COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop. a r.l.
Castiglione del Lago (PG)
Località Pucciarélli

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO

Il giorno 5 del mese di dicembre dell'anno 2008 presso la sede della Coop Centro Italia in Castiglione del Lago (PG),

tra

la Direzione della Coop Centro Italia rappresentata dal suo Presidente Giorgio Raggi, dall'Amministratore Delegato Risorse Umane e Organizzazione Gianni Barbetti

e

il Coordinamento Sindacale Aziendale nelle persone di Tassini Roberto, Sorci Piero, Giulivi Riccardo, Bove Emanuele, Certini Stefano, Rombi Simona, Cresti Claudio, Di Stefano Gianfranco, Ghezzi Simone, Katia Montagnoli, Gaetano Orlando, Cornici Valentino, Gasbarro Antonello, Rossi Giovanna, Mantovani Alda, Gorelli Simona

la FILCAMS CGIL rappresentata da Banella Ivo, Del Caro Paolo, Turchi Enrico, Capaccioli Franco, Ricci Loretto, Angelini Alessandro, Marchetti Desiree, AGNANI MICHELE,
la FISASCAT CISL rappresentata da Natili Valerio,

la UILTUCS UIL rappresentata da Luchetti Maria Ermelinda, Ricciarelli Giancarlo,

convengono al presente Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo a valere per i dipendenti di Coop Centro Italia per complessivi XVII titoli.

PREMESSA ALL'ACCORDO DI SECONDO LIVELLO

Le parti firmatarie, con la stipula del presente Contratto Integrativo Aziendale, hanno inteso convenire sulle normative che regolano lo svolgimento delle attività lavorative all'interno di Coop Centro Italia.
Il presente contratto e gli allegati, che ne costituiscono parte integrante, sono complessivamente migliorativi rispetto ai precedenti contratti ed accordi definendo integrazioni e complessive condizioni di miglior favore verso i lavoratori anche rispetto al vigente CCNL, i cui principi e contenuti sono da considerarsi integralmente confermati.

TITOLO I
Art. 1
Finalità dell'Accordo

Con il presente accordo Coop Centro Italia intende realizzare una contrattazione di secondo livello nel quadro delle finalità, degli obiettivi di sviluppo e del sistema di relazioni condiviso.
La stesura del presente Contratto Integrativo interviene in un contesto socio economico e normativo in evoluzione, nel quale l'impegno congiunto della Cooperativa, delle Organizzazioni Sindacali e dei lavoratori si mantiene e si conferma quale elemento centrale nella promozione di azioni e valori volti al miglioramento delle condizioni di vita interna ed allo sviluppo della Cooperativa, preservandone adeguati livelli di efficienza e competitività, nei territori ove è presente.
Con questo presupposto le parti convengono che lo sviluppo di relazioni sindacali ispirate a modelli di tipo concertativo e partecipativo rappresenti una condizione fondamentale per perseguire gli obiettivi di sviluppo, competitività e valorizzazione delle risorse umane.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 1
Finalità e principi

Le parti firmatarie del presente contratto integrativo affermano che lo sviluppo di corrette e costruttive relazioni sindacali rappresenta condizione insostituibile per il conseguimento degli obiettivi descritti nella premessa alla stipula del presente contratto integrativo, quali il miglioramento della qualità del lavoro, delle condizioni economiche dei lavoratori e della redditività della Cooperativa.

Tali finalità, da conseguire in coerenza con la missione di Coop Centro Italia di tutela della salute e convenienza dei soci, hanno rappresentato momenti unificanti nel confronto tra la Cooperativa e le Organizzazioni Sindacali e le parti convengono sulle condizioni necessarie per il conseguimento di tali obiettivi:

- Il consolidamento e lo sviluppo sul territorio della rete di vendita della Cooperativa,
- la costante ristrutturazione ed innovazione della rete esistente,
- il miglioramento della qualità del servizio verso i soci e i clienti,
- l'aumento occupazionale,
- il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e delle condizioni del lavoro

Le parti concordano che il mantenimento e lo sviluppo di quote di mercato rimane la condizione necessaria per mantenere la competitività della Cooperativa da conseguire attraverso la costante ristrutturazione della rete di vendita esistente e l'attuazione del piano di sviluppo della Cooperativa.

Le parti condividono che la partecipazione reale dei lavoratori è una condizione indispensabile per il raggiungimento delle finalità della Cooperativa da realizzarsi attraverso momenti di confronto con i lavoratori e le rappresentanze sindacali.

art. 2
Sistema delle relazioni

Le parti intendono articolare e rafforzare il sistema delle relazioni sindacali nella reciproca valorizzazione e riconoscimento, in armonia con le previsioni di legge e del CCNL, cui è costante il richiamo, mettendo a frutto l'esperienza sin qui maturata e derivante dall'accordo aziendale integrativo nonché dall'accordo del 29 marzo 2007.

Le parti concordano che la stipula del contratto integrativo e la condivisione di un sistema di relazioni rappresenta occasione di convergenza politica e reale sullo sviluppo dell'impresa e che il coinvolgimento e la partecipazione delle OOSS e dei lavoratori rappresenta un elemento imprescindibile.

A fronte di questa condivisione le parti intendono strutturare il sistema delle relazioni affinché si realizzi un confronto nei momenti più significativi della vita della Cooperativa per consentire un contributo delle rappresentanze dei lavoratori sia sugli indirizzi strategici che sulle politiche di Coop Centro Italia.

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

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

Al riguardo le parti articolano il sistema delle relazioni a livello aziendale e di unità produttiva come di seguito specificato:

a. Confronto strategico

Le parti, nella comune consapevolezza dell'importante ruolo svolto dalla Cooperativa in tema di socialità, solidarietà, politiche occupazionali e di sviluppo economico del territorio concordano che un preventivo e tempestivo confronto tra le parti sui programmi strategici e sulle politiche aziendali più rilevanti possa rafforzare il legame tra la Cooperativa, il territorio ed il mondo del lavoro e le sue rappresentanze.

In particolare, fermo restando l'autonomia delle parti, esse condividono che l'apporto reciproco di valori, conoscenze, competenze, sensibilità, sui grandi temi sociali ed economici sono una base insostituibile per le corrette relazioni, nonché una sicura occasione di contributo agli indirizzi aziendali.

Al fine di consentire il positivo apporto delle organizzazioni sindacali e delle rappresentanze dei lavoratori, le parti concordano di sviluppare un preventivo confronto, che potrà determinare altresì accordi quadro di riferimento, sulle tematiche di seguito riportate:

1. Piano di sviluppo e diversificazione imprenditoriale,
2. Modernizzazione della rete distributiva,
3. Posizionamento competitivo di Coop Centro Italia rispetto alla concorrenza,
4. Organizzazione della Cooperativa e sinergie di sistema e distrettuali,
5. Politiche del lavoro, occupazionali e di sviluppo delle professionalità,
6. Appalti ed esternalizzazioni ed utilizzo dei lavori atipici,
7. Posizionamento della Cooperativa nell'ambito degli organismi politico sindacali,
8. Progetti per il miglioramento della eticità di mercato.

b. Argomenti di informazione e confronto a livello aziendale

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

1. Bilancio aziendale dell'esercizio precedente;
2. Bilancio preventivo dell'esercizio corrente;
3. Situazione, articolazione e sviluppi dell'occupazione;
4. Principi e piani di formazione del personale;
5. Consuntivo costo del lavoro, con specifiche articolazioni e incidenza di questo sulle vendite;
6. Funzionigramma ed organigramma aziendale
7. Periodi di applicazione della flessibilità oraria.
8. Piano delle deroghe

In armonia con le previsioni del CCNL titolo I artt. 2 e 3 e sulle materie di cui ai diritti di informazione alla presenza di necessità di approfondimento le parti si impegnano ad attivare l'apertura di fasi di confronto.

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

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

Per raggiungere tale obiettivo le parti si impegnano per lo sviluppo di un sistema di relazioni sindacali che operi nell'ambito delle caratteristiche organizzative delle singole unità produttive ed in armonia con i principi del presente contratto integrativo aziendale.

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

1. Andamento del punto di vendita e/o unità produttiva, risultati di customer e di qualità del servizio conseguiti,
2. Problematiche connesse all'organizzazione del lavoro, distribuzione degli orari di lavoro, rotazione delle mansioni, orari ed applicazione dell'accordo sulla flessibilità oraria,
3. Ricorso al lavoro supplementare e straordinario,
4. Il piano delle deroghe,
5. Situazione occupazionale e tipologie contrattuali,
6. Programmi e modalità di godimento delle ferie e permessi,
7. Problematiche connesse agli inquadramenti professionali,
8. Impiego dei lavoratori in breve trasferta,
9. Trasformazioni dei contratti di lavoro a tempo parziale,
10. Piani di sicurezza sul lavoro,
11. Sorveglianza Patrimonio e sicurezza interna.

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

La Cooperativa, inoltre, sulla base delle delibere delle amministrazioni comunali trasmetterà tempestivamente le eventuali integrazioni che diverranno parte integrante del piano.

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

Si conviene che tali momenti, sostenuti da un adeguato e preventivo livello di informazione, dovranno divenire l'occasione per dirimere e prevenire eventuali momenti di criticità ed altresì dovranno essere propedeutici per la ricerca di soluzioni condivise.

Tali occasioni potranno altresì rappresentare un preventivo approfondimento per un'eventuale ed ulteriore fase di confronto da tenersi a livello aziendale.

Art. 3
Comportamenti e riservatezza

L'uso di tali informazioni avverrà nel rispetto e secondo le previsioni dell'art. 3 comma 2 del CCNL.

Art. 4
Organismi rappresentativi dei lavoratori

Le parti, al fine di facilitare il nuovo sistema di relazioni sindacali, condividono e confermano la costituzione del coordinamento aziendale espressione delle Rappresentanze sindacali dei lavoratori che opererà unitamente alle OOSS territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

Le parti convengono che, al fine di consentire la necessaria agibilità all'organismo costituito, le ore necessarie al coordinamento nelle giornate di incontro con la direzione della cooperativa, saranno riconosciute come permesso sindacale retribuito aggiuntivo ai normali permessi sindacali previsti dalle normative di legge e contrattuali in vigore.

Art. 5
Strumenti di comunicazione

La Cooperativa si impegna a favorire l'accesso alla comunicazione tra le Organizzazioni Sindacali, il Coordinamento e le Rsu.

Al riguardo predisporrà un sistema di posta elettronica a cui avranno accesso i rappresentanti delle Rsu di ogni unità produttiva.

Il sistema di comunicazione con posta elettronica sarà esclusivamente utilizzato per comunicazioni sindacali interne ai rappresentanti sopra indicati e con le OOSS territoriali e il suo impiego dovrà avvenire secondo principi di corrette relazioni.

La Cooperativa si impegna a tutelare la riservatezza del flusso delle informazioni.

Il sistema di posta qui definito sarà attivato entro tre mesi dalla data di firma del presente Contratto Integrativo Aziendale e previa messa a punto di un regolamento, elaborato da apposita commissione paritetica, che ne disciplinerà l'utilizzo.

Art. 6
Spazi

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

TITOLO III
PARI OPPORTUNITÀ, ETICA E CULTURA DEL VALORE

Art. 1
Pari Opportunità

Le parti dichiarano la disponibilità reciproca ad analizzare congiuntamente le eventuali elaborazioni e proposte della sezione della Commissione Paritetica Nazionale, prevista dall'art. 24 del CCNL, relativa ad azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità. Convengono altresì per cogliere gli obiettivi della Legge 125 del 1991 di mantenere la Commissione Aziendale Paritetica per le pari opportunità, composta da sei (6) rappresentanti nominati 3 (tre) da Coop Centro Italia e 3 (tre) nominati fra i Rappresentanti sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo. La commissione avrà fra l'altro i seguenti compiti:

1. Promuovere iniziative a favore della crescita professionale delle lavoratrici dipendenti, da realizzare senza pregiudiziale alcuna con riferimento al sesso.

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

Art. 2
Etica e cultura del valore

Le parti si impegnano a promuovere momenti di confronto finalizzati alla volontaria trattazione dei temi legati alle questioni etiche e di comportamento in ambito lavorativo.
Con la comune volontà di portare un reale contributo alla diffusione di una cultura del valore e allo sviluppo di una politica attiva contro le azioni lesive della dignità della persona, fra cui le molestie nei luoghi di lavoro, i confronti tenderanno all'individuazione delle linee guida atte a promuovere possibili azioni positive in tema di condotta interna e di salvaguardia della sfera individuale della persona.

TITOLO IV
SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DEL PATRIMONIO

Art. 1
Applicazione D.lgs 81/08

Le parti si danno reciproco atto dell'impegno a proseguire nella predisposizione di strumenti, agibilità ed atti che consentano l'applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 81/08 in materia di nomina dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (in seguito nominati R.l.s.) di cui si conferma la differenza di ruolo e di modalità operative rispetto alle Rappresentanze sindacali dei lavoratori.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 47 co.5 e 7 del citato D.lgs 81/08, le parti si impegnano, nell'ambito degli indirizzi normativi e quando la citata normativa sarà recepita dal CCNL applicato, ad incontrarsi per avviare un confronto volto a recepire le parti demandate alla contrattazione di secondo livello.

In via transitoria, le parti convengono di confermare i contenuti del presente titolo come riportato.

(segue) **TITOLO IV**
SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DEL PATRIMONIO

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

N.	**Rappresentanti**	**Punti vendita/zona**
1.	n.1 R.l.s.	Chiusi/Sarteano/ C.del Lago / Acquaviva / Chianciano
2.	n.1 R.l.s.	Iper Perugia
3.	n.1 R.l.s.	Monteroni/S. Quirico/Montalcino/Torrenieri/Buonconvento
4.	n.1 R.l.s.	C. Fiorentino/Camucia/M. S. Savino/Bibbiena/Terranova
5.	n.1 R.l.s.	P. S. Giovanni/ Bastia Umbra
6.	n.1 R.l.s.	Foligno/Spoleto
7.	n.1 R.l.s.	Torrita/ Foiano/ Sinalunga
8.	n.1 R.l.s.	S. Miniato/S. Gimignano/Radda/C. Chianti/C. Scalo
9.	n.1 R.l.s.	Taverne/ Rosia/S. Rocco/Rapolano/Serre/Asciano
10.	n.1 R.l.s.	Terni
11.	n.1 R.l.s.	Sede/uffici
12.	n.1 R.l.s.	Orvieto/Marsciano/Todi
13.	n.1 R.l.s.	Umbertide/Città di Castello
14.	n.1 R.l.s.	Ce.di
15.	n.1 R.l.s.	Gubbio/Gualdo Tadino
16.	n.1 R.l.s.	Fontivegge/Cortonese/Le Delizie/S. Sisto/Ellera
17.	n.1 R.l.s.	Rieti
18.	n.1 R.l.s.	L'Aquila/Sulmona

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

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

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

Attribuzioni del R.l.s.

Con riferimento alle attribuzioni del R.L.S. la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 co.1 del D. Lgs. n. D.lgs 81/08 le parti concordano su quanto segue:

1. Il R.L.S. ha accesso ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni.
2. Il R.L.S. è consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, in ordine alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione.
3. Il R.L.S. è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di previsione incendi, al primo soccorso, e del medico competente.
4. Il R.L.S. è consultato in merito alla formazione in materia di salute e sicurezza.
5. Il R.L.S. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione rischi e le misure di prevenzione relative, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro e alle malattie professionali.
6. Il R.L.S. riceve una formazione adeguata e comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del D.lgs 81/08.
7. Il R.L.S. promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.
8. Il R.L.S. partecipa alla riunione periodica.
9. Il R.L.S. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute.
10. Il R.l.s. è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs del 30 giugno 2003 n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione rischi (DVR) di cui all'art. 26 co 3 del D.lgs 81/08 nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.
11. Gli eventuali spostamenti per le visite di cui sopra, tra punto vendita e punto vendita delle zone di competenza, saranno a carico dell'Azienda con le modalità previste dall'accordo vigente riguardante spostamenti e trasferte.

Nota a verbale

Si conviene che la dotazione dei lavoratori di idoneo vestiario protettivo per lo svolgimento della attività lavorativa sia materia di definizione nel confronto tra la Cooperativa e i R.L.S..

Si conviene inoltre che sino a concordata modifica rimangono, laddove esistono, precedenti accordi in tema di vestiario.

