

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop. a r.l.
Loc. Pucciarelli – 06061 Castiglione del Lago (PG)

Accordo per il rinnovo
del contratto integrativo aziendale

Castiglione del Lago, 7 Febbraio 2003

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

Il giorno 7 Febbraio dell'anno duemilatre presso la Sede della Coop Centro Italia in Castiglione del Lago,

tra

la Direzione della Coop Centro Italia rappresentata dal Suo Presidente Giorgio Raggi e dal Vice Presidente Paolo Grazi e dal suo Direttore Risorse Umane Gianni Barbetti

con l'assistenza di ANCC nelle persone di Franco Barsali ed Andrea Papini

del Distretto Tirrenico nella persona di Franco Branchetti

e

il coordinamento sindacale aziendale nelle persone di Simona Rombi, Lorenzo Bonomei, Claudio Cresti, Barbara Brogi, Cristiano Roscini, Mauro Moriconi, Emanuele Bove, Simone Ghezzi, Orlando Gaetano, Domenico Ciocca, Elvia Ricci, Patrizia Rossella, Roberto Tassini e Roberto Ponti, Piero Sorci

la Filcams Cgil rappresentata da Paola Bittarello, Luigi Bittarelli, Enrico Turchi, Tarquinio Mango, Loretto Ricci, Luigi Mencaroni, Meri Righi,

la Fisascat Cisl rappresentata da Francesco Ferroni e Gianfranco Mazza,

convengono al presente Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo a valere per i dipendenti di Coop Centro Italia

composto da una parte generale e una parte integrativa al CCNL per complessivi XVII titoli.

PREMESSA ALL'ACCORDO DI SECONDO LIVELLO

Le parti con la stipula del presente Contratto Integrativo Aziendale hanno inteso convenire sulle normative che regolano lo svolgimento delle attività lavorative all'interno di Coop Centro Italia ed altresì rafforzare l'unitarietà della cooperativa.

Convengono inoltre che la stesura del presente contratto integrativo avviene in un contesto socio economico e normativo in evoluzione talvolta rapida e non prevedibile e pertanto le parti s'impegnano su specifici titoli concordati a riattivare o sviluppare il confronto teso alla definizione di intese che siano coerenti con quanto descritto.

Le parti firmatarie del presente Contratto si danno atto che nello sviluppo del confronto propedeutico alla stesura dell'accordo hanno mantenuto riferimento ai principi enunciati all'avvio del percorso di costituzione di Coop Centro Italia ove gli accordi intervenuti ed il sistema delle relazioni definito ed attuato hanno contribuito positivamente al conseguimento delle finalità della Cooperativa.

**ELENCO DEI TITOLI DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
E INDICE**

Titolo	Art.	Argomento	Pagina
I		<i>DISTINTIVITA', ETICITA', MERCATO</i>	6
II		<i>LO SVILUPPO DI COOP CENTRO ITALIA</i>	7
III		<i>RELAZIONI SINDACALI</i>	8
	1	Finalità e principi	8
	2	Sistema delle relazioni	9
	3	Organismi rappresentativi dei lavoratori	12
	4	Accordo 21 giugno 1997	12
IV		<i>PARI OPPORTUNITA'</i>	13
V		<i>SICUREZZA SUL LAVORO</i>	14
	1	Applicazione Dlgs 626/94	14
	2	Sorveglianza patrimonio, sicurezza interna	19
VI		<i>POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE</i>	20
	1	Livelli occupazionali	20
	2	Contratti a tempo determinato	21
	3	Appalti, Merchandiser, promoter	21
VII		<i>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</i>	23
VIII		<i>LAVORO A TEMPO PARZIALE</i>	25
IX		<i>ORARIO DI LAVORO</i>	28
	1	Distribuzione degli orari di lavoro per i dipendenti supermercati ed ipermercato	28
	2	Orario di lavoro, distribuzione degli orari di lavoro per dipendenti del magazzino	31
	3	Orario di lavoro, distribuzione degli orari di lavoro per i dipendenti della Sede	33
	4	Flessibilità dell'orario di lavoro	35
	5	Proroga termine liquidazione dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro e delle ore di flessibilità	36
X		<i>PERIODI FERALI</i>	38
XI		<i>LAVORO DOMENICALE E FESTIVO</i>	39
XII		<i>BREVI TRASFERTE E MISSIONI, MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO</i>	40
	1	Regolamentazione	40
	2	Mobilità per il Capo negozio	45
	3	Mobilità e trasferimenti dei lavoratori delle Sedi	47
XIII		<i>ASSETTO RETRIBUTIVO</i>	49
	1	Premio Aziendale	49

