CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE COOP CONSUMATORI NORDEST

8 NOVEMBRE 2013

Addì 8 Novembre 2013 in Reggio Emilia, presso la sede di Coop Consumatori Nordest

tra

la Coop Consumatori Nordest rappresentata dal Presidente Paolo Cattabiani, dal Vice Presidente Roberto Sgavetta dal Direttore Risorse Umane Wainer Stagnini, dal Direttore Commerciale Gian Maria Menabò, dal Direttore Vendite Dino Bomben dal Responsabile Relazioni Sindacali ed Amministrazione del Personale Manuela Grossi e dal Responsabile Progetti Direzione Risorse Umane Luca Drigo assistiti da Giuseppe Eden Baraldi per l'ACCDA

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL) Nazionale rappresentata da Alessio Di Labio, dalle FILCAMS Regionali rappresentate da Veronica Tagliati e Susanna Pellegrini dalle FILCAMS Territoriali rappresentate da, Luca Marchesini, Francesca Balestrieri, Fiorenzo Molinari, Daniele Soffiati, Francesco Buonopane Ilaria Costantini ,Roberta Franzini,Rosa Ciampa e Luca Chierici,Loredana Frasanni e Sergio Valcovich;

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini del Turismo (FISASCAT-CISL) Nazionale rappresentata da Vincenzo Dell'Orefice dalle FISASCAT Regionali rappresentate da Davide Guarini e Palo Duriavich e dalle FISASCAT Territoriali rappresentate da, Enrico Gobbi, Elisabetta Oppici, Daniele Grieco, Michele Vaghini,Marina Musi e Maria Riposa Marsigliante;

l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL) Nazionale rappresentata da Paolo Andreani dalle UILTuCS Regionali rappresentate da Miriam Cerne,Stefano Franzoni dalle UILTuCS Territoriali rappresentate da Milva Moretta, e Claudio Moretti Marisa Furlan,Andrea Sappa ,Aldo Giammella,Cosimo Zumbo e Vincenzo Guerriero;

le Rappresentanze Sindacali dei Lavoratori

si è stipulato

il presente Contratto Integrativo Aziendale composto da:

n 23 TITOLI, n 30 Articoli e n.7 Allegati.

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

Premessa

La sottoscrizione del presente contratto integrativo si colloca in un inedito contesto di crisi economica e di pesante contrazione dei consumi, che rappresentano una difficile sfida per la Cooperativa.

Dato il contesto, il presente accordo realizza un equilibrio complessivo tra le esigenze delle parti e supporta la Cooperativa nelle operazioni di rilancio della gestione caratteristica aziendale al fine di rafforzare un piano di impresa di lungo periodo.

TITOLO I
VALIDITÀ E SFERA D'APPLICAZIONE

Art. 1
DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) decorre dal 1 luglio 2013 ed avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 2016.
Il contratto, si intenderà rinnovato di anno in anno, qualora non ne venga data disdetta tre mesi prima della rispettiva scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Nota a verbale
Le parti nel rispetto della reciproca autonomia, ferme restando le procedure previste dal presente articolo, dichiarano che l'attuazione delle stesse dovrà comunque ispirarsi alla volontà di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

Art. 2
VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) sostituisce il precedente Contratto Integrativo Aziendale ed ogni altra disposizione, prassi o consuetudine attinente alle materie in esso disciplinate, fatti salvi i livelli di verifica e di confronto previsti dal presente contratto.
Restano comunque in vigore, fino alle rispettive scadenze, le specifiche discipline, previste dagli Accordi di Avvio per l'apertura dell'Ipercoop Eurosia (accordo di bacino) stipulato in data 10 marzo 2011 e successive variazioni stipulate in data 23 maggio 2013. Di seguito per contratto in corso di validità si intende il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese della Distribuzione Cooperativa sottoscritto il 22 dicembre 2011

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

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
LIVELLI DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le parti firmatarie del presente accordo, in qualità di titolari della contrattazione integrativa di secondo livello così come prevista dall' Art. 10 del CCNL,in corso di validità, nonché dall'Accordo Interconfederale del 18 settembre 2013, stabiliscono il proprio sistema di Relazioni Sindacali coerente con l'articolazione della Cooperativa e con l'obiettivo di costruire strumenti di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori all'attività ed allo sviluppo dell'impresa.

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

Considerata la configurazione della Cooperativa organizzativamente strutturata in Canali per tipologie di vendita, SMK ed IMK e la suddivisione per aree territoriali omogenee della Divisione Supermercati, le parti convengono sulla definizione dell'articolazione delle Relazioni Sindacali su tre livelli.

Livello Aziendale

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

A questo livello vengono negoziate le regole di riferimento della Cooperativa nell'ambito delle materie indicate dall'Art.10 del CCNL in corso di validità conformemente alle disposizioni contrattuali e di legge. A questo livello vengono definiti:

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

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

1. analisi ed evoluzione del mercato di riferimento e del contesto competitivo in cui opera la Cooperativa;
2. piano d'impresa, sviluppo rete di vendita, progetti di riorganizzazione aziendale;
3. progetti di riorganizzazione e/o sviluppo del sistema Coop che abbiano diretto e significativo

impatto con l'organizzazione aziendale e con l'organizzazione del lavoro nella rete di vendita;
4. programmi d'investimento mirati all'innovazione tecnologica;
5. linee di politica commerciale e di servizio al consumatore;
6. bilanci preventivi e consuntivi della Cooperativa;
7. fabbisogni formativi, programmi di formazione e sviluppo professionale, sistemi valutativi e progetti di miglioramento del clima interno.

Livello Canale /Territoriale /d'Area

Interlocutori: Direttore Vendite, Responsabile d'Area SMK;, Direttore IMK; Direzione Risorse Umane e/o funzioni interessate; RSU/RSA dei PDV assistiti dalle rispettive OO.SS. Territoriali delle Aree e degli Ipermercati di competenza.
A questo livello sono demandati l'informazione e il confronto nel merito di:

1. andamenti e situazione competitiva dei PDV;
2. legislazione di riferimento in materia di orari commerciali ed aperture;
3. criteri ed obiettivi di definizione del preventivo relativamente ai dati economici anche ai fini della composizione/distribuzione degli organici nei singoli periodi dell'anno e nelle singole realtà di PDV/Unità Operative incluse le situazioni potenzialmente interessate da interventi di mobilità delle lavoratrici e dei lavoratori tra diversi PDV/Unità Operative, cui si applicheranno in quanto compatibili le disposizioni contenute nei Titoli, Trasferta / Missione / Trasferimento definendo criteri di:
   a)durata, consistenza organizzativa e mansioni delle lavoratrici e dei lavoratori interessati;
   b)garanzia per i lavoratori di rientro al PDV/Unità Operativa del cui organico sono parte;
   c) individuazione del personale con priorità di scelta legati a:
      - volontarietà espressa dalle lavoratrici e dai lavoratori
      - distanza inferiore percorribile
      - rotazione su periodi organizzativamente compatibili

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

4. previsioni ed andamenti della retribuzione variabile.
   Tale livello di confronto si svolgerà di norma due volte all'anno rispettivamente nel mese di maggio e nel mese di ottobre;
5. andamento dell'occupazione e delle dinamiche legate al mercato del lavoro;
6. attuazione dei programmi di formazione e/o riqualificazione professionale.
7. calendario annuale aperture domenicali e festive, criteri e modalità di programmazione del lavoro domenicale e festivo

Livello di Punto Vendita / Unita Operativa

Interlocutori: Responsabile d'Area SMK , Capo Negozio,Assistente al Personale di Canale ; Direttore IMK , Responsabile del Personale IMK RSU/RSA dei PDV Direzione Risorse Umane e/o funzioni interessate ed RSU/RSA delle Sedi aziendali assistiti dalle OO.SS. Territoriali di competenza.
A questo livello sono demandati l'informazione ed il confronto nel merito di:

1. orari d'apertura dei PDV e di funzionamento delle Sedi;
2. programmazione delle ferie;
3. lavoro straordinario e/o supplementare;
4. variazioni d'organico in entrata ed in uscita;
5. obiettivi e programmi di miglioramento;
6. proposte di sperimentazione e gestione di nuovi modelli organizzativi e di distribuzione e

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

Le OO.SS. Territoriali dei PDV di competenza saranno interlocutori diretti per i PDV ove non sia presente la RSU/RSA delle lavoratrici e dei lavoratori.

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

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

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

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

Art. 4
ACCORDI D'AVVIO

Come previsto dall'Art. 5 terzo paragrafo CCNL in corso di vallidità a livello territoriale, a fronte di insediamenti o ristrutturazioni di Ipermercati o di Supermercati rilevanti dal punto di vista delle vendite o dell'area di vendita o del complesso di servizi offerti, si avvieranno confronti preventivi tesi a definire accordi di avvio sulle materie relative all'organizzazione del lavoro, all'utilizzo degli impianti, all'occupazione quali-quantitativa, all'articolazione dell'orario, alla flessibilità organizzativa, con facoltà di deroga con particolare riferimento alle percentuali di assunzione delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il confronto si dovrà esaurire di norma un mese prima del nuovo insediamento o della partenza della ristrutturazione.

Art. 5
CONFRONTO

Fermo quanto sopra convenuto, le parti riaffermano il valore del confronto quale principio di riconoscimento della pari dignità, e lo individuano quale strumento finalizzato a:
- migliorare la conoscenza dei processi;
- favorire rapporti costruttivi tra le parti;
- migliorare la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla gestione delle attività della Cooperativa;

- ricercare soluzioni condivise.

L'esercizio del confronto è inteso come scambio di informazioni, opinioni e valutazioni preventive all'assunzione di decisioni di rilevanza importante, ferma restando la successiva piena responsabilità ed autonomia di scelta delle parti.
Al fine di favorirne l'effettivo esercizio e l'esplicazione dei possibili effetti le parti concordano che le modalità del confronto dovranno favorire l'adozione di misure tempestive e congrue alle necessità gestionali ed in nessun caso dovranno sostituirsi al processo negoziale previsto dal sistema delle Relazioni Sindacali.

Art. 6
DIRITTI D'INFORMAZIONE

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

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

Art. 7
COMITATI CONSULTIVI PARITETICI E COMMISSIONI TECNICHE

Lo sviluppo del confronto e l'approfondimento di materie oggetto del sistema di Relazioni Sindacali potranno essere supportate dalla costituzione e dall'attività di Comitati Consultivi Paritetici e Commissioni Tecniche Bilaterali.

Tali strumenti si attiveranno su richiesta di una delle parti in particolare sui seguenti temi:

1. modifica dell'organizzazione del lavoro e introduzione di nuovi modelli sperimentali;
2. introduzione di nuove tecnologie;
3. progetti interaziendali e di sistema.
4. linee d'intervento del Piano d'Impresa della Cooperativa
5. programma annuale d'apertura di nuovi PDV, ristrutturazioni ed investimenti sulla rete esistente
6. acquisizione di partecipazioni societarie e/o d'unità produttive

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

Nel riconfermato impegno di praticare tutti gli strumenti già previsti in un sistema avanzato di Relazioni Sindacali quale quello in essere, le parti sanciscono l'attivazione della:

Commissione Pari Opportunità

Per tale Commissione si propone una composizione di 8 membri.
4 di Cooperativa - Direzione Risorse Umane, Risorse Umane Canale IMK Canale SMK
4 di OO.SS.
Le Parti si comunicheranno i nominativi entro il 31 dicembre 2013.

