Integrativo aziendale

L'anno 1992 il giorno 19 del mese di luglio

tra

La Direzione Coop di consumatori Toscana Lazio

rappresentata da

Conti Roberto
Marchionneschi Angiolo

e

La delegazione sindacale aziendale

rappresentata da

Pastorelli Ladise Guillet Alberta
Buono Enrica Sibilia Eliana
Barancini Claudia Tedeschi Umberto
Berretti Mirello Rebecchi Mario
Capodicasa Gioconda Provinciali Rino
Franceschini Franco Spinelli Franco
Seppia Alfio Florini Marcello
Santini Mario Buffone Cesarina
Pianini M. Grazia Cione Elisabetta
Zarra M. Rita Benedetti Francesca
Angelosanto Americo

e le rispettive organizzazioni sindacali nelle persone di

Mazziotta Manlio - Nesi Raffaello
Ontani Erminio FILCAMS - CGIL

Rossi Amedeo - Nardin Beatrice FISASCAT - CISL

Vargiu Antonio - Bettocchi Bruno
Salvadori Carlo - Moro Roberto UILTUCS - UIL

Si e' definita la seguente ipotesi di rinnovo dell'Accordo Integrativo aziendale :

RELAZIONI SINDACALI

Le parti convengono sull'opportunita' politica e organizzativa dell'istituzione di un

organismo sindacale unitario in raccordo con le rispettive Organizzazioni Sindacali.

Le Organizzazioni Sindacali affermano tuttavia che le modalita' organizzative di tale organismo detto "coordinamento sindacale" necessitino di ulteriori approfondimenti all'interno delle OO.SS medesime, per cui si ripromettono, in tempi brevi, di presentare le relative soluzioni.

Le parti convengono che a quel momento sara' ripreso il confronto che dovra' anche definire il monte ore di dotazione per l'attivita' dell'organismo in questione.

NOTA A VERBALE
In riferimento a quanto stabilito nel vigente Accordo Integrativo Aziendale al punto "Relazioni Sindacali", ed in riferimento ancora alla necessita', concordemente riconosciuta, di proseguire e concludere il confronto sul tema della costituzione di un organismo sindacale aziendale rappresentativo, le parti concordano che nell'intero testo del vigente Accordo dove trovasi scritto "Coordinamento Sindacale Aziendale" deve intendersi invece scritto "le parti"; cio' sino alla ridefinizione di un accordo sulla costituzione del predetto organismo sindacale aziendale di coordinamento.

SALARIO DI INGRESSO

A far data dal 1/7/1992 per tutti i dipendenti nuovi assunti, con i quali non e' intercorso precedentemente alcun rapporto di lavoro con la Coop Toscana Lazio, indipendentemente dal tipo di contratto e dal livello di inquadramento, il premio di produttivita' aziendale sara' cosi' erogato:
- per i primi 6 mesi di anzianita' in azienda non verra' erogato il premio aziendale;

- dopo il 6^ mese e fino al 12^ compreso di anzianita' in azienda il 35% del premio aziendale;

- dopo il 12^ mese e fino al 18^ di anzianita' il 70% del premio aziendale;

- dopo i primi 18 mesi di anzianita' in azienda il 100% del premio aziendale.

Tale norma avra' valore anche per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato i vari periodi lavorativi, in caso di successione di piu' rapporti di lavoro alle dipendenze della Cooperativa, saranno considerati utili al fine della determinazione della percentuale in erogazione, comunque il premio aziendale di produttivita' verra' erogato per intero dopo il superamento del 9^ mese di effettiva prestazione lavorativa in azienda o dopo tre anni consecutivi in ciascuno dei quali sia stata fornita una prestazione lavorativa.

INDENNITA'

Indennita' di funzione.
L'indennita' di funzione attualmente prevista sara' congelata e trasformata in indennita' ad personam, riassorbibile solamente in caso di passaggio di livello o mutamento completo di mansioni dei dipendenti interessati. L'importo pari a L. 30.000 si sommera' all'eventuali indennita' ad personam gia' corrisposte ai singoli dipendenti e disciplinate dall'attuale integrativo.

Indennita' ad personam autisti consegnatari.
Viene riconfermato quanto previsto dal vigente integrativo aziendale rimanendone congelato l'importo.

Indennita' di presenza magazzini consortili.
Dal 1/7/1992 sara' erogata, vista la peculiarita' della prestazione lavorativa dei dipendenti con qualifica di Addetti alle operazioni promiscue di preparazione, movimentazione e trasporto merci - Preparatori commissioni di magazzino-Carrellisti, all'interno dei magazzini consortili, una indennita' di presenza giornaliera di L. 2.000 per i dipendenti al 5^ e al 4^livello parametro 144, a fronte della effettiva prestazione lavorativa giornaliera, questo indipendentemente dall'anzianita' aziendale. Ai dipendenti inquadrati al 4^ liv. par. 155 l'indennita' di presenza giornaliera sara' corrisposta nella misura del 50%.

Indennita' di presenza reparto consegne.
Dal 1.7.1992 sara' erogata, vista la peculiarita' della prestazione lavorativa, una indennita' di presenza giornaliera di L.2.000, a fronte della effettiva prestazione lavorativa giornaliera nel reparto consegne, questo indipendentemente dall'anzianita' aziendale.Ai dipendenti inquadrati al 3^ li. par.180 l'indennita' di presenza giornaliera sara' corrisposta nella misura del 50%.

Indennita' di presenza reparto carni.
Si eleva l'indennita' di presenza giornaliera per i dipendenti del reparto carni della sede a L. 5.500, tale indennita' e' onnicomprensiva di altre indennita' comunque presenti in azienda e compensativa del disagio derivato dal dover effettuare la prestazione lavorativa all'interno del reparto carni vistene le caratteristiche tecniche e strutturali.

