COSTITUZIONE DELLE PARTI

Addì 13 marzo 1998, in Reggio Emilia, presso al sede di Coop Consumatori Nordest

tra

la Coop Consumatori Nordest rappresentata dal Presidente Renzo Testi, dal Vice Presidente Lucio Tolloi, dal Direttore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo Cesare Perini, dal Direttore Commerciale e Marketing Onder Vecchi, dal Direttore Divisione Supermercati Emilia-Lombardia Marco Pedroni, dal Direttore Divisione Supermercati Friuli Venezia Giulia-Veneto Orientale Roberto Sgavetta, dal Direttore Controllo e Sistemi Informativi Romano Manfredini e dal Responsabile Relazioni Sindacali ed Amministrazione del Personale Alberto Cacciani, assistiti da Franco Barsali Responsabile del Settore Nazionale Lavoro e Formazione dell'A.N.C.C., da Oddone Pattini e Riccarda Nicolini dell'A.C.C.D.A.

e

le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori assistite

dalla Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL) rappresentata dal Segretario Nazionale Luigi Coppini, dai Segretari Regionali Dino Bonazza, Sandro Macatrozzo, Alessandro Forabosco e dai Segretari Territoriali Ramona Campari, Patrizia Maestri, Italo Freddi, Gianni Copelli, Franco Basso, Graziella Campo dall'Orto, Danilo Margherita;

dalla Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini del Turismo (FISASCAT-CISL) rappresentata dal Segretario Nazionale Giovanni Pirulli, dal Segretario Regionale Lombardia Guido Malvisi e dai Segretari Territoriali Bruno Sassi, Armando Vittorio, Sabrina Paruta, Antonio Iamiglio, Achille Siveri;

dalla Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL) rappresentata da Antonio Vargiu della Segreteria Nazionale, dal Segretario Regionale Gabriele Fiorino e dai Segretari Territoriali Gian Paolo Bussetti, Luigino Boscaro, Gianfranco Lombardi e Mirella Rivela.

si è stipulato

il presente Contratto Integrativo Aziendale composto da XIX TITOLI e 5 Allegati.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Parti stipulanti.

PREMESSA

Coop Consumatori Nordest si è data un modello di impresa divisionalizzata per canali e per territorio, con sedi a Reggio Emilia ed a San Vito al Tagliamento, modello contenuto nell'accordo del luglio '94 e premessa fondamentale del presente unico Contratto Integrativo Aziendale.

1. In relazione al tema dello sviluppo della Cooperativa, le Parti concordano con la scelta strategica e gli indirizzi previsti dal Piano di Sviluppo Rete di Vendita presentato nel corso del 1996 che prevede investimenti complessivi per 650 miliardi con l'obiettivo di incrementare l'occupazione.
La destinazione delle risorse riguarda l'intera Cooperativa e particolare rilevanza assume nella Divisione Friuli Venezia Giulia -Veneto dove si registra la massima tensione concorrenziale in tutte le tipologie di vendita, fronteggiata sin qui solo dalla Rete Supermercati di Coop Consumatori Nordest.
La sede di San Vito al Tagliamento è indispensabile per dare una risposta alle problematiche ed alle complessità evidenziate sul territorio.
Dallo stato di avanzamento del Piano di Sviluppo, presentato in data 11.09.97, si ricava il quadro delle ristrutturazioni, delle aperture e dei progetti di nuovo insediamento compresivi della tipologia Ipermercato.

2**.** Le Parti convengono sulla necessità di addivenire ad un sistema di relazioni sindacali che favorisca la partecipazione dei lavoratori attraverso innovazioni dei modelli gestionali della Cooperativa che assumono come elementi qualificanti la centralità del consumatore ed il miglioramento delle condizioni lavorative in Coop Consumatori Nordest.

TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

Nell'ambito di quanto previsto dal vigente C.C.N.L. in materia di soggetti contrattuali, livelli e materie di confronto e gestione degli accordi, le Parti concordano su un adeguamento della struttura delle Relazioni Sindacali, coerente con l'articolazione della Cooperativa e con l'obiettivo di definire strumenti di partecipazione dei lavoratori all'attività e allo sviluppo dell'impresa.

Le Parti firmatarie del presente accordo devono essere considerate titolari della Contrattazione Integrativa Aziendale ed uniche interlocutrici per quanto espressamente previsto al Titolo VI art.13 del vigente C.C.N.L..

A livello di Contrattazione Integrativa Aziendale vengono definiti gli strumenti e gli istituti contrattuali utilizzabili in materia di organizzazione del lavoro, orari e loro modalità di sviluppo settimanale.

L'utilizzo di tali strumenti ed istituti sarà oggetto di confronto a livello Territoriale/Divisionale e/o di Unità Produttiva con la finalità di definire concrete regole per il governo dell'organizzazione del lavoro al fine di stabilire le necessarie intese.

Livelli delle relazioni

In applicazione del Titolo I del C.C.N.L. il sistema delle relazioni sindacali aziendali si articolerà su tre livelli:

- un livello Aziendale;
- un livello Territoriale e/o di Divisione;
- un livello di Unità Produttiva.

Livello Aziendale

Interlocutori: Direzione Aziendale, R.S.U ed OO.SS. firmatarie del Contratto Integrativo Aziendale.

In un quadro di riferimento che tende a sviluppare processi di integrazione fra le precedenti condizioni normative e contrattuali che caratterizzavano le Imprese costituenti Coop Consumatori Nordest, quello aziendale è il livello in cui vengono definiti:

1. strumenti ed istituti contrattuali utilizzabili in materia di organizzazione del lavoro, orari e loro modalità di sviluppo settimanale;
2. valutazione del profilo professionale di nuovi ruoli e loro inquadramento;
3. dinamica, struttura dell'occupazione ed applicazione di norme e legislazione relative al mercato del lavoro e alla sua evoluzione;
4. problematiche riferite a progetti ed azioni collegate alle pari opportunità uomo-donna;
5. accordi in materia di trasferimenti d'azienda;
6. progetti collegati alla partecipazione dei lavoratori e alla sperimentazione di gruppi di miglioramento per unità organizzative;
7. programmi mirati alla riqualificazione professionale dei lavoratori.

Gli aspetti negoziali soprarichiamati si integreranno alla attività di informazione e confronto reciproco che le Parti, nell'ambito delle rispettive autonomie, svilupperanno sui seguenti temi:

1. prospettive del sistema distributivo nei territori dove opera la Cooperativa;
2. piani di sviluppo, consolidamento e ristrutturazione aziendale ;
3. progetti di riorganizzazione e/o sviluppo del sistema Coop che hanno diretto e significativo impatto con l'organizzazione aziendale o con l'organizzazione del lavoro nella rete di vendita;
4. programmi di investimento mirati all'innovazione tecnologica;
5. linee di politica commerciale e di servizio al consumatore;
6. bilanci preventivi e consuntivi della Cooperativa;
7. i fabbisogni formativi, i programmi di formazione e sviluppo professionale, i sistemi valutativi e i progetti di miglioramento del clima interno (vedi TITOLO IV).

Livello Territoriale/Divisionale

Interlocutori: Direzioni e Responsabili del Personale di Divisione SMK e YMK, Direzione Risorse Umane e/o funzioni interessate, R.S.U delle Unità Produttive assistiti dalle OO.SS Territoriali.

A questo livello si procederà ad una informazione e ad un confronto nel merito di:

1. andamento e situazione competitiva dei P.d.V.;
2. orari commerciali e deroghe;
3. distribuzione organici definita attraverso un incontro annuale che determinerà organici lordi di negozio o area iper sulla base di tipologie di negozio, superfici, movimentazione merci, tecnologia adottata, fatturato e produttività;
4. occupazione e mercato del lavoro;
5. attuazione dei programmi di formazione e/o riqualificazione professionale;
6. gestione della mobilità sulla rete di vendita.

Livello di Unità Produttiva

Interlocutori: Responsabile del Personale di Divisione SMK e YMK, Responsabile di Zona, Preposti alle Unità Produttive,Direttori di Iper, Responsabile Personale Iper, R.S.U delle Unità Produttive assistiti dalle OO.SS territoriali.

A livello di Unità Produttiva si procederà ad una informazione e ad un confronto nel merito di:

1. orari di apertura;
2. programmazione delle ferie;
3. lavoro straordinario e/o supplementare;
4. obiettivi e programmi di miglioramento;
5. sperimentazione e gestione di nuovi modelli organizzativi concordati a livello centrale;
6. eventuali obiettivi collegati ad erogazioni di salario variabile.

A livello Territoriale/Divisionale e/o di Unità Produttiva, al fine di stabilire le necessarie intese, si procederà ad un confronto nel merito di strumenti ed istituti contrattuali con la finalità di definire concrete regole per il governo dell'organizzazione del lavoro.

Confronto

Fermo quanto più sopra convenuto si ritiene utile precisare che il confronto è da intendersi come procedura utile a migliorare la conoscenza dei processi, a favorire rapporti costruttivi e a migliorare la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla gestione delle attività della Cooperativa.
Risulta a tal fine determinante che esso avvenga con modalità e tempi tali da non ostacolare, bensì favorire decisioni tempestive e congrue alle necessità gestionali e non surrogare il processo negoziale previsto dal sistema di relazioni sindacali.
Il confronto fra le Parti potrà riguardare anche argomenti non specificatamente previsti nei documenti contrattuali.
In tale eventualità, essendo il tutto finalizzato ad una più ampia conoscenza delle materie oggetto di discussione, si procederà in forma libera, su base consensuale e senza vincoli sui tempi e sulle procedure.

