VERBALE 'D'ACCORDO

per il rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale (Contratto di Secondo Livello) di Coop Liguria Società Cooperativa di Consumo a r. l.

1. LE PARTI

1) **Coop Liguria Società Cooperativa di Consumo a r. l.**, assistita dall'Associazione Regionale delle Cooperative di Consumatori – Legacoop Liguria;
2) Le **Rappresentanze Sindacali Unitarie** delle Lavoratrici e dei Lavoratori di Coop Liguria unitamente alle Organizzazioni Sindacali Regionali della Liguria e Territoriali liguri e di Alessandria di **FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL.**

2. PREMESSA

Le Parti assumono il documento politico introduttivo della piattaforma sindacale per il rinnovo dell'"Accordo Integrativo Aziendale 6/12/1996 – 28/05/1998, scaduto il 31/12/1999, quale premessa condivisa nelle sue linee essenziali (con particolare riferimento alle criticità del contesto competitivo e del quadro aziendale).

NOTA BENE:

per tutto quanto qui non indicato, valgono le previsioni già contenute negli articoli appositi e negli allegati appositi dell'A.I.A. 6/12/1996 (testo definitivo del 28/05/1998). Viceversa le presenti previsioni annullano e sostituiscono le intese precedenti per tutte le materie qui trattate.

3. DECORRENZA E DURATA

Il presente verbale d'accordo recepisce le intese raggiunte nello scorso mese di novembre 2000, successivamente sottoposte all'approvazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori di Coop Liguria e dalle/dagli stesse/i approvate a larghissima maggioranza a conclusione di assemblee fortemente partecipate. Sulla base delle risultanze delle medesime assemblee, le Parti hanno messo a punto le intese predette con gli opportuni e concordati interventi di chiarimento ed adeguamento e sono pervenute alla stesura e alla sottoscrizione del presente verbale.

Le presenti intese decorrono, pertanto, dalla mensilità di novembre 2000, salvo diversa espressa previsione, e scadranno il 31/12/2003. Salvo disdetta da almeno una delle Parti con almeno tre mesi di anticipo sulla scadenza, si rinnoverà automaticamente di un anno e così di anno in anno.
Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che le previsioni non decadute né superate, dell'Accordo Integrativo Aziendale 1996-1999, scaduto il 31/12/1999, abbiano efficacia - in quanto condizioni complessive di miglior favore per le Lavoratrici ed i Lavoratori - fino alla decorrenza delle presenti intese (1/11/2000). Sono fatti salvi gli effetti delle intese originarie (risalenti a novembre 2000).
Le presenti intese annullano e sostituiscono, ad ogni effetto, per tutte le materie trattate dalla presente data di sottoscrizione, le intese precedenti, gli usi e le consuetudini.

4. STESURA DEFINITIVA DELL'ACCORDO E DEI RELATIVI ALLEGATI

Le Parti si impegnano a procedere tempestivamente alla stesura definitiva dell'Accordo e dei relativi allegati sulla base delle presenti intese entro il 31/03/2001 (salvo proroga per intesa, anche implicita, fra le Parti), assicurando - ove possibile - l'anticipazione di tale adempimento entro la fine del prossimo mese di febbraio 2001.
Esso avrà altresì la funzione di riepilogo di tutta la previgente normativa contrattuale aziendale ancora efficace. Tale efficacia - se non espressamente qui richiamata - è limitata alle regole e/o condizioni di fatto, oggettivamente derivanti da un'applicazione, che sia caratterizzata, congiuntamente e contestualmente, da costanza, continuatività, sistematicità, generalizzazione e che risulti altresì chiaramente motivata e fondata.

5. RELAZIONI SINDACALI

COMITATO MISTO PARITETICO

Impegno ad operare per una rapida costituzione del Comitato Misto Paritetico Regionale a livello di ARCC.

FORMAZIONE

Si attribuisce reciprocamente grande importanza all'addestramento sul lavoro e alla formazione mediante affiancamento di lavoratrici/lavoratori esperti.

Si attribuisce reciprocamente grande importanza alla preparazione alle corrette relazioni con il cliente e all'esercizio dei "mestieri". In tal senso andranno gli sforzi comuni per realizzare una filiera appropriata per la creazione di un *know how* appropriato nella scuola, nel sistema della formazione professionale, nelle sedi, nei meccanismi e negli strumenti del mercato del lavoro.

Saranno oggetto di confronto e di partecipazione le scelte strategiche in materia di "assi" e priorità formative.

Ciò varrà a partire dalla formazione per gli apprendisti e dalla formazione per le nuove necessarie figure professionali - la cui individuazione è demandata ad apposite successive intese, da definirsi anche nell'ambito dei cosiddetti "Accordi d'Avvio" - da costruirsi progressivamente su profili innovativi in grado di valorizzare fabbisogni e opportunità presenti sul mercato (anche in quello del lavoro), quali quelle che derivano da fattori seguenti:
nuovi servizi, nuovi banchi serviti, nuovi prodotti freschi anche *self service*, nuove merceologie, introduzione dell'*euro*, relazioni multietniche, informatizzazione accelerata, *e-commerce*, moneta elettronica, ecc.

Si perseguirà la concertazione intorno a tali assi e priorità.

I contenuti e i mezzi didattici, così come i partecipanti saranno scelti autonomamente dalla Cooperativa, ad eccezione che per le materie di espressa e reciproca pertinenza (ODLC e sicurezza, relativamente ai programmi comuni).

Al Sindacato sarà assicurata una presenza autonoma nelle attività formative di base e - per quanto la Cooperativa potrà assicurare - nelle attività formative gestite in convenzione con enti di formazione.

Il sistema di valutazione sarà trasparente nelle metodiche e saranno assicurati appropriati feedback individuali riservati ai partecipanti dipendenti della Cooperativa.

DIRITTI SINDACALI

ELEZIONI RR.SS.UU.

Entro il 31 maggio 2001 si procederà al rinnovo di tutte le RR.SS.UU. scadute nel frattempo.

R.L.S.

Entro il 30 giugno 2001 si procederà alla nuova nomina dei R.L.S..

I R.L.S. dureranno in carica fino al 31/12/2003. Essi potranno essere rinnovati a partire dal secondo semestre 2003. I R.L.S. membri anche di RSU decadranno automaticamente in caso di mancata rielezione a membro di RSU o di dimissioni da suo membro o di trasferimento al di fuori del bacino di competenza al momento della nomina. I loro sostituti saranno eletti entro tre mesi con le medesime modalità.

I R.L.S. saranno nominati con le stesse modalità previste dal vigente accordo aziendale del 1996, considerato complessivamente più vantaggioso per i lavoratori e per l'esercizio del relativo diritto rispetto a quanto previsto dal CCNL.

Saranno le OO.SS. regionali a comunicare in un'unica soluzione e congiuntamente i nuov R.L.S., così come congiuntamente e allo stesso livello si provvederà per le eventual surroghe.

Annualmente si svolgerà un incontro con le OO.SS. regionali e territoriali per fornire le stesse informazioni che vengono fornite nell'incontro annuo con i R.L.S.. Tale informazione potrà anche aver luogo contestualmente a tale riunione annuale, se i membr di diritto saranno favorevoli all'unanimità.

PERMESSI SINDACALI AGGIUNTIVI

Si riconoscono altresì i seguenti permessi aggiuntivi:
150 giornate complessive per tutto il periodo di validità dell'A.I.A. per formazione delle RR.SS.UU., delle quali almeno _____ [da definirsi in sede di stesura definitiva] unitarie;
ulteriori 100 giornate complessive per tutto il periodo di validità dell'A.I.A. per formazione delle RR.SS.UU. svolta congiuntamente tra Cooperativa e OO.SS.;
la finalità formativa è esclusiva e tassativa; essa deve essere espressamente certificata.