La Commissione Pari Opportunità avrà il compito di:

1. operare, monitorare ed analizzare la composizione sociale dell'occupazione in riferimento alle differenze di genere ed alle problematiche dell'integrazione;
2. individuare eventuali vincoli alla realizzazione di condizioni di pari opportunità professionali e formulare proposte utili al superamento degli stessi;
3. proporre attività rivolte a favorire l'acquisizione di più elevati livelli di professionalità;
4. individuare azioni positive volte a favorire l'inserimento lavorativo di particolari fasce di popolazione;
5. comunicare le iniziative intraprese dalla Commissione stessa, onde favorire la crescita di una cultura diffusa sulla questione delle pari opportunità.

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

Commissione Rischi Auto

Nel confermarne l'efficacia nella gestione di quanto previsto al TITOLO XIV le parti ritengono opportuno procedere alla strutturazione della stessa definendone in n° 6 i componenti, n° 3 espressi dalla Cooperativa, Direzione del personale e n° 3 espressi dalle OO.SS. le Parti si comunicheranno i nominativi entro il 31 dicembre 2013.

La commissione si riunirà di norma due volte all'anno,termini ritenuti congrui rispetto alla normale e consolidata dinamica degli eventi da discutere , previa formale convocazione predisposta dalla Cooperativa, con un minimo di 10 giorni d'anticipo rispetto alla data d'incontro.

La Commissione potrà in ogni caso convocarsi in casi rilevanti di necessità o urgenza anche a richiesta di una delle Parti.

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

Valgono per i Comitati Paritetici e le Commissioni Bilaterali, gli obblighi previsti all'Art.5 primo ***paragrafo punto 2*** del CCNL in corso di validità.

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

TITOLO III
DIRITTI SINDACALI

Art. 8
RAPPRESENTANZA RSU/RSA

La Cooperativa prende atto del sistema di rappresentanza definito congiuntamente dalle strutture sindacali di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL firmatarie del presente Contratto Integrativo Aziendale nel rispetto di quanto espressamente previsto in materia dal CCNL unitamente alle RSU.

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

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

Nel testo contrattuale là dove è scritto RSU leggasi, per la stessa transitorietà, RSU/RSA fatto salvo quanto espressamente indicato dall'Art. 23 comma 2 L. 300/70 relativamente alla fruibilità dei permessi sindacali in termini di numero di aventi diritto per unità produttiva delle RSA.

Art. 9
PERMESSI SINDACALI

Per lo svolgimento della propria attività le rappresentanze sindacali avranno a disposizione un monte ore annuo di permessi, in aggiunta a quanto previsto dall'Art 4 allegato 3 e dall'Art.22 del CCNL in corso di validità, pari a 3.300 rapportate al numero delle lavoratrici e dei lavoratori in forza alla data di stipula del presente contratto.

La messa a disposizione delle 3.300 aggiuntive sarà condizionata alla presentazione di uno schema di fruizione per Provincia /Canale/ Pdv che le OO.SS.faranno pervenire alla Cooperativa entro e non oltre 6 mesi dalla stipula del presente accordo. La mancata presentazione comporterà la convocazione delle parti al fine di valutare le possibili soluzioni.

Al fine di garantire la corretta agibilità sindacale sarà cura delle OO.SS. Territoriali fare pervenire le richieste dei permessi nei termini previsti dall'Art. 22 del CCNL in corso di validità al PDV interessato ed all'Ufficio Relazioni Sindacali di Sede Centrale.

Per quanto attiene alle agibilità sindacali, riferite alle tre OO.SS. firmatarie del presente CIA, per gli anni di vigenza del presente CIA verranno messe a disposizione 4.500 ore annue di permessi sindacali retribuiti finalizzato al compiuto funzionamento delle RSU/RSA.

È demandato alle OO.SS. Nazionali l'indicazione dell'utilizzo delle stesse da fare pervenire alla Cooperativa con un preavviso di almeno 15 giorni. Salvo diverso accordo tra le parti la mancata fruizione delle ore di permesso non determinerà un residuo utilizzabile negli anni successivi.

Art. 10
FORMAZIONE SINDACALE

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

Art. 11
STRUMENTI IN USO ALLE RSU/RSA

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

Art. 12
ASSEMBLEE SINDACALI

Le parti rimandano in materia a quanto disposto dall'Art. 28del CCNL in corso di validità.

TITOLO IV
CLASSIFICAZIONE

Le parti ritengono maturi i tempi per procedere alla definizione di una classificazione più rispondente alle mutate condizioni di mestiere in cooperativa, che descriva pertanto ruoli e profili più attinenti alle attuali esigenze di adattamento da un lato all'evoluzione delle politiche commerciali, dall'altro ad un sempre più marcato orientamento alla relazione con il cliente. Concordano pertanto sulla definizione del seguente schema di classificazione:

CAPO REPARTO MAGAZZINO STRUTTURE

Inquadramento al 2° livello con indennità mensile pari € 46,48

CAPO NEGOZIO 2° Livello

Inquadramento al 2° livello con indennità di Ruolo di € 36,15

SPECIALISTA VENDITA REPARTO MULTIMEDIA IPERMERCATI

Inquadramento al 4° livello par.155 da conseguirsi sulla base della prassi in essere

CAPI REPARTO RETE SUPERMERCATI

Per reparto s'intende un'unità organizzativa composta da un numero di lavoratrici e lavoratori corrispondenti a 3 tempi pieni (FTE: full - time equivalenti) compreso il capo reparto.

Ai fini dell'attribuzione del livello d'inquadramento dei capi reparto si determinerà il parametro di riferimento del reparto stesso sulla base dei seguenti indici:

COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	
FTE	*** 1.5**
COMPLESSITÀ MERCEOLOGICA	
ortofrutta	*** 1**
macelleria	*** 1.1**
salumi latticini	*** 1.2**
g.v.	*** 0.8**
AGGREGAZIONE DI REPARTI	*** 1.2**

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

Griglia Indennità di Ruolo a partire dal 1° Luglio 2013

Punteggio del reparto	Livello inquadramento	Indennità di ruolo
Da 0 a 6	3° par.180	0
Da 7 a 10	3° par.180	€ 20,00
Da 11 a 14	3° par.180	€ 40,00
Da 15 a 17	2°	€ 35,00
Da 18 a 21	2°	€ 60,00
Da 22 a 25	2°	€ 80,00
Oltre 25	2°	€ 100,00

Ogni due anni si procederà alla verifica del punteggio di reparto ed all'eventuale adeguamento dei livelli d'inquadramento e/o delle indennità.
Sono fatti salvi i livelli di inquadramento per i le lavoratrici e i lavoratori già in ruolo alla suddetta data così come il valore equivalente all'indennità di ruolo fino al momento percepita che verrà riconosciuto con l'erogazione di un' indennità di pari importo ex Titolo IV Cia 2008 assorbibile in conto futuri passaggi di livello o aumenti contrattuali.

Coordinatore di Reparto

Per coordinatori si intendono i le lavoratrici e i 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 lavoratrici o lavoratori anche di pari livello e di raccordo con il superiore diretto.
Per i coordinatori impiegati in reparti che prevedono un Capo Reparto con inquadramento al livello 3° o al livello 3°D è previsto l'inquadramento al livello 4D°.
Per i coordinatori impiegati in reparti che prevedono un Capo Reparto con inquadramento al livello 2° o superiore è previsto l'inquadramento al livello 3°.

Percorso formativo per l'acquisizione del livello di inquadramento 4°D

Per le lavoratrici e i lavoratori inquadrati al livello 4° o inferiore, che iniziano a svolgere mansioni per cui è previsto l'inquadramento al livello 4°D, verrà attivato uno specifico percorso formativo di 24 mesi volto al conseguimento delle competenze richieste e all'acquisizione del nuovo livello di inquadramento.

Il percorso formativo è così strutturato:

Fase	Durata	Contenuto	Modalità	Trattamento economico
Prima Fase	6 mesi	Valutazione Percorso	Feed-Back	livello 4° (o inferiore)
	12 mesi	Informazione sui prodotti e sulle modalità di lavorazione-conservazione-vendita Nozioni di vendita diretta e gestione del cliente a banco	Affiancamento e formazione a distanza (FAD) Valutazione della Prestazione	livello 4° (o inferiore)
Seconda Fase	6 mesi	Valutazione Percorso	Feed-Back	livello 4°+ gestione temporanea differenza al livello 4° D
	12 mesi	Iniziative specifiche dell'azienda nozioni evolute su merceologia, tecniche di vendita,modalità di vendita e di esposizione	Affiancamento Valutazione della Prestazione	
Conclusione	24° mese	VerificaValutazione della Prestazione Positiva gli ultimi 2 anni	Verifica indicatori ad hoc riconoscibili Inseriti nelle schede di valutazione	Consolidamento al livello 4° D

La classificazione produrrà i suoi effetti per le lavoratrici e i lavoratori che inizieranno un percorso o entreranno in ruolo dalla data di sottoscrizione del presente CIA.

Gli importi delle indennità previste dal Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 4 febbraio 2008 per addette/i di macelleria, preconfezionamento carni e magazzino strutture Reggio Emilia continueranno ad essere corrisposte alle lavoratrici e ai lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente contratto le percepiscono. Tali importi verranno identificati nella retribuzione alla voce: "ex-indennità classificazione contratto integrativo 2008".

Nota a Verbale

In virtù dei cambiamenti in atto nel complesso delle attività di prestito sociale, le parti concordano di avviare un confronto entro il 30 settembre 2014 ai fini di valutare gli eventuali elementi di sviluppo professionale e le possibili implicazioni sotto il profilo classificatorio per gli addetti al prestito sociale.

TITOLO V
FORMAZIONE

La Formazione è uno strumento orientato all'aggiornamento ed allo sviluppo delle competenze e della professionalità ed è altresì un valido supporto nella gestione dei processi di cambiamento e di sviluppo organizzativo.

Nel ripensare alle iniziative aziendali già promosse e avviate, le parti concordano sulla necessità di costruire un sistema formativo che esca da una logica legata prevalentemente alla partecipazione individuale a corsi/seminari.

Le iniziative formative dovranno pertanto rispondere ad una logica di piano basata su:
- una sistematica analisi dei bisogni condotta sul campo con il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Capi;

- un'integrazione più stretta tra iniziative formative e cambiamenti aziendali;
- una personalizzazione in chiave aziendale dei pacchetti formativi proposti da A.N.C.C.

L'obiettivo comune è che la formazione assuma un ruolo di leva strategica all'interno di un sistema di gestione aziendale particolarmente attento al "valore della persona", del contributo che essa può dare in termini di competenze, flessibilità, risultato, coinvolgimento e delle condizioni di "pari opportunità" che la Cooperativa sempre di più sarà chiamata a garantire.

In tale ambito le parti concorderanno sulla possibilità di predisporre specifici progetti di formazione per dipendenti componenti le strutture di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori con la finalità di migliorarne la conoscenza delle materie oggetto di confronto contrattuale.

Al fine di assicurare un tempestivo e coerente confronto nel merito delle iniziative e dei programmi formativi progettati, annualmente ed entro il mese di dicembre, in fase di definizione del preventivo,si procederà ad un confronto tra le parti atto a verificare la corrispondenza con gli impegni assunti nell'Accordo Quadro attività formative di cui all'ALLEGATO A quale parte integrante del presente accordo e per l'intero arco di vigenza dello stesso .

TITOLO VI
MERCATO DEL LAVORO

Art. 13
TIPOLOGIE CONTRATTUALI

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

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

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

La Cooperativa conferma la disponibilità di inserire manodopera proveniente da aziende in crisi, inserita nelle liste di mobilità, cassa integrazione o comunque facente parte delle fasce deboli del mercato del lavoro.

La Cooperativa si impegna ad attivare i necessari confronti con le OO.SS. nel caso in cui intenda avvalersi di forme contrattuali non specificatamente normate nel presente accordo.