Comitati Consultivi Paritetici e Commissioni Tecniche

Lo sviluppo di confronti preventivi e l'approfondimento di materie oggetto del sistema di relazioni sindacali potranno essere supportate dalla costituzione e dall'attività di Comitati Consultivi Paritetici e Commissioni Tecniche Bilaterali.
Tali strumenti si attiveranno su richiesta di una delle Parti in particolare sui seguenti temi:

- modifica dell'organizzazione del lavoro e introduzione di nuovi modelli sperimentali;
- introduzione di nuove tecnologie;
- progetti interaziendali e di sistema.

Fin da ora vengono costituiti tre Comitati Consultivi Paritetici che hanno il compito di affrontare alcuni temi di particolare rilevanza individuati dalle Parti:

1. Comitato Consultivo Paritetico sugli investimenti e lo sviluppo;

2. Comitato Consultivo Paritetico sui fabbisogni formativi e lo sviluppo professionale;
3. Commissione pari opportunità uomo-donna.

I Comitati di cui ai punti 1 e 2, verranno attivati di norma anticipatamente alla stesura annuale del Bilancio Preventivo e in qualsiasi altra occasione le Parti ne ritengano utile l'attività nel rispetto dei compiti loro assegnati.

Il confronto sugli investimenti e lo sviluppo della Cooperativa

Nel confermare la centralità dello sviluppo quale elemento fondante il processo di unificazione di Coop Consumatori Nordest si conviene sulla necessità di approntare un modello di confronto fra le Parti che garantisca sull'argomento un grado di approfondimento e conoscenza superiore a quello fino ad oggi sviluppato, che consenta una maggiore continuità nella gestione delle informazioni a disposizione e che elabori analisi utili a definire le condizioni migliori per la programmazione degli investimenti, per la loro realizzazione e la loro entrata a regime.

Il compito di supporto operativo alla gestione delle materie collegate allo sviluppo della Cooperativa, della sua rete di vendita, ai programmi di ristrutturazione ed ampliamento dei punti di vendita esistenti, la acquisizione di aziende o rami di aziende e la valutazione dello stato di avanzamento del Piano di Sviluppo, è demandato al Comitato Consultivo Paritetico sugli investimenti e lo sviluppo.

All'interno di tale organismo si produrrà un confronto fra le parti su una serie di elementi di merito così riassumibili:

1. informazione e discussione preventiva delle linee di intervento del Piano di Sviluppo Poliennale della Cooperativa;
2. informazione e verifica del programma annuale delle aperture dei nuovi punti di vendita;
3. informazione e verifica piani di ristrutturazione ed investimenti sulla rete esistente;
4. informazione sulle acquisizioni di partecipazioni societarie e/o di Unità Produttive;
5. strumenti legislativi e normativi di supporto allo sviluppo della Cooperativa;
6. analisi degli investimenti ed elaborazione delle linee guida e delle ipotesi tecnico organizzative a supporto della negoziazione degli accordi di avvio in coerenza con quanto stabilito al Titolo I art.3 paragrafo c) e precedenti del vigente C.C.N.L. e a quanto espressamente previsto in materia dal presente Contratto Integrativo Aziendale.

Accordi di avvio

Come previsto dall'art. 3 punto c) del C.C.N.L. 03.12.94 a livello territoriale, a fronte di insediamenti di Ipermercati o di Supermercati rilevanti dal punto di vista delle vendite o dell'area di vendita o del complesso di servizi offerti, si avvieranno confronti preventivi tesi a definire accordi di avvio sulle materie relative all'organizzazione del lavoro, all'utilizzo degli impianti, all'occupazione quali-quantitativa, all'articolazione dell'orario, alla flessibilità organizzativa ed al salario d'ingresso.
Il confronto si dovrà esaurire di norma un mese prima del nuovo insediamento.

TITOLO II

DIRITTI SINDACALI

Rappresentanze sindacali

La Cooperativa prende atto del sistema di rappresentanza definito congiuntamente dalle strutture sindacali di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL firmatarie del presente Contratto Integrativo Aziendale nel pieno rispetto di quanto espressamente previsto in materia dal vigente C.C.N.L.,unitamente alle R.S.U..

Permessi sindacali

Le ore di permesso sindacale previste all'art. 4 dell'allegato 7. e all' art. 29 del vigente C.C.N.L. saranno integrate con un pacchetto di ore quantificate sommando le 1.600 ore annue derivanti dagli accordi integrativi ex Coop Nordemilia, con le ore eccedenti le due a lavoratore messe a disposizione dall'accordo integrativo ex Coop Consumatori Friuli Venezia Giulia conteggiate sui dipendenti in forza al 31.12.1997.
Per quanto attiene alle agibilità sindacali, riferite alle tre OO. SS. firmatarie del presente C.I.A., per gli anni 1998/1999 vengono messe a disposizione 1.000 (mille) ore annue di permessi sindacali retribuiti. A tale titolo vanno aggiunti i residui di permessi retribuiti non utilizzati negli anni '95 e '96, quantificati nella misura di 1.400 (millequattrocento) ore annue.
L'uso delle medesime è per il compiuto funzionamento delle R.S.U., ed avverrà nelle forme che le R.S.U e le OO.SS. riterranno più opportune, fermo restando il principio generale del rispetto degli accordi in essere.

Formazione sindacale

Nell'ambito di appositi progetti di formazione predisposti e congiuntamente sottoscritti dalle OO.SS. per i lavoratori chiamati a svolgere il ruolo di Rappresentanti Sindacali Unitari viene concordato l'utilizzo di un pacchetto di ore annuo ad integrazione dei permessi sindacali pari ad una quota parte del 10% degli stessi.

Strumenti e strutture in uso alle R.S.U

Fermo restando quanto previsto all'art. 27 della Legge 300/70, nelle Unità Produttive in cui verranno elette le R.S.U. si metterà a loro disposizione un'attrezzatura utile all'archiviazione di documenti e materiale di interesse sindacale.
L'utilizzo di telefoni, fax e altri mezzi di trasmissione, comunicazione e supporto all'attività sindacale sarà consentito solo a fronte di motivi che attengano a problemi sindacali di interesse generale e/o interni alla Cooperativa e deve essere comunicato al Responsabile dell'Unità Produttiva o ad altra persona espressamente delegata.

Assemblee sindacali

Le Parti confermano le modalità in essere per la convocazione, la gestione e il computo delle ore di assemblea sindacale.

Ore e componenti dei Comitati Consultivi Paritetici e delle Commissioni Tecniche Bilaterali.

Viene stabilito che il funzionamento dei Comitati Consultivi Paritetici e delle Commissioni Tecniche Bilaterali sia garantito senza intaccare il monte ore dei permessi sindacali.
I componenti di nomina sindacale dovranno almeno per la metà essere scelti fra i dipendenti dell'Azienda.
Essi non necessariamente dovranno essere indicati fra le R.S.U., ma dovranno comunque rappresentare le istanze organizzative oggetto di interesse o esprimere caratteristiche professionali che contemplino gli argomenti oggetto di trattazione.
I Comitati Consultivi Paritetici e le Commissioni Tecniche Bilaterali potranno avvalersi, per lo svolgimento delle loro funzioni, del contributo di esperti nominati di comune accordo fra le Parti. Qualora questo non avvenga, ognuna di esse, potrà incaricare esperti di propria fiducia. Ogni componente della Commissione è tenuto alla opportuna e necessaria riservatezza.
Nell'eventualità si tratti di esperti nominati congiuntamente le spese saranno a carico dell'azienda.
Per l'attività svolta nelle commissioni o nei comitati le spese sostenute dai dipendenti nominati commissari saranno sostenute dalla Cooperativa.

TITOLO III

AMBIENTE E SICUREZZA

- Premesso che le Parti convengono sulla necessità di riconfermare la differenza di ruoli e di modalità operative esistenti fra le rappresentanze sindacali dei lavoratori (R.S.U) e le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.), si impegnano altresì, a dare completa applicazione a quanto espressamente previsto nell'ambito della Legge 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, e nell'Accordo Interconfederale in materia di nomina R.L.S. e gestione degli aspetti relativi ad ambiente e sicurezza.

- Preso atto dell'avvenuta nomina in alcune Unità Produttive dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e dell'avvio del confronto sui documenti sul rischio e sulle procedure definite dalla Cooperativa per la gestione operativa dei contenuti dei programmi predisposti e delle norme di legge, si conviene sulla necessità di predisporre, entro il 30.06.1998, un documento comune, stilato dai R.L.S. e dalle Strutture Aziendali competenti in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, dove siano messe in evidenza le soluzioni adottate o da adottare, gli elementi di eccellenza, le situazioni di problematicità ancora aperte e lo stato di attuazione dei piani e dei programmi attivati.

- Verrà insediata una Commissione Tecnica Bilaterale che avrà il compito di analizzare le procedura di consegne del vestiario e valutarne le caratteristiche, al fine di migliorarne la qualità ed addivenire ad una gestione più omogenea della materia.
  Da tale attività di valutazione devono essere esclusi tutti quegli indumenti che per loro caratteristiche specifiche ed in applicazione alla Legge 626/94 sono da ritenersi assimilabili a Dispositivi di Protezione Individuale, e come tali oggetto di verifica nell'ambito delle competenze delle R.L.S.
  L'attività della Commissione dovrà essere chiusa entro il 31.12.1998. e le sue risultanze impegneranno le Parti nell'attuazione di quanto in quella sede convenuto.