Il riconoscimento di tali permessi aggiuntivi è subordinato ad una regolamentazione appropriata, rigorosa e semplificatrice in fatto di utilizzo, richiesta, autorizzazione dei permessi sindacali e delle assemblee sindacali.

6. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO CONDIVISA

Darsi atto del grande valore e della grande innovazione: per la prima volta un'impresa rinuncia all'esclusiva su una propria prerogativa, tipica del cosiddetto "potere direttivo".

Darsi atto del grande ulteriore salto culturale necessario rispetto a quello già fatto.

Ribadire che essa non è la sede nella quale si interviene sulle strategie e sulle politiche aziendali: tali strategie e politiche rientrano nelle materie di altri livelli e sedi di informazione, confronto, partecipazione, concertazione. In sede di ODLC esse vengono rese trasparenti verso gli attori dell'ODLC stessa, soprattutto nei termini nei quali esse si articolano ed applicano (e adattano) a livello di singola unità organizzativa.

Garanzia della fornitura di tutti i dati aziendali necessari, ferma restando:
1. la tutela della riservatezza dei dati aziendali (specialmente in particolari contesti)
2. l'esclusione di dati globali (es. vendite totali, ecc.) e di dati di confronto (es. con altre unità organizzative) non indispensabili in ogni singola unità organizzativa
3. l'esclusione di tutti quei dati che non esistono in forma già standardizzata e consolidata all'interno dell'azienda.

Al riguardo: impegno prioritario e preliminare ad assicurare una formazione adeguata, affinché i dati siano compresi, valorizzati, interpretati, utilizzati quale base obbligatoria per le reciproche decisioni e per effettuare proiezioni sui risultati derivanti da tali decisioni nel breve, medio e lungo periodo.

Garantire l'adesione alla specificità di ogni unità e sub-unità organizzativa (reparto comparto, gruppo omogeneo di lavoro)

Garantire il coinvolgimento di tutte/i le/i singole/i lavoratrici/lavoratori e dei gruppi omogenei di lavoro nella costruzione delle soluzioni.

Obbligo per pp.d.v., magazzini, Prestito Sociale di farvi ricorso per:
1. programmi ferie,
2. rilevanti modifiche all'impianto generale continuativo e straordinario (festività, ricorrenze, stagionalità, inventari, ristrutturazioni, punte di assenze, grandi campagne di vendita) degli orari di lavoro.

Garantire l'interscambio con la sperimentazione organizzativa (*MASC, Lavoro a isole, Progetto Più - Gruppi di Miglioramento* e *Cedac* - ecc.). Al riguardo la Cooperativa si impegna a rendere trasparenti propri studi sull'argomento e a metterli a disposizione dell'ODLC. Conseguentemente, l'impegno delle Parti è quello di utilizzare le ricerche e le sperimentazioni organizzative quale base scientifica dell'ODLC. L'ODLC deve definire gli schemi, i fabbisogni e le regole generali: l'applicazione concreta viene fatta in un crescendo di autonomie dai gruppi di lavoro autonomi ("isole"), costituiti essenzialmente dai reparti o comparti o sub-reparti.

Il coinvolgimento dei singoli e dei gruppi di lavoro deve portare ad una nuova stagione della responsabilizzazione e della corresponsabilizzazione individuale e dei gruppi, così come di tutta l'impresa, recuperando fortemente e rapidamente quella capacità di autocontrollo e autogestione responsabile, quindi anche di mobilitazione delle intelligenze, di sensibilizzazione e vigilanza degli uni sugli altri.

Realizzazione di un nuovo ciclo formativo congiunto.

Fermi restando i due livelli di competenza, chiari e irrinunciabili reciprocamente (livello "decentrato" e livello "centrale" con le conseguenti responsabilità e soprattutto la responsabilità in fatto di definizione delle scelte che comportano costi diretti o indiretti), si concorda sulla costituzione di un apposito Gruppo di Lavoro paritetico, articolato territorialmente, composto di non più di 12 membri, metà aziendali e metà sindacali (OO.SS. + RR.SS.UU.), con compiti di:
1. promuovere l'ODLC nelle diverse unità organizzative
2. orientare correttamente le scelte delle diverse unità organizzative
3. monitorare metodi e strumenti dell'ODLC e loro efficacia, basandosi innanzitutto sui verbali redatti in ogni unità organizzativa, elaborandone rendiconti sistematici periodici
4. studiare l'interscambio con la sperimentazione organizzativa (*MASC, Lavoro a isole, Progetto Più - Gruppi di Miglioramento e Cedac* - ecc.)
5. orientare e monitorare le attività formative a sostegno dell'ODLC
6. valutare eventuali esigenze di informazione e/o fornitura di dati, manifestate dalle RR.SS.UU. e non soddisfatte dall'impresa
7. esperire una prima fase di tentativo conciliazione in caso di disaccordo nelle unità organizzative in materia di ODLC.
8. Garantire una rendicontazione qualitativa e quantitativa trimestrale sull'avanzamento dell'ODLC

La Cooperativa si impegna a prevedere che una parte significativa del variabile individuale dei Responsabili di p.d.v. e di tutta la "linea" commerciale sia collegata all'impegno e a risultati in fatto di ODLC.

7. QUESTIONI SOCIALI

Dichiarazione politica preliminare sul valore della flessibilità non solo come condizione pe raggiungere gli obiettivi aziendali condivisi, ma anche come opportunità, in un contesto d solidarietà interna al sistema-azienda e tra lavoratrici e lavoratori, per la soluzione d questioni sociali rilevanti e di primaria rilevanza per le lavoratrici ed i lavoratori stessi.

In tal senso, anche il part time flessibile o elastico può rispondere perfettamente a tale duplice condizione e opportunità, considerando anche la maggiore valenza reddituale che esso porta con sé nelle concrete esperienze aziendali concertate fin qui attuate. Pertanto ne discende l'impegno reciproco a normare aziendalmente il part time anche in tale ottica di flessibilità/elasticità a doppia valenza.

PARI OPPORTUNITA' E AZIONI POSITIVE

Rilancio culturale del "Codice antimolestie", attraverso:
1. l'inserimento nelle attività formative, a partire da quelle di base;
2. la promozione di un'indagine, eventualmente collegata ad una più complessiva su clima interno aziendale, da realizzarsi entro il 2001.

Allargamento dell'azione dei consiglieri di fiducia a tutte le materie delle possibili "molestie' (non solo quelle a connotazione sessuale o basate sulla discriminazione sessuale) ir azienda. Attenzione prioritaria ai temi della:
1. promozione della tolleranza e dell'integrazione tra soggetti portatori di orientamenti ed esigenze diverse in campo etnico, filosofico, religioso, sindacale, politico, sessuale
2. accettazione, integrazione, solidarietà all'interno dei gruppi di lavoro.

PERMESSI PER LA FORMAZIONE CONTINUA NON GESTITA DALL'IMPRESA

Solo per contratti a tempo indeterminato con anzianità superiore ai due anni.
Non più di 78 giorni lavorativi pro-capite ogni tre anni, suddivisi in non più di 2 periodi
Non più di 3 addetti ogni 100, con il minimo di 1, per ogni unità organizzativa, all'anno
Non più di 1 addetto contemporaneamente per ogni unità organizzativa o "cluster" di piccoli pp.d.v. gestiti con "squadre di intervento"
Priorità a chi sceglie programmi formativi coerenti con i fabbisogni di formazione e acculturazione promossi dall'impresa
Priorità ai periodi "concentrati"
Compatibilità e sostenibilità organizzativa oggetto di ODLC.
Con l'ODLC possono essere regolate e consentite anche modalità di fruizione ad ore, diversamente distribuite
Valutazione unilaterale aziendale sui responsabili a diverso titolo inquadrati ai livelli dal secondo compreso in su.

