DI REPARTO (IR)

Per INDENNITA' di REPARTO, ai fini del presente contratto, si intendono i riconoscimenti istituiti per i lavoratori di specifici reparti organizzativi, rapportati all'impegno professionale richiesto nonché alle specificità del reparto, condizionati allo svolgimento della prestazione all'interno del reparto stesso e riferiti alle prestazioni nel reparto in cui i lavoratori suddetti prestano la propria attività, in modo stabile e continuativo.

Le indennità di cui sopra, in considerazione della loro specifica natura, verranno automaticamente a decadere in caso di destinazione del lavoratore ad un altro reparto, stabilita dall'azienda o richiesta dal lavoratore e accolta dall'azienda, nonché in caso di impossibilità sopravvenuta nella prosecuzione della specifica attività per cui detta indennità è prevista.

Esse verranno erogate per 11 mensilità l'anno, non incideranno sul TFR, sulle mensilità aggiuntive e sugli altri istituti contrattuali e di legge.
Sarà convenzionalmente escluso dall'erogazione il mese di dicembre.

LE INDENNITA' DI REPARTO di cui al presente articolo verranno riconosciute agli addetti dei reparti GASTRONOMIA, PESCHERIA, CUCINA, PRODUZIONE PANE, PRODUZIONE PASTICCERIA e agli addetti qualificati BANCO CARNI nei punti vendita ove esistente il banco assistito degli IPMK, SMK e SPTT

Nella comune volontà di incentivare lo sviluppo professionale e la permanenza nei reparti freschi che richiedono particolari competenze e capacità di servizio, ai quali si attribuisce un ruolo determinante per realizzare migliori prestazioni economico-gestionali e di servizio, le parti concordano di sperimentare specifici profili professionali, meglio precisati all'allegato 9 del presente contratto.

Per il personale addetto stabilmente ai reparti/attività oggetto del presente articolo, che abbia, da almeno 12 mesi il 4° livello par 155 CCNL, si procederà, annualmente, ad una valutazione delle corrispondenza fra la professionalità espressa e il profilo di cui all'allegato 9 del presente contratto entro maggio con decorrenza all'1/1 di ogni anno.
Per l'anno 2007, ferma restando la decorrenza retroattiva al 1/1/07 la valutazione per l'attribuzione degli IR sarà effettuata entro 31/10/07

A fronte della piena corrispondenza delle competenze organizzative e tecniche, nonché delle capacità di servizio espresse con il profilo sopra menzionato, si procederà all'attribuzione di un'indennità di reparto (IR) di Euro 52,00 mensili ai lavoratori a tempo pieno e Euro 38,00 mensili per i lavoratori a tempo parziale, per 11 mensilità secondo quanto previsto dal presente articolo

Le parti concordano sull'obiettivo del raggiungimento, nel corso della vigenza contrattuale, di una quantità di lavoratori con professionalità tale da rientrare fra i destinatari della IR suddetta, pari al 30% sul totale degli addetti a tempo indeterminato, adibiti stabilmente alle mansioni di cui al presente articolo, nell'insieme degli IPMK, SMK, SUPERSTORE, SUPERETTE dell'Area Romagna Marche e Abruzzo, che abbiano conseguito, da almeno 12 mesi, il 4° livello par 155 CCNL.
Dal computo sono esclusi i CAPI REPARTO, i COORDINATORI SPTT, i RESPONSABILI di REPARTO e gli AIUTI RESPONSABILI di REPARTO IPMK, i COORDINATORI di LAVORAZIONI/PRODUZIONE IPMK

Al lavoratori adibiti stabilmente al reparto ORTOFRUTTA, che abbiano conseguito, da almeno 12 mesi, il 4° livello par 144, si procederà, annualmente, ad una valutazione della corrispondenza fra la professionalità espressa ed il profilo di cui all'allegato 9 del presente contratto.
A fronte della piena corrispondenza delle competenze tecniche e organizzative, nonché delle capacità di servizio acquisite ed attivate., con il profilo sopra menzionato, si procederà all'attribuzione di un'Indennità di Reparto (IR) di 30,00 Euro mensili ai lavoratori a tempo pieno e 20,00 Euro mensili ai lavoratori PT per 11 mensilità, secondo quanto previsto dal presente articolo

Le parti concordano sull'obiettivo del raggiungimento, nel corso della vigenza contrattuale, di una quantità di lavoratori con professionalità tale da rientrare fra i destinatari della quota suddetta pari al:

- 30% sul totale degli addetti a tempo indeterminato, fissi in reparto, che abbiano conseguito, da almeno 12 mesi, il 4° livello par 144, nella rete complessiva SUPERMERCATI/SUPERSTORE e SUPERETTE dell'Area Romagna Marche e Abruzzo;

- 30% sul totale degli addetti a tempo indeterminato, fissi in reparto, che abbiano conseguito, da almeno 12 mesi, il 4° livello par 144 CCNL, nell'insieme degli IPERMERCATI dell'Area Romagna Marche e Abruzzo

Dal computo sono esclusi, i Capi Reparto, i Coordinatori nelle SPTT, i Responsabili e gli Aiuti Responsabile di Reparto negli IPMK.

24.12 DECORRENZA DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 24

L'applicazione del presente art. 24 avrà decorrenza dal 01/04/2007, fatto salvo quanto previsto dalla norma applicativa dell'art. 26

Per quanto concerne l'applicazione del presente articolo 24 nei punti di vendita di S.A.RA le parti convengono che:

- si darà luogo al riconoscimento dei posizionamenti al REGIME a far data dal 1/1/08
- entro il 30/6/07 si confronteranno per la gestione del percorso di applicazione del contratto collettivo nazionale della distribuzione cooperativa e in particolare per raccordare la materia degli inquadramenti nel suo complesso

ART. 25 MENSA

Il servizio mensa verrà usufruito mediante buono pasto del valore nominale di Euro 5,95.

Il buono viene riconosciuto in relazione alla presenza lavorativa in orario spezzato, alle esigenze organizzative/amministrative ed agli orari di lavoro particolari della generalità dei lavoratori della sede e delle funzioni amministrative decentrate negli IPMK.

Si concorda che il valore del buono non subirà aggiornamenti fino a concorrenza del valore di legge esente da imposizione fiscale ed assoggettamento contributivo : successivamente all'avvenuto congiungimento dei 2 valori, le Parti si incontreranno per definire i nuovi valori.

I presente articolo supera qualsiasi altro precedente accordo in materia a livello Aziendale.

I trattamenti previsti dal presente accordo si applicano al personale operante nella sede di Ravenna e nelle funzioni amministrative decentrate presso gli Ipermercati, con organizzazione del lavoro e degli orari analoghe a quelle della sede, di norma con orario di lavoro distribuito su 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, nonché nelle funzioni direttive degli Ipermercati.

Ai lavoratori il cui orario di lavoro termini oltre le ore 22,00 per assicurare la chiusura serale degli ipermercati, in considerazione dell'impossibilità di fruire della cena negli orari usuali presso la propria abitazione, sarà fornito un buono ticket restaurant di importo pari a Euro 2,60 per ogni prestazione effettuata su richiesta dell'Azienda, oltre l'ora suddetta.

Restano validi eventuali trattamenti di miglior favore

Il servizio mensa verrà inoltre riconosciuto per le casistiche, con le modalità e con i valori previsti agli artt. 23.4 e 17.8 lettera A) del presente contratto.

ART. 26. APPLICAZIONE ACCORDO SULLO SVILUPPO DEL 5/12/2005

AMBITI DI APPLICAZIONE

L'ambito di applicazione del presente accordo è quello delle strutture di nuova apertura o acquisizione nell'area contrattuale Romagna, Marche Abruzzo.
Esso si applica altresì ai lavoratori di Coop Adriatica e SARA s.r.l. operanti nelle strutture sotto elencate

- Cesano
- Chieti
- San Benedetto del Tronto
- Ascoli
- Rimini
- Punti vendita della società SARA

MODALITA' DI APPLICAZIONE

Quanto previsto dal presente articolo si applicherà alle strutture esistenti con le specifiche decorrenze e modalità fissate per i singoli istituti e comunque in data non antecedente l'1/1/07.
Fermo restando quanto sopra, con riferimento alle tempistiche previste per i singoli istituti nelle strutture già esistenti si terrà comunque conto della data effettiva di apertura / acquisizione della struttura.
Il presente contratto di area si applicherà ai lavoratori di cui sopra all'atto dell'assunzione o del passaggio al CCNL cooperative di consumatori con le specifiche previste dagli istituti previsti ai punti successivi

PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il premio integrativo aziendale di riferimento sarà quello previsto al capitolo salario aziendale per le nuove aperture e acquisizioni.
Le modalità e i tempi di conseguimento da parte della singola struttura saranno articolati come da tabella sotto riportata

Primi 48 mesi	Nessuna erogazione di Premio Integrativo Aziendale
Dal 49° mese	Avvio del progressivo consolidamento dell'eccedenza dei 350 euro del salario variabile (viene mensilizzato l'importo eccedente diviso 16)
Anni successivi	Consolidamento progressivo fino al raggiungimento di €uro 69,00 con assorbimento del 3° elemento al raggiungimento dell'importo di cui sopra

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Dal 73 mese dalla data di apertura o acquisizione, l'importo minimo del PIA per un lavoratore a tempo pieno al quale non si applichi il salario d'ingresso sarà di 6,90 mensili anche qualora il meccanismo di consolidamento abbia prodotto risultati inferiori

SALARIO VARIABILE

Il salario variabile verrà maturato in modo individuale dal 19 esimo mese successivo a quello dell'assunzione così come previsto dalle norme sul salario d'ingresso di cui all'art 19

PERMESSI RETRIBUITI (ROL)

I ROL di cui all'art. 15 verranno riconosciuti dal 49 esimo mese successivo a quello di apertura / acquisizione

RIDUZIONE DI ORARIO

La riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 38 ore previste dal CCNL a 37,50 nelle strutture ove previsto senza assorbimento dei permessi previsti dal CCNL stesso verrà applicata dal 49 esimo mese successivo a quello di apertura / acquisizione. Resta inteso che verrà mantenuto il divisore convenzionale 165.

Il riconoscimento dei permessi retribuiti e la riduzione orario come sopra previsti potrà essere anticipato a decorrere dall'anno successivo a 2 esercizi consecutivi con redditività positiva

PAUSE

Le pause giornaliere di cui all'art 16 si applicheranno a far data dal 61esimo mese successivo a quello di apertura / acquisizione.
Il riconoscimento della pausa retribuita come sopra previsto potrà essere anticipato a decorrere dall'anno successivo a 2 esercizi consecutivi con redditività positiva e comunque non prima del 49esimo mese

MAGGIORAZIONI FESTIVE

Il trattamento per il lavoro festivo e domenicale è quello previsto dagli artt. 122 e 123 del vigente CCNL (maggiorazione del 35%).
Si prevede inoltre il riconoscimento graduale di una ulteriore quota retributiva oraria legata al risultato di MOT(media del margine operativo totale conseguito negli ultimi tre esercizi chiusi prima dell'anno di applicazione) di ogni singolo IPMK, e dell'insieme dei SMK SARA e nuovi SMK/SPTT dell'area, a far data dal 49 esimo mese successivo all'apertura o acquisizione determinata come da tabelle allegate:

MARGINE OPERATIVO TOTALE*	Euro maggiorazioni festive PERIODO NATALIZIO E INVENTARIO IN GIORNO FESTIVO
Inf. 1,50	CCNL
1,50 – 3,00	1,50
3,01 – 5,00	2,00
5,01 – 6,50	2,50
6,50 – 8,50	4,00
Oltre 8,50	6,00

MARGINE OPERATIVO TOTALE*	Euro maggiorazioni festive ALTRE FESTIVITA' / DOMENICHE		
	Fino a 8	**Da 9 a 12**	**Oltre 12**
Inf. 1,50	CCNL	CCNL	CCNL
1,50 – 3,00	1,00	1,50	2,00
3,01 – 5,00	1,50	2,00	2,50
5,01 – 6,50	2,00	2,50	3,50
6,50 – 8,50	2,50	3,50	4,50
Oltre 8,50	3,61	4,39	5,16

* Con il termine MOT si intende la voce del conto economica definita MARGINE OPERATIVA TOTALE (margine merci detratti il costo del lavoro, i costi diretti e gli affitti e gli ammortamenti)

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Dal 73° mese dalla data di apertura o acquisizione l'importo minimo della maggiorazione festiva per un lavoratore sarà pari al 30% degli importi previsti anche qualora il meccanismo di consolidamento abbia prodotto risultati inferiori.

NORME APPLICATIVE DELL'ART. 26

In considerazione al fatto che i risultati aziendali definitivi sono noti nel mese di maggio gli importi e gli istituti legati ai dati di cui sopra, ogni anno avranno decorrenza dal 1 luglio ad esclusione del Premio Integrativo Aziendale la cui decorrenza maturerà dal 1/1 di ogni anno per il personale in forza al 1/7.

L'applicazione a regime della materia degli inquadramenti per gli Ipermercati di San Benedetto, Ascoli e Chieti decorrerà a far data dal 1/4/07 fermo restando il confronto decentrato.

Ai fini del riconoscimento degli istituti legati al raggiungimento di risultati di redditività per i punti vendita di S.A.RA si considererà per tutti i negozi il risultato derivante dalla media di tutti i punti vendita della società appartenenti all'area contrattuale.

Ai lavoratori provenienti da strutture preesistenti o dalle singole strutture di nuova apertura o acquisizione nell'area contrattuale RMA verranno applicati i trattamenti normativi ed economici acquisiti o acquisibili dalle strutture di provenienza, qualora gli stessi siano di miglior favore.

ART. 27 VALIDITA' E DURATA

Il presente contratto di 2° livello entrerà in vigore dal 01/04/2007.

Tale approvazione costituirà condizione di validità di quanto pattuito nel presente contratto.

Si intendono superati eventuali trattamenti definiti in accordi di singoli Punti Vendita e non espressamente richiamati nel presente contratto.

Per i dipendenti ai quali si applica il contratto del terziario, la decorrenza del presente accordo è 01/07/07

Sono fatte salve decorrenze diverse esplicitamente previste ai paragrafi precedenti del presente articolo, per singoli istituti.

Il presente contratto scadrà il 31 dicembre 2009 ed avrà validità fino al suo rinnovo. Lo stessa potrà essere modificata in relazione all'obiettivo di unificare la scadenza di tutti gli accordi di area così come previsto dall'accordo del 5/12/2005.

OO.SS

COOP. ADRIATICA

A.C.C.D.A

A.N.C.C.

ALLEGATO 1

Punti vendita S.A.RA AREA ROMAGNA MARCHE E ABRUZZO

1) Rimini Colonnella
2) Bellaria
3) Faenza
4) Fano
5) Fermo
6) Montecchio
7) Russi
8) San Severino
9) Ancona
10) Cervia
11) Meldola
12) Rimini Miramare
13) Rimini Marecchiese
14) Santarcangelo
15) Viserba

ALLEGATO 2

IPOTESI DI ACCORDO SULLO SVILUPPO E SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI DEL GRUPPO COOP ADRIATICA

In data 5 dicembre 2005 si sono incontrate

Coop Adriatica rappresentata da Tiziana Primori, Nicoletta Bencivenni, Michele Morandini assistiti da Giuseppe Baraldi, in rappresentanza dell' ACCDA e da Franco Barsali, in rappresentanza dell' ANCC ,

le Segreterie Nazionali : Filcams CGIL rappresentata dal Sig. Luigi Coppini; Fisascat CISL rappresentata dal Sig. Mario Piovesan; Uiltucs UIL rappresentata dal sig. Gianni Rodilosso,

al fine di sviluppare il confronto in merito al PIANO DI SVILUPPO DI COOP ADRIATICA e a quanto stabilito dal PROTOCOLLO SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI del 28/6/2000.