Art. 14
CONTRATTO DI APPRENDISTATO

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

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

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

tempo determinato.

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

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

Il contratto di apprendistato potrà essere attivato anche a tempo parziale con i limiti previsti dal CCNL in corso di validità.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15a
GRADUATORIE

Criteri di accesso
Potranno accedere alle graduatorie le lavoratrici e i lavoratori con contratto a tempo determinato:

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

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

lavoratore che formulerà richiesta di accesso alle graduatorie, verrà assegnato un codice univoco alfanumerico che lo contraddistinguerà. Tale codice verrà utilizzato per redigere le graduatorie che verranno consegnate alle organizzazioni sindacali territoriali e alle lavoratrici e ai lavoratori interessati che ne facciano richiesta.

Criteri di Priorità

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

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

Criteri di gestione

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

Priorità

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

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

Intercanalità delle graduatorie

Al fine di razionalizzare, semplificare e rendere facilmente controllabile la conforme gestione di quanto sottoscritto le graduatorie avranno una valenza comune per tutta la Cooperativa, ovvero si avrà la gestione congiunta delle graduatorie da parte delle Divisioni IMK e SMK.
Ove si determinino possibilità di trasformazioni a tempo indeterminato sarà cura dei responsabili di Divisione/ PDV /Sede ricercare gli aventi diritto sulla base dei criteri esposti, dalla graduatoria territoriale di riferimento.

Regole gestionali

Nella consapevolezza delle diverse caratteristiche presenti sulla rete di vendita di Coop Consumatori Nordest, ma nel voler favorire l'intercanalità della gestione delle graduatorie a supporto di maggiori possibilità di stabilizzazione, le parti convengono di definire un periodo di ingresso, non superiore a 6 mesi, qualora la selezione degli aventi diritto individui un lavoratore proveniente da un canale diverso da quello di destinazione.
Qualora tale inserimento non corrisponda ad esiti positivi il periodo d'ingresso, come sopra definito, sarà considerato neutro ai fini dell'anzianità complessiva del contratto a tempo determinato ed il lavoratore rientrerà in graduatoria nella posizione precedentemente maturata.

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

Al momento della assunzione a tempo indeterminato verrà riconosciuta l'anzianità di servizio

maturata con contratto a tempo determinato con valenza su tutti gli Istituti contrattuali ad esclusione dei termini di maturazione del salario aziendale. L'esclusione dei termini di maturazione del salario aziendale non si eserciterà nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori assunti a tempo determinato sulla base degli accordi d'avvio per nuove aperture o ristrutturazioni.

In attesa di diverse disposizioni espresse dalla legislazione nazionale le parti assumono l'ALLEGATO B quale parte integrante del presente accordo e per l'intero arco di vigenza dello stesso

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

Art. 16
CONTRATTO D'INSERIMENTO

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

Art. 17
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE
A TEMPO DETERMINATO

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

Art. 18
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

1. tempo parziale fino a 16 ore settimanali con distribuzione verticale o mista anche a copertura del fine settimana, domeniche incluse. A tale tipologia contrattuale potranno accedere studenti e/o lavoratrici e lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro;
2. tempo parziale a 24 ore settimanali distribuite in modo orizzontale nell'arco della settimana;
3. tempo parziale a 24 ore settimanali con distribuzione verticale ed orizzontale (part-time misto);
4. tempo parziale annuo a 24 ore settimanali medie con orario minimo di 16 ore e massimo di 32 ore settimanali le cui modalità di distribuzione saranno definite nel contratto di lavoro individuale;
5. tempo parziale annuo a 30 ore settimanali medie con orario minimo di 24 ore settimanali ed un

orario massimo pari alla prestazione settimanale del tempo pieno. Le ore eccedenti le 24 settimanali, pari a 288 ore annue (48 settimane X 6 ore), saranno utilizzate seguendo la programmazione quadrisettimanale degli orari al fine di darne comunicazione con congruo anticipo al dipendente.

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

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

E' possibile attraverso meccanismi di rotazione tra part-time verticale ed orizzontale prevedere una prestazione lavorativa contemplante 2 giornate lavorative di 8 ore.

L'utilizzo delle diverse tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale, i limiti numerici degli addetti secondo le differenti tipologie saranno definiti dagli ambiti del confronto così come definiti al Titolo II: "Relazioni Sindacali" a livello Divisionale / d'Area e/o di PDV/Unità Operativa, in apposito incontro tra le parti finalizzato al raggiungimento di specifiche intese.

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o incremento delle ore settimanali.

A fronte di eventuali opportunità di lavoro a tempo pieno o di orari superiori a quelli previsti dal contratto individuale, la Cooperativa s'impegna a garantire il diritto alla priorità verso le lavoratrici e i lavoratori occupati a tempo parziale che abbiano fatto esplicita richiesta di aumento delle ore di lavoro, sulla base dei seguenti criteri:

a) compatibilità tra la mansione svolta e da svolgere;
b) luogo in cui il lavoro viene prestato;
c) priorità assoluta per le lavoratrici e i lavoratori con precedente rapporto di lavoro a tempo pieno;
d) data di presentazione della richiesta;
e) qualora i le lavoratrici e i lavoratori a tempo parziale non risultino aver richiesto incrementi dell'orario, s'utilizzeranno in combinazione tra loro anzianità di servizio ed altre condizioni oggettive.

In caso di assenza di personale con diritto alla conservazione del posto, è possibile procedere alla trasformazione a termine del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di personale in forza seguendo i criteri sopra indicati.

Passaggio da tempo pieno a tempo parziale

Qualora un lavoratore a tempo pieno chieda di lavorare a tempo parziale, dovrà presentare domanda alla Direzione Aziendale, la quale informerà in tempo utile la Rappresentanza Sindacale. Entro tre mesi la Cooperativa fornirà al richiedente ed alla Rappresentanza Sindacale una risposta relativa alla praticabilità della richiesta, che avrà come criterio di valutazione le condizioni organizzative aziendali del settore, PDV o Ufficio nel quale il lavoratore presta la propria opera.

In applicazione del comma 2. Art. 105 CCNL in corso di validità e nei termini nello stesso espressi, sarà ammessa la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale per il genitore che ne faccia richiesta per il periodo corrispondente ai primi otto anni di vita del bambino.

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

Lavoro supplementare

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

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

TITOLO VII
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

A tal fine le parti concordano che il livello di contrattazione Territoriale o di PDV/ Unità Operative così come definito al TITOLO II del presente CIA potrà intervenire in materia negli ambiti, indicativi,di quanto precisato in nota a verbale al TITOLO VIII

TITOLO VIII
ORARIO DI LAVORO

Premessa

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

Art. 19
ORARIO DI LAVORO E SUA DISTRIBUZIONE

Durata settimanale – lavoro effettivo

A far data dal 1° ottobre 2013 per le lavoratrici e i lavoratori con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato già in forza alla data del 31 dicembre 2011 nei PDV/ Unità Operative della Cooperativa l'orario di lavoro effettivo settimanale sarà di 38 ore.

La normale fascia di orario di lavoro sarà compresa tra le 6.00 e le 22.00.

Oltre tali limiti la prestazione è considerata in straordinario notturno.

L'orario di lavoro a 38 ore comporterà l'applicazione del divisore orario pari a 165.

Alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale e indeterminato già in forza alla data del 31 dicembre 2011, per effetto della definizione del nuovo orario di lavoro a 38 ore si garantirà il mantenimento della retribuzione percepita e rapportata alla precedente normativa

sull'orario di lavoro attraverso la previsione di un'indennità ad personam pari alla differenza degli elementi fissi della retribuzione rispetto al mese precedente il passaggio alle 38 ore.

Tale indennità non sarà assorbibile in costanza delle caratteristiche contrattuali che l'hanno determinata. Variazioni contrattuali d'incremento, anche temporanee, ne determineranno l'assorbibilità. Le eventuali variazioni contrattuali definitive ad incremento, comporteranno inoltre il riproporziona mento delle ore di permessi retribuiti rapportati all'orario settimanale di 38 ore.

Le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto a tempo pieno a far data dal 1° gennaio 2012 con orario di lavoro a 40 ore e divisore orario pari a 168 potranno ridurre la propria prestazione lavorativa effettiva a 38 ore mediante l'utilizzo delle ore di permessi maturate sulla base di quanto disposto dall'Art. 115 del CCNL in corso di validità.
Qualora le esigenze tecnico-organizzative impedissero la riduzione da 40 a 38 ore settimanali per i le lavoratrici e i lavoratori di cui al comma precedente, la Cooperativa attiverà il confronto secondo le modalità previste dal Titolo II del presente contratto integrativo.
Quanto sopra non produrrà alcun effetto per le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale a far data dal 1° gennaio 2012.
Qualora intervenissero modificazioni legislative in materia di orario di lavoro le parti attiveranno il dovuto confronto sulla base di quanto previsto al Titolo II.

Pausa

Le parti concordano che, a partire dal 1° gennaio 2014, la pausa verrà regolamentata come di seguito.

Nell'ambito della prestazione di lavoro giornaliera il dipendente potrà usufruire di una pausa di 15 minuti se in orario spezzato o in turno unico pari od inferiore alle sei ore. In occasione di prestazioni su turno unico superiore alle sei ore, la pausa verrà elevata a 30 minuti.

La pausa di 30 minuti verrà riconosciuta per gli orari programmati oltre le ore 22. Si conviene sulla necessità di collocare la pausa al di fuori della prima e dell'ultima ora di prestazione.

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

Pausa retribuita

Le parti concordano che la pausa sarà retribuita per il valore corrispondente a 10' in caso di prestazione in turno unico superiore alle 5 ore (la durata della pausa retribuita è aggiuntiva rispetto alla prestazione) e in caso di prestazione di lavoro in modalità spezzato per una durata complessiva pari o superiore alle 7 ore (la durata della pausa retribuita è inclusa nella durata della prestazione). La fruizione della pausa retribuita sarà sempre obbligatoria.

Sperimentazione opzione di fruizione della pausa non retribuita

Al fine di individuare le soluzioni tecnico-organizzative che consentano alle lavoratrici e ai lavoratori di poter scegliere se usufruire delle pause non retribuite e che, contemporaneamente, permettano alla Cooperativa di mantenere una efficiente programmazione del lavoro, le parti concordano di svolgere una sperimentazione, della durata di sei mesi, dell'opzione di fruizione della pausa non retribuita. Tale sperimentazione verrà attuata con le seguenti procedure:

1. Entro il 30 novembre 2013 le lavoratrici e i lavoratori dovranno comunicare per iscritto alla

Cooperativa se intendono usufruire della pausa non retribuita nel periodo 1 gennaio – 30 giugno 2014. La comunicazione, da compilarsi su appositi moduli forniti dalla Cooperativa, dovrà essere consegnata al capo negozio nei supermercati e all'ufficio personale/segreteria di direzione negli ipermercati. Per le lavoratrici e i lavoratori che non consegneranno la comunicazione nei tempi indicati verrà applicato il regime di non-fruizione della pausa non retribuita.

2. Durante il periodo di sperimentazione verranno raccolti dati sulla effettiva fruizione della pausa non retribuita e sulla sua collocazione temporale.
3. Al termine della sperimentazione, le parti attiveranno un confronto, secondo le modalità previste dal Titolo II del presente contratto integrativo, per analizzare i risultati e definire le eventuali nuove modalità operative di gestione delle pause non retribuite.

Permessi individuali di cui all'Art. 115 del CCNL in corso di validità

Alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato già in forza alla data del 31 dicembre 2011 verranno riconosciute,nei termini di decorrenza indicati al paragrafo Durata settimanale – Lavoro effettivo dell'Art. 19, n° 24 ore di permessi individuali.