Art. 2
Sicurezza interna

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

Tali impianti in armonia con le disposizioni di legge e contrattuali saranno finalizzati alla tutela del patrimonio, delle strutture ed attrezzature, per reati contro le cose e/o le persone, per aumentare il livello di sicurezza interna dei lavoratori, dei soci e consumatori della Cooperativa ed in genere di tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali o di lavoro con Coop Centro Italia.

L'installazione e l'utilizzo di tali impianti avverrà pertanto nel pieno rispetto delle previsioni di cui alla Legge 300/70.

L'installazione, il posizionamento e il funzionamento di tali impianti saranno portati a conoscenza delle RSU di ogni unità produttiva sia per quanto oggetto dell'esistente che per ogni innovazione.

Là dove la RSU non sia presente la Cooperativa provvederà a darne informazione e dettaglio tecnico al Coordinamento sindacale dei lavoratori.

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

TITOLO V
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

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

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

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

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

(segue) **TITOLO V**
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

La Cooperativa, infine, in armonia con la previsione dell'art. 3 del CCNL in presenza di realizzazione di nuove tipologie di vendita e/o di innovazioni strutturali e tecnologiche, nonché per lo sviluppo di condizioni di lavoro migliorative e funzionali, manifesta la disponibilità e l'auspicio della composizione di Commissioni previste al comma b) del predetto articolo.

TITOLO VI
ORARIO DI LAVORO

Art. 1
Disciplina Comune dell'Orario di lavoro

La distribuzione degli orari di lavoro sarà fissata per i lavoratori a tempo pieno in relazione alle necessità tecnico organizzative e produttive, tenendo conto delle peculiarità nelle diverse unità di vendita, settori della sede e reparti del magazzino, in armonia con il CCNL e secondo i criteri definiti e condivisi nel presente Titolo.

Le parti hanno sviluppato un approfondito confronto finalizzato ad individuare condizioni organizzative che consentano l'adeguata configurazione dei riposi giornalieri e la funzionale articolazione dei turni di lavoro.

La Cooperativa si impegna a ricercare soluzioni organizzative che consentano: la sensibile riduzione dei turni spezzati; il tendenziale restringimento del nastro orario giornaliero.

Al riguardo, saranno attivati costruttivi confronti con le RSU anche finalizzati a conseguire adeguate soluzioni organizzative.

Resta inteso che la finalità condivisa rimane il mantenimento di un elevato livello di efficienza del servizio al consumatore e agli utenti interni, nonché il miglioramento delle condizioni complessive del lavoro dei dipendenti.

Al riguardo saranno ricercate forme di distribuzione dell'orario di lavoro che consentano attraverso l'applicazione di fasce differenziate e forme compensative di orario, dell'utilizzo di riposi e permessi individuali, nonché di forme di elasticità giornaliera per l'attuazione di pause lavorative, di mantenere costanza dei carichi di lavoro nelle varie fasi delle attività produttive.

L'orario contrattuale di lavoro è fissato per la generalità dei lavoratori occupati a tempo pieno in 38 ore settimanali; 37 ore settimanali per i dipendenti del magazzino.

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

I permessi di riduzione dell'orario di lavoro sono stabiliti per la generalità dei lavoratori occupati a tempo pieno in n° 32 ore annuali. Per i dipendenti del Magazzino, i permessi di riduzione dell'orario di lavoro sono fissati in n° 48 ore annue per i lavoratori a tempo pieno, comprensive di otto ore in sostituzione della festività del 4 Novembre che pertanto non viene retribuita quale festività.

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

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

In merito alla strisciata marcatempo relativa alle presenze mensili, fermo restando le norme legislative vigenti in materia, la Cooperativa si impegna a presentare entro il mese di giugno 2009 una proposta integrativa e migliorativa che preveda di allegare alla busta paga le timbrature garantendo visibilità e trasparenza.

Art. 2
Lavoro a turni

In attuazione delle previsioni di cui al D.lgs n.66/2003 con successive modificazioni e integrazioni, nonché dell'art. 108 del CCNL le parti convengono che le finalità espresse a livello normativo e contrattuale, e qui integralmente richiamate, costituiscano il quadro dei principi di riferimento nella definizione delle diverse articolazioni legate agli orari di lavoro.

Si conviene che l'orario di lavoro per le unità operative dei punti vendita e del magazzino, nel rispetto delle previsioni atte a salvaguardare la sicurezza e la salute psico-fisica dei lavoratori nonché a consentire il miglioramento delle condizioni complessive di lavoro attraverso il tendenziale restringimento del nastro orario e per meglio rispondere alle esigenze produttive, di vendita e di rifornimento, possa essere organizzato in turni di servizio unici o spezzati, articolati su fasce differenziate: mattina, sera e notte.

I turni di lavoro costituiscono la previsione giornaliera di articolazione dell'orario di ciascun lavoratore, effettuata in armonia con i principi espressi nel punto precedente e comunicata al lavoratore secondo le previsioni del CCNL e del presente contratto integrativo.

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

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

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

Le parti convengono che l'applicazione dei contenuti di cui al presente articolo avvenga nella comune determinazione di garantire al lavoratore, un periodo di riposo adeguato, destinato al recupero psico-fisico, nel pieno rispetto delle previsioni dell'art. 120 ter del CCNL.

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

Art. 3
Riposo giornaliero

Le parti hanno sviluppato un proficuo confronto finalizzato all'individuazione e alla trattazione degli eventi che possono concorrere a determinare particolari articolazioni degli orari giornalieri e settimanali.
A questo proposito, fermo restando le determinazioni di legge di cui al D.Lgs 66/03, così come modificato dal Decreto Legge 112/08 e le determinazioni del CCNL di cui all'art. 120 ter in materia di riposi giornalieri, le parti convengono che il riposo giornaliero di 11 ore consecutive possa essere ridotto, e comunque non inferiore alle 9 ore consecutive, in presenza di prestazioni lavorative svolte in caso di cambio del turno.

Le parti concordano, inoltre, che le previsioni di cui al presente articolo saranno applicate anche ad eventi straordinari e non prevedibili per i quali sarà comunque assicurata la tempestiva informazione alle RSU; a titolo esemplificativo vengono citati:

a) Interventi straordinari di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti e attrezzature;
b) Attività straordinarie finalizzate alla sicurezza.
c) Inventari
d) Assemblee con il personale svolte al di fuori dell'orario di esercizio delle Unità Produttive

Le parti concordano che le previsioni di cui al presente articolo saranno, inoltre, applicate anche ai casi sotto indicati previo confronto tra le parti, finalizzato ad intese:

1. Allestimenti in fase di avvio di nuove attività
2. Ristrutturazioni presso unità produttive

Resta convenuto che in tali ipotesi saranno ricercate soluzioni organizzative che mantengano carichi di lavoro equilibrati.

Nota a verbale: Le parti concordano che in presenza delle ipotesi di cui ai punti a) e b) che precedono, trattandosi di attività non gravose e/o reiterate il termine di 9 ore potrà eccezionalmente essere derogato.

Art. 4
Orario di lavoro, distribuzione degli orari di lavoro per i dipendenti di supermercati ed ipermercati

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

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

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

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

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

5. La fascia oraria giornaliera non potrà essere superiore alle dodici ore, con eccezione di inventari semestrali, ristrutturazioni, nuove aperture, assemblee con il personale svolte al di fuori dell'orario di esercizio delle Unità Produttive e previo confronto tra le parti finalizzato ad intese.

6. In caso di turno spezzato la prestazione lavorativa giornaliera non potrà superare le nove ore, con eccezione di eventi straordinari (es. inventari semestrali, ristrutturazioni, nuove aperture) per i quali sarà assicurata la preventiva informazione alle Rsu. L'orario minimo non sarà inferiore alle tre ore. In presenza di particolari situazioni organizzative e ove ciò sia funzionale al regolare svolgimento delle attività produttive, o su richiesta del lavoratore si potranno stabilire orari minimi di 2 ore. La Cooperativa, previo confronto con le RSU, ricercherà soluzioni organizzative che nel contempo promuovano complessivamente il restringimento del nastro orario giornaliero.

7. In caso di festività infrasettimanali o in caso di assenza per uno o più giorni legata a ferie, malattie, infortunio, diritto sindacale, l'orario ordinario medio settimanale per i lavoratori a tempo pieno e per i part time flessibili sarà calcolato moltiplicando l'orario medio lavorabile per i giorni effettivamente lavorabili nella settimana.

8. L'orario giornaliero per i lavoratori sarà attuato con elasticità al fine di consentire ai lavoratori delle unità di vendita di usufruire di una pausa lavorativa volontaria di 15 minuti da recuperare nella giornata. Tale pausa sarà programmata compatibilmente con le esigenze del reparto ove il lavoratore viene impiegato. I Lavoratori che non sono interessati al godimento della pausa dovranno comunicarlo per scritto all'inizio dell'esercizio alla Cooperativa, fatto salvo il caso del rientro al lavoro in corso di anno per maternità o per malattia lunga. Nel caso del turno unico giornaliero superiore a 6 ore la pausa non retribuita di 10 minuti è prevista per legge e quindi non rinunciabile.

9. Il divisore orario rimane fissato a 165.

Art. 5
Orario di lavoro, distribuzione degli orari di lavoro per i dipendenti del magazzino

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

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

2. Per i lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in turni unici alternati l'orario di lavoro è ridotto di mezz'ora su base settimanale.

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

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

5. In caso di festività infrasettimanali o in caso di assenza per uno o più giorni legata a ferie, malattie, infortunio, diritto sindacale, l'orario ordinario medio settimanale per i lavoratori a tempo pieno sarà calcolato moltiplicando l'orario medio lavorabile per i giorni effettivamente lavorabili nella settimana.

6. L'orario di lavoro giornaliero è comprensivo di 15 minuti di pausa retribuita come sarà specificato nella tabella degli orari.

7. Il divisore orario rimane fissato a 161.

Art. 6
Orario di lavoro, distribuzione degli orari di lavoro per i dipendenti della sede

Fermo restando le determinazioni di cui all'art. 1, nel rispetto delle caratteristiche delle attività della Sede, le parti individuano nella applicazione di forme di elasticità e compensative degli orari di lavoro nell'arco della settimana e nell'utilizzo di servizi da parte dei dipendenti, gli strumenti che consentono sia il contenimento della fascia oraria, che l'articolazione di orari per il presidio degli uffici, rispondenti alle necessità tecniche ed organizzative della Cooperativa.

Per la distribuzione degli orari di lavoro si conviene quanto segue:

1. L'orario settimanale di lavoro, con esclusione della pausa, per la generalità dei lavoratori della sede è così fissato:

Giorno		Mattino		Pomeriggio	
Dal	Al	Entrata	uscita	entrata	uscita
Lunedì		8:30	13:00	13.40	16.50
Martedì	Venerdì	8:30	13:00	13.40	16.45

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

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

4. L'orario giornaliero per i lavoratori sarà attuato con elasticità al fine di consentire ai lavoratori di usufruire di una pausa lavorativa volontaria di 15 minuti da recuperare nell'arco della giornata lavorativa. Tale pausa sarà programmata compatibilmente con le esigenze dell'ufficio ove il lavoratore viene impiegato. I lavoratori che non sono interessati al godimento della pausa dovranno comunicarlo per scritto all'inizio dell'esercizio alla Cooperativa.

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

6. Il divisore orario è fissato a 165.

Art. 7
Programmazione dell'orario di lavoro su base bi-settimanale

Le parti concordano che la Cooperativa, entro aprile 2009, attivi in 6 punti vendita una sperimentazione per la programmazione dell'orario di lavoro su base bi-settimanale della durata di quattro mesi.

Le parti concordano, inoltre, che i Punti di Vendita interessati saranno individuati entro il 31 gennaio 2009.

Nell'ambito della sperimentazione, si opererà per rendere disponibili ai lavoratori gli orari di periodo il venerdì entro l'uscita del primo turno di lavoro.

Al termine della predetta sperimentazione, le parti si confronteranno sui risultati conseguiti con l'obiettivo di estendere tale metodologia a tutti i Punti Vendita.

Art. 8
Flessibilità dell'orario di lavoro

Fermo restando quanto previsto dal CCNL all'art. 90, in ogni esercizio ciascun dipendente potrà prestare attività lavorativa ordinaria con superamento dell'orario contrattuale settimanale di lavoro per un numero massimo di 16 settimane, per un totale di n. 40 ore complessive.

Pertanto durante le settimane in cui è prevista la flessibilità potranno essere prestate ore lavorative ordinarie in eccedenza al normale orario di lavoro sino a 2,50 ore settimanali.

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

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

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

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

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

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

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato a tempo pieno, l'istituto della flessibilità di cui alla presente normativa verrà applicato qualora il contratto di lavoro stipulato con il dipendente abbia durata superiore di mesi due compreso un'eventuale proroga dello stesso.

Ai lavoratori che cesseranno il rapporto di lavoro durante l'esercizio, le eventuali ore di lavoro svolte in eccedenza e non recuperate saranno liquidate con la retribuzione di fatto di cui all'art. 152 del CCNL dell'ultimo mese di lavoro.

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

La Cooperativa, inoltre, mensilmente trasmetterà ad ogni unità operativa i tabulati riepilogativi delle ore da recuperare di ogni dipendente.

Le settimane saranno previste sino ad un massimo di 6 nel primo semestre e 10 nel secondo semestre.

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

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

I contenuti del presente accordo non si applicano ai dipendenti che ricoprono funzioni e ruoli di cui agli inquadramenti previsti dal vigente CCNL alla Categoria Quadri, 1° e 2° livello.

Le ore prestate in occasione delle aperture domenicali, nei periodi in cui è prevista la flessibilità oraria, su richiesta dei lavoratori che le hanno effettuate, potranno essere retribuite.

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

In considerazione delle particolarità organizzative del magazzino e dell'ipermercato, dei flussi produttivi e delle vendite, fermo restando le opportunità stabilite dal vigente

accordo, previo confronto con le Rsu potranno essere previste modalità di applicazione della flessibilità rispondenti alle esigenze di tali tipologie.

Resta convenuto che, ai sensi dell'accordo sindacale sottoscritto in data 16 luglio 2004, le ore di flessibilità residue e non recuperate, saranno retribuite a tutti gli effetti come orario straordinario, con la maggiorazione del 20% ex art. 99 CCNL. La liquidazione avverrà secondo le modalità previste per i permessi di riduzione dell'orario di lavoro.

Art. 9
Proroga termine liquidazione dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro e delle ore di flessibilità non recuperate

Con riferimento all'art. 88 comma 13 del vigente CCNL il termine per il pagamento dei permessi di riduzione dell'orario di lavoro nonché delle ore residue di flessibilità viene posticipato al 31.12. dell'esercizio successivo a quello di maturazione.

TITOLO VII
LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

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

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

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

Art. 1
Disciplina Comune

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

Per quanto oggetto della distribuzione dell'orario di lavoro dei contratti a tempo parziale su base settimanale si conviene che i turni unici giornalieri non potranno essere superiori alle 7 ore giornaliere mentre i turni unici minimi non potranno essere inferiori alle 4 ore giornaliere, salvo: richiesta scritta del lavoratore; presenza di casistiche legate alla sicurezza o a specifiche previsioni di legge; nella divisione supermercati nella fattispecie dei turni pomeridiani là dove l'orario di apertura del supermercato sia inferiore alle 4 ore.
Nella divisione Ipermercato si opererà come indicato nel punto specifico.

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

L'orario supplementare, previa volontarietà del lavoratore ad effettuarlo, può essere svolto sino a concorrenza dell'orario contrattuale definito per i lavoratori a tempo pieno.

Le variazioni nella distribuzione settimanale, previa volontarietà delle parti, dovranno risultare da atto scritto.

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

1) nuove aperture;
2) ristrutturazioni di unità produttive e/o singoli reparti;
3) situazioni di assenza di personale per malattia, infortuni;
4) momentanea intensificazione dell'attività lavorativa conseguente a festività infrasettimanali, aperture domenicali in deroga e/o sostanziali modifiche temporanee degli afflussi della clientela quali il periodo natalizio, pasquale e feriale;
5) partecipazione a corsi di formazione e/o addestramento professionale;

6) inventari ordinari e straordinari.
7) Incremento delle vendite e della attività lavorative in presenza di iniziative commerciali, sociali e/o promozionali

Divisione Ipermercato

Per quanto oggetto della distribuzione dell'orario di lavoro dei contratti a tempo parziale su base settimanale si conviene che nella divisione Ipermercato i turni unici giornalieri non potranno essere superiori alle 7 ore giornaliere mentre i turni unici minimi non potranno essere inferiori alle 3 ore giornaliere.
I contratti di lavoro a tempo parziale con previsione della prestazione lavorativa giornaliera con turno minimo di 3 ore saranno articolati con previsione della distribuzione non superiore a 5 giorni.

