CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
COMMERCIANTI INDIPENDENTI ASSOCIATI

In data 09/05/2012

TRA

la Cooperativa Commercianti Indipendenti Associati Conad Soc. Coop. a r.l. rappresentata dal Presidente Sig. Mezzanotte Mario Natale e dall'Amministratore Delegato Sig. Cecchini Vladimiro assistiti da Dolcini Maurizio e da Casanova Maurizio settore sindacale e sviluppo risorse umane ANCD,

E

La R.S.U rappresentata da Acosta Abel Andres, Bologna Agostino, Di Domenico Giancarlo, D'Eusebio Fabio, Maraldi Maurizio, Prezioso Gennaro, assistiti dai Sigg.: Giorgini Maria FILCAMS-CGIL Forlì, Giorgini Lorena FILCAMS-CGIL Cesena, Giunchi Riccardo FILCAMS-CGIL Rimini, Guarini Davide FISASCAT-CISL Forlì-Cesena, Casadei Maurizio UILTUCS-UIL Forlì

SI STIPULA

il presente Contratto Integrativo Aziendale.

PREMESSA

Lo strumento del Contratto Integrativo Aziendale è stato in questi anni per questa realtà cooperativa un riferimento che ha contribuito allo sviluppo positivo dell'impresa.

Le parti convengono su di una valutazione di merito positiva rispetto alla strategia di sviluppo perseguita dalla Cooperativa Commercianti Indipendenti Associati.

Si tratta di una strategia fondata su investimenti per l'innovazione e per la qualificazione della rete e dei CEDI, sulla ricerca di sinergie e di integrazioni funzionali sia nell'ambito del sistema Conad che con altri soggetti imprenditoriali.

Al tempo stesso le parti ritengono che soltanto la realizzazione di ulteriori obiettivi di investimento per la qualificazione e per l'innovazione possa consentire di fare fronte in termini adeguati alle attuali dinamiche settoriali, caratterizzate da una forte turbolenza, da una crescita della competitività, da politiche commerciali aggressive e da forti processi di concentrazione.

La R.S.U. e le OO.SS. territoriali si sentono perciò direttamente impegnate in coerenza con il proprio ruolo di tutela dei lavoratori e nei limiti delle proprie competenze, a contribuire alla realizzazione di tali obiettivi.

L'accordo siglato in data 3/8/2010 fra ANCD e OO.SS. Filcams CGIL – Fisascat CISL – Uiltucs UIL così come la comunicazione ANCD alle organizzazioni sindacali del 28/3/2012 Prot. n. 65 MC/mr diventano parte integrante del presente Contratto Integrativo Aziendale.

La realizzazione di ulteriori obiettivi di sviluppo richiede altresì un forte impegno delle risorse umane. Il fattore lavoro, infatti, costituisce un elemento essenziale su cui investire per vincere la sfida competitiva. Il sistema organizzativo aziendale deve poter contare e dovrà far leva sulla spinta innovativa e sulle capacità propositive di miglioramento degli standards qualitativi con la ricerca del massimo risultato in ogni settore di attività. Unitamente alla ricerca dell'efficienza, ed allo stretto controllo dei costi, queste sono le condizioni che possono consentire da una parte un'ulteriore sviluppo delle performances aziendali e dall'altra la salvaguardia dei livelli occupazionali e della qualità delle condizioni di lavoro.

Con la stipula del presente contratto integrativo le parti intendono sostenere questo processo, condividendone le finalità ed i percorsi.

ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo integrativo si applica agli Operai, Impiegati e Quadri dipendenti della *Cooperativa Commercianti Indipendenti Associati* Soc. Coop. occupati presso le sedi di Forlì/Cesena/Misano Adriatico/Fano.

Per i dipendenti denominati Quadri/Risorse Strategiche il contratto di riferimento è quello stipulato fra le parti in data 01/07/2009.

Il presente accordo annulla e sostituisce ogni altro accordo integrativo stipulato in precedenza e si compone di n.32 articoli.

ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI / DIRITTI DI INFORMAZIONE / PIANI DI SVILUPPO / RISTRUTTURAZIONI / PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI /RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Per contribuire all'ulteriore qualificazione del sistema di Relazioni Sindacali, in riferimento a quanto previsto dal vigente CCNL ed in ragione di quanto da esso demandato alla contrattazione di secondo livello, nonchè alla luce del protocollo di intesa del 23-07-93, le parti riconoscono nella realizzazione di un approfondito e sistematico flusso di informazioni, il presupposto per consentire una adeguata conoscenza ed una maggiore responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori sulle problematiche relative ai principali processi di sviluppo e di ristrutturazione ed all'introduzione di innovazioni tecnico-organizzative che presentino rilevanti ripercussioni sui livelli occupazionali e professionali.

In particolare le informazioni riguarderanno:

A. **Progetti di sviluppo** che determinino modificazioni degli organici, anche di singoli settori aziendali, nonchè di aziende controllate o che si riferiscano al potenziamento o alla ridefinizione di aree merceologiche, oppure ancora alla diversa dislocazione territoriale di attività aziendali.

B. Progetti per l'adozione di innovazioni tecnologiche che determinino modifiche nell'organizzazione del lavoro, nelle professionalità, negli orari e negli organici, corredati da eventuali programmi di formazione professionale.