Per effetto della compensazione retributiva così come definita al paragrafo Durata settimanale - Lavoro effettivo dell'Art. 19 alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale e indeterminato già in forza alla data del 31 dicembre 2011 verranno riconosciute negli stessi termini di decorrenza di cui sopra n° 16 ore moltiplicate per la percentuale di calcolo utilizzata nella determinazione della retribuzione mensile delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto a tempo parziale .

Programmazione quadrisettimanale

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

- entro il venerdì, contestualmente all'uscita dalla quarta settimana, si potrà procedere all'eventuale variazione degli orari della settimana immediatamente successiva. Ciò avverrà a fronte di eventi e situazioni certe che modificano la precedente previsione di copertura di organico;
- eventuali modifiche dell'orario fatte salve le compatibilità contrattuali e professionali, devono coinvolgere a rotazione tutte le lavoratrici e i lavoratori;
- le modifiche avranno un'efficacia massima su una quota parte dei delle lavoratrici e dei lavoratori che sia al di sotto della metà dell'organico di PDV. Questa quota potrà essere progressivamente inferiore a fronte della maggior numerosità degli addetti di negozio;
- sarà compito del Capo Negozio/Direttore di Ipermercato e del Gruppo Dirigente garantire un'adeguata informazione preventiva ed un concreto coinvolgimento dei delle lavoratrici e dei lavoratori . Ciò avverrà attraverso le rappresentanze sindacali oppure attraverso dei referenti interni al PDV che saranno individuati dai dalle lavoratrici e dai lavoratori .

Nastro Orario

Il nastro orario giornaliero massimo è fissato in 11 ore e 30 minuti salvo particolari esigenze oggetto di deroga.

Restano confermati nastri orario di durata massima inferiore (es.: 11 ore) ove questi siano stati oggetto di accordo per specifiche Unità Produttive.
Nel caso di prestazione su turno unico del mattino l'orario di lavoro non potrà terminare oltre le 14.15. e per la prestazione in spezzato l'orario del mattino non potrà superare le 13.45.

Orari minimi e massimi
Il turno minimo di prestazione è di 3 ore.

L'orario massimo giornaliero di lavoro è di 8 ore e 30 minuti.

In caso di orario spezzato l'interruzione tra ciascuna prestazione non può essere inferiore ad 1 ora e superare le 3 ore.

Tra la fine di una prestazione giornaliera e l'inizio di quella successiva dovranno intercorrere almeno 11 ore.

Moduli orari
Le parti concordano d'individuare, a livello Divisionale/d'Area, parametri per definire l'utilizzo di moduli orari che prevedano da zero e fino ad un massimo di tre spezzati. Tali moduli saranno ridefinibili in funzione dell'andamento e delle necessità dei PDV al fine di adeguare l'organizzazione lavorativa al cambiamento delle condizioni del negozio e/o del reparto garantendo nel contempo migliori condizioni di lavoro. Le concrete regole per il governo di detti moduli saranno definite a livello Divisionale/d'Area come da articolato sulle Relazioni Sindacali. Deroghe al numero massimo di spezzati possono essere concordate per particolari esigenze di punti di vendita (ad esempio: superettes).

NOTA A VERBALE

Le parti concordano che i temi indicativamente in disponibilità della contrattazione Territoriale o di PDV come indicato al TITOLO VII atterranno:

- alla possibilità di estensione dell'intervallo tra le prestazioni lavorative che si svolgano in modalità turno spezzato
- alla introduzione del 4° spezzato settimanale in situazioni diverse da quelle già indicate al paragrafo Moduli Orari
- alla possibilità di prevedere in piena applicazione di quanto disposto dall' Art. 130 del CCNL in corso di validità le condizioni di riduzione del riposo giornaliero dal massimo di 11 ore ad un minimo di 9 ore
- alla possibilità di modificare /abolire i limiti della prestazione mattutina,sia svolta in turno unico che in modalità spezzato.

Art. 20
FLESSIBILITA' PROGRAMMATA DEL PART-TIME
E CONSOLIDAMENTO ORARIO CONTRATTUALE

Considerato che l'istituto del lavoro a part-time è stato fino ad oggi presente quale tipologia diffusa all'interno della organizzazione del lavoro dei punti di vendita ed in particolare all'interno degli ipermercati che, per gli aspetti organizzativi e funzionali loro propri, hanno nel tempo richiesto una presenza strutturalmente elevata di lavoratrici e lavoratori a tempo parziale
considerato che l'istituto del lavoro a part-time in molti casi rappresenta in particolar modo per le lavoratrici una risposta alle esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;

considerata comunque la necessità sociale di migliorare la situazione di precarietà retributiva, nel rispetto delle singole esigenze di conciliazione dei tempi di vita propri delle lavoratrici e dei lavoratori lavoratori che non ambiscono ad un lavoro a tempo pieno, data la possibilità di applicare

una flessibilità di sistema, utile a produrre un riequilibrio nella struttura occupazionale tra lavoratrici e lavoratori a tempo pieno e lavoratrici e lavoratori a part-time, basata sul ripensamento della struttura dell'orario di lavoro, svincolata dalla dinamica rigida dell'orario settimanale, ma fondata sul rispetto di regole certe contrattate periodicamente verificabili dalle parti:

tutto quanto sopra considerato le parti concordano che a partire dalla stipula del presente Contratto Integrativo la Cooperativa metterà a disposizione per le lavoratrici ed i lavoratori con contratto a tempo parziale 500 cd: "Pacchetti" di incremento orario definitivi o temporanei con le caratteristiche di seguito esposte.

Art. 21
PACCHETTI INCREMENTO ORARIO FLESSIBILE PART -TIMEDEFINITIVI

Nell'arco di vigenza del presente CIA la Cooperativa si impegna a mettere a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori dei PDV / UO individuati sulla base delle esigenze tecnico organizzative di reparto o di aggregato di reparti, n° 250 pacchetti di incremento effettivo d'orario aventi la caratteristica di corrispondere alle esigenze di incremento retributivo delle lavoratrici e dei lavoratori che ne faranno richiesta, nonché alle esigenze organizzative del PDV /UO.

Detti pacchetti comporteranno la disponibilità lavorativa su tutti i giorni della settimana nel rispetto in ogni caso del norme contrattuali e di legge in materia di riposo.

Saranno definiti sulla base del seguente schema :

n° 100	da 300 ore annuali
n° 100	da 200 ore annuali
n° 50	da 150 ore annuali

L'adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori avverrà su base volontaria mediante esplicita richiesta formalizzata con apposita lettera. La Cooperativa predisporrà avvisi nei punti vendita, indicando il numero e la tipologia di pacchetti disponibili per lo specifico punto vendita, i criteri e le priorità di assegnazione dei pacchetti e il periodo di tempo in cui le lavoratrici e i lavoratori potranno presentare richiesta.

Prima di procedere all'assegnazione definitiva dei pacchetti, la Cooperativa attiverà una specifica sessione di confronto su base territoriale, secondo le modalità previste dal Titolo II del presente contratto integrativo.

I pacchetti verranno assegnati dalla Cooperativa dando priorità alle lavoratrici e ai lavoratori titolari di un contratto part-time con orario di lavoro settimanale pari o inferiore a 24 ore e rispettando l'ordine temporale di presentazione delle richieste.

E' fatta salva la facoltà delle lavoratrici e dei lavoratori assegnatari di rinunciare unilateralmente, in forma scritta con un preavviso minimo di 30 giorni, all'incremento orario e tornare alla tipologia oraria precedente. Rimane inteso che le ore incrementali eventualmente retribuite e non prestate dovranno essere recuperate o conguagliate con permessi e recuperi. Qualora il recesso intervenga nel primo anno, il lavoratore avrà diritto al ripristino di tutte le condizioni contrattuali precedenti.

Le ore di incremento indicate nei pacchetti di norma, e per una percentuale non inferiore al 75%, saranno previste nella programmazione dell'orario di lavoro ai sensi del comma 5 Art.18 del

presente CIA; eventuali ore non programmate potranno essere richieste con un preavviso minimo di 48 ore sempre a concorrenza dell'ammontare complessivo delle ore del pacchetto.

Sotto il profilo retributivo l'accesso ai pacchetti determinerà la corresponsione della retribuzione mensile contrattuale costante comprensiva delle ore del pacchetto suddiviso in 12 mensilità. La forma di incremento retributivo sarà utile alla maturazione dei ratei di 13a, 14a,TFR,Rol, salario Variabile,istituti contrattuali.

Per la tipologia di Part-Time di cui sopra si conviene che specifica forma di compensazione,da intendersi cumulativa e omnicomprensiva,sia per la clausola di flessibilità che per quella di elasticità,sia insita nel beneficio determinato dall'incremento dell'orario di lavoro nonché nella partecipazione ad ulteriori occasioni retribuite di addestramento ed affiancamento normativo on the job per non meno di quattro ore annue.

Art. 22
PACCHETTI INCREMENTO ORARIO FLESSIBILE PART -_ TIME TEMPORANEI

Nell'arco di vigenza del presente CIA la Cooperativa si impegna a mettere a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori dei PDV/UO individuati sulla base delle esigenze tecnico organizzative di reparto o di aggregato di reparti, n° 250 pacchetti di incremento effettivo d'orario temporanei su base annua aventi la caratteristica di corrispondere alle esigenze di incremento retributivo delle lavoratrici e dei lavoratori che ne faranno richiesta, nonché alle esigenze organizzative del PDV /UO.

Detti pacchetti comporteranno la disponibilità lavorativa su tutti i giorni della settimana nel rispetto in ogni caso del norme contrattuali e di legge in materia di riposo.

Saranno definiti sulla base del seguente schema :

n° 100	da 300 ore annuali
n° 100	da 200 ore annuali
n° 50	da 150 ore annuali

L'adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori avverrà su base volontaria mediante esplicita richiesta formalizzata con apposita lettera. La Cooperativa predisporrà avvisi nei punti vendita, indicando il numero e la tipologia di pacchetti disponibili per lo specifico punto vendita, i criteri e le priorità di assegnazione dei pacchetti e il periodo di tempo in cui le lavoratrici e i lavoratori potranno presentare richiesta.

Prima di procedere all'assegnazione definitiva dei pacchetti, la Cooperativa attiverà una specifica sessione di confronto su base territoriale, secondo le modalità previste dal Titolo II del presente contratto integrativo.

I pacchetti verranno assegnati dalla Cooperativa dando priorità alle lavoratrici e ai lavoratori titolari di un contratto part-time con orario di lavoro settimanale pari o inferiore a 24 ore e rispettando l'ordine temporale di presentazione delle richieste.

Al termine del periodo annuale di incremento orario, ove non sussistano le condizioni per un rinnovo dello stesso, verranno ripristinate tutte le condizioni contrattuali precedenti.

Le ore di incremento indicate nei pacchetti di norma, e per una percentuale non inferiore al 75%, saranno previste nella programmazione dell'orario di lavoro ai sensi del comma 5 Art.18 del presente CIA; eventuali ore non programmate potranno essere richieste con un preavviso minimo di 48 ore sempre a concorrenza dell'ammontare complessivo delle ore del pacchetto.

Sotto il profilo retributivo l'accesso ai pacchetti determinerà la corresponsione della retribuzione mensile contrattuale costante comprensiva delle ore del pacchetto suddiviso in 12 mensilità. La forma di incremento retributivo sarà utile alla maturazione dei ratei di 13a, 14a, TFR, Rol, salario Variabile, istituti contrattuali.