Art. 2
Variazioni Contrattuali

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

a) Sostituzione di lavoratori assenti.

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

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

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

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

b) Part time modulari

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

I moduli contrattuali potranno prevedere prestazioni lavorative settimanali della durata da 20 ore a 36 ore.

La durata predeterminata del contratto modulare sarà concordata tra le parti e sarà compresa tra un minimo di 16 settimane fino ad un massimo di 52 settimane.

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

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

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

La Cooperativa si impegna entro il 31 marzo a fornire alle OOSS la previsione del ricorso all'istituto del part time modulare per l'anno in corso nelle unità produttive.

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

c) Normativa comune.

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

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

Nelle settimane di lavoro in cui è previsto l'orario di lavoro a 38 ore (part time misto) sarà applicata la normativa che regola il rapporto di lavoro a tempo pieno.

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

Le prestazioni orarie aggiuntive al precedente rapporto di lavoro a tempo parziale sono da considerarsi ore ordinarie e conseguentemente utili a tutti gli istituti contrattuali e di legge di seguito esplicitati.

Pertanto prevedono la maturazione riproporzionata alla prestazione lavorativa, determinata dai moduli orari effettivamente applicati, degli istituti contrattuali quali tredicesima, quattordicesima, TFR, ferie, permessi, salario aziendale e salario variabile.

Resta inteso che il godimento delle ferie, fermo restando il monte ore retribuibile, avverrà in base alla spettanza contrattuale ovvero 26 giorni annui.

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

Il presente sistema di part time modulare potrà prevedere altresì, in base alla sottoscrizione volontaria, la clausola flessibile di cui al comma 3 art. 100, del vigente CCNL.

Le parti si danno atto che nel presente sistema di part time modulare non si configura l'applicazione delle cosiddette clausole elastiche.

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

d) Programma di verifica

In relazione a quanto previsto dal ccnl e dal CIA, nonché dal presente titolo, le parti concordano di effettuare verifiche semestrali, e comunque su richiesta di una delle parti, in merito a tutti gli istituti contrattuali utilizzati per migliorare l'orario di lavoro, con l'obiettivo di consolidare l'orario contrattuale per lavoratori part time.

Saranno inoltre inserite nel programma di verifica anche le informazioni relative al diritto di precedenza.

e) Lavoratori disagiati

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

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

f) Diritto di precedenza

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

Le previsioni del presente punto f) sono esercitabili per la stessa qualifica e mansione, e per le stesse unità produttive e gruppi di unità produttive così come verranno definiti in apposita commissione paritetica.

Art. 3

Clausole Flessibili

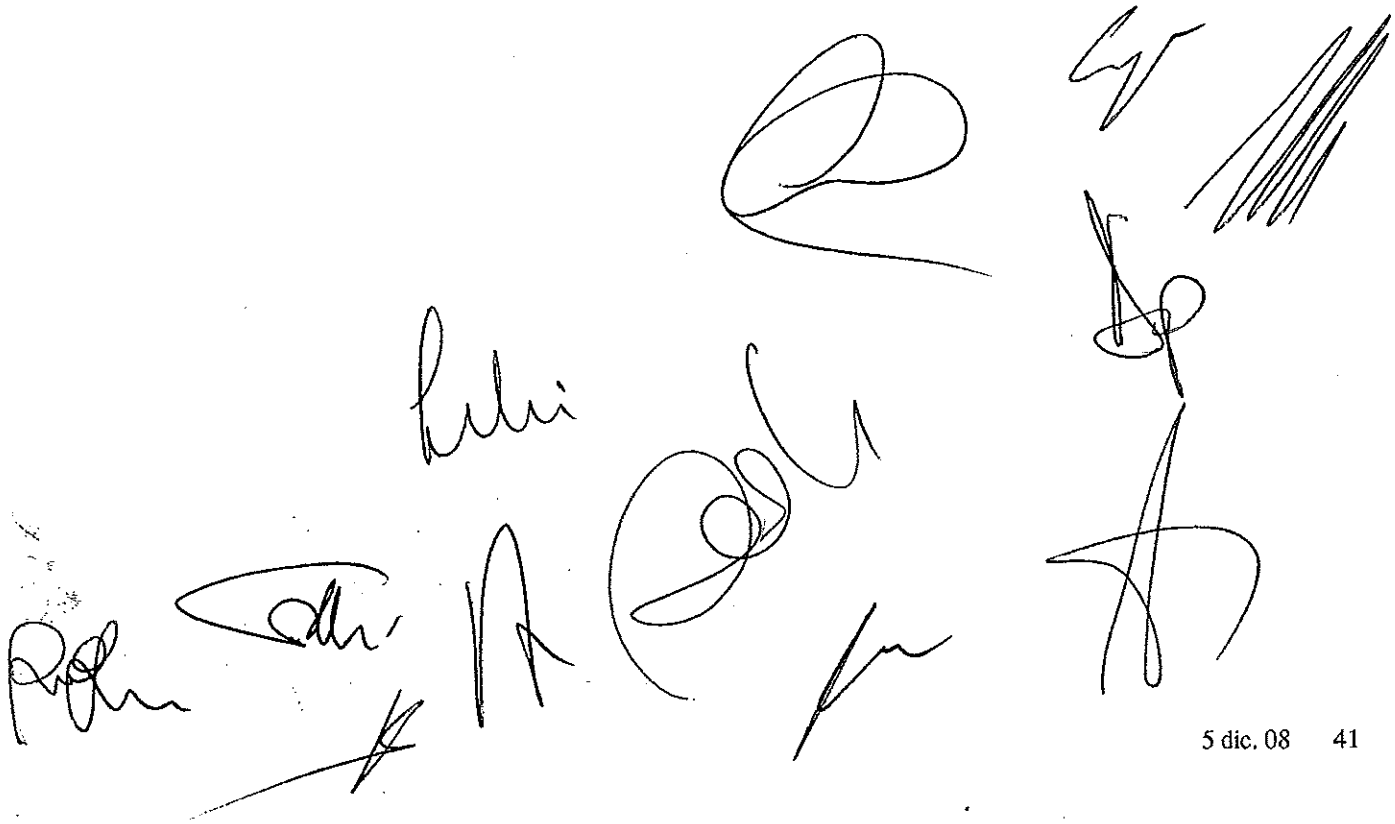
Fermo restando le previsioni di cui all'articolo 100 del CCNL in materia di clausole flessibili, Le parti convengono che, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore ad integrazione delle casistiche previste dal CCNL potrà recedere dalle clausole flessibili anche in presenza delle sotto indicate previsioni e con le modalità di seguito specificate:

1) assistenza e/o inabilità e/o di gravi malattie di familiare entro il primo grado di parentela e dei nonni;
2) esigenze di studio, legate al conseguimento del diploma di scuola media superiore e/o di titolo di laurea anche breve.

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

La dichiarazione di sospensione dal patto e la richiesta della sua sospensione, tanto per i casi previsti e disciplinati dal CCNL quanto per le previsioni del presente articolo 3 del Contratto Integrativo Aziendale, non potranno avvenire prima che siano trascorsi due mesi dalla data di stipulazione del patto stesso e dovranno essere corredate della necessaria documentazione.

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



TITOLO VIII
POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Art. 1
Mercato del Lavoro e indirizzi occupazionali

Con il presente Contratto Integrativo Aziendale, le parti hanno concluso una importante fase di confronto sulle problematiche e sulle difficoltà connesse alla gestione del mercato del lavoro e sulla profonda situazione di incertezza che l'attuale condizione sociale ed economica crea tra i lavoratori, con particolare riferimento ai redditi di lavoro più bassi.

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

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

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

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

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

(segue) **TITOLO VIII**
POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

La Cooperativa si impegna ad attivare in occasione degli incontri con le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori i diritti di informazione sulle quantità e tipologie di assunzioni che effettuerà, sulla situazione occupazionale e sulle politiche attive in tema di salvaguardia delle categorie di lavoratori più deboli, confermando altresì il proprio impegno ad attivarsi per il miglioramento della stabile occupazione.

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

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

Le parti condividono infine che il tema dell'occupazione diviene centrale nei rapporti tra la Cooperativa e le Rappresentanze dei lavoratori e conseguentemente, Coop Centro Italia si impegna a fornire nelle occasioni periodiche di incontro, le informazioni sia sulla situazione occupazionale che sulle politiche attivate in tema di salvaguardia delle categorie di lavoratori più deboli, impegnandosi altresì ad attivarsi per il miglioramento della stabile occupazione.

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

Art. 2
Contratti a tempo determinato

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

Nel rispetto dei principi fissati nell'art. 93 del CCNL e nella comune consapevolezza della diversificazione degli elementi che determinano i risultati di vendita della Cooperativa, fortemente influenzati dalle condizioni legate alle caratteristiche dei territori in cui opera, che risentono dei flussi stagionali di clientela in relazione all'interesse turistico del territorio circostante legato alla presenza di città d'arte, stazioni termali, siti di interesse storico e/o naturalistico, manifestazioni a richiamo nazionale e internazionale, le parti hanno inteso individuare la collocazione temporale delle assunzioni a termine riconducibili a quelle attività a carattere stagionale che insistono in determinati e reiterati periodi dell'anno, ai sensi dell'art. 93, punto V del CCNL.

Ciò premesso, le parti convengono che rientrano nelle assunzioni legate ad attività a carattere stagionale i rapporti di lavoro a tempo determinato costituiti in un arco temporale ricompreso tra i 15 giorni antecedenti e i 15 giorni successivi alla Festività Pasquale, tra 1° giugno e il 31 ottobre e tra il 15 novembre e il 10 gennaio di ogni anno, presso tutti i punti di vendita della rete commerciale e pertanto presso la sede e presso il magazzino.

Art. 3
Diritto di precedenza

Con il presente articolo, le parti hanno inteso migliorare le previsioni dell'art. 93 co 5 del vigente CCNL.

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

Il diritto di precedenza potrà essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà tramite richiesta scritta da inviare alla Direzione Risorse Umane della Cooperativa entro i termini fissati dal CCNL. Tale diritto si estingue entro 14 mesi dalla data di cessazione del rapporto.

Per quanto oggetto delle assunzioni effettuate ai sensi dell'art.2 del presente contratto integrativo e del comma 6 art.93 CCNL il diritto di precedenza sarà esercitabile per la stessa qualifica, mansione, e per le unità produttive o gruppi di unità produttive, così come descritte all'elenco di cui all'allegato XX del presente Contratto Integrativo Aziendale, ove si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

Ad integrazione ed in armonia con le previsioni dell'art.93 del vigente CCNL comma 4 si stabilisce che il Diritto di Precedenza sarà esercitabile dando priorità all'anzianità di servizio maturata. Al riguardo saranno istituite specifiche graduatorie per mansioni e/o qualifiche.

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

Art. 4
Stabilizzazione Occupazionale

In armonia con le previsioni normative e contrattuali, con il presente articolo le parti hanno inteso individuare e concordare gli elementi del percorso di stabilizzazione occupazionale che sarà attuato in un arco di tempo dalla data di sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale fino al 31 dicembre 2012, secondo le previsioni del presente articolo, sul quale le parti hanno realizzato comune intesa definendo altresì i contenuti di deroga demandati alla contrattazione a livello aziendale.

Pertanto, fatto salvo la compatibilità organizzativa, l'andamento delle vendite e gli obiettivi fissati, la Cooperativa si impegna ad operare durante il periodo di tempo sopra indicato, la graduale stabilizzazione di n. 124 contratti, operando in presenza delle condizioni di seguito definite:

a) anzianità di servizio del lavoratore superiore a 30 mesi alla data di stipula dell'ultimo contratto di lavoro;
b) fabbisogni organizzativi e produttivi delle singole unità produttive o dei gruppi di unità produttive di cui all'allegato XX dove sia stato svolto l'ultimo rapporto di lavoro del lavoratore.

Le parti convengono che le assunzioni saranno effettuate con previsione di lavoro settimanale, part-time o full time, fatte salve diverse volontarie richieste dei singoli lavoratori.

Con il presente accordo, le parti convengono ai sensi dell'art. 93 bis comma 1 del vigente CCNL, al fine di consentire il pieno utilizzo dei contratti a termine anche con superamento dei 36 mesi, che per i rapporti di lavoro a termine stipulati fino alla data del 31 dicembre 2012, le disposizioni dell'art. 5, comma 4 bis del D.lgs n. 368/2001, non trovino applicazione.

Resta convenuto che, in presenza di future e positive condizioni di mercato tali da determinare ulteriori ipotesi di stabilizzazione nel periodo di vigenza del presente contratto integrativo aziendale, la Cooperativa si impegna ad estendere le previsioni di stabilizzazione occupazionale ai lavoratori di cui all'art. 2 e a mantenere i criteri condivisi nel presente articolo.

Art. 5
Appalti, Merchandiser, Promoter

La Cooperativa si impegna ad adottare nei confronti dei fornitori che utilizzano i lavoratori atipici, azioni di controllo, anche contrattualmente previste, finalizzate al rispetto delle norme legislative vigenti e/o delle condizioni economico normative loro riservate.

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

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

Per quanto oggetto degli appalti la Cooperativa opererà nel rispetto delle previsioni del CCNL titolo VII art. 31 e si impegna a rispettare i diritti di informazione ivi previsti.

La Cooperativa si impegna a non attivare terziarizzazioni delle attività ad oggi gestite direttamente all'interno del Magazzino, ovvero legate al ricevimento, preparazione e caricamento merci, salvaguardando i servizi misti ed integrativi ad oggi gestiti da aziende esterne che interessano parzialmente le attività di cui sopra.

TITOLO IX
PERIODI FERIALI

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

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

Il piano delle ferie estive articolato di norma per quindicine, sarà programmato per il periodo compreso dal 1 giugno al 15 settembre di ogni anno.

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

Le ferie dei lavoratori a tempo parziale saranno valorizzate ad ore.

Le ferie dei lavoratori, la cui programmazione del lavoro avviene su 5 giorni saranno conteggiate al valore convenzionale di 1,20.

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

TITOLO X
LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Le ore di lavoro prestate dai dipendenti della Cooperativa nelle giornate domenicali e festive dei supermercati, ipermercati e magazzino, esclusa la festività patronale, che la Cooperativa effettuerà, in armonia con le opportunità offerte dalle normative Comunali sugli orari di apertura degli esercizi commerciali, in armonia con le disposizioni del vigente CCNL saranno retribuite con una maggiorazione dell'80% della retribuzione normale.

La Cooperativa si impegna ad un confronto con le organizzazioni sindacali ove sulla base di valutate opportunità commerciali, di necessità di servizio ai propri soci e consumatori, di usi ed andamento delle vendite locali, di comportamento della concorrenza, di miglioramento delle condizioni di lavoro, si convenga su un piano biennale di aperture nelle giornate di festività infrasettimanali.

TITOLO XI
BREVI TRASFERTE E MISSIONI

Art. 1
Regolamentazione

Con la stipula del presente accordo le parti hanno inteso regolamentare la materia sulla base sia di mutate condizioni organizzative che di riferimenti più generali dell'impiego dei lavoratori in breve trasferta e /o missione nonché di riferimenti sull'utilizzo delle auto personali. Quanto convenuto costituisce un trattamento migliorativo delle precedenti normative intervenute nelle Cooperative e con il quale, le parti, hanno inteso dare pratica attuazione di quanto disposto dal CCNL in materia.

La presente normativa si applica a tutti i dipendenti che per necessità aziendali sono comandati a prestare la propria attività lavorativa in luogo diverso da quello abituale, comunque più distante dalla propria residenza, sempre che questo avvenga fuori del territorio comunale.

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

A) - Rimborsi Spese.

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

I lavoratori impiegati nelle casistiche di cui al presente titolo avranno diritto al rimborso delle spese a piè di lista nel caso in cui il lavoratore sia costretto a consumare il pasto o pernottare fuori sede.