- Coloro che sviluppano una prestazione lavorativa prevalentemente rivolta all'utilizzo dei videoterminali o di tecnologie similari, potranno sottoporsi a visite oculistiche periodiche biennali a carico dell'azienda.
  La procedura da seguire è la stessa dei permessi per visite mediche.

TITOLO IV

FORMAZIONE

La Formazione è uno strumento orientato all'aggiornamento ed allo sviluppo delle competenze e della professionalità ed è altresì un valido supporto nella gestione dei processi di cambiamento e di sviluppo organizzativo.
Nel ripensare alle iniziative aziendali già promosse e avviate, in particolare:i sistemi valutativi, l'analisi del clima, il salario variabile e la valutazione delle prestazioni, le Parti concordano sulla necessità di costruire un sistema formativo che esca da una logica legata prevalentemente alla partecipazione individuale a corsi/seminari.
Le iniziative formative dovranno pertanto rispondere ad una logica di piano basata su: una sistematica analisi dei bisogni (condotta sul campo con il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Capi), un'integrazione più stretta tra iniziative formative e cambiamenti aziendali, una personalizzazione in chiave aziendale dei pacchetti formativi proposti da A.N.C.C..
A tal fine si possono evidenziare alcune caratteristiche chiave che qualificano in modo specifico l'azione formativa.
L'obiettivo comune è che la formazione assuma un ruolo di leva strategica all'interno di un sistema di gestione aziendale particolarmente attento al "valore della persona", del contributo che essa può dare in termini di competenze, flessibilità, risultato, coinvolgimento e delle condizioni di "pari opportunità" che l'azienda sempre di più sarà chiamata a garantire.

Al fine di assicurare un tempestivo e coerente confronto nel merito delle iniziative e dei programmi formativi progettati, annualmente ed entro il mese di dicembre, in fase di definizione del preventivo, si riunirà un apposito Comitato Consultivo Paritetico che concorderà il piano di attività per l'anno successivo e valuterà i risultati conseguiti.

In tale ambito le Parti concorderanno sulla possibilità di predisporre specifici progetti di formazione per dipendenti, componenti le strutture di rappresentanza dei lavoratori, con la finalità di migliorarne la conoscenza delle materie oggetto di confronto contrattuale.

Sui progetti concordati le parti si impegnano ad utilizzare quanto previsto dall'art.15, parte prima, vigente C.C.N.L.

TITOLO V

ORARIO DI LAVORO

Durata settimanale-lavoro effettivo

L'orario di lavoro effettivo settimanale è :
a) 37 ore e mezzo per la Rete Supermercati Emilia-Lombardia e la sede di Reggio Emilia;
b) 37 ore per gli Ipermercati;
c) 37 ore e mezzo per la Rete Supermercati Friuli Venezia Giulia-Veneto e la sede di S.Vito al Tagliamento a decorrere dallo 01.01.1998;

La normale fascia di orario di lavoro è compresa tra le 6.00 e le 22.00. Oltre tali limiti la prestazione è considerata in straordinario notturno.

Qualora intervenissero modificazioni legislative in materia di orario di lavoro le Parti si incontreranno per valutare la situazione determinatasi.

Pausa retribuita

Nell'ambito della prestazione di lavoro giornaliera il dipendente usufruirà di una pausa retribuita di 15 minuti se in orario spezzato o in turno unico pari od inferiore alle sei ore.

In occasione di prestazioni su turno unico superiore alle sei ore o in caso di orario di lavoro che termina dalle ore 21,30 in poi, la pausa retribuita viene elevata a 30 minuti.

Si conviene sulla necessità di collocare la pausa al di fuori della prima e della ultima ora di prestazione.

Per lo spezzato la pausa sarà collocata durante la prestazione più consistente in termine di ore.

Permessi individuali di cui all'art.83 del C.C.N.L. (03.12.1994)

Del monte ore di riduzione d'orario (art.83 vigente C.C.N.L.) residuano le seguenti quantità di permessi individuali:
a) 16 ore per i dipendenti a tempo pieno della Rete Supermercati Emilia-Lombardia, dei punti di vendita della Regione Friuli Venezia Giulia e delle sedi di Reggio Emilia e S. Vito al Tagliamento;
b) 16 ore moltiplicate per la percentuale di calcolo utilizzata nella determinazione della retribuzione mensile del dipendente a tempo parziale della Rete Supermercati Emilia-Lombardia, dei punti di vendita della Regione Friuli Venezia Giulia e delle sedi di Reggio Emilia e S. Vito al Tagliamento;
c) zero ore per i dipendenti a tempo pieno degli Ipermercati;
d) 24 ore moltiplicate per la percentuale di calcolo utilizzata nella determinazione della retribuzione mensile del dipendente a tempo parziale negli Ipermercati.
e) 4 ore a decorrere dallo 01.01.1998. per i dipendenti a tempo pieno dei punti di vendita della Regione Veneto, ed ulteriori 4 ore a decorrere dallo 01.01.1999.
f) per i dipendenti a tempo parziale dei punti di vendita della Regione Veneto le ore di cui al punto e) verrano riproporzionate con la percentuale di calcolo utilizzata nella determinazione della retribuzione mensile.

TITOLO VI

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO

Programmazione mensile o quadrisettimanale

La programmazione dell'orario di lavoro avverrà secondo le seguenti modalità:
- 4 settimane a scalare in tutta la rete ex Coop Nordemilia;
- mensile in tutta la rete ex Coop Consumatori FVG ed ex Alimentari Brico.

In caso di programmazione quadrisettimanale, entro il venerdì, contestualmente all'uscita dalla quarta settimana, si potrà procedere all'eventuale variazione degli orari della settimana immediatamente successiva. Ciò avverrà a fronte di eventi e situazioni certe che modificano la precedente previsione di copertura di organico;

a) eventuali modifiche dell'orario fatte salve le compatibilità contrattuali e professionali, devono coinvolgere a rotazione tutti i lavoratori;
b) le modifiche avranno un'efficacia massima su una quota parte dei lavoratori che sia al di sotto della metà dell'organico di P.d.V.
   Questa quota potrà essere progressivamente inferiore a fronte della maggior numerosità degli addetti di negozio;
c) sarà compito del capo-negozio e del gruppo dirigente garantire un'adeguata informazione preventiva ed un concreto coinvolgimento dei lavoratori.
   Ciò avverrà attraverso le rappresentanze sindacali oppure attraverso dei referenti interni al punto di vendita che saranno individuati dai lavoratori.

Nell'eventualità di programmazione mensile dell'orario l'azienda predisporrà un orario riferito ad ogni dipendente e lo renderà noto entro il venerdì antecedente il mese di riferimento.
A fronte di eventi e situazioni certe che modificano tale programmazione le modalità di gestione saranno le stesse richiamate ai punti a), b), c).

Per le nuove aperture l'applicazione della mensilizzazione degli orari è da intendersi comunque posticipata di 24 mesi per gli Ipermercati e di 12 mesi per i Supermercati.

Nastro Orario

Il nastro orario giornaliero massimo è fissato in 11 ore e 30 minuti salvo particolari esigenze oggetto di deroga.
Restano confermati nastri orario di durata massima inferiore (es.: 11 ore) in dove questi sono oggetto di accordo per specifiche Unità Produttive.

Nel caso di prestazione su turno unico del mattino l'orario di lavoro non potrà terminare oltre le 14.15. e per la prestazione in spezzato l'orario del mattino non potrà superare le 13.45.

Orari minimi e massimi

Il turno minimo di prestazione è di 3 ore.

L'orario massimo giornaliero di lavoro è di 8 ore e 30 minuti.

In caso di orario spezzato l'interruzione tra ciascuna prestazione non può essere inferiore ad 1 ora e superare le 3 ore.

Tra la fine di una prestazione giornaliera e l'inizio di quella successiva dovranno intercorrere almeno 11 ore.

Moduli orari

Le Parti concordano d'individuare, a livello Divisionale/Territoriale, parametri per definire l'utilizzo di moduli orari che prevedano da zero e fino ad un massimo di tre spezzati.
Tali moduli saranno ridefinibili in funzione dell'andamento e delle necessità dei P.d.V. al fine di adeguare l'organizzazione lavorativa al cambiamento delle condizioni del negozio e/o del reparto garantendo nel contempo migliori condizioni di lavoro.
Le concrete regole per il governo di detti moduli saranno definite a livello Territoriale/Divisionale come da articolato sulle relazioni sindacali.
Deroghe al numero massimo di spezzati possono essere concordate per particolari esigenze di punti di vendita (ad esempio: superettes).

Flessibilita' dell'orario di lavoro

In applicazione di quanto stabilito dal comma 4, art. 84 C.C.N.L. in vigore, le Parti concordano che si potranno programmare periodi ed ore di superamento dell'orario contrattuale settimanale con conseguenti periodi compensativi di riduzione, previa verifica qualitativa e quantitativa degli organici, sino al limite di 41 ore settimanali per un massimo di 11 settimane. La programmazione e l'attuazione dei periodi saranno definite a livello Territoriale/Divisionale e/o di Ipermercato con apposite intese.
Rimangono in vigore in materia gli accordi riferiti ai negozi stagionali.

