RINNOVO C.I.A. COOP ADRIATICA

ACCORDO DELLO SVILUPPO IN APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO DEL 5 DICEMBRE 2005.

AMBITI DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica :

A) nuove aperture
B) nuove acquisizioni
C) rilocalizzazioni di strutture già esistenti che comportino un incremento occupazionale a Tempo indeterminato/Apprendistato almeno del 15% dell'organico a tempo indeterminato/apprendistato fteq preesistenti. Per unità produttive con organico a Tempo indeterminato/Apprendistato uguale o inferiore a 16 fteq il presente accordo si applicherà solo a fronte di un consolidamento a Tempo indeterminato/Apprendistato di almeno 2,5 fteq .
D) punti vendita S.A.RA. di Imola Turati e Borgonuovo con le specifiche modalità indicate nel presente accordo.

Fermo restando l'ambito di applicazione nelle strutture di cui ai punti precedenti, il presente accordo si applica ai lavoratori con le seguenti caratteristiche:

- assunti per la prima volta in Coop Adriatica dall'entrata in vigore del presente CIA, con contratti a tempo determinato, indeterminato e apprendistato;
- ex contratti a termine assunti a tempo indeterminato/apprendistato

Al fine di perseguire l'obiettivo della stabilizzazione dei posti di lavoro e tenuto conto della consistenza dell'attuale bacino dei contratti a termine presenti nell'area, la cooperativa si impegna a limitare l'utilizzo di cat di nuova assunzione nei punti vendita di nuova apertura ai casi di inserimento lavorativo derivante dagli obblighi di legge e/o qualora nessun lavoratore tra quelli che hanno avanzato formale richiesta sia disponibile.

Il rifiuto di una proposta di assunzione in un punto vendita di nuova apertura non costituirà causale per l'esclusione dalla lista di priorità.

MODALITA' DI APPLICAZIONE

Nuovo assunto a T.I./APP (anche nuove acquisizioni)	PIA: 48 mesi dall'apertura del punto vendita nessuna erogazione, dal 49° mese inizio del consolidamento SALARIO VARIABILE: dalla data di assunzione NORMATIVE (ROL, RD, PAUSE, MAGGIORAZIONE DOMENICALE E FESTIVA): 48 mesi applicazione solo CCNL. Possibilità di anticipo a fronte di 2 esercizi consecutivi a redditività positiva (MOT > 0)
Nuovo assunto con CAT (anche nuove acquisizioni)	PIA: 48 mesi nessuna erogazione, dal 49° mese inizio del consolidamento SALARIO VARIABILE: dopo almeno 90 giorni di lavoro nell'anno comprensivi del periodo di prova. NORMATIVE (ROL, RD, PAUSE, MAGG): 48 mesi applicazione solo CCNL. Possibilità di anticipo a fronte di 2 esercizi consecutivi a redditività positiva (MOT > 0)
Nota per l'applicazione in deroga agli ex cat	
Ex cat assunto a T.I./APP	PIA : 48 mesi nessuna erogazione tenendo conto dell'anzianità aziendale del lavoratore. Dal 49° mese consolidamento del PIA con le modalità definite SALARIO VARIABILE: dall'assunzione NORMATIVE (ROL, RD, PAUSE, MAGGIORAZIONI DOMENICALI E FESTIVE): 48 mesi applicazione solo CCNL. in ogni caso saranno riconosciuti i periodi di servizio pregressi fino ad un massimo di 24 mesi.
Ex cat assunto con CAT	Finisce il suo salario d'ingresso che è di 48 mesi (con recupero dei mesi già lavorati a termine) poi PIA intero SALARIO VARIABILE: dopo almeno 90 giorni di lavoro nell'anno comprensivi del periodo di prova. NORMATIVE (ROL, RD, PAUSE, MAGGIORAZIONI DOMENICALI E FESTIVE): tutte da subito

Il consolidamento mensile progressivo del PIA fino ad €107,94 (al 4° livello parametro 144) sarà effettuato con le seguenti modalità:

1° anno: 70% del salario variabile di area diviso 16 più eventuale eccedenza del salario variabile di punto vendita rispetto al salario variabile di area diviso 16

2° anno: 80% del salario variabile di area diviso 16 più eventuale eccedenza del salario variabile di punto vendita rispetto al salario variabile di area diviso 16

dal 3°anno: 90% del salario variabile di area diviso 16 più eventuale eccedenza del salario variabile di punto vendita rispetto al salario variabile di area diviso 16

Il calcolo del consolidamento progressivo avrà a riferimento l'importo del primo salario variabile utile.