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

Qualora non sia possibile stabilire convenzioni, i limiti di spesa dovranno mantenersi nella normalità.

B) - Indennità chilometrica.

Il rimborso delle spese di trasporto è riferito ai mezzi pubblici di linea. Quando non sia possibile utilizzare i mezzi pubblici di linea ed il lavoratore sia costretto ad utilizzare la propria auto, egli avrà diritto al rimborso relativo alla distanza tra la sede di lavoro abituale e la destinazione da raggiungere percorrendo la via più breve.
Il rimborso viene comunque riconosciuto per la percorrenza dalla propria residenza o domicilio se più vicina della sede abituale rispetto al luogo di destinazione.

I viaggi rimborsabili nella stessa giornata saranno n° 1 di andata e ritorno.

Il valore del rimborso è stabilito da quanto previsto dalle tabelle ACI ed è determinato in base alla alimentazione del veicolo, alla cilindrata fino al limite massimale di 2000 cc e alla fascia di percorrenza annuale di 20000 km.

I valori saranno aggiornati semestralmente e contestualmente alla pubblicazione delle tabelle ACI . Di seguito, a titolo esemplificativo, i valori in vigore alla data di stesura del presente titolo:

Auto a benzina	**Fino a 20000 km**
Fino a 1000	0,30
Da 1001 a 1500 cc	0,38
Da 1501 a 2000	0,52

Auto diesel	**Fino a 20000 km**
Fino a 1500	0,31
Da 1501 a 2000	0,41

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

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

C) - Indennità di trasferta

Per i dipendenti impiegati nella rete di vendita che sono comandati a prestare la propria attività lavorativa presso unità di vendita diverse da quella ove è fissata la propria sede contrattuale di lavoro, sarà riconosciuta in aggiunta al rimborso spese e a copertura di ogni e qualsiasi aggravio una indennità di trasferta giornaliera, per l'effettiva prestazione, nella misura di quanto previsto dalla specifica tabella.

La distanza chilometrica presa a base per l'applicazione della tabella è data dalla distanza tra la sede di lavoro abituale e quella occasionale raggiunta.

L'indennità di trasferta sarà erogata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui è stata effettuata la trasferta e non sarà computabile ai fini del TFR e degli altri istituti contrattuali.

Distanze	Importo indennità €
da 10 a 19 Km.	2,09
da 20 a 25 Km.	3,58
da 26 a 30 Km.	5,67
da 31 a 35 Km	6,57
da 36 a 40 Km.	7,16
da 41 a 45 km.	8,67
da 46 a 50 Km.	9,26
da 51 a 55 Km.	10,14
da 56 a 60 km.	11,34
da 61 a 70 Km.	12,83
da 71 a 80 Km	14,33
da 81 a 99 Km.	16,11
da 100 Km ed oltre	17,90

Nel caso di trasferte in cui è richiesto il pernottamento fuori sede l'indennità di trasferta è elevata di € 2,75.

In considerazione del disagio di lavoratori comandati per aggiornamento presso la sede della Cooperativa con percorrenza di distanze di oltre 100 Km, con esclusione di quelli previsti ai profili professionali quadri, capo reparto iper, capo negozio e per la partecipazione a corsi di inserimento lavorativo sarà corrisposta una indennità di trasferta pari a € 5,50.

D) - Indennità giornaliera per spese di vitto

Ai lavoratori che inviati in brevi trasferte in località che comportano una maggiore percorrenza da 10 sino a 40 chilometri rispetto a quelli abitualmente effettuati per raggiungere la propria sede contrattuale di lavoro, nei giorni in cui gli stessi effettuano turno di lavoro spezzato e sono tenuti al consumo del proprio pasto fuori sede, in alternativa al rimborso a piè di lista, verrà riconosciuto un incremento dell'indennità di trasferta giornaliera di cui al punto c) pari a Euro 13,39 a titolo di copertura forfettizzata delle spese di pasto.

E) – Incidenze

Si precisa che le indennità di trasferta stabilite non concorrono alla maturazione di alcun istituto retributivo contrattuale e di legge.

Art. 2
Mobilità e trasferimenti dei lavoratori delle sedi

Le parti, accertato che nella ipotesi prevista dal vigente CCNL in materia di trasferimenti senza cambio di residenza, nulla é dovuto ai lavoratori trasferiti oltre a quanto espressamente previsto nella normativa del richiamato CCNL in materia di missioni e trasferimenti, concordano che, in considerazione del disagio derivante dal trasferimento, a Castiglione del Lago della sede lavorativa, ai lavoratori occupati negli uffici delle Cooperative alla data di costituzione di Coop Centro Italia, sarà riconosciuta, dal giorno dell'effettivo trasferimento alla nuova sede lavorativa, una indennità lorda giornaliera per ogni giorno di presenza il cui importo verrà determinato moltiplicando 0,13 per i maggiori Km percorsi per il raggiungimento della nuova sede lavorativa rispetto al percorso giornaliero effettuato precedentemente ed abitualmente dalla residenza personale alle rispettive sedi di lavoro.

Tale indennità verrà corrisposta nella busta paga relativa al mese di competenza della stessa e non sarà utile alla maturazione di alcun istituto contrattuale, ivi incluso il T.F.R., e cesserà di essere erogata o dovrà essere ricalcolata sulla base dell'eventuale trasferimento della residenza in località più vicina alla nuova sede lavorativa di Castiglione del Lago.

TITOLO XII
MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO

Art. 1
Mobilità del Capo negozio

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

Per mobilità le parti hanno inteso definire l'impiego dei lavoratori aventi la qualifica di Capo Negozio in località diverse e più distanti dalla propria residenza, rispetto a quelle ove è attualmente fissata la sede lavorativa.

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

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

A questo proposito, per tutti i Capo Negozio sarà fissata la sede convenzionale di lavoro nel Punto Vendita più vicino alla propria residenza/domicilio alla data di stipula del presente Contratto Integrativo Aziendale e qualora questa si trovi nelle province ove è presente Coop Centro Italia.

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

1. In caso di impiego di un Capo Negozio in unità diverse da quella assegnata e comunque fuori dal comune di residenza, l'assegnazione della nuova sede di lavoro avverrà successivamente ad un periodo provvisorio, per il nuovo impiego, di norma non superiore a nove mesi.

2. Tale impiego per il periodo sopra citato deve facilitare l'inserimento del Capo Negozio nella nuova unità produttiva che potrà comportare periodi di affiancamento, formazione, attività interfunzionali, verifiche delle attività.

3. Durante l'impiego provvisorio presso la nuova unità e per un periodo non superiore a nove mesi al Capo Negozio sarà assicurato il rimborso delle spese sostenute in occasione e connessione di tale impiego.

4. Le spese di cui al punto 3 saranno rimborsate sulla base della normativa vigente che regola gli impieghi in missione e breve trasferta.
5. Successivamente a tale periodo, previa verifica dei risultati conseguiti, al Capo Negozio sarà assegnata la nuova sede di lavoro ed in considerazione dell'eventuale disagio per tale nuovo incarico sarà riconosciuta un'Indennità di Trasferimento giornaliera corrispondente alla fascia di maggiori percorrenze rispetto alla sede convenzionale individuata nelle tabella seguente. Resta convenuto che tale indennità sarà erogata in base ai giorni di effettiva presenza.
6. Ai fini della determinazione dell'Indennità di Trasferimento, la sede convenzionale di lavoro del Capo Negozio sarà stabilita nel Punto Vendita più vicino alla sua residenza/domicilio attuale qualora questa si trovi nelle province ove è presente Coop Centro Italia. e La fascia di maggiori percorrenze corrisponderà al tragitto di andata e ritorno, percorrendo la via più breve, fra la sede convenzionale o la residenza/domicilio se più vicina e la sede effettiva di lavoro come riportato dalla tabella seguente:

Fascia	Distanza fra sede di lavoro convenzionale e sede di lavoro effettiva	Indennità giornaliera Euro
1.	da 5 a 10 km	3,00
2.	da 11 a 15 km	6,00
3.	da 16 a 20 km	9,00
4.	da 21 a 25 km	12,00
5.	da 26 a 30 km	15,00
6.	da 31 a 35 km	18,00
7.	da 36 a 40 km	21,00
8.	da 41 a 45 km	24,00
9.	da 46 a 50 km	27,00
10.	da 51 a 55 km	30,00
11.	da 56 a 60 km	33,00
12.	da 61 a 65 km	36,00
13.	da 66 a 70 km	39,00
14.	da 71 a 75 km	42,00
15.	da 76 a 80 km	45,00
16.	da 81 a 85 km	48,00
17.	da 86 a 90 km	51,00
18.	da 91 a 95 km	54,00
19.	da 96 a 100 km	57,00
20.	da 101 a 105 km	60,00

7. Sempre in caso di trasferimento del Capo Negozio e in aggiunta al trattamento di cui al punto 6 che precede saranno riconosciuti buoni pasto giornalieri, sulla base delle effettive presenze, del valore nominale di 5,16 Euro.

8. Gli importi di cui al precedente punto 6 sono forfetari e omnicomprensivi di tutti gli istituti, pertanto non hanno alcuna incidenza su nessun istituto contrattuale e di legge.

9. In caso di spostamento successivo ad altro punto di vendita, trascorso l'impiego provvisorio di 9 mesi regolato ai sensi del punto 3 e del punto 4, l'Indennità di Trasferimento sarà attribuita sulla base delle nuove percorrenze tra la sede di lavoro convenzionale e la nuova sede di lavoro.

10. Gli importi dell'Indennità di Trasferimento saranno riassorbibili o rideterminabili in caso di:

- Cessazione e/o sospensione della mansione
- Impiego in località diverse che comportano l'applicazione di altre fasce previste dalla tabella.
- Avvicinamento della residenza o del domicilio alla sede di lavoro.

11. Ai Capo Negozio il cui impiego in località diverse dall'originaria sede di lavoro comporta maggiori percorrenze per oltre 10.000 Km annuali sarà applicabile la convenzione di cui all'art. 2) che prevede la possibilità di accedere ai finanziamenti per l'acquisto dell'auto e la copertura assicurativa Kasco, Incendio e Furto per l'auto personale, utilizzata per gli spostamenti secondo le modalità ed i massimali previsti dal predetto Regolamento.

12. Ai Capo Negozio, negli spostamenti in cui compete l'indennità chilometrica, sarà applicata la trattenuta destinata al Fondo Comune di cui al Titolo XII, Art. 1 lettera B comma 7 del vigente integrativo.

13. La presente normativa non si applica nel caso in cui l'assegnazione del nuovo punto di vendita comporti il cambio di residenza del Responsabile di Negozio, in tal caso si farà riferimento a quanto stabilito dal CCNL applicato, e non sarà altresì applicata nel caso in cui la richiesta di spostamento sia fatta dal dipendente.

(segue) **TITOLO XII**
MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO

In armonia con le previsioni del presente titolo e nella comune volontà di promuovere equità di trattamento andando nel contempo a ridurre gli eventuali impatti derivanti dall'applicazione della presente normativa, per i Capo Negozio già in forza nella posizione alla data del presente Contratto Integrativo Aziendale le parti convengono di applicare i contenuti dell'art. 2, secondo le determinazioni di seguito definite:

a) Ai Capo Negozio interessati dal presente articolo, sarà applicata l'indennità come da tabella di cui al punto 6 che precede.

b) Nel caso in cui l'Indennità di Trasferimento determinata ai sensi del presente contratto integrativo aziendale sia inferiore all'indennità determinata e percepita ai sensi del CIA 2003, al Capo Negozio interessato sarà applicata l'indennità 2008 e contestualmente, sarà riconosciuto un importo a titolo di "Indennità di trasferimento ex CIA 2003" pari alla differenza fra i due trattamenti. Resta convenuto che ai fini dell'applicazione del presente punto l'indennità 2008 sarà calcolata in base a un coefficiente convenzionale fissato in 250 giorni lavorativi. L'"Indennità di trasferimento ex CIA 2003" non sarà utile alla maturazione di alcun istituto contrattuale, è comprensiva fino a concorrenza dei buoni pasto e sarà erogata, salvo i casi di riassorbimento e rideterminazione, ovvero in caso di:

   - Cessazione e/o sospensione della mansione.
   - Impiego in località diverse che comportano l'applicazione di altre fasce previste dalla tabella.
   - Avvicinamento della residenza o del domicilio alla sede di lavoro.

c) Nell'indennità determinata ai sensi del punto 6 che precede sono ricomprese eventuali erogazioni effettuate ai sensi dell'art. 23, titolo XIII del CIA 2003.

Art. 2
Convenzione

Ai lavoratori che utilizzano il proprio mezzo in occasione di spostamenti comandati per lavoro, verrà applicata la convenzione seguente:

Comma 1 – Convenzioni.

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

Comma 2 – Condizioni generali per la stipula della convenzione.

La convenzione con la quale sarà individuata l'auto utilizzata per servizio, avrà durata annuale, con scadenza il 31.12 di ogni esercizio e sarà rinnovata tacitamente salvo disdetta da parte della Cooperativa, nel caso in cui non sussistano più i requisiti di cui al Comma 1.
La convenzione sarà rinnovata, nel caso di cambiamento del mezzo utilizzato e riportato nella convenzione stessa.
L'indennità chilometrica riconosciuta al lavoratore è quella stabilita in base alle fasce di percorrenza annua previste dalle tabelle ACI con massimali calcolati in base alle previsioni del presente integrativo aziendale e sarà oggetto di conguaglio al 31 dicembre.
La fascia presuntiva chilometrica di appartenenza, in base al chilometraggio stimato, sarà concordata con il soggetto interessato all'atto della stipula della convenzione ed avrà validità fino a diversa individuazione tra le parti.
Per i soggetti interessati alla convenzione, La Cooperativa, provvederà alla copertura dell'auto in convenzione, da rischi Kasco, Incendio e Furto, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa.
L'importo annuo di tale polizza, sarà a carico della Cooperativa nella misura del 80% della spesa sostenuta, ed in ogni caso con un massimale annuo pari a € 1.250,00, da riproporzionarsi per periodi inferiori a 12 mesi.
L'importo a carico della Cooperativa, rappresenterà un Benefit per il lavoratore e quindi come tale, assoggettato ad imposizione previdenziale e fiscale.

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

Comma 3 – dipendenti interessati alla stipula della convenzione.

La convenzione per l'utilizzo dell'auto personale per motivi di lavoro, potrà essere stipulata con i lavoratori le cui mansioni comportino un utilizzo non occasionale dell'auto personale per motivi di servizio e che abbiano effettuato nell'anno precedente e/o si preveda effettuino per i suddetti motivi di servizio, percorrenze superiori a 10.000 km annui.

Comma 4 – accesso a finanziamento per l'acquisto di auto.

Nel caso in cui, i lavoratori con i quali si sia stipulata una convenzione, si trovino nelle condizioni di dover acquistare o cambiare il mezzo utilizzato, la Cooperativa, su richiesta dell'interessato, erogherà un finanziamento fino a un massimo di 25.000 euro ed in ogni caso per un importo non superiore all'80% del costo sostenuto per l'acquisto.

Garanzia del prestito erogato sarà rappresentata dal TFR maturato presso la Cooperativa, ma in ogni caso, l'erogazione del finanziamento potrà anche essere fatta per importi superiori al TFR maturato e disponibile in Cooperativa.
Il Prestito erogato, potrà essere rimborsato in massimo di 72 rate mensili, le quali in ogni caso, non potranno essere superiori ad 1/5 della retribuzione media netta percepita dal lavoratore.

(segue) **TITOLO XII**
MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO

Il finanziamento sarà erogato al tasso di interesse pari al T.U.R. (Tasso Ufficiale di Riferimento) in essere al momento dell'erogazione e non subirà variazioni per tutta la durata del finanziamento stesso.
Al lavoratore interessato, all'atto dell'erogazione del finanziamento, verrà consegnato copia del piano di ammortamento a rata costante.
Il tasso di interesse applicato, sarà a fine anno messo a confronto con il T.U.R. vigente al 31.12. per la eventuale quantificazione del benefit.
Le rate di finanziamento, decorreranno dal mese successivo a quello di erogazione del finanziamento stesso.
In caso di accesso al finanziamento auto, si rende necessaria la stipula della polizza assicurativa Kasco Furto e Incendio, con le modalità di cui ai commi precedenti.
Il lavoratore, prima della scadenza del finanziamento, potrà richiedere l'estinzione dello stesso, provvedendo al pagamento del saldo, al netto degli interessi maturandi sul capitale residuo al momento dell'estinzione.