Lavoro in deroga festiva o domenicale

Relativamente al lavoro festivo domenicale si concorda sulle seguenti maggiorazioni:
- per il territorio Emilia Lombardia maggiorazione del 135%;
- per il territorio Friuli Venezia Giulia-Veneto Orientale maggiorazione del 100%;
- per la festività del Santo Patrono maggiorazione del 135%.

Relativamente ai negozi stagionali restano in essere le maggiorazioni previste dal C.C.N.L..
Per quanto riguarda il negozio di Castel S.Giovanni si concorda che ogni 22 Domeniche lavorate verrà aggiunto un giorno di ferie.

Relativamente alle procedure di confronto e di gestione si rimanda all'accordo Coop Nordemilia del 23.11.89.

Qualora intervenissero modificazioni legislative relative alle materie in questione le parti si incontreranno per valutare la nuova situazione determinatasi.

TITOLO VII

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Tipologie

In applicazione dell'art. 5 comma 3, punto c) della L. 863/84 e dell'art. 78 del C.C.N.L. in vigore vengono concordate le possibili seguenti tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale:

- tempo parziale a 24 ore settimanali distribuite in modo orizzontale nell'arco della settimana;
- tempo parziale a 24 ore settimanali con distribuzione verticale ed orizzontale (part-time misto);
- tempo parziale annuo a 24 ore settimanali medie con orario minimo di 16 ore e massimo di 32 ore settimanali le cui modalità di distribuzione saranno definite nel contratto di lavoro individuale;
- tempo parziale annuo a 30 ore settimanali medie con orario minimo di 24 ore settimanali ed un orario massimo pari alla prestazione settimanale del tempo pieno. Le ore eccedenti le 24 settimanali, pari a 288 ore annue (48 settimane X 6 ore), saranno utilizzate seguendo la programmazione mensile o quadrisettimanale degli orari al fine di darne comunicazione con congruo anticipo al dipendente.

Non s'escludono contratti a 20 ore settimanali legati a particolari esigenze convenute fra le Parti.

E' possibile attraverso meccanismi di rotazione tra part-time verticale ed orizzontale prevedere una prestazione lavorativa contemplante 2 giornate lavorative di 8 ore.

L'utilizzo delle diverse tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale, i limiti numerici degli addetti secondo le differenti tipologie e la percentuale complessiva dei tempi parziali saranno definiti a livello Territoriale/Divisionale e/o di Unità Produttiva, in apposito incontro tra le Parti finalizzato al raggiungimento di specifiche intese.

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o incremento delle ore settimanali.

A fronte di eventuali opportunità di lavoro a tempo pieno o di orari superiori a quelli previsti dal contratto individuale, l'azienda s'impegna a garantire il diritto alla priorità verso i lavoratori occupati a tempo parziale che abbiano fatto esplicita richiesta di aumento delle ore di lavoro, sulla base dei seguenti criteri:

a) compatibilità tra la mansione svolta e da svolgere;
b) luogo in cui il lavoro viene prestato;
c) priorità assoluta per i lavoratori con precedente rapporto di lavoro a tempo pieno;
d) data di presentazione della richiesta;
e) qualora i lavoratori a tempo parziale non risultino aver richiesto incrementi dell'orario, s'utilizzeranno in combinazione tra loro anzianità di servizio ed altre condizioni oggettive.

In caso di assenza di personale con diritto alla conservazione del posto, è possibile procedere alla trasformazione a termine del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di personale in forza seguendo i criteri sopra indicati.

Passaggio da tempo pieno a tempo parziale

Qualora un lavoratore a tempo pieno chieda di lavorare a tempo parziale, dovrà presentare domanda alla Direzione Aziendale, la quale informerà in tempo utile la Rappresentanza Sindacale. Entro tre mesi l'Azienda fornirà al richiedente ed alla Rappresentanza Rindacale una risposta relativa alla praticabilità della richiesta, che avrà come criterio di valutazione le condizioni organizzative aziendali del settore, P.d.V. o Ufficio nel quale il lavoratore presta la propria opera.
La domanda presentata è da intendersi utile ai fini di qualsiasi tipologia di lavoro a tempo parziale prevista dal presente accordo.

In applicazione del comma 5. art.77 CCNL in vigore è consentita la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale per il genitore che ne faccia richiesta per il periodo corrispondente ai primi due anni di vita del bambino. La richiesta può essere avanzata una sola volta per singolo figlio.

Lavoro supplementare

Le Parti concordano la seguente regolamentazione del lavoro supplementare:

1) sarà possibile ricorrere al lavoro supplementare nei seguenti casi:
- brevi periodi di intensificazione dell'attività lavorativa;
- compilazioni dell'inventario e dei bilanci;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da eccessive assenze dei dipendenti per malattie brevi inferiori alla settimana e qualora superino la quota prevista in organico.

2) Il ricorso al lavoro supplementare del part-time non dovrà superare annualmente per P.d.V. la percentuale dell'8% del monte ore complessivo dei lavoratori a tempo parziale.
Nei PdV dove il part-time ha presenza ridotta si concorderanno soluzioni specifiche.

3) Viene fatta salva la volontarietà dei lavoratori.

4) Una dichiarazione di conformità ai criteri previsti dovrà essere preventivamente sottoscritta dal delegato di negozio.

5) A fine anno si verificherà l'andamento del ricorso al lavoro supplementare valutando eventuali trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno.

Nei periodi d'attivazione dello strumento della flessibilità, sarà possibile richiedere prestazioni supplementari per i lavoratori a contratto a tempo parziale, fatti salvi la volontarietà e la maggiorazione del 35%.
Prima dell'attivazione della prestazione supplementare il Capo-Negozio presenterà ai delegati l'ipotesi organizzativa relativa alle modalità, alla quantità d'ore richieste ed al numero dei lavoratori interessati.
L'Azienda s'impegna a far pervenire in ogni P.d.V. lo schema predisposto per gli eventuali accordi d'utilizzo del lavoro supplementare dei lavoratori a contratto a tempo parziale.

Il dipendente con contratto a tempo parziale che effettua ore di lavoro supplementare può richiedere che le stesse, fatto salvo il pagamento della maggiorazione, siano recuperate con le medesime modalità previste per lo straordinario del dipendente a tempo pieno.

TITOLO VIII

CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Fermo restando quanto in materia è espressamente previsto all'art. 79 del C.C.N.L. si conviene quanto segue:

1. per i contratti a termine si garantisce il pagamento minimo di un rateo;

2. viene confermata la disponibilità della Cooperativa a considerare i/le lavoratori/trici a termine come bacino privilegiato per le assunzioni a tempo indeterminato o a C.F.L., fatti salvi il superamento del periodo di prova, l'assenza di provvedimenti disciplinari, la compatibilità territoriale e la corrispondenza delle mansioni richieste;

3. per le eventuali assunzioni a tempo indeterminato e in C.F.L. dei contratti a termine si ritiene prevalente, ma non esclusiva ed esaustiva, la durata e l'anzianità di servizio pregressa;

4. per coloro che hanno svolto il loro rapporto di lavoro a termine in Coop Consumatori Nordest per un periodo superiore a 60 gg. annui, sarà possibile richiedere di avere priorità rispetto a nuove assunzioni a termine fermo restando i requisiti precisati ai punti precedenti;

5. al momento dell'assunzione a tempo indeterminato o con C.F.L. verrà riconosciuta l'anzianità di servizio maturata a termine. Ciò avrà valenza su tutti gli istituti contrattuali;

6. saranno possibili assunzioni a termine che siano effettuate in sostituzione di personale che ha in corso periodi di aspettativa non retribuita concessi dalla Cooperativa a fronte di specifiche e motivate richieste;

7. deroghe alla percentuale di cui al comma 4 dell'art.79 del C.C.N.L. saranno espressamente previste nell'ambito delle ristrutturazioni o delle aperture di nuovi Punti Vendita.

TITOLO IX

MERCATO DEL LAVORO

- Ferme restando le normali procedure di Legge in materia di assunzioni e mercato del lavoro, si conviene che a fronte d'incrementi occupazionali sia possibile inserire manodopera proveniente da aziende in crisi , inserita nelle liste di mobilità, cassa integrazione o comunque facente parte delle fasce deboli del mercato del lavoro.
  Ciò avverrà previo accordo fra le Parti, garantendo l'utilizzo delle chiamate nominative senza incorrere nella quota di riservatari.

- La percentuale dei "riservatari", già stabilita dalle vigenti normative in materia di collocamento, viene elevata al 30%.

- Le Parti si danno atto che eventuali nuovi strumenti, previsti in materia di mercato del lavoro il cui utilizzo fosse oggetto di interesse comune, verranno discussi con lo scopo di definirne le modalità applicative e gestionali.

Contratti di Formazione Lavoro

- Per gli assunti con Contratto di Formazione Lavoro i periodi formativi ed i periodi di contratto a termine svolti con la medesima mansione vengono detratti dalla durata del contratto di formazione.

- Si concorda che per i lavoratori assunti con Contratto di Formazione Lavoro venga effettuata una valutazione di merito nella fase centrale del percorso formativo che, qualora risulti parzialmente negativa e quindi osti alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà portata a conoscenza del Rappresentante Sindacale di Punto Vendita o a chi per esso.