Per la tipologia di Part-Time di cui sopra si conviene che specifica forma di compensazione, da intendersi cumulativa e omnicomprensiva, sia per la clausola di flessibilità che per quella di elasticità, sia insita nel beneficio determinato dall'incremento dell'orario di lavoro nonché nella partecipazione ad ulteriori occasioni retribuite di addestramento ed affiancamento normativo on the job per non meno di quattro ore annue

TITOLO IX
PROGETTI DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI

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

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

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

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

TITOLO X
FERIE

Fatto salvo il sistema di rotazione in essere, nei mesi di giugno e settembre sarà possibile fruire delle 3 settimane di ferie; soluzioni diverse potranno essere concordate in rapporto alle condizioni occupazionali e alla compatibilità tecnico-organizzativa.

Potranno essere sperimentati calendari annui di ferie che contemplino le tre settimane in periodo estivo, salvo apposita verifica di fattibilità fra le parti.

La calendarizzazione delle ferie invernali dovrà avvenire entro il 30 novembre dell'anno precedente ed entro il 28 febbraio per quelle estive.

Qualsiasi sospensione dei periodi di ferie calendarizzati dovrà avere motivazioni di carattere eccezionale, essere concordata con il lavoratore interessato e prevedere l'indicazione del periodo di godimento sostitutivo.

TITOLO XI
DIRITTI INDIVIDUALI

PREMESSA

Nel confermare che quanto previsto nel presente Titolo si configura come sistema di Welfare Aziendale ,le parti concordano di assegnare ad una Commissione Paritetica di cui al TITOLO II.del presente CIA, che le parti definiranno in termini di composizione in 8 membri ,.il compito di sviluppare i temi affrontati nell'ambito della discussione per il rinnovo dello stesso, con il fine specifico di proporre alle parti,entro otto mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, l'analisi approfondita sui possibili ambiti di intervento proposti anche da soggetti terzi alla Cooperativa per corrispondere al meglio ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Art. 23
TUTELE IN MATERIA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI

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

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

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

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

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

I termini della trasformazione temporanea saranno sottoscritti dalla lavoratrice e dal lavoratore.
L'esercizio di tale diritto potrà essere riconosciuto sulla base di quanto sopra per:

- n. 1 lavoratrice o lavoratore per PDV/Reparto IMK/Unità Operative fino a 20 dipendenti
- n. 2 lavoratrici o lavoratori per PDV/Reparto IMK/Unità Operative oltre i 20 dipendenti

Art. 24
PART-TIME REVERSIBILE

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

a) provvedere, per gravi documentati e comprovati motivi, all'assistenza di propri familiari di primo grado (minori, maggiorenni disabili ai termini di Legge, anziani ultrasessantacinquenni);

b) partecipare a corsi/formazione continua di cui all'Art.5 L.8 marzo 2000 n. 53.

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

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

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

Le trasformazioni temporanee di cui al presente articolo verranno attuate, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative del PDV/Unità Operativa.

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

Il rientro a tempo pieno verrà comunque concordato, in base alle esigenze tecnico produttive ed organizzative, entro e non oltre 18 mesi dalla richiesta.
Le lavoratrici e i lavoratori ammessi a tali tipologie di trasformazione non potranno superare la percentuale del 5% delle lavoratrici e dei lavoratori del PDV/Reparto IMK/Unità Operativa.

Art. 25
GESTIONE PRESTITO

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

fino a concorrenza di un Fondo di rotazione massimo messo a disposizione dalla Cooperativa pari

a € 2.600.000, ogni lavoratrice o lavoratore in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia motivata richiesta alla Direzione del Personale della Cooperativa potrà accedere al riconoscimento di un prestito per un importo massimo erogabile pari a € 10.000;

qualora il lavoratore non abbia quote sufficenti di TFR accantonate in Cooperativa potrà ugualmente accedere ;al prestito previa sottoscrizione di apposita polizza assicurativa a tutela del debito. A tal fine la Cooperativa ,con impegno non vincolante, si attiverà per individuare un gestore, in grado di emettere una polizza con caratteristiche tali da configurare le migliori condizioni possibili, cui le lavoratrici e i lavoratori potranno rivolgersi fatta salva la possibilità per loro di attivare qualunque altra copertura assicurativa a copertura del debito con la Cooperativa;

le parti attiveranno in merito un confronto entro il 31 gennaio 2014 al fine di verificare la fattibilità di quanto concordato o di individuare eventuali diverse soluzioni;

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

al prestito concesso nei termini di cui sopra, e che a nessun titolo può configurarsi come corresponsione di retribuzione, verrà applicato un tasso di interesse pari a quello medio tra gli scaglioni di prestito corrisposto ai soci prestatori maggiorato di 1,5%;

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

la restituzione dovrà in ogni caso avvenire entro il termine massimo di 5 anni;

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

il dipendente potrà integrare, una sola volta, l'originaria richiesta di prestito prima della scadenza naturale in ogni caso fino e non oltre l'importo di € 10.000;

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

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

Agevolazioni aggiuntive

In considerazione delle rilevanti modifiche intervenute a livello legislativo in materia di T.F.R. e di previdenza integrativa che di fatto determineranno una indisponibilità del T.F.R. stesso a garanzia del prestito, le parti convengono che le lavoratrici e i lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato per i primi tre anni di anzianità lavorativa potranno accedere al prestito senza la necessità di accendere la polizza assicurativa a tutela del debito come definita nel precedente paragrafo in occasione delle seguenti circostanze idoneamente documentate:

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

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

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

Art. 26
PERMESSI EX FESTIVITA'

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

Art. 27
ANTICIPAZIONE PERMESSI INDIVIDUALI

Le parti concordano sulla possibilità da parte del lavoratore che non abbia a disposizione permessi individuali, ore di recupero o ferie di usufruire di permessi individuali retribuiti non inferiori alle 6 ore per volta per un massimo di 30 ore all'anno compatibilmente con le esigenze organizzative dell'unità produttiva di riferimento.

I permessi di cui trattasi dovranno essere richiesti di norma, salvo casi eccezionali, con un preavviso minimo di 48 ore e dovranno essere recuperati entro il periodo massimo di tre mesi dalla data di godimento con le modalità indicate dalla Cooperativa e previa informazione alle RSU/RSA dei PDV/Unità Operative di riferimento. Il recupero nei tempi indicati non darà mai luogo alla maggiorazione per lavoro straordinario o supplementare.

Art. 28
PERMESSI PER VISITE MEDICHE

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 39
CONGEDI ED ASPETTATIVE

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

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

TITOLO XII
MENSA

A tutti le lavoratrici e i lavoratori verrà garantito un servizio sostitutivo di mensa con possibilità da parte del singolo dipendente di fruire di un pasto per ogni giornata lavorata.

La Cooperativa preferibilmente stipulerà convenzioni con aziende della ristorazione collettiva.

Quando questo non sarà possibile perché tali strutture non sono presenti, sono fortemente decentrate rispetto ai Punti di Vendita o non utilizzabili per motivi di orario, le convenzioni verranno sottoscritte con altri esercizi di ristorazione/somministrazione pasti.

A carico della Cooperativa è posto il 60% del valore del pasto e la quota parte a carico del dipendente è quantificata nella misura del rimanente 40%.

In caso di convenzioni con pasto che venga valorizzato con cifre superiori a € 9,30 la percentuale a carico del dipendente sarà proporzionalmente ridotta.

Verranno fatte salve eventuali condizioni economiche di miglior favore in essere.

I valori convenuti seguiranno l'andamento dei listini delle imprese somministratrici o del costo della vita.

Per la mensa non sono previste forme di monetizzazione corrisposte a qualsiasi titolo.

TITOLO XIII
ANTICIPAZIONE T.F.R.

Ad estensione di quanto in materia espressamente previsto dalle norme contrattuali e di legge si conviene di ampliare la casistica con cui è possibile accedere all'anticipazione del T.F.R. maturato prevedendo che tale istituto possa valere in tutti i casi di recupero, restauro o ristrutturazione dell'immobile di proprietà come prima casa a cui sono applicabili gli sgravi fiscali previsti dalla Legge 449 del 27.12.1997 Annualmente le parti valuteranno richieste pervenute, non rientranti nelle tradizionali motivazioni di accesso all'anticipazione, per un numero massimo dello 0,25% dei dipendenti in forza, riservandosi la facoltà di concedere al dipendente quanto richiesto.

La richiesta di anticipazione si ritiene comunque effettuabile una sola volta.

TITOLO XIV
TRASFERTA/MISSIONE

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

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

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

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

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

Qualora la trasferta/missione determini un peggioramento di percorrenze rispetto a quelle giornalmente coperte per recarsi dalla propria abitazione all'abituale sede di lavoro, il lavoratore avrà diritto al rimborso dei chilometri che risulteranno percorsi in eccedenza con le modalità di cui all'ALLEGAT0 C) parte integrante del presente accordo.

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

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

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

Trasferte/missioni senza pernottamento

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

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

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

Trasferte/missioni con pernottamento

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

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

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

Rimborso danni

Per il personale in trasferta/missione la Cooperativa potrà risarcire, previa presentazione di regolare fattura, il danno provocato dal lavoratore al proprio automezzo, dopo l'opportuno accertamento da parte della Commissione Bilaterale Rischi Auto. Il danno sarà risarcibile da un minimo di € 206,58 ad un massimo di € 10.000 e comunque non potrà in alcun modo eccedere il valore dell'automezzo stesso.

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

Nota a Verbale

La Cooperativa nell'individuazione delle lavoratrici e dei lavoratori da inviare in trasferta terrà nel dovuto conto le condizioni personali e famigliari degli stessi in relazione a situazioni di particolare disagio.

TITOLO XV
TRASFERIMENTO

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

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

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

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

Fatta eccezione per i casi previsti dal punto 3. che non determinano obblighi retributivi aggiuntivi in capo alla Cooperativa, al lavoratore trasferito dal momento della formalizzazione del trasferimento verrà riconosciuto il rimborso chilometrico cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di Trasferta/Missione presso lo stesso PDV/Unità Operativa sulla base e nei limiti di seguito previsti:

per percorrenze che determinino un peggiorativo pari a 12 chilometri a tratta non si darà luogo ad alcun rimborso ;
per percorrenze che determinino un peggiorativo superiore ai 12 chilometri a tratta si darà luogo al rimborso nella misura del 50 % dell'intero peggiorativo.

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

Per le lavoratrici e i lavoratori che alla data di sottoscrizione del presente accordo si trovino nella posizione di trasferiti ed in essa permangano, le disposizioni di cui sopra si applicheranno a far dal 1 luglio 2014 Per le stesse lavoratrici e lavoratori, in un arco temporale di 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo ed in ogni altro caso, anche successivo, la Cooperativa s'impegna, tenuto conto delle necessità d'organico, delle esigenze organizzative e delle professionalità espresse, a proporre la collocazione delle lavoratrici e dei lavoratori nei PDV/ Unità Operative più vicini alla loro residenza o domicilio.

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

TITOLO XVI
AMBIENTE E SICUREZZA

Premesso l'impegno a proseguire nella predisposizione degli strumenti e degli atti che consentano la piena applicazione di quanto previsto dal Dl.gs 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dall'Accordo interconfederale in materia di nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) di cui si conferma la differenza di ruolo e di modalità operative rispetto alle Rappresentanze Sindacali dei Lavoratori (RSU/RSA) le parti affermano che il tema della sicurezza nello svolgimento della prestazione nei luoghi di lavoro costituisce impegno reciproco e motivo di confronto in merito alla definizioni di strumenti e procedure che rendano sempre più efficaci le azioni intraprese e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ad un processo di crescita di cultura della sicurezza.

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

Relativamente alle lavoratrici e ai lavoratori addetti ai videoterminali, la Cooperativa s'impegna a dare piena attuazione a quanto previsto dalle disposizioni di legge.