Le modalità di progressiva acquisizione degli importi riferiti alle maggiorazioni domenicali e festive, saranno oggetto di specifico confronto qualora le giornate di apertura domenicale e festiva dovessero strutturalmente superare le 13 annue finalizzato all'individuazione di meccanismi che possano consentire l'anticipato riconoscimento di tale trattamento.

Un lavoratore assunto con cat in nuove strutture e successivamente assunto in un punto vendita della rete esistente, in caso di ulteriore assunzione in nuove strutture verrà considerato ex cat e si applicherà quanto previsto nell'apposito prospetto alla voce ex cat.

Ai lavoratori di S.A.RA., tenuto conto che al 31 dicembre 2007 saranno trascorsi 48 mesi dalla data di acquisizione, a far data dal 1/01/2008 troverà applicazione quanto previsto dal presente accordo:

PIA: avvio del consolidamento

ROL, Riduzione Oraria, Pause, Maggiorazioni domenicali e festive: applicazione di quanto previsto dal CIA

SALARIO D'INGRESSO

Dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo, a tutti coloro che instaureranno un rapporto di lavoro a termine, a tempo indeterminato o di apprendistato, sarà applicato il salario d'ingresso per i primi 48 mesi dalla data di assunzione, con le seguenti modalità:

Premio Integrativo Aziendale: dopo 48 mesi.

Salario Variabile: dalla data di assunzione a tempo indeterminato/apprendistato e ai lavoratori a tempo determinato con almeno 91 giorni di servizio nel corso dell'anno di riferimento.

La presente normativa, si applica anche a tutti coloro che alla data di entrata in vigore di questo contratto siano ancora in regime di salario d'ingresso non in forza e che non abbiano maturato 36 mesi di anzianità.

I lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto e che in costanza di rapporto di lavoro superino i 36 mesi complessivi di anzianità aziendale, matureranno il salario fisso e variabile dal 37° mese.

In caso contrario, a fronte di nuova assunzione la maturazione del PIA avverrà dal compimento del 48° mese di servizio (comprensivo dei precedenti rapporti a termine) mentre spetterà il salario variabile dalla data di instaurazione del nuovo rapporto.

SALARIO VARIABILE (valido per l'intera vigenza contrattuale)

1) RISULTATO OPERATIVO DI GRUPPO

RISULTATO ROG (% su vendite)	Erogazione in EURO
< 0,50	Nessuna erogazione
0,50 – 0.64	160,00
0.65 – 0,80	290.00
0,81 - 1,00	340,00
1,01 – 1,30	390,00
>1,30	450,00

2) MARGINE OPERATIVO TOTALE DI AREA (IPMK + SMK + SPTT dell'Area Emilia)

RISULTATI DI MOT AREA a valore (% di scostamento da valore MOL di BDG)	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,50 e 0,64	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,65 e 1,00	Erogazione in EURO, con ROG > 1,00
< budget	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	50,00	100,00	110,00
da +3,01 a + 5%	70,00	110,00	120,00
da +5,01 a + 7%	90,00	120,00	135,00
da +7,01 a + 10%	110,00	130,00	140,00
> 10%	125,00	140,00	150,00

3) VENDITE DI PUNTO VENDITA (singoli IPMK, SMK, SPTT dell'area Emilia)

SCOSTAMENTO % DA VALORE DI BUDGET	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
Da bdg a +3 %	170,00
Da +3,01 a +5,00%	195,00
Da +5,01 a +7,00%	225,00
Da +7,01 a +10,00%	255,00
> +10,00 %	300,00

4) MARGINE OPERATIVO TOTALE DEL PUNTO VENDITA (singoli IPMK, SMK, SPTT dell'Area Emilia)

SCOSTAMENTO DA % DI BUDGET (punti percentuali)	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
da budget a + 0,20	75,00
da +0,21 a + 0,50	85,00
da +0,51 a + 1, 00	95,00
da +1,01 a + 2, 00	115,00
> + 2,00	150,00