TITOLO X

PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI/ CONGEDI E ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Ex Festività

Si conviene sulla possibilità per il lavoratore di trasformare le due ex festività del 2 giugno e del 4 novembre in 2 gg. aggiuntivi di ferie a quelli previsti dal vigente C.C.N.L..
Potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti 2 giorni di ferie attraverso la loro trasformazione in ore di permessi da sommare alle ore previste all'art. 83 (comma 14) del C.C.N.L..
La trasformazione delle 2 ex festività in giorni di ferie avverrà previa specifica richiesta del singolo lavoratore.

Anticipazione permessi individuali

Si conviene sulla possibilità di usufruire di permessi individuali retribuiti per un massimo di 30 ore all'anno compatibilmente con le esigenze organizzative del punto di vendita. Di norma tali richieste dovranno essere fatte con un preavviso di 48 ore. Il recupero di tali permessi dovrà avvenire entro il periodo massimo di tre mesi dalla data di godimento sulla base delle richieste dell'azienda e previa informazione alla Rappresentanza Sindacale di Punto Vendita.

Permessi per visite mediche

A fronte della necessaria ed adeguata certificazione del medico di base e/o del Servizio Sanitario Nazionale l'azienda riconosce le ore di permesso retribuito per le visite mediche nella misura di quelle effettuate ed opportunamente giustificate per un massimo di 3 ore per visita.
A seguito dell'emanazione del D.M. 645 del 25.11.1996, le lavoratrici gestanti hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti in occasione di visite mediche specialistiche durante il periodo precedente il parto.

Libretto Sanitario

Impegno a riconoscere le spese sostenute per il rinnovo del libretto sanitario ed il tempo necessario per la visita come da precedenti accordi.

Congedi parentali

In attesa delle disposizioni da parte dell'I.N.P.S. sul riconoscimento di periodi di congedo parentale per lavoro di cura o assistenza di familiari, le Parti concordano che l'azienda riconosca periodi di aspettativa non retribuita o permessi giornalieri non retribuiti per la durata che il dipendente riterrà necessaria.
Tale opportunità è aggiuntiva a quanto stabilito dall'art. 107 del vigente C.C.N.L. e dalle leggi in materia di congedi e permessi per handicap.

TITOLO XI

FERIE

Fatto salvo il sistema di rotazione in essere, nei mesi di giugno e settembre sarà possibile fruire delle 3 settimane di ferie; soluzioni diverse potranno essere concordate in rapporto alle condizioni occupazionali e alla compatibilità tecnico-organizzativa.

Potranno essere sperimentati calendari annui di ferie che contemplino le tre settimane in periodo estivo, salvo apposita verifica di fattibilità fra le Parti.

La calendarizzazione delle ferie invernali dovrà avvenire entro il 30 novembre dell'anno precedente ed entro il 28 febbrario per quelle estive.

Qualsiasi sospensione dei periodi di ferie calendarizzati dovrà avere motivazioni di carattere eccezionale, essere concordata con il lavoratore interessato e prevedere l'indicazione del periodo di godimento sostitutivo.

TITOLO XII

MOBILITA'

La Cooperativa tenuto conto delle necessità di organico, compatibilmente con le esigenze organizzative e in funzione delle professionalità espresse, opererà per collocare i nuovi assunti nei Punti di Vendita più vicini alla loro residenza/domicilio.

Nell'eventualità di mobilità del personale fra Punti di Vendita si concorda che:

1. la mobilità di manodopera sarà attuata previo accordo fra le Parti indicante durata, entità numerica, mansione dei lavoratori;
2. è garantita ai lavoratori in mobilità temporanea la priorità al rientro al P.d.V. del cui organico sono parte;
3. per l'individuazione del personale si adotteranno i seguenti criteri:
   a) volontarietà espressa dai lavoratori;
   b) distanza inferiore percorribile dai dipendenti;
   c) rotazione su periodi tecnicamente compatibili con le esigenze aziendali e specificatamente concordati.

Per quanto attiene all'individuazione di bacini/aree territoriali entro le quali si effettua la mobilità, le Parti convengono che la stessa avverrà secondo le modalità espressamente previste al Titolo I del presente accordo (Relazioni Sindacali).

Fin d'ora si concorda su un limite di percorrenza a viaggio che non vada oltre i 40 kilometri.

Deroghe a tale limite, motivate da percorsi di sviluppo professionale e/o formazione, saranno oggetto di verifica fra le Parti.

TITOLO XIII

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Per quanto attiene a mobilità, trasferte/missioni e trasferimenti (TITOLO XXXII C.C.N.L.) le Parti convengono che si darà luogo a rimborso solo nel caso che si verifichi un peggioramento della percorrenza effettuata dall'abitazione all'abituale luogo di lavoro, dovuta a scelte e necessità organizzative della Cooperativa.

Così come precisato nella Circolare 326/97 del Ministero delle Finanze, si concorda che non sono da considerare trasferta/missione o trasferimento, gli spostamenti che interessano il territorio comunale dove è stata individuata la sede di lavoro desumibile dalla documentazione di assunzione o da successive determinazioni intervenute e formalizzate.

Cambi di residenza o domicilio frutto di scelte del lavoratore non costituiscono motivo di rimborso alcuno.

Trasferta/Missione

Per trasferta/missione si intende uno spostamento temporaneo, con peggioramento delle percorrenze effettuate dal lavoratore, al di fuori del territorio comunale ove è ubicata l'abituale sede di lavoro.

Qualora la durata della trasferta/missione superi i 240 gg. di permanenza in corso d'anno presso la nuova sede di lavoro, la stessa dovrà intendersi come nuova sede abituale e pertanto al dipendente si applicheranno gli istituti contrattuali previsti per il trasferimento.

Tale termine è superabile solo a fronte di mobilità dovuta a sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Al lavoratore in trasferta/missione viene corrisposto un reintegro degli oneri sostenuti per gli spostamenti dal domicilio alla nuova sede di lavoro che, in applicazione al D.Lgs. 314/1997 e alla successiva Circolare del Ministero delle Finanze n. 326/E del 23.12.1997, determina un sistema di rimborso misto, vale a dire in parte analitico ed in parte forfettario di seguito articolato e non assoggettato ad imponibile fiscale e/o contributivo:

1. rimborso kilometrico del tragitto percorso con il proprio mezzo di trasporto;
2. rimborso delle spese di viaggio (biglietti, abbonamenti, ecc.) sostenute per l'utilizzo di mezzi pubblici;
3. rimborso a piè di lista delle spese sostenute per il pasto;
4. indennità di trasferta.

L'indennità di trasferta di cui al precedente punto 4., è quantificata in Lit. 5.000 giornaliere e viene corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione con spostamento del dipendente con mezzo proprio per una percorrenza superiore ai 25 kilometri a viaggio.

Per rimborso delle spese di vitto, nell'eventualità di dipendenti che operano sulla rete di vendita, si devono intendere le spese sostenute per la consumazione di un pasto.
Qualora si tratti di personale che opera presso un'Unità Produttiva in cui sono attive convenzioni o trattamenti sostitutivi di mensa, lo stesso dovrà prioritariamente usufruire delle medesime.
Se questo non fosse possibile si quantifica fin d'ora un importo massimo del rimborso a piè di lista per il pasto pari a Lit. 18.000, fatte salve eccezioni che verranno concordate.
La ricevuta fiscale esibita per ottenere il rimborso, se è cumulativa di più coperti, deve riportare l'indicazione delle persone che hanno fruito del servizio mensa o del pasto.

In caso di trasferta/missione con necessità di pernottamento, al dipendente sono garantiti vitto ed alloggio con rimborso piè di lista.
L'indennità di trasferta viene elevata ad un importo pari ad 1/26 della retribuzione mensile per ogni notte trascorsa ed è considerata utile alla determinazione della retribuzione imponibile ai fini IRPEF e contributivo.

Per lo spostamento fra le sedi/territori divisionali, al personale non direttivo si riconosce la durata del tempo per il viaggio di ritorno forfettizzata in tre ore.

Trasferimento

Per trasferimento si intende lo spostamento definitivo e a tempo indeterminato di personale prima operante in altra sede di lavoro, che a seguito di mobilità fra Unità Produttive viene assegnato ad una nuova abituale sede di lavoro.

Il trasferimento dà diritto al solo rimborso kilometrico, che è pari al tragitto percorso nei giorni di effettiva presenza al lavoro, ridotto di una franchigia fissa di 5 kilometri a viaggio.

Le tariffe praticate sono le medesime utilizzate per la trasferta/missione.

Gli importi corrisposti verranno inseriti in busta paga, non sono utili al fine della maturazione del T.F.R. e sono assimilati a reddito da lavoro dipendente.

Tariffe di rimborso kilometrico (Allegato 2)

Le tariffe per il rimborso kilometrico allegate al presente accordo sono state definite prendendo a riferimento l'85% dei valori segnalati sulle Tabelle ACI per tipi di vetture presenti nel parco auto aziendale o assimilabili a queste e utilizzando i seguenti criteri:
1. Autoveicoli con alimentazione a benzina fino a 1.100 cc.;
2. Autoveicoli con alimentazione a benzina fino a 1.600 cc.;
3. Autoveicoli con alimentazione a benzina oltre 1.600 cc.;
4. Autoveicoli con alimentazione a gasolio fino a 1.600 cc. o cilindrate similari;
5. Autoveicoli con alimentazione a gasolio oltre 1.600 cc. o cilindrate similari.

Per gli autoveicoli a benzina si fa riferimento a tre fascie di percorrenza comprensive di uso proprio pari a 5.000 kilometri:
a) fino a 15.000 kilometri;
b) da 15.001 a 20.000 kilometri;
c) oltre 20.000 kilometri.