Nell' ampia e approfondita discussione sui temi oggetto del confronto fra le parti è emersa una comune valutazione di preoccupazione per lo scenario esterno caratterizzato da:

- una situazione economica di stagnazione dalla quale, almeno per il nostro paese, non si intravedono elementi di miglioramento sostanziale
- una riduzione dei consumi, già evidenziatasi nel corso del 2004, che si presenta con caratteristiche strutturali e di lungo periodo
- un crescente clima di incertezza e di sfiducia che, unito ad un reale decremento del potere d' acquisto di ampi strati della popolazione, rende questa crisi della domanda difficilmente modificabile con l' utilizzo delle sole politiche commerciali
- un mercato della grande distribuzione caratterizzato da una sempre maggiore presenza della concorrenza in particolare di carattere internazionale, con esigenze di investimenti sempre maggiori per mantenere le quote di mercato
- una progressiva riduzione di redditività per le aziende derivante, oltre che da quanto sopra, dall'aumento dei prezzi dell'energia e dei servizi che incidono pesantemente sui costi generali e di struttura

Pur in presenza di questo quadro di grande difficoltà, COOP ADRIATICA CON IL PRESENTE ACCORDO intende:

- perseguire importanti obiettivi di sviluppo che comportino l'apertura di ulteriori punti vendita e la creazione di un numero significativo di nuovi posti di lavoro, distribuiti nelle tre aree (circa 1.000)

- operare con tutte le leve a disposizione per mantenere ed ampliare le quote di mercato nei territori di insediamento ed estendere la presenza di Coop su tutto il territorio nazionale

- perseguire l'obiettivo di ridurre il differenziale di costi rispetto alla concorrenza nei singoli territori ove opera la cooperativa, anche attraverso interventi di razionalizzazione dei modelli organizzativi , di riduzione dei costi di struttura e dell' incidenza del costo del lavoro sulle vendite

- operare, d'intesa con le OO.SS, al fine di consolidare l'occupazione esistente in termini quantitativi e qualitativi

- perseguire con forza la sua missione di salvaguardare il potere d' acquisto delle famiglie attraverso le politiche di prezzo e promozionali unite a quelle di qualità, sicurezza e solidarietà a vantaggio dei soci e dei consumatori

- sviluppare il confronto con le OO.SS, a partire da quanto previsto dal presente accordo, per ricercare soluzioni condivise che concorrano a realizzare gli obiettivi di cui sopra

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

1. RIDENIFIZIONE DEGLI AMBITI TERRITORIALI PER LA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO NEL GRUPPO COOP ADRIATICA

Ad integrazione e parziale modifica dell'art. 1 del Protocollo 28/6/2000 si conferma il modello contrattuale per Area / Territorio con la seguente nuova articolazione:

AREA VENETO
AREA EMILIA
AREA ROMAGNA MARCHE ABRUZZO

I contratti in scadenza saranno rinnovati in base agli assetti contrattuali di cui sopra con l'obiettivo di unificarne le scadenze contrattuali

2. ACQUISIZIONE TRATTAMENTI CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO DI AREA

Le parti convengono che ai lavoratori operanti negli ipermercati di San Benedetto, Ascoli e Chieti così come ai lavoratori che verranno assunti in strutture di nuova apertura nell'ambito della realizzazione del piano di sviluppo vengano riconosciuti i trattamenti economici e normativi previsti nelle contrattazioni di 2° livello dell'area/territorio di rispettiva appartenenza.

Tali trattamenti saranno acquisiti progressivamente con la gradualità temporale che verrà definita nell'ambito dei rinnovi dei contratti di 2° livello, anche in relazione agli andamenti economici gestionali ovvero di una redditività positiva delle singole strutture, considerando comunque , più complessivamente, l'andamento del territorio in cui sono collocate.

In tale ambito le parti valuteranno se le modalità di applicazione contrattuale ai lavoratori assunti nelle strutture di nuova apertura potranno essere estese ai lavoratori assunti in occasione di ristrutturazioni di rilevante entità.

I lavoratori operanti negli IPMK di San Benedetto, Ascoli e Chieti acquisiranno progressivamente i trattamenti del contratto di secondo livello Area Romagna Marche in fase di rinnovo, anche in relazione alle condizioni di redditività positiva conseguita dalle singole strutture, tenendo conto delle loro specificita' riferite ai tempi di apertura essendo le stesse preesistenti.

3. PERCORSO DI ARMONIZZAZIONE DEI DIRITTI E DELLE NORMATIVE COMUNI

Con riferimento a quanto previsto dall'art.2 del Protocollo del 28/6/00, le parti si impegnano a proseguire il confronto a livello nazionale con l'obiettivo di pervenire entro il primo semestre 2006 ad una armonizzazione, valida per tutte le aree contrattuali, dei seguenti istituti contrattuali :

DIRITTI DI INFORMAZIONE
PARTECIPAZIONE
DIRITTI SINDACALI (territoriali, regionali e nazionali)
APPLICAZIONE D.L.626 E SICUREZZA SUL LAVORO
FORMAZIONE
MOBILITA' E TRASFERTE
TRATTAMENTI QUADRI E IMPIEGATI
PARI OPPORTUNITA', TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA
e quanto previsto dai PROTOCOLLI DELLA SOLIDARIETA' già sottoscritti nelle singole aree

Le parti riconoscono che il percorso di cui al presente accordo può costituire un primo passo verso la realizzazione progressiva dell'armonizzazione contrattuale.

Infine le parti, con la sottoscrizione del presente accordo, esprimono la comune volontà di consolidare e migliorare il livello delle relazioni sindacali del GRUPPO COOP ADRIATICA istituendo incontri periodici a cadenza annuale con le segreterie nazionali delle OO. SS firmatarie.

Letto, confermato, sottoscritto

COOP ADRIATICA

ANCC

ACCDA

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTUCS-UIL

ALLEGATO 3

ACCORDO DI AVVIO PER L'IPERMERCATO COOP ADRIATICA DI RIMINI

Il giorno 11 del mese di novembre 2005 a Rimini presso la sede sindacale di via Caduti di Marzabotto, 3 si sono incontrati COOP ADRIATICA rappresentata dai sigg. Berdondini, Morandini e Zecchini e le SEGRETERIE TERRITORIALI DI CATEGORIA DI RIMINI rappresentate dai sigg. Bizzocchi e Pulazzi per la FISASCAT CISL , dai sigg. Battaglia e Rossi per la FILCAMS CGIL e dalla sig.ra Massari per la UILTUCS UIL

PREMESSA

La delegazione della Cooperativa ha evidenziato numerose criticità rispetto al contesto territoriale in cui l'Ipermercato di Rimini si collocherà, ed in particolare:

- La crisi dei consumi che si presenta come una caratteristica generalizzata e di lungo periodo
- L' erosione della redditività derivante dagli aumenti dei costi e dall' esigenza di contribuire alla salvaguardia del potere d'acquisto delle famiglie attraverso una costante azione di contenimento dei prezzi ed una forte politica promozionale
- La forte presenza, nel territorio riminese, della concorrenza italiana ed internazionale

In relazione a quanto sopra la Cooperativa ha posto alle OO.SS l' esigenza che la fase di avvio e sviluppo dell' ipermercato debba avvenire in condizioni complessive di allineamento rispetto alla concorrenza.

Le OO.SS , prendendo atto delle argomentazioni proposte dall'azienda , evidenziano da parte loro la preoccupante situazione di crisi occupazionale che investe attualmente il territorio di Rimini.

Le parti, con il presente accordo d'avvio, intendono sostenere l'investimento citato in premessa al fine di favorirne il successo nell'interesse sia dei lavoratori che della cooperativa e soprattutto intendono dare una immediata risposta alle esigenze occupazionali del territorio. Per tale motivo Coop Adriatica si impegna a mantenere gli impegni assunti al tavolo Provinciale relativamente all'occupazione, formulando le proposte di lavoro in modo tale da offrire una effettiva opportunità di lavoro nei termini previsti dalla normativa dell' Istituto della Mobilità e/o della CIG, o eventuali altre situazioni di crisi.

Dopo ampia ed approfondita discussione, le parti concordano quanto segue:

1) APPLICAZIONE DEL CCNL DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Ai lavoratori assunti con qualsiasi tipo di contratto verranno applicate le condizioni economico normative e gli altri trattamenti previsti dal CCNL della distribuzione cooperativa fatte salve le deroghe di seguito riportate.

2) DURATA

Il presente accordo scadrà il 31 dicembre 2009.

3) APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO ROMAGNA-MARCHE

Dal 1° gennaio 2010 verranno applicati gli istituti del contratto di secondo livello Romagna-Marche in quel momento in vigore secondo le modalità in esso stabilite.

4) TRATTAMENTI PER I LAVORATORI COOP ADRIATICA E SAGECO

I lavoratori provenienti da altri punti vendita Coop Adriatica e Sageco, sia essi a tempo indeterminato che a tempo determinato in essere o che abbiano in passato prestato attività lavorativa alle dipendenze di COOP Adriatica e Sageco e che abbiano raggiunto almeno 276 giornate di effettivo lavoro nei trascorsi rapporti di lavoro a tempo determinato, manterranno l'anzianità ed i trattamenti economici e normativi complessivamente acquisiti scaturenti dall'applicazione del Contratto di 2° livello Area Romagna Marche che continuerà ad essere agli stessi applicato senza soluzione di continuità.
Inoltre, agli stessi sarà applicato l'orario lavorativo effettivo settimanale di 38 ore e relativo riconoscimento di permessi retribuiti di 52 ore su base annua riferiti ai lavoratori full-time, fatto salvo quanto previsto per le pause al successivo punto 5).

5) CONDIZIONI ORGANIZZATIVE

Rispetto a quanto previsto dal CCNL della distribuzione cooperativa si concordano le seguenti integrazioni:

- orario ordinario effettivo per i full-time di 38 ore settimanali
- riconoscimento di un periodo di pausa aggiuntiva non retribuito di durata pari a 15 minuti per ogni giornata di lavoro
- i lavoratori di cui al punto 4), adotteranno il regime della pausa non retribuita e la spettanza giornaliera di quanto oggi acquisito a questo titolo, verrà trasformata in un monte speciale permessi retribuiti riferito alle giornate di effettiva presenza. Tale monte ore di permessi retribuiti saranno goduti dai lavoratori secondo le proprie esigenze, anche in modo continuativo, entro 6 mesi dalla scadenza dell'anno di maturazione. L'azienda concederà la fruizione dei predetti permessi salvo motivato diniego per ragioni tecnico organizzative. Il mancato godimento entro la data del 30 giugno successivo all'anno di maturazione darà luogo al loro pagamento.
- utilizzo oltre i limiti previsti dal CCNL di contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato
- utilizzo di contratti di apprendistato, con orario minimo settimanale di 22 ore, con formazione di 120 ore e percentuale di conferma ai sensi del CCNL pari al 85%
- attivazioni di part-time con orario minimo settimanale di 20 ore. Alla data del 30 giugno 2006 verrà inserita una percentuale massima di utilizzo di tale tipologia

Le parti convengono sull'importanza della formazione del personale ai vari livelli, per conseguire obiettivi di piena padronanza dei contenuti del lavoro e del ruolo nonché per lo sviluppo delle competenze individuali e di gruppo. La formazione del personale e le assemblee sindacali avverranno di norma in orario di lavoro così come previsto dal CCNL di settore e dalle normative vigenti. In caso che la formazione e le assemblee sindacali siano eccezionalmente tenute fuori dall'orario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie, ad esclusione delle 120 ore di formazione previste per gli apprendisti che si terranno in orario di lavoro.

11) DIRITTI SINDACALI E DI INFORMAZIONE

Si conviene che verrà applicato il titolo IV del CCNL della distribuzione cooperativa attualmente in vigore, inoltre le materie oggetto di informazione e confronto su richiesta di una delle parti e, di norma, con cadenza annuale, saranno le seguenti :
-andamento e situazione competitiva dell'ipermercato
-investimenti e ristrutturazioni
-attuazione dei programmi di formazione professionale
-orari commerciali
-struttura organici
-organizzazione del lavoro e struttura degli orari
-lavoro straordinario e supplementare
-ferie
-inquadramenti
-sicurezza e ambiente di lavoro
-obiettivi e programmi di miglioramento
-sperimentazione modelli organizzativi
-obiettivi gestionali del salario variabile

L'azienda predisporrà spazi appositi ad uso bacheca sindacale.

Inoltre, le parti convengono di confrontarsi entro il 30 giugno 2006 sulle seguenti materie:

-organizzazione del lavoro
-occupazione quali-quantitativa
-articolazione dell'orario
-flessibilità organizzative

Letto, approvato e sottoscritto in data 11 novembre 2005

COOP ADRIATICA

OO.SS

FILCAMS CGIL Rimini

FISASCAT CISL Rimini

UILTuCS UIL Rimini

concordata con le OO SS nel confronto previsto al punto 11) in materia di organizzazione del lavoro ed articolazione dell'orario.

- gli orari spezzati potranno avere la frequenza settimanale appresso indicata:

  per i full-time massimo 3 spezzati settimanali
  per i pt fino a 22 ore settimanali massimo 1 spezzato settimanale
  per i pt superiore a 22 ore settimanali massimo 2 spezzati settimanali

- la durata giornaliera dell'orario normale di lavoro in spezzato sarà, di norma, contenuta in 8 ore ed eccezionalmente in 9 ore; quella minima in 6 ore

- la frazione minima di articolazione dello spezzato sarà, di norma, di 3 ore

- la prestazione minima giornaliera, non potrà, di norma essere inferiore a 3 ore; quella massima senza spezzato (continuata) non potrà superare le 7 ore

- il nastro orario nell'ambito del quale contenere la prestazione lavorativa sarà, di norma, di 13 ore

6) APPLICAZIONE PERCENTUALE CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Fermo restando quanto previsto al punto 5) del presente accordo, le parti concordano un limite massimo di utilizzo, a partire dal 30 giugno 2006, dei contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato del 40% complessivo calcolato sull'insieme dell'organico dei lavoratori a tempo indeterminato e degli apprendisti.

7) SALARIO VARIABILE

Per i lavoratori non provenienti da Coop Adriatica e da Sageco, il salario variabile previsto per l'ipermercato di Rimini maturerà nella misura del 50% dal 1° gennaio 2007 e nella misura del 100% dal 1° luglio 2007.

8) PROTOCOLLO DI SOLIDARIETA'

Le parti convengono di dare piena applicazione a decorrere dal 1/01/06 del PROTOCOLLO DI SOLIDARIETA' già in essere nell'area contrattuale Romagna Marche.

9) ORGANIZZAZIONE A ISOLE

Le parti convengono sulla possibilità di richiedere al personale della barriera casse di aderire all'organizzazione "A ISOLE" degli orari.

10) FORMAZIONE ed ASSEMBLEE

ALLEGATO 4

PROTOCOLLO PER LO SVILUPPO DI AZIONI POSITIVE

nel campo delle pari opportunità, della solidarietà e della conciliazione tempi di lavoro e di vita

Allegato e parte integrante del Contratto di 2° livello

Coop Adriatica Area Romagna Marche Abruzzo

PREMESSA

Si conferma che la materia oggetto del presente allegato farà parte integrante del percorso di armonizzazione dei diritti e delle normative comuni di cui all'art. 3 dell'accordo 5/12/2005

Obiettivi del protocollo

Con la sottoscrizione del presente protocollo, Coop Adriatica, le OOSS e le RSU dell'area Romagna Marche e Abruzzo **intendono porsi 3 obiettivi principali:**

- Esprimere una **posizione distintiva** rispetto alle tendenze che prefigurano un modello di società poco sensibile alla tutela dei diritti e alle esigenze della persona

- Inserirsi con **iniziative originali**, rivolte in specifico ai lavoratori dipendenti, nel filone generale della socialità e della solidarietà, di cui Coop Adriatica e le OO.SS sono protagonisti nei rispettivi campi di intervento.

- Prefigurare un **quadro di riferimento unico**, per applicare compiutamente, sviluppandoli, i diritti previsti dalla legislazione sociale degli ultimi anni (in particolare le leggi 53/00 e 68/99) e quanto già concordato a livello di contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Per meglio rispondere a questi obiettivi le parti hanno inteso dotarsi di uno strumento, al tempo stesso di più ampio respiro e più flessibile rispetto ad un articolato contrattuale.

Il Protocollo per lo sviluppo di **azioni positive nel campo delle pari opportunità, della solidarietà e della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita** contiene infatti norme programmatiche e di indirizzo ed altre più strettamente contrattuali, aggregate dal filo conduttore delle comuni valutazioni contenute nella individuazione degli obiettivi del Protocollo stesso.

Il protocollo si articola nella previsione di **sei aree di azione positiva e quattro strumenti** per l'attuazione dei contenuti

Aree d'azione positiva

1) *diritto allo studio, formazione permanente e promozione culturale*
2) *conciliazione dei tempi di lavoro e di vita*
3) *tutela e sostegno della maternità, della paternità, degli impegni di cura personale e familiare e delle situazioni di grave difficoltà*
4) *inserimento disabili e portatori di situazione di disagio sociale*
5) *promozione della parità, lotta alle discriminazioni e ai comportamenti lesivi della dignità della persona*
6) *sostegno ad attività di volontariato sociale*

Strumenti di attuazione

7) *delegato sociale*
8) *comitato misto paritetico per la gestione degli interventi di sostegno economico*

9) *comitato misto paritetico per l'attuazione e lo sviluppo del protocollo*

10) *fondo di solidarietà*

NORME GENERALI

Tutti gli interventi di sostegno di cui al presente protocollo sono strettamente correlati alle finalità in esso previste.

Un utilizzo da parte dei fruitori non corrispondente alle motivazioni per cui tali interventi siano stati richiesti e/o disposti, li faranno automaticamente decadere.

Permessi, congedi, aspettative ed altre agevolazioni sugli orari di lavoro non potranno essere utilizzati in ogni caso per lo svolgimento di attività lavorative.
Nel caso di non rispetto di quanto sopra, oltre alla revoca dell'intervento, si procederà a termini di legge, di contratto e di regolamento interno.

Gli interventi di cui al presente protocollo debbono essere compatibili con le norme di legge ovvero con la tipologia di rapporto (es. durata del contratto a tempo determinato). Nel caso di anticipi sul TFR dovranno tener conto della regolamentazione PREVICOOPER .

Ai fini degli interventi di cui al presente protocollo, la settimana lavorativa coincide con l'orario contrattuale individuale (es. 1 settimana = 6 gg per il FT, 3 / 4 gg per il PTVS, 1 g per PTWE)

Gli interventi di cui al presente protocollo sono estesi a tutti i lavoratori dipendenti di Coop Adriatica o società da essa controllate cui si applichi il contratto di 2° livello Area Romagna Merche e Abruzzo I tetti contenuti nel presente protocollo si intendono complessivi per tutti i lavoratori delle società cui viene applicato il contratto di cui sopra.

