CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE COOP CONSUMATORI NORDEST

4 FEBBRAIO 2008

Addì 4 Febbraio 2008 in Reggio Emilia, presso la sede di Coop Consumatori Nordest

tra

la Coop Consumatori Nordest rappresentata dal Presidente Marco Pedroni ,dal Vice Presidente Roberto Sgavetta dal Direttore Risorse Umane e Sistemi Silvia Canepari, dal Direttore Commerciale Italia Gian Maria Menabò, dal Direttore Divisione Ipermercati Dino Bomben dal Direttore Amministrativo Angelo Lepori dal Responsabile Relazioni Sindacali ed Amministrazione del Personale Manuela Grossi e dal Responsabile Controllo di Gestione Stefano Beltrami assistiti da Franco Barsali Responsabile del Settore Nazionale Lavoro e Formazione dell'A.N.C.C., e da Giuseppe Eden Baraldi per l'ACCDA

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL) Nazionale rappresentata da Lori Carlini , dalla FILCAMS Regionale rappresentata da Valter Sgargi Franco Barera e Leonardo Zucchini dalle FILCAMS Territoriali rappresentate da, Cristian Sesena Francesca Balestrieri,Fulvio Caffini, Gianluca Zilocchi, Luigino Tasinato,Alessandro Visentin,Susanna Pellegrini e Luciano Sartori

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini del Turismo (FISASCAT-CISL)Nazionale rappresentata da Mario Piovesan e dalle FISASCAT Territoriali rappresentate da, Bruno Sassi, Angela Calò , Daniele Greco, Michele Vaghini, Giorgio Spelat, Barbara Fattori e Roberto Freschi.

l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL) Nazionale rappresentata da Gianni Rodilosso dalla UILTuCS Regionale rappresentata da Paolo Mezzorana dalle UILTuCS Territoriali rappresentate da Milva Moretta, Claudio Moretti e Milena Simioni

le Rappresentanze Sindacali dei Lavoratori

si è stipulato

il presente Contratto Integrativo Aziendale composto da:

n. 23 TITOLI, n. 30 Articoli e n 6 Allegati.

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

TITOLO I

VALIDITA' E SFERA D'APPLICAZIONE

Art. 1 DECORRENZA E DURATA

Il Presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) decorre dal 1° luglio 2006 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2010.

Il contratto, si intenderà rinnovato di anno in anno, qualora non ne venga data disdetta tre mesi prima della rispettiva scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Nota a verbale

Le parti nel rispetto della reciproca autonomia,ferme restando le procedure previste dal presente articolo, dichiarano che l'attuazione delle stesse dovrà comunque ispirarsi alla volontà di rinnovo del contratto integrativo aziendale.

Art. 2 VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) sostituisce il precedente Contratto Integrativo Aziendale ed ogni altra disposizione, prassi o consuetudine attinente alle materie in esso disciplinate,fatti salvi i livelli di verifica e di confronto previsti dal presente contratto. Le disposizioni del precedente contratto espressamente richiamate al Titolo IV,al Titolo VIII, Art. 19, paragrafo Nastro Orario ed al Titolo XXI restano in vigore anche per il periodo di vigenza del presente contratto.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale sostituisce altresì il Protocollo Regionale D'Intesa per la definizione degli Accordi d'Avvio in Friuli Venezia Giulia, stipulato il 24 gennaio 2003 e scaduto il 31 dicembre 2006.

Restano comunque in vigore, fino alle rispettive scadenze, le specifiche discipline in materia di mercato del lavoro e di organizzazione e distribuzione dell'orario di lavoro, previste dagli Accordi di Avvio stipulati per l'ipercoop Isonzo in data 16 aprile 2003, per l'Ipercoop Meduna in data 31 maggio 2006 , per il PDV di Castel Goffredo stipulato in data 26 febbraio 2007 e per l'Ipercoop Gotico stipulato in data 26 aprile 2007 .

Dichiarazione a verbale

Le parti contraenti dichiarano che, con la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale, hanno adempiuto alla stipula della contrattazione di secondo livello valida per Coop Consumatori Nordest e danno atto che i trattamenti economici e normativi sono un tutt'uno inscindibile e complessivamente migliorativo rispetto a quelli precedenti.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 LIVELLI DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le parti firmatarie del presente accordo, in qualità di titolari della contrattazione integrativa di secondo livello così come prevista dall' Art. 11 del vigente CCNL stabiliscono il proprio sistema di relazioni sindacali coerente con l'articolazione della Cooperativa e con l'obiettivo di costruire strumenti di partecipazione dei lavoratori all'attività ed allo sviluppo dell'impresa.

L'utilizzo di tali strumenti sarà oggetto di confronto a livello di Azienda, Divisione/Area e/o di Punto Vendita/Unità Operativa per concordare le regole di evoluzione dell'organizzazione del lavoro e per stabilire, ove previsto dai singoli punti successivi, le necessarie intese.

Considerata la configurazione della cooperativa divisionalizzata in canali per tipologie di vendita, Supermercati ed Ipermercati, e la suddivisione per aree territoriali omogenee della Divisione Supermercati, le parti convengono sulla definizione dell'articolazione delle relazioni sindacali su tre livelli.

Livello Aziendale

Interlocutori: Direzione Aziendale, OO.SS. ed RSU/RSA firmatarie del Contratto Integrativo Aziendale.

A questo livello vengono negoziate le regole di riferimento della cooperativa nell'ambito delle materie indicate dall'Art.11 CCNL conformemente alle disposizioni contrattuali e di legge.
A questo livello vengono definiti:

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

A supporto degli aspetti negoziali di cui sopra, la Cooperativa si impegna a praticare livelli di informazione e confronto reciproco che le parti, nell'ambito delle rispettive autonomie, svilupperanno sui seguenti temi:

1) analisi ed evoluzione del mercato di riferimento e del contesto competitivo in cui opera la Cooperativa;
2) piano d'impresa, sviluppo rete di vendita, progetti di riorganizzazione aziendale;
3) progetti di riorganizzazione e/o sviluppo del sistema Coop che abbiano diretto e significativo impatto con l'organizzazione aziendale e con l'organizzazione del lavoro nella rete di vendita;
4) programmi d'investimento mirati all'innovazione tecnologica;
5) linee di politica commerciale e di servizio al consumatore;

6) bilanci preventivi e consuntivi della Cooperativa;
7) fabbisogni formativi, programmi di formazione e sviluppo professionale, sistemi valutativi e progetti di miglioramento del clima interno.

Livello Divisionale /d'Area

Interlocutori: Direttore Divisione SMK, Responsabile d'Area SMK; Direttore Divisione IMK Direttore d'Ipermercato; Direzione Risorse Umane e/o funzioni interessate; RSU/RSA dei P.d.V. assistiti dalle rispettive OO.SS. Territoriali delle Aree e degli Ipermercati di competenza.

A questo livello sono demandati l'informazione e il confronto nel merito di:

1) Andamenti e situazione competitiva dei PDV.
2) Legislazione di riferimento in materia di orari commerciali ed aperture.
3) Criteri ed obiettivi di definizione del preventivo relativamente ai dati economici anche ai fini della composizione /distribuzione degli gli organici nei singoli periodi dell'anno e nelle singole realtà di PDV /Unità Operative incluse le situazioni potenzialmente interessate da interventi di mobilità dei lavoratori tra diversi PDV/Unità Operative, cui si applicheranno in quanto compatibili le disposizioni contenute nei Titoli, Trasferta / Missione /Trasferimento definendo criteri di:

   a) durata, consistenza organizzativa e mansioni dei lavoratori interessati
   b) garanzia per i lavoratori di rientro al PDV/Unità Operativa del cui organico sono parte
   c) individuazione del personale con priorità di scelta legati a:
      volontarietà espressa dai lavoratori
      distanza inferiore percorribile
      rotazione su periodi organizzativamente compatibili

   Tale livello di confronto si svolgerà preferibilmente nel mese di marzo.

4) Previsioni ed andamenti della retribuzione variabile.
   Tale livello di confronto si svolgerà di norma due volte all'anno rispettivamente nel mese di maggio e nel mese di ottobre.

5) Andamento dell'occupazione e delle dinamiche legate al mercato del lavoro.

6) Attuazione dei programmi di formazione e/o riqualificazione professionale.

Livello di Punto Vendita / Unità Operativa

Interlocutori: Responsabile d'Area, Capo Negozio per la Divisione SMK; Direttore Manager di servizio e Responsabile del Personale per l'Ipermercato, RSU/RSA dei PDV assistiti dalle OO.SS. territoriali dei PDV di competenza; Direzione risorse umane e/o funzioni interessate ed RSU/ RSA delle sedi aziendali assistiti dalle OO.SS. territoriali di competenza.

A questo livello sono demandati l'informazione ed il confronto nel merito di:

1) orari d'apertura dei PDV e di funzionamento delle sedi;
2) programmazione delle ferie;
3) lavoro straordinario e/o supplementare;
4) variazioni d'organico in entrata ed in uscita;
5) obiettivi e programmi di miglioramento;
6) proposta, sperimentazione e gestione di nuovi modelli organizzativi concordati a livello aziendale;

7) obiettivi collegati ad erogazione di salario variabile;
8) mercato del lavoro;
9) gestione dei criteri definiti per la mobilità.

Le parti, al fine di migliorare le relazioni sindacali all'interno del punto di vendita anche per favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori all'innovazione dei modelli organizzativi dell'impresa, convengono che la figura del delegato sindacale sia assunta a riferimento costante da parte del capo negozio o responsabile aziendale in fase di definizione dell'organizzazione del lavoro e della sua gestione.

Qualora per effetto di situazioni oggettivamente non prevedibili si determini la necessità di dare corso all'immediata mobilità di personale tra PDV/Unità Operative sarà obbligo della Cooperativa darne comunicazione alle RSU/RSA preventivamente o in ogni caso nel più breve tempo possibile.

Divisionale/d'Area e di Punto Vendita/Unità Operativa sono i livelli di confronto, ove nell'ambito delle regole stabilite a livello Aziendale, è possibile produrre intese per un utilizzo sperimentale delle specifiche normative contrattuali in materia, in grado di definire strumenti d'organizzazione del lavoro che nelle singole e diverse realtà siano più efficaci nel coniugare gli interessi dell'organizzazione aziendale e del tempo di lavoro del personale dipendente nonché stipulare accordi d'avvio per nuove aperture o ristrutturazioni come da articolo seguente.

Nota a verbale

Per Unità Operativa le parti intendono le unità organizzative della Cooperativa diverse dai PDV.

Art. 4 ACCORDI D'AVVIO

Come previsto dall'Art. 3 punto c) del CCNL 02 07.04 a livello territoriale, a fronte di insediamenti o ristrutturazioni 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, con facoltà di deroga con particolare riferimento alle percentuali di assunzione dei lavoratori con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato.
Il confronto si dovrà esaurire di norma un mese prima del nuovo insediamento o della partenza della ristrutturazione.

Art. 5 CONFRONTO

Fermo quanto sopra convenuto, le parti riaffermano il valore del confronto quale principio di riconoscimento della pari dignità, e lo individuano quale strumento finalizzato a:

- migliorare la conoscenza dei processi;
- favorire rapporti costruttivi tra le parti;
- migliorare la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla gestione delle attività della Cooperativa;
- ricercare soluzioni condivise.

L'esercizio del confronto è inteso come scambio di informazioni, opinioni e valutazioni preventive all'assunzione di decisioni di rilevanza importante, ferma restando la successiva piena responsabilità ed autonomia di scelta delle parti.

Al fine di favorirne l'effettivo esercizio e l'esplicazione dei possibili effetti le parti concordano che le modalità del confronto dovranno favorire l'adozione di misure tempestive e congrue alle necessità gestionali ed in nessun caso dovranno sostituirsi al processo negoziale previsto dal sistema delle relazioni sindacali.

Art. 6 DIRITTI D'INFORMAZIONE

Al fine di razionalizzare ed al tempo stesso garantire correttezza e rapidità d'informazione la Cooperativa fornirà con cadenza semestrale alle OO.SS. e alle RSU/RSA di ogni PDV / Unità Operative i dati relativi a :

- vendite ;
- composizione degli organici e loro struttura;
- ore lavorate, ordinarie supplementari e straordinarie.

Art. 7 COMITATI CONSULTIVI PARITETICI E COMMISSIONI TECNICHE

Lo sviluppo del confronto 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:

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

In fase d'attivazione saranno definite le regole che in relazione alla parte richiedente e/o alla complessità del tema definiranno le modalità di funzionamento, ivi compreso l'impegno necessario o l'eventuale nomina d'esperti con relativa definizione degli oneri.

Nel riconfermato impegno di praticare tutti gli strumenti già previsti in un sistema avanzato di relazioni sindacali quale quello in essere le parti sanciscono l'attivazione di Comitati Consultivi Paritetici e Commissioni Tecniche Bilaterali di seguito definiti :

1) **Comitato Consultivo Paritetico** sugli investimenti e sullo sviluppo, all'interno del quale si svilupperanno informazione e confronti di merito, ove possibile , preventivi, compatibilmente con le problematiche connesse a:

   a) linee d'intervento del Piano d'impresa della Cooperativa;
   b) programma annuale d'apertura dei nuovi punti vendita;
   c) piani di ristrutturazione ed investimenti sulla rete esistente;
   d) acquisizioni di partecipazioni societarie e/o d'unità produttive;

e) strumenti legislativi e normativi di supporto allo sviluppo della Cooperativa;
f) analisi degli investimenti e dell'elaborazione delle linee guida a supporto degli accordi d'avvio in coerenza con quanto previsto dall'Art.3 punto c) e precedenti del CCNL cui peraltro attengono tutti i temi del confronto su indicati.