Per gli autoveicoli a gasolio si fa riferimento a due fascie di percorrenza comprensive di uso proprio pari a 10.000 kilometri:
a) da 15.001 a 20.000 kilometri;
b) oltre 20.000 kilometri.

Per autovetture che sono alimentate a Gas Metano o G.P.L. le tariffe di riferimento sono quelle per le auto a benzina ridotte del 20%.

Nell'eventualità di utilizzo di ciclomotori l'indennità di rimborso kilometrico è pari al 25% di quella prevista per autoveicoli a benzina con cilindrata fino a 1.600 cc. e con percorrenza fino a 15.000 Km.

Nell'eventualità di utilizzo di motocicli l'indennità di rimborso kilometrico è pari al 50% di quella prevista per autoveicoli a benzina con cilindrata fino a 1.600 cc. e con percorrenza fino a 15.000 Km.

Rimborso danni

Per il personale in trasferta/missione è facoltà della Cooperativa:
a) contrarre polizza assicurativa nominale/collettiva che copra il rischio dei danni eventualmente subiti in caso di sinistro dell'autovettura di proprietà del dipendente, fatta salva la franchigia contemplata nel dispositivo della polizza (kasko);
b) risarcire, previa presentazione di regolare fattura, il danno provocato dal lavoratore al proprio automezzo, dopo l'opportuno accertamento da parte della Commissione Bilaterale Rischi Auto. Il danno è risarcibile da un minimo di Lit. 400.000 ad un massimo di Lit. 12.000.000 e comunque non potrà in alcun modo eccedere il valore dell'automezzo stesso.

Non sono risarcibili i danni subiti con l'automezzo in sosta.
Per danni arrecati a persone e/o cose in caso di incidente, l'impresa deve intendersi svincolata da ogni responsabilità anche in merito a quei lavoratori autorizzati al trasporto di terzi per conto della Cooperativa.

TITOLO XIV

MENSA

Ai tutti i dipendenti viene garantito un servizio sostitutivo di mensa con possibilità da parte del singolo dipendente di fruire di un pasto per ogni giornata lavorata

La Cooperativa preferibilmente stipulerà convenzioni con aziende della ristorazione collettiva.
Quando questo non sarà possibile perché tali strutture non sono presenti, sono fortemente decentrate rispetto ai Punti di Vendita o non utilizzabili per motivi di orario, le convenzioni verranno sottoscritte con altri esercizi di ristorazione/somministrazione pasti.

A carico della Cooperativa è posto il 60% del valore del pasto e la quota parte a carico del dipendente è quantificata nella misura del rimanente 40%.

In caso di convenzioni con pasto che venga valorizzato con cifre superiori alle Lit. 17.000 la percentuale a carico del dipendente sarà proporzionalmente ridotta.

Verranno fatte salve eventuali condizioni economiche di miglior favore in essere.

I valori convenuti seguiranno l'andamento dei listini delle imprese somministratrici o del costo della vita.

Per la mensa non sono previste forme di monetizzazione corrisposte a qualsiasi titolo.

TITOLO XV

SALARIO

Il salario aziendale per il territorio Emilia Lombardia (ex Coop Nordemilia) è pari a Lire 208.509; per il territorio Friuli Venezia Giulia Veneto Orientale (ex Coop Consumatori FVG)è pari a Lire 165.091. Tali cifre si intendono riferite al 4^ livello.
L'equiparazione del trattamento del premio aziendale a Lire 165.091 per i dipendenti provenienti dalla società A & B ha decorrenza 01.01.1996.
Oltre a tali somme erogate a titolo di premio aziendale si mantiene l'erogazione dei terzi elementi provinciali.
Le Parti si impegnano inoltre ad una verifica a far tempo dal 30.06.1999 relativa alla possibilità di incrementare il salario aziendale del territorio fiuliano veneto di Lire 15.000. Si potrà procedere a tale incremento qualora il Risultato Netto della Gestione Commerciale della Divisione Friuli Venezia Giulia Veneto Orientale dell'anno 1998 sia positivo od in pareggio. Tale aumento, qualora la verifica abbia esito positivo, avrà decorrenza dal 01.07.1999.

Salario Variabile

Si concorda per il 1997 ed anni seguenti un sistema di salario variabile legato a più parametri.
Un primo parametro aziendale è legato al Risultato netto della gestione commerciale.
Un secondo parametro territoriale è basato sul rapporto tra il Margine di Contribuzione 1 ed Ore Produttive.
Per il territorio Friuli Veneto si utilizzeranno anche parametri di punto di vendita da scegliersi tra i seguenti, anche collegati tra loro:

a) numero degli scontrini;
b) costo del lavoro sulle vendite;
c) ammanchi inventariali;
d) produttività.

Detti parametri di punto di vendita saranno in relazione a miglioramenti sul preventivo mentre i precedenti due parametri (aziendale e territoriale) saranno in relazione ai risultati rispetto alle scale allegate.

Relativamente al territorio emiliano lombardo si avvieranno sperimentazioni su parametri di punto di vendita che potranno basarsi oltre a quanto previsto per il territorio friulano veneto anche su aspetti qualitativi.
Tale sperimentazione riguarderà un punto vendita per ciascuna provincia ed il salario derivante sarà aggiuntivo rispetto ai parametri aziendali e territoriali.

Relativamente al meccanismo si allega la scala dei parametri aziendali e territoriali.

I parametri di punto di vendita del territorio veneto friulano funzioneranno fino ad un massimo complessivo tra parametro territoriale e parametri di punto di vendita pari a Lire 325.000 così come descritto in tabella.

La Commissione Paritetica per la gestione del sistema di retribuzione variabile definirà ogni anno i parametri e le scale applicative a cui procedere per l'erogazione delle quote di salario variabile. Proporrà e seguirà le sperimentazioni, valuterà eventuali fattori correttivi da considerare al fine del conseguimento dei risultati previsti determinatisi per motivazioni eccezionali e non preventivabili. Considererà inoltre la situazione dei dipendenti della sede divisionale del territorio veneto friulano.
La Commissione si riunirà di norma due volte l'anno o su richiesta di una delle parti in tempi utili per seguire gli andamenti aziendali a riferimento del sistema di salario variabile.

Relativamente al 1997 si concorda su una anticipazione corrispondente al 50% del salario variabile erogato con riferimento all'anno 1996 nei due territori (Lire 637.500 per il territorio Emilia Lombardia; Lire 412.500 per il territorio Friuli Veneto). La corresponsione di detta anticipazione avverrà con la retribuzione del mese di gennaio 1998 (entro il 10.02.1998). La corresponsione del conguaglio entro il mese di maggio 1998.

Relativamente agli anni 1998 e 1999 si procederà ad una verifica sugli andamenti gestionali al semestre e sulle proiezioni da questi derivanti.
Qualora tali andamenti risultassero positivi ed in linea con i risultati dell'anno precedente si procederà con la retribuzione di settembre all'acconto pari al 60% di quanto erogato a titolo di salario variabile l'anno precedente. Il saldo avverrà con la retribuzione del mese di maggio successivo.

Il salario variabile sarà corrisposto pro quota ai dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato e riproporzionato per i tempi parziali.

Salario d' ingresso

Le Parti concordano su un salario d'ingresso della durata di 24 mesi per tutti i neo assunti.
Per i primi 12 mesi non vi sarà corresponsione del premio aziendale.
Dal 13.mo al 18.mo mese si corrisponderà il 50% del premio aziendale.
Dal 19.mo al 24.mo si corrisponderà il 75% del premio aziendale.

Qualora non vengano rispettate le previsioni di cui al punto 2 Titolo IX del presente accordo relativo alle fasce deboli del mercato del lavoro il salario d'ingresso si ridurrà ad una durata di 18 mesi con la seguente percentualizzazione:

- dal 1.mo al 6.to mese 0
- dal 7.mo al 12.mo mese 1/3
- dal 13.mo al 18.mo mese 2/3

I periodi prestati a tempo determinato saranno considerati utili ai fini della determinazione del premio aziendale.

TITOLO XVI

CLASSIFICAZIONE

Al fine di definire un sistema classificatorio riguardante le strutture di vendita ed esaminare eventuali attribuzioni di figure professionali alla classificazione espressamente prevista dal vigente C.C.N.L. viene insediata una commissione paritetica che a partire da gennaio ed entro il 30.03.1998. elaborerà una proposta complessiva sulle materie sopracitate che verrà sottoposta all'attenzione delle parti stipulanti il presente accordo.

Gli orientamenti su cui si fonderà l'attività sono così riassumibili:
1) rispetto dell'art. 13 C.C.N.L. punti 1 e 5;
2) sistema unico per tutta l'impresa;
3) analisi del modello di Supermercato;
4) analisi del modello di Ipermercato;
5) riferimento alla definizione di reparto;
6) collegamento ai parametri di Punto di Vendita utilizzati per la classificazione di Quadri e Impiegati Direttivi.;
7) nuove professionalità emergenti negli Ipermercati;
8) verifica delle plurimansioni.