ART. 1 – Diritto allo studio, formazione permanente e promozione culturale

In attesa di una più puntuale definizione degli istituti di cui al presente articolo e di una loro armonizzazione con quanto previsto in materia dalla L, 53/00 nell'ambito del rinnovo del CCNL, si conviene sulle seguenti integrazioni nelle modalità di fruizione dei permessi per studio previsti dagli artt. 132 e 133 del CNL 1/01/99.

1.1. PERMESSI PER CORSI REGOLARI DI STUDIO

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di cui al citato Art. 132, finalizzati al conseguimento del primo titolo di studio (istruzione primaria, secondaria, universitaria e qualificazione professionale) potranno, a loro scelta, utilizzare in alternativa i permessi di cui alle lettere A) o B):

A)

- PERMESSI RETRIBUITI per tutte le giornate in cui debbono effettuare prove d'esame e due giorni precedenti le prove stesse,

  Il caso in cui l'esame sia costituito da un ciclo di prove a giornate consecutive (es. maturità, scritto e orale) i due giorni di permesso saranno quelli lavorativi antecedenti l'inizio del ciclo stesso.

  Il massimo di 5 esami l'anno di cui al citato Art. 132, si intende riferito a singoli esami (es. universitari) o a cicli di prove a giornate consecutive o ad esami in cui sia prevista una prova orale ed una scritta.

- PERMESSI non RETRIBUITI per un massimo di 120 ore l'anno il cui uso verrà programmato trimestralmente pro – quota, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

  Le ore di permesso non retribuito potranno essere recuperate dal lavoratore interessato secondo un piano da concordate con il suo diretto responsabile, senza che ciò costituisca prestazione di lavoro straordinario o supplementare e, quindi, senza alcuna maggiorazione a tali titoli.

B)

Permessi retribuiti per un massimo pari alla durata del corso ed, in ogni caso, non superiore a 150 ore per ogni anno solare.

I lavoratori studenti ai sensi del presente articolo, a richiesta degli stessi, saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami e/o verranno esonerati dal prestare lavoro supplementare, straordinario, festivo e domenicale.

Le modalità per la fruizione dei permessi di cui sopra sono le seguenti:

- nel caso delle 2 giornate precedenti gli esami, come sopra specificato, comunicazione all'azienda di norma almeno 30 gg prima della fruizione;
- nel caso degli altri permessi, comunicazione all'azienda del programma di utilizzo su base annuale (1/01 – 31/12) frazionato in non più di 3 periodi, almeno 60 giorni prima dell'inizio dell'utilizzo di ogni periodo;
- i permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili, nel corso dell'anno solare, con altri permessi per studio previsti dagli Artt. 132 e 133 del CCNL vigente;
- le altre compatibilità organizzative per la fruizione sono quelle previste dal CCNL.

I richiedenti dovranno presentare:

- Gli attestati di iscrizione ai corsi saranno presentati almeno 7 giorni prima dell'inizio dei corsi stessi e gli attestati di frequenza agli stessi (singole giornate ed ore di corso) dovranno essere presentati entro il 7° giorno del mese successivo.
- Gli attestati di esame sostenuti dovranno essere presentati entro 7 giorni dall'esame stesso o dal termine del ciclo di giornate consecutive di esami.

1.2 CONGEDI PER LA FORMAZIONE (EX ART. 5 L.53/00)

Ai lavoratori studenti ai sensi del precedente punto 1 verrà concesso, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 11 mesi, frazionabile in periodi non inferiori ai tre mesi e fruibile in non più di tre anni, alle seguenti condizioni:

- essere in forza a tempo indeterminato;
- avere 5 anni di anzianità di servizio aziendale alla data della richiesta, compresi i periodi prestati con rapporto a termine;
- preavviso di almeno 30 gg

L'accoglimento delle richieste potrà riguardare complessivamente nel corso dell'anno un massimo di congedi contemporanei pari al 1% dell'organico in forza all'1/1 di ogni anno nell'Area Romagna Marche e Abruzzo
Nel caso di comprovate esigenze organizzative aziendali, la richiesta di cui sopra potrà essere temporaneamente non accolta o differita.

Nel periodo di congedo, su richiesta dell'interessato, limitatamente alla copertura delle spese di formazione documentate e della mancata retribuzione, l'azienda concederà un anticipo sul TFR fino al 70% dell'importo disponibile, anche se il lavoratore ne avesse già usufruito.

Sarà cura del lavoratore documentare all'azienda l'iscrizione al corso e le relative frequenze secondo quanto previsto al punto 1.

Altre ipotesi di utilizzo dei congedi per la formazione ai sensi della L. 53/00 verranno gestite sulla base di quanto previsto dalla legge stessa e dal CCNL in fase di rinnovo.

1.3 DIRITTO ALLO STUDIO EX ART. 133 CCNL

Rientrano nell'ambito di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 133 CCNL vigente, limitatamente ad un monte ore annuo complessivo di 900 ore e di 150 individuali, corsi di studio organizzati e gestiti anche da:

- enti pubblici territoriali (regione, provincia, comuni) o da loro istituti anche in collaborazione con la cooperativa;
- enti o istituti di formazione, con il concorso di finanziamenti pubblici;
- enti o istituti di formazione delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL;
- dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

ART. 2 Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita

Le parti concordano che, per realizzare miglioramenti di entità rilevante su questi aspetti, è necessario il pieno coinvolgimento degli Enti Locali e di tutti gli enti erogatori di servizi sul territorio.

La programmazione urbanistica degli insediamenti industriali e abitativi, della rete delle infrastrutture, con particolare riferimento ai trasporti deve essere la base di città e territori più vivibili.

Fermo restando questo presupposto, la Cooperativa, le OO.SS e le RSU svilupperanno un'iniziativa congiunta verso gli Enti Locali interessati, con l'obiettivo di integrare le azioni positive gestite internamente all'azienda con altre che, si rivolgano agli Enti suddetti (Comuni, Province, Regione) e agli altri Enti interessati.

Nell'ambito di questo filone vengono individuate come prioritarie le seguenti **azioni positive:**

a. **estensione del Progetto "ORGANIZZAZIONE A ISOLE"** nell'area casse/servizi degli Ipermercati dell'area contrattuale, nell'ambito di un percorso condiviso con le OO.SS e i lavoratori interessati.

b. **Individuazione di modalità organizzative** volte a favorire la presenza delle lavoratrici con figli nelle giornate di inserimento all' asilo nido.

ART. 3 Tutela e sostegno della maternità, impegni di cura, situazioni di grave difficoltà personale e familiare

A partire da una comune valutazione positiva sulla legge 53/00, le parti concordano di definire una disciplina unitaria sui temi dei congedi, delle aspettative, dei permessi e di altre esigenze dei lavoratori dipendenti per l'assistenza e la cura di familiari, armonizzando e integrando quanto in proposito previsto dalle norme di legge, dal CCNL e dalla precedente contrattazione collettiva aziendale.

Si evidenziano di seguito le azioni positive concordate sulla materia:

3.1. Interventi a sostegno della maternità e dell'assistenza ai figli

3.1.1. Aspettativa aggiuntiva non retribuita per assistenza ai figli fino ad 8 anni

Fermo restando quanto stabilito dalle norme di legge in materia di congedo per maternità/paternità (ex astensione obbligatoria) e congedo parentale (ex astensione facoltativa), adozione ed affido, l'azienda riconoscerà a richiesta del genitore, una aspettativa aggiuntiva non retribuita della durata massima di 18 mesi.

I 18 mesi di aspettativa aggiuntiva non retribuita saranno fruiti con le seguenti modalità:

- presentazione della richiesta con anticipo di 45 gg rispetto alla data di inizio della fruizione;
- utilizzo massimo di 9 mesi di aspettativa aggiuntiva non retribuita entro compimento del 4° anno di vita del bambino e utilizzo massimo di 9 mesi di aspettativa aggiuntiva dal 4° ed entro il compimento dell'8° anno di vita del bambino, non trasferibili da un periodo all'altro;
- frazione minima di 3 mesi;
- anche non in prosecuzione del congedo parentale (ex astensione facoltativa) purché lo stesso sia stato complessivamente esaurito.

I periodi di cui sopra per i genitori adottivi o affidatari si intendono decorrenti dalla data di adozione/affido, ferma restando la fruizione entro il compimento del 12° anno di vita del bambino.

3.1.2 Congedi non retribuiti per malattia dei figli fino ad 8 anni

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, al genitore con figli di età fino a 8 anni spetteranno i seguenti permessi non retribuiti:

- fino a 3 anni di vita del bambino per tutta la durata della malattia;
- da 3 a 8 anni di vita del bambino pari a 6 gg lavorativi all'anno
  L'estensione del congedo a 6 gg lavorativi si applica anche in tutti i casi di adozione/affidamento

I congedi del presente art. 3.1.2. potranno essere fruiti alternativamente da entrambi i genitori.

la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, il rigore gestionale, la pronta risoluzione di situazioni di difficoltà che possono causare disservizio.

8. COORDINATORE PRODUZIONE PANE IPMK

9. COORDINATORE PRODUZIONE PASTICCERIA IPMK

E' la figura che, operando alle dipendenze del Responsabile Reparto Pane e Pasticceria, coordina le attività di produzione Pasticceria o Pane e la relativa vendita a banco ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche

Sulla base di adeguate conoscenze dei criteri aziendali di gestione, delle materie prime, delle lavorazioni e delle merci in genere è in grado di garantire:

- il corretto ciclo delle merci (ordine, ricevimento, stoccaggio, lavorazione, rotazione) e lo svolgimento dell'attività produttiva nei tempi richiesti e in base alle previsioni di vendita definite
- il controllo qualitativo e quantitativo delle preparazioni poste in vendita
- coordinare il personale del reparto, intervenendo direttamente per garantire tempi e modalità di esecuzione delle lavorazioni, nel rispetto delle regole previste in contratti ed accordi
- l'applicazione, nelle attività lui delegate, delle normative e procedure in essere quali, a titolo esemplificativo, Dlgs 626, Dlgs 155, regolamento aziendale, CCIA, adempimenti amministrativi.

Capacità

Avvalendosi di buone capacità relazionali , autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire :

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la collaborazione con il RR nella gestione equa della squadra nel rispetto delle regole aziendali;
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, il rigore gestionale, la pronta risoluzione di situazioni di difficoltà che possono causare disservizio;

la proposta di nuove ricette o metodi di lavorazione che possano portare valore al reparto.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità di organizzazione, relazionali , autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire :

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, il rigore gestionale, la pronta risoluzione di situazioni di difficoltà che possono causare disservizio;
- la proposta di nuove soluzioni operative o metodi di lavorazione che possano portare valore al reparto/punto vendita.

7. COORDINATORE CUCINA IPMK

E' la figura che, operando alle dipendenze del Responsabile Reparto Gastronomia, coordina le attività di produzione della Cucina ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base di adeguate conoscenze dei criteri aziendali di gestione, delle materie prime, delle lavorazioni e in genere del trattamento delle merci è in grado di garantire:

- il corretto ciclo delle merci (ordine delle materie prime, lavorazione, cottura, servizio) in base alle previsioni di vendita definite
- lo svolgimento dell'attività produttiva nel rispetto di tempi, metodologie e criteri aziendali
- il controllo qualitativo e quantitativo delle preparazioni poste in vendita
- coordinare il personale del reparto, intervenendo direttamente per garantire tempi e modalità di esecuzione delle lavorazioni, nel rispetto delle regole previste in contratti ed accordi
- l'applicazione, nelle attività lui delegate, delle normative e procedure in essere quali, a titolo esemplificativo, Dlgs 626, Dlgs 155, regolamento aziendale, CCIA, adempimenti amministrativi;
- il supporto al RR nella definizione della scelta assortimentale

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali , autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire :

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la collaborazione con il RR nella gestione equa della squadra nel rispetto delle regole aziendali;

- coordinare il personale del reparto, intervenendo direttamente per garantire tempi e modalità di esecuzione delle lavorazioni, nel rispetto delle regole previste in contratti ed accordi
- l'applicazione, nelle attività lui delegate, delle normative e procedure in essere quali, a titolo esemplificativo, Dlgs 626, Dlgs 155, regolamento aziendale, CCIA, adempimenti amministrativi.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali , della giusta autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire :

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la collaborazione con il RR nella gestione equa della squadra nel rispetto delle regole aziendali;
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, il rigore gestionale, la pronta risoluzione di situazioni di difficoltà che possono causare disservizio;
- la proposta di nuove soluzioni operative o metodi di lavorazione che possano portare valore al reparto.

6. COORDINATORE PESCHERIA IPMK

E' la figura che, operando alle dirette dipendenze del Responsabile Reparto Ipermercato, è suo punto di riferimento stabile nella gestione di attività in ambito commerciale, amministrativo e di gestione del personale ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base di adeguate conoscenze dei criteri aziendali di gestione, delle materie prime, delle lavorazioni e in genere del trattamento delle merci è in grado di garantire:

- la corretta formulazione degli ordini
- il corretto ciclo delle merci (stoccaggio, rotazione, confezionamento, pesatura, preparazione del banco) e lo svolgimento dell'attività produttiva nei tempi richiesti e in base alle previsioni di vendita definite
- il controllo qualitativo, quantitativo ed espositivo della merce posta in vendita
- coordinare il personale del reparto, intervenendo direttamente per garantire tempi e modalità di esecuzione delle lavorazioni, nel rispetto delle regole previste in contratti ed accordi
- l'applicazione, nelle attività lui delegate, delle normative e procedure in essere quali, a titolo esemplificativo, Dlgs 626, Dlgs 155, regolamento aziendale, CCIA, adempimenti amministrativi.

- applicare correttamente le norme in materia di denunce e comunicazioni ad Enti e Istituti, verificando altresì la documentazione necessaria;
- garantire, confrontandosi con il proprio superiore, la corretta ed equa applicazione di normative, contratti di lavoro e regolamenti e la puntuale trasmissione di informazioni relative a tale applicazione;
- supportare il Manager OS nel processo disciplinare, gestendo in autonomia la stesura delle contestazioni più semplici e rapportandosi alla Gestione del Personale centrale per quelle più complesse
- mantenere una comunicazione efficace e tempestiva con le funzioni centrali della Direzione del Personale.

Capacità

Avvalendosi di buone capacità di soluzione dei problemi, relazionali e della necessaria autorevolezza sa garantire :

- l'individuazione della soluzione più opportuna, a fronte di problemi che si verificano e nei tempi richiesti, valutando correttamente impatti e implicazioni
- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli ;
- l'ottimale gestione delle relazioni con i clienti interni (capi, colleghi, dipendenti e rappresentanti sindacali) in una logica di servizio e di rispetto delle regole.

5. COORDINATORE GASTRONOMIA IPMK

Sono le figure (2 per Reparto) che, operando alle dipendenze del Responsabile Reparto Gastronomia, coordinano le attività dei banchi Salumi e Formaggi con vendita assistita, dei banchi con take-away e della produzione Formaggi e sono in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche

Sulla base di adeguate conoscenze dei criteri aziendali di gestione, delle materie prime, delle lavorazioni e in genere del trattamento delle merci è in grado di garantire:

- la corretta formulazione degli ordini
- il corretto ciclo delle merci (stoccaggio, rotazione, confezionamento, pesatura, preparazione del banco) e lo svolgimento dell'attività produttiva nei tempi richiesti e in base alle previsioni di vendita definite
- il controllo qualitativo, quantitativo ed espositivo della merce posta in vendita

3. COORDINATORE AMMINISTRAZIONE IPMK

E' la figura che, operando in dipendenza gerarchica dal Manager Logistica e funzionale dal Responsabile Amministrativo di Area, coordina le attività dell'Ufficio Amministrazione dell'Ipermercato ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base di adeguate conoscenze delle normative, delle procedure aziendali e dell'organizzazione, nonché dei sistemi informativi aziendali e relativi flussi di informazioni è in grado di

- garantire la correttezza e tempestività di dati e reportistica richiesta
- garantire il rispetto degli adempimenti connessi al ciclo amministrativo delle merci (es. inventari)
- fornire assistenza alle funzioni in Iper sulle procedure informatiche di pertinenza e attivarsi per la soluzione di problemi ad esse connessi
- gestire correttamente l'organico a disposizione.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità di organizzazione, relazionali e della necessaria autorevolezza sa garantire :

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli ;
- l'ottimale gestione delle relazioni con i clienti interni che sappia massimizzarne la soddisfazione fornendo risposte e attenuando i momenti di tensione.