Indennita' di presenza (banco di gastronomia - banco del pane nelle unita' di vendita).
Le parti, viste le specifiche conoscenze professionali acquisite con adeguata esperienza lavorativa al banco gastronomia e/o pane degli addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita ivi operanti, concordano sull'istituzione di una indennita' di presenza giornaliera da erogare ai dipendenti (addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita 5^ e 4^ livello parametro 144) che operano in via prevalente all'interno del banco di gastronomia-banco del pane.
Ai dipendenti inquadrati al 4^ liv. par 155 l'indennita' di presenza giornaliera sara' corrisposta nella misura del 50%. Le parti precisano che le somme erogate a titolo di indennita' di presenza giornaliera sono da ritenersi omnicomprensive dei ratei di ferie e T.F.R.

Indennita' giornaliera gite convenzionalmente definite lunghe.
Si eleva l'indennita' giornaliera a L.13.000 in presenza dell'effettuazione della

gita nei tempi convenzionalmente stabilita, nel caso in cui la gita venga effettuata al di fuori dei tempi convenzionalmente stabiliti, senza motivi giustificativi, l'importo della indennita' e' omnicomprensivo di altre indennita' diversamente disciplinate e con la sola esclusione delle indennita' di presenza.

Indennita' cassa.
Confermando quanto previsto dal vigente integrativo aziendale per i dipendenti che operano in via continuativa alla Sezione Prestiti Sociali, a far data dal 1.7.1992 gli importi delle indennita' attualmente erogate saranno elevati, rispettivamente a L. 60.000 e a L. 25.000.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO MAGAZZINI CONSORTILI

Nello spirito ed in applicazione dell'art. 1 del vigente C.C.N.L., sulla base di previsioni e programmi di lavoro aziendali il piu' possibile collegati ad oggettive necessita' relative alla attivita' di rifornimento e di vendita dei negozi, ed anche al fine di poter piu' agevolmente affrontare le inevitabili situazioni di emergenza, le parti concordano sulla necessita' di ampliare, in alcuni momenti dell'anno, l'arco temporale di utilizzazione del magazzino, prevedendo turni di lavoro adeguati allo scopo, peraltro gia' presenti ed attivi nella struttura del magazzino, od altri che le parti possano eventualmente concordare.

L'azienda si impegna, compatibilmente con il soddisfacimento delle esigenze di professionalita' pretese, a dar precedenza, in questo, ai dipendenti che privilegiano i turni suddetti.

Le previsioni, i programmi e le eventuali situazioni di emergenza di cui sopra saranno oggetto, nei tempi utili, di documentato confronto e contrattazione fra le parti.

TRASFERTE

Le parti precisano che l'erogazione della diaria, come gia' avvenuto nel passato e' comunque corrispettiva di spese minute di difficile documentazione (a titolo puramente esplicativo - spese telefoniche, prima colazione ecc.),nonche' parzialmente reintegrativa delle quote di rimborso kilometrico convenzionalmente definito in azienda e anche per l'impiego di autovetture diverse da quelle convenzionalmente poste a base del rimborso kilometrico medesimo.

Visto il capitolo Missioni e Trasferimenti del vigente accordo integrativo aziendale e piu' precisamente al punto b) indennita' di trasferta, si modificano le indennita' nel seguente modo:

- fino a 5 Km. nulla e' dovuto

- da 6 Km a 40 Km dal luogo di lavoro o dalla residenza L. 5.500
- dai 41 Km a 100 Km dal luogo di lavoro o dalla residenza L. 12.000
- oltre i 100 Km dal luogo di lavoro o dalla residenza L. 22.000

Per i dipendenti di cui all'art.40 del vigente C.C.N.L. e del relativo capitolo dell'attuale integrativo aziendale, sara' erogata l'indennita' di trasferta di L.30.000 solo in presenza di pernottamento e/o in presenza di 150 Km. e oltre di percorrenza dal luogo di lavoro o dalla residenza.

Viene inoltre riconfermato il principio che tale indennita' non sara' corrisposta per i primi 6 mesi di anzianita' in azienda, indipendentemente dal tipo di assunzione.

Per il personale gia' in forza, impegnato a seguire corsi di formazione professionale, verra' erogata una indennita' di trasferta pari a:L. 6.000 giornaliere in caso che la formazione o affiancamento formativo avvenga in luoghi distanti oltre 40 Km e fino a 100 Km dal luogo di lavoro o dalla residenza; L. 11.000 giornaliere in caso che la formazione o affiancamento formativo avvenga in luoghi distanti oltre 100 Km. dal luogo di lavoro o della residenza.

Per il personale chiamato a svolgere corsi di formazione al di fuori della unita' produttiva di appartenenza, ove si rendesse necessario l'uso della propria auto e sempre previa autorizzazione della direzione del personale, sara' rimborsato quanto previsto dal secondo comma dell'accordo sindacale del 28/11/91 e piu' precisamente il 70% dei chilometri effettivamente persorsi.

Per il personale, in forza con contratto di formazione e lavoro ai sensi della legge 863/84, fatto salvo quanto previsto dall'attuale accordo quadro relativo ai contratti di lavoro e formazione, si prevede che, nel caso in cui la formazione professionale o l'affiancamento formativo avvenga in una unita' produttiva al di fuori dell'abituale luogo di lavoro, fermo restando quanto previsto dal vigente integrativo su tale capitolo, di erogare:

a) in carenza di adeguati mezzi di trasporto pubblici e sempre previa autorizzazione della direzione del personale, un rimborso pari al 70% dei chilometri effettivamente percorsi;

b) nel casi in cui, la formazione in altra unita' produttiva avvenga in una sede piu' distante di 30 Km e non oltre i 70 Km dal luogo di lavoro abituale, al dipendente verra' erogata una diaria di L. 20.000 giornaliere;

c) nel caso in cui la formazione in altra unita' produttiva avvenga in una sede distante oltre 70 Km. e si sia in presenza di pernottamento al di fuori della propria abitazione, al dipendente verra' erogata una diaria di L. 40.000 oltre al normale rimborso a pie' di lista, previa presentazione di regolare fattura, per le spese di pernottamento.