Fin d'ora si conviene che:
a) per reparto si intende una unità organizzativa composta da almeno tre addetti compreso il capo reparto;
b) i capi reparto di Supermercato saranno collocati su due livelli di inquadramento (secondo livello e terzo livello par.180);
c) le indennità di ruolo saranno di Lire 120.000 o 60.000 per i capi reparto inquadrati al secondo livello;
d) le indennità di ruolo saranno di Lire 60.000 o zero per i capi reparto inquadrati al terzo livello par.180;
e) l'applicazione della nuova articolazione della classificazione, qualora riguardi figure che hanno attualmente trattamenti di miglior favore, produrrà il mantenimento delle condizioni in essere senza ulteriori incrementi;
f) la decorrenza per le indennità previste per i punti c) e d) è 01.01.1998 indipendentemente dai tempi di lavoro della Commissione;
g) a partire dal 01.01.1998 limitatamente alle figure di capo reparto supermercato, macellai, preconfezionatrici carni e addetti magazzino strutture, attualmente in ruolo nel territorio Emilia Lombardia, le indennità vengono adeguate come segue:

C.R. macelleria 1^ livello	90.000 lire
C.R. macelleria 2^ livello	90.000 lire
C.R. magazzino strutture 2^ livello	90.000 lire
C.Negozio 2^ livello	70.000 lire
C.R.generi vari 2^ livello	70.000 lire
C.R.salumi latt. e banco 2^ livello	70.000 lire
Indennità macellai	55.000 lire
Indennità preconfez.carni	55.000 lire
Indennità addetti mag. strutture	90.000 lire

TITOLO XVII

ANTICIPAZIONE T.F.R.

Ad estensione di quanto in materia espressamente previsto dalle norme contrattuali e di legge si conviene di ampliare la casistica con cui è possibile accedere all'anticipazione del T.F.R. maturato prevedendo che tale istituto possa valere in tutti i casi di recupero, restauro o ristrutturazione dell'immobile di proprietà come prima casa a cui sono applicabili gli sgravi fiscali previsti dalla Legge 449 del 27.12.1997.

Annualmente le Parti valuteranno richieste pervenute, non rientranti nelle tradizionali motivazioni di accesso all'anticipazione, per un numero massimo dello 0,25 % dei dipendenti in forza, riservandosi la facoltà di concedere al dipendente quanto richiesto.

La richiesta di anticipazione si ritiene comunque effettuabile una sola volta.

TITOLO XVIII

AREA QUADRI ED IMPIEGATI DIRETTIVI

Premesso che con il presente accordo si intende dare applicazione a quanto espressamente previsto agli artt., 14 e 55 del vigente C.C.N.L., fra le Parti si conviene:

- di istituire un nuovo sistema retributivo che sarà articolato in cinque tipologie di indennità:
- Indennità di Funzione;
- Indennità Temporanea di Unità Produttiva;
- Indennità Sostitutiva di mancato limite orario;
- Indennità Temporanea di incarico;
- Indennità ad Personam Assorbibile.

Tale articolazione degli elementi retributivi è considerata utile e necessaria al fine di gestire al meglio le situazioni che sta attraversando la Cooperativa, con particolare riferimento agli obiettivi di sviluppo, crescita professionale, evoluzione del sistema Coop, modifica di specifiche aree di responsabilità, ecc..

1. Le Indennità di Funzione saranno articolate secondo lo schema allegato (allegati 3 e 4) al presente verbale di accordo e per i Quadri si intendono comprensive dell'indennità di cui all'art.55 punto 5 del vigente C.C.N.L.. Per quanto attiene alle Indennità di Funzione che competono ai Capi Area, ai Capi Reparto e ai Responsabili di Servizi e/o Uffici di Ipermercato verrà attivata una Commissione Tecnica Bilaterale che definirà una griglia di classificazione delle diverse figure/ruoli costruita con criteri e parametri specifici concordati fra le Parti. Tale attività si concluderà presumibilmente entro la fine del mese di aprile 1998 e terrà conto delle fasce di indennità di funzione previste per i Quadri e gli Impiegati Direttivi oltre che di elementi di coerenza con la griglia di suddivisione dei Punti di Vendita della Rete Supermercati.

2. L'Indennità Temporanea di Unità Produttiva è da intendersi come elemento retributivo specifico dei Responsabili dei Punti di Vendita della Rete Supermercati e verrà corrisposta tenendo conto della tabella classificatoria definita utilizzando i seguenti parametri:
   a) superficie di vendita;
   b) vendite;
   c) numero dei reparti;
   d) numero degli addetti;
   e) ore relative al prestito sociale.

   Tali parametri vengono ricalcolati utilizzando un divisore medio specifico. La somma risultante dai vari conteggi viene moltiplicata con alcuni fattori di correzione che ad oggi sono stati così definiti:
   a) difficoltà strutturali;
   b) produttività per mq;
   c) concorrenza.

   Il punteggio definitivo è utile ai fini della determinazione dell'inquadramento e dell'assegnazione dell'Indennità di Funzione e dell'Indennità Temporanea di Unità Produttiva.

   Al fine di meglio chiarire quanto sopra si rinvia all'apposito schema (allegato 3).

   Si precisa fin da ora che i dati utilizzabili per il calcolo dei punteggi devono essere quelli del Bilancio Consuntivo 1997 e che l'aggiornamento della griglia avverrà tenendo conto delle variazioni medie di incremento del costo della vita.

3. L'Indennità Sostitutiva del mancato limite orario viene corrisposta su 14 mensilità ed è quantificata alla data dello 01.03 1998, secondo la seguente formula di calcolo:

$$\frac{[(\text{TOTALE RETRIBUZIONE MENSILE LORDA} - \text{INDENNITA' SOSTITUTIVA}) : 162{,}5] \times 80}{14}$$

   Il residuo di ore di recupero annue è quantificato nel numero di quaranta.
   La prestazione lavorativa minima settimanale in caso di corresponsione dell'Indennità Sostitutiva di mancato limite orario e fissata in 40 ore settimanali.
   In materia di prestazioni orarie viene fatto salvo quanto in materia è espressamente previsto all'art.87 del vigente C.C.N.L..
4. Sarà facoltà del singolo dipendente destinare l'intera indennità o parte di essa al costituendo Fondo Pensione Complementare nel settore della distribuzione Cooperativa in applicazione all'Accordo Nazionale

del 6 dicembre 1996.
Resta altresì inteso che la variazione dell'importo definito avverrà solo in occasione di cambio dell'Indennità di Funzione corrisposta.

5. L'Indennità Temporanea di Incarico ha la finalità di garantire una forma di corresponsione salariale collegata ad attività e responsabilità aggiuntive a quelle abituali e a carattere temporaneo a cui è stato chiamato il singolo dipendente. La quantificazione di tale voce retributiva andrà da un minimo del 3% ad un massimo del 7% della Retribuzione Annua Lorda e non è sovrapponibile ad altri trattamenti di natura simile a qualsiasi titolo corrisposti.
   E' impegno delle Parti che si mantenga una equiparazione e correlazione con trattamenti analoghi derivanti da decisioni del Sistema Cooperativo di Consumo.
   La percentuale verrà concordata di volta in volta fra il singolo interessato e la Direzione Aziendale.
   La maturazione avverrà in dodicesimi e la corresponsione in due tranche con le retribuzioni del mese di agosto e febbraio di ogni anno. Le cifre erogate non concorrono alla maturazione di 13.ma e 14.ma e non sono da considerare utili ai fini del calcolo del T.F.R..

6. Verrà effettuato un'adeguamento di Lit. 95.000 mensili delle Indennità di Funzione corrisposte ai Quadri;

7. Verrà effettuato un'adeguamento di Lit. 80.000 mensili per le seguenti Indennità di Funzione corrisposte agli Impiegati Direttivi :
   a) Lit. 670.000;
   b) Lit. 650.000;
   c) Lit. 570.000.

8. Verrà effettuato un'adeguamento di Lit. 50.000 mensili per le seguenti Indennità di Funzione corrisposte agli Impiegati Direttivi :
   a) Lit. 500.000;
   b) Lit. 400.000;
   c) Lit. 350.000;
   d) Lit. 150.000.
   Tali adeguamenti verranno corrisposti a tutti coloro che all'interno delle nuove griglie hanno Indennità di Funzione o di Unità Produttiva che non incrementa o incrementa di una cifra inferiore all'adeguamento medesimo.

9. Le Indennità di Funzione verranno indicate in busta paga con i valori derivanti dalle nuove griglie.
   Gli eventuali differenziali risultanti dalla situazione pregressa e dal meccanismo di rivalutazione verranno indicati sotto la voce Indennità ad Personam Assorbile.
   A tale voce concorrono anche eventuali differenze determinatesi con il ricalcolo dell'Indennità Sostitutiva di mancato limite orario.

   L'Indennità ad Personam è assorbibile a fronte di futuri incrementi di indennità sia che questi risultino dall'effetto di rinnovi contrattuali (C.C.N.L. e contratti collettivi in genere), sia che siano conseguenza di percorsi di carriera interni all'Azienda.

10. La parte economica del presente Accordo ha decorrenza dallo 01.01.1997 ad eccezione della applicazione della parte riguardante l'Indennità Sostitutiva di mancato limite orario che decorre dallo 01.01.1998.