Per l'arco di vigenza contrattuale del presente accordo si propone una composizione di 8 membri.

Parte aziendale	Parte sindacale
Direzione Pianificazione Controllo e Amm.ne	_____
Direzione Sviluppo e Immobiliare	_____
Direzione Risorse Umane e Sistemi	_____
Direzione Commerciale Italia	_____

2) **Comitato Consultivo** sui fabbisogni formativi e lo sviluppo professionale.

Si propone una composizione di 6 membri.

Parte aziendale	Parte sindacale
Direzione Risorse Umane e Sistemi	_____
Divisione Ipermercati	_____
Divisione Supermercati	_____

I comitati paritetici di cui ai punti 1) e 2) verranno attivati di norma anticipatamente alla stesura annuale del bilancio preventivo ed in qualsiasi altra occasione le parti ne ritengano utile l'attività.

3) **Commissione Pari Opportunità**

Si propone una composizione di 8 membri.

Parte aziendale	Parte sindacale
Direzione Risorse Umane e Sistemi	_____
Direzione Risorse Umane e Sistemi	_____
Divisione Ipermercati	_____
Divisione Supermercati	_____

La Commissione Pari Opportunità avrà il compito di:

1) operare monitorare ed analizzare la composizione sociale dell'occupazione in riferimento alle differenze di genere ed alle problematiche dell'integrazione;

2) individuare eventuali vincoli alla realizzazione di condizioni di pari opportunità professionali e formulare proposte utili al superamento degli stessi;

3) proporre attività rivolte a favorire l'acquisizione di più elevati livelli di professionalità ;

4) individuare azioni positive volte a favorire l'inserimento lavorativo di particolari fasce di popolazione ;

5) comunicare le iniziative intraprese dalla Commissione stessa onde favorire la crescita di una cultura diffusa sulla questione delle pari opportunità .

Le parti pur concordando sulla sostanziale correttezza e reciproco rispetto a cui sono improntati i rapporti tra lavoratori in Coop Consumatori Nordest ritengono opportuno predisporre ogni strumento utile a rafforzare la cultura della tolleranza e del rispetto tra le persone. A tal fine indicano la Commissione Pari Opportunità quale strumento preferenziale per predisporre un codice di autoregolamentazione.

Le OO.SS. si impegnano a fare pervenire i nominativi dei propri componenti nelle Commissioni entro un mese dalla stipula del presente accordo.

I Comitati Paritetici e le Commissioni Bilaterali saranno composti da soggetti Aziendali e Sindacali che, a seconda dei temi d'interesse, corrisponderanno a persone qualificate a rappresentare le istanze organizzative e gli argomenti oggetto di trattazione.
I componenti di nomina sindacale saranno scelti prevalentemente e comunque almeno per la metà tra i dipendenti della Cooperativa.

Valgono per i Comitati Paritetici e le Commissioni Bilaterali, gli obblighi previsti all'Art. 3 punto 2 del CCNL vigente.

Il fabbisogno orario per lo svolgimento dei lavori delle commissioni concordato tra le parti non andrà ad intaccare il monte ore dei permessi sindacali.

TITOLO III

DIRITTI SINDACALI

Art. 8 RAPPRESENTANZA RSU/RSA

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 rispetto di quanto espressamente previsto in materia dal CCNL unitamente alle RSU.

Le parti altresì dichiarano che transitoriamente, in attesa del realizzarsi delle condizioni di piena attuazione di quanto disposto dal CCNL relativamente alla costituzione delle RSU che le OO.SS. s'impegnano a perseguire in tutte le realtà di riferimento della Cooperativa, si riconoscono alle RSA, ove costituite, la stessa titolarità dei diritti sindacali e di relazione contenuti nel presente accordo riconosciuti alle RSU.

Sarà cura delle OO.SS. nelle loro rappresentanze territoriali garantire la validità in termini temporali delle RSU/RSA, pena l'impossibilità di agire i permessi sindacali nel presente accordo sottoscritti.

Nel testo contrattuale là dove è scritto RSU leggasi, per la stessa transitorietà, RSU/RSA fatto salvo quanto espressamente indicato dall'Art. 23 comma 2 L 300/700 relativamente alla fruibilità dei permessi sindacali in termini di numero di aventi diritto per unità produttiva delle RSA.

Art. 9 PERMESSI SINDACALI

Per lo svolgimento della propria attività le rappresentanze sindacali avranno a disposizione un monte ore annuo di permessi, in aggiunta a quanto previsto dall'Art.4 allegato 12 e dall'Art.20 del vigente CCNL, pari a 3.300 rapportate al numero di lavoratori in forza alla data di stipula del presente contratto.

Al fine di garantire la corretta agibilità sindacale sarà cura delle OO.SS. Territoriali fare pervenire le richieste dei permessi nei termini previsti dall'Art. 20 CCNL al PDV interessato ed all'Ufficio Relazioni Sindacali di sede centrale.

Per quanto attiene alle agibilità sindacali, riferite alle tre OO. SS. firmatarie del presente C.I.A., per gli anni 2007-2010 vengono messe a disposizione 4.500 ore annue di permessi sindacali retribuiti.

L'uso dei medesimi è per il compiuto funzionamento delle RSU/RSA, E' demandato alle OO.SS. nazionali l'indicazione dell'utilizzo delle stesse da fare pervenire alla Cooperativa con un preavviso di almeno 15 giorni, fermo restando il principio generale del rispetto degli accordi in essere.

Salvo diverso accordo tra le parti la mancata fruizione delle ore di permesso non determinerà un residuo utilizzabile negli anni successivi.

Art. 10 FORMAZIONE SINDACALE

Le parti concordano che la formazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie sui temi della contrattualistica nazionale ed integrativa sia strumento indispensabile al fine del corretto esercizio dell'attività sindacale stessa.
Nell'ambito di appositi progetti predisposti e congiuntamente sottoscritti dalle OO.SS. si concorda un utilizzo di permessi aggiuntivi, di volta in volta definiti nel limite massimo del 10% dei permessi sindacali.
La Cooperativa si impegna ad inserire nei programmi di formazione, destinati ai ruoli di conduzione ed organizzazione dei punti vendita/unità produttive, un modulo specifico attinente la conoscenza e l'esercizio del sovra descritto Titolo II:" Relazioni sindacali".

Art. 11 STRUMENTI IN USO ALLE RSU/ RSA

La Cooperativa s'impegna a rendere agibile l'attività delle RSU/RSA elette nei PDV/Unità Operative attraverso la messa a disposizione, nell'ambito di quella al momento utilizzata, dell'attrezzatura idonea a supportare l'attività sindacale per motivi che attengono problematiche e sindacali di interesse generale e/o interni alla Cooperativa.
L'utilizzo di tale attrezzatura dovrà corrispondere a criteri di correttezza e dovrà in ogni caso essere preceduta dalla comunicazione al Capo Negozio, Responsabile o persona espressamente delegata.

Art. 12 ASSEMBLEE SINDACALI

Le parti rimandano in materia a quanto disposto dall'Art. 26 del CCNL in corso di vigenza.

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE

Le parti si impegnano ad attivare un confronto che, a partire dalla stipula del presente accordo, previa attivazione di apposita commissione paritetica, avrà il compito di analizzare l'evoluzione delle figure professionali in Coop alla luce dei processi di innovazione intrapresi e in coerenza con quanto in materia di qualifiche definito dal CCNL .

In attesa della definizione dei lavori della commissione rimangono convenute le seguenti classificazioni e relative indennità di ruolo:

Ruolo	Indennità di ruolo
C.R. magazzino strutture 2^ livello	€ 46,48
C.Negozio 2^ livello	€ 36,15

Sono altresì confermate le seguenti indennità:

Addetti di macelleria	€ 28,41
Preconfezionatici carni	€ 28,41
Addetti mag. Strutture RE	€ 46,48

Le parti confermano inoltre l'inquadramento al IV livello par.155 per il personale con qualifica di specialista alla vendita dei reparti Hi-Fi degli Ipermercati da conseguirsi sulla base della prassi in essere.

Per quanto riguarda la classificazione dei Capi Reparto della Rete Supermercati si rimanda all'ALLEGATO A) parte integrante del presente accordo.

TITOLO V

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, 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 la Cooperativa 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 s'impegnano ad utilizzare quanto previsto dall'Art.53 del vigente CCNL.

TITOLO VI

MERCATO DEL LAVORO

Art. 13 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Le parti concordano di praticare l'assunzione di politiche del lavoro in Cooperativa volte alla qualificazione dell'attività lavorativa a supporto del servizio e della soddisfazione della clientela nonché della crescita individuale, al mantenimento di un alto livello di stabilizzazione del rapporto di lavoro a tutela della certezza della prestazione per i lavoratori, all'efficacia gestionale escludendo il ricorso a tipologie contrattuali che prefigurino strutturalmente situazioni di precarizzazione.

Nel composito panorama di tipologie contrattuali disponibili previsto dalla legislazione nazionale, a fronte delle opportunità occupazionali a qualunque titolo determinate, le parti concordano pertanto di individuare quali strumenti occupazionali privilegiati per le assunzioni a tempo pieno o a tempo parziale in cooperativa :

- il contratto di apprendistato;
- il contratto a termine;
- il contratto d'inserimento;
- il contratto di somministrazione a tempo determinato .

La Cooperativa conferma la disponibilità di 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.

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.

Art. 14 CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato, così come configurato dal CCNL in corso di validità, cui si rimanda, una tipologia contrattuale di primario interesse sui cui raggiungere le necessarie intese al fine di valorizzarne la funzione di strumento fortemente orientato alla crescita professionale dei lavoratori, alla soddisfazione delle legittime aspettative di stabilizzazione del rapporto di lavoro alla corrispondenza degli obiettivi di recupero di competitività della Cooperativa.

Pertanto convengono il seguente impianto contrattuale con l'obiettivo di renderne effettiva valorizzata e condivisa la praticabilità.

Preso atto della complessità normativa a livello nazionale e regionale interessante la fattispecie contrattuale in oggetto e le prevedibili evoluzioni che interesseranno la stessa le parti

convengono, con riserva degli opportuni approfondimenti tecnico giuridici necessari, quanto segue.

Il contratto di apprendistato, come sopra qualificato, non costituisce riferimento esclusivo per i neo assunti ma sarà applicabile, giusto quanto indicato nel paragrafo secondo dell'Art.15 anche a coloro, in possesso dei necessari requisiti, che abbiano avuto precedenti rapporti di lavoro a termine anche per la stessa mansione.

Per l'accesso all'apprendistato dal contratto a termine verranno definite apposite liste di priorità, che terranno conto dei requisiti soggettivi e dei criteri generali di graduatoria definiti per i contratti a tempo determinato.

Il contratto di apprendistato non potrà trovare applicazione per i lavoratori a tempo determinato che abbiano svolto per un periodo superiore a 24 mesi in soluzione unica o frazionata, attività lavorativa con mansioni uguali a quelle previste per l'apprendistato.

L'assunzione dell'apprendista sarà effettuata come previsto dal CCNL in corso di validità e potrà prevedere anche lo sbocco al IV° livello par. 144 con inserimento iniziale al V°livello.

Il contratto di apprendistato potrà essere attivato anche a tempo parziale con i limiti previsti dal Contratto Nazionale.

La retribuzione iniziale spettante all'apprendista sarà quella corrispondente al livello di inquadramento di cui al CCNL con riconoscimento di un'indennità ad personam assorbibile da corrispondere al superamento del periodo di prova come da schema ALLEGATO B) parte integrante del presente accordo.

La retribuzione non sarà comunque inferiore a quella già percepita nel caso in cui l'apprendista abbia precedentemente svolto attività lavorativa a tempo determinato. Nel qual caso verrà riconosciuto al dipendente lo stesso trattamento retributivo tramite l'erogazione di un ad personam riassorbibile.

Fatto salvo quanto eventualmente definito in materia in caso di malattia, compete all'apprendista l'intera retribuzione a completo carico della cooperativa dal 1° al 180 esimo giorno.

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

La rinuncia ad una proposta di apprendistato da parte del personale inserito nelle liste di priorità di cui sopra verrà considerata alla stessa stregua di un rifiuto ad una proposta di inserimento a tempo indeterminato e pertanto la Cooperativa s'intende sollevata dall'obbligo di formulare ulteriori proposte di assunzione.

Il piani formativi, definiti in applicazione delle Leggi regionali saranno oggetto di apposito incontro annuale da svolgersi preferibilmente nei primi mesi dell'anno. In ogni caso nulla sarà dovuto a titolo di eventuale rimborso all'apprendista durante l'espletamento dell'obbligo formativo pubblico.

Le parti concordano che i contratti di apprendistato stipulati secondo il presente accordo, per le particolarità da esso presentati, saranno di norma confermati a tempo indeterminato ed in ogni caso nei termini previsti dall'Art. 81 del CCNL e che a tutti i lavoratori si applicheranno le normative contrattuali integrative vigenti nella Cooperativa.