Tali diarie, cosi' come sopra disciplinate, sono da considerarsi esaustive di ogni altra pretesa in materia di diarie e di rimborsi a pie' di lista e saranno erogate indipendentemente dalla anzianita' aziendale del singolo dipendente.

Tale regolamentazione avra' valenza per tutta la durata del contratto di lavoro e formazione.

L'azienda contrattera' con il coordinamento sindacale aziendale forme particolari di erogazione di diarie omnicomprensive da erogare a soggetti inseriti in iter formativi per ruoli apicali all'interno dei punti vendita, la cui formazione puo' prevedere inizialmente la non assegnazione del luogo di lavoro ed una relativa movimentazione professionale molto accentuata.

Luoghi di lavoro

Si eleva il rimborso forfettario per gli spostamenti all'interno del comune di Roma, come disciplinati dall'attuale integrativo aziendale, a L.10.000 giornaliere per il personale temporaneamente inviato a svolgere le proprie mansioni dai negozi 90-95 ai negozi 96 e 92 e viceversa e dal negozio 96 al negozio 92 e viceversa.

A far data dal 1.7.1992 si conviene che per il personale dei negozi operanti all'interno della prima fascia chilometrica, comandato ad operare nei negozi di Porteferraio o Porto Azzurro, o viceversa, la indennita' di trasferta decorrera' dalla seconda fascia.

TRATTAMENTO AUTO

Modifica della nota a verbale dell'accordo sindacale del 16/12/88 con modelli in produzione, precisando che l'aggiornamento semestrale delle tabelle avverra' prendendo come riferimento modelli di nuova produzione della casa automobilistica FIAT che hanno caratteristiche simili dei modelli inseriti nella dichiarazione a verbale del trattamento auto.

Modifica del punto b) dell'accordo sindacale del 16/12/88 e piu' precisamente "Il massimo rimborso /Km esigibile fara' riferimento ai 2.000 cc. per le auto abenzina ed ai 2.500 cc. per le auto diesel".

Inserimento del punto g)
"Nell'eventualita' di danni subiti dall'autovettura di proprieta' durante gli spostamenti per motivi di lavoro, e fatta eccezione per quelli provocati da dolo o colpa grave del dipendente, e' previsto un concorso economico di parte aziendale da definire, se richiesto, unitamente all'Organizzazione Sindacale.

E' preventivata, di norma, una franchigia di L. 500.000".

Inserimento del punto c)
Fermo restando le fasce previste nel comma C del precedente accordo integrativo si precisa che a partire dalla 2^ fascia di percorrenza l'importo sara' calcolato sul 100% delle tabelle ACI di riferimento.

FLESSIBILITA' LAVORATORI PART-TIME RETE DI VENDITA

Preso atto che la previsione contrattuale sulla flessibilita' art.38 - 4^ comma rientra nell'ottica di utilizzare al meglio i fattori produttivi e della forza lavoro al fine di migliorare il servizio ai consumatori anche in momenti particolari della vita aziendale, le parti ritengono possibile sperimentare, in sede aziendale forme di flessibilita' della prestazione lavorativa per i lavoratori con contratto part-time, previo confronto e contrattazione tra le parti, quando questa possa perdurare per un periodo rilevante o modifichi, in maniera significativa, l'organizzazione del lavoro del punto vendita.

Fatta salva la volontarieta' del ricorso alla flessibilita' e in assenza di altri rapporti di lavoro regolarmente instaurati ai sensi dell'art.5 legge 863/84 si precisa che l'attivazione della flessibilita' potra' avvenire solo dopo aver esperito la fase di confronto e contrattazione tra il Responsabile dell'unita' produttiva e il delegato della medesima, previo consenso dei diretti interessati.

Nel caso in cui il ricorso all'istituto della flessibilita', nelle singole unita' produttivce, possa interessare la maggioranza dei lavoratori con contratto part-time che abbiano optato per il regime della flessibilita', sara' cura della Direzione del Personale attivare preventivamente il confronto e la contrattazione con i componenti il Coordinamento sindacale aziendale.

La flessibilita' nelle unita' produttive si potra' articolare con le seguenti modalita':

A) per i lavoratori con rapporto di lavoro a part-time il Responsabile dell'unita' produttiva puo' concordare, in alcuni mesi dell'anno, prestazioni lavoratidi lavoro a part-time il Responsabile dell'unita' produttiva puo' concordare, in alcuni mesi dell'anno, prestazioni lavorative settimanali ridotte, o viceversa, da recuperare nei restanti mesi. Per i part-time orizzontali, verticali, annui o misti la prestazione lavorativa settimanale effettiva non dovra' eccedere le 42 ore settimanali, con il recupero da effettuarsi nelle settimane successive;

B) le modalita' delle prestazioni lavorative, in regime di flessibilita' dovranno essere, di norma, quelle previste dal vigente Integrativo Aziendale nel capitolo "Organizzazioni del Lavoro", tenuto conto della realta' lavorativa in cui avviene effettivamente la prestazione lavorativa.

C) per i lavoratori con rapporto di lavoro part-time, il Responsabile dell'unita' produttiva puo' concordare, fermo rimanendo il numero di ore settimanali previste dal contratto regolarmente sottoscritto e depositato presso l'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, di variare nei giorni e/o nelle ore, l'effettiva prestazione individuale del lavoratore;

D) per i part-time annui, a fronte di situazioni particolari, previo assenso del lavoratore, si potranno concordare prestazioni lavorative settimanali al di fuori delle settimane previste dal contratto individuale del lavoro.