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

	2	Ad personam differenza contrattuale	50
	3	Gradualità di maturazione del premio aziendale	50
	4	Accordo 21 giugno 1997	51
	5	Salario variabile	52
	6	Classificazione dei Punti Vendita	76
	7	Retribuzione individuale integrativa aziendale	78
	8	Indennità professionale	79
	9	Attribuzione dell'indennità professionale	80
	10	Iter professionali e formazione	81
	11	Criteri di erogazione dell'indennità professionale	82
	12	Ad personam	82
	13	Indennità di specializzazione	83
	14	Maggiorazione lavoro notturno	85
	15	Riassorbimenti dell'indennità di specializzazione	86
	16	Ad personam	86
	17	Scala classificatoria	86
	18	Istituti retributivi contrattuali	87
	19	Servizio assistenza	87
	20	Retribuzioni aggiuntive variabili annuali individuali per: quadri, impiegati direttivi, responsabili di negozio, capo reparto ipermercato	88
	21	Normative contributive	90
	22	Equivalenza delle mansioni	91
	23	Orario di lavoro	91
	24	Ulteriore indennità	92
	25	Mensilità supplementari	92
XIV		<i>SOCIALITA' E SOLIDARIETA'</i>	94
	1	Aspettativa non retribuita	94
	2	Polizze assicurative	94
	3	Indennità per infortunio	95
	4	Diritto allo studio	95
	5	Tessera sanitaria	95
	6	Anticipo TFR	98
	7	Mensa	99
XV		<i>VIGENZA CONTRATTUALE</i>	100
XVI		<i>PROGRAMMA DI LAVORO E DI CONFRONTO</i>	100
	1	Sistema di valutazione	100
	2	Sistema di valutazione Capo reparto di supermercato	100
	3	Organigramma supermercati e magazzino	101
XVII		<i>UNA TANTUM</i>	101

TITOLO I DISTINTIVITA' ETICITA' MERCATO

Coop Centro Italia si avvia verso un significativo piano di sviluppo la cui attuazione dovrebbe consentire il suo consolidamento e di accrescere l'aggregazione dei consumatori residenti nelle aree ove opera.

Le rappresentanze dei lavoratori condividono la strategia della cooperativa finalizzata ad aumentare la propria distintività sul mercato che vede come punto qualificante per il raggiungimento della missione aziendale il rispetto di principi, politiche, metodi di gestione, rapporti con le istituzioni, il mondo del lavoro che consentano il miglioramento delle condizioni di vita interna ed altresì la crescita del livello d'eticità del mercato ed in particolare le condizioni di lavoro più complessive.

Tali obiettivi da raggiungere confermano il valore giusto della responsabilità sociale di Coop Centro Italia e le parti concordano che il ruolo svolto dalla cooperativa sul territorio può integrarsi ed essere stimolo in un processo più ampio di sviluppo dell'eticità.

Le rappresentanze sindacali confermano il loro sostegno alle iniziative promosse da Coop Centro Italia sia verso le istituzioni sia nel confronto del mondo della produzione e del lavoro.

Le parti nella comune condivisione della necessità del miglioramento della qualità del lavoro, del rispetto di principi d'eticità per tutti i lavoratori ed altresì dell'importante ed insostituibile ruolo svolto dalle rappresentanze sindacali per la tutela dei diritti, convengono sull'impegno per l'attivazione d'azioni comuni e di monitoraggio per interventi tesi a tutela di diritti universali dei lavoratori di qualsiasi provenienza e settore d'impiego.

**TITOLO II
LO SVILUPPO DI COOP CENTRO ITALIA**

La direzione di Coop Centro Italia e le rappresentanze sindacali dei lavoratori concordano che il raggiungimento degli scopi della cooperativa deve basarsi sulla tempestiva attuazione di un piano di sviluppo che veda Coop Centro Italia presente con efficienti strutture di vendita rispondenti alle caratteristiche dell'area ove opera.