In relazione a queste tematiche si adotterà la seguente procedura:

a. Tempi degli incontri:

a1. su base annua (su richiesta delle OO.SS. e della RSU/RSA), per l'informazione-discussione e confronto sui bilanci consuntivo e di previsione, sui piani di sviluppo e sui progetti di ristrutturazione, su rilevanti scelte strategiche aziendali;

a2. quadrimestralmente (su richiesta delle OO.SS e/o della RSU/RSA), per l'informazione-discussione e confronto sui parametri di determinazione della produttività, sull'andamento aziendale rispetto alle previsioni, sulle dinamiche settoriali e di sede, sul livello degli organici;

a3. quando se ne ravvisa la necessità da una delle parti firmatarie del presente accordo su rilevanti modifiche dell'articolazione degli orari di lavoro, su passaggi di qualifica, sulla mobilità, sulla formazione professionale etc.

b. Modalità degli incontri:

b1. i soggetti coinvolti sono la Direzione Aziendale, le OO.SS. e la RSU/RSA. In ogni caso le parti convengono sull'opportunità di tenere eventuali incontri, convocati anche congiuntamente, con i dipendenti sulle tematiche di cui ai punti A e B;

b2. in relazione a quanto previsto dall'art. 3, punto b4. del vigente CCNL, nei caso in cui la trattazione dei sovraesposti punti A. e B. richieda particolari approfondimenti, le parti valuteranno l'opportunità di istituire appositi Comitati Paritetici Consultivi. La durata e la composizione di detti comitati sarà definita di volta in volta dalle parti, in relazione agli approfondimenti da compiere;

b3. su richiesta delle OO.SS. e della RSU/RSA, in occasione dell'assemblea annuale di bilancio, l'Azienda fornirà anche una documentazione scritta sul bilancio Consuntivo e Preventivo.

C **Partecipazione dei dipendenti**

AI fine di concretizzare un modello di relazioni sindacali di tipo partecipativo le parti concordano sulla possibilità che l'esercizio del confronto con gli strumenti previsti dal CCNL e dalla contrattazione integrativa possa comportare il raggiungimento di specifiche intese sulle implicazioni che le strategie aziendali determinano in merito alla organizzazione del lavoro, alle dinamiche occupazionali, ai programmi formativi, al mercato del lavoro.

D **R. S. U./ RSA**

Fermo restando la piena autonomia politica ed organizzativa delle rappresentanze sindacali, al fine di consentire una corretta gestione del sistema di Relazioni Sindacali, in relazione agli accordi fra OO.SS. ed ANCD e fra OO.SS. ed Associazioni delle Coop. Dettaglianti e del Consumo del 12-10-95, le parti concordano che:

d1. fino alla scadenza del presente contratto integrativo, a parziale deroga di quanto previsto dagli accordi nazionali e dal CCNL vigente, le R.S.U./RSA di stabilimento saranno composte da n. 4 componenti per la sede di Forlì, da n. 1 componente per ogni sede territoriale distaccata – (Fano- Cesena, Misano). Resta fermo quanto previsto nel protocollo di intesa del 23-07-93 sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B e quanto previsto dall'accordo del 03.08.2010 fra ANCD e OO.SS;

d2. le R.S.U./RSA di sede e le OO.SS. territoriali competenti sono deputate alla gestione operativa degli accordi generali ed hanno titolarità di confronto sulle problematiche che si verificano in ogni singola sede;

d3. ai fini del confronto fra Direzione Aziendale, OO.SS. e RSU/RSA potrà essere nominato, nell'ambito delle RSU/RSA, un esecutivo ristretto rappresentativo delle RSU/RSA delle filiali CIA dei territori in cui opera la Cooperativa;

d4. l'Esecutivo e le OO.SS. sono titolari del confronto con la Direzione Commercianti Indipendenti Associati, della contrattazione integrativa e di tutte le materie di interesse generale e collettivo.

d5. con il presente C.I.A. si da avvio alla creazione del comitato

esecutivo dei delegati di Commercianti Indipendenti Associati l'esecutivo sarà formato da almeno un componente per ogni sede territoriale. Per le riunioni e l'attività dell'esecutivo potranno essere utilizzati fino ad un massimo di 35 ore annue in aggiunta all'ammontare complessivo dei permessi sindacali retribuiti previsti per i dirigenti della RSU/RSA. Nel caso in cui per specifiche esigenze, le suddette ore dovessero risultare insufficiente alle necessità dell'esecutivo e vi fossero ancora nel pacchetto di ore di permessi retribuiti e riconosciuti ai dirigenti della RSU/RSA ore disponibili non utilizzate, sarà possibile, in via del tutto straordinario, fare ricorso ad esse per necessità dell' esecutivo.

d6. Al fine di agevolare la rappresentanza sindacale interna nell'espletamento del proprio mandato, si concorda di attivare entro il 30/6/2012 una saletta con pc e telefono per le RSU e per RLS presso la sede di Forlì.

E. <u>Modalità di comportamento</u>

Ai fini di un corretto e positivo esercizio di quanto previsto ai punti precedenti, le parti riconoscono come fondamentale l'obbligo della riservatezza dei dati e delle informazioni; in presenza di inadempienze verificate, l'Azienda non si considera vincolata al rispetto degli impegni di cui al presente articolo.