4. COORDINATORE AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE IPMK

E' la figura che, operando alle dirette dipendenze del Manager Organizzazione e Servizio, coordina le attività dell'Ufficio Amministrazione del Personale dell'Ipermercato ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base di approfondita conoscenza delle principali norme di legge che disciplinano il contratto di lavoro, CCNL, del Contratto Integrativo Aziendale e del regolamento, delle procedure aziendali e dell'organizzazione, nonché dei sistemi gestionali e informativi del Personale è in grado di

- garantire la corretta gestione della procedura di instaurazione del rapporto di lavoro
- assicurare la corretta e puntuale gestione della procedura di rilevazione presenze e l'inserimento di tutte le informazioni necessarie all'elaborazione delle paghe;

2. AIUTO RESPONSABILE REPARTO IPMK

E' la figura che, operando alle dirette dipendenze del Responsabile Reparto Ipermercato, è suo punto di riferimento stabile nella gestione di attività in ambito commerciale, amministrativo e di gestione del personale ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base di adeguate conoscenze dei criteri aziendali di gestione, delle merceologie, delle lavorazioni e trattamento delle merci, nonché dei criteri di applicazione del CCNL, del Contratto Integrativo aziendale e in genere delle normative e procedure aziendali di competenza è in grado di:

- presidiare il ciclo delle merci: riordino (effettuandolo direttamente o controllando gli ordini delegati ad addetti), stoccaggio, smistamento merci, lavorazione/preparazione, allestimento
- garantire la tenuta del reparto (banchi/scaffali, aree promozionali, corretta indicazione dei prezzi, rispetto del display, predisposizione cartellonistica, ecc.) in base agli standard di servizio definiti
- collaborare alla definizione e gestione degli orari di lavoro e alla organizzazione del lavoro nell'ambito delle deleghe ricevute e delle regole previste in contratti ed accordi
- garantire il rispetto delle normative e procedure (regolamento aziendale, sicurezza, igienico-sanitarie, ecc.) legate all'attività standard e ad eventi particolari del reparto.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità di organizzazione, relazionali , autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire :

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, il rigore gestionale, la pronta risoluzione di situazioni di difficoltà che possono causare disservizio;
- la proposta di nuove soluzioni operative o metodi di lavorazione che possano portare valore al reparto/punto vendita.

1. CAPO REPARTO SUPERMERCATO/SUPERSTORE e COORDINATORE SUPERETTE

E' la figura che, alle dipendenze dirette del Capo Negozio, gestisce in autonomia e ha la responsabilità complessiva della gestione e dei risultati del Reparto sulla base dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base della conoscenza dei criteri aziendali di gestione e delle merceologie trattate, delle lavorazioni e in genere del trattamento delle merci, nonché dei criteri di applicazione del CCNL, del Contratto Integrativo aziendale e in genere delle normative e procedure aziendali di competenza è in grado di:

- formulare correttamente gli ordini per il reparto in funzione delle vendibilità
- assicurare l'indirizzo e la supervisione puntuale della gestione merci e spazi e della tenuta del reparto (ordini, ricevimento, stoccaggio, preparazione, allestimento, rotazione) sia per il continuativo che per il promozionale
- assicurare la corretta gestione delle attività che impattano sul risultato inventariale
- gestire adeguatamente ed intervenire sugli orari e sulla organizzazione del lavoro nell'ambito delle regole previste in contratti ed accordi
- garantire il rispetto delle normative e procedure (regolamento aziendale, sicurezza, igienico-sanitarie, ecc.) legate all'attività standard e ad eventi particolari del reparto.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali , flessibilità, autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire :

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la trasmissione e l'applicazione nel reparto di nuovi strumenti, metodi e procedure di lavoro
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, la risposta al cliente e la pronta risoluzione di situazioni di disservizio e il rigore nella gestione delle merci e del reparto.

ALLEGATO 9

PROFILI PROFESSIONALI

1) CAPO REPARTO SUPERMERCATO/SUPERSTORE e COORDINATORE SUPERETTE
2) AIUTO RESPONSABILE DI REPARTO IPMK
3) COORDINATORE AMMINISTRAZIONE IPMK
4) COORDINATORE AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE IPMK
5) COORDINATORE GASTRONOMIA IPMK
6) COORDINATORE PESCHERIA IPMK
7) COORDINATORE CUCINA IPMK
8) COORDINATORE PRODUZIONE PANE IPMK
9) COORDINATORE PRODOZIONE PASTICCERIA IMPK
10) COORDINATORE AMMINISTRAZIONE SUPERMERCATO/SUPERSTORE
11) COORDINATORE RICEVIMENTO MERCI
12) ADDETTO MANUTENTORE SPECIALIZZATO IPMK
13) ADDETTO REPARTI FRESCHI CON IR
14) ADDETTO ORTOFRUTTA CON IR

Lista	Cognome e Nome	Data Nascita	MANSIONE	PDV	PDV ultimo CAT	Prov. PdV
232	DALPOZZO ILARIA	12/12/82	ADDETTO AMM.	862	Sede Ravenna	RA
233	ALPINI ALESSANDRA	26/05/66	GASTRONOMIA	790	Bellaria	RN
234	LAZZARINI ELISABETTA	08/11/58	GASTRONOMIA	2	Bellaria Igea Marina	RN
235	CAMICI MARIO	31/03/52	GASTRONOMIA	30	Rimini 2 Colonella	RN
236	URBINATI SAMANTHA	11/09/84	GASTRONOMIA	30	Rimini 2 Colonella	RN
237	FAZI CRISTINA	17/11/59	GENERI VARI	30	Rimini 2 Colonella	RN
238	CUOMO ANNUNZIATA	07/07/72	GASTRONOMIA	30	Rimini 2 Colonella	RN
239	MARINO FARA CINZIA	02/08/77	PESCHERIA	220	Rimini Celle	RN
240	LAGANA' MORENA	14/06/61	GENERI VARI	420	S. Giovanni in Marignano	RN
241	BENELLI MONICA	10/03/70	PESCHERIA	420	S. Giovanni in Marignano	RN
242	DELLACOSTANZA SIMONA	26/03/74	GASTRONOMIA	420	S. Giovanni in Marignano	RN
243	FABBRI AGOSTINA	13/01/77	GENERI VARI	400	Santarcangelo	RN
244	PENSERINI NICOLETTA	11/11/66	GENERI VARI	400	Santarcangelo	RN
245	PARI LUCIA	05/12/66	GASTRONOMIA	400	Santarcangelo	RN
246	ANGELILLO ANNAMARIA	21/09/80	GASTRONOMIA	400	Santarcangelo	RN
247	BEDETTI CINZIA	31/08/65	ORTOFRUTTA	400	Santarcangelo	RN

Lista	Cognome e Nome	Data Nascita	MANSIONE	PDV	PDV ultimo CAT	Prov. PdV
199	COSTA CRISTINA	06/11/67	ORTOFRUTTA	391	Iper Ravenna	RA
200	SINTONI BARBARA	25/02/66	GENERI VARI	391	Iper Ravenna	RA
201	BERTI GABRIELLA	09/09/61	HOBBY E MEDIA	391	Iper Ravenna	RA
202	PICCIAFOCO CLAUDIA	18/06/72	CASSA	391	Iper Ravenna	RA
203	DELL'OVO ANNA MARIA	11/07/75	PESCHERIA	391	Iper Ravenna	RA
204	LIVERANI FABIANA	26/05/64	GASTRONOMIA	391	Iper Ravenna	RA
205	BRUNELLI BARBARA	08/06/69	GASTRONOMIA	391	Iper Ravenna	RA
206	RENZI ROSETTA	30/10/66	PANE/PASTA	391	Iper Ravenna	RA
207	STEFANI CINZIA	04/08/63	GASTRONOMIA	391	Iper Ravenna	RA
208	TELLARINI MICHELA	27/08/75	CASA E PERSONA	391	Iper Ravenna	RA
209	FOGLI ORNELLA	06/08/72	GASTRONOMIA	70	Lavezzola	RA
210	DAL BORGO BARBARA	27/08/73	GASTRONOMIA	70	Lavezzola	RA
211	TURRA BARBARA	24/03/73	GASTRONOMIA	62	Massa Lombarda	RA
212	PUGINI TERSILIA	06/10/66	GASTRONOMIA	76	Massalombarda	RA
213	MASTRONARDI ANTONELLA	25/06/75	GASTRONOMIA	76	Massalombarda	RA
214	SANTANDREA ELISA	30/01/71	GASTRONOMIA	76	Massalombarda	RA
215	MINGUZZI STEFANIA	19/10/71	GENERI VARI	48	Mezzano	RA
216	CASADEI VALENTINA	27/11/74	GENERI VARI	48	Mezzano	RA
217	POZZATI BARBARA	23/03/59	PESCHERIA	783	Ravenna Aquileia	RA
218	TINNIRELLO MONICA	23/02/65	MACELLERIA	33	Ravenna Faentina	RA
219	ROSI ERIANA	25/08/71	GASTRONOMIA	33	Ravenna Faentina	RA
220	URBINI MONICA	19/09/66	GASTRONOMIA	20	Ravenna Gallery	RA
221	CONTARINI CINZIA	13/04/62	GENERI VARI	20	Ravenna Gallery	RA
222	LORENZINI SIMONETTA	05/05/76	GASTRONOMIA	20	Ravenna Gallery	RA
223	PIRAZZOLI GIORGIA	08/06/75	MACELLERIA	20	Ravenna Gallery	RA
224	VASSURA MONIA	23/09/70	GASTRONOMIA	20	Ravenna Gallery	RA
225	ERRANI ANNA	06/04/58	GASTRONOMIA	37	Ravenna Teodora	RA
226	PETRINI ANTONELLA	26/07/69	PESCHERIA	37	Ravenna Teodora	RA
227	GIANNASSO MICHELE	09/02/65	GENERI VARI	37	Ravenna Teodora	RA
228	ANDRIANI BARBARA	28/08/70	GASTRONOMIA	37	Ravenna Teodora	RA
229	RANIERI PAOLA	16/06/72	GASTRONOMIA	37	Ravenna Teodora	RA
230	FERRI LORENA	17/05/73	GENERI VARI	37	Ravenna Teodora	RA
231	MINIATI MAGDA	27/01/74	SEGRETERIA CENTRALE	862	Sede Ravenna	RA

Lista	Cognome e Nome	Data Nascita	MANSIONE	PDV	PDV ultimo CAT	Prov. PdV
166	SQUILLACE CRISTINA	09/02/76	MACELLERIA	12	Cervia	RA
167	GALASSI NAZZARENA	18/01/77	PESCHERIA	12	Cervia	RA
168	DE BIASE MONICA	06/02/78	GENERI VARI	12	Cervia	RA
169	FANTINI MICHELA	17/02/70	GENERI VARI	12	Cervia	RA
170	BOISOREANU DANIELA	20/03/76	GASTRONOMIA	63	Conselice	RA
171	BANZOLA VIVIANA	01/04/74	PESCHERIA	410	Faenza	RA
172	PALLI SONIA	17/03/73	GASTRONOMIA	410	Faenza	RA
173	DAL POZZO ELISA	09/10/69	GASTRONOMIA	410	Faenza	RA
174	GAETTA MIRELLA	05/10/55	GENERI VARI	410	Faenza	RA
175	SALOTTO TIZIANA	14/01/67	GASTRONOMIA	410	Faenza	RA
176	ROTARI JULIANA	21/06/79	PESCHERIA	410	Faenza	RA
177	ERBACCI BARBARA °	03/06/74	GASTRONOMIA	410	Faenza	RA
178	MAIOLANI CONSUELO	20/07/72	ORTOFRUTTA	410	Faenza	RA
179	RICCI MIRKA	11/12/67	CASSA	381	Iper Lugo	RA
180	MAZZANTI GLORIA	13/03/58	CASSA	381	Iper Lugo	RA
181	COCCHI VANIA	04/09/73	ORTOFRUTTA	381	Iper Lugo	RA
182	ORSINI BARBARA	31/07/73	CASSA	381	Iper Lugo	RA
183	CASOTTI SABINA	26/04/70	GENERI VARI	381	Iper Lugo	RA
184	SARAGONI CRISTINA	18/03/68	GENERI VARI	381	Iper Lugo	RA
185	RAMBELLI MICHELA	13/04/73	PANE/PASTA	381	Iper Lugo	RA
186	BUSATO CRISTINA	03/06/62	CASA E PERSONA	381	Iper Lugo	RA
187	BELLOMO GIOVANNA	22/02/67	CASSA	381	Iper Lugo	RA
188	PATUELLI ERIKA	07/01/74	GASTRONOMIA	381	Iper Lugo	RA
189	BERTONI EMANUELA	29/03/65	GASTRONOMIA	381	Iper Lugo	RA
190	BIAGI TARIN	02/03/73	CASSA	381	Iper Lugo	RA
191	BERARDI LARA	23/01/71	PANE/PASTA	381	Iper Lugo	RA
192	WOLDU G.MEDHIN FREWENI	04/06/69	GENERI VARI	381	Iper Lugo	RA
193	DELL'OMO ROSA	02/12/81	GASTRONOMIA	391	Iper Ravenna	RA
194	GISONE CRISTINA	01/07/68	GASTRONOMIA	391	Iper Ravenna	RA
195	TROMBINI SARA	14/10/80	CASSA	391	Iper Ravenna	RA
196	SARCINA ROSA	08/11/72	GASTRONOMIA	391	Iper Ravenna	RA
197	CASALINI PAOLA	18/09/64	PANE/PASTA	391	Iper Ravenna	RA
198	SOLLAI CATERINA	18/08/70	CASSA	391	Iper Ravenna	RA

Lista	Cognome e Nome	Data Nascita	MANSIONE	PDV	PDV ultimo CAT	Prov. PdV
133	MAGRI DANIELA	10/01/67	GASTRONOMIA	9	Fano Sant'Orso	PU
134	BORELLI DANIELA	29/01/68	CASSA	351	Iper Pesaro	PU
135	BATTISTI SABRINA	08/12/69	GASTRONOMIA	351	Iper Pesaro	PU
136	SOLIS CABALLERO YORDANKA	14/11/75	GENERI VARI	351	Iper Pesaro	PU
137	GIULIANI MILENA	21/08/71	PANE/PASTA	351	Iper Pesaro	PU
138	CEVOLI LORETTA	01/12/63	PANE/PASTA	351	Iper Pesaro	PU
139	BARBARITO VITTORIA	12/08/73	CASSA	351	Iper Pesaro	PU
140	GIORGI DEBORAH	28/11/72	FLS	351	Iper Pesaro	PU
141	BOSNIA ANNAMARIA	14/08/74	CASSA	351	Iper Pesaro	PU
142	BAXHAKU LILA ZYRA	18/01/70	PESCHERIA	351	Iper Pesaro	PU
143	GUTIERREZ HERNANDEZ LEDIS	12/07/71	CASA E PERSONA	351	Iper Pesaro	PU
144	BALDUCCI GLORIA	22/04/67	CASSA	351	Iper Pesaro	PU
145	MAISTO COLOMBA	15/08/74	PESCHERIA	351	Iper Pesaro	PU
146	AMADORI CRISTINA	03/12/70	MACELLERIA	351	Iper Pesaro	PU
147	CECCHINI MILENA	27/05/75	HOBBY E MEDIA	351	Iper Pesaro	PU
148	GASPARINI LUCA	27/10/73	HOBBY E MEDIA	351	Iper Pesaro	PU
149	BARDEGGIA FABRIZIO	29/12/73	MACELLERIA	351	Iper Pesaro	PU
150	LOBASSO MARIA ALTOMARE	02/03/73	GASTRONOMIA	351	Iper Pesaro	PU
151	METASTASIO WERUSKA	28/04/73	GASTRONOMIA	351	Iper Pesaro	PU
152	CUCCURAZZU PETRONILLA	10/04/69	CASSA	351	Iper Pesaro	PU
153	RUSSO ELENA	08/07/71	PESCHERIA	351	Iper Pesaro	PU
154	MORGESI ANNA	23/09/75	GASTRONOMIA	351	Iper Pesaro	PU
155	FATTORI RITA	22/05/63	MACELLERIA	351	Iper Pesaro	PU
156	SPITALERI SUSANNA	02/02/66	HOBBY E MEDIA	351	Iper Pesaro	PU
157	CARBONE SILVANA	24/05/74	GASTRONOMIA	351	Iper Pesaro	PU
158	BUCCIOLETTI ALESSANDRO	19/08/68	HOBBY E MEDIA	351	Iper Pesaro	PU
159	GIUSTI ROSANNA	06/08/65	GASTRONOMIA	774	Lucrezia di Cartoceto	PU
160	ZONGA DEBORA	07/07/70	GENERI VARI	774	Lucrezia di Cartoceto	PU
161	MONTESI LORELLA	26/01/63	GASTRONOMIA	774	Lucrezia di Cartoceto	PU
162	GIACOMONI VANNA	13/08/69	GASTRONOMIA	50	Alfonsine	RA
163	RAVAIOLI SABRINA	02/06/68	GASTRONOMIA	50	Alfonsine	RA
164	ZALAMBANI GRAZIANA	28/06/73	GASTRONOMIA	50	Alfonsine	RA
165	LUNEDEI SERENA	24/04/67	GASTRONOMIA	12	Cervia	RA