5) LIVELLI DI SERVIZIO (singoli IPMK, SMK ,SPTT dell'area Emilia)

FASCE PUNTEGGIO	Erogazione in EURO
	Nessuna erogazione
	145,00
	205,00
	275,00
	355,00
	450,00

INDICATORE RECUPERO EFFICIENZA (sperimentale per 1 anno)

Al fine di contribuire al miglioramento dei livelli di efficienza dei punti vendita e di ridistribuire fra i lavoratori tale recupero, si conviene di istituire un indicatore di miglioramento dell'efficienza e di collegarvi riconoscimenti retributivi su base annua.

Tale indicatore riguarderà il contenimento degli eventi e delle giornate di assenza diverse da infortunio,maternità,aspettative, congedi a vario titolo, permessi sindacali secondo lo schema seguente:

EVENTI	RECUPERO EVENTI	RECUPERO GIORNATE	BONUS
0	=		230
1	1		230
1	=	<=	180
2	1	<=	160
2	=	=	140
3	1	2	130
4	1	3	130
5	2	3	120
6	2	4	120
7	3	4	120
8	3	5	100
9	3	6	100
10	3	7	100
10	4	8	90

BONUS SPECIALE DI 90,00 € PER CHI MANTIENE 1 EVENTO PUR AUMENTANDO LE GIORNATE DI ASSENZA.

Il confronto sarà effettuato prendendo a riferimento la media dei 2 anni precedenti (applicazione anno 2008 su media 2006 e 2007).

L'erogazione legata all'indicatore di recupero efficienza sarà effettuata in concomitanza alla retribuzione del mese di aprile, l'importo sarà riproporzionato e non riparametrato. Non sarà inoltre utile alla maturazione del TFR e degli istituti contrattuali e normativi.

RC

ADDETTI AREA VENDITA SUPERMERCATI

Ai lavoratori che, nella settimana, rendano la prestazione lavorativa su 6 giorni e svolgano almeno 2 prestazioni effettive ad orario spezzato nella stessa settimana, uno spezzato e un continuato se uguale o superiore a 6 ore 30 minuti, o due continuati se ciascuno uguale o superiore a 6 ore e 30 minuti, verrà riconosciuto un servizio mensa attraverso un buono pasto per ogni prestazione come sopra definita.

Ai lavoratori che svolgono l'attività di allestimento serale, verrà attribuito un buono pasto per ogni prestazione effettiva oltre le 23.00.

CONTRATTI A TERMINE

Da 1/11 a 15/1 e ultima settimana di maggio al 30/9 di ogni anno
18% per singolo IPMK e 13% nel complesso rete SMK+SEDE

Restanti periodi dell'anno
13% per singolo IPMK e 10% nel complesso rete SMK+SEDE con una percentuale massima del 15% per singolo punto vendita

In occasione di nuove aperture, rilocalizzazioni e ristrutturazioni, in relazione alla specificità per cui tali contratti a tempo determinato sono attivati, le parti si incontreranno per definire la durata e la percentuale massima di tali assunzioni.

Restano invariate le modalità di calcolo della percentuale e le normative specifiche previste nel CIA precedente

SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE

300 assunzioni a tempo indeterminato/apprendistato entro la vigenza contrattuale di cui almeno 100 da effettuarsi entro il primo semestre successivo all'entrata in vigore del presente accordo.

70 trasformazioni da part time a full time entro la vigenza contrattuale

DIRITTI SINDACALI

Disponibilità aziendale ad un leggero incremento dell'attuale monte ore coordinamento RSU a fronte di un accordo sul suo utilizzo fra le OOSS.

RC

RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA
Le parti convengono sull'opportunità di una fase di confronto in occasione della definizione del preventivo di Responsabilità Sociale

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Resta invariato quanto previsto dal precedente CIA ad eccezione di:

1) estensione del turno continuato fino a 7 ore anche nella rete SMK
2) estensione del turno centrale fino alle ore 18.00 nella rete SMK

Le parti convengono di incontrasi al fine di ricercare possibili nuovi modelli organizzativi e di organizzazione del lavoro da applicare anche in forma sperimentale sia nelle strutture esistenti che in nuovi formati di punto vendita.