Sarà cura delle parti prevedere, nell'ambito di quanto disposto nel Titolo II :" Relazioni Sindacali" specifici momenti di confronto al fine di monitorare l'evoluzione dell'apprendistato in Cooperativa e gli effetti di quanto tra le stesse convenuto.

Art. 15 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

A partire dalla comune considerazione che la situazione occupazionale in Coop Consumatori Nordest è caratterizzata da elevate percentuali di stabilizzazione che la Cooperativa si impegna a mantenere, le parti sono concordi nel ritenere il contratto a tempo determinato una leva gestionale necessaria, nei termini previsti dal CCNL in corso di validità cui si rimanda, che concorre alla definizione del bacino di riferimento per la trasformazione e tempo indeterminato in Coop Consumatori Nordest unitamente alle altre forme contrattuali praticabili.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, le parti peraltro convengono sulla necessità di definire opportunità certe e criteri trasparenti di possibile conversione del proprio rapporto di lavoro in tipologie contrattuali con più alta valenza in termini di stabilità occupazionale o a tempo indeterminato.

A tal fine le parti confermano la validità della definizione di graduatorie cui i lavoratori avranno su richiesta diritto di accesso, e di criteri di priorità, non di prevalenza, rispetto alla possibilità di trasformazione a tempo indeterminato.

Coloro che per effetto di successive assunzioni a termine siano chiamati a svolgere attività lavorativa in negozi o reparti diversi, ma che per caratteristiche dimensionali e di prodotto/servizio possono essere considerati omogenei, saranno sottoposti ad un periodo di prova corrispondente alla metà di quello contrattualmente previsto.

Sarà cura della Cooperativa definire i criteri di riferimento per l'applicazione di quanto sopra, fermo restando che qualora per effetto di successive assunzioni a termine la prestazione lavorativa venga svolta in una situazione diversa e non omogenea rispetto alle precedenti, si darà corso per intero al periodo di prova contrattualmente previsto.

I lavoratori che hanno svolto un rapporto di lavoro a termine in Coop Consumatori Nordest per un periodo superiore a 60 gg. annui, potranno richiedere di avere priorità rispetto a nuove assunzioni a termine.

Per tutto quanto non espressamente indicato nel presente accordo per il rapporto di lavoro a tempo determinato valgono le disposizioni contenute nel CCNL nei termini di validità anche temporali dello stesso.

Art. 15a GRADUATORIE

Criteri di accesso

Potranno accedere alle graduatorie i lavoratori con contratto a tempo determinato :

titolari di un contratto di durata pari o superiore a 12 mesi
titolari di due o più contratti con anzianità complessiva pari o superiore a 18 mesi
che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari
che non abbiano risolto il contratto prima della scadenza

L'accesso alle graduatorie sarà attivato dalla richiesta degli interessati da esprimere entro la fine del rapporto a termine che definisce la maturazione del diritto d'ingresso in graduatoria.

Criteri di Priorità

I criteri di priorità per la scelta dei lavoratori inseriti in graduatoria destinatari di possibile trasformazione a tempo indeterminato ove se ne presentino le condizioni sono di seguito elencati senza corrispondere ad un criterio di prevalenza :

anzianità complessiva di prestazione a termine;
professionalità di reparto;
bacino territoriale compatibile individuato in un raggio di 25 km dal PDV di temporanea assegnazione.

Criteri di gestione

Per corrispondere a quanto enunciato rispetto alle esigenze di chiarezza e trasparenza degli strumenti e dei criteri individuati le parti concordano di definire criteri di gestione che favoriscano più ampie opportunità di stabilizzazione dal combinato disposto dei criteri di priorità definiti e dalla dichiarata intercanalità delle graduatorie .

Priorità

Anche per corrispondere alle esigenze organizzative ed alle legittime aspirazioni degli interessati si darà primaria rilevanza alla anzianità professionale acquisita sulle mansioni da ricoprire rispetto all'anzianità di contratto in senso assoluto.

L'anzianità in senso assoluto potrà in ogni caso essere considerata pur in assenza dei requisiti professionali della mansione richiesta .

Intercanalità delle graduatorie

Al fine di razionalizzare,semplificare e rendere facilmente controllabile la conforme gestione di quanto sottoscritto le graduatorie avranno una valenza comune per tutta la Cooperativa ovvero si avrà la gestione congiunta delle graduatorie da parte delle Divisioni IMK e SMK.

Ove si determinino possibilità di trasformazioni a tempo indeterminato sarà cura dei responsabili di Divisione/ PDV /Sede ricercare gli aventi diritto sulla base dei criteri esposti, dalla graduatoria territoriale di riferimento .

Regole gestionali

Nella consapevolezza delle diverse caratteristiche presenti sulla rete di vendita di Coop Consumatori nordest, ma nel voler favorire l'intercanalità della gestione delle graduatorie a supporto di maggiori possibilità di stabilizzazione, le parti convengono di definire un periodo di ingresso, non superiore a 6 mesi, qualora la selezione degli aventi diritto individui un lavoratore proveniente da un canale diverso da quello di destinazione .

Qualora tale inserimento non corrisponda ad esiti positivi il periodo d'ingresso, come sopra definito, sarà considerato neutro ai fini dell'anzianità complessiva del contratto a tempo determinato ed il lavoratore rientrerà in graduatoria nella posizione precedentemente maturata.

Il rifiuto alla proposta di trasformazione a tempo indeterminato determinerà la dispensa per la Cooperativa di formulare nuove proposte di assunzione .

Al momento della assunzione a tempo indeterminato verrà riconosciuta l'anzianità di servizio maturata con contratto a tempo determinato con valenza su tutti gli istituti contrattuali ad esclusione dei termini di maturazione del salario aziendale. L'esclusione dei termini di maturazione del salario aziendale non si eserciterà nei confronti dei lavoratori assunti a tempo determinato sulla base degli accordi d'avvio per nuove aperture o ristrutturazioni.

Nota a verbale

Per lavoratori assunti a tempo determinato sulla base degli accordi d'avvio per nuove aperture o ristrutturazioni devono intendersi tutti quelli assunti nell'arco di due anni dal periodo considerato d'apertura.

Art. 16 CONTRATTO D'INSERIMENTO

Le parti concordemente esprimono una valutazione d'interesse per i contenuti specifici di tale tipologia nei termini indicati dal CCNL in corso di validità a cui si rimanda, che può corrispondere alle esigenze di carattere sociale cui è strettamente correlato, oltre che può favorire percorsi di adattamento o qualificazione professionale.

Art. 17 CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Le parti convengono sull'utilizzo di questa tipologia contrattuale nei termini di quanto espresso dal CCNL in corso di validità nei termini a cui si rimanda, fatta salva la rilevante temporanea valenza che tale tipologia Contrattuale potrà assumere nell'ambito degli accordi d'avvio legati ai piani di sviluppo ed alle nuove aperture che verranno sottoscritti tra le parti.

Art. 18 CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per quanto non espressamente previsto le parti rimandano a quanto in materia disposto dal CCNL nei termini di validità anche temporali dallo stesso previsti.
Fatto salvo quanto indicato all'Art. 98 comma 5 del CCNL in corso di vigenza le parti confermano le possibili seguenti tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale:

1. tempo parziale fino a 16 ore settimanali con distribuzione verticale o mista anche a copertura del fine settimana,domeniche incluse. A tale tipologia contrattuale potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro;
2. tempo parziale a 24 ore settimanali distribuite in modo orizzontale nell'arco della settimana;
3. tempo parziale a 24 ore settimanali con distribuzione verticale ed orizzontale (part-time misto);
4. 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;
5. 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 quadrisettimanale degli orari al fine di darne comunicazione con congruo anticipo al dipendente.

Per meglio corrispondere a quanto indicato al Titolo VIII Art.19 Orario di lavoro e sua distribuzione le parti convengono sulle seguenti tipologie:

1. tempo parziale a 20 ore settimanali con distribuzione orizzontale, verticale, mista;
2. tempo parziale a 20 ore settimanali medie con orario minimo a 16 ore e massimo a 24 ore.

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 saranno definiti dagli ambiti del confronto così come definiti al Titolo II:" Relazioni Sindacali" a livello Divisionale / d'Area e/o di PDV/Unità Operativa, 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, la Cooperativa 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 la Cooperativa fornirà al richiedente ed alla Rappresentanza Sindacale una risposta relativa alla praticabilità della richiesta, che avrà come criterio di valutazione le condizioni organizzative aziendali del settore, PDV 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 2. Art. 97 CCNL in vigore e nei termini nello stesso espressi, sarà ammessa 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 otto anni di vita del bambino.

La richiesta può essere avanzata non più di due volte per singolo figlio fatte salve situazioni eccezionali che verranno singolarmente valutate.

Lavoro supplementare

Le parti concordano che in materia troveranno attuazione le norme definite al Titolo VIII, Art.19 Orario di lavoro e sua distribuzione, nonché quanto previsto dall' Art. 99 del CCNL.

Prima dell'attivazione della prestazione supplementare il Capo-Negozio/Direttore d'Ipermercato presenterà ai delegati l'ipotesi organizzativa relativa alle modalità, alla quantità d'ore richieste ed al numero dei lavoratori interessati.

TITOLO VII

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti concordano che sui temi legati all'organizzazione del lavoro esistano le necessità ed i presupposti per produrre forte innovazione al fine di ottenere modalità di prestazione dell'attività lavorativa che permettano di raggiungere contestualmente il duplice obiettivo della soddisfazione del cliente sul fronte del miglior servizio reso e del lavoratore sul fronte della crescita professionale e della maggior rispondenza dei tempi di lavoro con i così detti tempi di vita.

TITOLO VIII

ORARIO DI LAVORO

Premessa

Sulla base di quanto indicato nel Titolo VII in tema d'organizzazione del lavoro, e di quanto disposto dal CCNL in tema di orario di lavoro nei termini di validità anche temporali dallo stesso previsti, le parti concordano di praticare una nuova distribuzione dell'orario di lavoro con l'obiettivo di determinare condizioni che permettano una migliore distribuzione delle ore di lavoro necessarie alla gestione ed una armonica distribuzione delle flessibilità necessarie tra tutti i lavoratori del punto vendita, con qualunque tipologia contrattuale in essere, quale condizione necessaria per favorire un riequilibrio a favore delle forme contrattuali economicamente più deboli.

La nuova distribuzione dell'orario di lavoro sarà sottoposta ad una fase di sperimentazione della durata di 12 mesi durante i quali si produrranno n° 2 incontri con le RSU/RSA dei PDV in sperimentazione al fine di monitorare le singole esperienze ed ottimizzare la sperimentazione stessa ed un incontro conclusivo a livello Divisionale / D'Area, come da Titolo II:" Relazioni Sindacali", sui temi di cui al quarto capoverso dell'Art. 22.

La base di valutazione della sperimentazione sarà data dai risultati raggiunti in termini di soddisfazione delle esigenze organizzative, ovvero miglior qualità del servizio ai soci e consumatori, contenimento dei costi, rispondenza alle esigenze degli stessi lavoratori interessati.

Art. 19 ORARIO DI LAVORO E SUA DISTRIBUZIONE

<u>Durata settimanale-lavoro effettivo</u>

L'orario di lavoro effettivo settimanale è:

a) 37 ore e mezzo per la rete Supermercati;
b) 37 ore per la rete Ipermercati;
c) 37 ore e mezzo per le sedi di Reggio Emilia e di Pordenone.

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 s'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, la pausa retribuita viene elevata a 30 minuti.

La pausa di 30 minuti verrà riconosciuta per gli orari programmati oltre le ore 22.

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

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

Nota a verbale

Le parti confermano che ai fini della fruizione della pausa il termine prestazione definisce l'attività lavorativa effettivamente prestata.

Permessi individuali di cui all'Art. 107 del CCNL

Ai lavoratori del Veneto viene riconosciuto, con decorrenza 1 gennaio 2001, un incremento di 8 ore dei permessi retribuiti.

Del monte ore di riduzione d'orario (Art.107 vigente CCNL) residuano le seguenti quantità di permessi individuali:

a) 16 ore per i dipendenti a tempo pieno della rete Supermercati e per i dipendenti delle sedi di Reggio Emilia e Pordenone;

b) 16 ore moltiplicate per la percentuale di calcolo utilizzata nella determinazione della retribuzione mensile dei dipendenti a tempo parziale della rete Supermercati e delle sedi di Reggio Emilia e di Pordenone;

c) zero ore per i dipendenti a tempo pieno della rete Ipermercati;

d) 24 ore moltiplicate per la percentuale di calcolo utilizzata nella determinazione della retribuzione mensile dei dipendenti a tempo parziale della rete Ipermercati.

Programmazione quadrisettimanale

La programmazione dell'orario di lavoro sarà quadrisettimanale a scalare per tutta la rete di vendita di Coop Consumatori Nordest ed avverrà secondo le seguenti modalità:

- 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;
- eventuali modifiche dell'orario fatte salve le compatibilità contrattuali e professionali, devono coinvolgere a rotazione tutti i lavoratori;

- le modifiche avranno un'efficacia massima su una quota parte dei lavoratori che sia al di sotto della metà dell'organico di PDV. Questa quota potrà essere progressivamente inferiore a fronte della maggior numerosità degli addetti di negozio;
- sarà compito del capo negozio/direttore di Ipermercato 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 P.d.V. che saranno individuati dai lavoratori.

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) ove questi siano stati 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/d'Area, 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 PDV 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 Divisionale/d'Area 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).