Sostituibilità con contratti a tempo determinato "ad hoc" al di fuori da ogni altro limite o vincolo contrattuale nazionale e/o aziendale
Di norma sono permessi non retribuiti.
In luogo dei permessi non retribuiti può essere eccezionalmente concessa la compensazione nell'ambito della cosiddetta "banca delle ore" (in tal caso la gestione d detta "banca delle ore" deve essere appositamente normata al di fuori dalle regole previste dal CCNL, avendo maggiore attenzione alle priorità ed esigenza aziendali, vale a dire escludendone l'autogestione individuale, per ricondurre il tutto all'ODLC e/o alla gestione autonoma all'interno delle eventuali cosiddette "isole")

PERMESSI PER CURA AI FAMILIARI

Si intendono le esigenze documentate di cura attiva e passiva ai familiari di primo grado:
minori
maggiorenni "disabili" a termini di Legge;
anziani ultrasessantacinquenni.
Le esigenze, di cui sopra, si intendono anche per assistenza e supporto di tipo psicologico.
Tutte le esigenze possono essere sottoposte a verifica da parte aziendale mediante propri esperti (medico competente, Università, Specialisti, Esperti, Enti e Istituzioni scientifiche, anche private, consulenti di fiducia incaricati nell'ambito del *Codice antimolestie*). La mancata accettazione di tali verifiche determina la decadenza dai relativi diritti e dalla facoltà di richiesta per un triennio.
Si applicano le stesse previsioni, di cui sopra per i permessi per la formazione continua, ivi compreso il ricorso alla "banca delle ore", con le modifiche seguenti:
fino a 98 giornate ogni tre anni.

PART TIME PER "QUESTIONI SOCIALI"

Il part time ha durata di norma indeterminata.
Esso è concesso prioritariamente a coloro che rientrano nelle casistiche, di cui ai permessi contemplati nei due paragrafi precedenti. Ad essi si aggiungono le esigenze di salute della/del lavoratrice/lavoratore stessa/o.
Esso può essere eccezionalmente reversibile, oltre che nelle casistiche previste dalla vigente contrattazione nazionale, in quelle, di cui ai permessi contemplati nei due paragrafi precedenti.
I periodi non possono essere superiori a due per ciascuna causale (o ciascun familiare) nella vita lavorativa in cooperativa (considerata anche per sommatoria di più rapporti di lavoro). La durata complessiva, comunque sempre esattamente predeterminata, non può superare:
6 anni per motivi di studio / formazione continua
la fine dell'anno entro il quale il figlio minore consegue la maggiore età
5 anni negli altri casi, elevabili ad 8 in casi di particolare gravità
Se la causale sussisteva già all'atto dell'assunzione, sia pure in forma meno grave o acuta, tale part time può essere concesso non prima che siano trascorsi almeno 5 anni dall'assunzione a tempo indeterminato.
Negli altri casi, si applicano le regole ed i limiti, di cui ai due paragrafi precedenti.

Sono escluse/i, salvo diversa, espressa e motivata volontà aziendale, lavoratrici e lavoratori inquadrati ai livelli dal terzo in su, salvo accettazione, da parte dell'azienda, della richiesta di rinuncia (temporanea) a mansioni, qualifica, luogo di lavoro.

RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE (ED EVENTUALE PART TIME) PER "QUESTIONI SOCIALI"

A fronte delle esigenze familiari, di cui allo specifico paragrafo precedente, le/i lavoratrici/lavoratori, inquadrate/i ai livelli dal terzo in su, possono chiedere ed ottenere, quando non vi ostino esigenze aziendali imprescindibili, la rinuncia alle mansioni svolte e - conseguentemente - alla qualifica, all'inquadramento e al trattamento economico e normativo, anche associato al *part-time*, di cui al paragrafo precedente.
Entro gli eventuali limiti, alle condizioni e nei tempi fissati dall'azienda, anche non in via preventiva, la/il lavoratrice/lavoratore potrà acquisire nuovamente in tutto o in parte le mansioni precedentemente rinunciate e, conseguentemente, la qualifica, l'inquadramento, il trattamento economico e normativo, quest'ultimo limitatamente alle normative all'epoca del rientro vigenti per la generalità delle/dei lavoratrici/lavoratori. In tal caso, sarà assicurato un congruo periodo di reinserimento, formazione ed addestramento preventivi.
Quanto previsto al presente paragrafo potrà essere attivato, qualora siano assicurate le certezze reciproche di fatto e di diritto: in particolare, le Parti si impegnano a regolare tali rinunce (anche temporanee), mediante appositi strumenti accertativi e conciliativi.

PROLUNGAMENTO DELL'ASTENSIONE FACOLTATIVA PER MATERNITA' O PATERNITA'

Al genitore, che si avvalga della norma, di cui all'art. 7, comma 2, della Legge 1204/1971, così come modificata dall'art. 3 della Legge 53/2000, la Cooperativa riconoscerà eccezionalmente un'indennità "una tantum", pari al 30 % della retribuzione globale di fatto mensile in atto, calcolata su una mensilità.

DICHIARAZIONE A VERBALE:

TUTTO IL SISTEMA DELLE FLESSIBILITA' FINALIZZATE A GARANTIRE MIGLIORI CONDIZIONI, OPPORTUNITA' E PROSPETTIVE DI LAVORO ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI DEVE BENEFICIARE DEL MASSIMO SOSTEGNO FINANZIARIO E NORMATIVO PUBBLICO.

8. PREMIO AZIENDALE

Il "premio aziendale" viene azzerato nei confronti di tutte le Lavoratrici e di tutti i Lavoratori a partire dal periodo di paga in corso alla data delle intese originarie (novembre 2000).
Quanto sia erogato a tale titolo alla data predetta (novembre 2000) viene trasformato e cristallizzato con le stesse modalità previste dall'A.I.A. 1996 e viene cumulato con le somme già eventualmente erogate a titolo di "assegno *ad personam* ex premio aziendale ed eccedenza collettiva".
Norma transitoria: a tutte le lavoratrici ed i lavoratori a tempo indeterminato da almeno tre anni ad ottobre 2000, prescindendo dalla scadenza delle "moratorie" vigenti in materia (pattuite nei diversi, appositi "Accordi d'Avvio", che mantengono per tutte le restanti previsioni la propria piena validità), che non abbiano a tutt'oggi alcun trattamento a titolo di "premio aziendale", viene attribuita la prima "tranche" del relativo "premio aziendale" con decorrenza da ottobre 2000. Tale "premio aziendale" viene trasformato e cristallizzato da novembre 2000, nei termini sopra indicati, in "assegno *ad personam* ex premio aziendale ed eccedenza collettiva".

9. EROGAZIONI VARIABILI E NON PRE - DETERMINABILI ANNUE COLLETTIVE "UNA TANTUM"

Vengono previste sulla base di un sistema di programmi di miglioramento, meglio di seguito descritto, che consente le seguenti erogazioni massime pro-capite al Quarto Livello Parametro 144 con contratto a tempo pieno:
lire 1.750.000 a fine periodo di vigenza dell'A.I.A. (erogazione anno 2004 su risultati 2003) per la generalità dei dipendenti a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno precedente quello di erogazione; tale erogazione massima pro-capite sarà di lire 1.700.000 nel 2003; 1.600.000 nel 2002 e nel 2001;
ulteriori lire 400.000 a fine periodo di vigenza dell'A.I.A. (erogazione anno 2004 su risultati 2003) per i soli dipendenti a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno precedente quello di erogazione, che non percepiscano alcuna somma a titolo di "assegno ad personam ex premio aziendale ed eccedenza collettiva"; tale erogazione massima pro-capite sarà di lire 300.000 nel 2003 e nel 2002 e di 200.000 nel 2001.