BUONI PASTO

Le parti convengono di riconoscere un contributo al servizio mensa attraverso il riconoscimento di un buono pasto dal valore di € 3,50 utilizzabile unicamente presso i punti vendita Coop Adriatica e S.A.RA.

ADDETTI AREA VENDITA IPERMERCATI

Ai lavoratori che, nella settimana, rendano la prestazione lavorativa su 6 giorni e svolgano almeno uno spezzato e un continuato se uguale o superiore a 6 ore 30 minuti, o due continuati se ciascuno uguale o superiore a 6 ore e 30 minuti, verrà riconosciuto un contributo servizio mensa attraverso un buono pasto per ogni prestazione ad orario spezzato e/o per ogni orario continuato come sopra definito.

E' fatta salva l'attuale situazione che riconosce il buono pasto ai ricevitori merci con orario articolato su più spezzati e distribuito su 5 giorni.

Ai lavoratori che, per garantire le operazioni di chiusura dell'ipermercato alle 21.30, prestino la loro attività oltre le ore 21.20 (in turni regolari di lavoro, in supplementare e in straordinario) considerata la necessità di assicurare la possibilità di ristoro, verrà attribuito il buono pasto oggetto del presente articolo.

Le parti concordano che tale attribuzione è da intendersi esclusivamente applicabile nelle giornate di chiusura del punto di vendita alle ore 21.30.

I buoni pasto di cui al presente articolo, per la loro natura, non possono essere utilizzati per scopi diversi dal consumo del pasto e non sono cedibili.

PROTOCOLLO DI SOLIDARIETA'
Impegno congiunto a rivedere alcuni aspetti applicativi e disponibilità aziendale ad un leggero incremento del monte ore permessi retribuiti a disposizione.

FORMAZIONE DEL PERSONALE
Disponibilità a momenti di formazione congiunta azienda ooss ai capi intermedi sul ruolo del sindacato e relazioni sindacali.

MOBILITA' DEL PERSONALE
La cooperativa si impegna ad accogliere almeno 60 richieste annue.

APERTURE IN DEROGA
Si conferma quanto previsto nel contratto precedente.

Le parti convengono sull'opportunità di confrontarsi al fine di individuare modalità gestionali che garantiscano un equa rotazione per la copertura dei presidi tra i vari lavoratori.

INQUADRAMENTI
Si conferma quanto previsto nel contratto precedente

SEDE E FUNZIONI AMMINISTRATIVE
Si conferma quanto previsto nel contratto precedente

Interesse aziendale a sperimentare modelli condivisi di telelavoro entro il primo semestre del 2008.

Le parti si incontreranno al fine di effettuare una valutazione sulle modalità della sperimentazione.

Si conviene di estendere al personale di cui al presente articolo inquadrato da almeno 12 mesi al 3°livello par 167 CCNL, l'attribuzione per 11 mensilità dell'indennità mensile di reparto (IR) di € 52,00 lordi per il full time e di € 38,00 lordi per i part time.

Tale indennità non sarà inoltre utile alla maturazione del TFR e degli istituti contrattuali e normativi.

MENSILITA' AGGIUNTIVE

A decorrere dal 1/01/2008 per i dipendenti S.A.RA e quelli provenienti da tale società la maturazione delle mensilità aggiuntive avverrà con le stesse modalità previste per i dipendenti ai quali viene applicato il CCNL della distribuzione cooperativa.

Al 20 giugno erogazione dei ratei di 13° e 14° maturati nel primo semestre dell'anno.

Al 20 dicembre erogazione dei ratei di 13° e 14° maturati nel secondo semestre dell'anno

Con la 13° erogata a dicembre 2007 verranno liquidati i ratei di 14° maturati dal 1 luglio 2007 al 31 dicembre 2007.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo decorre dalla data della sua sottoscrizione definitiva una volta esperiti gli iter procedurali per l'approvazione da parte dei rispettivi organismi decisionali, scadrà il 31/12/2010 ed avrà validità fino al suo rinnovo.

Letto confermato e sottoscritto
Villanova di Castenaso, 17 dicembre 2007

COOP ADRIATICA

ACCDA

OOSS e RSU/RSA