Art. 20 FLESSIBILITÀ - PROGETTI DI CONCILIAZIONE

Le parti concordano sulla possibilità di ricercare nuovi modelli organizzativi che consentano di migliorare, allo stesso tempo, la qualità e l'efficienza del servizio ai consumatori e le condizioni lavorative e professionali dei dipendenti e di favorire la stabilizzazione occupazionale e retributiva dei rapporti di lavoro anche incrementando l'orario di lavoro dei lavoratori a tempo parziale.

In considerazione, inoltre, dell'alta presenza di occupazione femminile, le parti convengono sulla possibilità di attivare sperimentazioni di forme autodeterminate dell'orario di lavoro (isole del

tempo) per favorire la conciliazione dei tempi riconciliando, cioè, i bisogni organizzativi con i bisogni individuali.

Art. 21 NUOVA DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO PER I LAVORATORI A TEMPO PIENO

Nel contesto normativo del presente CIA e nell'ambito dei livelli di relazioni sindacali indicati, le parti concordano di adottare in via sperimentale nei PDV della rete SMK e nei reparti degli IMK un nuovo modello di distribuzione dell'orario di lavoro definendone criteri, regole, tempi a modalità.

Le parti concordano che i tempi e le dimensioni della sperimentazione corrispondono alle esigenze di analisi e valutazione degli effetti del nuovo regime di distribuzione dell'orario concordato e si impegnano a produrre nei rispettivi ambiti, secondo quanto definito dal sistema di relazioni sindacali, il necessario impegno per favorirne una piena realizzazione.

1. La sperimentazione avrà la durata di 12 mesi ed avrà inizio non oltre sei mesi dalla data di stipula del presente contratto coinvolgerà tutti i punti vendita della rete SMK di una intera Area ed i reparti di tutti gli IMK.
2. Nel periodo di sperimentazione l'orario di lavoro settimanale dei dipendenti potrà essere programmato in aumento rispetto al normale orario di lavoro per un numero massimo di 16 settimane. Non più di 12 settimane saranno programmate per un massimo di 41ore settimanali. Saranno altresì programmate un numero di settimane a 33 ore pari alle settimane in cui la prestazione è stata resa a 41 ore.
3. La settimana a 33 ore è considerata in ogni caso strumento preferenziale di programmazione, per corrispondere alla necessità di conciliazione proprie dei lavoratori.
4. Nelle settimane programmate ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale si darà luogo a mezze giornate o a giornate intere di assenza, a richiesta del lavoratore, anche plurime compatibilmente con le esigenze organizzative del PDV/Reparto IMK.
5. E' data facoltà al dipendente di indicare le modalità ed il periodo di riduzione per un monte ore pari al 50% del montante orario complessivamente prestato in superamento del normale orario settimanale. In tal caso il numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi non potrà superare il 10% dell'organico del PDV / Reparto IMK rientrante nel sistema di flessibilità. Per la giornata di sabato e prefestiva il numero dei dipendenti in recupero non potrà superare il 5% dell'organico del PDV/Reparto IMK rientrante nel sistema di flessibilità.
6. La programmazione degli orari di lavoro avverrà su base quadrisettimanale a scalare così come disposto dal Titolo VIII Art. 19 del presente CIA. Qualora le ore lavorative necessarie non comportino la presenza di tutti i dipendenti del PDV/Reparto IMK, sarà garantita una equa rotazione tra gli stessi. Entro il venerdì, contestualmente all'uscita della programmazione oraria della quarta settimana, il responsabile di PDV/Reparto IMK potrà procedere alla variazione degli orari già programmati della settimana successiva. Ciò avverrà a fronte di eventi e situazioni certe che modificano la precedente previsione di copertura di organico. Le modifiche avranno un'efficacia massima su una quota parte dei lavoratori pari al 40% dell'organico di PDV/Reparto IMK. Della necessità di modifica degli orari programmati sarà data comunicazione preventiva alla RSU/RSA di PDV/Reparto IMK. Le eventuali ore prestate oltre l'orario di lavoro programmato, saranno riconosciute come ore straordinarie.
7. L'eventuale prestazione di lavoro nelle giornate festive e domenicali è regolamentata dal successivo Titolo XXIII. Pertanto nelle settimane di superamento delle ore settimanali l'orario di lavoro non potrà ricomprendere tali giornate.
8. Entro due mesi antecedenti l'avvio della sperimentazione e comunque entro il 30 novembre di ogni anno, o su base semestrale per la presentazione del piano

promozionale la direzione attiverà un confronto con le RSA/RSU di PDV/Reparto IMK o, in assenza con le OO.SS. territoriali, al fine di convenire in merito a:

a) individuazione delle settimane con superamento dell'orario settimanale;
b) organici di PDV/Reparto IMK;
c) consolidamento delle ore di lavoro dei tempi parziali;
d) modalità di articolazione dell'orario di lavoro dei lavoratori a tempo pieno ed a tempo parziale che sarà in ogni caso definito attraverso la programmazione quadrisettimanale che prevede fino a 3 spezzati con la possibilità, nelle settimane programmate a 41 ore ed in quelle programmate a 33 ore, di prevedere uno spezzato aggiuntivo.
   Lo spezzato aggiuntivo avrà la funzione, nelle settimane di massima estensione oraria, di consentire,a fronte di esigenze tecnico-organizzative,l'adeguata copertura del nastro orario ed in quelle di massima riduzione di garantire al lavoratore che ne faccia richiesta la possibilità di concentrare la propria prestazione lavorativa su un numero inferiore di giornate.
   Il numero totale degli spezzati non potrà in ogni caso essere superiore a 128 su base annua per i full-time ed a 112 per i part-time.
   I dati relativi all'utilizzo degli spezzati saranno consultabili su richiesta dalle RSU/RSA;

e) possibilità di sperimentare prestazioni di durata massima giornaliera a 8 ore possibilità di deroga al limite di termine della prestazione mattutina del turno unico e dello spezzato;
f) In tale occasione i lavoratori indicheranno l'eventuale volontà, la modalità ed il periodo di recupero del 50% del montante orario complessivamente prestato in superamento delle ore settimanali come da punto 5 del presente articolo.

9. Le parti concordano di attivare nel corso della sperimentazione n. 3 confronti così come indicati in Premessa del Titolo VIII secondo capoverso al fine di monitorare le singole esperienze e di ottimizzare la sperimentazione stessa.

Art. 22 FLESSIBILITA' PROGRAMMATA DEL PART-TIME E CONSOLIDAMENTO ORARIO CONTRATTUALE

Considerato che l'istituto del lavoro a part-time è presente quale tipologia diffusa all'interno della organizzazione del lavoro dei punti di vendita ed in particolare all'interno degli ipermercati che, per gli aspetti organizzativi e funzionali che sono loro propri, richiedono una presenza strutturalmente elevata di lavoratori a tempo parziale per le necessità di adeguata copertura delle fasce orarie di apertura al pubblico, ciò anche in considerazione della variabilità non sempre facilmente programmabile dei flussi di clientela;

considerato che l'istituto del lavoro a part-time in molti casi rappresenta in particolar modo per le lavoratrici una risposta alle esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;

considerata comunque la necessità sociale di migliorare la situazione di precarietà retributiva, nel rispetto delle singole esigenze di conciliazione dei tempi di vita propri delle lavoratrici/lavoratori che non ambiscono ad un lavoro a tempo pieno, data la possibilità di applicare una flessibilità di sistema, utile a produrre un riequilibrio nella struttura occupazionale tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a part-time, basata sul ripensamento della struttura dell'orario di lavoro, svincolata dalla dinamica rigida dell'orario settimanale, ma fondata sul rispetto di regole certe contrattate, periodicamente verificabili dalle parti;

tutto quanto sopra considerato le parti concordano che a partire dalla stipula del presente Contratto Integrativo verrà sperimentata in tutti gli ipermercati ed in una intera area della divisione supermercati, da estendere successivamente in modo definitivo su tutta la rete , previo confronto tra le parti finalizzato all'ottimizzazione delle modalità di applicazione fatte le debite congiunte rilevazioni, correzioni o modificazioni concordate, una forma programmata di flessibilità dell'orario di lavoro part-time, finalizzata al miglioramento della produttività, del servizio a soci e clienti, ad una migliore conciliazione dei tempi di vita dei lavoratori.

Tale sperimentazione verrà effettuata con l'offerta di trasformazione temporanea del proprio contratto a personale già in forza con contratto a part -time, che già abbia fatto richiesta o che ne farà richiesta, secondo i criteri di cui all'Art.18 paragrafo:" Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o incremento delle ore settimanali", tenendo conto di una possibile oscillazione tra 26 e 37 ore medie settimanali su base annuale.

Art. 23 FLESSIBILITA'/CONSOLIDAMENTO PART-TIME

Per ogni singolo PDV/Reparto IMK la sperimentazione avverrà attraverso la messa a disposizione da parte dei lavoratori interessati di un pacchetto di ore supplementari, 100 ore su base annua, da utilizzare, fino a concorrenza, da parte della Cooperativa.

Sulla base delle disponibilità pervenute la Cooperativa corrisponderà alle richieste sulla base delle esigenze organizzative e secondo i criteri indicati all'Art.18 paragrafo Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o incremento delle ore settimanali .

I lavoratori interessati al consolidamento, che ne facciano richiesta o ne confermino una precedente metteranno a disposizione il pacchetto delle 100 che verranno valorizzate secondo le seguenti modalità:

il 50 % delle ore effettuate verrà su base mensile integralmente retribuito

Il restante 50% delle ore effettuate verrà recuperato nell'arco dell'anno della sperimentazione e mensilmente retribuito con la sola maggiorazione contrattualmente prevista.

Alla fine della sperimentazione, previo confronto tra le parti da effettuarsi con congruo anticipo, la Cooperativa metterà a disposizione per il consolidamento temporaneo, il 10% delle ore complessivamente effettuate rispetto alle disponibilità dichiarate per singolo reparto.
A fronte dell'andata a regime della nuova distribuzione dell'orario di lavoro le parti concordano di confrontarsi negli ambiti previsti al Titolo II:" Relazioni Sindacali" per verificare le dinamiche di consolidamento in tutti i suoi aspetti.

La graduatoria di accesso al consolidamento temporaneo , che sarà discussa nell'ambito del confronto di cui sopra e che terrà esclusivamente conto dei lavoratori che ne abbiano fatto o confermato richiesta all'inizio della sperimentazione,verrà definita sulla base del numero di ore di disponibilità effettuate dal singolo lavoratore / lavoratrice

Trasformazione:

da 20 ore medie	a	24 ore medie
da 24 ore medie	a	26 ore medie
da 24 ore medie	a	28 ore medie
da 24 ore medie	a	30 ore medie
da 24 ore medie	a	37 ore medie

L'orario di lavoro si realizzerà come media settimanale secondo oscillazioni da 16 a 36 ore settimanali

Tale regime di trasformazione temporanea dovrebbe comportare pertanto la possibilità di variare la collocazione della prestazione lavorativa, in rapporto alle esigenze dei lavoratori interessati, senza che si configurino le cosiddette clausole elastiche e/o flessibili.

Il consolidamento temporaneo verrà formalizzato di anno in anno attraverso contratti individuali rinnovabili di anno in anno.

Alla termine del secondo anno di attivazione del nuovo sistema di distribuzione dell'orario di lavoro ed in ogni caso entro l'arco di vigenza del presente accordo, la Cooperativa si impegna, previo confronto tra le parti, a praticare il progressivo consolidamento dei contratti temporanei e la conseguente trasformazione a titolo definitivo degli stessi di cui rimarranno inalterate le caratteristiche relative alla distribuzione dell'orario di lavoro.

TITOLO IX

PROGETTI DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI

Le parti convengono sulla opportunità di attivare una commissione paritetica, per analizzare nel dettaglio le possibili soluzioni organizzative, tenuto conto delle diverse specificità delle unità produttive, con la possibilità di sperimentare l'organizzazione del lavoro cosiddetta ad "isole del tempo".

La commissione, potrà avvalersi del contributo di esperti di Enti, istituzioni universitarie, organizzazioni sindacali comunemente individuati ed i cui eventuali costi saranno a carico della cooperativa.

L'eventuale formazione necessaria alle dipendenti coinvolte nella sperimentazione sarà considerata orario di lavoro.

L'avvio di eventuali sperimentazioni avverrà previo confronto e specifico accordo applicativo con le RSU/RSA delle unità produttive interessate e le OO.SS. territorialmente competenti.

TITOLO X

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 febbraio 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 XI

DIRITTI INDIVIDUALI

Art. 24 TUTELE IN MATERIA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI

Al fine di corrispondere alle esigenze di conciliazione dei tempi la Cooperativa attiverà le seguenti disponibilità :

a) Il limite del diritto all'astensione non retribuita dal lavoro durante le malattie del figlio di età compresa fra tre e otto anni di cui all'Art. 3, comma 2, punto 4 della Legge 53/2000 viene elevato da cinque a sei giorni lavorativi all'anno.

b) Il Dipendente ,madre o padre alternativamente, che debba assistere i propri figli di età compresa tra gli 8 e i 12 anni può richiedere sino a 3 giorni di permesso da scalare dal proprio monte ore permessi individuali (PI) o, in assenza di questi, dal monte ferie, per ogni evento in cui sia necessaria la propria assistenza al figlio malato, certificata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. I permessi di cui al presente punto verranno concessi compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative del punto vendita o unità produttiva. In caso di mancanza di ore residue di permessi (PI) o di ferie, potranno essere utilizzate le eventuali ore maturate in conto recupero (RO) o, in assenza di queste, potranno essere anticipate ore di permesso ex Art. 28 e ferie maturande nel corso dell'anno di fruizione.Il certificato medico attestante lo stato di malattia del figlio per il quale è stato richiesto ed ottenuto il permesso di cui al presente articolo ed ai sensi dell'Art. 3 comma 2 della Legge 53/2000, dovrà seguire quanto previsto da CCNL in materia di certificazione dell'assenza per malattia.