ART. 3 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori ai microprocessi organizzativi, ed al fine di realizzare forme di corresponsabilizzazione di tutti i dipendenti con l'obiettivo di tendere ad una più complessiva umanizzazione del lavoro, al miglioramento costante della qualità del servizio ed all'elevazione della competitività aziendale, sarà predisposto, sperimentalmente, un "Quaderno delle osservazioni" sul quale ciascun dipendente, in collaborazione con la RSU/RSA, potrà annotare ed esporre i propri suggerimenti in ordine ai problemi organizzativi del reparto.

Al fine di elevare la qualità del servizio e di ampliare i momenti di partecipazione e

di coinvolgimento dei lavoratori, potranno essere previsti incontri per valutare ed analizzare i dati gestionali di reparto ed i relativi scostamenti, nonché i risultati sugli andamenti economici e sulla qualità del servizio.

ART. 4 - AMBIENTE DI LAVORO / SICUREZZA

Per tutto ciò che concerne le tematiche ambientali e di sicurezza le parti fanno riferimento alla normativa emanata con il D.Lgs. 626/94 ed ai successivi indirizzi attuativi.

Il documento sulla valutazione dei rischi, articolato nelle singole schede di stabilimento è conservato in Azienda. Copia di tale documento verrà consegnata al RLS il quale potrà utilizzarlo nell'ambito delle sue funzioni e per le relative finalità, avendo cura di garantirne la necessaria riservatezza.

Le parti, in applicazione delle pattuizioni concordate fra le OO.SS. Nazionali e le Associazioni Cooperative, concorderanno periodicamente le modalità di formazione dei lavoratori. I contenuti della formazione, che saranno commisurati alle risultanze della valutazione dei rischi, riguarderanno: i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni esercitate, nonché i possibili danni e le conseguenti misure di prevenzione e protezione; nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro.

Si conviene che il rappresentante per la Sicurezza sia individuato e nominato nell'ambito della R.S.U./R.S.A per ogni territorio interventi e che le ore di distacco del RLS non vengano conteggiate nel monte ore dell'RSU e che queste siano almeno 40 oltre alle ore di formazione e aggiornamento previste per legge salvo normativi di miglior favore. Si conviene altresì di valutare congiuntamente gli elementi di novità che potranno scaturire da una ulteriore evoluzione delle norme legislative e contrattuali in materia.

Le parti concordano sull'esigenza di applicare rigorosamente quanto previsto dal CCNL e dal Regolamento Aziendale per ciò che riguarda la trasgressione alle disposizioni emanate dalla D.A. in materia di sicurezza sul lavoro e di prevenzione.

ART. 5 - ORGANICI

Nel corso degli incontri da tenersi in occasione della presentazione del preventivo di bilancio, le parti esamineranno e valuteranno gli organici previsti per i vari reparti alla luce degli obiettivi di budget, degli straordinari effettuati nel corso dell'anno precedente, della previsione di assunzioni a termine.

ART. 6 - MERCATO DEL LAVORO/ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

6.1) In attuazione del disposto dell'art. 63 del CCNL e della normativa di legge vigente, le parti convengono sulla possibilità di prevedere l'assunzione con contratti di lavoro a termine di dipendenti che contemporaneamente non superino il 20% dell'organico aziendale (fermo restando le ipotesi di assunzione a termine previste direttamente dalla legge e con esclusione degli apprendisti).

Le assunzioni di cui sopra saranno effettuate mediante criteri di selezione predeterminati, tramite colloqui individuali e riguarderanno preferibilmente lavoratori che hanno svolto periodi lavorativi presso i medesimi settori di Commercianti Indipendenti Associati, se ed in quanto la loro prestazione sia stata oggetto di valutazione positiva da parte aziendale.

In questo contesto, le parti concordano che, ove sussistano le condizioni oggettive e soggettive, sia assegnata in via preferenziale la priorità nelle assunzioni e tempo determinato a coloro che possono effettuare le giornate utili ai fini della presentazione della domanda di disoccupazione a requisiti ridotti.

6.2) Per le assunzioni a tempo indeterminato si assume il seguente criterio priorità:

a) il reinserimento dei lavoratori in mobilità e/o esubero dal sistema Conad;

b) l'assunzione in via preferenziale di lavoratori che hanno già prestato la propria attività con rapporto di lavoro a termine se ed in quanto la loro prestazione sia stata oggetto di valutazione positiva da parte aziendale.

c) l'utilizzo del contratto di apprendistato la cui durata sarà la medesima indipendentemente dalla nazionalità dei lavoratori;

d) il reinserimento di lavoratori in mobilità da altre aziende cooperative del settore, fatta salva la corrispondenza ai requisiti professionali richiesti. Le modalità sopra indicate sono da intendersi in ordine di priorità.

6.3) Per i lavoratori assunti al 5° livello è previsto il passaggio al 4° livello dodici mesi dopo la conferma a tempo indeterminato;

ART. 7 - PART TIME

Premesso che i criteri generali per l'instaurazione di rapporti di lavoro Part-time sono regolati dalle norme di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigenti.

1. LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO:

L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, il cui limite, come previsto dal vigente CCNL, è dato dall'orario normale settimanale del tempo pieno, richiede il consenso del lavoratore interessato.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art 195 del vigente CCNL e con la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%. Tale maggiorazione è comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Fatto salvo il consenso del lavoratore/lavoratrice, l'effettuazione di ore di lavoro supplementare, come previsto dal vigente CCNL, è ammessa anche nei rapporti lavoro Part-time di tipo verticale e misto fino a concorrenza dell'orario normale settimanale di lavoro del tempo pieno.

Sono ore di lavoro straordinario quelle effettuate dal lavoratore/lavoratrice part-time oltre l'orario normale settimanale del tempo pieno alle quali si_applica la vigente disciplina legale e contrattuale in materia.

2. CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI

Con riferimento a quanto previsto dall'art 85 del vigente CCNL (clausole flessibili e clausole elastiche), fermo restando che l'applicazione di dette norme comportano un patto scritto indipendente dal contratto di assunzione e sottoscritto con il/la singolo/a lavoratore/lavoratrice interessato/a contenente le clausole che seguono, il/la quale potrà farsi assistere da un componente la RSU/RSA o da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali territoriali le parti convengono quanto segue:

2-1. Patto di elasticità

a). l'azienda potrà variare in aumento la durata massima della prestazione lavorativa convenuta nel contratto part-time di assunzione nella misura massima del 50% e comunque non oltre l'orario del tempo pieno;

b). la variazione di cui al precedente punto uno dovrà essere giustificata da ragioni

di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo connesse alla necessità dell'azienda di assicurare, in ogni momento della giornata un servizio puntuale e di qualità ai propri soci;

c). l'azienda, quando intende variare in aumento le ore della prestazione lavorativa nei termini di cui al precedente punto uno lo comunicherà al lavoratore/lavoratrice con un preavviso minimo di due giorni;

d). le ore che, a seguito dell'attuazione di quanto previsto al precedente punto uno, determineranno un incremento di ore della prestazione lavorativa prevista dal contratto di assunzione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.195 del vigente CCNL maggiorata del 36,5% (35+1,5%);

e). Trascorsi sei mesi dalla data di sottoscrizione dell'accordo di elasticità il/la lavoratore/lavoratrice potrà recedere dallo stesso nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della propria salute secondo quanto sarà certificato dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali di cui all'art 157 del vigente CCNL debitamente comprovate.

Il recesso di cui sopra dovrà essere comunicato per iscritto all'azienda da parte del/la lavoratore/lavoratrice con un preavviso di almeno un mese, scaduto il quale viene meno la facoltà dell'azienda di variare in aumento le ore della prestazione lavorativa di cui al presente articolo. Il diritto al recesso di tale contratto viene parimente riconosciuto anche all'azienda.

2-2. Patto di flessibilità

Con le stesse modalità, come previsto dalla normativa legale e contrattuale vigente e fermo restando la sottoscrizione del relativo patto con il lavoratore, l'azienda, a fronte di esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, potrà variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Le ore di lavoro normali effettivamente oggetto della variazione, verranno retribuite con la maggiorazione dell'1,5%, comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

2.3 Sia nel caso di patto di elasticità che di flessibilità, le norme di cui sopra vanno inserite nel patto scritto e sottoscritto sia da parte dell'azienda che del lavoratore

ART. 8 – GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Ai lavoratori che abbiano parenti di primo e secondo grado in linea retta (figli, coniugi, genitori ecc) in condizioni di permanente e irreversibile stato di menomazione psicofisica non autosufficienti, bisognosi di periodi di particolare assistenza non garantita da pubblici servizi a fronte della necessaria certificazione medica attestanti quanto sopra, l'azienda, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative-produttive, accorderà tutte le agevolazioni previste dalle vigenti norme di Legge e di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in materia di congedi parentali. Ai sensi del comma 1, articolo 4 della legge n°53 del 08/03/2000, in caso di decesso o di documentata grave infermità di familiari legati da vincolo di parentela fino al secondo grado, sia in linea retta che collaterale, e di affinità di primo grado, nonché del coniuge o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, il lavoratore avrà diritto ad un permesso retribuito pare a 3 giorni lavorativi all'anno. In caso di ulteriori decessi nell'arco dell'anno il lavoratore avrà diritto ad ulteriori 2 giorni di congedo retribuito.

Ai padri lavoratori in occasione della nascita di un figlio verrà riconosciuto un giorno di permesso retribuito per le nascite fino al 30/6/2013 e due giorni per le nascite dall'1/7/2013.

ART. 9 - PARI OPPORTUNITA'

Con riferimento a quanto previsto dalla Legge 125/1991 e dal D.lgs 196/2000 nonché dal D.lgs 11/4/2006 n°198, le parti, convengono di effettuare un incontro annuale allo scopo di esaminare le opportune iniziative che consentano il pieno dispiegarsi delle pari opportunità sul lavoro tra uomo e donna. Gli eventuali progetti che in tal senso venissero elaborati dalle commissioni paritetiche previste dalla contrattazione nazionale, o da accordi stipulati dalle istituzioni locali, costituiranno oggetto di confronto fra le parti al fine di verificarne la loro percorribilità a livello aziendale.

L'azienda si impegna a lavorare su un progetto congiuntamente alle Rappresentanze Aziendali legato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'ambito delle attività previste dalla Legge 53/2000 all'art 9.