- di definire un quadro di rapporti e relazioni fra Cooperativa, Quadri ed Impiegati Direttivi che abbia come obiettivo quello di sviluppare un confronto preventivo fra le Parti in occasione delle innovazioni organizzative e gestionali che l'Azienda intende introdurre. Questo percorso di concertazione deve avere particolare valenza quando di fatto si tratta di riorganizzazioni generali dell'Impresa e/o di fatti che determinano significative modificazioni nell'ambito delle strutture aziendali con conseguente variazione delle precedenti aree di responsabilità dei singoli;

- di valutare e definire percorsi di riqualificazione professionale dovuti all'eventuale modifica degli assetti organizzativi dell'Azienda e/o a significative evoluzioni delle diverse professionalità;

- di articolare con più profondità le aree di responsabilità caratteristiche del ruolo di Capo Negozio;

- di confermare gli strumenti recentemente sperimentati che riguardano il processo valutativo delle risorse e

dei ruoli.(valutazione del potenziale, analisi e valutazione delle posizioni, ed in futuro la valutazione delle prestazioni) ritenendo peraltro indispensabile che questi strumenti rientrino nelle procedure gestionali dell'Impresa e che quindi ne costituiscano patrimonio conoscitivo in costante aggiornamento.
A tal fine è impegno fra le Parti che in ritorno dei contenuti dell'analisi e della valutazione delle posizioni ai Quadri e agli Impiegati Direttivi avvenga entro il 30 aprile 1998 secondo le modalità previste.

- di verificare, attraverso gli strumenti soprarichiamati, se quanto quì espressamente concordato deve essere oggetto di specifico adeguamento conseguentemente alle modifiche organizzative che si determinassero.

Mobilità/trasferta/missione

Il limite fissato al TITOLO XXII per il valore massimo del rimborso del pasto viene portato a Lit. 30.000.

Vengono trattate con indennità di trasferta corrispondente ad 1/26 della retribuzione mensile solo i pernottamenti superiori ai tre giorni continuativi autorizzati dal diretto superiore.

Periodi formativi, stage, seminari o altri casi in cui sia evidente l'obiettivo di sviluppare conoscenze e qualità professionali del personale non sono ascrivibili alla fattispecie del pagamento di indennità di trasferta.

Non viene in nessun caso mai corrisposta l'indennità di trasferta giornaliera di Lit. 5.000.

Per quanto attiene all'assegazione delle autovetture aziendali si fà espresso riferimento all'accordo sottoscritto in data 07.04.1997.

TITOLO XIX

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha scadenza il 31.12.1999.

TABELLA SALARIO VARIABILE 1997

		PARAMETRO AZIENDALE		PARAMETRO TERRITORIALE		P.D.V
		R.N.G.G.C.	EROGAZIONE L.	MC1/O.Prod.	EROGAZIONE L.	
	∅	▷ ≤ 0,15	100.000	>2.000 ≤ 3.000	150.000	**Se R.N.G.C. > 0 e**
33.000	A2	> 0,15 ≤ 0,30	200.000	> 3.000 ≤ 4.500	225.000	**MC1/OP < 2.000 PdV=150.000**
ogni 0,05	A1	> 0,30 ≤ 0,45	300.000	> 4.500 ≤ 6.500	325.000	**Se R.N.G.C. > 0 e**
	A	> 0,45 ≤ 0,60	400.000	> 6.500 ≤ 8.000	425.000	**3.000<MC1/OP≤4.500 PdV=325.000**
	B	> 0,60 ≤ 0,75	500.000	> 8.000 ≤ 9.500	550.000	
	C	> 0,75 ≤ 1,00	625.000	> 9.500 ≤ 11.000	675.000	**ESEMPI:**
25.000	D	> 1,00 ≤ 1,25	750.000	> 11.000 ≤ 12.500	800.000	**R.N.G.C. = 200 200**
ogni 0,05	E	> 1,25 ≤ 1,50	875.000	> 12.500 ≤ 14.000	925.000	**MC1/OP<2000 = 0 0**
	F	> 1,50 ≤ 1,75	1.000.000	> 14.000 ≤ 15.500	1.050.000	**PdV = 150 0**
	G	> 1,75 ≤ 2,00	1.150.000	> 15.500 ≤ 17.000	1.200.000	**350 200**
	H	> 2,00 ≤ 2,25	1.300.000	> 17.000	1.350.000	**R.N.G.C. = 200 200**
30.000	I	> 2,25 ≤ 2,50	1.450.000			**MCI/OP = 4000 = 225 225**
ogni 0,05	L	> 2,50	1.600.000			**PDV = 100 0**
						525 425
						R.N.G.C. = 200
						MC1/OP = 4700 = 325
						525

Allegato 3

INDENNITA' DI FUNZIONE QUADRI DI COOP CONSUMATORI NORDEST

Fascia 1	2.600.000	Cat.	Ind. Funzione
RESP.LE MARKETING E SEGRETERIA COMMERCIALE		Q	2.600.000
RESP.LE VENDITE DI DIVISIONE		Q	2.600.000
RESP.LE REL. SINDACALI. E AMM.NE DEL PERSONALE		Q	2.600.000
RESP.LE SVILUPPO RISORSE UMANE		Q	2.600.000
RESP.LE MERCEOLOGICO GENERI VARI		Q	2.200.000
RESP.LE MERCEOLOGICO SALUMI-LATTICINI		Q	2.200.000
RESP.LE PERSONALE DIVISIONE SMK FVG-VO		Q	2.000.000
RESP.LE IMMAGINE E RELAZIONI ESTERNE		Q	2.000.000
RESP.LE DI ZONA SMK (4 P.d.V. nelle prime 3 fascie)		Q	2.000.000
RESP.LE MERCEOLOGICO CARNI		Q	2.000.000
Fascia 2	**2.000.000**		
RESP.LE PERSONALE DIV. SMK		Q	1.800.000
CAPO AREA COMMERCIALE IPERMERCATO		Q	1.800.000
RESP.LE MERCEOLOGICO NON FOOD		Q	1.800.000
RESP.LE MERCEOLOGICO ORTO-FRUTTA		Q	1.800.000
RESP.LE PUBBLICITA'		Q	1.650.000
RESP.LE DI ZONA SMK		Q	1.500.000
CAPO AREA COMMERCIALE IPERMERCATO		Q	1.500.000
RESP.LE PERSONALE IMK		Q	1.500.000
TECNICO		Q	1.500.000
RESP.LE SERVIZIO PATRIMONIO E CENTRI COMM.LI.		Q	1.500.000
Fascia 3	**1.500.000**		
RESP.LE CONTROLLO DI GESTIONE CENTRALE		Q	1.350.000
RESP.LE SERVIZIO PROGETTAZIONE		Q	1.350.000
RESP.LE PREVENZIONE, PROTEZIONE E SICUREZZA		Q	1.350.000
RESPONSABILE DI PROGETTO SISTEMI INFORMATIVI		Q	1.200.000
RESP.LE AMM.NE DEL PERSONALE		Q	1.200.000
RESP.LE CONTABILITA' COMMERCIALE DIVISIONALE		Q	1.200.000
RESP.LE UFFICIO FISCALE E FATTURAZIONE		Q	1.200.000
RESP.LE SERVIZI FINANZIARI		Q	1.200.000
RESP.LE SOCI TERRITORIALE		Q	1.200.000
RESP.LE CED		Q	1.200.000
RESP.LE COMUNICAZIONE "Consumatori"		Q	1.000.000
RESPONSABILE DI NEGOZIO		Q	1.000.000
RESP.LE FORMAZIONE		Q	1.000.000
RESP.LE CONTABILITA' GENERALE		Q	1.000.000
	1.000.000		

Allegato 4

INDENNITA' DI FUNZIONE IMPIEGATI DIRETTIVI DI COOP CONSUMATORI NORDEST

	1.000.000	Liv.	Ind. Funzione
CAPO AREA CASSE		1	1.000.000
CAPO REPARTO / RESP.LE SERVIZIO O UFFICIO IMK		1	1.000.000
ASSISTENTE MERCEOLOGICO RETE DI VENDITA SMK		1	1.000.000
RESP.LE SELEZIONE		1	750.000
CAPO REPARTO / RESP.LE SERVIZIO O UFFICIO IMK		1	750.000
ASSISTENTE MERCEOLOGICO RETE DI VENDITA SMK		1	750.000
SPECIALISTA AREA SISTEMI INFORMATIVI		1	750.000
RAPPORTI CON I CONSUMATORI		1	750.000
PROGRAMMATORE DI PROCEDORA (SENIOR)		1	400.000
ASSISTENTE CONTROLLO DI GESTIONE AZIENDALE		1	400.000
CAPO REPARTO / RESP.LE SERVIZIO O UFFICIO IMK		1	400.000
RESPONSABILE DI NEGOZIO		1	400.000
			400.000

Allegato 5

Articolazione delle Indennità di Funzione e dell'Indennità Temporanea di Unità Produttiva per i Capi Negozio

- ***P.d.V. ≥ 70 punti : C.N. Quadro con Indennità di Funzione di Lit. 1.000.000 e Ind. Temporanea di Unità Produttiva di Lit. 350.000.***

- ***P.d.V. ≥ 55 punti : C.N. Quadro con Indennità di funzione di Lit. 1.000.000. e < 70 punti***

- ***P.d.V. ≥ 40 punti : C.N. 1° Livello con Indennità di funzione di Lit. 400.000 e < 55 punti e Ind. Temporanea di Unità Produttiva di Lit. 600.000.***

- ***P.d.V. ≥ 25 punti : C.N. 1° Livello con Indennità di funzione di Lit. 400.000 e < 40 punti e Ind. Temporanea di Unità Produttiva di Lit. 350.000.***

- ***P.d.V. ≥ 15 punti : C.N. 1° Livello con Indennità di funzione di Lit. 400.000. e < 25 punti***

- ***P.d.V. < 15 punti : C.N. non Impiegato Direttivo.***