   La possibilità di accesso a quanto previsto dai punti a), e b), non può interessare più del 5% dei lavoratori del PDV/Reparto IMK.

c) il dipendente che debba provvedere per esigenze gravi e documentate alla cura dei propri figli di età inferiore a 3 o a 12 anni se genitore unico o coniuge affidatario,ovvero genitore di figli disabili già destinatari delle norme di legge in materia,può richiedere l'adozione di orari individuali temporanei che verranno concordati,compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative del PDV/Reparto IMK / Unità Operative.

I termini della trasformazione temporanea saranno sottoscritti dal lavoratore.

L'esercizio di tale diritto potrà essere riconosciuto sulla base di quanto sopra per:

- n 1 lavoratore dipendente per PDV/Reparto IMK/Unità Operative fino a 20 dipendenti
- n 2 lavoratori dipendenti per PDV/Reparto IMK /Unità Operative oltre i 20 dipendenti

Art. 25 PART-TIME REVERSIBILE

I lavoratori a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno che abbiano almeno un anno di anzianità di servizio, possono chiedere la temporanea trasformazione in contratto a tempo parziale oltre che nelle casistiche previste dalla vigente contrattazione nazionale anche per corrispondere alle seguenti necessità:

a) provvedere, per gravi documentati e comprovati motivi, all'assistenza di propri familiari di primo grado (minori, maggiorenni disabili ai termini di Legge, anziani ultrasessantacinquenni);
b) partecipare a corsi di studio/formazione continua di cui all'Art.5 L.8 marzo 2000 n 53

La durata delle trasformazioni temporanee di cui al punto a) non può superare complessivamente i due anni elevabili a tre in casi di particolare gravità.

Anche per tali tipologie di trasformazione si potrà dare luogo a trasformazioni temporanee di contratti a part-time a full-time.

Le durata delle trasformazioni temporanee di cui al punto b) non possono superare complessivamente i due anni.
I periodi con contratto a tempo parziale di durata delimitata come sopra determinati non possono essere superiori a due nell'arco dell'attività lavorativa in Cooperativa.

Le trasformazioni temporanee di cui al presente articolo verranno attuate, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative del punto vendita, unità produttiva.

Venendo meno le cause che avevano determinato, ai sensi del presente articolo, la richiesta di trasformazione temporanea da contratto FT a contratto PT, è facoltà del lavoratore richiedere, con congruo preavviso, il ritorno al tempo pieno con anticipo rispetto alla data prevista. Il rientro anticipato verrà concordato in base alle esigenze tecnico produttive organizzative e sostitutive.

Il rientro a tempo pieno verrà comunque concordato, in base alle esigenze tecnico produttive ed organizzative, entro e non oltre 18 mesi dalla richiesta.

I lavoratori ammessi a tali tipologie di trasformazione non potranno superare la percentuale del 5% dei lavoratori del PDV/Reparto IMK /UO.

Art. 26 GESTIONE PRESTITO

Al fine di corrispondere a necessità di carattere sociale che possono temporaneamente coinvolgere i lavoratori, la Cooperativa si impegna a mantenere, per l'arco di vigenza contrattuale, la gestione del prestito ai dipendenti sulla base del seguente criterio regolamentare :

Fino a concorrenza di un Fondo di rotazione massimo messo a disposizione dalla Cooperativa pari a € 2.600.000, ogni lavoratore dipendente che ne faccia motivata richiesta alla Direzione del Personale della Cooperativa potrà accedere al riconoscimento di un prestito per un importo massimo erogabile pari ad € 5.200.

Il prestito richiesto non dovrà in ogni caso superare l'importo del TFR maturato e accantonato al netto di eventuali utilizzi intervenuti.

All'atto di concessione, il lavoratore dovrà rilasciare alla Cooperativa un attestato firmato comprovante l'acquisizione del prestito.

Al prestito concesso nei termini di cui sopra,e che a nessun titolo può configurarsi come corresponsione di retribuzione, verrà applicato un tasso di interesse pari a quello dello scaglione intermedio corrisposto ai soci prestatori maggiorato di 1,5%.

La restituzione del prestito , maggiorato degli interessi come sopra determinati, avverrà mediante frazionamento in rate mensili di importo minimo pari a € 52.

La restituzione dovrà in ogni caso avvenire entro il termine massimo di 5 anni.

Definizione di rate superiori e tempi inferiori di rientro potranno essere concordati al momento della concessione del prestito.

Il dipendente potrà integrare, una sola volta, l'originaria richiesta di prestito prima della scadenza naturale in ogni caso fino e non oltre l'importo di € 5.200.

Il dipendente potrà accedere ad un'ulteriore richiesta di prestito decorso un anno dalla scadenza naturale di quello precedentemente acceso.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il rimborso totale verrà effettuato all'atto della liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Agevolazioni aggiuntive

In considerazione delle rilevanti modifiche intervenute a livello legislativo in materia di TFR, e di previdenza integrativa che di fatto determineranno una indisponibilità del TFR stesso a garanzia del prestito, le parti convengono che i lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato per i primi tre anni di anzianità lavorativa potranno accedere al prestito nelle modalità sopra indicate in occasione delle seguenti circostanze idoneamente documentate:

matrimonio /convivenze / unioni di fatto
nascita di un figlio
iscrizione universitaria o parificata

La restituzione avverrà tramite trattenuta sulle retribuzioni correnti con rate successive di importo minimo pari a € 100 .

Al termine del periodo dei tre anni i suddetti lavoratori rientreranno nella normativa prevista dall'Art. 26 qualora nel frattempo si siano realizzate le condizioni di modifica dell'attuale regolamento sul prestito.

Art. 27 PERMESSI EX FESTIVITÀ

Si conviene sulla possibilità per il lavoratore di trasformare l'ex festività del 4 novembre in un giorno di ferie aggiuntivo a quelli previsti dal vigente CCNL.
Il suddetto giorno di ferie potrà essere trasformato in ore di permessi da sommare alle ore previste all'Art.107 comma 10 del vigente CCNL.
La trasformazione dell'ex festività in giorno di ferie avverrà previa specifica richiesta del lavoratore.

Art. 28 ANTICIPAZIONE PERMESSI INDIVIDUALI

Le parti concordano sulla possibilità da parte del lavoratore che non abbia a disposizione permessi individuali, ore di recupero o ferie di usufruire di permessi individuali retribuiti non inferiori alle 6 ore per volta per un massimo di 30 ore all'anno compatibilmente con le esigenze organizzative dell'unità produttiva di riferimento.
I permessi di cui trattasi dovranno essere richiesti di norma, salvo casi eccezionali, con un preavviso minimo di 48 ore e dovranno essere recuperati entro il periodo massimo di tre mesi dalla data di godimento con le modalità indicate dalla Cooperativa e previa informazione alle RSU/RSA dei PDV/Unità Operative di riferimento. Il recupero nei tempi indicati non darà mai luogo alla maggiorazione per lavoro straordinario o supplementare.

Art. 29 PERMESSI PER VISITE MEDICHE

Il lavoratore che abbia necessità di accedere a visite mediche specialistiche, o di diagnostica presso le strutture del Servizio Sanitario Nazionale o con le stesse convenzionate adeguatamente certificate, avrà diritto ad un permesso retribuito, nella misura corrispondente alla durata della visita, in ogni caso non superiore a 3 ore.

Per aver diritto al permesso il lavoratore dovrà comunicare la data della visita al suo diretto responsabile, di norma entro e non oltre due giorni precedenti la visita stessa, salvo casi eccezionali.

Il riconoscimento del permesso è subordinato:

- alla presentazione del certificato di richiesta della visita specialistica o diagnostica;
- alla presentazione di documentazione idonea circa l'avvenuta visita;
- alla presenza d'attività lavorativa precedente e/o successiva alla visita nell'arco della giornata di riferimento fatta salva l'impossibilità della prestazione stessa se desumibile dalla documentazione idonea di cui sopra o dal luogo dove la visita si è svolta.

Ai fini del riconoscimento dei permessi di cui sopra non sarà richiesto il rientro alla postazione lavorativa per un residuo di orario inferiore a due ore.

Per le lavoratrici gestanti valgono in materia di permessi le disposizioni contenute nel D. M. 645 del 25/11/1996.

Nota a verbale

Nelle visite specialistiche sono comprese quelle a tale titolo svolte anche presso il medico di famiglia in possesso di titolo di specialista.

Non rientrano tra le visite specialistiche i cicli di terapie legati ad interventi di natura odontoiatrica con esclusione delle estrazioni dentarie che devono risultare dalla documentazione idonea.

Sono compresi tra le visite specialistiche i cicli di terapie riabilitative legati ad infortuni sul lavoro avvenuti in cooperativa o ad invalidità a qualunque titolo riconosciuta.

Art. 30 CONGEDI ED ASPETTATIVE

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL e dalla normativa di riferimento vigente, la Cooperativa riconoscerà al dipendente che ne faccia richiesta per rilevanti problemi d'assistenza e cura o di carattere personale, previa valutazione di compatibilità con le esigenze organizzative aziendali, periodi d'aspettativa non superiori ai 6 mesi, anche continuativi, nell'arco dell'attività lavorativa del dipendente stesso.

Al termine del periodo d'aspettativa previsto dalle norme contrattuali e di legge vigenti in materia di tutela della gravidanza e del puerperio alle lavoratrici madri/ al genitore che lo richieda potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, un ulteriore periodo d'aspettativa non retribuita fino a 12 mesi continuativi.

TITOLO XII

MENSA

Ai tutti i lavoratori 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 a € 9,30 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 XIII

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 TFR 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 XIV

TRASFERTA/MISSIONE

Fermo quanto disposto dal Titolo XVII del CCNL in vigore alla stipula del presente accordo per trasferta/missione s'intende il temporaneo spostamento del lavoratore a prestare la propria attività lavorativa in un PDV/Unità Operativa fuori del comune ove è ubicata l'abituale sede di lavoro.

Non costituisce trasferta/missione lo spostamento che interessa il territorio comunale dove è ubicata l'abituale sede di lavoro.

Per abituale sede di lavoro s'intende il luogo ove viene svolta l'attività lavorativa desumibile dalla documentazione d'assunzione o consolidatasi per almeno 240 giorni in corso d'anno o da successive determinazioni intervenute e formalizzate negli stessi termini.

Qualora la trasferta/missione determini una permanenza superiore ai 240 giorni in corso d'anno presso il PDV/Unità Operativa in cui si svolge lo stesso/a dovrà intendersi come nuova abituale sede di lavoro ed al lavoratore verranno applicati gli istituti di cui al Titolo XV.

Le condizioni di cui sopra non trovano applicazione qualora la durata della trasferta/missione sia determinata dalla necessità di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Qualora la trasferta/missione determini un peggioramento di percorrenze rispetto a quelle giornalmente coperte per recarsi dalla propria abitazione all'abituale sede di lavoro, il lavoratore avrà diritto al rimborso dei chilometri che risulteranno percorsi in eccedenza con le modalità di cui all'ALLEGATO C) parte integrante del presente accordo.

Ove l'attività del lavoratore sia stata interessata da trasferimenti successivi l'eventuale peggioramento delle percorrenze del lavoratore inviato in trasferta/missione verrà calcolato avendo a riferimento l'abituale sede di lavoro desumibile dalla lettera di assunzione come sopra definita.

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

Il lavoratore in trasferta/missione avrà diritto, sulla base della normativa vigente in materia a livello contrattuale, contributivo e fiscale, al rimborso delle spese sostenute e debitamente autorizzate dal diretto superiore, nei termini di seguito indicati.

Trasferte/missioni senza pernottamento

1) rimborso chilometrico come sopra definito per tragitti percorsi con il proprio mezzo di trasporto;
2) rimborso delle spese di viaggio (biglietti, abbonamenti ecc.) sostenuti con mezzi diversi dal proprio mezzo di trasporto;
3) rimborso a piè di lista delle spese sostenute per un pasto nel limite di € 15,49 fatte salve eccezioni che verranno concordate.

Ai dipendenti che debbano fare uso del proprio automezzo verrà inoltre riconosciuta un'indennità forfetaria giornaliera pari a € 2,58 per percorrenze peggiorative che superino i 25 km a viaggio.

Per la consumazione del pasto, il lavoratore dovrà fruire, ove presenti, delle strutture convenzionate a rendere la prestazione sostitutiva del servizio di mensa per la Cooperativa.

Trasferte/missioni con pernottamento.

Qualora la trasferta/missione comporti la necessità del pernottamento, al lavoratore verranno rimborsate a piè di lista, oltre a quanto indicato ai precedenti punti 1) e 2), le spese di vitto, sempre nel limite di € 15,49 a pasto, ed alloggio.