Lista	Cognome e Nome	Data Nascita	MANSIONE	PDV	PDV ultimo CAT	Prov. PdV
100	FALCINI FABIOLA	13/10/69	GASTRONOMIA	280	Cesena	FC
101	BOLOGNESI JESSICA	12/11/75	GASTRONOMIA	252	Cesenatico	FC
102	DE BERNARDI STEFANIA	13/08/69	GASTRONOMIA	252	Cesenatico	FC
103	FOGLIA MARIA	08/05/74	GASTRONOMIA	230	Forlì Curiel	FC
104	FIORENTINI FLAVIA	21/12/55	GASTRONOMIA	230	Forlì Curiel	FC
105	ZOFFOLI CRISTINA	09/10/65	GASTRONOMIA	210	Forlì Salinatore	FC
106	BIONDI CATIA	20/06/64	GASTRONOMIA	210	Forlì Salinatore	FC
107	PIOLANTI ALESSANDRA	26/12/77	GENERI VARI	210	Forlì Salinatore	FC
108	ANTONIOLI SIRA	08/01/69	GASTRONOMIA	789	Gambettola	FC
109	DELLAMORE KATIA	23/04/68	GASTRONOMIA	789	Gambettola	FC
110	ANGELUCCI TOSCA	01/01/69	CASSA	315	Iper Cesena	FC
111	STANOJLOVIC LJUBINKA	14/06/73	CASSA	315	Iper Cesena	FC
112	BURATTI MICHELA	17/06/70	GENERI VARI	315	Iper Cesena	FC
113	BASANTEZ GAONA VERONICA ESTER	31/01/72	GENERI VARI	315	Iper Cesena	FC
114	VIRZI' CINZIA	11/11/70	GASTRONOMIA	315	Iper Cesena	FC
115	TATA TAI	10/12/72	PANE/PASTA	315	Iper Cesena	FC
116	KHOROSTKIVSKA HANNA	13/12/69	CASSA	315	Iper Cesena	FC
117	TEODORANI SABRINA	19/05/68	PANE/PASTA	315	Iper Cesena	FC
118	MONTANARI COSETTA	01/08/65	GASTRONOMIA	315	Iper Cesena	FC
119	MANUZZI MONICA	23/09/67	CASSA	315	Iper Cesena	FC
120	ZANOLI CHIARA	09/08/72	ORTOFRUTTA	315	Iper Cesena	FC
121	BATTISTINI PATRIZIA	18/11/67	GENERI VARI	315	Iper Cesena	FC
122	CASADEI FRANCESCA	17/05/69	CASSA	315	Iper Cesena	FC
123	LODICO BARBARA	18/02/77	CASSA	315	Iper Cesena	FC
124	ALDINI ADELAIDE	12/07/72	PANE/PASTA	315	Iper Cesena	FC
125	BERARDI BARBARA	12/02/72	CASSA	315	Iper Cesena	FC
126	MONTALTI SILVIA	24/07/75	GASTRONOMIA	315	Iper Cesena	FC
127	CASTIGNANI JESSICA	06/04/74	GASTRONOMIA	520	Civitanova	MC
128	ARINGOLO RAFFAELLA	28/05/72	GASTRONOMIA	32	San Severino	MC
129	DEZI TIZIANA	20/05/73	GASTRONOMIA	510	Tolentino	MC
130	SPAGHETTI SILVANA	15/05/64	GASTRONOMIA	760	Fano	PU
131	ROSSINI CRISTINA	26/09/64	GASTRONOMIA	760	Fano	PU
132	BAIONI FEDERICA	09/12/75	GENERI VARI	760	Fano	PU

Lista	Cognome e Nome	Data Nascita	MANSIONE	PDV	PDV ultimo CAT	Prov. PdV
67	COSANTI CLAUDIA	25/06/75	CASSA	317	Iper Chieti	CH
68	DI SANTO BARBARA	22/03/71	GASTRONOMIA	317	Iper Chieti	CH
69	ZAPPACOSTA ANNA DEBORAH	06/06/68	CASSA	317	Iper Chieti	CH
70	MARZANI BARBARA	08/10/72	CASSA	317	Iper Chieti	CH
71	DE LEONIBUS ANGELA	01/06/70	ORTOFRUTTA	317	Iper Chieti	CH
72	DEL GALLO MARUSCA	18/12/80	CASSA	317	Iper Chieti	CH
73	DI GIOVANNI ELEANA	08/05/77	PANE/PASTA	317	Iper Chieti	CH
74	PERILLI SILVANA	20/11/64	GASTRONOMIA	317	Iper Chieti	CH
75	SULLI ROSARIA	22/07/65	CASSA	317	Iper Chieti	CH
76	FAIETA GIOVANNA	19/10/79	PANE/PASTA	317	Iper Chieti	CH
77	SESTO VALENTINA	21/03/78	PESCHERIA	317	Iper Chieti	CH
78	DI MICHELE DANIELA	08/07/71	CASSA	317	Iper Chieti	CH
79	PAPA STEFANIA	04/05/66	HOBBY E MEDIA	317	Iper Chieti	CH
80	LUBERTI CESARE	21/04/78	HOBBY E MEDIA	317	Iper Chieti	CH
81	GIULIANO MARA	11/12/77	PANE/PASTA	317	Iper Chieti	CH
82	DI NARDO LORENZO	23/10/79	HOBBY E MEDIA	317	Iper Chieti	CH
83	VALOROSO ANNAMARIA	20/09/77	PANE/PASTA	317	Iper Chieti	CH
84	DI GISI NATALIA	09/03/73	CASSA	317	Iper Chieti	CH
85	FUSILLI LOREDANA	26/07/66	CASSA	317	Iper Chieti	CH
86	BRIGIDA ROSARITA	30/07/77	GASTRONOMIA	317	Iper Chieti	CH
87	SCHIAVONE FRANCESCA	27/01/68	GASTRONOMIA	317	Iper Chieti	CH
88	NAPOLITANO ANTONIO	29/10/68	FLS	317	Iper Chieti	CH
89	ACQUAFONDATA LUCIA	04/12/66	GASTRONOMIA	317	Iper Chieti	CH
90	SERRAIOCCO MATILDE	05/12/62	HOBBY E MEDIA	317	Iper Chieti	CH
91	ORSINI NELDA	20/03/78	CASSA	317	Iper Chieti	CH
92	LIMONGI VALENTINA	14/03/76	GASTRONOMIA	317	Iper Chieti	CH
93	MANTINI ANNA BRUNA	12/04/75	MACELLERIA	317	Iper Chieti	CH
94	VICENTINI MASSIMO	04/01/64	MAGAZZINO	317	Iper Chieti	CH
95	D'ANASTASIO LAURA	15/07/68	GASTRONOMIA	317	Iper Chieti	CH
96	VAVALLE VITANTONIO	14/02/64	MACELLERIA	317	Iper Chieti	CH
97	CUTARELLI LAURA	04/11/64	PESCHERIA	317	Iper Chieti	CH
98	LUCCHI IDA ROBERTA	15/04/56	PESCHERIA	280	Cesena	FC
99	PETRUCCI MARIA RITA	14/04/60	GASTRONOMIA	280	Cesena	FC

Lista	Cognome e Nome	Data Nascita	MANSIONE	PDV	PDV ultimo CAT	Prov. PdV
34	MICHETTI MONIA	10/03/75	GENERI VARI	319	Iper Ascoli	AP
35	CARPINELLI VERUSKA	30/11/75	NF1	319	Iper Ascoli	AP
36	STIPA DANIA	31/07/80	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
37	BACHETTI DEBORA	16/02/79	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
38	MARUCCI ANTONELLA	15/11/70	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
39	MARINUCCI BARBARA	09/04/68	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
40	CARMINUCCI PATRIZIA	12/11/62	GENERI VARI	316	Iper San Benedetto	AP
41	DI FELICIANTONIO SARA	24/08/80	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
42	CIABATTONI SILVIA	02/04/61	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
43	LA SELVA TOMMASO	10/02/69	NF3	316	Iper San Benedetto	AP
44	STRATI DORA	31/03/71	GASTRONOMIA	316	Iper San Benedetto	AP
45	NAPPO LINA	14/05/80	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
46	TRAINI STEFANIA	18/06/66	GASTRONOMIA	316	Iper San Benedetto	AP
47	CAPACCHIETTI MARIA	16/07/65	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
48	MORGANTI ROBERTA	22/03/68	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
49	IANNETTI MILENA	02/08/73	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
50	BONIFAZI CLAUDIA	14/06/83	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
51	LUZI IRIDE	09/03/71	NF2	316	Iper San Benedetto	AP
52	SCIARRONI DANIELA	31/07/70	GENERI VARI	316	Iper San Benedetto	AP
53	ALESIANI GIOVANNA	21/08/70	ORTOFRUTTA	316	Iper San Benedetto	AP
54	MURGIA GESSICA	06/04/82	GENERI VARI	316	Iper San Benedetto	AP
55	FORTI VALENTINA	14/02/73	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
56	GALOSI DANIELA	16/10/77	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
57	DE CESARE GABRIELLA	07/04/69	PANE/PASTA	316	Iper San Benedetto	AP
58	TICCHIARELLI ROMINA	17/04/80	NF2	316	Iper San Benedetto	AP
59	GUERRIERI FRANCESCA	26/06/72	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
60	LATTANZI MIRIAM	03/03/70	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
61	NICO ANTONELLA	13/06/80	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
62	MATTEI TAMARA	08/08/73	CASSA	316	Iper San Benedetto	AP
63	BACHETTI MORENA	01/04/68	PESCHERIA	316	Iper San Benedetto	AP
64	AVANTARIO GIUSEPPE	02/10/79	GENERI VARI	316	Iper San Benedetto	AP
65	LAUDADIO PATRIZIA	03/02/60	GASTRONOMIA	316	Iper San Benedetto	AP
66	VITIELLO GIUSEPPE	13/07/66	MACELLERIA	317	Iper Chieti	CH

ALLEGATO 8

Lista	Cognome e Nome	Data Nascita	MANSIONE	PDV	PDV ultimo CAT	Prov. PdV	TOT GEN.
1	STACCHIOTTI PATRIZIA	30/01/61	GENERI VARI	770	Ancona Maratta	AN	1419
2	PEDICONI MARIA GRAZIA	05/03/62	GASTRONOMIA	770	Ancona Maratta	AN	975
3	PAOLETTI TIZIANA	14/04/64	ORTOFRUTTA	770	Ancona Maratta	AN	827
4	VALENTINI SILVIA	03/09/69	GASTRONOMIA	745	Ancona Montagnola	AN	1019
5	D'APOTE RAFFAELLA	11/04/67	PESCHERIA	745	Ancona Montagnola	AN	995
6	VANGI LALLA	10/06/60	GASTRONOMIA	745	Ancona Montagnola	AN	961
7	ROMAGNOLI ORNELLA	25/11/64	GASTRONOMIA	745	Ancona Montagnola	AN	789
8	GRESTA STEFANIA	05/01/69	GENERI VARI	745	Ancona Montagnola	AN	775
9	MEZZABOTTA FRANCESCA	11/01/72	PESCHERIA	745	Ancona Montagnola	AN	774
10	GIULIANI CLAUDIA	20/10/72	GASTRONOMIA	745	Ancona Montagnola	AN	705
11	PALPACELLI MAURO	12/04/71	GENERI VARI	745	Ancona Montagnola	AN	700
12	CASAGRANDE ANNA RITA	15/07/61	GASTRONOMIA	35	Ancona Palombare	AN	888
13	ANDREANI EMANUELA	09/05/69	GV	740	Ancona Valle Miano	AN	1148
14	SAMAKE' MARIAM	18/07/71	GENERI VARI	725	Fabriano	AN	840
15	GATTI MARCELLA	25/04/65	GASTRONOMIA	725	Fabriano	AN	815
16	PIEROSARA ELISA	25/05/74	PESCHERIA	725	Fabriano	AN	806
17	ANTONINI ROBERTA	29/04/65	GASTRONOMIA	725	Fabriano	AN	797
18	BUROCCHI NADINE	03/03/66	GASTRONOMIA	725	Fabriano	AN	695
19	SPURIO LAURA	11/08/78	PESCHERIA	750	Jesi	AN	1132
20	BORSINI MARIA ELENA	21/09/65	PESCHERIA	750	Jesi	AN	1007
21	PEGOLI EMANUELA	18/11/74	GASTRONOMIA	750	Jesi	AN	840
22	CAMPO LEONARDA	15/03/80	GASTRONOMIA	750	Jesi	AN	767
23	MICCIARELLI ANTONELLA	20/01/71	GENERI VARI	730	Senigallia	AN	1266
24	MARCHETTI CARMEN	15/07/66	GASTRONOMIA	730	Senigallia	AN	1200
25	BANCI STEFANIA	24/02/67	GENERI VARI	730	Senigallia	AN	1031
26	FAGIOLI ALESSANDRA	31/08/67	GASTRONOMIA	730	Senigallia	AN	1023
27	IANNINI SIMONA	01/09/72	GENERI VARI	730	Senigallia	AN	998
28	CESARINI ROSSANA	09/12/71	PESCHERIA	730	Senigallia	AN	863
29	BELFIORE VITTORIA	11/03/74	GENERI VARI	730	Senigallia	AN	787
30	DI FRANCA MARIELLA	20/09/69	GASTRONOMIA	730	Senigallia	AN	725
31	CAIMMI CINZIA	26/01/74	GV	730	Senigallia	AN	697

ALLEGATO 7

ART. 19 - SALARIO DI INSERIMENTO

Al lavoratori assunti precedentemente alla firma del presente Contratto viene mantenuta l'applicazione delle modalità di gradualizzazione dell'attribuzione del salario fisso di cui all'art. 19 del Contratto di 2° livello di area 1997 – 2000 (Allegato n° 6), con esclusione dei riferimenti ai risultati di salario variabile comuni all' area contrattuale.

Per i lavoratori di cui sopra l'erogazione del salario variabile, relativamente agli anni 2001 e successivi, seguirà le modalità di cui all'art. 19.01.

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato o con CFL, successivamente alla firma del presente contratto, il salario Aziendale sarà erogato con le modalità di cui ai successivi punti 19.1 e 19.2.

19.1 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E CFL

MESI	% SALARIO FISSO AZIENDALE DI RIFERIMENTO	% SALARIO VARIABILE
0 - 36 37 e oltre	0 100	100 100

Il salario fisso assunto a riferimento per le percentuali indicate nella presente tabella è quello previsto individualmente in applicazione del precedente Art. 18 (108,38 Euro oppure 54,23 Euro).

I periodi sopra indicati si intendono di effettivo lavoro, con esclusione dei periodi di assenza per i quali non si è dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto (lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto quali, ad esempio: maternità per il periodo di astensione facoltativa, servizio militare, aspettative non retribuite).

In caso di assunzione di personale specializzato e comunque inquadrato a livelli superiori al IV, l'Azienda potrà riconoscere trattamenti ad personam di importo non superiore al PREMIO AZIENDALE previsto a regime per il livello attribuito, che verranno assorbiti dalle successive erogazioni di cui al presente articolo.

19.2 - PERSONALE A TERMINE

Fermo restando quanto previsto per l'erogazione del salario variabile, il salario fisso Aziendale non verrà attribuito al personale a termine.

Dalla assunzione / trasformazione a tempo indeterminato decorreranno i 36 mesi per l'attribuzione del Salario Aziendale previsto per l'unità produttiva di assunzione.

dell'anno si potrà ricorrere a contratti a termine quando l'ammontare di Ferie e ROL programmati superi quello medio dato dagli indici di rotazione ordinaria (1 lavoratore assente ogni 12)

b) "sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate"
Si conviene che in tale casistica rientrino oltre ai casi certificati ai sensi del D.Lgs.626/94 e successive modificazioni, anche gli altri casi in cui per ragioni di salute o professionali si verifiche una inidoneità temporanea con conseguente destinazione al altre mansioni

c) "sostituzione di lavoratori temporaneamente passati a tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro

d) " sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e o addestramento".
Si intendono compresi in questa casistica anche gli affinamenti a fine formativo /addestrativi e

Nell'ambito della propria autonomia contrattuale, le parti convengone di prevedere le seguenti ulteriori casistiche per l'apposizione del termine:

e) assunzioni a termine per un periodo massimo di 24 mesi effettuate in punti vendita che si trovino in aree sottoposte a forti pressioni concorrenziali, con tendenze al calo delle vendite o in aree in cui siano previste nuove aperture di competitori.

f) assunzioni a termine per un periodo massimo di 12 mesi effettuate in previsione di attivazioni di situazioni e/o progetti che facciano prevedere riduzioni di organico in una o più unità produttive.

Le assunzioni a termine di cui al presente allegato n°6 potranno avvenire secondo criteri di "scorrimento" con sostituzione indiretta di altri lavoratori nonché con l'utilizzo di un rapporto a termine con un numero inferiore di ore rispetto a quelle contrattuali del sostituito, ivi compresa la sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con due lavoratori a tempo parziale con orario complessivo ordinario non superiore al tempo pieno.

attrezzature e tecnologie adottati per favorire il miglioramenti delle tutele in materia di salute e sicurezza.

ART. 93 C.C.N.L., § 1, punto IX: "sostituzione di lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede"

Quanto previsto al presente punto si potrà applicare per tutte le sostituzioni resesi necessarie per distacchi di lavoratori dalla normale attività, destinazione a progetti e/o a società del Gruppo Coop Adriatica o ad altre aziende e consorzi del Sistema Coop

ART. 93 C.C.N.L., § 1, punto X: "sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro"

ART. 93 C.C.N.L., § 1, punto XI: "affiancamento preliminare alla sostituzione di un lavoratore assente...."

Si conviene che tali assunzioni a tempo determinato possano essere anticipate di un massimo di due mesi rispetto all'inizio dell'assenza.