Nota a Verbale
Le parti, in considerazione dell'importanza della sicurezza sul lavoro e in virtù dell'evoluzione normativa della materia, concordano di avviare un approfondito confronto finalizzato a valorizzare il presente Titolo.

TITOLO XVII
INIDONEITÀ SOPRAVVENUTA

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

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

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

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

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

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

TITOLO XVIII
CERTIFICAZIONE SANITARIA

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

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

Nota a verbale
L'azienda si impegna a fornire con le tempistiche adeguate, preventive informazioni sul calendario dei corsi organizzati dagli Istituti competenti fatta salva, ove praticabile, la formazione in ambito aziendale (FAD).
Preso atto della diversa normativa regionale vigente in materia, la cooperativa si impegna a rimborsare i costi sostenuti dalle lavoratrici e dai lavoratori occupati nei PDV del Veneto per l'ottenimento della certificazione sanitaria.

TITOLO XIX
IMPIANTI AUDIOVISIVI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO XX
PARTE ECONOMICA

Politiche per lo sviluppo

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

- Rete tradizionale - ALLEGATO (D) parte integrante del presente accordo
- Nuove aperture o ristrutturazioni - ALLEGATi (E) (E1) parte integrante del presente accordo

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

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

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

b) ampliamento dell'area commerciale del PDV;

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

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

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

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

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

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

TITOLO XXI
SALARIO

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

- per le lavoratrici e i lavoratori assunti a tempo indeterminato nella rete tradizionale di cui all'ALLEGATO D) secondo le seguenti modalità:

fino a 48 mesi	nessuna erogazione
dal 49° mese	€ 92,00

- per le lavoratrici e i lavoratori assunti a tempo indeterminato nei punti di vendita di nuova apertura, di cui all' ALLEGATO E 1) o aperti nell'ambito della vigenza contrattuale secondo le modalità di seguito indicate:

fino a 48 mesi	nessuna erogazione
dal 49° mese	€ 10,00
dal 73° mese	€ 25,00
dal 97° mese	€ 92,00

- per le lavoratrici e i lavoratori assunti a tempo indeterminato nei PDV della rete ristrutturata di cui all'ALLEGATO E) o ristrutturati nell'ambito della vigenza contrattuale secondo le modalità di seguito indicate:

fino a 48 mesi	nessuna erogazione
dal 49° mese	€ 10,00
dal 73° mese	€ 35,00
dal 85° mese	€ 92,00

Il Salario Aziendale pari ad € 92,00 è comprensivo dell'elemento collettivo territoriale che verrà pertanto riconosciuto, a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori assunti dalla Cooperativa nella misura di € 3,10 di eccedenza collettiva come da CCNL in corso di validità.

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

Sono fatti salvi gli effetti di quanto previsto dal Cia 4 febbraio 2008 per le lavoratrici e i lavoratori in forza a tempo indeterminato alla data del 30 giugno 2006.

TITOLO XXII
SALARIO VARIABILE

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

Nella definizione di una quota di Salario Variabile legata all'andamento del RO (Risultato Operativo) le parti intendono corrispondere ad un criterio collettivo di erogazione a fronte dei risultati complessivi della Cooperativa.

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

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

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

Art 30
Criteri di erogazione

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

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

Il Salario Variabile riproporzionato verrà altresì corrisposto alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiano risolto nell'anno di competenza il rapporto di lavoro per raggiunte condizioni di pensionamento.

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

della prestazione lavorativa. Se la prestazione lavorativa è svolta in reparti non chiaramente attribuibili il relativo calcolo verrà fatto utilizzando il dato di negozio.
Per i soli negozi di nuova apertura i parametri quantitativi di PDV e di reparto verranno valutati con esclusivo riferimento al preventivo fino al primo anno di gestione in omogeneo.

Per i dipendenti delle Sedi di Reggio Emilia e di Pordenone la distribuzione del Salario Variabile sarà legata al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed alla media di raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi dei PDV.

GRIGLIA DI EROGAZIONE DEL SALARIO VARIABILE (4° livello FT)						
	FASCE VALORI DI RO		AZIENDALE	PV	REPARTO	TOT
A	0	€ 3.100.000	80	258	155	493
B	€ 3.100.001	€ 4.450.000	120	300	180	600
C	€ 4.450.001	€ 5.800.000	139	348	209	696
D	€ 5.800.001	€ 7.150.000	218	546	328	1.092
E	€ 7.150.001	€ 7.825.000	242	606	364	1.212
F	€ 7.825.001	€ 9.750.000	266	666	400	1.332
G	€ 9.750.001	OLTRE	290	726	436	1.452

Quota Aggiuntiva Capi Reparto Supermercati

Al Caporeparto supermercati verrà riconosciuta una quota aggiuntiva di salario variabile determinata sulla base degli obiettivi di vendite di reparto e di produttività di reparto assegnati nel preventivo. L'importo massimo erogabile di tale quota sarà del 30% per le vendite di reparto e del 30% per la produttività di reparto, con i meccanismi specificati nell'allegato F. La base di calcolo della quota aggiuntiva sarà la componente di Punto Vendita del salario variabile addetti.

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

Clausola di salvaguardia
Le parti concordano che qualora il Risultato Operativo sia negativo in presenza di un risultato aziendale positivo, al raggiungimento dell' obiettivo assegnato al punto vendita sulla base dei criteri di erogazione definiti nello stesso allegato F) verrà corrisposta una quota di salvaguardia calcolata secondo la seguente tabella Tali obiettivi si considereranno conseguiti anche in presenza del raggiungimento di un valore inferiore del 2% rispetto al valore di preventivo.

RISULTATO AZIENDALE		IMPORTO EROGABILE
Da	a	
€ 0	€ 400.000	€ 50,00
€ 400.001	€ 700.000	€ 100,00
€ 700.001	€ 1.000.000	€ 150,00
€ 1.000.001	€ 1.300.000	€ 200,00
€ 1.300.001	OLTRE	€ 280,00

Dichiarazione a Verbale

Le parti concordano che la struttura del Salario Variabile definita nel presente accordo è regolamentata in coerenza con i contenuti del Protocollo del 23.7.93 ed è inoltre, stante la sua natura e valenza, da considerare nell'ambito di quei trattamenti retributivi che sono destinati a godere di più favorevoli regimi contributivi, previdenziali o fiscali secondo quanto previsto dall'art. 1 comma 47 della legge 220/2010, nei limiti ed alle condizioni previsti dalla normativa applicabile, dalle indicazioni ministeriali e dalle circolari dell'agenzia delle entrate.

TITOLO XXIII
LAVORO IN GIORNATA FESTIVA O DOMENICALE

Le parti ritengono opportuno normare le aperture domenicali e festive dei punti vendita di Coop Consumatori Nordest considerata la rilevanza che le stesse hanno sul servizio offerto dalla Cooperativa ai propri soci e clienti e sull'organizzazione del lavoro.

Le normative recentemente introdotte in tema di aperture domenicali e festive, modificando in termini sostanziali le regole relative a orari e giornate di apertura, hanno introdotto un profondo cambiamento in tutto il settore della distribuzione commerciale.

Coop Consumatori Nordest ribadisce la propria posizione sul tema della regolamentazione delle aperture domenicali e festive, rendendosi pienamente disponibile a favorire il confronto con le amministrazioni locali o tutte quelle forme di autoregolamentazione che possano preservare la competitività della Cooperativa, offrendo un adeguato servizio ai soci e ai clienti, e che al contempo possano salvaguardare la qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori. Tuttavia, in una logica di difesa della propria posizione sui vari mercati e della tutela dell'occupazione, la Cooperativa ritiene necessario non concedere vantaggi competitivi ai concorrenti anche in materia di aperture domenicali e festive.

La Cooperativa, riconoscendo il valore delle principali festività civili e religiose, si impegna a non praticare aperture dei propri punti vendita nelle seguenti festività:

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

* fatta eccezione per i negozi stagionali.

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

Al fine di consentire la possibilità di attuare regolarmente le aperture domenicali e festive, la prestazione lavorativa sarà, di norma, effettuata in ordinario, fatto salvo quanto previsto dal CCNL in corso di validità e dalla legislazione vigente. Facendo salvi i diritti individuali, per distribuire in modo equilibrato i carichi di lavoro derivanti dalle aperture domenicali e festive, la Cooperativa si riserva di proporre alle lavoratrici e ai lavoratori part-time il cui orario non prevede la prestazione ordinaria nella giornata di domenica, una specifica variazione contrattuale che contenga la

previsione della prestazione domenicale in orario ordinario.

Le parti concordano che la programmazione della prestazione lavorativa per le giornate di cui al presente Titolo verrà effettuata rispettando i seguenti criteri:

a) Si dovrà prioritariamente e preventivamente praticare il criterio della volontarietà della prestazione in orario ordinario nonché della rotazione tra le lavoratrici e i lavoratori a parità di mansioni di contenuto professionale compatibile con le necessità tecniche organizzative del PDV/Reparto IMK ed a garanzia del servizio alla clientela.
b) Sarà in ogni caso garantito alle lavoratrici e ai lavoratori il rispetto del riposo settimanale, così come previsto dall'art. 128 del CCNL in corso di validità.
c) Sarà altresì garantita l'esenzione dalla prestazione, fatta salva espressa richiesta da parte del lavoratore, dopo tre prestazioni consecutive nell'ambito delle aperture calendarizzate.
d) Nei punti vendita in cui almeno il 90% delle lavoratrici e dei lavoratori (esclusi quelli esentati dalla commissione di cui al paragrafo seguente) si renderanno disponibili a fornire la propria prestazione in orario ordinario in occasione delle aperture festive e domenicali, si procederà a programmare una rotazione che consenta – di norma e qualora le esigenze tecnico-organizzative lo permettano – di limitare a un massimo di due prestazioni domenicali e festive l'impegno di ogni lavoratore, nei mesi aventi non più di cinque tra domeniche e festività. Nei mesi aventi sei o più domeniche e festività, il limite di due prestazioni sarà elevato a tre. Nei punti vendita in cui non si raggiungesse la percentuale del 90%, si cercherà comunque di programmare una rotazione analoga a quella di cui sopra.
e) Le parti riconoscono l'opportunità di consentire,alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiano gravi e comprovati problemi di natura personale o famigliare, l'esenzione dalla prestazione domenicale e festiva. A tal fine, alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo, verrà costituita una Commissione Paritetica composta da 3 rappresentanti della Cooperativa e da 3 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, che definirà i requisiti necessari per potere essere esentati dalla prestazione domenicale e festiva.

Entro il mese di novembre di ogni anno, la Cooperativa attiverà il confronto con le OO.SS. a livello territoriale e di PDV per comunicare il calendario annuale delle aperture previste per l'anno successivo e per discutere, nell'ambito delle regole scritte e concordate e sulla base di quanto disposto al Titolo II: "Relazioni Sindacali", delle modalità gestionali necessarie.

In esito al confronto sarà cura delle lavoratrici e dei lavoratori indicare le disponibilità alla prestazione in orario ordinario, sul calendario che verrà loro sottoposto. Possibili variazioni dovranno essere prontamente comunicate al fine di non interferire con i tempi della programmazione quadrisettimanale. Verranno altresì attivati i necessari e ulteriori livelli di confronto in caso di situazioni che rendano necessarie variazioni allo stesso.

Qualora la volontaria disponibilità espressa dalle lavoratrici e dai lavoratori non sia sufficiente a garantire il presidio necessario, si ricorrerà anche alla prestazione di altro personale individuato all'interno del PDV a cui verranno garantiti i criteri di rotazione su indicati.