In occasione degli spostamenti tra le due sedi della Cooperativa al personale non direttivo in esse occupato verrà riconosciuta la durata del tempo di viaggio forfetizzata in 4 ore.

La regolamentazione dei rimborsi per trasferte/missioni sarà disciplinata da apposito regolamento aziendale che sarà oggetto di confronto tra le parti. In attesa di definizione valgono le norme in essere alla data di stipula del presente accordo.

Rimborso danni

Per il personale in trasferta/missione la Cooperativa potrà 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 € 206,58 ad un massimo di € 10.000 e comunque non potrà in alcun modo eccedere il valore dell'automezzo stesso.

Non sono risarcibili i danni subiti con l'automezzo in sosta.

TITOLO XV

TRASFERIMENTO

Fermo quanto disposto dal Titolo XVII del CCNL in vigore e previsto dal Titolo XIV Trasferta/Missione del presente accordo, per trasferimento s'intende la variazione definitiva dell'abituale luogo di lavoro.

Sulla base di quanto indicato nel capitolo sulle Relazioni Sindacali Le parti concordano di individuare nel trasferimento uno degli strumenti idonei a fronteggiare, situazioni tecnico organizzative caratterizzate da:

1) necessità di riequilibro degli organici di PDV/Unità Operative;
2) modifiche delle strutture dei PDV/Unità Operative;
3) richieste dei lavoratori;
4) percorsi di crescita professionale.

Nei casi di trasferimento di cui ai punti 1 e 2 e compatibilmente con le esigenze organizzative, verranno prioritariamente considerate le disponibilità dichiarate.

Fatta eccezione per i casi previsti dal punto 3) che non determinano obblighi retributivi aggiuntivi in capo alla Cooperativa, al lavoratore trasferito sarà riconosciuta dal momento della formalizzazione del trasferimento e comunque oltre i 240 giorni in corso d'anno di permanenza presso un PDV/ Unità Operativa così come indicato al Titolo :" XIV Trasferta/ Missione ", verrà riconosciuto il solo rimborso chilometrico cui il lavoratore aveva o avrebbe diritto, in caso di trasferta /missione presso lo stesso PDV/Unità Operativa.

Nei casi di trasferimento di cui ai punti 1 e 2 il trattamento suindicato potrà avere un limite di durata temporale che verrà definito negli appositi ambiti di confronto.

Il trattamento come sopra determinato verrà inserito in busta paga, non sarà utile ai fini del T.F.R.. e sarà adeguato in virtù di trasferimenti successivi che determinino ulteriore peggioramento nelle percorrenze o percorrenze uguali o inferiori a quelle desumibili dalla lettera d'assunzione rispetto all'abituale luogo di lavoro nella stessa previsto, nei termini indicati al Titolo XIV:" Trasferta/Missione".

La Cooperativa s'impegna, tenuto conto delle necessità d'organico, delle esigenze organizzative e delle professionalità espresse, a favorire la collocazione dei lavoratori dipendenti nei PDV/ Unità Operative più vicini alla loro residenza o domicilio.

Qualora, a fronte di una proposta di trasferimento per avvicinamento, a parità di condizioni lavorative (od equivalenti) e d'inquadramento, il dipendente richieda di rimanere presso l'ultima destinazione e ciò sia ritenuto dalla Cooperativa possibile perderà diritto agli eventuali rimborsi o trattamenti percepiti per le maggiori distanze percorse con effetto dalla data della sua richiesta.

TITOLO XVI

AMBIENTE E SICUREZZA

Premesso l'impegno a proseguire nella predisposizione degli strumenti e degli atti che consentano la piena applicazione di quanto previsto dalla legge 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dall'Accordo interconfederale in materia di nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) di cui si conferma la differenza di ruolo e di modalità operative rispetto alle Rappresentanze Sindacali dei Lavoratori (RSU/RSA) le parti affermano che il tema della sicurezza nello svolgimento della prestazione nei luoghi di lavoro costituisce impegno reciproco e motivo di confronto in merito alla definizioni di strumenti e procedure che rendano sempre più efficaci le azioni intraprese e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ad un processo di crescita di cultura della sicurezza.

A tal fine si conviene sulla possibilità di definire annualmente interventi di contenuto formativo per le RLS aggiuntivi rispetto a quanto attualmente previsto a norma di legge e di contratto.
Agli interventi formativi indicati si applicheranno le regole previste per il funzionamento dei Comitati Consultivi Paritetici e delle Commissioni Tecniche bilaterali.

Relativamente ai lavoratori addetti ai videoterminali, la Cooperativa s'impegna a dare piena attuazione a quanto previsto dalle disposizioni di legge.
Il sistema di videoregistrazione raccoglie le immagini strettamente necessarie agli scopi dichiarati, è comandato da alcune postazioni strategiche e pilotato solo da persone autorizzate.

TITOLO XVII

INIDONEITA' SOPRAVVENUTA

Fermo restando quanto definito dalla normativa generale di riferimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti concordano di considerare la salvaguardia del posto di lavoro interesse prioritario dei lavoratori; a tale impostazione s'impegnano a conformarsi nella loro concreta attività.

Di conseguenza la Cooperativa dichiara di voler mettere in atto ogni possibile azione rivolta al mantenimento del posto di lavoro per quei lavoratori che per qualunque causa siano dichiarati parzialmente o totalmente non idonei allo svolgimento della mansione loro attribuita, sulla base delle certificazioni previste.

Al fine di corrispondere completamente alla realizzazione di quanto dichiarato le parti riconoscono la necessità di dover ricorrere a normative diverse da quelle previste nei Titoli XIV e XV sulle Trasferte/Missioni e Trasferimenti.

In funzione della gravità e della tipologia di inidoneità riscontrata ai lavoratori in questione la Cooperativa , previo necessario confronto in sede sindacale, si dichiara impegnata a ricercare prioritariamente soluzioni riferite all'abituale posto di lavoro e successivamente al trasferimento in ambito territoriale compatibile.

Al confronto in sede sindacale di cui sopra è demandata la ricerca della soluzione idonea.

Le parti s'impegnano inoltre, a favorire processi di trasformazione del rapporto di lavoro che ne rendano possibile la prosecuzione, anche attraverso l'attribuzione di mansioni diverse ancorché compatibili e ne ridefiniscano, se necessario, i contenuti di carattere economico.

TITOLO XVIII

CERTIFICAZIONE SANITARIA

Stanti le rilevanti modifiche intercorse in materia di documentazione utile e necessaria alla certificazione di idoneità lavorativa (ex libretto sanitario) le parti confermano che sarà cura del lavoratore provvedere all'ottenimento della idonea certificazione tramite la frequenza ai corsi allo scopo predisposti dalle autorità sanitarie od uffici competenti o percorsi formativi equiparati.

La cooperativa favorirà le condizioni di frequenza,compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative dei PDV/Unità Operative.

Nota a verbale

L'azienda si impegna a fornire con le tempistiche adeguate,preventive informazioni sul calendario dei corsi organizzati dagli Istituti competenti fatta salva ,ove praticabile, la formazione in ambito aziendale (FAD).

TITOLO XIX

IMPIANTI AUDIOVISIVI

Premesso che la Cooperativa sta procedendo alla integrale copertura della propria rete di vendita con sistemi di video sorveglianza quale necessaria tutela del patrimonio aziendale nonché della sicurezza della clientela e dei lavoratori.

Che il posizionamento delle tecnologie è effettuato nei punti strategici della struttura ad esclusivo presidio dell'area vendita e dei magazzini ivi compresi ingresso ed uscita dagli stessi .

Che le avanzate tecnologie utilizzate agiscono con sistemi di videosorveglianza sia fissa che mobile sempre nell'ambito dei presidi strategici su indicati.

Che le registrazioni prevedono la sovrapposizione dei periodi e la automatica cancellazione in un arco di ore ben definito e restano utilizzabili solo in caso di danno alla Cooperativa o di furto accertato.

Che la strumentazione di controllo deve essere posizionata all'interno dell'ufficio del Capo Negozio / Direttore d'ipermercato /ufficio sorveglianza ed è visionabile in tempo reale solo ed esclusivamente dal Personale preposto,identificato del Capo Negozio Direttore di Ipermercato e Società di Vigilanza autorizzata.

Che le immagini registrate saranno visionabili ,su richiesta,solo ed esclusivamente da Organi di Pubblica Sicurezza.

Che tutto quanto relativo alla video sorveglianza, non costituisce e non costituirà in alcun modo riferimento per applicazione del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori durante l'esercizio della loro attività lavorativa.

Che le RSU/ RSA e le OO.SS. firmatarie del presente accordo potranno procedere a verificare la corrispondenza degli impianti stessi con il contenuto del presente accordo .

Le parti concordano che l'adozione dei sistemi e delle metodologie nei termini indicati al presente Titolo corrisponde alla piena osservanza di quanto disposto dal 1° comma dell'Art. 4 della legge n.300/1970.

Le parti concordano altresì che è obbligo della Cooperativa fornire informazione preventiva all'installazione o ad ogni successiva modificazione si rendesse necessaria, dei suddetti sistemi alle RSU/RSA del PDV al fine di illustrare le caratteristiche tecniche dei sistemi utilizzati e le logiche di posizionamento.

Le parti altresì concordano che sulla base delle indicazioni e dei criteri sopra riportati si perfezioneranno specifici accordi di PDV.

TITOLO XX

PARTE ECONOMICA

Politiche per lo sviluppo

Al fine di favorire le politiche di sviluppo intraprese dalla Cooperativa ed a garanzia del consolidamento delle posizioni attualmente occupate nel sistema distributivo delle aree di riferimento, le parti concordano sulla individuazione di tre aree di riferimento di Coop Consumatori Nordest cui attribuire una specificità di trattamenti per quanto riguarda gli elementi di carattere economico previsti dal presente accordo in materia di salario aziendale e di lavoro in deroga festiva o domenicale.

Rete tradizionale - ALLEGATO (D) parte integrante del presente accordo
Nuove aperture o ristrutturazione - ALLEGATO (E) parte integrante del presente accordo

Per nuove aperture si intendono tutti i PDV aperti nell'arco di vigenza del presente accordo sia nell'accezione dell'inserimento in nuovi territori che nei casi di nuova dislocazione all'interno di aree in cui erano già esistenti realtà della Cooperativa.

Per ristrutturazioni le parti concordano di definire i criteri che ne determinino le caratteristiche utili ai fini delle norme specificamente richiamate dal presente Titolo e di seguito elencati:

a) Valore dell'investimento necessario per la ristrutturazione del PDV definito in un importo non inferiore ad € 1,5 milioni per i PDV fino a 1.500 mq e non inferiore ad € 3,2 milioni per i PDV di superficie superiore;

b) ampliamento dell'area commerciale del PDV ;

c) Inserimento di nuove lavorazioni o di significative modifiche di quelle esistenti;

d) incremento dell'organico consolidabile a regime in non meno di 2 unità di costo (full-time equivalenti).

Al fine della classificazione del PDV interessato quale struttura da inserire nella rete ristrutturata Il criterio di cui al punto a) assume autonomo rilievo congiuntamente ad almeno 1 dei criteri indicati ai punti b) c) e d).

Nell'ambito della contrattazione d'avvio ed in ogni caso entro un mese dall'inizio della ristrutturazione le parti si incontreranno per analizzare i dati che ne determinano la qualificazione ai fini dell'applicazione delle norme contenute nel presente Titolo.

Per le nuove aperture e per le ristrutturazioni le parti convengono di definire in 5 anni il periodo di andata a regime e di conseguente accesso alla rete tradizionale .

Sarà in ogni caso obbligo delle parti,qualora gli andamenti economico-gestionali al quarto anno siano tali da mettere in discussione il realizzarsi delle suddette condizioni, produrre i necessari confronti anche al fine di aggiornare /adeguare i termini dell'andata a regime.

TITOLO XXI

SALARIO

Premessa la struttura del salario aziendale di Coop Consumatori Nordest definita nel contratto integrativo aziendale del 10 MAGGIO 2002 scaduto in data 30 dicembre 2003 composta dalla parte fissa, pari a € 107,69 (IV livello riparametrato) per i Punti Vendita e le Unità Operative situati nelle regioni Emilia Romagna e Lombardia ed a € 85,26 (IV livello riparametrato) per i Punti Vendita e le Unità Operative situati nelle regioni Friuli Venezia Giulia ed in Veneto e da una parte variabile.

Le parti dichiarano che con la stipula del presente accordo è da ritenersi compiuto il percorso di armonizzazione territoriale dei trattamenti per i lavoratori di Coop Consumatori Nordest.

Al fine di favorire condizioni generali a supporto delle confermate politiche di sviluppo e di incremento dei livelli occupazionali assunte dalla Cooperativa ed a garanzia del consolidamento delle condizioni nella rete tradizionale esistente, le parti altresì concordano quanto segue :

1) Il Salario Aziendale di importo pari ad € 107,69 (con riferimento al 4° livello a con rapporto di lavoro a tempo pieno) sarà erogato secondo le modalità di seguito indicate:

   - per i lavoratori in forza a tempo indeterminato al 30 giugno 2006 nel territorio Emilia - Lombardia che non abbiano ancora maturato il Salario Aziendale di € 107,69 continueranno a trovare applicazione le norme indicate nel CIA 10 maggio 2002;

   - per i lavoratori in forza a tempo indeterminato al 30 giugno 2006 nel territorio Friuli Venezia Giulia – Veneto che abbiano già maturato il salario aziendale di € 85,26:

     - dal 1.7.2008 96,00
     - dal 1.7.2009 99,50
     - dal1.7. 2010 103,00
     - dal 1.7.2011 107,69

   Agli stessi lavoratori verrà riconosciuta una indennità Una Tantum pari ad € 110 che verrà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese di Dicembre 2007 .