Tale coerenza di principi è stata riscontrata nell'esame del piano di sviluppo presentato dalla cooperativa alle rappresentanze dei lavoratori che prevedono nell'ambito delle possibilità logistiche, amministrative e di mercato un significativo impegno per i prossimi anni.

I programmi d'investimento prevedono nei prossimi cinque anni un radicamento della cooperativa nell'area del centro Italia attraverso la presenza con innovative strutture di vendita ed altresì il consolidamento e la ristrutturazione della rete esistente compatibilmente con perseguibili obiettivi di economicità delle realizzazioni e/o ristrutturazioni.

Il programma quando realizzato comporterà un significativo incremento dell'occupazione sino a prevedere al termine della realizzazione del piano circa 3.000 dipendenti con ricadute positive su tutti i territori.

Le rappresentanze dei lavoratori esprimono pertanto la loro condivisione sul programma di Coop Centro Italia che intende svilupparsi in un equilibrato rapporto fra il miglioramento della rete esistente, l'innovazione strutturale e qualitativa in importanti centri economici, nuovi inserimenti in località dell'area, con l'obiettivo della tutela della salubrità e del potere d'acquisto dei propri soci e consumatori.

La costante informazione sui programmi e sulla realizzazione dei progetti di miglioramento della presenza di Coop sul territorio diviene elemento insostituibile per contributo positivo delle rappresentanze dei lavoratori.

**TITOLO III
RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 1
Finalità e principi**

Le parti firmatarie dichiarano che la stipula del contratto integrativo avviene su principi ed unità d'intenti tra la Cooperativa, le Rappresentanze sindacali dei lavoratori, costituite ai sensi di quanto previsto dal CCNL e le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie degli accordi e condividono quale punto unificante l'obiettivo di Coop Centro Italia la tutela dei propri soci e consumatori attraverso il consolidamento e lo sviluppo sul territorio della propria rete di vendita, il miglioramento della rete esistente attraverso la sua costante ristrutturazione ed innovazione, il miglioramento delle quote di mercato, la qualità del servizio verso i soci e i clienti, l'aumento occupazionale e il miglioramento delle condizioni lavorative dei lavoratori.

Le parti condividono che la partecipazione reale dei lavoratori è una condizione indispensabile per il raggiungimento delle finalità della cooperativa da realizzarsi anche attraverso momenti di confronto con i lavoratori e le rappresentanze sindacali.

In tal senso le parti convengono che tale sistema di relazioni sindacali è necessario al fine di sostenere un impegno congiunto che tenga conto delle evoluzioni in atto nella grande distribuzione e della necessità di acquisire elementi che garantiscano competitività e distintività alla cooperativa.

(segue) **TITOLO III**
RELAZIONI SINDACALI

Art. 2
Sistema delle relazioni

Le parti sono consapevoli che la stipula del Contratto Integrativo Aziendale rappresenti un momento significativo per la partecipazione e il confronto.

Al riguardo la Cooperativa trasmetterà le informazioni inerenti agli aspetti più significativi dell'andamento aziendale che permettano lo sviluppo del confronto con le Rappresentanze sindacali sia a livello aziendale sia di singola unità produttiva

L'uso di tali informazioni avverrà nel rispetto e secondo le previsioni dell'art.3 comma 2 del CCNL.

Le parti convengono pertanto che il sistema delle relazioni sindacali a livello aziendale e di singola unità produttiva sia articolato come di seguito descritto:

(segue) **TITOLO III**
RELAZIONI SINDACALI

a. Livello Aziendale

Coop Centro Italia comunicherà alle Rappresentanze sindacali dei lavoratori e alle OOSS firmatarie il presente accordo, in un apposito incontro da tenersi di norma entro il 30 Aprile di ogni anno le informazioni previste dal CCNL che saranno a loro volta integrate dalle materie di seguito riportate:

1. Bilancio aziendale dell'esercizio precedente
2. Bilancio preventivo dell'esercizio corrente
3. Linee generali di politica di sviluppo delle risorse umane
4. Consuntivo costo del lavoro, con specifiche articolazioni e incidenza di questo sulle vendite.
5. Progetti di formazione del personale
6. Il piano delle deroghe che la Cooperativa intende effettuare
7. Politiche occupazionali
8. Utilizzo dei lavori atipici
9. Periodi di applicazione della flessibilità oraria.