La prestazione lavorativa domenicale o festiva verrà retribuita sulla base del seguente schema:

Rete Tradizionale/Ristrutturata ALLEGATI D) e E1)

Verrà riconosciuta una % di maggiorazione per le ore effettivamente lavorate sulla base del seguente schema:

fino a 4	festività/domeniche	40 %
dalla 5ª alla 8ª	festività/domeniche	60 %
dalla 9ª alla 14ª	festività/domeniche	70 %
oltre		80 %

Nuove aperture ALLEGATO E)

Alle lavoratrici e ai lavoratori assunti nei punti vendita di nuova apertura, per i primi 4 anni dalla data di apertura la maggiorazione riconosciuta sarà pari al 35 % per tutte le prestazioni festive o domenicali. A partire dal 5° anno verranno applicate le maggiorazioni previste per la rete tradizionale/ristrutturata.

Le maggiorazioni retributive di cui al presente titolo verranno riconosciute in forma retroattiva a far data dal 1 gennaio 2013.

Le percentuali di maggiorazione verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'Art. 183 del CCNL in corso di validità. L'importo determinato dalla maggiorazione non è utile ai fini della maturazione del T.F.R. e delle mensilità aggiuntive.

A fronte di eventuali modifiche della normativa in materia di aperture festive e domenicali le parti attiveranno il confronto di cui al Titolo II del presente contratto integrativo.

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

Le norme del presente Titolo fatta eccezione per le maggiorazioni retributive e il loro meccanismo di calcolo, non si applicano alle lavoratrici e ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale da 8 a 16 ore.

ALLEGATO A

ACCORDO QUADRO
ATTIVITA' FORMATIVE

Per la presentazione di Piani Formativi Concordati a valere sul Conto Formativo Aziendale di Coop Consumatori Nordest presso "Fon.Coop", Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nelle Imprese Cooperative

Il giorno 1 giugno 2011 presso la sede legale di Coop Consumatori Nordest, Reggio Emilia

TRA

COOP CONSUMATORI NORDEST rappresentata dal Direttore Risorse Umane Walner Stagnini, dal Responsabile Relazioni Sindacali e Amm.ne del Personale Manuela Grossi

E

Le OO.SS.

FILCAMS-CGIL Nazionale rappresentata da **Lori Carlini, Alessio Di Labio e Walter Sgargi**

FISASCAT-CISL Nazionale rappresentata dal Segretario Generale **Vincenzo Dell'Orefice e Mario Piovesan**

UILTuCS-UIL Nazionale rappresentata dal Segretario Generale **Paolo Andreani**

PREMESSO

1. Che la Legge 388/2000 ha previsto l'istituzione di Fondi Paritetici Interprofessionali al fine di promuovere e finanziare, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni d'indirizzo attribuite al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lo sviluppo della formazione professionale continua in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori.
2. Che, in data 6 giugno 2001 è stato stipulato l'accordo interconfederale tra Associazione Generale Cooperative Italiane (AGCI), Confederazione Cooperative Italiane (CCI), Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop) e Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL), Unione Italiana del Lavoro (UIL), per la costituzione del Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nelle Imprese Cooperative denominato "Fon.Coop".
3. Che il Fondo Fon.Coop è un ente senza fini di lucro ed opera in via prioritaria a favore del settore delle imprese cooperative, delle imprese ad esso direttamente e indirettamente collegate, delle imprese sociali e degli enti "non-profit".
4. Che le Parti riconoscono la valenza strategica e l'importanza della formazione professionale continua per sviluppare le competenze professionali dei collaboratori della Cooperativa, e che considerano la valorizzazione e la crescita delle risorse umane un fattore distintivo del mondo cooperativo.
5. Che il settore della distribuzione mostra connotati strutturali che variano a seconda delle configurazioni assunte dall'offerta industriale e dalla domanda finale nei rispettivi comparti merceologici dove le due tipologie che maggiormente caratterizzano il settore dei consumi alimentari, ipermercati e supermercati, stanno conoscendo nuove sfide e sperimentando strade innovative per mantenere e consolidare il proprio appeal nei confronti del consumatore.
6. Che l'inasprimento della concorrenza e l'emergere di nuove articolazioni del mercato della distribuzione italiana stanno imponendo a tutte le imprese di diversificare le formule tradizionali, ammodernare i concetti, investire sull'immagine di marca e sul posizionamento dell'insegna facendo emergere con evidenza che in entrambe le tipologie di vendita saranno le imprese

capaci di cogliere l'innovazione e trasferirla nei punti di vendita rapidamente ad acquisire un vantaggio competitivo che può risultare determinante.

7. Che il progressivo cambiamento delle esigenze e dei comportamenti dei consumatori sta assegnando maggiore importanza alle componenti di servizio rispetto a quelle legate al prodotto, introducendo consistenti modificazioni nell'organizzazione del lavoro e nella strutturazione dei profili professionali degli operatori della distribuzione.
8. Che in un tale contesto Coop Consumatori Nordest ha necessità di rafforzare il suo intervento sulle risorse umane considerate da sempre, a qualunque livello dell'organizzazione, il principale fattore critico di successo.
9. Che a tal fine ravvisa la necessità di condividere con le Organizzazioni Sindacali le linee guida di un impegnativo percorso formativo sempre più orientato all'ascolto e all'orientamento al cliente.
10. Che da molti anni lo sviluppo della formazione professionale all'interno della Cooperativa ha segnato una stabilità e una continuità degli interventi.
11. Che Coop Consumatori Nordest ha praticato un utilizzo costante del proprio conto formativo aziendale presso Fon.Coop.
12. Che le Parti ravvisano la duplice necessità:
    a. di mantenere tra loro un flusso informativo puntuale, efficiente e completo in merito alle attività formative da finanziare attraverso il conto formativo aziendale presso Fon.Coop;
    b. di garantire che l'analisi dei fabbisogni formativi, la progettazione delle attività formative e la loro conseguente realizzazione siano articolate in modo coerente, efficace e nell'ambito di tempi ragionevoli.

TUTTO CIO' PREMESSO

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

a. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo Quadro; esse rappresenteranno utile elemento di riferimento, ove occorra, per la valutazione e l'interpretazione della volontà delle parti stipulanti.
b. Le Parti si danno reciprocamente atto che la Cooperativa ha sempre considerato prioritaria la formazione professionale dei propri collaboratori, dedicando ingenti risorse per lo sviluppo delle competenze di tutto il personale, sia attraverso la formazione in aula su vari temi (modalità di rapporto con la clientela, sicurezza sul lavoro, conoscenza dell'organizzazione aziendale, caratteristiche e valori del mondo Coop e dei suoi prodotti a marchio, etc.) sia attraverso percorsi di addestramento sul lavoro (training on the job) finalizzati ad imparare il "mestiere" sul campo, sia attraverso le diverse modalità di Formazione a Distanza (FAD).
c. Le Parti concordano che le attività formative descritte nell'allegato 1 ("Sviluppo di Strumenti e Metodi per la Formazione Continua in Cooperativa") del presente Accordo Quadro, che costituisce parte integrante dello stesso, rappresentano una modalità adeguata di perseguimento degli obiettivi formativi richiamati nelle premesse di questo Accordo Quadro.
d. Le Parti espressamente concordano di richiedere al Fondo Fon.Coop il finanziamento delle iniziative formative rivolte ai lavoratori della Cooperativa che siano ricomprese tra quelle descritte nell'allegato I del presente Accordo Quadro. La formazione sarà rivolta a tutti i lavoratori dipendenti, capi di linea, responsabili e addetti, con la priorità per il personale a contatto con il cliente.
e. Rimane inteso che la Cooperativa, dopo avere progettato le iniziative formative, le dettaglierà in uno o più Piani Formativi Aziendali, predisposti secondo norme e regolamenti definiti da Fon.Coop e le sottoporrà preventivamente alle OO.SS. per la loro approvazione come previsto dalle specifiche procedure Fon.Coop.

f. Allo scopo di alimentare e mantenere un proficuo confronto tra le parti sui temi legati alla formazione, come previsto anche dal Contratto Integrativo Aziendale in vigore, le OO.SS. potranno istituire un Comitato Ristretto, composto da rappresentanti individuati dalle OO.SS., a cui demandare il confronto sui Piani Formativi Aziendali con la Cooperativa.

g. Il confronto tra il Comitato Ristretto e la Cooperativa dovrà essere convocato presso la sede della Cooperativa, su iniziativa delle OO.SS., di norma entro 30 giorni dal ricevimento dei Piani Formativi Aziendali ed entro gli stessi 30 giorni dovrà concludersi.

h. Nel caso in cui il confronto si concluda positivamente, il Comitato Ristretto approverà direttamente i Piani Formativi Aziendali, che potranno così essere inviati per la definitiva autorizzazione a Fon.Coop.

i. Nel caso in cui, attraverso il confronto, non sia possibile giungere a un accordo tra il Comitato Ristretto e la Cooperativa sui Piani Formativi Aziendali, sarà facoltà della Cooperativa sottoporre, come da regolamento vigente, al Consiglio di Amministrazione di Fon.Coop i Piani Formativi Aziendali privi dell'approvazione di parte sindacale.

j. Nel caso in cui le OO.SS. non istituiscano il Comitato Ristretto di cui ai punti precedenti, la Cooperativa, per l'approvazione dei Piani Formativi Aziendali, seguirà la procedura prevista dal punto e. del presente accordo.

k. Le Parti si danno atto che il presente Accordo Quadro, in cui vengono identificate le attività formative considerate ammissibili al finanziamento Fon.Coop, costituisce un elemento di guida e indirizzo per la progettazione di dettaglio delle attività e potrà consentire un più agevole iter di approvazione delle stesse.

l. Il presente Accordo Quadro entra in vigore il giorno della sua sottoscrizione e avrà validità fino al 31 dicembre 2013.

LA COOPERATIVA

LE OO.SS.

FILCAMS – CGIL

FISASCAT – CISL

UILTuCS – UIL

ALLEGATO 1

SVILUPPO DI STRUMENTI E METODI PER LA FORMAZIONE CONTINUA IN COOPERATIVA

In questo documento, in linea con quanto realizzato negli anni scorsi da Coop Consumatori Nordest, vengono descritti in forma sintetica gli obiettivi, gli strumenti e le attività formative di cui si dota la Cooperativa per sviluppare le competenze e le conoscenze delle diverse figure professionali che operano nei vari settori e reparti dei supermercati e degli ipermercati di Coop Consumatori Nordest.

Gli **obiettivi principali** che si intendono perseguire, su tre grandi aree di competenza, sulla base di analisi svolte sono:

- **accrescere le competenze tecnico – professionali fondamentali di addetti,** coordinatori e capi reparto di punti vendita su tematiche quali: il servizio al cliente, la sicurezza sul lavoro, i principi di sicurezza alimentare ed HACCP, strumenti di gestione delle risorse umane.
- **sviluppare competenze professionali specifiche ed individualizzate** per i ruoli di responsabilità intermedi (coordinatori, capireparto, capinegozio, etc.), per il coordinamento e la gestione dei punti vendita attraverso l'utilizzo di percorsi formativi principalmente riguardo alle tematiche di gestione risorse umane, amministrazione e management, qualità e sicurezza.
- **sviluppare la formazione a distanza (e-learning),** coerentemente con le strategie di sviluppo europee, e realizzare strumenti WBT (web based training) ed utilizzarli per la formazione con metodologie di formazione a distanza ed autoformazione con ausilio di una importante azione di tutoraggio. I materiali di WBT riguarderanno primariamente le seguenti tematiche: Multimedia, Merceologia alimentare, Normative con formazione obbligatoria.