ART. 10 - MOLESTIE SESSUALI

Le parti si impegnano a promuovere iniziative volte ad accrescere la sensibilità collettiva rispetto ai temi della dignità e dei diritti della donna lavoratrice.

ART. 11 - INQUADRAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

La Commissione Paritetica per l'inquadramento, formata da 3 membri per parte, avrà il compito di studiare ed approfondire le tematiche connesse all'evoluzione dei profili professionali, in rapporto ai processi di trasformazione dell'organizzazione del lavoro ed all'introduzione dì nuove tecnologie. Essa avrà il compito altresì di studiare e di elaborare progetti di fattibilità per interventi in campo formativo, utilizzando anche le possibilità fornite dalla legislazione vigente. Qualora per effetto di passaggi di livello o per modifiche dell'organizzazione aziendale si determinasse un diverso organigramma questo sarà affisso in bacheca.

Le parti concordano sull'opportunità di mantenere dei livelli intermedi fra il 4° e il 3° e fra il 3° e il 2° per quelle figure che pur non trovando collocazione nel livello immediatamente superiore meritano un trattamento diversificato rispetto a coloro che sono inquadrati rispettivamente al 4° o al 3° livello sulla base dei seguenti profili professionali:

intermedio fra 3° e 2°:

lavoratori ai quali oltre alle mansioni previste dal proprio profilo professionale vengono affidate con carattere di continuità funzioni di coordinamento di più lavoratori anche di pari livello e di raccordo con il superiore diretto;

intermedio fra 4° e 3°:

lavoratori ai quali oltre alle mansioni previste dal proprio profilo professionale o mansioni promiscue di equivalente contenuto, vengono attribuite con carattere di continuità, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro in atto, mansioni di coordinamento di più lavoratori anche di pari livello e di raccordo con il superiore diretto;

ART. 12 - DIFFERENTE MANSIONE

Ai lavoratori chiamati a svolgere temporaneamente mansioni superiori (previa autorizzazione scritta e previa accettazione del lavoratore) verranno riconosciuti i trattamenti economici e la responsabilità relativa alla mansione superiore per il periodo definito nell'autorizzazione.

ART. 13 - ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Ferme restando le disposizioni previste in materia dal CCNL e dalla Legge che prevedono l'accoglimento delle domande di aspettativa non retribuita per un massimo

di due anni per gravi e documentati motivi familiari, l'azienda si impegna a valutare parere periodi di aspettativa anche per esigenze personali dando comunque priorità nell'accoglimento delle domande alle motivazioni di ordine sociale e all'eventuale gravità dei casi personali e/o familiari presentati sentendo per la valutazione anche il della rappresentanza sindacale interna.

ART. 14 - TRASFERIMENTI

I trasferimenti dei dipendenti a seguito di comprovate esigenze tecnico - organizzative avverranno, salvo casi particolari, all'interno dei seguenti bacini territoriali: 1) Forlì, Cesena, Rimini; 2) Fano, Pesaro, Cattolica, Riccione e così come previsto per legge, non avranno mai carattere sanzionatorio.

Ai lavoratori trasferiti in via definitiva, sarà corrisposta una indennità una tantum di Euro 4.500,00 lorde. Tale indennità non sarà computata ai fini del T.F.R. nè di qualunque altro istituto contrattuale.

Nel caso in cui il trasferimento abbia carattere temporaneo, che non superino la durata di 4 mesi consecutivi ai lavoratori sarà corrisposto un rimborso forfetario di 0,25 Euro a km. per i giorni di presenza e per i km realmente percorsi.

Resta inteso che le indennità suddette non saranno corrisposte nel caso in cui il lavoratore si avvicini, o si allontani di non oltre 10 km, per effetto del trasferimento, alla propria abitazione oppure nel caso in cui richieda volontariamente il trasferimento.

Le parti convengono sull'esigenza di informare con congruo anticipo (ove non sussistano ragioni di urgenza) sia i lavoratori soggetti al trasferimento che le O O . SS..

L'informazione anticipata deve in particolare riguardare i casi di trasferimento definitivo.

ART. 15 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 38 ore settimanali e la sua articolazione è definita per singolo reparto. L'orario si determina sulla base dei criteri previsti dall'art 121 del CCNL vigente.

ART. 16 - ORARIO NOTTURNO

In deroga a quanto previsto dal CCNL vigente viene riconosciuta una maggiorazione del 40% per le ore lavorate dalle 22,00 alle 06,00.

ART. 17 - PAUSA

Non è prevista alcuna pausa per i dipendenti che effettuano l'orario spezzato. Per i lavoratori a turno, la pausa si attiva nella misura di 10 minuti per ogni turno.

ART. 18 - STRAORDINARIO

Il ricorso al lavoro straordinario sarà preventivamente esaminato tra la Direzione Aziendale e la R.S.U./RSA quando non si determinino necessità impreviste e/o indifferibili.

La prestazione di ore straordinarie è comunque contenuta nei limiti di n. 150 ore annue per singolo dipendente.

In considerazione della riconosciuta difficoltà a prevedere e programmare puntualmente i picchi lavorativi, si concorda una procedura operativa che, attraverso un esame congiunto fra R.S.U/RSA e Direzione Aziendale, risolva i problemi relativi ad eventuali maggiori carichi/volumi di attività in periodi determinati consentendo così il rispetto delle necessità operative aziendali ed il completamento del ciclo distributivo, e perseguendo l'obbiettivo di una tendenziale diminuzione del ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario.