Per i lavoratori in forza a tempo indeterminato al 30 giugno 2006 nel territorio Friuli Venezia Giulia – Veneto che non abbiano ancora maturato il Salario Aziendale di € 85,26 continueranno a trovare applicazione le norme indicate nel CIA 10 maggio 2002 fino alla maturazione del suddetto premio (85,26)

Verranno quindi riconosciuti:

dal	13° mese	96,00
dal	25° mese	99,50

dal	37° mese	103,00
dal	49° mese	107,69

2) Il Salario Aziendale di importo pari ad € 92,00 (con riferimento al 4° livello con rapporto di lavoro a tempo pieno) sarà erogato secondo le modalità di seguito indicate:

- per i lavoratori assunti a tempo indeterminato a decorrere dal 1 luglio 2006 nella rete tradizionale di cui all'All. D) secondo le seguenti modalità:

Fino a 48 mesi	nessuna erogazione
Dal 49° mese	€ 92,00

- per i lavoratori assunti a tempo indeterminato a decorrere dal 1 luglio 2006 nei punti di vendita di nuova apertura,(Ipercoop Meduna, Ipercoop Gotico, PDV di Castelgoffredo, Castelmassa e Rio Saliceto) o aperti nell'ambito della vigenza contrattuale secondo le modalità di seguito indicate:

Fino a 48 mesi	nessuna erogazione
Dal 49° mese	€ 10
Dal 73° mese	€ 25
Dal 97° mese	€ 92

- per i lavoratori assunti a tempo indeterminato a decorrere dal 1 luglio 2006 nei PDV della rete ristrutturata di cui all' All. E) o ristrutturati nell'ambito della vigenza contrattuale secondo le modalità di seguito indicate:

Fino a 48 mesi	nessuna erogazione
Dal 49° mese	€ 10
Dal 73° mese	€ 35
Dal 85° mese	€ 92

La definizione del salario aziendale pari ad € 92 è comprensiva dell'elemento collettivo territoriale che verrà pertanto riconosciuto, a tutti i lavoratori assunti dalla Cooperativa a far data dal 01/ 07/ 2006 nella misura di € 3,10 di eccedenza collettiva come da CCNL in corso di validità.

La differenza di importo a tale titolo percepita alla data di stipula del presente accordo confluirà nel salario aziendale nei termini di maturazione dello stesso.

I lavoratori assunti a partire dal 1 luglio 2006 nella rete ristrutturata o nelle nuove aperture che per esigenze tecnico organizzative debbano essere successivamente trasferiti nella rete tradizionale seguiranno il percorso di maturazione del premio aziendale legato al punto di vendita di assunzione ove nello stesso si sia determinata una permanenza pari ad almeno 240 giorni dalla data di assunzione .

TITOLO XXII

SALARIO VARIABILE

Al fine di favorire, valorizzare e corrispondere alla partecipazione dei lavoratori al conseguimento degli obiettivi della Cooperativa le parti concordano di definire un sistema di retribuzione variabile strutturato su tre livelli di erogazione come da griglia che costituisce parte integrante del presente accordo .

Nella definizione di una quota di salario variabile legata all'andamento dell' RNGC (risultato Netto della Gestione Commerciale) le parti intendono corrispondere ad un criterio collettivo di erogazione a fronte dei risultati complessivi della Cooperativa.

Le parti altresì concordano di attribuire una valenza importante all'attività del PDV dove più diretto e percepibile è il risultato del contributo della prestazione svolta da parte dei lavoratori.

A tal fine le parti concordano sull'individuazione di parametri quali-quantitativi chiari nella definizione,misurabili e trasparenti nella gestione al fine di meglio corrispondere alla partecipazione di tutti i lavoratori al raggiungimento degli obiettivi posti così come espressi nell' All. F) parte integrante del presente accordo.

In considerazione della rilevanza delle dinamiche legate al raggiungimento dei risultati le parti concordano, nell'ambito di quanto indicato al Titolo II:" Relazioni Sindacali", che i risultati del salario variabile saranno illustrati alle OOSS prima dell'erogazione. In tale ambito ed in quello successivo previsto dal presente accordo, la Cooperativa si impegna a fornire una valutazione sugli andamenti dell'anno in corso.

<u>Criteri di erogazione</u>

La quota di salario variabile verrà integralmente corrisposta unitamente alla retribuzione del mese di maggio, fatte salve eventuali diverse scadenze determinate dai tempi di approvazione del bilancio che verranno tempestivamente comunicate alle OO.SS.

Il salario variabile verrà corrisposto, riproporzionato per le quote di spettanza, ai lavoratori in forza a tempo indeterminato alla data di erogazione ed ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato in forza alla stessa data che abbiano maturato 6 mesi di anzianità nell'anno di competenza.

Il salario variabile riproporzionato verrà altresì corrisposto ai lavoratori che abbiano risolto nell'anno di competenza il rapporto di lavoro per raggiunte condizioni di pensionamento.

Circa l'attribuzione del PDV di riferimento ai fini dell'erogazione le parti assumono quale criterio di determinazione quello in cui la prestazione è stata resa per un periodo pari o superiore a sei mesi nell'arco dell'anno, fatti salvi gli opportuni adeguamenti per i lavoratori con mobilità frequente per i quali non sia possibile la definizione del periodo di cui sopra rispetto ai quali si opererà sulla base della media dei PDV ove si è svolta la prestazione.

Per i soli negozi di nuova apertura,limitatamente all'anno dell'apertura stessa il parametro qualitativo di punto vendita verrà corrisposto sulla base della media di raggiungimento dei pdv di pari tipologia. I parametri quantitativi di PDV verranno valutati con esclusivo riferimento al preventivo fino al primo anno di gestione in omogeneo .

Per i dipendenti delle sedi di Reggio Emilia e di Pordenone la distribuzione del salario variabile sarà legata al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed alla media di raggiungimento degli obiettivi quali quantitativi dei PDV.

GRIGLIA DI EROGAZIONE DEL SALARIO VARIABILE

	Valori di RNGC espressi in euro				AZIENDALE	PDV	PARAMETRO QUALITATIVO	TOTALE FINALE
	<	0			-	-	80	80
A	DA	0	A	1.350.000	50	300	80	430
B	DA	1.350.001	A	2.700.000	120	300	80	500
C	DA	2.700.001	A	4.050.000	200	300	80	580
D	DA	4.050.001	A	5.400.000	280	550	80	910
E	DA	5.400.001	A	6.075.000	380	550	80	1.010
F	DA	6.075.001	A	8.000.000	480	550	80	1.110
G	>	8.000.001			580	550	80	1.210

Nota a Verbale

La determinazione della griglia è strettamente ancorata agli attuali criteri di valutazione e di redazione del bilancio. Ai fini del mantenimento della necessaria omogeneità nella determinazione della RNGC per tutto il periodo di vigenza contrattuale, qualsiasi variazione nei criteri di valutazione e di redazione del bilancio dovrà essere ricondotta a valori omogenei rispetto a quelli contrattati nel presente contratto integrativo.

Clausola di salvaguardia

Le parti concordano che qualora il Risultato Netto della Gestione Commerciale sia negativo in presenza di un risultato aziendale positivo sarà possibile l'erogazione del parametro di PDV nella misura massima di € 200 riparametrati al 4° livello al raggiungimento degli obiettivi assegnati al PDV sulla base dei criteri di erogazione definiti nello stesso allegato F).

Dichiarazione a Verbale

Le parti concordano che la struttura del Salario Variabile definita nel presente accordo è regolamentata in coerenza con i contenuti del Protocollo del 23.7.93 ed è inoltre, stante la sua natura e valenza, da considerare nell'ambito di quei trattamenti retributivi che sono destinati a godere di più favorevoli regimi contributivi, previdenziali o fiscali.

TITOLO XXIII

LAVORO IN DEROGA FESTIVA O DOMENICALE

Consapevoli dei profondi mutamenti in atto nell'ambito della distribuzione commerciale con particolare riferimento alle normative nazionali regionali o comunali vigenti nei territori di riferimento di Coop Consumatori Nordest in materia di orari di apertura delle strutture di vendita le parti concordano, fatto salvo quanto espressamente indicato in materia dal CCNL in fase di rinnovo, quanto segue .

La aperture domenicali e festive classificate in deroga negli ambiti delle normative di cui sopra contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi della Cooperativa sia rispetto al mantenimento del posizionamento commerciale che rispetto alla qualità del servizio ai soci e consumatori.

La Cooperativa tuttavia si impegna a non praticare aperture in deroga ancorché previste dalla legislazione di riferimento nelle seguenti festività.

1° Gennaio
Pasqua
Lunedi' dell'Angelo
25 Aprile*
1° Maggio
15 Agosto *
25 Dicembre Natale
26 Dicembre S. Stefano

* fatta eccezione per i negozi stagionali e per quelli non classificati in deroga

Le parti, nel confermare l'accordo del 1989, cui si rimanda, concordano di definire criteri certi di programmazione delle aperture e di dimensionamento degli organici necessari, onde garantire alla Cooperativa, nel rispetto e tutela delle condizioni dei lavoratori, la certezza dello svolgimento della prestazione lavorativa sia con riferimento ai lavoratori con contratto a tempo pieno che ai lavoratori con contratto a tempo parziale.

Entro i primi tre mesi dell'anno sarà obbligo della Cooperativa attivare il confronto con le OO.SS a livello territoriale e di PDV per comunicare il calendario delle aperture previste per l'anno in corso e per discutere nell'ambito delle regole scritte e concordate e sulla base di quanto disposto al Titolo II:" Relazioni Sindacali", delle modalità gestionali necessarie. Oggetto del confronto sarà la verifica del rispetto del criterio prioritario della volontarietà e della rotazione fra gli addetti così come definiti al successivo paragrafo 8.
In esito al confronto sarà cura dei lavoratori indicare le disponibilità lavorative sul calendario che verrà loro sottoposto. Possibili variazioni dovranno essere prontamente comunicate al fine di non interferire con i tempi della programmazione quadrisettimanale .

Sarà altresì obbligo attivare i necessari livelli di confronto in caso di situazioni che rendano necessarie variazioni allo stesso.

Le parti concordano che nella programmazione della prestazione lavorativa per le giornate di cui al presente Titolo si dovrà prioritariamente e preventivamente praticare il criterio della volontarietà della prestazione nonché della rotazione tra i lavoratori a parità di mansioni di contenuto professionale compatibile con le necessità tecniche organizzative del punto vendita /reparto ed a garanzia del servizio alla clientela.
Qualora la volontaria disponibilità espressa dai lavoratori non sia sufficiente a garantire il presidio necessario, si ricorrerà anche alla prestazione di altro personale individuato all'interno del PDV cui verranno garantiti i criteri di rotazione su indicati previa verifica con le RSU /RSA.

Sarà in ogni caso garantito ai lavoratori il rispetto del riposo compensativo .

Sarà altresì garantita l'esenzione dalla prestazione, fatta salva espressa richiesta da parte del lavoratore, dopo tre presenze consecutive nell'ambito delle aperture calendarizzate.

La prestazione lavorativa in deroga domenicale o festiva ,anche in riferimento a quanto tra le parti concordato al Titolo XX paragrafo:" Politiche per lo sviluppo" verrà retribuita sulla base del seguente schema:

Rete tradizionale

Per tutti i lavoratori assunti a far data dal 10 novembre 2007 verrà riconosciuta una % di maggiorazione per le ore effettivamente lavorate sulla base del seguente schema :

fino a 2	festività/domeniche	35 %
dalla 3^ alla 6^	festività/domeniche	50 %
dalla 7^ alla 9^	festività/domeniche	60 %
oltre		80 %
Natalizie S.Patrono		135%

Nuove aperture

Per tutti i lavoratori assunti a far data dal 10 novembre 2007 verrà riconosciuta una % di maggiorazione per le ore effettivamente lavorate sulla base del seguente schema :

per i primi 4 anni la maggiorazione riconosciuta sarà pari al 35 % per tutte le prestazioni in deroga festiva o domenicale

a partire dal 5° anno

fino a 2	festività/domeniche	35%
dalla 3^ alla 6^	festività/domeniche	50%
dalla 7^ alla 9^	festività/domeniche	60%
oltre		80%
Natalizie S Patrono		135%

Rete ristrutturata

Per tutti i lavoratori assunti a far data dal 10 novembre 2007 verrà riconosciuta una % di maggiorazione per le ore effettivamente lavorate sulla base del seguente schema :

fino a 2	festività/domeniche	35%
dalla 3^ alla 6^	festività/domeniche	50 %

dalla 7^ alla 9°^	festività/domeniche	60%
oltre		80%
Natalizie		
S.Patrono		135%

Per i lavoratori in forza alla data del 10 novembre 2007 nella rete tradizionale e nella rete ristrutturata le parti concordano, fatto salvo lo schema di erogazione previsto, che si garantirà il 135% per i lavoratori dell'Emilia Lombardia e del 100% per i lavoratori del Friuli Venezia Giulia fino ad un massimo di 6 domeniche.