Con riferimento al paragrafo 3 dell'art. 93 del CCNL le parti concordano che, oltre a quanto previsto ai punti precedenti rientrino nei casi di legittima apposizione del termine alla durata del contratto le seguenti ragioni di carattere sostitutivo:

a) "sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo ivi compresi malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso".
Le parti convengono altresì che rientrino nell'ambito di queste fattispecie le assunzioni a termine di durata massima di 3 mesi, effettuate in periodi in cui si concentrino le assenze, anche brevi, per malattia e rilevano come tale periodo si presenti statisticamente ogni anno in particolare nei mesi di gennaio, febbraio e marzo rispetto ai normali indici di assenza.
Ferma restando la possibilità di sostituire individualmente il singolo lavoratore assente per ferie / ROL, l'Azienda procederà ad assunzioni rapportate al numero complessivo dei lavoratori previsti in ferie o in assenza per permessi retribuiti (ROL) previsti contrattualmente, negli appositi programmi per punto vendita tenendo conto dell'esigenze formative dei neo assunti stimate in 2 settimane prima dell'inizio dell'effettiva sostituzione.
Il periodo di maggior ricorso alle assunzioni a termine sulla base della seguenti causale sarà quello compreso fra il 15 maggio e la prima settimana di Ottobre di ogni anno. Per i restanti periodi

- Nuova apertura o ristrutturazione di Supermercato (compresi singoli reparti): da 3 mesi prima dell'apertura a 18 mesi dopo l'apertura;
- Acquisizione e riavvicinamento di un punto vendita: dalla data di riapertura a 18 mesi dopo tale data.

ART. 93 C.C.N.L., § 1, punto IV: " sostituzione di lavoratori che, nell'ambito di progetti di ristrutturazione Aziendale o di riqualificazione professionale siano temporaneamente assenti per formazione o addestramento ....."

Quanto previsto al presente punto del C.C.N.L. si applicherà in occasione anche di distacchi per progetti Aziendali o di sistema cooperativo o comandi presso aziende del Gruppo.

ART. 93 C.C.N.L., § 1, punto V: " attività di carattere stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno"

Oltre ai già citati periodi natalizio e pasquale, rientrano in questa casistica le attività che risentano dei flussi stagionali di clientela in particolare di quello estivo, per i punti vendita collocati lungo la costa adriatica o in altre località turistiche

Rientrano inoltre in questa casistica, il periodo previsto per il ritiro del ristorno soci (di norma, un mese) e i periodi di Luglio/agosto in zone non turistiche in cui l'incremento di attività è dovuto a chiusura per ferie della distribuzione tradizionale.

ART. 93 C.C.N.L., § 1, punto VI: " esecuzione di un'opera"

Rientrano in questa causale tutte le assunzioni riferite all'esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo o avente carattere straordinario o occasionale.
Rientrano in questa casistica le assunzioni collegate a progetti e ad attività temporanee per la durata delle attività stesse.

ART. 93 C.C.N.L., § 1, punto VII: " attività legate alla manutenzione degli impianti"

ART. 93 C.C.N.L., § 1, punto VIII: " attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro"

Rientrano in questa causale gli incrementi temporanei di organico dipendenti dalla sperimentazione di nuovi strumenti, dispositivi,

In relazione a quanto sopra, i periodi in cui l'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni a termine, comprensivi delle fasi preventive di formazione del personale e di sistemazione delle strutture di inserimento del personale saranno:

- 1/11 – 15/01 (Periodo Natalizio Ipermercati e Supermercati)
- 3 settimane prima – 1 settimana dopo la PASQUA (Periodo Pasquale)
- 2 settimane prima dell'inizio e 1 settimana dopo le fine dei periodi consecutivi di APERTURA DOMENICALE e/o FESTIVA:
- 15/07 – 31/08 (periodo di incremento attività per chiusura ferie della concorrenza tradizionale).
- 15/5 – 30/9 (periodo di fruizione delle ferie estive da parte di tutti i dipendenti)

Rientrano in questa casistica anche i periodi di estensione degli orari di apertura rispetto a quelli normalmente praticati nel corso dell'anno.

Rientrano inoltre in questa casistica le attività amministrative che presentano volumi particolarmente significativi in determinati periodi dell'anno (es. chiusura del bilancio, dichiarazioni e denunce Aziendali destinate sia a enti e istituti esterni sia a enti e personale Aziendali), impatto nel lavoro degli uffici previsto in riferimento a maggiori attività di punti vendita (es. nuove aperture), ristrutturazioni, campagne promozionali, ristorno, riorganizzazioni)

Le parti ravvisano in questa casistica le esigenze straordinarie connesse con punte di attività legate ad iniziative commerciali di rilevante impatto sulle vendite e sull'organizzazione quali iniziative 3 x 2, 4 x 2, sconto soci o similari, operazioni a premi (collezionamenti, bollini, coupons, buoni sconto) per una durata pari alla durata pubblicizzata delle iniziative stesse con l'integrazione di un periodo di formazione / preparazione / allestimento precedente l'iniziativa di durata massima pari a 2 settimane e fino ad una settimana per lo smaltimento delle merci e la rimessa in prestino della struttura.

ART. 93 C.C.N.L., § 1, punto III: " aperture di nuovre unità produttive e/o ristrutturazione di punti vendita o di singoli reparti".

Le parti convengono che le assunzioni a tempo determinato previste per questi casi possono avvenire nei periodi appresso indicati, tenuto conto delle esigenze formative, di inserimento dei personale e dei prolungati tempi necessari per l'avviamento e il decollo e l'andata progressiva a regime delle strutture:

- Nuova apertura o ristrutturazione di Ipermercato (compresi singoli settori e reparti): da 3 mesi prima dell'apertura a 18 mesi dopo l'apertura;

ALLEGATO 6

CAUSALI PER APPOSIZIONE DEL TERMINE

Le parti individuano l'esistenza delle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo " di cui all'art. 1 del Dlgs 368/2001 in quelle contemplate all'art. 93 del vigente C.C.N.L. e nelle altre indicate nel presente articolo.

In relazione a quanto sopra si conviene che l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato possa avvenire a titolo esemplificativo nei seguenti casi secondo e le modalità specificate.

ART. 93 C.C.N.L., § 1, punto I : "incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse e progetti straordinari "

Rientrano in questa casistica anche progetti straordinari Aziendali o iniziative straordinarie sperimentali di inserimento di nuove formule commerciali gestionali, organizzative e/o di revisione di quelle esistenti (compresi gli ampliamenti sperimentali o temporanei degli orari di apertura) e/o avvio di nuove procedure e progetti settoriali Aziendali sia relativi alle Sedi che ai punti vendita per la durata comunicata dall'Azienda fino a un massimo di 6 mesi prorogabili a fronte delle stesse necessità.

ART. 93 C.C.N.L., § 1, punto II: "periodi di più intensa attività ... alla quale non si riesce a far fronte con i normali organici Aziendali, ivi comprese le aperture domenicali o festive ed i periodi interessati da inziative commerciali e/o promozionali"

Le parti ravvisano in questa casistica le esigenze straordinarie connesse con le attività collegate al NATALE, alla PASQUA e ai periodi consecutivi di apertura in giornate domenicali e/o festive

Le parti ravvisano l'esigenza di ricorrere ai contratti a termine in detti periodi anche per assicurare l'effettuazione dei riposi settimanali per tutti i lavoratori delle U.P. interessate in periodi in cui la struttura funziona 7 giorni su 7 (es. mesi di novembre e dicembre per gli IPMK e mese di Dicembre per i SMK)

Il presente accordo, che integra ed assorbe quanto i definto in materia nelle singole strutture, avrà validità dal 1/1/06 e sarà recepito dal Contratto Integrativo Aziendale in fase di rinnovo. Sarà altresì applicato agli apprendisti assunti nel corso dell'anno 2005. e

Il presente accordo non trova applicazione nelle strutture oggetto di specifici accordi di avvio.

Per le OO.SS e RSU/RSA

Per Coop Adriatica

5. in caso di malattia, compete all'apprendista l'intera retribuzione a completo carico della cooperativa dal 1° al 180esimo giorno;

6. al personale inserito nelle liste di priorità assunto con contratto di apprendistato non verrà riproposto il periodo di prova;

7. la rinuncia ad una proposta di apprendistato al personale inserito nelle liste di priorità di cui sopra verrà considerata alla stessa stregua di un rifiuto ad una proposta di inserimento a tempo indeterminato e pertanto l'azienda si intende sollevata dall'obbligo di formulare ulteriori proposte di assunzione. Coloro la cui la rinuncia sia riferita a mansione diversa da quella svolta nei precedenti contratti a termine resteranno nella lista solo per proposte a tempo determinato;

8. il piano formativo, definito in applicazione della leggi regionali sarà eventualmente oggetto di apposito incontro. In ogni caso nulla sarà dovuto a titolo di eventuale rimborso all'apprendista durante l'espletamento dell'obbligo formativo pubblico;

9. la cooperativa dichiara che i contratti di apprendistato stipulati secondo il presente accordo, per le particolarità da esso presentati, saranno di norma confermati a tempo indeterminato e che a tutti i lavoratori si applicheranno le normative contrattuali integrative vigenti della Cooperativa;

10. fermo restando i contratti già attivati dall'inizio dell'anno , la cooperativa dichiara che nel corso del 2006 intende attivare un numero non inferiore di contratti di apprendistato e un numero non inferiore di contratti a tempo indeterminato a quanto indicato nella tabella che segue. I contratti a tempo indeterminato verranno attivati nel rigoroso rispetto delle liste di priorità di cui sopra mentre i contratti di apprendistato saranno attivati dall'azienda tenendo conto delle risorse in età da apprendistato presenti nelle liste di priorità. L'attivazione dei contratti cui sopra sarà oggetto di un preventivo confronto tra le parti in sede territoriale.

	apprendisti	Tempi indeterminati
Rete SMK IPMK Ra, Lugo, Cesena, Pesaro	35	30
IPMK Cesano, S.Ben, Ascoli e Chieti	60	63

Dai numeri di cui sopra è escluso l'IPMK di Rimini già regolato da un apposito accordo soggetto a verifica entro il 30/6/06 ed è comprensivo dell'apertura del SMk di Ancola Cinci

ALLEGATO 5

ACCORDO SINDACALE SULLE MODALITA' APPLICATIVE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO IN COOP ADRIATICA AREA ROMAGNA MARCHE ABRUZZO

In data **6 aprile 2006**, si sono incontrati:

Coop. Adriatica S.c.a.r.l. , le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U, R.S.A. dell'area Romagna Marche e Abruzzo

Premesso che

Le parti, preso atto della normativa a livello nazionale e regionale in materia di apprendistato e della disciplina dello stesso contenuta nel Contratto Nazionale di Lavoro della Distribuzione Cooperativa, 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

al fine di salvaguardare l'occupazione ed accrescere lo sviluppo della cooperativa

tutto ciò premesso

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. l'assunzione dell'apprendista sarà effettuata ad un livello non inferiore al V° e potrà prevedere anche lo sbocco al IV° livello par. 144;
3. il contratto di apprendistato potrà essere attivato anche a tempo parziale con i limiti previsti dal contratto nazionale;
4. la retribuzione iniziale spettante all'apprendista sarà quella corrispondente al V° livello di inquadramento di cui al CCNL e comunque non inferiore a quella già percepita nel caso in cui l'apprendista abbia precedentemente svolto attività lavorativa a tempo determinato. Nel qual caso verrà riconosciuto al dipendente lo stesso trattamento retributivo tramite l'erogazione di un ad personam riassorbibile;

p. Coop Adriatica

p le RSU

p. le OO.SS

Art. 10 Sussidi aziendali - Fondo di solidarietà

Le parti convengono sul principio generale che il dipendente, a fronte di esigenze personali possa ricercare nella Cooperativa un interlocutore a cui rivolgersi anche in caso di impellenti necessità economiche.

L'azienda potrà autonomamente riconoscere ai dipendenti e/o ai loro familiari, che versino improvvisamente in stato di rilevante bisogno causato da situazioni di disagio economico per motivi personali e familiari, un importo a fondo perduto.

Tali sussidi saranno riconosciuti attingendo al Fondo di Solidarietà, finanziato con uno stanziamento da parte dell'azienda di 16.000,00 Euro annui, per gli interventi di seguito indicati previa verifica da parte della Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo

Tale fondo verrà utilizzato con le seguenti priorità:

- ✓ Interventi "straordinari" a favore di dipendenti in grave stato di salute, da erogarsi al termine del periodo di malattia indennizzato
- ✓ Interventi "straordinari" a favore di dipendenti il cui nucleo familiare versi in precarie condizioni economiche a fronte di gravi malattie (moglie/marito, figli/genitore)
- ✓ Interventi "straordinari" a favore di dipendenti con figli e/o genitori a carico,e che si trovino in stato di grave disagio economico a seguito dell'abbandono/decesso del coniuge
- ✓ Interventi "straordinari" a favore dei figli portatori di handicap, o studenti di età non superiore a 16 anni, dei dipendenti che si trovino eccezionalmente in stato di rilevante bisogno causato da situazioni di disagio economico per motivi personali e familiari
- ✓ Interventi "straordinari" a favore dei figli portatori di handicap o di età non superiore a 16 anni che versino in stato di rilevante bisogno a seguito del decesso del genitore dipendente della cooperativa avvenuto durante il rapporto di lavoro
- ✓ Altri interventi "straordinari"per casi analoghi a quelli sopra richiamati

L'entità dei singoli interventi, aventi carattere del tutto occasionale, verranno definiti di volta in volta in relazione alla gravità della situazione e verificati dalla Commissione per la gestione degli interventi di carattere economico ed altri interventi di urgenza a favore dei lavoratori.

Al 31/12 di ogni anno le quote del Fondo eventualmente non utilizzate, verranno destinate a progetti di solidarietà cui Coop Adriatica partecipi o contribuisca e/o ad altri per i quali abbiano presentato richiesta i dipendenti impegnati in attività di volontariato.

3.1.3 Passaggio da tempo pieno a tempo parziale del genitore fino a 8 anni di vita del bambino

Compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a 8 anni di vita del bambino, il genitore potrà richiedere il passaggio a tempo parziale. Al termine del periodo il genitore riprenderà il lavoro a tempo pieno.
La richiesta di trasformazione dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 45 gg .
I periodi di trasformazione dovranno avere durata non inferiore a 3 mesi consecutivi.
In alternativa alla trasformazione a tempo parziale, il genitore potrà richiedere e definire con il diretto superiore modalità di articolazione dell'orario al di fuori delle alternanze di turnazione previste (mix di turni).

3.1.4 Contrazione del matrimonio nel periodo di congedo per maternità (ex astensione obbligatoria)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 135 del CCNL vigente, nel caso di matrimonio contratto dalla lavoratrice nel periodo di assenza dal lavoro per congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), il congedo matrimoniale potrà essere fruito in continuazione al periodo stesso e prima della fruizione di periodi di congedo parentale (ex astensione facoltativa) o di aspettativa aggiuntiva.

3.1.5 Permesso retribuito per paternità

In occasione della nascita del figlio, su richiesta dell'interessato, l'azienda riconoscerà 2 gg di permesso retribuito. Tale permesso potrà essere fruito in modo continuativo dal giorno antecedente la prevista nascita e non oltre la prima settimana di vita del bambino.

3.1.6 Permesso retribuito per controlli prenatali

Come previsto dalla legislazione in vigore, le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro, fermo restando la presentazione della relativa documentazione attestante data e orario di effettuazione.

3.2. Interventi per esigenze personali e familiari

3.2.1. Congedo non retribuito per gravi motivi familiari , di durata massima di 2 anni

Il presente paragrafo fa riferimento all'art. 4 della Legge 8/3/00 n. 53, al Decreto 21/7/00 n. 278 e all'art. 161 del CCNL del vigente.
Sulla base di quanto sopra, potrà essere richiesto dalla lavoratrice/ore, un periodo di congedo, per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap (parenti o affini entro il terzo grado), anche se non conviventi.

Per gravi motivi s'intendono:

a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui sopra
b) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui sopra.
c) le situazioni di grave disagio personale (ad esclusione della malattia) nelle quali incorra il dipendente medesimo;
d)le situazioni riferite ai soggetti di cui sopra ad esclusione del richiedente, derivanti dalle patologie specificate all'art. 2 comma 1 del Decreto 21/7/00 n° 278.

Il congedo di cui al presente articolo potrà essere utilizzato per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 2 anni nella vita lavorativa. Di norma, non saranno accolte richieste per frazioni inferiori ad 1 mese. Situazioni di particolare gravità saranno verificate caso per caso.

Il lavoratore è tenuto a presentare domanda di congedo, corredata da dichiarazione ed idonea documentazione della sussistenza dei motivi previsti alle lettere a) b) c). La sussistenza dei motivi di cui alla lettera d) dovrà essere attestata dal medico specialista, del SSN o con esso convenzionato, o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria in caso di ricovero.

L'azienda fornirà risposta al dipendente entro 10 gg dalla presentazione della richiesta.

L'eventuale diniego, il rinvio ad un periodo successivo, la parziale concessione, dovranno essere motivate da ragioni organizzative e produttive, che non consentano la sostituzione del dipendente.

Le richieste di congedo debitamente documentate saranno di norma accolte, con le seguenti possibili eccezioni:

- lavoratori inquadrati ad un livello superiore al 3°, per i quali sia necessaria una approfondita verifica delle condizioni organizzative e produttive
- contratti a termine per incompatibilità fra periodo richiesto e la durata del rapporto.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento, a quanto definito dall'art. 2 L. 53/00, dal D. 278/00, dal CCNL vigente e loro successive integrazioni/modificazioni.

3.2.2 Permesso non retribuito per gravi motivi familiari fino a 2 settimane

Ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovino nelle condizioni di cui al precedente paragrafo e che ne facciano esplicita richiesta, documentata come sopra, potranno essere concesse ore di permesso non retribuito, anche utilizzabili per giornate intere di assenza dal lavoro, per un periodo massimo di 2 settimane nel corso dell'anno.