Si intendono prestazioni lavorative effettive quelle realmente svolte, quindi in presenza di ferie, ore a recupero, malattie o infortuni la settimana lavorativa e'

da intendersi comunque di 37 ore settimanali se il lavoratore e' part-time annuo o misto e pari all'importo delle ore settimanali contrattuali se il lavoratore e' a part-time orizzontale o verticale, questo indipendentemente da quanto eventualmente concordato in precedenza.

In presenza di risoluzioni del rapporto di lavoro l'eventuale differenza in positivo o in negativo verra' conguagliata senza nessuna eventuale maggiorazione.

Le modalita' temporali delle prestazioni lavorative, in regime di flessibilita', saranno regolarmente esposte nelle unita' produttive, all'interno del reparto di appartenenza. cosi' come disposto dall'attuale legislazione.

Ai singoli dipendenti, che opteranno per il regime di flessibilita', nel contratto individuale di part-time, regolarmente depositato c/o l'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, verra' inserita la clausola di volontaria accettazione del ricorso alla flessibilita' nella prestazione lavorativa e sara' loro consegnata copia del presente accordo.

L'Azienda si impegna a fornire sia ai dipendenti interessati sia alle R.S.A. tabulati mensili in cui siano evidenziate le ore di lavoro prestate o recuperate in regime di flessibilita'.

ORARIO DI LAVORO - PAUSE

Le parti concordano che a far data dal 1.10.1993 l'orario di lavoro per i dipendenti della Coop Toscana lazio sara' di 37 ore settimanali comprensive di 10 minuti giornalieri di sosta retribuita; per i dipendenti con rapporto di lavoro part-time l'orario settimanale sara' comprensivo della sosta retribuita.

LAVORO FESTIVO E DOMENICALE PUNTI VENDITA

Le parti confermano la necessita' di mantenere la posizione competitiva della Cooperativa all'interno del proprio mercato di riferimento.

Tra l'altro cio' implica una attenta valutazione sulle opportunita' di gestione degli orari di apertura al pubblico, cosi' come vengono disciplinati dalle apposite deliberazioni degli organismi pubblici competenti.

Quindi le parti riconoscono che le aperture nei giorni domenicali e festivi e nei giorni di chiusura infrasettimanale e comunque ogniqualvolta queste siano rese possibili dalle decisioni degli Enti pubblici competenti, possano costituire un elemento fondamentale della qualita' del servizio offerto dalle aziende e quindi un fattore competitivo che non puo' essere indebolito, con particolare richiamo alle caratteristiche del mercato in cui la Cooperativa agisce, molto influenzato da flussi turistici di consistenti dimensioni.

In riferimento alle precedenti valutazioni, oltre alla attenta previsione delle reali

convenienze strettamente commerciali e di immagine, l'azienda ed il Coordinamento sindacale aziendale, ferme restando le competenze proprie delle altre strutture sindacali, esamineranno annualmente il calendario delle deroghe nei tempi tecnici per una corretta valutazione.

Eventuali modificazioni a tale calendario annuale, che deve essere inteso di massima, e che si rendessero necessarie al fine di cogliere opportunita' commerciali nuove o a fronte di deliberazioni assunte in tema di aperture al pubblico dei negozi da parte delle autorita' competenti, saranno tempestivamente comunicati al delegato di negozio. Il confronto all'interno delle singole unita' produttive, sulla gestione di tale capitolo, si dovra' realizzare cosi' come disciplinato nel capitolo "sistema di relazioni sindacali" del vigente integrativo aziendale, con particolare riferimento alla non ridiscussione, se non per la parte applicativa, a livello delle unita' produttive, degli accordi quadro gia' sottoscritti a livello aziendale.

Fatto salvo il diritto del lavoratore a fruire di un giorno di riposo dopo sei giorni di lavoro, al fine della necessaria reintegrazione delle proprie energie fisiche e psichiche cosi' come previsto dalla legislazione attualmente vigente e tenuto conto che, di norma, il riposo settimanale coincide con la domenica, fatte salve le eccezioni previste dalla legge 370/1934, le parti, a fronte di quanto sopra, confermano la validita' della prassi aziendale di far usufruire al lavoratore che presta la propria attivita' nella giornata di domenica un riposo compensativo dopo sei giorni di lavoro.

Le parti, nella considerazione della disponibilita' aziendale ad organizzare i propri orari di lavoro settimanali dal lunedi' al sabato, convengono di demandare l'approfondimento della materia alla commissione prevista che concludera' i propri lavori entro i tempi tecnici necessari alla attivazione delle nuove procedure e che comunque dovranno avere inizio entro il 1.5.1993.

Vista la particolare penosita' della prestazione lavorativa svolta nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, ai sensi dell'art.48 vigente CCNL, compresi nel periodo natalizio che di norma, decorre dalla prima domenica del mese di dicembre alla seconda domenica del mese di gennaio, le parti concordano che ai lavoratori di competenza venga erogata, oltre alla normale retribuzione e per la vigenza dell'attuale integrativo aziendale, una quota retributiva oraria di L. 8.500 al 6^ livello riparametrabile per le suddette prestazioni a qualsiasi titolo effettuate nella rete vendita. Per le prestazioni lavorative svolte nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale nel periodo 1 luglio/31 agosto verra' erogata, oltre alla normale retribuzione e per la vigenza dell'attuale integrativo aziendale, una quota retributiva oraria di L. 4.250 al 6^ livello riparametrabile per le suddette prestazioni a qualsiasi titolo effettuate nella rete di vendita. Quanto sopra in aggiunta e a conferma delle normali maggiorazioni, nei diversi casi, previste dalla normativa dell'attuale CCNL (ultimo comma dell'art. 31-2^ comma art.43- art.48).