IMPIANTO GENERALE DEL SISTEMA DEGLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Il sistema di definizione "flessibile" degli obiettivi di miglioramento e del peso delle diverse "voci" che compongono il variabile opera nel modo seguente:

a) resta ferma, ovviamente, la sommatoria complessiva dei "pesi" delle diverse "voci", pari a 100 (o 100 %);
b) resta fermo il "peso" della cosiddetta "solidarietà" (20 o 20 %) e del suo significato (produttività per ora retribuita della rete di vendita omogenea per calendario);
c) entro l'incontro per l'informativa sui risultati dell'anno precedente (e gli effetti sull'erogazione del variabile dell'anno corrente) e comunque non oltre il 31 maggio

dell'anno di riferimento, le parti a livello aziendale si incontrano per valutare reciproco eventuale interesse a modificare, anche per singola unità organizzativa, peso percentuale di ciascuna "voce", mediante un'oscillazione della stessa di nc più di 10 punti (con "passi" di 5 punti) in più o in meno rispetto a quella tabellata; eventuali determinazioni devono essere adottate congiuntamente contemporaneamente attraverso il pieno consenso di Cooperativa + RS competente + OO.SS. Territoriali competenti + OO.SS. Regionali, prescindendo c qualsiasi forma di conflittualità sul punto: in caso di disaccordo, si applicar automaticamente e senza ulteriori verifiche né confronti né conflitti i pesi tabellati. casi eccezionali e adeguatamente motivati tali eventuali determinazioni possor essere adottate o modificate o aggiornate, in tutto o in parte, anche per singo unità organizzativa, fino al 31 ottobre dell'anno di riferimento, con le stesse modali e vincoli e mediante intesa tra i medesimi soggetti (tutti congiuntamente contemporaneamente ed anche in questo caso prescindendo obbligatoriamente c qualsiasi conflittualità), agendo sul "peso" delle singole "voci" e/o sugli obiettivi miglioramento.

E' previsto un "parametro-soglia", che determina l'accesso o, viceversa, il non accesso al valutazione dei risultati di merito ai fini delle erogazioni, delle quali trattasi. Esso determinato dall'esistenza di un *cash flow* positivo della gestione caratteristica (intes quale utile della cosiddetta "gestione commerciale" sommato agli ammortamenti addebita alla stessa gestione).

"VOCI" E RELATIVI "PESI"

Rete di vendita:

20% solidarietà;
30% produttività per ora retribuita;
20% qualità del servizio;
30% differenze inventariali.

Prestito Sociale:

20% solidarietà;
20% efficacia del servizio (vale a dire nuovi "mercati": polizze, carte di credito, nuovi sc prestatori, nuovi soci-clienti dei "Coop di Più", ecc.);
25% qualità delle relazioni con i soci;
35% produttività dell'area territoriale (il relativo perimetro e le relative segmentazio saranno definite in sede di stesura).

Magazzini

20% solidarietà;
20 % qualità del servizio al cliente interno;
30 % produttività del magazzino;

30% flessibilità individuale (premio nullo per chi non assicura un livello minimo flessibilità, premio crescente per chi assicura un livello crescente di flessibilità; il tu riferito alle prestazioni straordinarie, alle prestazioni supplementari, ai "rientri" aggiunt così come previsti dall'apposito accordo sulla flessibilità dell'orario di lavoro annuo: fer restando tutti i meccanismi ed i vincoli di tale Accordo, l'erogazione individuale fa riferimento al rapporto tra la "flessibilità" individuale e quella dell'intero gruppo di lavo pertanto, essa premierà che avrà maggiormente contribuito alla "flessibilità" complessiva

Uffici della sede centrale:

20% solidarietà;
40% produttività (espressa in termini di rispetto delle scadenze e dei termini, sia di fine inizio anno, che in corso d'anno: si tratta di un complesso di adempimenti e termini mo chiaramente rilevabili e valutabili e contemporaneamente di elemento consider essenziali da tutti, clienti "interni" ed esterni.), sommata a qualità (espressa in termini obiettivi differenziati, riferiti alla piena e tempestiva realizzazione di progetti specifici defi nell'ambito dell'ODLC); questa "voce" non è utilizzabile per le erogazioni dell'anno 20 (relative ai risultati dell'anno 2000);
40 % derivante dalle *performances* degli altri comparti aziendali (25 % proveniente da stesso parametro della "solidarietà"; 10 % proveniente dal risultato medio complessivo magazzino Merci Varie; 5 % proveniente dal risultato medio complessivo del Prest Sociale); questa "voce" avrà il "peso" del 80 % limitatamente alle erogazioni dell'an 2001 (relative ai risultati dell'anno 2000).

EROGAZIONI VARIABILI E NON PRE - DETERMINABILI ANNUE INDIVIDUALI "UN TANTUM" PER LAVORATRICI E LAVORATORI INQUADRATI AI LIVELLI QUADRI PRIMO

Le percentuali sulla "r.a.l.", previste dall'Accordo Integrativo 6/12/1996 vengo incrementate di:
2 % per il Primo Livello, fascia "D";
3 % per il Primo Livello, fasce "C" e "B";
4 % per il Primo Livello, fascia "A";
4 % per il Livello Quadri, fascia "D";
5% per il Livello Quadri, fasce "C" e "B";
6 % per il Livello Quadri, fascia "A".

TUTTI I TRATTAMENTI PREVISTI NEL PRESENE ARTICOLO, COSI' COME NI RESTANTI ARTICOLI DEL PRESENTE ACORDO (SIA QUELLI PRECEDENTI, CH SEGUENTI) SONO ESCLUSI DALLA FORMAZIONE DELLA C.D. "RETIBUZIONE I FATTO" E DA QUALSISI RICALCOLO (TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO, 13A 14A MENSILITA', STRAORDINARI, FERIE, FESTIVITA', COMPENSI PER LAVOR SUPPLEMENTARE, ECC.).

10. "CONSOLIDAMENTO" DEI CONTRATTI A TEMP DETERMINATO EX ART. 23 DELLA LEGGE 56/1987.