Per la concessione dei suddetti permessi , ferma restando la compatibilità tecnico organizzativa, i lavoratori interessati dovranno aver usufruito di tutte le ferie e permessi retribuiti maturati fino al momento della richiesta, nonché recuperato eventuali precedenti prestazioni di lavoro straordinario.

3.2.3 Permesso straordinario retribuito per decesso o grave infermità di familiare

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Legge 53/00, i lavoratori hanno diritto ad un permesso retribuito di 3 gg lavorativi all'anno, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, di un parente entro il 2° grado o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore/ce risulti da certificazione anagrafica. Ai sensi dell'art. 129 del CCNL 1/1/99 tale permesso verrà riconosciuto anche in caso di decesso o di grave e documentata infermità di affini di 1° grado anche non conviventi, del coniuge o del convivente purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Il permesso retribuito di cui sopra, per la casistica relativa al decesso di familiare come sopra definito, dovrà essere usufruito entro 7 gg dall'evento, salvo i casi di decesso all'estero, fermo restando la comunicazione all'azienda entro 7 giorni.

Il lavoratore che ne faccia richiesta dovrà produrre la seguente documentazione:

- per decesso di familiare come sopra definito, comunicazione verbale all'azienda e successiva presentazione di autocertificazione per i conviventi e certificato di morte per i non conviventi;
- per grave infermità, presentazione di richiesta scritta corredata di certificazione, atta ad attestare la grave infermità, rilasciata dal medico di base, specialista del SSN, medico generico, pediatra di libera scelta, o strutture sanitarie in caso di ricovero;
- dichiarazione di ricovero ospedaliero per i figli di età inferiore a 12 anni.

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Legge 53/00, in caso di grave infermità di un familiare come sopra definito, in luogo del permesso retribuito potranno essere concordate tra azienda e lavoratore diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Per la definizione delle modalità di cui sopra si fa riferimento al decreto 21/7/00 n. 278 art 1, comma 4.

L'azienda accorderà inoltre al lavoratore, in caso di decesso di un familiare come sopra definito, permessi non retribuiti, fino ad un massimo di 6 giorni, nonché periodi di ferie/ROL, in accordo con il responsabile diretto.

3.2.4 Aspettativa non retribuita per riabilitazione tossicodipendenti ed etilisti

Ai lavoratori tossicodipendenti o etilisti, che accedono a programmi terapeutici o di riabilitazione presso strutture specializzate pubbliche o private, spetta, a richiesta, un periodo di aspettativa senza retribuzione e maturazione di alcun istituto contrattuale e dell'anzianità di servizio, per il tempo necessario alla riabilitazione di cui sopra e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

Ai parenti entro il 2° grado o al convivente, che concorrano al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il competente servizio ne attesti la necessità e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, sarà concessa l'aspettativa di cui sopra.

Quanto previsto al presente paragrafo supera, in quanto migliorativo, gli artt. 159 e 160 del CCNL vigente

3.2.5 Interventi per particolari situazioni personali del dipendente

a) Al genitore che certifichi la stabile convivenza con i soli figli, purché in età non superiore a 16 anni, qualora ne faccia esplicita richiesta, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative del punto vendita/ufficio, verrà concessa una modifica temporanea per un massimo di 6 mesi del turno di lavoro (ad es. :mix di turni, turni centrali, flessibilità entrata/uscita per gli uffici).
Al genitore che versi nella situazione di cui sopra, potrà essere concessa un' aspettativa non retribuita di durata massima di 6 mesi , anche frazionata in due soluzioni.
Potranno inoltre essere accordati periodi di ferie/ROL al dipendente con figli a carico, in concomitanza con il periodo di separazione dal coniuge, per affrontare la nuova situazione familiare, ferma restando la compatibilità tecnico organizzativa.

b) Per la nascita di nipoti (figli dei figli), al rientro del genitore dal congedo di maternità (ex maternità obbligatoria), al lavoratore potrà essere concessa, entro l'anno di vita del bambino, un'aspettativa non retribuita di durata massima 6 mesi.

c) Al dipendente straniero, per rientrare nel paese di origine, purché lo stesso non sia confinante con l'Italia, verrà concesso a richiesta un periodo continuativo di ferie anche pari a 4 settimane. L'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente l'idonea certificazione che attesti l'effettivo rientro nel paese di origine.

d) Al lavoratore che venga chiamato dall'Ente Promotore o Società Sportiva cui è affiliato, a partecipare ad eventi sportivi e culturali di carattere nazionale e internazionale, verrà concesso a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita di durata correlata al singolo evento.

3.3. Interventi di sostegno economico

3.3.1 Anticipo del TFR e deroghe per la concessione

L'anticipo del trattamento di fine rapporto nei limiti del 70% dell'importo disponibile , ai lavoratori con almeno 8 anni di anzianità aziendale, anche oltre i limite dell'8% degli aventi titolo e del 4% del totale dipendenti, nei seguenti casi:

- al lavoratore che si trovi in situazione di forte indigenza, l'azienda potrà concedere un anticipo del TFR nella misura massima del 70% dell'importo disponibile/residuo, anche se il lavoratore ne avesse già usufruito. In alternativa alla anticipazione, o in aggiunta alla prima, l'azienda potrà concedere un prestito a tasso agevolato, di importo non superiore alla quota di TFR disponibile al momento della richiesta. L'azienda concederà quanto sopra, a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta alla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta;

- al lavoratore che a seguito di separazione dal coniuge debba sostenere spese per l'acquisto o l'affitto di una nuova abitazione, l'azienda potrà concedere un anticipo del TFR nella misura massima del 70% dell'importo disponibile/residuo, anche se il lavoratore ne avesse già usufruito. In alternativa alla anticipazione, o in aggiunta alla prima, l'azienda potrà concedere un prestito a tasso agevolato, di importo non superiore alla quota di TFR disponibile al momento della richiesta. L'azienda concederà quanto sopra, a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta alla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta;

- al lavoratore in aspettativa non retribuita per ragioni legate alla tossicodipendenza o etilismo, che, per partecipare a programmi di riabilitazione debba sostenere delle spese documentate, sarà concessa l'anticipazione del TFR, a copertura di tali spese e nel limite del 70% dell'importo disponibile al momento della erogazione anche se il lavoratore ne avesse già usufruito.
  Al dipendente in aspettativa non retribuita al fine di concorrere al programma terapeutico di un familiare tossicodipendente o etilista su richiesta, sarà concesso un anticipo del TFR nel limite del 70% dell'importo disponibile al momento della erogazione, quale sostegno per la mancata retribuzione;

- al lavoratore in congedo non retribuito per gravi motivi familiare, che versa in situazione di indigenza, l'azienda potrà concedere anche per una seconda volta nell'arco della vita lavorativa, un anticipo del TFR nella misura massima del 70% dell'importo disponibile al momento della erogazione quale sostegno per la mancata retribuzione e per le eventuali documentate spese sostenute. L'azienda concederà quanto sopra, a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta alla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta;

- al lavoratore la cui abitazione principale venga seriamente danneggiata in maniera rilevante da eventi atmosferici, calamità naturali e incendio, purché gli interventi non siano rimborsabili da terzi l'azienda potrà concedere anche per una seconda volta nell'arco della vita lavorativa, un anticipo del TFR nella misura massima del 70% dell'importo disponibile al momento della erogazione, per le eventuali documentate spese sostenute. L'azienda concederà quanto sopra, a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta alla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta;

- al lavoratore che, per partecipare ad eventi sportivi/culturali di livello nazionale e internazionale per i quali non sono previsti compensi ad eccezione del rimborso spese, usufruisca di un periodo di aspettativa non retribuita su richiesta verrà concessa un'anticipazione del TFR nella misura massima del 70% dell'importo disponibile al momento della erogazione, quale sostegno per la mancata retribuzione. In alternativa alla anticipazione, o in aggiunta alla prima, l'azienda potrà concedere un prestito a tasso agevolato, di importo non superiore alla quota di TFR disponibile al momento della richiesta;

- al lavoratore che debba ristrutturare la prima casa di abitazione, verrà concessa un'anticipazione del TFR, per le spese effettivamente sostenute documentate e comunque non superiori a 13.000,00 euro, nella misura massima del 70% dell'importo disponibile al momento della richiesta;

- al lavoratore che debba pagare un muto per precedente acquisto della prima casa di abitazione, per sé o per i figli (nei limiti della somma residua da corrispondere) o debba riscattare la propria abitazione, verrà concessa un'anticipazione del TFR, nella misura massima del 70% dell'importo disponibile, ferma restando la certificazione delle spese sostenute.

ART. 4 Inserimento di diversamente abili e portatori di situazioni di disagio sociale

La Commissione delibererà a maggioranza semplice in presenza di almeno 4 dei suoi componenti, entro 15 giorni dalla richiesta/proposta e verbalizzerà le decisioni assunte trasmettendone copia al COMITATO MISTO di cui al successivo all'art. 9.

La Commissione rendiconterà semestralmente sull'entità e le modalità delle decisioni

Art. 9 Comitato Misto Paritetico per l'attuazione e lo sviluppo del Protocollo

Viene istituito un COMITATO MISTO PARITETICO per l'attuazione e lo sviluppo del presente Protocollo.

Il Comitato sarà composto da 6 membri per parte.

Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di indicare i componenti di propria spettanza, si stabilisce fin da ora che le OO.SS. e le RSU designeranno i Delegati Sociali.

Il Comitato Misto avrà fra i suoi compiti:

- la definizione dei contenuti operativi, l'interpretazione autentica e il monitoraggio dell'applicazione del presente protocollo, ivi compresi gli interventi di sensibilizzazione ed i correttivi che si rendessero necessari;
- lo studio e la promozione di ulteriori azioni positive per la formazione, le pari opportunità e la conciliazione fra tempi di lavoro e di vita;
- la verifica sulla gestione di quanto previsto all'art. 3 del presente Protocollo;
- la definizione di un codice di comportamento interno per la prevenzione e la lotta ad ogni forma di discriminazione, mobbing, molestia sessuale nei luoghi di lavoro;
- la verifica sulla gestione degli interventi straordinari di sostegno economico, fra cui il Fondo di Solidarietà di cui all'art. 10 del presente Protocollo.

Il COMITATO proporrà alle parti l'approvazione un Regolamento, per disciplinare il funzionamento del COMITATO stesso e gli aspetti applicativi non precisati nel presente Protocollo.

Le parti si impegnano a rendere pienamente operativo il COMITATO dal 1/7/07.

I componenti di parte sindacale del COMITATO PARITETICO di cui al presente punto avranno a disposizione ore di permesso retribuito, per riunioni e le altre attività collegate ai temi rientranti negli ambiti di intervento del COMITATO stesso, utilizzando il monte ore di cui all'art. 8 del presente contratto.

L'azienda favorirà inoltre per i lavoratori di cui sopra, condizioni di flessibilità negli orari e nella turistica in occasione dello svolgimento delle attività di cui sopra.

Il Comitato di cui all'art. 9 definirà uno specifico regolamento e le azioni di monitoraggio sull'utilizzo del monte ore di cui al presente articolo e all'art. 3.3.1.

ART. 7 Delegato Sociale

L'azienda prende atto della scelta compiuta dalle OO.SS/RSU di istituire la figura del DELEGATO SOCIALE, cui le OO.SS/RSU stesse hanno affidato le funzioni di:

- ✓ Diffondere la cultura della solidarietà fra i lavoratori.
- ✓ Proporre e stimolare le iniziative per promuovere l'agio e prevenire situazioni di disagio nell'ambiente di lavoro.
- ✓ Cooperare con le strutture aziendali per identificare risposte, tramite azioni positive, a problemi e situazioni di difficoltà presenti fra i lavoratori, con particolare riferimento ai contenuti dell'art. 5 del presente protocollo.
- ✓ Partecipare attivamente all'applicazione dei contenuti del presente protocollo.

I delegati sociali saranno designati dalle RSU fra i loro componenti o fra i lavoratori che non siano rappresentanti sindacali.

La Cooperativa ribadisce il proprio impegno a collaborare pienamente nello svolgimento dei compiti sopra indicati, identificando nel Delegato Sociale una figura di riferimento per affrontare le tematiche rientranti nell'ambito del presente protocollo, nell'ambito della Commissione e del Comitato Misto Paritetico di cui agli artt. 8 e 9 nonché nella gestione quotidiana del personale.

Per lo svolgimento delle sue attività il /i delegato/i utilizzeranno il pacchetto speciale di ore di permesso retribuito di cui all'art.3.5 del presente contratto.

Art. 8 Commissione per la Gestione degli interventi di carattere economico ed altri interventi di urgenza a favore dei lavoratori.

Viene istituita una Commissione per la Gestione degli interventi di carattere economico e di urgenza stabiliti dal presente protocollo a favore dei lavoratori.

Tale commissione, composta da 3 rappresentanti per la cooperativa e 3 per le OO.SS./ RSU ha il compito di deliberare in merito alla richieste/proposte di intervento che comportino:

- ✓ Anticipi sul TFR per cause diverse da quelle di legge
- ✓ Concessione prestiti agevolati
- ✓ Interventi economici straordinari a sostegno di lavoratori che si trovino nelle situazioni previste dal presente protocollo, nell'ambito del FONDO di SOLIDARIETA' di cui all'art. 10 dello stesso

Si intende il verificarsi di una situazione di non parità in violazione di quanto sopra.

Molestie sessuali
Si intendono atti o comportamenti fisici o verbali ripetuti a connotazione sessuale o basati sul sesso, che per le modalità con cui sono posti in essere e per l'insistenza delle manifestazioni siano percepibili, secondo ragionevolezza, da chi li subisce, come offensivi per la dignità e/o lesivi della libertà della persona, ovvero siano suscettibili di creare un clima umiliante o di costrizione nei confronti della persona oggetto di tali manifestazioni.

Mobbing
Si intende una sequenza di azioni e comportamenti, ripetuti e volti a colpire psicologicamente, isolare, screditare o impedire ad un lavoratore l'esercizio dei propri diritti individuali.

Manifestazione di stampo razzista
Si intende una manifestazione di disprezzo nei confronti di un collega, di un cliente o di un terzo in quanto appartenente ad una etnia diverse da quella di chi la compie.

Diritto alla Privacy
Si intende il diritto di ogni dipendente alla riservatezza su tutti gli aspetti della sua vita privata e su elementi particolarmente sensibili della prestazione lavorativa (es. valutazioni professionali).

Art. 6 Promozione e sostegno delle attività di volontariato sociale

L'azienda e le OO.SS. esprimono una comune valutazione sulla necessità di promuovere l'impegno civile e sociale a favore della collettività e dei soggetti più deboli.

In questo quadro, l'azienda concederà permessi o periodi di aspettativa non retribuiti complessivamente fino a 30 giorni l'anno ai lavoratori che a titolo gratuito:

a) partecipino attivamente ad attività di volontariato non retribuito ad alcun titolo nel campo della solidarietà sociale, della protezione civile, della difesa dell'ambiente, con attività sul territorio svolte anche in giornate lavorative.

b) effettuino periodi prolungati di attività nel campo della solidarietà nazionale o internazionale, per conto di enti od organizzazioni operanti in detti campi, per interventi di assistenza, aiuto umanitario, soccorso per calamità naturali, ecc.

I lavoratori che siano nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) dovranno far pervenire un'idonea documentazione, dell'ente/organizzazione presso il quale prestano attività di volontariato, che specifichi il ruolo e la frequenza del loro impegno.

Le parti si danno atto della positività delle politiche in essere con particolare riferimento a:

- inserimento lavorativo dei disabili e delle altre categorie protette, nel pieno rispetto di quanto stabilito dalla Legge 68/99, ricercando la massima collaborazione con il servizio di collocamento pubblico;

- sensibilizzazione e formazione dei Responsabili e dei colleghi interessati all'inserimento, a fronte di situazioni di particolare difficoltà dello stesso;

- collocazione lavorativa dei disabili in mansioni compatibili con il grado di capacità lavorativa di cui sono portatori, nell'ottica di valorizzarne il contributo.

Fermo restando quanto previsto da altre norme di legge e di CCNL ed in relazione alle caratteristiche delle attività da svolgere, Coop Adriatica è impegnata ad inserire, anche attraverso stages e tirocini non finalizzati all'assunzione, altre persone portatrici di situazioni di disagio sociale.

Ai dipendenti, familiari di portatori di handicap riconosciuti come tali ai sensi delle disposizioni di legge, su richiesta, verrà concessa una modifica temporanea del turno di lavoro (es. mix di turni, turni centrali, flessibilità entrata/uscita per gli uffici) per un periodo massimo di 6 mesi, eventualmente prorogabile.

I lavoratori portatori di handicap motori che abbiano difficoltà di deambulazione, avranno la precedenza nell'avvicinamento all'abitazione rispetto ad altre richieste in relazione alle loro mansioni e alle condizioni organizzative dell'unità organizzativa di destinazione.

ART. 5 Promozione della parità, lotta alle discriminazioni e ai comportamenti lesivi della dignità della persona

Le evoluzioni in atto nella società e nel mercato del lavoro, rendono necessario per entrambe le parti un'azione più puntuale sui temi in oggetto del presente articolo, pur in un quadro della realtà di Coop Adriatica complessivamente soddisfacente.