Al tempo stesso si concorda che a fronte di esigenze di completamento del ciclo distributivo di reparto, i dipendenti si rendono disponibili all'effettuazione delle necessarie prestazioni lavorative le quali saranno retribuite con le modalità previste dal CCNL oppure saranno recuperate con le modalità di cui all'art. 19.

ART. 19 - FLESSIBILITA'

A fronte di incrementi di attività non altrimenti risolvibili, la parti concordano previo confronto con la RSU/RSA di ricorrere a prestazioni di lavoro aggiuntive rispetto all'orario normale, prevedendone il recupero con le seguenti modalità:

a. le prestazioni eccedenti l'orario normale verranno recuperate tramite una corrispettiva riduzione di orario senza che le medesime siano considerate lavoro straordinario, di norma entro il mese.
b. Le prestazioni eccedenti di cui sopra possono essere trasformate in permessi aggiuntivi.

I dipendenti, tramite i delegati di reparto, definiranno in modo rigoroso l'utilizzo delle sopracitate opportunità.

Il criterio scelto è impegnativo per tutti i dipendenti di reparto/unità produttive.

ART. 20 - FESTIVITA' DEL PATRONO

Le parti concordano che, su richiesta aziendale, le festività del Patrono riguardanti le località sede di stabilimenti della cooperativa Commercianti Indipendenti Associati, debbano essere lavorate.

Le ore relative saranno trasformate in permessi individuali aggiuntivi, fatta salva la corresponsione, della maggiorazione del 35% sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 192 del vigente CCNL per le ore effettivamente lavorate.

La maggiorazione sarà corrisposta con la scadenza del mese di effettuazione della prestazione. In alternativa alle ore di permesso i dipendenti potranno optare per il pagamento delle ore prestate.

ART. 21 - FERIE

Nel rispetto di quanto previsto in materia dal CCNL vigente, le ferie saranno programmate entro i primi quattro mesi di ogni anno e dovranno essere godute in due periodi.

A fronte di esigenze organizzative aziendali o soggettive dei dipendenti, le ferie potranno essere frazionate anche in più periodi.

Detto diverso frazionamento dovrà essere concordato fra le parti.

Le ferie vanno comunque godute di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione.

ART. 22 – ANTICIPO T.F.R.

L'anticipo sul TFR sarà concesso a tutti i soggetti che ne abbiano diritto ai sensi della normativa vigente, salvo che le domande eccedano il 20% dei dipendenti in tal caso si procederà dando priorità secondo ordine cronologico di presentazione della domanda.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche.
- acquisto / ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile salvo l'ipotesi di acquisto in itinere, per cui è sufficiente il preliminare di acquisto salvo l'impegno del lavoratore di documentare l'effettivo acquisto presentando a rogito avvenuto copia dell'atto notarile. Il diritto all'anticipazione sussiste anche nel caso di acquisto da parte del coniuge ove vi sia comunione dei beni.
- eventuali spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e

per formazione del lavoratore (art. 5 D.Lgs. 151/2001 e art. 7 Legge 53/2000). L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo (art. 7, c. 1, L. 53/2000).

L'azienda valuterà, su richiesta della RSU, eventuali esigenze personali non rientranti nelle casistiche previste dalla normativa di legge.

L'anticipo sul TFR potrà essere concesso nel limite di due richieste durante l'intero rapporto di lavoro.

ART. 23 - PRESTITI PERSONALI

Ad integrazione di quanto previsto e stabilito dalla legge 297/82, l'Azienda si impegna, su richiesta documentata del dipendente, a corrispondere prestiti a tasso agevolato (pari all'Euribor 6 mesi inteso come tasso medio del mese precedente) con rimborso programmato di 1/5 dello stipendio mensile, fino a concorrenza massima del T.F.R. maturato, in relazione alle seguenti spese:

a. acquisto autovettura;
b. spese mediche straordinarie.
c. Spese per acquisto o ristrutturazione casa
d. E' fatta salva una verifica della presente normativa alla luce di eventuali diverse disposizioni fiscali e tributarie.

ART. 24 - MENSA

Possono usufruire della mensa tutti i dipendenti della cooperativa.

Il pasto base è composto (come da accordi con le mense convenzionate) da: primo, secondo, contorno, pane , acqua.

Nessuna indennità sostitutiva spetta ai dipendenti che per motivi propri non usufruiscono del servizio mensa convenzionato.

Si precisa che il 75% del costo pasto (avendo come riferimento il valore del pasto GEMOS di Forlì) è a carico dell'Azienda ed il 25% a carico del dipendente.

I dipendenti che usufruiscono del servizio mensa provvedono ad integrare direttamente alla mensa convenzionata la quota di loro pertinenza. I rimborsi dei pasti per i dipendenti comandati a prestare la propria attività fuori dalla sede di lavoro ed impossibilitati ad usufruire del servizio di mensa convenzionata, saranno effettuati nella misura massima di Euro 20,00 per ogni pasto.