LAVORO FESTIVO - MAGAZZINI CONSORTILI

Vista la particolarita' della prestazione lavorativa svolta nei giorni festivi, di cui all'art. 46 del vigente C.C.N.L., per i dipendenti operanti all'interno dei magazzini consortili, le parti precisano che a far data dal 1.7.92, per i suddetti lavoratori che prestano la loro attivita' nei giorni di cui sopra, sara' erogata, oltre alla normale retribuzione e per la vigenza dell'attuale integrativo aziendale, una quota retributiva giornaliera di L. 30.000 che verra' erogata ai dipendenti il cui turno di lavoro inizi nei giorni oggetto del presente capitolo.

ORARI DI LAVORO DIVERSI DA QUELLI DI APERTURA AL PUBBLICO

Le parti convengono che per affrontare adeguatamente le richieste di maggior servizio provenienti dalla clientela (orari non-stop, orari prolungati di apertura, ecc.) debbano essere attuati e sviluppati metodi organizzativi appropriati. Tali metodi saranno oggetto di confronto e contrattazione con il Coordinamento sindacale cosi' come previsto nel capitolo " Sistema relazioni sindacali".

In questo senso, riconfermando quanto previsto dagli artt. 38 e 12 (prima parte) del C.C.N.L., vengono considerati adatti a questo scopo turni di lavoro che si protraggono oltre l'orario di chiusura al pubblico o che iniziano prima dell'apertura al pubblico.

Si conviene inoltre che, compatibilmente con le esigenze organizzative del negozio, si adotteranno, per l'effettuazione di questi turni, opportuni criteri di rotazione fra tutto il personale a tempo indeterminato operante nell'unita' di vendita.

In presenza di consistenti punte di vendita di breve durata (natale, estate, pasqua, ecc.), ove fosse difficile modificare la consolidata organizzazione dell'unita' operativa, per costituire espressamente questi turni di lavoro potra' essere utilizzato personale con contratto a tempo determinato sia full-time che part-time.

A questo riguardo, in riferimento ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato part-time, l'azienda si impegna a ricercare, tenuto conto delle esigenze organizzative dei punti vendita, tutte le soluzioni possibili per favorire l'effettuazione, anche in periodi di lavoro successivi, di prestazioni lavorative con orari diversi.

Le parti concordano quindi che, di norma, sia prevista una giornata di riposo dopo l'effettuazione di un programma turni che si protraggono dopo l'orario di chiusura al pubblico o che, comunque, la prestazione lavorativa non abbia inizio prima delle ore 13 del giorno successivo rispetto all'ultimo dei turni in questione.

A fronte di quanto sopra le parti convengono che per questi turni, che di norma iniziano prima della chiusura dell'attivita' di vendita e si protraggono fino ed oltre alle ore 22, la prestazione lavorativa venga considerata, ai soli fini retributivi, tutta effettiva e che pertanto la pausa di 10 minuti venga retribuita.

Le parti precisano che per ogni ora di lavoro effettivamente prestata continuativamente dopo le ore 21 verranno accantonati 10 minuti da sommare all'attuale monte ore individuale, il cui godimento e' regolato dall'art.37 del C.C.N.L.

Al confronto di singola unita' di vendita viene demandata la gestione del presente accordo che, senza rimettere in discussione quanto gia' concordato a livello aziendale, potra' trovare soluzioni organizzative per la fruizione nella stessa giornata dell'utilizzo anche parziale delle ore di riduzione.

SALARIO

Fermo rimanendo quanto previsto dall'attuale Integrativo aziendale nel capitolo "Premio di produttivita' aziendale", le parti convengono di elevare di L. 110.000 al 4^ livello par.144 le attuali quote del premio medesimo.

Gli aumenti retributivi del premio aziendale di produttivita' saranno cosi' erogati:

Livello 4^ par. 144

1.7.92 - 30.4.93 1.5.93 - 30.4.94 1.5.94 Totale a regime

70.000 20.000 20.000 110.000

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo integrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi i contratti di Lavoro e Formazione, che abbiano superato il periodo di prova, verra' corrisposta a titolo di "una tantum" una somma di L. 1.142.000 al 4^ livello parametro 144, conmprensiva dell'anticipazione di L. 792.00 erogata a seguito dell'accordo sindacale del 4 luglio 1991.

Per i lavoratori di cui al 1^ comma, assunti dopo il 1.7.1991 e fino al 30.6.1992, saranno corrisposti tanti ratei quanti sono i mesi di anzianita' di servizio.

Per i lavoratori di cui al 1^ comma, che svolgono la loro prestazione a part-time, si procedera' al riproporzionamento della somma in riferimento alla effettiva prestazione lavorativa ed alla tipologia del part-time.Per il personale, di cui al 1^ comma, che nel periodo 1 luglio 1991 - 30 giugno 1992 e' risultato assente, con diritto alla conservazione del posto, quali: maternita' (per il periodo di astensione facoltativa) servizio militare, aspettative per incarichi sindacali e politici ai sensi della legge 300/70, aspettative non retribuite, saranno corrisposti tanti ratei quanti sono i mesi in cui e' stata regolarmente erogata la retribuzione a fronte della prestazione lavorativa.

Al personale a tempo indeterminato in forza al 1.7.1991, che si trovava in

astensione obbligatoria ai sensi della legge 1204/68 ed al quale non e' stata erogata l'anticipazione, cosi' come previsto dall'accordo del 4 luglio 1991, detto periodo sara' regolarmente retribuito assimilandolo, ai soli fini del conguaglio, alla effettiva prestazione lavorativa.

Per il personale a tempo indeterminato, il cui rapporto di lavoro si sia estinto antecedentemente al 28.2.1992, le parti convengono che l'importo a suo tempo erogato, in applicazione dell'ultimo comma dell'accordo sindacale del 4.7.1991, e' da considerarsi, a tutti gli effetti, esaustivo in riferimento all'oggetto del presente accordo.