Fra le causali che giustificano e - quindi - consentono il ricorso ai contratti a ter determinato (che possono avere qualsiasi durata non superiore ai 12 mesi iniziali , sa eventuale proroga) ex art. 23, L. 56/1987, si aggiungono:

a) le aperture domenicali continuative;
b) le azioni commerciali promozionali;
c) le "punte" di morbilità e/o ferie;
d) la sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti per ferie, permessi e/o congedi retrib e non retribuiti;
e) la "integrazione" di orario rispetto a lavoratrici o lavoratori, che, per qualsiasi causa abbiano trasformato temporaneamente a tempo parziale il proprio rapporto di lavo tale integrazione sarà effettuata con contratti individuali di lavoro a tempo parziale, non meno di 20 ore settimanali;
f) la sostituzione, anche parziale, di lavoratrici e lavoratori, impegnati in attività formati e/o addestrative, anche se svolte in tutto o in parte nella stessa unità organizzativa anche se svolte a titolo di tutorato verso altre/i lavoratrici/lavoratori;
g) la realizzazione di progetti speciali (es. *self scanning*, *e-commerce*, ecc.) e/o collocazione sul mercato di tipologie di prodotti e/o servizi non presenti nell'offe corrente o innovativi (es. Carta SocioCoop, consegne a domicilio, ecc.);
h) in caso di assunzione di lavoratrice o lavoratore a tempo determinato, qualora la stes avvenga in sostituzione di lavoratrice o lavoratore, assente con diritto a conservazione del posto, così come di lavoratrice o lavoratore assente per formazior così come per "integrazione" di lavoratrice o lavoratore, che trasfor temporaneamente a tempo parziale il proprio rapporto di lavoro - allo scopo di pot effettuare un adeguato addestramento e/o inserimento e/o reinserimento al lavo della/del sostituta/o e/o della/del sostituita/o, così come della/del "integrata/o", a scopo, altresì, di assicurare un adeguato "passaggio di consegne" - l'instaurazione c rapporto di lavoro potrà avvenire fino a due mesi prima e/o due mesi dopo la prevista effettiva decorrenza della causa, che determini la sostituzione o integrazione stessa;
i) nei periodi da giugno a settembre e da novembre a metà gennaio (comunque fino a fine della settimana successiva a quella di effettuazione dell'inventario di "fine anno limitatamente alle specifiche causali di fabbisogno (essenzialmente connesse c l'incremento temporaneo o "stagionale" d'organico);
j) in relazione al fabbisogno dei punti di vendita di nuova apertura e/o ristrutturati, partire dalle fasi di addestramento e/o formazione e/o preparazione e/o allestimen precedenti e fino alla fine del periodo ritenuto transitorio, limitatamente alle specifich previsioni degli appositi "Accordi d'avvio".
k) ogni altra situazione o circostanza, che sia espressamente individuata tra le Par anche in sede territoriale e/o decentrata.

La percentuale massima complessiva, a livello dell'intera impresa (ferma restand dunque, la facoltà di superarla senza limiti nell'ambito della singola unità organizzativa dei contratti a tempo parziale ex art. 23, L. 56/1987, prevista espressamente dal presen Accordo, indipendentemente da analoghe previsioni del CCNL, non può superare (tranr che nelle ulteriori circostanze meglio più avanti precisate) il 15 % dell'organico effettivo " forza" (a libro matricola) con contratto a tempo indeterminato. Per organico si intende

quantificazione dei contratti a tempo parziale in proporzione al contratto a tempo pieno (caso di tempo parziale "verticale" o "misto" si fa riferimento all'organico medio annuo pertanto, un contratto a tempo parziale per n° 20 (venti) ore vale 0,52 unità d'organico.

La predetta percentuale massima di contratti a tempo determinato ex L. 56/1987 pu essere instaurata dalla Cooperativa, prescindendo da qualsiasi ulteriore procedura verifica e/o autorizzazione: in particolare, essa può essere instaurata automaticament prescindendo dalle circostanze, dai limiti, dalle modalità e dalle procedure, di cui a articoli 79 e 80 del CCNL. Ciò, in quanto la presente normativa si aggiunge a que prevista dai predetti articoli del CCNL. In ogni caso, la somma dei contratti a temp determinato ex art. 23, L. 56/1987, instaurata ai sensi dei predetti articoli del CCNL e dei presente normativa dell'A.I.A. non può superare il limite del 15 % predetto (tranne ci nelle ulteriori circostanze meglio più avanti precisate).

Non sono conteggiati in tale percentuale massima e, pertanto, possono comunque esse attivati - ed eventualmente rinnovati anche al di fuori dei periodi e delle circostanze, di c infra - i contratti a tempo determinato ex art. 23, L. 56/1987, instaurati:

a) nei periodi da giugno a settembre e da novembre a metà gennaio (comunque fi alla fine della settimana successiva a quella di effettuazione dell'inventario di "fi anno"), limitatamente alle specifiche causali di fabbisogno (essenzialmen connesse con l'incremento temporaneo o "stagionale" d'organico);
b) limitatamente alle specifiche previsioni degli appositi "Accordi d'avvio", in relazio al fabbisogno dei punti di vendita di nuova apertura e/o ristrutturati, a partire dal fasi di addestramento e/o formazione e/o preparazione e/o allestimento precede e fino alla fine del periodo ritenuto transitorio.

Ai rapporti di lavoro instaurati con lavoratrici o lavoratori, che abbiano avuto nel bienn precedente rapporti di lavoro con la Cooperativa per la stessa qualifica e le stes mansioni di fatto per una durata complessiva (escluse le frazioni di mese) di almeno mesi in non meno di 2 contratti, non si dà luogo all'applicazione del periodo di prova.

Le lavoratrici ed i lavoratori, che abbiano intrattenuto con la Cooperativa rapporti di lavo a tempo determinato ex art. 23, L. 56/1987, per una durata complessiva di più di 20 me pieni, acquisiscono la priorità in eventuali fabbisogni di assunzioni a tempo indeterminat per la medesima qualifica e le medesime mansioni di fatto entro il bacino di "mobilità individuato dall'apposito allegato n° 5 dell'A.I.A. 6/12/1996, rettificato con l'aggiunta d p.d.v. di Chiavari nei "bacini" 4 e 6), in occasione della prima assunzione successiva al scadenza definitiva (quindi anche a seguito di proroga) del contratto a tempo determina ex art. 23, L. 56/1987 utile ai fini, di cui sopra.

Qualora la Cooperativa non rispetti la normativa sulla percentuale massima ammessa e sulla priorità di assunzione a tempo indeterminato, di cui al presente articolo, potrà subir qualora non rimuova tempestivamente l'inadempienza, la sanzione dell'inefficac temporanea del medesimo articolo. Tale sanzione, che verrà rimossa automaticamente ripristino certo delle condizioni contrattuali predette, sarà efficace a condizione che veng notificata per iscritto alla Cooperativa in forma congiunta, esplicita, motivata documentata dalle tre OO.SS. regionali firmatarie.

Entro il 31/10/2001 la Cooperativa effettuerà comunque 110 assunzioni a temp indeterminato, sostituendo altrettanti rapporti a tempo determinato ex art. 23, L. 56/198 oggi in essere, con il medesimo regime orario settimanale medio, riconoscendo la priori

a lavoratrici e/o lavoratori, che abbiano i requisiti, di cui sopra, con esclusione di quell della durata complessiva dei precedenti contratti a tempo determinato ex art. 2 L.56/1987, utili, come sopra precisato (tale durata complessiva potrà essere, pertant anche inferiore ai 20 mesi).

Entro il 31/05/2001 la Cooperativa instaurerà ulteriori 25 contratti a tempo indeterminato finalizzati al parziale assorbimento di quote di occupazione oggi "precaria", in quant assunta soltanto in coincidenza con incrementi di attività temporanea o "stagionale" - a verificarsi delle condizioni di seguito definite, relativamente ai punti di vendita individua dalla Cooperativa stessa. Essi avranno la caratteristica del rapporto a tempo parzial "misto" (vale a dire quello ottenuto mediante la combinazione del tempo parziale "verticale con quello "orizzontale"), contraddistinto, su base annua, da n° 4 mesi, anche no continuativi, lavorati a tempo pieno e da n° 8 mesi, anche non continuativi, lavorati tempo parziale per n° 20 ore settimanali.