ART. 25 - VESTIARIO

L'Azienda doterà dipendenti addetti ai magazzini di n. 2 grembiuli all'anno. Inoltre metterà a disposizione del settore/reparto gli indumenti necessari (giubbotti, guanti, stivali, scarpe antischiacciamento) all'espletamento del lavoro e qualora questo dovessero usurarsi o rompersi provvederà alla immediata sostituzione previa restituzione dei vecchi indumenti. Eventuali diverse esigenze rispetto alla dotazione di cui sopra saranno valutate di volta in volta. I dipendenti sono tenuti a far uso degli indumenti in dotazione.

Per gli inadempienti è prevista l'applicazione delle norme disciplinari come da CCNL e da regolamento interno.

ART. 26 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione mensile ordinaria sarà corrisposta, salvo comprovati impedimenti, entro il giorno 10 del mese successivo a quello di erogazione della prestazione.

Si conferma il sistema da sempre in uso e cioè che il pagamento della 14° nel mese di giugno copre il periodo 01/01 – 31/12 dell'anno di riferimento. Così come avviene attualmente ai dipendenti assunti nel secondo semestre dell'anno, nel mese di dicembre, unitamente alla 13° mensilità verrà pagata la quota di 14° maturata da luglio a dicembre.

ART. 27 - PREMIO AZIENDALE FISSO

Il premio aziendale è pari a **Euro 157,52** per il 4° livello, riparametrato come da tabella allegata.

Per i nuovi assunti (qualunque sia il tipo di contratto di assunzione) il premio aziendale non sarà corrisposto per i primi 12 mesi di lavoro effettivo; sarà corrisposto nella misura del 60% del 13° al 18° mese di lavoro effettivo e nella misura del 100% dal 19° mese di lavoro effettivo.

Relativamente agli assunti a tempo determinato, ai fini del computo del periodo utile alla corresponsione del premio, saranno calcolati i periodi lavorativi svolti di seguito solamente in caso di inserimento continuativo nell'organico aziendale. I periodi sopra indicati si intendono di effettivo lavoro con esclusione dei periodi di assenza per i quali non si è dato luogo a retribuzione a norma di legge o di contratto (lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, maternità, servizio militare, aspettative non retribuite).

COMMERCIANTI INDIPENDENTI ASSOCIATI
PREMIO DI PRODUZIONE

LIV.	PARAMETRO	IMPORTO
1°	232	€ **253,58**
2°	202	€ **221,58**
3°S	180	€ **196,77**
3°	167	€ **182,83**
4°S	155	€ **169,40**
4°	144	€ **157,52**
5°	130	€ **142,03**

ART. 28 - PREMIO VARIABILE

Nell'ambito ed in coerenza con quanto stabilito dal CCNL e dal protocollo interconfederale del luglio '93, ai dipendenti in forza a tempo indeterminato ed agli assunti con contratto di apprendistato, sarà corrisposto un premio variabile condizionato al raggiungimento di obiettivi aziendali nei termini e con le modalità sottoindicate:

28.1 In sede di definizione degli obiettivi nel bilancio di previsione annuale di commercianti indipendenti associati ed in sede di redazione del consuntivo, sono considerati tre indici il cui andamento costituisce il riferimento per l'attribuzione del premio variabile:

a) produttività generale (totale ore lavorate rispetto a totale fatturato commercianti indipendenti associati)

b) produttività di settore (totale ore lavorate rispetto a numero colli di merce movimentata nel reparto);

c) qualità (obbiettivo di riduzione del numero degli errori di preparazione ed errori in genere; obbiettivo di riduzione dell'importo delle rotture-merce; obbiettivo di

riduzione dei costi di manutenzione delle macchine per la movimentazione interna delle merci; obiettivo ore straordinarie effettuate).

28.2 Le parti ogni anno entro il mese di febbraio si incontreranno con l'intento di rendere più trasparente e incentivante il salario variabile. In tali incontri le parti unitamente agli obiettivi fisseranno gli organici necessari allo svolgimento del servizio. La Coop.va quindi presenterà le ipotesi di orari, organici, produttività, livello di servizio ai soci per arrivare, se possibile, a condividere i contenuti essenziali.
L'azienda pertanto ogni anno discuterà con le OO.SS e la RSU/RSA, gli obiettivi validi per il premio variabile che intende fissare per l'anno di riferimento;

28.3 Gli indici di produttività generale e produttività di settore hanno un peso nell'attribuzione del premio rispettivamente pari al 40% dell'importo; l'indice di qualità ha un peso pari al 20%.

28.4 Sono definite per ogni indice tre soglie di accesso al premio, vale a dire:

- al raggiungimento del 75% dell'obbiettivo di incremento fissato nel budget annuale di COMMERCIANTI INDIPENDENTI ASSOCIATI;
- al raggiungimento del 100% dell'obbiettivo di incremento fissato nel budget annuale di COMMERCIANTI INDIPENDENTI ASSOCIATI;
- al raggiungimento del 125% dell'obbiettivo di incremento fissato nel budget annuale di COMMERCIANTI INDIPENDENTI ASSOCIATI

28.5 Gli importi lordi annui del premio possono raggiungere al massimo le seguenti somme:

- Euro 1.950,00 = al 125% degli obbiettivi
- Euro 1.550,00 = al 100% " "
- Euro 1.250,00 = al 75% " "

28.6 L'importo del premio per gli impiegati (non di settore) e per i quadri (non R.S.) si otterrà facendo riferimento al peso dei singoli reparti nella percentuale complessiva dell'impresa .