TITOLO XIII
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 1
Premio aziendale

Si conviene che a far data dal 1 Febbraio 2003 il Premio Aziendale dei dipendenti da erogare in cifra fissa per 14 mensilità verrà così stabilito:

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

L'importo erogato a titolo di premio aziendale è utile alla maturazione di tutti gli istituti contrattuali e di legge

Art. 2
Ad personam differenza contrattuale

Si stabilisce che la differenza tra il premio aziendale definito all'articolo 1 e quanto precedentemente riconosciuto allo stesso titolo sarà riassorbita da quanto erogato a titolo di ad personam differenza contrattuale di cui art. 24 del testo unico del 14 dicembre 1999 e a titolo di ad personam differenza contrattuale art. 14 lettera M comma 4 del contratto integrativo aziendale del 21 giugno 1997 (ex consorzio).

Si conviene che ai dipendenti provenienti da ex Coop Umbria alla data della costituzione di Coop Centro Italia ed in forza alla data del 1 gennaio 2003, il premio aziendale sarà erogato senza procedere ad alcun riassorbimento.

Art. 3
Gradualità di maturazione del premio aziendale

Per i neo assunti successivamente alla data di stipula del presente accordo il premio aziendale maturerà trascorsi 36 mesi di presenza in azienda e quindi di anzianità di servizio.

Si stabilisce inoltre che per le assunzioni effettuate finalizzate alla copertura di necessità nelle strutture di nuova realizzazione, avvenute non oltre 18 mesi successivi all'apertura alle vendite, la maturazione del premio aziendale avverrà al superamento del 48° mese di anzianità di servizio.

A parziale integrazione del comma precedente, si stabilisce che alle assunzioni con previsione di impiego in strutture di nuova realizzazione, il premio aziendale maturerà al termine del 36° mese di presenza in cooperativa, qualora la nuova realizzazione non comporti, su base preventiva, un incremento del 10% della base occupazionale precedente e comunque non inferiore o uguale al valore di tre unità nette.

Ai fini della maturazione del premio saranno ritenuti utili i periodi di lavoro prestati con contratto a tempo determinato, contratti di apprendistato e di formazione e lavoro.

Ai lavoratori che hanno prestato servizio in cooperativa antecedentemente al 31.12.2002, anche in caso di successive assunzioni, la maturazione del premio aziendale avverrà secondo quanto stabilito dal testo unico del 14 dicembre 1999 e dal contratto integrativo aziendale del 21 giugno 1997 (ex consorzio), pertanto compresa la validità ai fini della maturazione dei periodi di attività lavorativa prestati.

Art. 4
Art 14 accordo 21 giugno 1997 (ex consorzio)

Rimangono valide le previsioni dell'art. 14 lettera M comma 5 del titolo VI dell'accordo 21 giugno 1997 (ex consorzio)

Art. 5
Salario Variabile

A - Premessa

In armonia e coerentemente con l'intesa esplicitata nella premessa del titolo relativo agli assetti retributivi le parti dopo aver valutato le esperienze maturate nella passata vigenza contrattuale hanno condiviso di legare elementi di retribuzione variabile a fronte di positivi risultati conseguiti dalla Cooperativa.

Le parti hanno pertanto ritenuto di comune interesse contrattare, coerentemente a quanto stabilito dall'art. 14 del vigente C.C.N.L., elementi retributivi aggiuntivi, strettamente correlati ai risultati della gestione caratteristica sia aziendale che di unità produttiva, nonché legati all'espressione della qualità del lavoro, così da consentire la possibilità per i lavoratori, al raggiungimento e/o al superamento degli obiettivi prefissati, di conseguire quote retributive aggiuntive con le modalità previste nel presente accordo.

Coerentemente con quanto sopra si è inteso inoltre collegare la qualità dei servizi verso gli utenti interni a riconoscimenti di retribuzione variabile.

Per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti si ritiene fondamentale un impegno congiunto per rendere i lavoratori dipendenti protagonisti attivi delle dinamiche aziendali, anche tramite una contrattazione collettiva relativa sia alle sperimentazioni di tutte le modalità atte a consentire l'inserimento e partecipazione consapevole dei lavoratori nell'insieme dei processi produttivi, sia agli strumenti che favoriscano un consistente e diffuso innalzamento delle professionalità individuali.

B - Conferma del salario variabile.

Viene confermato il sistema di salario variabile legato al raggiungimento e al miglioramento dei risultati, conseguiti nella gestione commerciale, sia dell'intera Cooperativa che dei singoli punti di vendita rispetto a quelli preventivati ed al raggiungimento di obiettivi di qualità del servizio.

C - Determinazione del salario variabile

Ai lavoratori dipendenti della Cooperativa sarà corrisposto un importo a titolo di retribuzione variabile sulla base e sulle modalità evidenziate descritte nel presente articolo.

1. Quota complessiva erogabile

La quota complessiva erogabile di premio è collegata alla differenza tra il risultato della gestione commerciale preventivata e quella conseguita secondo le previsioni dello schema di conto economico e le quote di premio erogabili di cui agli allegati di seguito riportati n 1 e 2.

Allegato n. 1

Schema del conto economico

VENDITE

A Margine lordo

Costi:

a- personale (costo specifico, selezione, formazione, mkt interno, sicurezza)
b- rimborsi spesa
c- ammortamenti
d- costi di struttura (fitti, reali o figurativi, spese condominiali, promozione centri commerciali)
e- costi di funzionamento (smaltimento cartoni, manutenzioni, energia elettrica, gas, gestione parcheggi, telefoniche, vigilanza, noleggi, tasse e licenze, assicurazioni, manutenzioni pos, pulizie, consumi vari, indumenti, prestazioni professionali, cancelleria, altri)
f- pubblicità

B Totale costi di vendita

C Spese generali

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

E Benefici finanziari da rotazioni

G Saldo gestione commerciale (D + E)

Voci sterilizzate ai fini del salario variabile:

- ammortamenti,
- fitti reali e figurativi,
- tasse e licenze,
- benefici finanziari da rotazioni (relativamente al tasso di rendimento)

MODALITA' DI CALCOLO DELLA STERILIZZAZIONE

La sterilizzazione delle voci sopraelencate viene effettuata riportando sul preventivo e sui consuntivi di riferimento l'importo più elevato tra quello di preventivo e quello di consuntivo.

All. n.° 2

SALARIO VARIABILE - Tabella di determinazione del "monte premi"

% di Miglior Risultato		% di determinazione del Monte Premi
Da	A	
0,01	1,00	100,00%
1,01	2,50	91,08%
2,51	5,00	78,90%
5,01	7,50	76,25%
7,51	10,00	73,51%
10,01	12,50	71,48%
12,51	15,00	69,14%
15,01	17,50	66,58%
17,51	20,00	63,58%
20,01	22,50	61,05%
22,51	25,00	59,55%
25,01	27,50	57,39%
27,51	30,00	54,64%
30,01	32,50	52,82%
32,51	35,00	51,46%
35,01	37,50	50,30%
37,51	40,00	49,19%
40,01	42,50	48,42%
42,51	45,00	47,40%
45,01	47,50	46,72%
47,51	50,00	46,41%
50,01	52,50	46,54%
52,51	55,00	45,28%
55,01	57,50	45,16%
57,51	60,00	45,00%
60,01	62,50	44,00%
62,51	65,00	43,00%
65,01	67,50	42,00%
67,51	70,00	41,00%
70,01	72,50	40,00%
72,51	75,50	40,00%
oltre	75,51	40,00%

Le parti convengono che la distribuzione del salario variabile possa avvenire a partire dal conseguimento di un risultato di gestione commerciale anche inferiore rispetto al preventivo, purché la percentuale di scostamento negativo non sia superiore allo 0,5%. Le parti concordano che in questo caso il riferimento per determinare il monte premi corrispondente, sia pari al 50% del risultato teorico che avrebbe originato la percentuale di miglior risultato dell'1% .

Quota	Destinatari	Erogazione	Ripartizione	Rif/Allegati
A	Tutti i lavoratori	Sulla base del raggiungimento o del miglior risultato commerciale rispetto al preventivo	Secondo scala parametrale contrattuale	Pari al 60% de premio variabil totale
B	Tutti i lavoratori di punto vendita, iper	Sulla base del raggiungimento o del miglior risultato della gestione commerciale di p.v., iper, rispetto al preventivo	Secondo scala parametrale contrattuale	All. 1.a
B1	Tutti i lavoratori di magazzini e Ufficio Ordini	Sulla base del raggiungimento o del miglior risultato rispetto ai costi di gestione preventivati al netto dei benefici finanziari da rotazioni	Secondo scala parametrale contrattuale	All. 1.b
B2	Tutti i lavoratori di Sede	Sulla base del raggiungimento o del miglior risultato rispetto ai costi di sede preventivati (spese generali)	Secondo scala parametrale contrattuale	All.1.c
C	Tutti i lavoratori	Raggiungimento di obiettivi qualitativi dei p.v., dell'iper, del magazzino e ufficio ordini, della sede.	Secondo scala parametrale contrattuale.	

1) **La Quota A**, da ripartire tra tutti i lavoratori, sarà determinata dal 60% sulla percentuale sul miglior risultato conseguito dalla gestione caratteristica della Cooperativa rispetto a quello preventivato secondo la tabella 2.

All'inizio di ogni anno, dopo l'approvazione del preventivo, verrà trasmessa alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, una tabella riportante in valore assoluto gli importi destinati ai lavoratori in relazione alle diverse ipotesi di raggiungimento o di miglioramento del risultato preventivato.

2) **La Quota B** potrà essere erogata in caso di presenza del raggiungimento o del miglior risultato commerciale aziendale rispetto al preventivo.

La Quota B, destinata ai lavoratori operanti nei punti vendita e iper verrà calcolata in base allo scostamento positivo del risultato commerciale conseguito rispetto al preventivo dalle singole unità produttive.

Il salario variabile relativo alla Quota B sarà determinato in modo che, a parità degli scostamenti positivi dei consuntivi sui preventivi delle unità produttive con quello aziendale, costituisca il 20% dell'intero ammontare.

3) **La quota B1** per i lavoratori di magazzino e dell'ufficio ordini sarà calcolata in base agli eventuali minor costi di gestione su quelli preventivati, diminuiti dei benefici finanziari, in rapporto alle vendite lorde (All. n.1.a) come da tabella allegata.

% Contenimento costi di gestione (scostamento)	Punteggio
+0,00	0
Da - 0,010 a - 0,030	1
Da -0,031 a - 0,060	2
Da -0,061	3

Il minimo utile per la determinazione del premio è fissato con il punteggio di 1.

- con punteggio di 1 la Quota B1 sarà pari al 11% della Quota A spettante;
- con punteggio di 2 la Quota B1 sarà pari al 33% della Quota A spettante;
- con punteggio di 3 la Quota B1 sarà pari al 60 % della Quota A spettante.

4)**La quota B2** per i lavoratori di sede sarà calcolata in base agli eventuali minor costi di gestione su quelli preventivati, diminuiti dei benefici finanziari, in rapporto alle vendite lorde (spese generali All. n.1.c) secondo la seguente tabella :

Contenimento spese generali %	Punteggio
+0,00	0
Da - 0,010 a - 0,030	1
Da -0,031 a - 0,060	2
Da -0,061	3

minimo utile per la determinazione del premio è fissato con il punteggio di 1.

- con punteggio di 1 la Quota B2 sarà pari al 11% della Quota A spettante;
- con punteggio di 2 la Quota B2 sarà pari al 33% della Quota A spettante;
- con punteggio di 3 la Quota B2 sarà pari al 60% della Quota A spettante.

5) **La Quota C** potrà essere erogata in caso di presenza del raggiungimento o del miglior risultato aziendale della gestione commerciale rispetto al preventivo e verrà calcolata quale maggiorazione della Quota A come specificato nelle tabelle riportate.

La Quota C sarà così determinata :

C1 - per i lavoratori operanti nei p.v. ed iper verrà calcolata una quota derivante dal risultato positivo della "Qualità del Servizio" rilevata nell'unità produttiva.

C2 – per i lavoratori di sede verrà calcolata una quota legata alla "Qualità del Servizio" positivo rivolto all'utente interno (p.v. o altri settori).

C3 – per i lavoratori di magazzino, compreso i lavoratori dell'ufficio ordini, verrà calcolata una quota legata alla "Qualità del Servizio" positivo rivolto all'utente interno (p.v. o altri settori).

D - ***Determinazione della quota di salario variabile legata alla Qualità del Servizio***

Le parti concordano che ai fini della determinazione della quota C, correlata alle rilevazioni sulla "Qualità del servizio", venga istituita una commissione paritetica che avrà la finalità di contribuire alla ridefinizione dell'intero sistema di valutazione applicato alla Sede, al Magazzino, ai Punti Vendita e agli Ipermercati.

E - Ripartizione del salario variabile.

L'ammontare complessivo del salario variabile destinato a ciascun punto vendita ed alla sede verrà ripartito tra i lavoratori in base ai parametri relativi ai livelli di inquadramento dei lavoratori previsti dal C.C.N.L.

F– Riduzione Assenze

La quota di salario variabile spettante a ciascun lavoratore, secondo le modalità previste nel presente accordo, dovrà essere ricalcolata in relazione ai giorni di assenza effettuati nel corso dell'anno di riferimento a qualsiasi causa dovute tranne che per ferie, permessi retribuiti, astensione obbligatoria per maternità (entro i limiti del periodo espressamente previsto dalla legge), astensione facoltativa per maternità per un periodo sino a sei mesi, permessi sindacali, infortunio sul lavoro, e donazione sangue e, ai sensi dell'accordo sindacale del 16 luglio 2004, le assenze dovute alla fruizione dei permessi ai sensi della Legge 104/92.

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

Il 30% dell'ammontare delle riduzioni operate per assenze verrà ridistribuito tra i lavoratori operanti nelle unità produttive ove si sono verificate le assenze stesse.

G - Diritto al Salario Variabile

I lavoratori che, nell'anno di riferimento, hanno prestato servizio in diverse unità produttive, percepiranno il salario variabile in proporzione ai giorni lavorati nei diversi luoghi di lavoro.
I periodi di lavoro prestati presso punti vendita di nuova apertura o in ristrutturazione vengono considerati utili ai fini del salario variabile come se detti lavoratori avessero prestato servizio nel negozio di appartenenza.

Avranno diritto al salario variabile individuale, qualora ne ricorrano le condizioni, tutti i lavoratori ad eccezione dei rapporti cessati entro il periodo di prova.

I lavoratori part-time hanno diritto al salario variabile in misura proporzionale all'orario effettuato.

I lavoratori assunti per periodi determinati avranno diritto al salario variabile in misura proporzionale al periodo lavorato.

Il salario variabile individuale non potrà in nessun caso superare il 150% della retribuzione normale, come definita dall'art. 151 del vigente C.C.N.L., percepita dal lavoratore nella busta paga relativa al mese di dicembre dell'anno di riferimento.

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

Ai lavoratori provenienti dall'ex Consorzio Coop Consumo Centro Italia il riassorbimento degli importi ad personam secondo le previsioni dell'accordo 21 giugno 97 titolo VI lettera m. viene applicato nella misura del 40% dell'importo erogato nell'esercizio.

H - Modalità di elaborazione dei preventivi.

Ai fini dell'attivazione del presente titolo sul salario variabile, le parti si impegnano a:

- prima della definizione degli obiettivi saranno fornite alle RSU, al Coordinamento Sindacale e alle Organizzazioni Sindacali informazioni sugli indicatori sociali ed economici su cui la Cooperativa imposterà gli obiettivi di budget (ad esempio stima dell'inflazione, concorrenza, consumi).