La garanzia di cui sopra verrà praticata attraverso un conguaglio a valore da erogarsi unitamente alla retribuzione del mese di competenza della prestazione effettuata fatta salva la possibilità di mettere a recupero, se spettante, la quantità di ore effettivamente prestata nelle suddette giornate .

Per i nuovi assunti nelle nuove aperture (Ipercoop Meduna, Ipercoop Gotico, PDV di Castelgoffredo,Castelmassa e Rio Saliceto) a far data dall'1/07/2006 si applicheranno i trattamenti previsti per le nuove aperture fatta eccezione per i lavoratori provenienti dalla rete tradizionale, al momento dell' apertura, cui continueranno ad applicarsi, in materia, le norme previste per i PDV di provenienza.

Le percentuali di maggiorazione verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'Art. 168 del CCNL in corso di validità. L'importo determinato dalla maggiorazione non è utile ai fini della maturazione del TFR e delle mensilità aggiuntive .

Relativamente ai negozi stagionali o in apertura ordinaria domenicale restano in essere le maggiorazioni previste dal CCNL fatto salvo quanto previsto per le aperture festive e domenicali del periodo natalizio.

A fronte di eventuali modifiche in materia di aperture festive e domenicali le parti si incontreranno per definire le più adeguate soluzioni.

Per gli addetti alla manutenzione degli Ipermercati e per gli addetti del magazzino di Sede Centrale verrà corrisposta una maggiorazione pari al 55% per le ore di lavoro effettuate nelle giornate festive o domenicali a negozio chiuso.

ALLEGATO A)

CLASSIFICAZIONE CAPI REPARTO RETE SUPERMERCATI

Per reparto si intende un'unità organizzativa composta da almeno tre addetti compreso il capo reparto.

In recepimento all'accordo del 13 dicembre 2000 si definisce che ai fini dell'attribuzione del livello d'inquadramento dei capi reparto si determinerà il parametro di riferimento del reparto stesso sulla base dei seguenti indici:

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

N ° ADDETTI	*1.5
OGNI FULL -TIME	+ 0.5

COMPLESSITA' MERCEOLOGICA

ORTOFRUTTA	* 1
MACELLERIA	* 1.1
SALUMI LATTICINI	* 1.2
G.V.	* 0.8
AGGREGAZIONE DI REPARTI	* 1.2

I capi reparto della rete Supermercati sono pertanto inquadrati sulla base del seguente schema:

Punteggio del reparto	Livello inquadramento	Indennità di ruolo
Da 0 a 10	3° par.180	0
Da 11 a 14	3° par.180	€ 30,99
Da 15 a 17	2°	0
Da 18 a 25	2°	€ 30,99
Oltre 25	2°	€ 61.97

Ogni due anni si procederà alla verifica del punteggio di reparto ed all'eventuale adeguamento dei livelli d'inquadramento e/o delle indennità.

La prima verifica verrà fatta entro Giugno 2008 con effetto dal 1° gennaio dello stesso anno.

ALLEGATO B)

SCHEMA RETRIBUTIVO APPRENDISTI

Lavoratori neoassunti

Inquadramento da CCNL .

Al superamento del periodo di prova erogazione mensile di una indennità ad personam assorbibile in conto passaggi di livello di importo corrispondente alla differenza tra il livello di inquadramento iniziale e quelli successivi meno € 30

Lavoratori già assunti a tempo determinato per un periodo non superiore ai 24 mesi

Inquadramento come da accordo.

Erogazione di una indennità ad personam assorbibile in conto passaggi di livello di importo corrispondente alla differenza tra il livello di inquadramento iniziale e quelli successivi od, in ogni caso, alla retribuzione precedentemente percepita.

ALLEGATO C)

TARIFFE DI RIMBORSO CHILOMETRICO

Tariffe in vigore dal 01 GENNAIO 2008

Riferimento pubblicazione A.C.I.

Autovetture a benzina

cilindrata di riferimento	fino a 15.000 km.			da 15.001 a 20.000 km.			oltre 20.000 km.			autovetture di riferimento
	A.C.I.	Nuova tariffa	tariffa 01/05/07	A.C.I.	Nuova tariffa	tariffa 01/05/07	A.C.I.	Nuova tariffa	tariffa 01/05/07	
fino a 1100 c.c	€ 0,319703	€ 0,27175	0,26644	€ 0,289156	0,24578	€ 0,24191	€ 0,270828	0,23020	€ 0,22819	Fiat Nuova Panda cc 1108
da 1100 a 1600 c.c.	€ 0,429127	€ 0,36476	0,35372	€ 0,388221	0,32999	€ 0,32046	€ 0,363678	0,30913	€ 0,30050	Nuova Bravo cc 1368
oltre 1600 c.c.	€ 0,482089	€ 0,40978	0,39409	€ 0,435386	0,37008	€ 0,35443	€ 0,407364	0,34626	€ 0,33063	Fiat Bravo1.8/16V

Autovetture a gasolio

cilindrata di riferimento	da 15.001 a 20.000 km.			oltre 20.000 km.			autovetture di riferimento
	A.C.I.	Nuova tariffa	tariffa 01/05/07	A.C.I.	Nuova tariffa	tariffa 01/05/07	
fino a 1600 c.c	€ 0,309939	0,26345	€ 0,24446	€ 0,267978	0,22778	€ 0,21220	Grande Punto 1,3/16V 90cv
oltre 1600 c.c.	€ 0,401398	0,34119	€ 0,32906	€ 0,343777	0,29221	€ 0,28137	Nuova Croma 1,9 120cv

motocicli = (50% tariffa auto > 1100 c.c. con percorrenza fino a 15.000 km (0,36476) nuova € 0,18238

ciclomotori = (20% tariffa auto > 1100 c.c. con percorrenza fino a 15.000 km. (0,36476) nuova € 0,07295

Le autovetture a gas liquido e a metano avranno le tariffe decurtate di un 20%

Le tariffe verranno adeguate automaticamente a ricevimento delle variazioni ACI

ALLEGATO D)

RETE TRADIZIONALE Div. SMK

Punto di Vendita	Prov.	Punto di Vendita	Prov.
GRAMSCI	PR	S. VITO AL TAGLIAMENTO	PN
CASE BIANCHE	PR	MANIAGO	PN
COLLECCHIO	PR	SACILE	PN
SALSOMAGGIORE	PR	CORDENONS	PN
COLORNO	PR	ODERZO	TV
SORBOLO	PR	MOGLIANO VENETO	TV
CASTEL SAN GIOVANNI	PC	JESOLO	VE
GALLEANA	PC	CAORLE	VE
RISORGIMENTO	MN	LA SALUTE DI LIVENZA	VE
SERMIDE	MN	CONCORDIA SAGITTARIA	VE
VIADANA	MN	MAJANO	UD
RUBIERA	RE	CIVIDALE	UD
CASTELNOVO MONTI	RE	PASSONS	UD
MONTECCHIO	RE	TORVISCOSA	UD
CANALINA	RE	BUTTRIO	UD
VIVALDI	RE	PALMANOVA	UD
CAVRIAGO	RE	UDINE - Via Pradamano	UD
CAMPEGINE	RE	UDINE - Via Forni di Sotto	UD
S.ILARIO D'ENZA	RE	UDINE - Via Gorizia	UD
CASTELNOVO SOTTO	RE	SAN DANIELE	UD
BAGNOLO	RE	CODROIPO	UD
SAN MARTINO IN RIO	RE	S.GIORGIO DI NOGARO	UD
COOP CORSO	RE	RONCHI DEI LEGIONARI	GO
SANTA VITTORIA	RE	MONFALCONE	GO
FABBRICO	RE	CORMONS	GO
NOVELLARA	RE	GORIZIA	GO
PORDENONE SUD	PN	TRIESTE	TS

AZZANO DECIMO	PN		

RETE TRADIZIONALE Div. IMK

Punto di Vendita	Prov.
IPERCOOP VIRGILIO	MN
IPERCOOP ISONZO	GO

ALLEGATO E)

RETE RISTRUTTURATA

RISTRUTTURAZIONI 2004/2006 Div. SMK

Punto di Vendita	Prov.	
2004		
PEGOGNAGA	MN	nuova apertura per ricollocazione
AVIANO	PN	nuovo apertura
FIORENZUOLA	PC	ristrutturazione
MONTANARA	PR	ristrutturazione
2005		
MONTICHIARI	BS	ristrutturazione
REGGIOLO	RE	nuova apertura per ricollocazione
CORREGGIO	RE	nuova apertura per ricollocazione
CERVIGNANO	UD	Nuova apertura per ricollocazione
GUASTALLA	RE	ristrutturazione
LATISANA	UD	ristrutturazione
2006		
SAN BENEDETTO PO	MN	nuova apertura per ricollocazione
PORTOGRUARO	VE	nuova apertura per ricollocazione
FIDENZA	PR	ristrutturazione
SCANDIANO	RE	ristrutturazione
REGGIO EST	RE	ristrutturazione
2007		

CASTIGLIONE delle STIVIERE	MN	ristrutturazione

RISTRUTTURAZIONI 2004/2006 Div. IMK

Punto di Vendita	Prov.	
2004		
IPERCOOP LA FAVORITA	MN	ristrutturazione
2005		
IPERCOOP CENTRO TORRI	PR	ristrutturazione
IPERCOOP PO (Suzzara)	MN	nuova apertura per ricollocazione
2006		
IPERCOOP L'ARIOSTO	RE	ristrutturazione

All F)

SALARIO VARIABILE

COOP CONSUMATORI NORDEST

PARAMETRO QUANTITATIVO DI PDV

MARGINE DI CONTRIBUZIONE / ORE PRODUTTIVE

SE REDDITIVITA' PDV > 0

PARAMETRO	**Miglioramento** preventivo	**Miglioramento** consuntivo – **peggioramento** preventivo	**Peggioramento** consuntivo
MC/OP	**100%**	**50%**	**25%**

SE REDDITIVITA' PDV < 0

PARAMETRO	**Miglioramento** Preventivo	**Miglioramento** Consuntivo – Peggioramento Preventivo	**Peggioramento** consuntivo
MC/ OP	**33%**	**25%**	**0,0%**

SALARIO VARIABILE

COOP CONSUMATORI NORDEST

PARAMETRO QUANTITATIVO DI PDV

VENDITE

PARAMETRO	Miglioramento preventivo	Miglioramento consuntivo – peggioramento preventivo	Peggioramento consuntivo
VENDITE	100%	50%	0%

SALARIO VARIABILE

COOP CONSUMATORI NORDEST

PARAMETRO QUALITATIVO

CUSTOMER

Criteri di definizione del Parametro Qualitativo

Indagine con metodologia Mistery client ex accordo 7 gennaio 2004

Cicli di indagine **n° 4**
di cui

- **2** **di confronto con la concorrenza**
- **2** **di confronto interno con pari tipologie di PDV**

Struttura Parametro Qualitativo

SUPERETTE

M ponderata di tutti i reparti + n° 3 stress cumulativo di punto vendita

Struttura Parametro Qualitativo

SMK

- *Media ponderata di tutti i reparti più n°6 stress cumulativo di tutto il punto di vendita*

Struttura Parametro Qualitativo

IMK

- *Media somma dei reparti più n°15 stress cumulativo di tutto il punto vendita*

Struttura Parametro Qualitativo Tecnostore

- *Media somma dei reparti più n° 5 stress cumulativo di tutto il punto vendita*

Elementi applicativi

- ***Medie di riferimento per Punto vendita:***

  M aziendale M concorrenza M generale

- ***Maz. è costituita dalla insieme dei pv di pari tipologia***
- ***Mconc. è costituita dall'insieme dei concorrenti di pari tipologia***
- ***Mgen. è composta dall'insieme aziendale e dei concorrenti***

Elementi applicativi

- ***Gli indici di applicazione per M punto di vendita sono:***
- ***M aziendale e la M generale***

Parametro Smk e Imk Tecnostore

- *100%* *>=Maz >= Mg*
- *75%* *>=Maz <Mg (fino a 0,5)*
- *50%* *>=Maz <Mg oltre lo 0,5*

  <Maz (fino allo 0,4) >= Mg
- *25%* *<Maz (oltre allo 0,4) >= Mg*

  < a tutto ma > su storico
- *Lo storico si determina sui cicli di indagine dei due anni precedenti*

Parametro Smk e Imk Tecnostore

Maz	Mg	Storico	parametro
+	+		100
+	- fino a 0,5		75
+	- oltre a 0,5		50
- (fino a 0,4)	+		50
- (oltre a 0,4)	+		25
-	-	+	25

Parametri Superette

- *La media è raggiunta fino a - 0,2*
- *100%* *>Maz*
- *65%* *=Maz*
- *45%* *<Maz (fino a meno 0,4)*
- *25%* *<Maz ma superiori nello storico*

- *Lo storico si determina sui cicli di indagine dei due anni precedenti*

Adeguamento Parametro

Fino a concorrenza del valore massimo erogabile qualora il PDV con RNGC > di 0 abbia superato il preventivo sulle vendite,ma non abbia raggiunto una % di erogazione del parametro qualitativo , il punteggio conseguito sul parametro stesso verrà maggiorato del 10%.

Criteri di erogazione PDV

- ***Il PDV di riferimento per l'erogazione del salario variabile è quello di attribuzione e in ogni caso dove la prestazione si è svolta per un periodo >= a 6 mesi***