Per il personale a tempo indeterminato, il cui rapporto di lavoro si sia estinto nel periodo 1.3.1992 - 30.6.1992 si procedera' al ricalcolo delle esatte spettanze della quota una tantum maturata in costanza di rapporto di lavoro.

Gli importi di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, ne' del trattamento di fine rapporto precisando che con l'erogazione di detta una tantum si e' voluto coprire, a tutti gli effetti, il periodo 1.7.1991 - 30.6.1992.

CONTROLLO ELETTRONICO A DISTANZA

Le parti ritengono l'innovazione tecnologica elemento di particolare rilevanza ai fini del miglioramento delle capacita' organizzative e gestionali della Cooperativa e dell'accrescimento del livello di servizio ai consumatori.

Tale materia sara' oggetto di approfondimento in sede di commissione paritetica prevista dal presente contratto.In tale contesto le parti concordano che l'introduzione e l'utilizzazione nei punti vendita degli attuali sistemi non dovra' essere finalizzata al controllo a distanza dell'attivita' dei lavoratori come previsto, del resto, dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

DIRITTO ALLO STUDIO

In riferimento a quanto previsto dall'art. 60 del vigente C.C.N.L., le parti ritengono che detto monte ore sia usufruibile anche per la frequenza a corsi regolari di studio presso scuole legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli di studio legali e per corsi universitari di laurea; questo, in aggiunta ai permessi previsti dall'art. 59 del vigente C.C.N.L:, dietro presentazione di regolare certificato di frequenza o di iscrizione universitaria.

I permessi retribuiti saranno erogati con le stesse modalita' previste dal gia' citato art. 60 del C.C.N.L.

SICUREZZA

Le parti convengono che tutte le operazioni di movimentazione e maneggio del denaro debbano avvenire secondo norme e regole che limitino al massimo i rischi per il patrimonio aziendale e per chi vi opera.

Resta inteso quindi che in tutte le occasioni debbano essere eseguite con il massimo scrupolo le procedure previste in materia di sicurezza e che, ove obiettive difficolta' logistiche rendessero disagevoli le operazioni in questione, verranno date indicazioni per contenere i pericoli al patrimonio e ai dipendenti che vi operano.

L'Azienda si impegna ad inserire, ove possibile, nuove tecnologie adatte a migliorare la salvaguardia del patrimonio aziendale e dei lavoratori.

TURNI DI LAVORO NEI MAGAZZINI CONSORTILI

Le parti convengono che per i dipendenti operanti nelle sedi consortili, in presenza di turni di lavoro che decorrono dalle ore 21 alle ore 5 del mattino successivo, la prestazione dell'attivita' lavorativa sia considerata, ai soli fini retributivi, tutta effettiva e che pertanto la pausa di 10 minuti venga retribuita.

REPERIBILITA'

Ai dipendenti dei settori Centro Elaborazione Dati e Manutenzione che per esigenze organizzative devono essere reperibili per eventuali interventi urgenti verra' riconosciuta una quota del 30% della paga oraria per ogni ora di disponibilita'.

In caso di intervento che convenzionalmente viene considerato minimo di un'ora, verranno riconosciuti, oltre alla paga contrattuale, lo straordinario, la maggiorazione relativa al periodo di chiamata e il rimborso chilometrico previsto dagli accordi aziendali.

MENSA

Al momento del completamento delle opere di ampliamento del magazzino di Ariccia, l'Azienda si impegna a predisporre, entro il 31 dicembre 1993, un servizio di mensa adeguato a soddisfare le esigenze dei lavoratori di quell'unita' operativa.

Nel frattempo l'Azienda eroghera', in via transitoria e sino alla entrata in funzione della mensa aziendale, per i dipendenti operanti nel magazzino di Ariccia, una indennita' giornaliera di presenza, a fronte della effettiva prestazione lavorativa, di ulteriori L. 2.000. Questo accordo annulla e sostituisce quanto gia' convenuto sul medesimo argomento nel precedente accordo integrativo aziendale.

SOSTITUZIONI

Le parti concordano che per l'applicazione di quanto stabilito dall'art. 5 del C.C.N.L. si seguiranno le seguenti modalita':
- ai dipendenti che sostituiscono in modo effettivo altri dipendenti inquadrati a livello superiore verra' corrisposta un'indennita' giornaliera pari alla differenza tra il trattamento economico contrattuale previsto per il sostituto con quello del sostituito.

Per effettiva sostituzione si intende lo svolgimento delle principali e significative mansioni corrispondenti che non vengono effettuate in misura parziale od eventuale.

La sostituzione verra' comunicata al Responsabile dell'unita' operativa alla Sede e alla delegazione sindacale del reparto.

Non viene corrisposta alcuna indennita' nei casi di sostituzione di personale inquadrato allo stesso livello, anche se il parametro o l'indennita' di funzione sono diversi, e nei casi in cui vi sia tra le proprie attribuzioni, confermate da adeguato inquadramento, quella di sostituire il diretto superiore.

QUOTE SALARIALI AGGIUNTIVE - Dip. 1^ livello

Confermando quanto previsto dal capitolo "Quote salariali aggiuntive ex 1^ Super - 1^ livello", le parti precisano che le quote salariali aggiuntive (q.s.a.) previste per i dipendenti inquadrati all'ex 1^ Super - 1^ livello del C.C.N.L. sono quelle di seguito indicate:

L. 900.000
L. 700.000
L. 500.000
L. 300.000

Le q.s.a. precedentemente previste potranno rimanere congelate ed in questo caso saranno considerate, ai soli fini della natura retributiva, come assegni ad personam riassorbibili con le stesse modalita' previste dal vigente capitolo.