Inoltre, in considerazione dell'importanza che ai fini del presente accordo assumono le procedure di elaborazione dei preventivi, la Cooperativa si impegna a rispettare le seguenti modalità:

- nella riunione di avvio del percorso di elaborazione dei preventivi (normalmente verso novembre), la Direzione Aziendale fornirà ai partecipanti alla riunione (tra i quali sono compresi i Responsabili di Negozio) i seguenti dati:
  - stima del trend dell'inflazione delle merceologie trattate;
  - stima del trend dell'inflazione delle voci di costo;
  - indicazione del livello di utile necessario per sostenere lo sviluppo;
- il Responsabile di unità produttiva attiverà un confronto con le RSU relativo alle informazioni ricevute e all'ipotesi di costruzione del preventivo.
- sulla base di dati forniti, in ogni unità produttiva si elaborerà una proposta di preventivo in modo partecipato, cioè con il coinvolgimento dei Capi Reparto, degli addetti e dei delegati sindacali;
- il Responsabile di unità produttiva effettuerà la sintesi del lavoro svolto nei vari reparti. ~~e,~~ Qualora non concordi con la proposta emersa dai lavoratori, argomenterà la sua scelta alla presenza dei delegati dell'unità produttiva e rappresenterà alla Direzione Aziendale, assieme alla sua proposta, anche l'eventuale dissenso residuo;
- la Direzione Aziendale, che ha la responsabilità della sintesi delle proposte delle varie unità produttive, qualora non accolga le loro proposte, argomenterà i motivi delle sue scelte in una riunione nell'unità produttiva alla presenza dei delegati dello stesso;
- la sintesi così raggiunta sarà presentata dalla Direzione Aziendale al Consiglio di Amministrazione.

Ai fini del sistema di salario variabile, inoltre, avranno validità i preventivi ed i consuntivi, sia dei singoli punti vendita che dell'intera azienda, costruiti secondo lo schema allegato al presente articolo sotto il n° 1.

Nel caso in cui la Cooperativa, a fronte di rilevanti mutamenti degli scenari economici e socíali dovesse addivenire all'elaborazione di nuovi preventivi anche nel corso dell'anno cui questi si riferiscono, questi ultimi avranno validità anche ai fini del sistema di salario variabile previo confronto tra le parti.

I - Formazione dei delegati sindacali

La Cooperativa, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori, si impegna a rieditare i corsi di formazione per i delegati sindacali sui criteri e modalità di redazione dei conti economici.

L - Erogazione del salario variabile.

Il salario variabile sarà erogato una volta all'anno con la retribuzione del mese di maggio, previa verifica delle parti degli importi destinati alle singole unità produttive ed alla sede.

M - Quota aggiuntiva

Al momento della verifica prevista all'articolo precedente, la Cooperativa potrà incrementare l'importo della quota destinata ai lavoratori qualora ritenga che il risultato conseguito della gestione commerciale, aziendale, di punto vendita di iper, relativamente al contenimento dei costi di gestione del magazzino e delle spese generali di sede, sia stato inferiore a quello che sarebbe stato possibile conseguire per fatti esogeni e non previsti.

N - Confronto

La Cooperativa, così come previsto dal titolo dei diritti di informazione, fornirà alle Organizzazioni Sindacali in apposito, tempestivo incontro i risultati conseguiti nell'esercizio e la relativa applicazione del sistema di salario variabile.

Le parti condividono di attivare un confronto su tali informazioni, ed al riguardo la Cooperativa, se richiesto, renderà disponibili per i necessari approfondimenti qualificate professionalità interne ed esterne.

Le parti si impegnano altresì durante la presente vigenza contrattuale a operare verifiche congiunte sull'applicazione del sistema variabile, sia nella sua complessità che nei singoli articoli, nonché sulle implicazioni e modifiche nelle politiche aziendali relativamente al mutare di contesti normativi ed economici in cui la cooperativa potrebbe operare.

Sempre durante la presente vigenza contrattuale le parti convengono di incontrarsi alla chiusura dei dati semestrali, per un confronto sui risultati parziali relativi agli elementi che concorrono alla determinazione del variabile.

Allegato n. 1.a

Schema di conto economico punti di vendita

VENDITE

A Margine lordo

Costi:

a- personale (costo specifico, selezione, formazione, mkt interno, sicurezza)
b- rimborsi spesa
c- ammortamenti
d- costi di struttura (fitti, reali o figurativi, spese condominiali, promozione centri commerciali)
e- costi di funzionamento (smaltimento cartoni, manutenzioni, energia elettrica, gas, gestione parcheggi, telefoniche, vigilanza, noleggi, tasse e licenze, assicurazioni, manutenzioni pos, pulizie, consumi vari, indumenti, prestazioni professionali, cancelleria, altri)
f- pubblicità

B Totale costi di vendita

C Spese generali

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

E Benefici finanziari da rotazioni

G Saldo gestione commerciale (D + E)

Voci sterilizzate ai fini del salario variabile:

- ammortamenti,
- fitti reali e figurativi,
- tasse e licenze,
- spese generali (solo nei conti economici dei pp.vv.)
- benefici finanziari da rotazioni (relativamente al tasso di rendimento)

Modalità di calcolo della sterilizzazione

La sterilizzazione delle voci sopraelencate viene effettuata riportando sul preventivo e sui consuntivi di riferimento l'importo più elevato tra quello di preventivo e quello di consuntivo.

Allegato n. 1.b

Schema di conto economico di magazzino

A. **VENDITE**

Costi:

a- **personale** (costo specifico, selezione, formazione, mkt interno, sicurezza)
b- **ammortamenti**
d- **consegne**
e- **costi di funzionamento** (smaltimento cartoni, manutenzioni, energia elettrica, gas, telefoniche, vigilanza, assicurazioni, pulizie, consumi vari, indumenti, prestazioni professionali, cancelleria, altri)
f- **fitti figurativi**

B Totale costi

C Primo saldo di gestione (A –B)

D Benefici finanziari da rotazioni

E Saldo di gestione (C +D)

Voci sterilizzate ai fini del salario variabile:

- ammortamenti,
- fitti reali e figurativi,
- tasse e licenze,
- benefici finanziari da rotazioni (relativamente al tasso di rendimento)

MODALITA' DI CALCOLO DELLA STERILIZZAZIONE

La sterilizzazione delle voci sopraelencate viene effettuata riportando sul preventivo e sui consuntivi di riferimento l'importo più elevato tra quello di preventivo e quello di consuntivo.

Allegato n. 1.c

Schema di conto economico di sede - spese generali

Vendite

Costi

a- Personale
c- Ammortamenti
d- Manutenzioni
e- Energia elettrica
f- Gas /gasolio
g- Telefoniche
h- Reti telefoniche
i- Postali
j- Tasse e licenze
k- Assicurazioni
l- Vigilanza
m- Prest. prof.
n- Cert bilancio
o- Valori bollati
p- Progetti speciali
q- Contributi ass
r- Attività sociali
s- Comunicazione
t- Mkting esterno
u- Cancelleria
v- Pulizie
w- Carburanti
x- Abbonamenti
y- Altri
z- Ced
aa- Totale spese generali
bb- Proventi vari

Saldo spese generali **%** **sulle vendite**

Voci sterilizzate ai fini del salario variabile secondo le modalità condivise allo schema conto economico aziendale

- ammortamenti,
- tasse e licenze,
- amministratori e sindaci
- contributi ass

Art. 6
Classificazione dei Punti di vendita, dei Reparti Ipermercato, dei Reparti di Magazzino

Le parti, constatato le diverse caratteristiche dei punti di vendita, concordano che ai soli fini della determinazione delle indennità legate alla funzione per le posizioni lavorative dei capo negozio, capo reparto sala e capo reparto merceologico le strutture di vendita sono così suddivise:

Punti Vendita

A	B	C
Acquaviva	Asciano	Bibbiena
Castellina in Chianti	Bastia	Castiglion del Lago
Castellina Scalo	Buonconvento	Città di Castello
Elce	Castiglion F.no	Cortona
Montalcino	Chianciano	Foligno
Perugia Le Delizie	Chiusi	Fontivegge
Radda in Chianti	Cortonese	Gualdo Tadino
Rapolano	Ellera	Gubbio
Rosia	L'Aquila -Torrione	L'Aquila - Amiternum
San Giovanni di Baiano	L'Aquila - Campo Pile	Orvieto
San Quirico	Marsciano	Rieti
Sarteano	Monte San Savino	San Sisto
Serre di Rapolano	Monteroni d'Arbia	Sinalunga
Taverne d'Arbia	Torrita	Umbertide
Torrenieri	Foiano	Spoleto
	Ponte San Giovanni	Sulmona
	San Gimignano	
	San Miniato	
	San Rocco a Pillli	
	Terranuova Bracciolini	
	Todi	

Reparti Ipermercato

Le parti concordano che per i Capi Reparto di Ipermercato, in armonia con le previsioni del presente titolo, per l'attribuzione dell'indennità professionale si farà riferimento al sistema di valutazione delle competenze nonché alla fascia di appartenenza di ciascun reparto.

I reparti dell'Ipermercato, secondo l'attuale struttura organizzativa, sono classificati nel quadro dei parametri quanti-qualitativi di seguito elencati:

- Incidenza del fatturato di reparto sul fatturato Iper
- Dimensionamento dell'organico
- Complessità gestionale
- Tipologia di Relazione con il cliente
- (caratteristica del territorio, tipologia di clientela in rapporto agli scontrini)

Reparti di Magazzino

Le parti concordano che per i Capi Reparto Magazzino, in armonia con le previsioni del presente titolo, per l'attribuzione dell'indennità professionale si farà riferimento al sistema di valutazione delle competenze nonché alla fascia di appartenenza di ciascun reparto.

I reparti del Magazzino, secondo l'attuale struttura organizzativa, sono classificati nel quadro dei parametri quanti-qualitativi basati sui seguenti elementi:

- Dimensionamento dell'organico
- Complessità gestionale

Art. 7
Retribuzione individuale integrativa aziendale

Premessa

Le parti con la stesura del presente accordo, hanno sviluppato un approfondito confronto legato alla evoluzione del sistema retributivo, per i ruoli che contribuiscono in modo diretto alla gestione dei Settori, degli Uffici, delle Unità produttive e dei Reparti, nonché delle specializzazioni.
Le parti hanno inteso riconoscere i vari apporti, che in ragione dei diversi pesi e dimensioni delle posizioni, sono riconducibili ai principi della responsabilità, dei contributi professionali e specialistici, delle competenze espresse, e del contributo individuale al raggiungimento dei risultati della Cooperativa, anche attraverso gli elementi qualitativi della prestazione.
Le parti hanno altresì inteso dare pratica attuazione a quanto previsto in materia dalla normativa del CCNL e dalla convenuta premessa sugli assetti retributivi della Cooperativa.

In tale ambito le parti concordano di definire il seguente sistema retributivo, integrativo rispetto al CCNL, così articolato:

Quadri
Impiegati Direttivi di 1°livello
Capo Negozio
Capo Reparto di Ipermercato
Capo Reparto di Magazzino

→ Indennità professionale

Capo Reparto di supermercato: → Indennità di specializzazione

Le parti hanno operato sulla base dei predetti principi e con l'obiettivo di ampliare per i lavoratori le opportunità legate alla valorizzazione del proprio contributo, quale elemento qualificante che sempre di più incide sulla competitività della Cooperativa nei territori ove è presente.

Nella definizione del sistema retributivo, le parti hanno inoltre mantenuto coerenza con la volontà di ridurre le differenze determinate dalle precedenti normative, ampliando le opportunità di miglioramento per lavoratori, dandosi atto che con la definizione del presente articolo intendono superate tali problematiche in una giusta definizione che tiene conto: delle determinazioni storiche, dei percorsi individuali, delle novazioni contrattuali e che le attribuzioni previste dal presente articolo e successivi rappresentano coerenza con i principi di equivalenza dei trattamenti e con le finalità di miglioramento delle condizioni.

Le parti condividono inoltre, per le figure professionali di cui alla qualifica quadri, capo negozio, impiegati direttivi, capo reparto ipermercato, capo reparto magazzino, che un'adeguata parte della retribuzione dovrà essere collegata al raggiungimento di obiettivi e qualità della prestazione individuale.

Art. 8
Indennità professionale

In armonia con quanto precedentemente convenuto si stabilisce che la indennità professionale sia variabile non predeterminabile e non predeterminata nel tempo, denominata convenzionalmente "Indennità professionale", che verrà definita sulla base della valutazione del ruolo e delle competenze professionali secondo le tabelle di seguito riportate :

QUADRI

	COPERTURA DEL RUOLO														
Peso della Posizione	da 1,00 a 1,13	1,14 - 1,26	1,27 - 1,39	1,40 - 1,52	1,53 - 1,65	1,66 - 1,78	1,79 - 1,91	1,92 - 2,04	2,05 - 2,17	2,18 - 2,30	2,31 - 2,43	2,44 - 2,56	2,57 - 2,69	2,70 - 2,82	2,83 - 3,00
A	700	742	784	827	870	913	956	999	1.042	1.085	1.128	1.171	1.214	1.257	1.300
B	1.250	1.292	1.334	1.376	1.418	1.460	1.502	1.544	1.586	1.628	1.671	1.714	1.757	1.800	libera

IMPIEGATI DIRETTIVI, RESPONSABILE DI NEGOZIO, CAPI REPARTO IPERMERCATO, CAPI REPARTO MAGAZZINO

	COPERTURA DEL RUOLO														
Peso della Posizione	da 1,00 a 1,13	1,14 - 1,26	1,27 - 1,39	1,40 - 1,52	1,53 - 1,65	1,66 - 1,78	1,79 - 1,91	1,92 - 2,04	2,05 - 2,17	2,18 - 2,30	2,31 - 2,43	2,44 - 2,56	2,57 - 2,69	2,70 - 2,82	2,83 - 3,00
A	100	110	120	130	140	151	162	173	184	195	206	217	228	239	250
B	200	217	234	252	270	288	306	324	342	360	378	396	414	432	450
C	420	443	466	489	512	535	558	582	606	630	654	678	702	726	750

Art. 9
Attribuzione della indennità professionale

Nell'attuale sistema organizzativo di Coop Centro Italia, in considerazione della complessità delle funzioni, dei livelli di competenze espresse dai singoli lavoratori, le cui posizioni sono riconducibili ai profili professionali del CCNL di cui al livello quadro, 1° livello , capo negozio, capo reparto iper di 2° livello sarà attribuita l'indennità professionale riportata nel precedente art. 8.

Nell'ambito della struttura organizzativa di Coop Centro Italia, il riconoscimento di tali indennità professionali è basato sulla valutazione del peso delle posizioni con riferimento ai requisiti di appartenenza previsti dal vigente CCNL, nonché alle particolari modalità di svolgimento delle mansioni ed in particolare:

- per i quadri ed impiegati direttivi si farà riferimento al funzionigramma, alla rilevanza della posizione.
- per i capo negozio, capo reparto iper, capo reparto magazzino tale peso sarà determinato rispettivamente dalla fascia di appartenenza del punto di vendita, del reparto iper e del reparto magazzino (Art. 6) attribuiti in base a specifici parametri.

E' comunque riconosciuta una indennità minima mensile, non riassorbibile, pari a:

700,00 euro per i lavoratori inquadrati nel livello "Quadro" comprensiva dell'indennità minima prevista dal CCNL vigente.

100,00 euro per i lavoratori inquadrati nel 1° livello con la mansione di Impiegato Direttivo, Responsabile di Negozio, Capo Reparto Ipermercato e Capo Reparto Magazzino.

La valutazione del ruolo sarà oggetto di verifica in ragione di modifiche organizzative e/o di modifiche dei contenuti specifici previsti nel funzionigramma aziendale. Tale valutazione, ai fini della determinazione dell'indennità, avrà valore dal mese successivo a quello della definizione del funzionigramma da parte della Cooperativa.

Le competenze professionali saranno oggetto di valutazione da effettuare entro il 30 aprile di ogni esercizio, ai fini della determinazione dell'indennità professionale che sarà erogata dal mese successivo.

Unitamente a tali valutazioni sarà comunicata al lavoratore l'indicazione degli elementi correttivi per il miglioramento; il lavoratore può formalizzare il suo giudizio in merito.

Le indennità professionali così determinate potranno di conseguenza variare di anno in anno, fermo restando le indennità minime garantite di cui terzo comma.

Le parti concordano che, in armonia con quanto sopra stabilito, in caso di nuove nomine per lo svolgimento di funzioni di cui alla categoria Quadro ed Impiegato Direttivo, ad esclusione dei Responsabile di Negozio, dei Capo Reparto Ipermercato, dei Capo Reparto Magazzino le relative indennità professionali saranno erogate sulla base dei criteri di valutazione previsti per l'attribuzione delle fasce d'appartenenza, di cui al precedente articolo.

L'applicazione dei contenuti del presente articolo, avrà efficacia successivamente al termine dei lavori della specifica commissione paritetica.