28.7 Il non raggiungimento degli obbiettivi di cui al punto 28.4 determina la non corresponsione del premio per la quota relativa.
Gli obbiettivi di settore sono riferiti ai singoli stabilimenti.

28.8 Nel caso in cui la quota di premio da corrispondere in ragione del risultato dell'anno di riferimento sia inferiore complessivamente a Euro 800,00 =, se comunque la produttività di reparto risulta almeno pari al miglior risultato realizzato in uno degli ultimi 5 anni nel reparto medesimo (tenuto conto delle modifiche introdotte nell'organizzazione interna di reparto o derivanti dalla modalità di relazione con la rete di vendita) il premio maturato viene integrato fino a raggiungere la somma di Euro 800,00= (fra premio maturato e quota integrata) lorda annua.

28.9 Il premio sarà erogato entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di competenza a tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato ed agli assunti con apprendistato e sarà corrisposto pro-quota rispetto alla data di assunzione o a quella di interruzione del rapporto nel caso in cui esse ricadano nell'anno considerato

28.10 Gli importi sopramenzionati sono variabili e non predeterminati e non sono utili alla maturazione di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Ai fini dell'attribuzione del premio non sono conteggiati i periodi di assenza non retribuita dal lavoro.

28.11 le parti si danno atto che sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, innovazione, efficienza organizzativa in relazione ai risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale le somme concesse a titolo di trattamento economico per lavoro supplementare, straordinari, maggiorazioni per lavori in orario festivo e/o notturno, straordinari forfetizzati, compensi per clausole elastiche e/o flessibili, premi variabili di rendimento, indennità per lavoro in condizioni di disaggio, compensi per disponibilità in caso di allarme, maggiorazioni per flessibilità.

ART. 29 – PREMIO VARIABILE LEGATO AL RISULTATO AZIENDALE

A partire dal 2012 viene istituito un ulteriore elemento aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal precedente articolo 28:

- se verrà raggiunto il risultato operativo aziendale previsto a budget verrà riconosciuto un ulteriore importo di :

Euro 100,00 riferibili all'anno 2012

Euro 150,00 riferibili all'anno 2013

Euro 200,00 a partire dall'anno 2014

Tale premio ulteriore verrà liquidato con lo stipendio del mese di luglio successivo a quello di competenza a tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato e sarà corrisposto pro quota rispetto alla data di assunzione o a quella di interruzione del rapporto nel caso in cui esse ricadano nell'anno considerato.

ART. 30 - INDENNITA' DI DISAGIO PER CELLA SURGELATI

Agli addetti alla cella del settore Surgelati verrà corrisposta per le ore di lavoro effettive nel reparto una maggiorazione pari a Euro 1,00 orarie con esclusione dei periodi di assenza (ferie, malattia, etc.). Tale maggiorazione non sarà utile ai fini della maturazione di alcun istituto e non sarà assunta nella base di calcolo per le ore straordinarie.

ART. 31 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Fermo restando quanto previsto in materia di assistenza sanitaria integrativa dal vigente CCNL le parti convengono quanto segue:

la cooperativa Commercianti Indipendenti Associati, tenendo conto delle compatibilità economiche, provvederà ad attuare una specifica ulteriore copertura per la fornitura di prestazioni sanitarie integrative tese ad assicurare ai propri dipendenti a tempo indeterminato condizioni aggiuntive e migliorative sia a quanto previsto dal vigente CCNL sia a quanto previsto dal Servizio Sanitario Nazionale. Tali prestazioni aggiuntive a quanto sarà previsto dal Fondo Paritetico Nazionale EST verranno garantite tramite FASCO, Fondo Assistenza Cooperazione SMS, con sede in Roma via Nibbi 10.

Il contributo aggiuntivo a quanto previsto in materia di assistenza sanitaria integrativa dal vigente CCNL, compreso l'eventuale quota di servizio FASCO, è di euro 10,00 (dieci) mensili a carico della cooperativa e Euro 2.00 (due) a carico del dipendente.

Il lavoratore può esprimere la volontà di non aderire alla su indicata forma di assistenza sanitaria aggiuntiva e integrativa rispetto a quanto previsto in materia dal CCNL fermo restando che, in tale caso, nulla è dovuto né al dipendente né al fondo, da parte dell'azienda in quanto il contributo aggiuntivo di cui sopra a carico di C.I.A. non riveste in alcun modo carattere retributivo.

Le coperture e i relativi massimali che, fermo restando il suddetto contributo saranno convenuti congiuntamente con FASCO formeranno parte integrante del presente accordo.

In caso di variazione legislativa o di CCNL riguardanti l'assistenza sanitaria integrativa

le parti si impegnano ad apportare al presente articolo gli aggiornamenti che si renderanno opportuni.

Art. 32 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha validità dal 01-01-2012 al 31-12-2014.

nel caso in cui il rinnovo del presente accordo non avvenga in tempi utili ai fini della continuità di tutti i trattamenti le parti si incontreranno per decidere il da farsi in merito.

l'Azienda

l'RSU/RSA

La FILCAMS-CGIL

La FISASCAT-CISL

La UILTUSCUIL

Agostino Bologna