I predetti 25 contratti a tempo parziale "misto" potranno essere instaurati a condizione ch venga contestualmente applicato, nelle medesime unità organizzative, nelle quali saranno instaurati e alle quali saranno abitualmente assegnati, l'orario di lavoro "flessibile" su bas annua per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori a tempo pieno. Tale orario di lavoro a temp pieno "flessibile" dovrà avere almeno la caratteristica seguente: n° 35 settimane raggruppate in periodi non continuativi, lavorate con orario settimanale di lavoro no inferiore alle 42 ore, articolato secondo formule "miste" con più "rientri" settimanali, e n° 1 settimane, raggruppate in periodi non continuativi, con orario settimanale di lavoro no superiore alle 36 ore. Esso verrà determinato solo mediante la cosiddetta "organizzazion del lavoro condivisa".

La combinazione dei periodi di prestazione a tempo pieno dei predetti contratti a temp parziale "misto" e dei periodi di prestazione ad orario prolungato e maggiormente articolat dei predetti contratti a tempo pieno "flessibile" consentirà di ridurre il ricorso a contrat temporanei o "stagionali" mirati nei periodi di maggiore attività (prevalentemente compres tra giugno e settembre e intorno al periodo delle festività di fine anno).

11. CONSOLIDAMENTO DI QUOTE DI LAVORO SUPPLEMENTARE.

Al fine di riassorbire quote di lavoro supplementare, ritenute oggi "strutturali", entro 30/06/2001 la Cooperativa trasformerà 130 contratti individuali di lavoro a tempo parzial per n° 20 ore settimanali in contratti individuali di lavoro a tempo parziale "elastici" (anch ai sensi della specifica previsione del D. Lgs. 61/2000) con le caratteristiche seguenti:
n° 100 in contratti individuali di lavoro a tempo parziale per n° 24 ore medie settimana (con orario settimanale oscillante, anche in forme e con modalità diverse e differenziat per persona, epoche, periodi, tra un minimo di 20 ore settimanali ed un massimo di 28 or settimanali);
n° 30 in contratti individuali di lavoro a tempo parziale per n° 30 ore medie settimanali cosiddetti contratti individuali di lavoro a tempo parziale "speciale" o flessibile" già norma dall'A.I.A. 6/12/1996);

Sulla base delle previsioni, di cui al D.Lgs: 61/2000 e all'apposito Accordo –Quadro su contratti a tempo parziale, accluso al presente Accordo, relativamente ai mesi, nel corso dei quali troverà applicazione il predetto orario "elastico" verrà erogata una speciale indennità mensile lorda per non più di 12 mensilità annue, rapportata alle giornate di effettivo lavoro, non utile ai fini di alcun ricalcolo né della determinazione di alcuna competenza diretta, indiretta, differita. Tale indennità assumerà la nuova denominazione di "indennità per lavoro elastico". Su tale previsione verrà ricondotto e unificato il trattamento a suo tempo previsto dall'A.I.A. 6/12/1996 per le lavoratrici ed i lavoratori con contratto individuale di lavoro a tempo parziale "speciale" o "flessibile" per n° 30 ore medie settimanali. L'ammontare di tale indennità è fissato in lire 24.935 (25.263 dal 1/01/2001) mensili lorde per le lavoratrici ed i lavoratori con contratto individuale di lavoro a tempo parziale di 24 ore medie settimanali ed in lire 31.169 (31.579 dal 1/01/2001) mensili lorde per le lavoratrici ed i lavoratori con contratto individuale di lavoro a tempo parziale di 30 ore medie settimanali.

Qualora la lavoratrice o il lavoratore interessata/o "denunci" (così come consentito dalla predetta normativa di Legge – D.Lgs. 61/2000) la predetta clausola di elasticità contestualmente alla decorrenza dell'efficacia di tale medesima "denuncia" il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà ripristinato in termini di durata complessiva e di distribuzione così come previsto e pattuito nel pre-vigente contratto individuale di lavoro a tempo parziale per n° 20 ore settimanali.

Entro il primo semestre 2003, le Parti si incontreranno a livello territoriale, per valutare congiuntamente l'ulteriore consolidamento di non più del 50 % di quote di lavoro supplementare, che fossero rilevate come ricorrenti nel corso dell'anno precedente, per le distinte unità organizzative e per le distinte qualifiche e mansioni: sono comunque escluse a tal fine, le prestazioni di lavoro supplementare, effettuate nelle circostanze e/o periodi seguenti:

a) nei mesi estivi (da giugno a settembre);
b) nel periodo "natalizio" (da novembre alla settimana successiva quella di effettuazione dell'inventario "di fine anno");
c) nelle due settimane che precedono la Pasqua;
d) nelle domeniche e nelle altre festività, compresa quella patronale.

12. APPRENDISTATO

La normativa del CCNL sull'apprendistato viene modificata nel modo seguente

I rapporti di apprendistato avranno durata superiore di 12 mesi rispetto a quella prevista dal CCNL stesso (30 mesi anziché 18 e 48 mesi anziché 36).

La paga tabellare per i diversi periodi previsti dal CCNL sarà aumentata del 5 % calcolato sulla retribuzione tabellare piena dei corrispondenti lavoratori qualificati. Essa sarà pari a 100 % della predetta paga base tabellare e contingenza dei corrispondenti lavoratori qualificati per gli ultimi 12 mesi del rapporto di apprendistato (quelli "aggiunti", come sopra previsto).

La percentuale delle conferme in servizio con qualifica piena, fissata dal CCNL nella misura del 65 %, verrà elevata al 80 %.

La determinazione della Cooperativa in ordine alla conferma in servizio con qualifica piena verrà comunicata all'apprendista almeno 18 mesi prima della scadenza del rapporto di apprendistato.

Le erogazioni variabili e non pre - determinabili annue collettive "una tantum" cominceranno a "maturare" a favore della lavoratrice e/o del lavoratore qualificato/a, che abbia precedentemente intrattenuto un rapporto di apprendistato, a partire dal dodicesimo mese precedente la scadenza del periodo di apprendistato stesso (vale a dire dall'inizio del periodo "aggiunto" come sopra definito).

Gli eventuali periodi di "sospensione" del rapporto di apprendistato, verificatisi nel corso degli ultimi 12 mesi di apprendistato (quelli "aggiunti", come sopra definiti) non daranno luogo al conteggio degli stessi al fine del prolungamento del periodo di apprendistato medesimo.

Fino al 50 % della formazione obbligatoria per gli apprendisti potrà essere svolta - se gestita nei termini previsti dalla relativa normativa - anche mediante tirocinio svolto all'interno della Cooperativa, così come mediante addestramento sul posto di lavoro. Le determinazioni relative saranno adottate a maggioranza dal Comitato Misto Paritetico Regionale.

13. ORARIO DI LAVORO

Dal 1/01/2001 l'orario di lavoro contrattuale aziendale sarà di 38 ore settimanali. Tale durata sarà media ove prevista dalle apposite intese sulla flessibilità dell'orario.

L'orario di lavoro medio settimanale effettivo di 35 ore sarà applicato - sulla base dell'apposita normativa, di cui all'Accordo-Quadro qui accluso, che ribadisce le intese già intercorse relativamente ai due punti di vendita, ove esso è applicato (Chiavari e San Remo) - in tutte le unità organizzative:

a) di nuova apertura o ristrutturate, mediante pattuizione negli appositi "Accordi d'Avvio";
b) già esistenti, nelle quali esso venga concertato, mediante la cosiddetta "organizzazione del lavoro condivisa".

Norma transitoria.
L'orario di lavoro medio settimanale effettivo di 35 ore continuerà ad essere applicato sulla base delle specifiche intese, nei punti di vendita di Chiavari e San Remo.