Art. 10
Iter professionali e formazione

Le parti concordano che il sistema retributivo per i lavoratori di cui alla qualifica Quadri, impiegati direttivi, Capo negozio, Caporeparto Ipermercato, sia altresì finalizzato allo sviluppo delle competenze individuali necessarie per la copertura del ruolo ed il miglioramento delle prestazioni.

La definizione dell'iter professionale, che la Cooperativa si impegna a trasmettere agli interessati, diviene significativo ausilio sia per la crescita delle competenze, che per momenti di verifica che interverranno tra le cooperativa e la figura professionale interessata sull'andamento dello sviluppo individuale.

In questo ambito le parti riconfermano il valore strategico della formazione professionale e la Cooperativa si impegna, anche nel rispetto ed integrazione delle previsioni del CCNL, ad elaborare per ogni esercizio adeguati piani formativi che saranno portati a conoscenza dei lavoratori in appositi incontri istituzionalmente previsti.

Art. 11
Criteri di erogazione dell'Indennità professionale

L'indennità professionale sarà erogata per 14 mensilità, riassorbirà quanto precedentemente erogato allo stesso titolo (quote salariali aggiuntive, indennità di funzione) e sarà a loro volta riassorbita nel caso di passaggio a indennità professionali di importo superiore, e/o cesseranno di essere erogate o saranno sostituite da altre di importo inferiore in caso di:

- cessazione e/o sospensione della mansione,
- attribuzione di una nuova indennità professionale sulla base dei criteri e con le decorrenze stabilite all'art. 9,
- per i lavoratori con la qualifica di Capo Negozio, Capo Reparto Ipermercato, Capo Reparto Magazzino secondo la tipologia del punto di vendita, del reparto e sulla base di quanto previsto dal precedente art. 6 (Classificazione dei punti di vendita),

L'indennità professionale della categoria Quadri è comprensiva dell'indennità di funzione prevista dal CCNL.

Art. 12
Ad personam

In fase di prima applicazione della presente normativa le eventuali differenze tra le indennità di funzione e quote salariali precedentemente percepite fino al 31 dicembre 2002 e quelle riconosciute a seguito dell'applicazione del presente accordo, saranno mantenute a titolo di "assegno ad personam" non riassorbibile da quote erogate allo stesso titolo, ma saranno assorbite dagli aumenti derivanti da eventuali passaggi di livello superiore.

Art. 13
Indennità di specializzazione

Capo Reparto Magazzino

Le parti convengono che sino a definizione del sistema di valutazione da parte della Commissione Paritetica, ai Capo Reparto Magazzino viene mantenuta l'indennità di funzione pari a 80 euro.

Capo Reparto di Supermercato

Ai dipendenti della Cooperativa che con comprovata esperienza svolgono l'incarico di Capo reparto merceologico all'interno dei supermercati della Cooperativa, saranno attribuite le seguenti indennità di specializzazione:

1. **Capo Reparto con compiti di collaborazione al Capo Negozio**

Classe Tipologia del Punto di Vendita	Indennità
C	171,00 €
B	95,00 €

2. **Capo Reparto settore merceologico**

Classe Tipologia del Punto di Vendita	Indennità
C	126,00 €
B	75,00 €

3. **Capo Reparto con compiti di collaborazione con il Capo Negozio e merceologico dei supermercati ex fascia D**

L'indennità di specializzazione dei Capo reparto sala o merceologico di cui ai supermercati previsti alla ex fascia D del precedente contratto integrativo viene maggiorata rispettivamente di euro 15,00 e 12,00, tale importo all'atto dell'attribuzione della indennità di specializzazione viene mantenuta ad personam riassorbibile nelle ipotesi previste all'articolo precedente.

4. Lavoratori specialistici con compiti di coordinamento:

Ai dipendenti che con provata esperienza svolgono in via continuativa i seguenti compiti nei supermercati classificati in classe A:

- Coordinatori dei banchi dei deperibili (Responsabili banco a taglio e gastronomia)
- Macellai coordinatori delle macellerie

verrà erogata un'indennità di specializzazione mensile pari a 51,00 €.

Nei supermercati classificati in classe C:

- Coordinatori di sala o reparto generi vari o salumi, latticini e surgelati e gastronomia con compiti di collaborazione al Capo Reparto, verrà erogata un'indennità di specializzazione mensile pari a 51,00 €.

5. Macellai

3° Livello Parametro 167

Ai lavoratori con qualifica di macellaio inquadrati al 3° livello par. 167, a titolo di compenso per le particolari modalità di svolgimento delle mansioni verrà erogata una indennità di specializzazione mensile pari a 30,00 €.

6. Capo turno di Magazzino

Ai lavoratori aventi la qualifica professionale di Capo turno magazzino, viene riconosciuta una indennità di specializzazione mensile pari a 51,00 €.

7. Autisti consegnatari

Ai dipendenti aventi la qualifica di autisti consegnatari, è riconosciuta una indennità di specializzazione mensile pari a 20,00 €.

8. Indennità di Specializzazione – Differenza di Qualifica

La differenza di qualifica per sostituzioni temporanee viene erogata in caso di impiego per tali compiti in periodi superiori ai tre giorni lavorativi consecutivi.

Art. 14

Maggiorazione lavoro notturno

Per il lavoro effettuato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 saranno corrisposte le maggiorazioni di seguito riportate:

Fascia Oraria	Lavoro Ordinario	Lavoro Straordinario
Dalle 22,00 alle 24,00	40%	55%
Dalle 00,00 alle 04,00	40%	70%
Dalle 04,00 alle 06,00	40%	55%

Al lavoratore intervenuto occasionalmente in attività notturne svolte nei casi specificati ai punti seguenti, saranno riconosciute per intero le ore di lavoro effettivamente prestate anche in frazione di esse:

a) interventi straordinari di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti e attrezzature;
b) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza.

Art. 15
Riassorbimenti della indennità di specializzazione

Le indennità di specializzazione di cui all'articolo 13, riassorbono quanto erogato precedentemente allo stesso titolo e saranno a loro volta riassorbite in caso di:

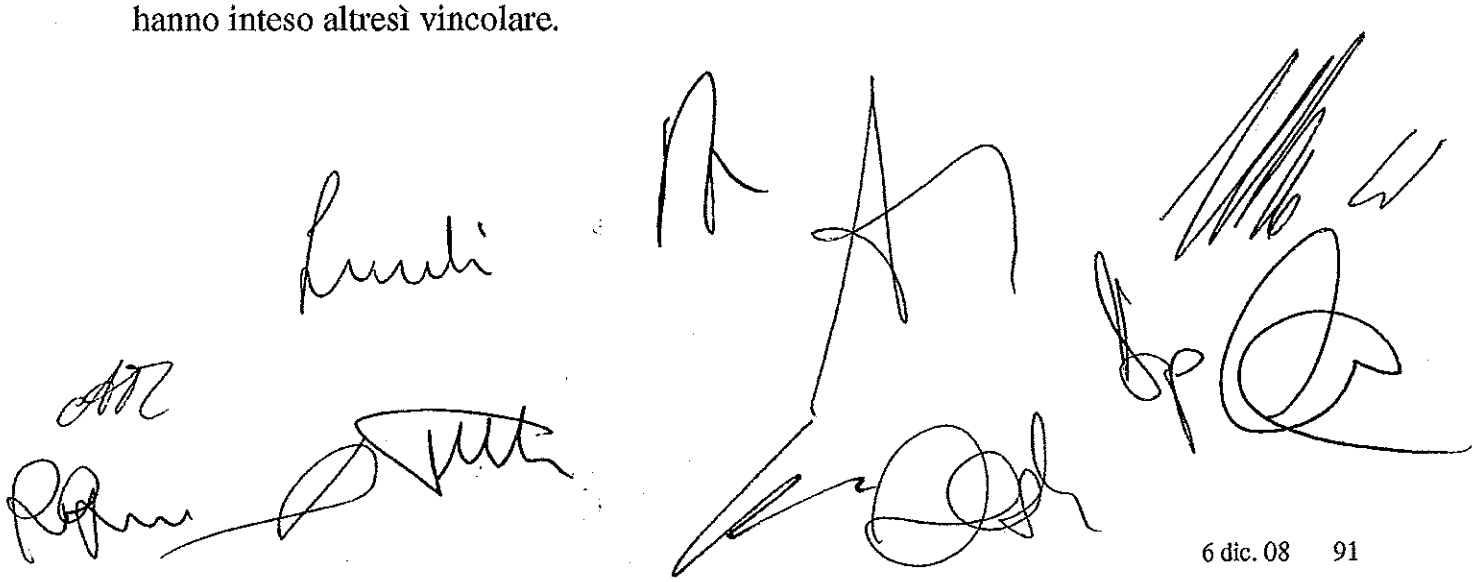
- aumenti derivanti da passaggio di livello
- cessazione e/o sospensione della mansione
- attribuzione di ulteriore quote allo stesso titolo
- previsioni della contrattazione collettiva aziendale

Art. 16
Ad personam

Gli importi ad personam precedentemente erogate ai lavoratori avente qualifica di capo reparto saranno mantenute non riassorbibili con esclusione degli aumenti derivanti da passaggio di livello.

Art. 17
Scala classificatoria ed equivalenza delle mansioni

Le parti si danno atto che, con l'istituzione delle indennità di specializzazione non hanno inteso mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal vigente CCNL, pertanto, riconfermano l'equivalenza delle mansioni all'interno dei rispettivi livelli di inquadramento a tutti gli effetti contrattuali ed ai fini della mobilità nell'ambito delle funzioni previste per le qualifiche professionali di cui alla categoria quadri, 1° livello, 2°, 3° par. 180, 3° par. 167, 4 par. 155 e 4° livello, che le parti non hanno inteso altresì vincolare.



Art. 18
Istituti retributivi contrattuali

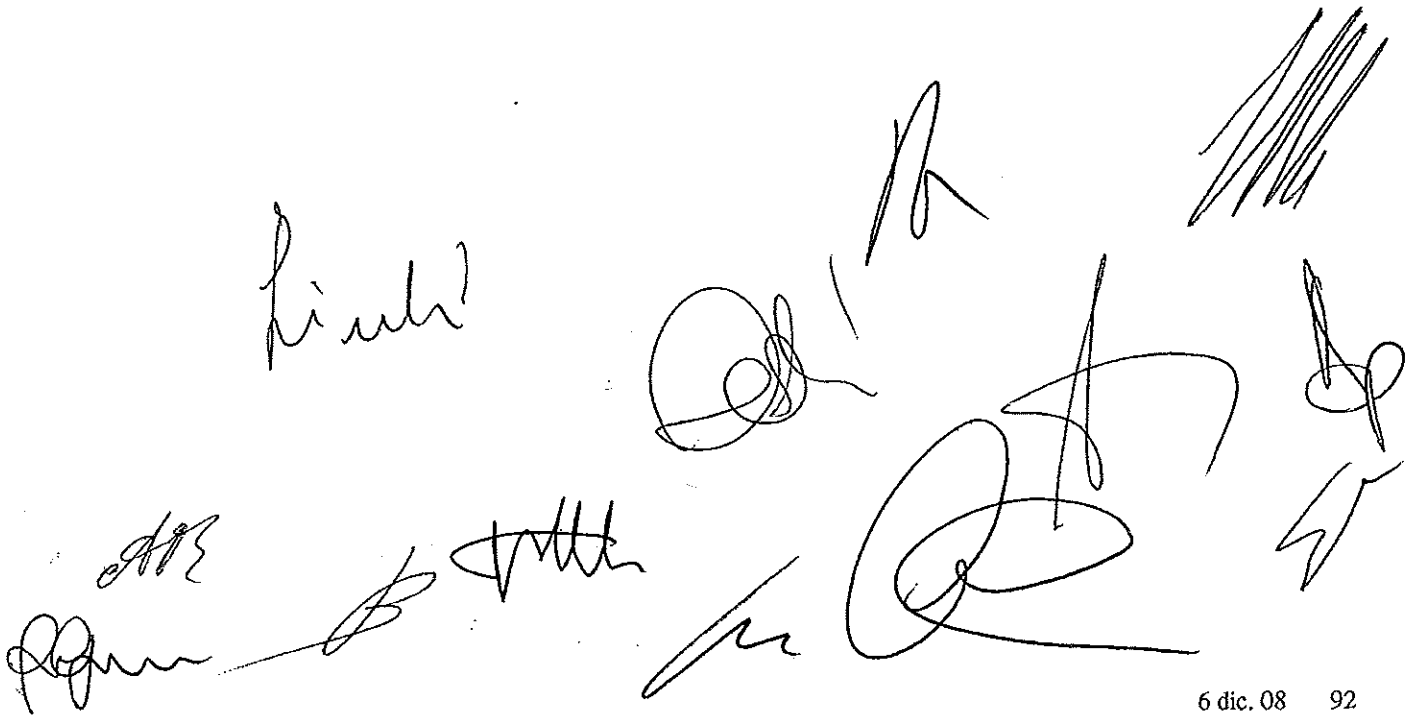
Le indennità denominate convenzionalmente professionali e le indennità di specializzazione s'intendono mensili lorde per 14 mensilità e sono utili alla maturazione di tutti gli istituti contrattuali.

Art. 19
Servizio assistenza

In considerazione delle particolari modalità di svolgimento delle mansioni del Servizio Assistenza Sistemistica e di Rete espressamente incaricati in base a previsioni del funzionigramma e dell'organizzazione del lavoro che garantiscono un'articolazione del servizio su tutta la settimana lavorativa attraverso una reperibilità telefonica oltre il normale orario di lavoro, è riconosciuta una indennità aggiuntiva pari a 275,00 € lordi, per i mesi di effettiva presenza, reperibilità e riproporzionabile rispetto al periodo di impiego.
Tale indennità, per la sua natura forfettaria e temporanea, non è utile a nessun istituto di legge e di contratto.

Tale indennità riassorbe quanto erogato precedentemente allo stesso titolo e sarà a sua volta riassorbita in caso di cessazione della mansione.

L'indennità attualmente riconosciuta ai Manutentori degli Ipermercati è aumentata del 10%.



Art. 20
Retribuzioni aggiuntive variabili annuali individuali per: Quadri, Impiegati Direttivi, Capo Negozio, Capo Reparto di Super e di Ipermercato, Capo Reparto di Magazzino

Ai lavoratori aventi la qualifica di quadro, impiegato direttivo, Capo Negozio, Capo Reparto Iper, Capo reparto Super e Capo reparto Magazzino una parte della retribuzione annuale sarà commisurata alla valutazione delle prestazioni ed ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.

La valutazione delle prestazioni sarà effettuata in base ad un insieme di:
- elementi qualitativi e quantitativi,
- obiettivi di miglioramento.

I progetti di miglioramento saranno definiti all'inizio di ogni esercizio e comunicati al lavoratori interessati.

Nell'erogazione della retribuzione aggiuntiva variabile, la quota variabile denominata B dipenderà, oltre che dalla valutazione delle prestazioni individuali, dal conseguimento di positivi risultati sulla qualità del servizio del settore, ufficio, reparto, iper o punto di vendita coordinato o gestito.

Le prestazioni professionali saranno valutate con punteggio che va da 0 a 3.

Sulla base dei punteggi conseguiti al termine dell'esercizio sarà corrisposta una quota di premio come descritto alla tabella allegata.

La quota di premio variabile individuale integrerà quella determinata dal vigente sistema di retribuzione variabile collettiva, di cui all'art. 5 co. 2 Titolo XIII del presente integrativo e non concorrerà alla maturazione di nessun altro istituto contrattuale e di legge.

Alla retribuzione variabile aggiuntiva sarà applicato il sistema di rivalutazione di seguito riportato:

Quadri:

Valutazione delle prestazioni	Quota rivalutazione aggiuntiva della quota di retribuzione variabile
0	0
1	0,75
2	1,75
3	2,50

La retribuzione variabile aggiuntiva sarà determinata moltiplicando la quota di cui sopra per i seguenti coefficienti:

Quadri:

Fascia di appartenenza	Coefficiente
A	0,90
B	1,0

Capo negozio, Capo reparto Iper, Capo Reparto Magazzino, Impiegati direttivi:

Valutazione delle prestazioni	Quota rivalutazione aggiuntiva della quota di retribuzione variabile
0	0
1	0,50
2	0,85
3	1,20

art. 21
Normative contributive

Le parti si danno atto che con quanto concordato all'art. 5 e all'art.21 del presente titolo hanno istituito un sistema di determinazione del salario variabile aggiuntivo per i lavoratori, legato all'incremento di produttività della Cooperativa, che ha le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto al protocollo 23 luglio 1993, secondo quanto previsto dall'art.1 commi da 67 a 70 della legge 24/12/2007 n.247, nonché i trattamenti fiscali previsti dalla .....