Il ***Comitato Paritetico*** di cui all'art. 9 è incaricato di stilare un codice di comportamento, a partire da quanto previsto dagli artt. 34, 35 e 36 del CCNL vigente e dalle definizioni di seguito riportate

Parità

Si intende la parità di trattamento economico-normativo fra lavoratori, in relazione alla tipologia di rapporto, all'inquadramento, alle mansioni svolte ed alla professionalità espressa, indipendentemente dal sesso, dalla razza, dall'etnia, dalla religione, dalla nazionalità e dalle opinioni politiche espresse.
Si intende altresì la promozione di pari opportunità per tutti i lavoratori, in termini di possibilità di sviluppo professionale, a partire da condizioni di parità nei termini sopra indicati.

Discriminazione

10. COORDINATORE AMMINISTRAZIONE SUPERMERCATO/SUPERSTORE

E' la figura che, operando alle dirette dipendenze del Capo Negozio, coordina le attività di un Ufficio Amministrativo ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche

Sulla base di adeguate conoscenze di procedure informatiche amministrative e organizzative del punto vendita (casse, soci, incassi, posta pneumatica, fatturazione, 100% soddisfatti, collezionamento, Salvatempo, sicurezza, personale, ecc.), è in grado di

- gestire in autonomia, anche chiedendo l'intervento delle funzioni centrali o di servizi assistenza definiti dall'azienda, le attività relative all'Ufficio Soci, la barriera Casse, l'ufficio Amministrativo e il Punto d'Ascolto (laddove presente) e le attività che impattano sulla relazione con la clientela, mirando gli interventi alla soluzione dei problemi.
- intervenire nella gestione e organizzazione delle risorse assegnate stabilmente o temporaneamente all'Ufficio nel rispetto delle regole previste in contratti ed accordi.

Capacità

Avvalendosi di buone capacità relazionali e della necessaria autorevolezza sa garantire :

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- l'ottimale gestione delle relazioni con soci e clienti che sappia massimizzarne la soddisfazione fornendo risposte e attenuando i momenti di tensione.

11. ADDETTO COORDINAMENTO RICEVIMENTO MERCI IPMK

Si intende la figura che risponde direttamente al Manager Logistica e a cui sono attribuiti, tra gli altri, i compiti e le responsabilità di seguito elencati, a titolo esemplificativo:

- definizione dei turni di lavoro;
- programmazione delle ferie delle risorse del ricevimento
- coordinamento delle risorse affidategli in funzione dei flussi di lavoro
- supporto ai Responsabili di Reparto nella pianificazione delle consegne e nella gestione degli spazi al ricevimento
- supporto ai Responsabili di Reparto nella corretta applicazione dei Dlgs 626 e 155 in fase di scarico e stoccaggio
- verifica dello stato di avanzamento dell'attività di caricamento bolle

- definizione, in accordo con il Manager, del piano dei controlli da effettuare al momento del ricevimento merce;
- gestione e controllo delle attività relative ai resi merce ed ai passaggi di merce tra ipermercati.

12. MANUTENTORE SPECIALIZZATO IPMK

E' la figura che, operando in dipendenza gerarchica dal Manager di Processo di riferimento, coordina le attività di manutenzione dell'Ipermercato ed è in possesso, oltre ai compiti dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche

Sulla base di approfondite conoscenze tecniche della struttura, delle attrezzature e materiali, nonché dei fornitori esterni è in grado di:

- Individuare, in condizioni di autonomia operativa, le cause dei guasti, valutarne l'entità e scegliere la successione e la modalità degli interventi da effettuare
- coordinare, presidiare e valutare l'intervento dei fornitori esterni
- effettuare interventi di manutenzione e riparazione delle attrezzature e degli impianti quali, a titolo esemplificativo: casse, bilance, mezzi di trasporto, impianti idraulici, di riscaldamento, di condizionamento, ecc.
- gestire, trasportare ed installare attrezzature e materiali utilizzati nella struttura
- coordinare le attività della squadra di manutentori dell'ipermercato.

Capacità

Avvalendosi di buone capacità relazionali, di organizzazione e della necessaria autorevolezza sa garantire :

- la corretta e tempestiva informazione, comunicazione e con i suoi interlocutori interni ed esterni
- la gestione delle richieste degli interlocutori interni, facendo riferimento ad una corretta visione delle priorità di intervento e ad una sensibilità all'impatto organizzativo delle sue attività
- l'ottimale gestione delle relazioni con i clienti interni, finalizzandola all'individuazione della soluzione migliore e all'attenuazione dei momenti di tensione.

13. ADDETTO GASTRONOMIA, PESCHERIA, CUCINA, PRODUZIONE PANE, PRODUZIONE PASTICCERIA CON ATTRIBUZIONE IR (SMK E IPMK)

Lavoratori che hanno maturato un'esperienza prolungata e sono stabilmente adibiti ai reparti/attività sopra indicate che possiedono elevate e specifiche competenze tecniche , di organizzazione operativa delle attività, nonché conoscenze delle caratteristiche del prodotto, della sua lavorazione e trasformazione e, avvalendosi di buone capacità relazionali e di comunicazione, costituiscono punto di riferimento tecnico del reparto svolgendo in modo continuativo le seguenti attività:

- trasmettere le proprie competenze ai nuovi inseriti nel reparto e svolgere, in modo non occasionale, la funzione di formatore interno;
- coordinare altro personale e di sostituire, anche per periodi prolungati il CAPO REPARTO SMK o altre FIGURE DI COORDINAMENTO IPMK;

essere punto di riferimento per la clientela per la capacità di fornire servizio durante l'acquisto, consigliando e promuovendo la vendita del prodotto.

14. ADDETTO REPARTO ORTOFRUTTA CON ATTRIBUZIONE IR (IPMK E SMK)

Si tratta di lavoratori stabilmente adibiti al reparto ortofrutta che, avvalendosi di adeguate conoscenze tecniche, di organizzazione operativa, relazionali e di comunicazione, costituiscono punto di riferimento tecnico del reparto e sono in grado di svolgere in modo continuativo, in piena autonomia e finalizzandole alla massimizzazione delle vendite e del servizio alla clientela, le seguenti attività:

- controllo qualitativo
- stoccaggio
- movimentazione della merce ed esposizione in vendita
- interventi sul display per ridurre al minimo le criticità
- cura dell'esposizione delle referenze e della pulizia del reparto
- preparazione della quarta gamma, se presente in assortimento (lavatura, taglio, confezionamento, etichettatura)
- trasmissione delle proprie competenze ai nuovi inseriti e agli addetti con minore professionalità, svolgendo in modo non occasionale la funzione di formatore interno nel reparto.

ALLEGATO 11

ESTRATTO ACCORDI IPMK PESARO

A) - ESTRATTO ACCORDO RISTRUTTURAZIONE DELL'IPER MIRALFIORE DI PESARO DEL 12 GENNAIO 2000

6) ORARIO DI LAVORO

6.1) L'orario di lavoro settimanale di riferimento, a tutti i fini contrattuali e di Legge, è pari a 37 ore, ad esclusione dei Quadri e degli Impiegati Direttivi per i quali ha valore lo specifico Contratto Integrativo Aziendale del 1998 .

6.2) Le 37 ore settimanali si intendono al lordo delle pause. A questo valore vengono riproporzionate le percentuali dei Part Time.

6.3) Il divisore convenzionale è pari a 160.

6.4) Le festività del 2 giugno e del 4 novembre sono interamente assorbite dalle riduzioni di orario.

6.5) Ad ogni dipendente a tempo pieno spettano, a titolo di riduzione di orario,(R.O.L.) 24 ore all'anno di permessi individuali retribuiti ai sensi del vigente CCNL. fatto salvo quanto espressamente previsto in materia per Quadri ed Impiegati Direttivi.

6.6) I permessi dei Part Time vengono riproporzionati sulle 24 ore in base alla percentuale di ore contrattualmente previste.

14) DOMENICHE E FESTIVITA' LAVORATE IN DEROGA

14.3) Nel caso di lavoro festivo/domenicale con apertura della struttura alla vendita, fermo restando il diritto al riposo settimanale in altra giornata, si concorda, (...), di riconoscere una quota retributiva oraria così determinata :

PERIODO	IMPORTO ORARIO
NATALIZIO :dal 01.12 al 06.01	10.000
INVENTARIO IN GIORNO FESTIVO	10.000
PER TUTTE LE ALTRE APERTURE IN DOMENICA E/O FESTIVITA' IN DEROGA	9.000

14.8) I trattamenti economici di cui al presente articolo non saranno rivalutati fino ad integrale assorbimento di detto importo a seguito dei successivi aggiornamenti - per il resto della Rete Romagna Marche, degli importi previsti all'art.22 del C.C.I.A. di 2° livello.

14.9) Tali compensi aggiuntivi sono erogati a tutti i lavoratori e sono riferiti al 4° livello (parametro 144) e vanno conseguentemente riparametrati per tutti gli altri livelli; essi non incideranno sul TFR né avranno alcun effetto su altri istituti contrattuali.

B) ESTRATTO VERBALE DI ACCORDO 21/07/2000

1 - In aggiunta ai trattamenti economici previsti dal C.C.N.L., dal CIA di 2° livello e dalla Bozza dell'Accordo relativo alla Ristrutturazione dell'Ipercoop di Pesaro, ai lavoratori dell'Ipercoop di Pesaro verranno riconosciuti i seguenti premi legati al numero delle giornate in deroga lavorate nel periodo dal 1/6 al 30/09 di ogni anno:

Scaglioni di presenza nelle giornate lavorate in deroghe tra l'1/6 e il 30/9	Importo riconosciuto per ogni deroga lavorata nel singolo scaglione
Fino a 3^	L. 15.000
dalla 4^ alla 7^	L. 50.000
dalla 8^ alla 10^	L. 60.000
dalla 11^ in poi	L. 70.000

2 - Gli importi previsti non verranno riparametrati in base ai livelli retributivi e non verranno riproporzionato in base al rapporto di lavoro (PT o FT); si intendono al lordo e verranno erogati unitamente alle retribuzioni relative al mese di ottobre dell'anno di riferimento. Essi non incideranno sul TFR né avranno alcun effetto su altri istituti contrattuali e di legge.

4 – Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente che opera all'interno dell'Ipercoop Miralfiore di Pesaro con contratto di lavoro a tempo indeterminato, contratto di formazione e lavoro e apprendistato, siano essi full time che part time.

ALLEGATO 12

ESTRATTO ACCORDO SU DOMENICHE E FESTIVITA' LAVORATE IN DEROGA NELL'IPERMERCATO ESP DI RAVENNA

Il trattamento economico per le prestazioni ... in giornate domenicali/festive... sarà quello previsto dal ... vigente Contratto di 2° livello area Romagna Marche, con estensione di quanto previsto per il periodo estivo all'intero anno solare, escluso il periodo natalizio (dicembre – Epifania).

A fronte di particolari disagi che tale programma comporta per i lavoratori nell'arco dell'intero anno, le Parti convengono circa il riconoscimento di 1 ora di riposo retribuito secondo quanto qui di seguito riportato:

1° domenica	1 ora
2° domenica	1 ora
3° domenica	1 ora
4° domenica	2 ore
5° domenica	1 ora
6° domenica	1 ora

.... le ore di riposo retribuite secondo lo schema di cui a sopra non potranno comunque essere superiori complessivamente a N°9.

Tali riposi verranno retribuito come ore ordinarie, salvo esplicita richiesta del lavoratore di usufruire del riposo; il totale delle ore dei riposi così retribuiti sarnno messe in pagamento a consuntivo.

ALLEGATO 13

ESTRATTO ACCORDO IPER LUGO DEL 17 GIUGNO 1999

7.6.) Il trattamento economico per le prestazioni ... in giornate domenicali/festive... sarà quello previsto dal... vigente Contratto di 2° livello area Romagna Marche, con estensione di quanto previsto per il periodo estivo all'intero anno solare, escluso il periodo natalizio (dicembre – Epifania).

7.7.) A fronte di particolari disagi che tale programma comporta per i lavoratori nell'arco dell'intero anno, le Parti convengono circa il riconoscimento di 1 ora di riposo retribuito secondo quanto qui di seguito riportato:

1° domenica	1 ora
2° domenica	1 ora
3° domenica	1 ora
4° domenica	2 ore
5° domenica	1 ora
6° domenica	1 ora
7° domenica	1 ora
8° domenica	1 ora
totale	9 ore massime di riposo retribuito

7.8.) Tali riposi verranno retribuiti come ore ordinarie, salvo esplicita richiesta del lavoratore di usufruire del riposo; il totale delle ore dei riposi così retribuiti saranno messe in pagamento a consuntivo.

ALLEGATO 14

INTERPRETAZIONE CONTRATTUALE IN RELAZIONE AI CONTRATTI A TEMPO PARZIALE DI TIPO VERTICALE CON ATTIVITA' LAVORATIVA PREVISTA ANCHE IN DOMENICA O GIORNATA FESTIVA NEL PERIODO COSIDETTO NATALIZIO.

In relazione ai contratti part-time verticali suddivisi in periodi senza il deposito della domenica o giornata festiva cadente in domenica ed in altri con il deposito della domenica o giornata festiva cadente in domenica, l'interpretazione autentica condivisa dalla parti è la seguente:

Le parti precisano che per periodo natalizio si deve intendere quello indicato all'art.22 del contratto di 2° livello Area Romagna- Marche attualmente in vigore.
Nel caso in cui nel periodo natalizio si realizzi una chiusura domenicale o festiva cadente in domenica, verrà applicato automaticamente l'orario relativo al periodo cosiddetto ordinario retribuito senza alcuna maggiorazione.
L'interpretazione così come sopra definita si intende valida per i contratti in essere e per quelli a venire.

Ravenna, 02/01/2006

Per Coop Adriatica

Per OO.SS

Allegato n. 15

Definizione delle regole per la gestione dell'incremento orario part-time con pacchetto (art. 23.4)

Per la durata del pacchetto la retribuzione mensile sarà il risultato del rapporto delle ore di retribuzione del pacchetto stesso con le 38 ore. I permessi (ROL) e gli istituti normativi e contrattuali saranno calcolati con riferimento a tale retribuzione.

La durata del pacchetto e delle singole tacite conferme sarà pari a 12 mesi. I lavoratori potranno recedere dall'adesione al pacchetto trascorsi 12 mesi dal suo avviamento o dalle successive tacite conferme. In caso di mancata conferma all'adesione, prima della scadenza del triennio, si intende ripristinato il precedente rapporto a tempo parziale, con le stesse modalità precedentemente previste anche in termini di collocazione della prestazione lavorativa.

In caso di utilizzo del pacchetto nelle settimane in cui siano inserite aperture domenicali/festive o attività legate agli inventari in domenica/festive e per le quali sia stata definita la prestazione nel contratto individuale, le ore utilizzate dal pacchetto eccedenti il normale orario settimanale e nel limite massimo della effettiva prestazione nelle giornate di cui sopra, verranno trattate con la maggiorazione aggiuntiva del 15% rispetto al normale trattamento per il lavoro domenicale o festivo.

In caso di utilizzo del pacchetto nelle settimane in cui siano inserite aperture domenicali/festive o attività legate agli inventari in domenica/festive e per le quali non sia stata definita la prestazione nel contratto individuale, le ore prestate potranno essere scaricate da detto pacchetto per non oltre il 50% delle ore del pacchetto stesso e in ogni caso nel limite massimo del 50% delle domeniche/festività di apertura/inventario previste nella struttura di appartenenza.
Il riconoscimento della maggiorazione aggiuntiva del 15% in questo caso verrà riconosciuta per le ore del pacchetto svolte in domenica/festività

Tale maggiorazione aggiuntiva non verrà applicata ai lavoratori dell'Ipermercato di Cesano per i quali vengono mantenuti fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore previsti dal vigente CIA

Resta comunque inteso che la programmazione delle ore del pacchetto per prestazione domenicale potrà essere effettuata tenendo conto delle disponibilità espresse dai lavoratori compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative.

I periodi di assenza per singoli eventi di durata non inferiore alla settimana, intendendo per tale il periodo lavorativo che intercorre fra il lunedì ed il sabato, comporteranno la proporzionale riduzione delle ore del pacchetto nella misura delle ore aggiuntive settimanali previste per il singolo pacchetto (1, 2 o 4 ore) e calcolata per ogni settimana intera
ES. pacchetto di 96 ore (2 ore settimanali)
malattia dal lunedì al sabato = meno 2 ore
malattia dal lunedì al mercoledì settimana successiva = meno 2 ore
malattia dal lunedì al sabato della settimana successiva = meno 4 ore
ecc...

Nel conteggio delle assenze non verranno considerate le giornate di ferie, ROL, permessi sindacali e permessi a carico azienda.
I periodi di assenza non modificano in ogni caso la scadenza del pacchetto.

L'impossibilità a prestare le ore comunque dovute comporta che le stesse saranno richieste nel successivo periodo di rinnovo del pacchetto e, in caso di mancata conferma all'adesione da parte del part-time, entro i sei mesi successivi dalla scadenza o dall'effettivo rientro al lavoro, se successivo.

Nel caso di cessazione del rapporto si procederà al conguaglio rispetto alle ore dovute ed a quelle effettuate, procedendo al pagamento od alla trattenuta dell'importo equivalente, calcolato con la tariffa ordinaria.

Trascorsi 12 mesi dall'applicazione dei pacchetti part time, le parti si incontreranno per una verifica delle eventuali problematiche insorte nella gestione pratica dei pacchetti stessi ed individuare possibili soluzioni in ordine agli aspetti oggetto di evidenziazione.