L'acquisizione delle nuove q.s.a. avverra', di norma, con gradualita' (50% al 1.7.92 e 50% al 1.7.93) e comunque senza automatismi, volendo collegare questa alla qualita' della prestazione espressa dai dipendenti interessati e valutata attraverso strumentazioni corrette e chiare.

La Direzione del Personale si impegna a presentare al Coordinamento sindacale aziendale, entro il 30 ottobre 1992, il funzionigramma dei dipendenti oggetto del presente accordo.

PROFESSIONALITA' - SALARIO - INQUADRAMENTI
Confermando quanto previsto dal vigente integrativo aziendale nel capitolo "Professionalita'-salario-inquadramenti", a far data dal 1.7.92, per i dipendenti inquadrati al 2^ livello, l'importo degli assegni ad personam sara' il seguente:

L. 55.000
L. 120.000

Le indennita' ad personam precedentemente previste potranno in questo caso continueranno ad essere considerate assegni ad personam riassorbibili con le stesse modalita' previste dal vigente capitolo.

MERCATO DEL LAVORO

Contratti di lavoro a tempo determinato

Le parti confermano la validita' di quanto disposto dall'art. 10 del vigente C.C.N.L. relativamente alla possibilita', per le aziende, di ricorrere a tutte le opportunita' che l'attuale legislazione offre in riferimento ai contratti di formazione e lavoro, lavoro a tempo parziale e lavoro a tempo determinato.

Preso atto e concordando sull'utilizzazione della legislazione in materia, i sottoscrittori del presente accordo, esprimono la volonta' di consolidare, come prassi assuntiva per le assunzioni a tempo determinato, l'utilizzo dell'istituto della convenzione nelle aree dove opera la Coop Toscana Lazio.

A fronte di un andamento non omogeneo delle vendite e tenuto conto delle diversita' territoriali in cui opera la cooperativa che vede in alcuni periodi dell'anno il verificarsi di una intensificazione dell'attivita' lavorativa a cui non e' possibile sopperire con il normale organico, sia nei negozi cosiddetti di fascia a mare sia nelle unita' operative operanti negli altri territori, le parti, al fine di garantire e il miglioramento del servizio ai consumatori e il miglioramento delle condizioni organizzative complessive dei negozi, convengono sulla opportunita' di siglare una convenzione che preveda il ricorso alle assunzioni a tempo determinato con richiesta nominativa anche per gli appartenenti alle categorie protette come da elenco allegato rinnovabile di anno in anno, previa verifica di eventuali modificazioni sia strutturali sia territoriali.

La Coop Toscana Lazio nel riconfermare la politica aziendale, attuata negli ultimi anni, in materia di assunzioni a tempo determinato che ha visto privilegiare, indipendentemente dagli obblighi legislativi (legge 230/62), a fronte di nuove assunzioni, personale gia' in possesso di una specifica professionalita' di base corrispondente ai fabbisogni aziendali, manifesta la volonta' di continuare a privilegiare, anche per il futuro, a fronte di nuove assunzioni a tempo determinato, dipendenti che gia' hanno svolto attivita' lavorativa all'interno della cooperativa e sempre che sussista la garanzia che le prestazioni fornite da tali

lavoratori abbiano il sufficiente livello di efficacia in riferimento alle esigenze aziendali.

Tale requisito verra' accertato da un sistema di valutazione delle prestazioni per i lavoratori a tempo determinato, che sara' comunque oggetto di illustrazione e confronto con il coordinamento sindacale aziendale cosi' come i criteri che presiedono all'avviamento dei lavoratori alle varie unita' produttive.

Al coordinamento sindacale aziendale, almeno entro il 28 febbraio ed il 31 ottobre di ogni anno, sara' fornita un a lista, suddivisa per circoscrizione ed unita' operative, di lavoratori che hanno prestato la loro opera a tempo determinato i quali, compatibilmente con le esigenze organizzative, saranno utilizzati per nuovi periodi di lavoro.
I lavoratori saranno inclusi in tale lista in ordine alfabetico.

Al Coordinamento sindacale aziendale verranno tempestivamente segnalati e motivati, con obbligo di riservatezza, i casi di esclusione dal citato elenco di lavoratori che abbiano gia' prestato la loro opera a tempo determinato presso la Coop Toscana Lazio.

La norma aziendale non avra' efficacia, indipendentemente dalle qualifiche, in presenza di assunzioni di lavoratori iscritti agli elenchi provinciali ai sensi della legge 482/68.

Le parti esprimono, in riferimento al titolo 2 (contratti di lavoro a tempo determinato) la volonta' di continuare la prassi aziendale in materia di gestione del mercato di lavoro previo confronto da attivarsi all'interno della commissione paritetica prevista nell'accordo integrativo aziendale capitolo "sistema di relazioni sindacali". Questo a fronte della specificita' territoriale in cui opera la Coop Toscana Lazio e vista la consuetudine aziendale, ad oggi consolidata, di equilibrio nella gestione delle convenzioni precedentemente siglate e delle leggi che regolano il mercato di lavoro, in questa ottica la cooperativa si impegna, a fronte della costruzione di nuove unita' produttive, a garantire una quota di eventuali nuove assunzioni a tempo determinato per le categorie socialmente piu' deboli, da definire all'interno della sopra citata commissione.

Le organizzazioni sindacali Filcams-Fisascat-Uiltucs firmatarie del presente accordo integrativo si adopereranno, per quanto in loro potere, a far recepire nelle sedi competenti, tale accordo sotto forma di deliberativo.

CLASSIFICAZIONE

Vice Responsabile di Negozio:

Svolgono il ruolo di Vice responsabile di negozio quei lavoratori i quali, di norma nel quadro di un percorso di crescita professionale ed in attuazione di un programma di sviluppo di carriera, collaborano con il Responsabile di negozio nella conduzione complessiva della struttura in particolare attraverso l'affidamento, coerentemente alle indicazioni ricevute dal responsabile di negozio, o di settori merceologici o di altre funzioni comunque da svolgere

all'interno dell'unita' di vendita per il conseguimento degli obiettivi stabiliti dall'azienda.