La attività formative da svolgere potranno essere le seguenti:

- Analisi Fabbisogni Formativi (con interviste individuali, prove di gruppo, altri strumenti di ricerca e analisi)
- Formazione sul Servizio al Cliente (formazione in aula rivolta ad addetti, specialisti di vendita, responsabili di reparto e punto vendita; sperimentazioni e laboratori da svolgere nel punto vendita; sviluppo di strumenti multimediali per replicare le buone pratiche; azioni di affiancamento e addestramento)
- Formazione obbligatoria sulla Sicurezza Lavorativa (formazione in aula, web-based o con altre modalità secondo quanto previsto dalle norme vigenti)
- Formazione non obbligatoria sulla Sicurezza Lavorativa (formazione in aula, web-based o con altre modalità secondo quanto previsto dagli esperti in materia e dal confronto con gli RLS)
- Formazione su Pacchetto Igiene e Sicurezza Alimentare (formazione in aula, web-based o con altre modalità secondo quanto previsto dalle norme vigenti e dai piani di sicurezza alimentare della Cooperativa)

- Sviluppo Competenze Trasversali (formazione in aula, web-based, percorsi di coaching, mentoring, affiancamento e addestramento, rivolti a figure professionali a contatto con il cliente e a figure di responsabilità)
- Formazione Merceologica Food e Tecnica Non Food (formazione in aula, web-based, sviluppo di strumenti multimediali, affiancamento e addestramento rivolti ad addetti e responsabili operanti nella vendita di specifiche merceologie e nella valorizzazione del prodotto a marchio Coop)
- Formazione obbligatoria sulle normative di legge (formazione in aula, web-based, sviluppo di strumenti multimediali o con altre modalità rivolte ai destinatari previsti dalle normative vigenti, esempio legge 231)
- Formazione competenze specialistiche commerciali (formazione in aula, affiancamento e addestramento, sviluppo di strumenti multimediali, web-based, rivolte a figure impegnate a sperimentare nuove modalità di vendita e di relazione con il cliente)
- Piani Formativi Individuali per l'inserimento in ruolo di figure di responsabilità (formazione in aula, web-based, sviluppo di strumenti multimediali, tutorship aziendale, percorsi di coaching, piani di miglioramento individuale, affiancamento e addestramento)
- Rafforzamento e consolidamento di competenze specialistiche, informatiche e trasversali per il personale delle reti di vendita e delle sedi (formazione in aula, web-based, sviluppo di strumenti multimediali, partecipazione a convegni e seminari, affiancamento e addestramento, coaching e mentoring, rivolto a figure professionali operanti nelle funzioni aziendali di sede e nelle reti di vendita)
- Consolidamento delle pratiche in favore delle pari opportunità di genere (formazione in aula, seminari, ricerche-intervento, affiancamento e addestramento rivolti a figure operanti nella gestione risorse umane e alle figure apicali aziendali)

ALLEGATO B

SCHEMA RETRIBUTIVO APPRENDISTI

Lavoratori neoassunti
Inquadramento da CCNL

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

Lavoratori già assunti a tempo determinato per un periodo non superiore ai 24 mesi
Inquadramento come da accordo.

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

ALLEGATO C

TARIFFE DI RIMBORSO CHILOMETRICO

Le tariffe di rimborso chilometrico corrispondono all'85% di quanto previsto dalle tabelle ACI e vengono aggiornate annualmente, al ricevimento del bollettino ACI "Costi Chilometrici di Esercizio" relativo al secondo semestre.

I parametri presi a riferimento per le autovetture a benzina sono le cilindrate fino a 1.100 cc, da 1.100 a 1.600 cc e oltre 1.600 cc per la fascia di percorrenza tra 15.000 e 20.000 Km. Per le autovetture a gasolio, le fasce di cilindrata sono fino a 1.600 cc e oltre 1.600 cc, per la fascia di percorrenza tra 15.000 e 20.000 Km. Per le autovetture alimentate a gas liquido o a gas metano la tariffa è decurtata del 20% rispetto alle autovetture a benzina; per i motocicli del 50% rispetto alle autovetture a benzina con cilindrata tra 1.100 e 1.600 cc e per i ciclomotori del 80% rispetto alle autovetture a benzina con cilindrata tra 1.100 e 1.600 cc.

Lo schema delle tariffe di rimborso chilometrico viene riassunto nella seguente tabella, che entra in vigore alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo e che verrà aggiornata nel secondo semestre 2013 al ricevimento del bollettino ACI "Costi Chilometrici di Esercizio".

Lo strumento di riferimento per il calcolo delle percorrenze chilometriche è " Via Michelin" percorso "consigliato" .

Qualora insorgessero difficoltà di utilizzo ,anche temporanee lo strumento di riferimento per il calcolo delle percorrenze chilometriche sarà Google Maps Itinerari 1° percorso suggerito .

Cilindrata	**Autovetture a benzina**
Fino a 1.100 cc	€ 0,31144
da 1.101 a 1.600 cc	€ 0,40722
oltre 1.601 cc	€ 0,42549
Cilindrata	**Autovetture a gasolio**
Fino a 1.600 cc	€ 0,31408
oltre 1.601 cc	€ 0,42700
	Altri veicoli
Motocicli	€ 0,20361
Ciclomotori	€ 0,08144

ALLEGATO D
RETE TRADIZIONALE

SUPERMERCATI

Punto di Vendita	Prov.
GRAMSCI	PR
FIDENZA	PR
MONTANARA	PR
SALSOMAGGIORE	PR
SORBOLO	PR
COLORNO	PR
CASTEL SAN GIOVANNI	PC
FIORENZUOLA D'ARDA	PC
CASTELGOFFREDO	MN
CASTIGLIONE DELLE STIVIERE	MN
PEGOGNAGA	MN
RISORGIMENTO	MN
SAN BENEDETTO PO	MN
VIADANA	MN
MONTICHIARI	BS
CASTELMASSA	RO
CAMPEGINE	RE
CASTELNOVO NE' MONTI	RE
CAVRIAGO	RE
CORREGGIO	RE
GUASTALLA	RE
REGGIO EST	RE
REGGIOLO	RE
RIO SALICETO	RE
SCANDIANO	RE
VIVALDI	RE
SANT'ILARIO D'ENZA	RE
NOVELLARA	RE
COOP CORSO	RE
CANALINA	RE
CASTELNOVO SOTTO	RE
SANTA VITTORIA	RE
RUBIERA	RE
AVIANO	PN
AZZANO X	PN
CORDENONS	PN

MANIAGO	PN
SACILE	PN
SAN VITO AL TAGLIAMENTO	PN
PORDENONE SUD	PN
MOGLIANO VENETO	TV
CAORLE	VE
CONCORDIA SAGITTARIA	VE
LA SALUTE DI LIVENZA	VE
PORTOGRUARO	VE
BUTTRIO	UD
SAN DANIELE DEL FRIULI	UD

SUPERMERCATI

Punto di Vendita	*Prov.*
CERVIGNANO	UD
CODROIPO	UD
GEMONA DEL FRIULI	UD
LATISANA	UD
SAN GIORGIO DI NOGARO	UD
TORVISCOSA	UD
UDINE VIA GORIZIA	UD
UDINE VIA PRADAMANO	UD
PALMANOVA	UD
CORMONS	GO
GORIZIA	GO
MONFALCONE	GO
RONCHI DEI LEGIONARI	GO
TRIESTE ESSEPIU'	TS

IPERMERCATI

Punto di Vendita	*Prov.*
IPERCOOP CENTRO TORRI	PR
IPERCOOP VIRGILIO	MN
IPERCOOP LA FAVORITA	MN
IPERCOOP PO (Suzzara)	MN
IPERCOOP L'ARIOSTO	RE
IPERCOOP GOTICO	PC
IPERCOOP MEDUNA	PN
IPERCOOP ISONZO	GO

ALLEGATO E

RETE RISTRUTTURATA ANNI 2008/2013

SUPERMERCATI

Punto di Vendita	***Prov.***
2010	
SAN MARTINO IN RIO	RE
COLLECCHIO	PR
2011	
SERMIDE	MN
ODERZO	TV
2012	
GALLEANA	PC

ALLEGATO E1
NUOVE APERTURE

SUPERMERCATI

Punto di Vendita	Prov.
2008	
FABBRICO	RE
BAGNOLO IN PIANO	RE
TRIESTE VIA TESA	TS
2009	
JESOLO	VE
2010	
MONTECCHIO EMILIA	RE
2012	
CIVIDALE	UD
CASTELLARANO	RE
2013	
UDINE – VIALE GIO BATTA BASSI	UD

IPERMERCATI

Punto di Vendita	Prov.
2009	
MONTEDORO	TS
2011	
EUROSIA	PR

ALLEGATO F

SALARIO VARIABILE
COOP CONSUMATORI NORDEST

PARAMETRO QUANTITATIVO DI PDV			
SE REDDITIVITA' PDV > 0			
Parametro	Miglioramento preventivo	Miglioramento Consuntivo/Peggioramento Preventivo	Peggioramento consuntivo
MARGINE DI CONTRIBUZIONE	100%	50%	25%
SE REDDITIVITA' PDV < 0			
MARGINE DI CONTRIBUZIONE	33%	25%	0%

PARAMETRO QUANTITATIVO DI REPARTO				
Parametro	Miglioramento preventivo	Miglioramento Consuntivo/Peggioramento Preventivo	Risultato migliore della media dei reparti appartenenti allo stesso cluster	Peggioramento consuntivo
VENDITE	100%	80%	50%	0%

Quota Aggiuntiva Capi Reparto Supermercati Parametro Vendite di Reparto			
	Miglioramento preventivo	Miglioramento consuntivo/Peggioramento preventivo	Peggioramento consuntivo
Importo Quota	30%	15%	0%

Quota Aggiuntiva Capi Reparto Supermercati Parametro Produttività di Reparto			
	Miglioramento preventivo	Miglioramento consuntivo/Peggioramento preventivo	Peggioramento consuntivo
Importo Quota	30%	15%	0%

Cluster Negozi per calcolo media reparti

Cluster Negozi					
1	2	3	4	5	6
Canalina	Aviano	Azzano X	Buttrio	C. San Giovanni	Ariosto
Coop Corso	C.Novo Ne'Monti	Bagnolo	C.Delle Stiviere	Cervignano	Centro Torri
Pordenone Sud	Campegine	C.Novo Sotto	Caorle	Fidenza	Favorita
Reggio Est	Castelmassa	Castellarano	Castelgoffredo	Fiorenzuola D'Arda	Gotico
Risorgimento	Fabbrico	Cavriago	Jesolo	Gemona	Meduna
Rubiera	Gorizia	Cividale	La Salute Livenza	Isonzo	Montedoro
Udine Via Forni	Guastalla	Cividale	Monfalcone		Virgilio
Udine Via Gorizia	Maniago	Codroipo	Montichiari		
Udine Via Pradamano	Reggiolo	Collecchio	Passons		
Via Galleana	S Benedetto Po	Colorno	Ronchi		
Via Gramsci	Santa Vittoria	Concordia Sagittaria	S Giorgio Di Nogaro		
Via Montanara	Sermide	Cordenons	San Vito		
Via Vivaldi		Cormons	Torviscosa		
		Correggio			
		Latisana			
		Mogliano Veneto			
		Montecchio Emilia			
		Novellara			
		Oderzo			
		Palmanova			
		Pegognaga			
		Portogruaro			
		Rio Saliceto			
		S.Ilario D'Enza			
		S.Martino In Rio			
		Sacile			
		Salsomaggiore			
		San Daniele			
		Scandiano			
		Sorbolo			
		Suzzara			
		Trieste Via Della Tesa			
		Viadana			
		Scandiano			