14. TRATTAMENTI DIVERSI; TRATTAMENTO DELLE DOMENICHE E DELLE FESTIVITA' LAVORATE

L'Accordo Collettivo 7/01/1994 e successive modificazioni ed integrazioni (in particolare art. 7, comma 10, e articolo 9, comma 8, A.I.A. 6/12/1996, così come modificato e integrato dall'Accordo Sindacale Collettivo del 28/05/1998), regolante la materia, è abrogato e sostituito con le previsioni seguenti.

Il trattamento delle domeniche e delle festività nazionali o religiose (con esclusione della festa patronale) lavorate è il seguente.

1) Relativamente alle attività o aperture al pubblico, anche "continuative", svolte nel periodo estivo (da giugno a settembre) nei punti di vendita cosiddetti ""stagionali" (tutti, esclusi attualmente: Cairo M.tte, Novi L., Prà, Pegli, Via Merano, Rivarolo, Largo S. Francesco, P.zza Treponti, "A. Negro", Via Paggi, Via Tortosa, Valbisagno, C.so Gastaldi, Via Saffi, Via Leopardi, Via Galilei, Via Monteverdi) non si applica comunque alcun trattamento aggiuntivo rispetto a quello previsto dal CCNL;

2) Alle/Ai Lavoratrici/Lavoratori, assunte/i a tempo determinato, anche ai sensi della Legge 56/1987, per far fronte ad incrementi stagionali o temporanei di attività, non si applica comunque alcun trattamento aggiuntivo rispetto a quello previsto dal CCNL;

3) Limitatamente alle aperture al pubblico cosiddette "continuative", si applicano le specifiche cosiddette "erogazioni variabili e non pre - determinabili annue collettive una tantum ", in quanto spettanti ed erogabili, connesse con i risultati e la quantità delle prestazioni domenicali e festive in oggetto, così come regolate dai vigenti specifici Accordi Collettivi in materia (già operanti per i punti di vendita di Genova - Corso Gastaldi, "A. Negro", Via Merano - di Alberga, di San Remo, di Chiavari). Sono comunque escluse le prestazioni effettuate nei periodi e nei punti di vendita, così come nelle circostanze, di cui alle espresse esclusioni, contenute ai precedenti punti 1) e 2).

4) In tutte le restanti circostanze e/o condizioni, non previste ai precedenti punti 1), 2), 3), fatte salve, altresì, le diverse previsioni degli "Accordi d'Avvio", più avanti richiamate, la percentuale della maggiorazione per lavoro domenicale o festivo, esclusa la festività patronale (per la quale viene mantenuto il solo trattamento previsto dal C.C.N.L.) viene aumentata di una quota di 100 punti percentuali (pertanto, la maggiorazione del 35% viene aumentata al complessivo 135 %). Nelle predette circostanze e/o condizioni, ove siano operanti le specifiche previsioni degli "Accordi d'Avvio", in luogo del trattamento, di cui sopra (incremento del 100% della maggiorazione prevista dal C.C.N.L.), viene erogato, per tutto il periodo di vigenza del relativo "Accordo d'Avvio", laddove lo stesso lo preveda, lo stesso trattamento, di cui al precedente punto 3), calcolato, ove occorra, sulla media territoriale dei risultati dei punti di vendita interessati.

15. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Entro il 1/07/2001 sarà attivata la cosiddetta "Assistenza sanitaria integrativa" a favore delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Tale tutela sarà erogata mediante la strumentazione più idonea, al fine di assicurare la maggior efficacia ai destinatari e l'eliminazione di qualsiasi costo aggiuntivo a carico della Cooperativa.

Pertanto, anche alla luce dell'apposita, emananda normativa contrattuale nazionale prevista dall'Accordo 5/10/1999 di rinnovo del CCNL, potrà essere attivato un Fondo cosiddetto "non doc", preferibilmente - già esistente (quale il FASCO), un eventuale Fondo (preferibilmente "non doc") intercooperativo di nuova istituzione, un eventuale Fondo aziendale (preferibilmente "non doc"), da costituirsi appositamente (e da fondersi o farsi confluire successivamente nel/nei costituendo/i apposito/i Fondo/i intercooperativo/ e/o interaziendale/i).

Tutta la normativa funzionale e regolamentare, le modalità del ricorso diretto o in via convenzionale (attraverso il Fondo apposito) alle assicurazioni private saranno successivamente definite, mediante apposite intese ed altri eventuali atti negoziali.

La normativa dovrà consentire, ove possibile, il massimo di personalizzazione delle garanzie, onde consentirne la volontaria estensione a situazioni patologiche, cure, attività riabilitative e preventive, familiari e/o conviventi, così come normalmente previsto da analoghe garanzie assicurative private.

Il finanziamento di tale Fondo deriverà da due distinte possibili fonti di finanziamento:

a) l'accredito nell'apposito "conto individuale" di somme provenienti da specifiche previsioni contrattuali, di cui infra (punti 1), 2), 3) delle componenti del "conto individuale");
b) il versamento volontario aggiuntivo nel medesimo apposito "conto individuale".

Il "conto individuale" verrà alimentato dalle seguenti fonti:

1) Il "premio natalizio", di cui infra;
2) Il "premio domenicale e festivo", di cui infra;
3) Una quota, in cifra pre - determinata (se ve ne sia capienza), ricavata dalla sostituzione parziale delle "erogazioni variabili e non pre - determinabili annue collettive una tantum", a partire da quelle inerenti il lavoro domenicale e festivo, calcolata con modalità da definirsi, a carico delle lavoratrici e dei lavoratori, che non usufruiscano del premio, di cui al precedente punto 2) e/o di quello, di cui al precedente punto 1);
4) Una somma generalizzata per tutto il personale della rete di vendita e del Prestito Sociale, pari a lire 70.000, a titolo di "sostituzione" del costo del rinnovo annuale del Libretto di Idoneità Sanitaria. Tale previsione troverà applicazione soltanto qualora venga confermata la gratuità delle pratiche di rinnovo del predetto Libretto di Idoneità Sanitaria; diversamente si applicherà la specifica previsione di rimborso del costo effettivo, di cui all'A.I.A. 5/12/1996;

5) L'equivalente lordo del trattamento della Festa Patronale, calcolato sempre a livello individuale, per le lavoratrici ed i lavoratori impiegati negli uffici della sede centrale e nei depositi;

Il "premio natalizio", di cui sopra, è attribuito, dall'anno 2001, alle/ai Lavoratrici/Lavoratori a tempo indeterminato della rete di vendita, dei depositi e di alcuni uffici (questi ultimi individuati dalla Cooperativa anche mediante inclusione/esclusione di sub-unità organizzative ed anche mediante inclusione/esclusione individuale), relativamente a particolari disagi del lavoro nel periodo coincidente con le festività di fine anno. Esso è determinato nel modo seguente: la somma massima, corrispondente alle prestazioni per l'intero mese di dicembre, senza alcuna assenza, di una/un Lavoratrice/Lavoratore a tempo pieno, è di lire 200.000 (duecentomila). Tale somma viene riproporzionata rispetto all'eventuale regime orario a tempo parziale e ulteriormente riproporzionata rispetto alle eventuali minori giornate di presenza (ove qualsiasi causale di assenza determina tale riduzione).