Inoltre le parti concordano che, in conseguenza ad eventuali cambiamenti legislativi e contrattuali si impegneranno ad apportare le modifiche necessarie.

Art. 22
Orario di lavoro per le figure di responsabilità

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

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

Ai lavoratori cui si applica la presente normativa, fermo restando l'orario contrattuale di lavoro previsto dal CCNL applicato, non sarà applicata la normativa sulla distribuzione degli orari di lavoro che sarà gestita in armonia con le indicazioni aziendali in maniera flessibile, con autonomo e discrezionale uso, in relazione alle funzioni e alle responsabilità gestionali affidate, assicurando sempre e comunque la gestione dell'Ufficio, Settore, Negozio o Reparto di Ipermercato loro affidato.

Art. 23
Ulteriore Indennità

La Cooperativa potrà erogare una ulteriore indennità ai lavoratori aventi la qualifica di Quadro, Impiegato Direttivo, Capo Negozio e Capo Reparto Iper, in ragione di particolari incarichi e di disagi relativi alla prestazione lavorativa, anche collegati a modifiche organizzative e/o a innovazioni tecnologiche e di vendita.

Tale ulteriore indennità sarà erogata per i soli mesi di effettiva presenza, potrà essere al massimo di 450,00 euro e, per la sua natura forfettaria e transitoria, non sarà utile né alla maturazione né all'incidenza su nessun istituto di legge e di contratto.

Art. 24
Mensilità supplementari

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

A. Tredicesima mensilità

Viene liquidata con lo stipendio del mese di Novembre per i ratei maturabili sino a Dicembre.

Con lo stipendio del mese di Dicembre viene erogata la 13a e recuperate le somme anticipate di cui al comma precedente.

B. Quattordicesima mensilità.

Con la retribuzione del mese di Giugno la Cooperativa erogherà la 14a mensilità nella misura dei ratei maturati nel periodo Gennaio - Giugno più sei ratei anticipati calcolati con la retribuzione del mese di Giugno.

Ai lavoratori in forza nel mese di Dicembre la 14a mensilità verrà conguagliata con la retribuzione di tale mese.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in data successiva al 1° Luglio, verrà effettuato il conguaglio facendo riferimento alla retribuzione del mese di cessazione.

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

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

1. Ai dipendenti a tempo determinato escluso i Contratti di Inserimento
2. Ai dipendenti in aspettativa e/o assenza nel mese di Giugno,
3. Agli assenti per maternità obbligatoria, astensione facoltativa, congedo parentale.

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

TITOLO XIV
SOCIALITA' E SOLIDARIETA'

Art. 1
Aspettativa non retribuita

Fermo restando quanto definito dal CCNL in materia di aspettative non retribuite e da quanto definito dalla Legge 8 marzo 2000 n° 35 (congedi parentali) e successive integrazioni e modificazioni, alle lavoratrici con contratto a tempo indeterminato con un'anzianità aziendale non inferiore a due anni, che abbiano terminato il periodo di astensione facoltativa per maternità e che ne facciano richiesta, può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 6 mesi, anche frazionabile in più periodi, che non potranno essere inferiori comunque a quindici giorni di calendario, con diritto alla conservazione del posto, sempre che l'aspettativa richiesta sia compatibile con le esigenze di servizio.

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

La Cooperativa, s'impegna a concedere ove non ostino esigenze aziendali, periodi di aspettativa non retribuita a lavoratori che ne facciano richiesta per gravi e documentati motivi familiari.

Art. 2
Polizze assicurative

La Cooperativa predisporrà una polizza assicurativa per gli autisti consegnatari conducenti di autocarri per la copertura del caso morte o invalidità permanente con massimale di Euro 103.291,00.

Inoltre la Cooperativa provvederà alla stipula di una polizza a copertura dell'eventuale ritiro temporaneo della patente derivante da cause non imputabili all'autista stesso con previsione di una diaria giornaliera di euro 25,83.

Art. 3
Indennità per infortunio

In riferimento alle norme sulla materia previste dal CCNL la Cooperativa riconferma la convenzione ex art. 70 del DPR 1124 del 1965 e quindi la Cooperativa anticiperà a tutti i dipendenti, nel limite massimo di 180 giorni, le indennità dovute dall'INAIL, fermo restando l'obbligo di trasmissione dell'assegno ricevuto eventualmente dall'INAIL da parte del dipendente infortunato.

I lavoratori non avranno l'obbligo di restituire le somme anticipate dalla Cooperativa, salvo in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

Art. 4
Diritto allo studio

Le parti ritengono che la promozione e lo sviluppo della cultura dei lavoratori dipendenti sia un fattore di rilevante importanza sociale anche per l'impresa cooperativa stessa e riconfermano pertanto l'impegno a promuovere il diritto allo studio e ad estendere le opportunità professionali anche agli studenti lavoratori universitari. A questo proposito le parti richiamano e confermano i contenuti dell'Accordo Collettivo Aziendale sottoscritto del 12 dicembre 2003.

Art. 5
Permessi per Fecondazione Assistita

Partendo da una comune volontà di promuovere azioni positive a sostegno della maternità e della paternità le parti concordano, in aggiunta alle previsioni delle normative vigenti in materia di fecondazione assistita, di concedere alle lavoratrici ed ai lavoratori che ne facciano documentata richiesta, permessi non retribuiti, fruibili anche in ragione di ore, per un periodo di tempo corrispondente al normale orario settimanale del richiedente.

Art. 6
Anticipo Tfr

Le parti fermo restando quanto disciplinato in materia dall'art. 1 della legge 297 del 29 maggio 1982 e successive modificazioni ed integrazioni, concordano di aggiungere condizioni di miglior favore alle necessità giustificative per richiedere un'anticipazione del TFR maturato previste dalla legge stessa.

Pertanto si stabilisce in aggiunta alle richiamate norme di legge che tale anticipo possa essere concesso per le seguenti motivazioni:

Casistica	Documentazione necessaria
1. Spese per l'acquisto o costruzione o restauro della prima casa e/o della casa di abitazione per il dipendente o i propri figli anche se intestata a familiare entro il primo grado. Spese per l'acquisto o per l'affitto del primo anno della casa di abitazione in caso di divorzio o separazione del lavoratore. In caso di spese previste per il restauro, tali spese non devono essere inferiori al 10% del valore catastale attestato nell'ultima dichiarazione dei redditi.	In caso di acquisto: richiesta scritta, copia compromesso e successivo atto di compravendita, in caso di affitto: contratto di affitto e atto comprovante il divorzio o la separazione in caso di restauro o costruzione: copia concessione edilizia o denuncia di inizio lavori nei casi previsti, documentazione fiscale attestante le spese sostenute per tutte le casistiche
2. Spese sostenute per cure mediche ed odontoiatriche per il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare per importi superiori a 400,00 €uro su base annua.	Richiesta scritta, documentazione fiscale attestante le spese sostenute.
3. Spese funebri sostenute per decesso di propri familiari per importi non inferiori a 800,00 €uro;	Richiesta scritta, documentazione fiscale attestante le spese sostenute.
4. Spese scolastiche (iscrizione, acquisto libri di testo), spese di locazione per i figli iscritti a corsi universitari in località diverse dalla residenza del dipendente, spese per corsi di	Richiesta scritta, documentazione fiscale attestante le spese sostenute.

specializzazione, master, stage in Italia o paese estero per importi superiori a 300,00 €uro su base annua	
5. Acquisto autovettura per dipendenti la cui residenza distà oltre 25 km dalla sede di lavoro o che complessivamente su base annua compreso i motivi di servizio percorrono oltre 7.000 Km.	Richiesta scritta e documentazione fiscale attestante le spese sostenute.
6. Spese legate all'affidamento ed adozione di bambini comprese spese di viaggio o alloggio collegate, spese legali per cause di separazione e/o divorzio, spese matrimoniali.	Ricevute, fatture e altri documenti probatori delle spese sostenute
7. Spese per l'acquisto di mobilio della prima casa e/o della casa di abitazione per il dipendente o i propri figli. Tali spese non devono essere inferiori al 10% del valore catastale attestato nell'ultima dichiarazione dei redditi	Ricevute o fatture probatori delle spese sostenute
8. Spese sostenute per l'assistenza domiciliare del lavoratore di componente del nucleo familiare del lavoratore per importo superiore a 400 Euro annui.	Ricevute o fatture probatori delle spese sostenute
9. Sostegno al reddito durante l'astensione facoltativa per maternità ai fini dell'integrazione al reddito fino al 100% per max 6 mesi.	Richiesta Scritta da presentarsi durante l'astensione facoltativa per maternità; potrà essere richiesta una volta per ciascun evento di maternità.
10. Spese Conseguenti alla separazione fra coniugi e/o conseguenti allo scioglimento del matrimonio e distinte dalle spese legali. Ai sensi dell'accordo sindacale del 16 luglio 2004, tale anticipazione è erogabile sia in costanza di separazione che di divorzio nel limite massimo complessivo di 10.000 euro	Richiesta scritta corredata da idonea documentazione

Le anticipazioni di cui punti 2,3,4,5,6, 7,8, 9 durante il rapporto di lavoro potranno essere concesse per più di una volta e complessivamente non si potrà superare il 90% del Tfr maturato all'atto dell'ultima richiesta.

Le anticipazioni di cui al punto 1 potranno essere concesse più di una volta purché per motivazioni diverse e nel rispetto del limite dell'80% del TFR maturato nel rispetto della legge 297/1982.

Gli anticipi erogati ai sensi della Legge n.53 del 2000 potranno essere concessi in deroga all'anzianità maturata.

Si stabilisce che nel caso di spese per cure mediche e/o terapie sostenute dal dipendente per se e/o i componenti il proprio nucleo familiare l'anticipo potrà raggiungere il 100% del TFR maturato ed essere erogate in deroga all'anzianità di servizio.

Successivamente il lavoratore dovrà presentare obbligatoriamente la documentazione fiscale attestante i pagamenti di cui alle casistiche sopra enunciate che hanno dato origine alla concessione dell'anticipo.

La dichiarazione non fedele e la mancata presentazione della documentazione richiesta rappresenterà grave violazione degli obblighi previsti dall'art. del CCNL.

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

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

Art. 7
Mensa

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

Il servizio di mensa sarà così composto:
- primo piatto
- secondo piatto
- contorno
- pane
- frutta
- acqua

Il contributo aziendale viene fissato nella misura pari al 55% del valore economico complessivo in ogni pasto e comunque non superiore al massimale esente per legge da contribuzione.

Art. 8
Fondo Comune

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO XV
FIGURE PROFESSIONALI

Art. 1 Inquadramenti

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

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

a) livelli e parametri stabiliti dal CCNL, quale punto di riferimento del sistema di inquadramento professionale;
b) principi di ruolo, ovvero posizioni ricoperte in termini di responsabilità e complessità operative;

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

Cuochi

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

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

Pasticceri

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

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

Addetti alla Forneria

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

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

Coordinatori di area Ortofrutta di Punto Vendita

Saranno inquadrati al 4°livello parametro 155 i lavoratori in possesso di specifiche competenze professionali, che nei Punti di Vendita "Incoop" gestiscano il banco ortofrutta e le connesse operazioni di vendita contestualmente ad attività in altro reparto degli stessi.

Coordinatori attività di Punto di Ascolto e Barriera Casse

Saranno inquadrati al 3° livello parametro 167 i lavoratori che, in possesso di specifiche competenze professionali, acquisite attraverso un'adeguata esperienza lavorativa, svolgano in misura prevalente le attività di coordinamento del Punto di Ascolto e di coordinamento della barriera casse.

(segue) **TITOLO XV**

FIGURE PROFESSIONALI

Impiegati di Uffici Amministrativi e Contabili

Saranno inquadrati al 3° livello parametro 167 i lavoratori che, presso uffici Amministrativi o Contabili svolgano in modo continuativo e prevalente mansioni di responsabilità su attività complesse e particolarmente specializzate, a carattere interdisciplinare e rivolte sia all'interno della Cooperativa che verso interlocutori esterni.

Saranno inquadrati al 4° livello parametro 155 i lavoratori che, presso uffici Amministrativi o Contabili siano in possesso di idonee competenze professionali acquisite attraverso un'adeguata esperienza lavorativa.

Capo Reparto con compiti di collaborazione al Capo Negozio

I lavoratori in possesso della qualifica professionale di Capo Reparto con compiti di collaborazione al Capo Negozio, in possesso di specifiche competenze professionali acquisite attraverso un'adeguata esperienza lavorativa saranno soggetti alla seguente disciplina degli inquadramenti:

- i Capo Reparto con compiti di collaborazione al Capo Negozio impiegati presso punti vendita di classe C, saranno inquadrati nel livello III parametro 180, con riconoscimento dell'indennità prevista al titolo XIII art. 13 punto 1 del presente Contratto Integrativo Aziendale.

- i Capo Reparto con compiti di collaborazione al Capo Negozio impiegati presso punti vendita di classe B saranno inquadrati nel livello III parametro 167, con riconoscimento dell'indennità prevista al titolo XIII art. 13 punto 1 del presente Contratto Integrativo Aziendale.;

- i Capo Reparto con compiti di collaborazione al Capo Negozio impiegati presso punti vendita di classe A saranno inquadrati nel livello III parametro 167.

Le parti si danno atto che le determinazioni del presente capitolo costituiscono complessivamente condizioni di miglior favore per i lavoratori, che comunque non intendono mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal CCNL ai cui principi e contenuti viene fatto espresso richiamo.
Le parti convengono altresì di attivare gli opportuni confronti al termine dei lavori della apposita Commissione Nazionale prevista dal CCNL.

Art. 2
Formazione e inquadramento Capo Negozio

Le parti convengono in armonia e ad integrazione di quanto previsto al riguardo dal vigente CCNL di individuare nel 1° livello l'idoneo inquadramento per la figura di Capo Negozio in superfici di vendita della Cooperativa non inferiori ai 1200 mq.

In armonia con le previsioni contrattuali, le parti convengono di individuare in un arco di tempo non superiore ai 18 mesi il periodo di formazione per la figura del Capo Negozio.

c) Peso delle posizioni

Le parti concordano di incontrarsi entro il 30 maggio 2009 per un confronto sulle attribuzioni del peso delle posizioni ai fini dell'applicazione dell'Indennità di Funzione prevista dal tiolo XIII all'art. 8.

d) Timbrature elettroniche

In merito alla richiesta della strisciata marcatempo relativa alle presenze mensili, fermo restando le norme legislative vigenti in materia, la Cooperativa si impegna a presentare entro il mese di giugno 2009 una proposta di merito che sarà oggetto di confronto tra le parti.

e) Inquadramenti

Le parti concordano che, in seguito agli esiti dei lavori della Commissione Nazionale in materia di inquadramenti, e in conseguenza di cambiamenti eventualmente derivanti in merito, si impegneranno per attivare gli opportuni confronti.

TITOLO XVII
VIGENZA CONTRATTUALE

Il presente accordo che sostituisce integralmente il precedente Contratto Integrativo Aziendale, avrà durata di quattro anni con decorrenza dalla data di definitiva stipula dell'Accordo.

Gli accordi vigenti rimangono in vigore salvo quanto pattuito nel presente Contratto Integrativo Aziendale.

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

UNA TANTUM

A tutto il personale in forza a tempo indeterminato alla data del 6 dicembre 2008, compresi i contratti a tempo determinato che alla data di stipula del presente Accordo abbiano maturato una anzianità di servizio di almeno 5 mesi nell'esercizio 2008, verrà distribuita a partire dal 20 dicembre 2008 una UNA TANTUM di euro 150,00 sotto forma di buoni acquisto aziendali in base all'art.48 comma 3 del D.P.R. nr°917 del 22 dicembre 1986 e successive modificazioni.

I buoni acquisto aziendali saranno spendibili presso i Punti di Vendita di Coop Centro Italia entro il 28 febbraio 2009 e non daranno diritto a resto.

Castiglione del Lago 6/12/2008