Il Vice Responsabile di negozio comunque provvede a sostituire il R.N., in caso di sua assenza, nella responsabilita' della conduzione della unita' operativa.

I lavoratori in posizione in questo ruolo, anche al completamento di un iter di crescita professionale che prevede tappe successive di avanzamento di carriera, sempre a fronte di valutazioni positive delle prestazioni effettuate, sono inquadrati al 1^ livello di cui all'art. 5 del vigente C.C.N.L.

Addetti di movimentazione e trasporto merci

Le parti prendono atto, dopo ampio confronto, della evoluzione strutturale verificatasi in questi anni sia nei negozi e sia nelle sedi consortili, ritengono che di fatto siano venuti meno i presupposti di specializzazione dei dipendenti che operano all'interno dei magazzini consortili. Di conseguenza, ad oggi, la stessa classificazione del personale operante nei magazzini, viste le modifiche intercorse, deve ritenersi superata.

A far data dal 1/7/92 si riconferma quanto previsto dal vigente CCNL art. 5 seconda parte "rapporto di lavoro" e piu' precisamente che al 5^ livello appartengono i lavoratori addetti all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi per i primi 18 mesi di servizio.

La presente dizione annulla e sostituisce la precedente, ospitata nell'integrativo aziendale.

Autisti Consegnatari 3^ liv.

Viene riconfermato quanto previsto dal vigente CCNL art.5 "seconda parte rapporti di lavoro" e piu' precisamente:
al 3^ livello lavoratori che prevalentemente conducono autoarticolati, autotreni, o equivalenti mezzi pesanti. Il passaggio in azienda per i dipendenti da 4^ livello a 3^ livello avverra' previa verifica dell'esistenza delle condizioni di cui sopra.

La presente dizione annulla e sostituisce la precedente, ospitata nell'integrativo aziendale.

SALARIO VARIABILE

Viene confermata la piena validita' di quanto previsto dall'art. 12 del CCNL, punto XII, in materia di trattamenti retributivi integrativi, e si concorda di dar vita a un sistema di retribuzione collegata ai risultati e alla produttivita' raggiunti dall'azienda nel corso di ogni anno solare.
All'interno della commissione paritetica verranno indicati i parametri di riferimento per la corresponsione della quota di retribuzione "variabile" che stabilira' i criteri entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello di

riferimento.

Il sistema sara' sottoposto a verifica dopo il primo anno di applicazione e potra' trovare successivamente soluzioni anche diverse definite dalla commissione.

La quota di salario "variabile" annua erogata a fronte del raggiungimento degli obiettivi aziendali stabiliti, sara' pari a L. 700.000 riparametrate al 4^ livello parametro 144 per i dipendenti con rapporto di lavoro a full time, da corrispondersi in una unica soluzione nel mese di luglio dell'anno successivo.

La quota di salario variabile contiene una quota parte che verra' in ogni caso corrisposta. Tale quota e' definita in L. 280.000 al 4^ liv. par. 144.Per i dipendenti con rapporto di lavoro a part time la quota di salario variabile sara' proporzionalmente ridotta.

In caso di variazioni di livello nel corso dell'anno di riferimento la quota verra' erogata in proporzione ai mesi trascorsi nei diversi livelli.

In caso di cambiamento di contratto (da tempo parziale a tempo pieno o viceversa) verra' erogata una quota proporzionata di salario variabile.

Per i dipendenti assunti a tempo determinato o dimissionari nel corso dell'anno di riferimento verranno corrisposti i retei relativi alla effettiva prestazione lavorativa, precisando che la quota di salario variabile presa in considerazione sara' pari alla quota minima stabilita dal presente accordo.

Tale quota variera' secondo il livello di appartenenza e secondo la tipologia della prestazione lavorativa.

Nel caso in cui un rapporto di lavoro da tempo determinato si trasformi in tempo indeterminato, i mesi precedentemente lavorati con contratti a tempo determinato saranno considerati utili ai fini della erogazione delle quote percentuali di salario variabile.

Il salario variabile, per i lavoratori nuovi assunti con contratto a tempo indeterminato ivi compresi i lavoratori con contratto di formazione e lavoro e indipendentemente dal livello di inquadramento, sara' cosi' erogato:

- per i primi 6 mesi di anzianita' in azienda non verra' erogata la quota di salario variabile

- dopo i primi 6 mesi di anzianita' in azienda il 35% della quota di salario variabile;

- dopo i primi 12 mesi " " il 70%

- dopo i primi 18 mesi " " il 100%

Dall'ammontare della quota di salario variabile saranno detratti i retei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per

una delle cause previste dal contratto nazionale.

Le parti precisano che le quote corrisposte a titolo di salario variabile non sono utili ai fini del computo della quota imponibile di trattamento di fine rapporto L. 297/1982.

Per il conteggio del salario variabile per l'anno 1992 saranno erogati i ratei mensili che comunque decorrono dalla firma del presente accordo integrativo aziendale e piu' precisamente l'importo da erogare per il periodo 1.7.92/31.12.92 sara', a fronte del raggiungimento degli obiettivi aziendali pari a L. 350.000 riparametrato al 4^ liv. par. 144, tale quota di salario variabile contiene una quota parte che verra' in ogni caso corrisposta pari a L. 140.000.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avra' vigore dal 1/7/1992 e scadra' il 30/6/1995.

Esso annulla e sostituisce ogni altro accordo per le materie contrattate.

Le parti confermano che, ferma restando la decorrenza dal 1/7/1991 al 30/6/1995, con l'erogazione dell'una tantum si e' voluto coprire il periodo di carenza contrattuale e piu' precisamente dal 1/7/1991 al 30/6/1992.