Il "premio domenicale e festivo", di cui sopra, è attribuito, dal 15 gennaio 2001, alle/ai medesime/i Lavoratrici/Lavoratori, nei confronti dei quali trovi applicazione lo speciale trattamento, di cui al punto 4) del precedente articolo 14 (ulteriore quota del 100% della maggiorazione per lavoro domenicale o festivo, esclusa la festività patronale), con esclusione delle circostanze e/o condizioni, nelle quali trovino applicazione i cosiddetti "Accordi d'Avvio" e con le seguenti ulteriori limitazioni: esso viene applicato soltanto alle/ai Lavoratrici/Lavoratori assunte/i con contratto a tempo indeterminato prima del 1/11/1999. Tale "premio domenicale e festivo" è determinato nel modo di seguito definito. Esso viene attribuito nella misura massima di lire 50.000 (cinquantamila) alle/ai Lavoratrici/Lavoratori, che abbiano prestato 6 (sei) o più ore di lavoro in coincidenza con le domeniche o festività infrasettimanali (esclusa la festa patronale), cosiddette di "attività", o "apertura", "straordinaria" (come da apposito calendario annuo). Esso viene proporzionalmente ridotto in caso di prestazioni inferiori alle 6 (sei) ore, mediante l'attribuzione di una quota "oraria", per ciascuna ora intera svolta, pari, pertanto, al risultato della divisione per sei della quota giornaliera massima. (il risultato è pari a lire 8.333, salvo arrotondamenti).

Il predetto "conto individuale" potrà essere alimentato, tra l'altro, su espressa richiesta della/del lavoratrice/lavoratore interessata/o dall'equivalente lordo del trattamento delle Festività non godute, in pagamento a giugno e novembre, relativamente alle Festività nazionali della Repubblica e dell'Unità d'Italia, calcolato sempre a livello individuale, per le lavoratrici ed i lavoratori, occupate/i al di fuori della rete di vendita (Prestito Sociale, Uffici della sede centrale, Depositi centrali delle merci).

L'adesione al Fondo di Assistenza Integrativa avverrà su base volontaria, mediante apposita, espressa richiesta individuale. Nessuna controprestazione, sostitutiva dell'assistenza sanitaria integrativa, sarà dovuta alle/ai Lavoratrici/Lavoratori, che non aderiscano o rinuncino all'adesione, eventualmente precedentemente operata, all'apposito relativo Fondo.

16. IMPOSTAZIONE GENERALE DEL CONTRATTO

Il testo definitivo si compone di una premessa "politica" sulle criticità ed i vincoli de mercato e della concorrenza, sul valore delle relazioni sindacali in essere e degli svilupp ulteriori qui pattuiti, sul valore della partecipazione e dei "diritti" (al lavoro stabile all'evoluzione professionale, a risposte adeguate ai bisogni delle lavoratrici madri e della famiglia)

Si procede mediante aggiunte, cancellazioni, rettifiche del testo dell'A.I.A. 6/12/1996 ne testo definitivo sottoscritto il 28/05/1998.

Si rettificano, oltre le cose qui sopra contenute, le materie seguenti:

1) Concertazione: si definiscono regole certe, procedure, modalità, tempi per la conclusione della trattazione mediante concertazione (a partire dall'ODLC); conclus tali adempimenti e tempi, le Parti riacquistano piena ed autonoma libertà di iniziativa sulle materie oggetto della trattazione non sfociata in soluzioni condivise (concertate). Ad es.: 1 mese per la trattazione da parte del livello "decentrato"; 1 mese ulteriore per la trattazione da parte del livello "superiore"; entrambi i livelli si possono dare un ulteriore periodo di tempo di comune accordo (ma non superiore agli ulteriori due mesi per il livello decentrato). Occorre conseguentemente allungare i termini del raffreddamento del conflitto.
2) Tabelle e valori: vengono espresse tutte, sia in lire, che in *euro*.
3) Bacini di mobilità ai fini dell'applicazione dell'art. 8 (comma 9) dell'A.I.A. 6/12/1996: aggiunta dei comuni da Genova (compresa) al Golfo Paradiso (Recco, Camogli, Uscio, Bogliasco, Pieve, Sori, ecc.) nella cosiddetta "Area metropolitana genovese"; aggiunta di Busalla nella predetta Area metropolitana genovese e fusione della stessa con la "Valle Scrivia"; inclusione di Mele e di tutti i comuni compresi tra Ovada e Novi Ligure (compresi) nel "Basso Piemonte" (che diventa "Basso Piemonte Ponente"); aggiunta di un "Basso Piemonte Levante", che comprende l'ex valle Scrivia con l'aggiunta di tutti i comuni a nord e nord est di Genova (es. Campomorone, Mignanego, Casella, ecc.), Busalla e tutti quelli compresi nella direttrice Busalla-Serravalle-Novi Ligure fino a Novi Ligure (compreso) con l'aggiunta dei comuni del "novese".
4) Per i punti di vendita superiori ai 2.500 metri quadri, Le Parti regoleranno espressamente, mediante appositi "Accordi d'Avvio", le materie di competenza della contrattazione di "secondo livello" (aziendale).
5) Si recepiscono, con eventuali adattamenti "tecnici" (per adeguamento a normative di Legge, ivi comprese eventuali interpretazioni, e contrattuali nel frattempo intervenute), mediante lo strumento del cosiddetto "Accordo – Quadro" i principali Accordi intervenuti dopo il 28/05/1998 ed anche alcuni precedenti , aventi particolare significato ed efficacia, fra i quali, in particolare:
   a) Applicazione del D.Lgs. 61/2000 sul lavoro a tempo parziale ("Accordo - ponte" del marzo 2000);
   b) Calendario delle festività, nelle quali viene comunque rispettata la chiusura al pubblico dei punti di vendita, normalmente soggetti alle aperture domenicali e festive cosiddette "continuative";
   c) Erogazioni variabili e non pre - determinabili annue collettive una tantum connesse con i risultati delle aperture domenicali e festive non "stagionali";

d) Regolamentazione dell'orario di lavoro medio settimanale effettivo di 35 ore;
e) Rinvio di 12 mesi dell'obbligo del pagamento dei permessi individua (cosiddetti "RF") maturati e non usufruiti (salvo diversa espressa volont individuale);
f) Numero e nomina dei rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, de relativo Coordinamento e copertura dei costi relativi;
g) Terziarizzazioni;
h) Orario flessibile dei depositi centrali delle merci (con la modifica dell previsione del pagamento differito del lavoro supplementare ai lavoratori tempo parziale: tale materia va comunque approfondita, onde conservar ancora un'adeguata flessibilità);

Inoltre, occorre:

a) prendere atto e confermare tutte le intese intercorse con gli Accordi d'Avvi fin qui stipulati;
b) regolamentare il contratto di prestazione ripartita (cosiddetto *job sharing*).

17. DIVISE

Entro il 2001 verrà aggiornata la dotazione delle divise per le Lavoratrici addette ai repar di pescheria.

Entro il 1/07/2001 verrà realizzata la dotazione di apposite divise a:

1) Lavoratori maschi addetti all'amministrazione e al retrocassa dei punti di vendita;
2) Lavoratori maschi addetti alla promozione e raccolta del Prestito Sociale;
3) Responsabili di punto di vendita e Capi Reparto Generi vari dei punti di vendita c maggiori dimensioni.

Entro il 31/10/2001 sarà effettuata una verifica congiunta delle divise in dotazione a tutto personale, allo scopo di effettuare eventuali aggiornamenti a partire dalle dotazioni de 2002, fermi restando i vincoli di immagine e di politiche, definiti a livello nazionale (ANC e/o Coop Italia), così come i vincoli di costo in essere.

18. PROCEDURE DISCIPLINARI

Su richiesta della/del Lavoratrice/Lavoratore interessato, le procedure disciplinari potrann essere esperite (per la sola parte inerente l'incontro, finalizzato a ricevere le eventua giustificazioni e/o controdeduzioni) anche presso il punto di vendita, ove la/ Lavoratrice/Lavoratore presta abitualmente servizio. Per Coop Liguria interver all'incontro la persona che la Cooperativa incaricherà di volta in volta.