In armonia con le previsioni del CCNL art 3. e sulle materie di cui ai diritti di informazione in presenza di necessità di approfondimento le parti si impegnano ad attivare l'apertura di fasi di confronto.

Per quanto oggetto di diritti di informazione sul piano delle deroghe la Cooperativa, fatto salvo specifiche esigenze o necessità di integrazione, si impegna a comunicare il piano dei periodi di apertura delle festività entro il 28 Febbraio di ogni anno.

(segue) **TITOLO III**
RELAZIONI SINDACALI

b.Livello di unità produttiva

Per sviluppare una concreta organizzazione partecipata da tutti i dipendenti diviene necessario lo sviluppo di un costante e positivo confronto con le Rappresentanze dei lavoratori, anche a livello di singola unità produttiva.

Per raggiungere tale obiettivo le parti manifestano l'impegno reciproco per lo sviluppo di un sistema di relazioni sindacali che operi nell'ambito delle caratteristiche organizzative delle singole unità produttive ed in armonia con i principi e per il raggiungimento delle finalità stabilite nel presente contratto integrativo aziendale.

Coerentemente con i principi sopra espressi, su richiesta delle Rappresentanze sindacali dei lavoratori, comunque di norma ogni sei mesi, saranno fornite delle informazioni sull'andamento dell'unità produttiva ed in particolare su:

1. Andamento del punto di vendita e/o unità produttiva
2. Problematiche connesse all'organizzazione del lavoro, distribuzione degli orari di lavoro ed applicazione dell'accordo sulla flessibilità oraria
3. Ricorso al lavoro straordinario
4. Situazione occupazionale
5. Problematiche connesse agli inquadramenti professionali
6. Impiego dei lavoratori in breve trasferta

(segue) **TITOLO III**
RELAZIONI SINDACALI

Sugli argomenti sopra descritti a livello d'ogni singola unità produttiva potranno essere attivati confronti ed al riguardo si conviene che tali momenti, sostenuti da un adeguato livello d'informazioni, precedentemente definito, dovranno divenire l'occasione per dirimere e prevenire eventuali momenti di criticità ed altresì dovranno essere anche propedeutici per la ricerca di soluzioni condivise e coerenti con gli obiettivi aziendali e con i principi contrattuali definiti nel presente accordo e potranno altresì rappresentare un preventivo approfondimento per un'eventuale ed ulteriore fase di confronto da tenersi a livello aziendale.

Art.3
Organismi rappresentativi dei lavoratori

Le parti al fine di facilitare il nuovo sistema di relazioni sindacali, condividono e confermano la costituzione del coordinamento aziendale espressione delle Rappresentanze sindacali dei lavoratori.

Le parti convengono che, al fine di consentire la necessaria agibilità all'organismo costituito, le ore necessarie al coordinamento nelle giornate di incontro con la direzione della cooperativa, saranno riconosciute come permesso sindacale retribuito aggiuntivo ai normali permessi sindacali previsti dalle normative di legge e contrattuali in vigore.

Art.4
Accordo 21 Giugno 1997

Per i lavoratori di magazzino rimangono confermati i diritti per le ore di permesso sindacale e di assemblea previsti dall'accordo 21 giugno 1997.

**TITOLO IV
PARI OPPORTUNITÀ**

Le parti dichiarano la disponibilità reciproca ad analizzare congiuntamente le eventuali elaborazioni e proposte della sezione della Commissione Paritetica Nazionale, prevista dall'art. 24 del CCNL, relativa ad azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità. Convengono altresì per cogliere gli obiettivi della Legge 125 del 1991 di costituire una Commissione Aziendale Paritetica per le pari opportunità che sarà composta di sei (6) rappresentanti nominati 3 (tre) da Coop Centro Italia e 3 (tre) nominati fra i Rappresentanti sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo. Tale commissione avrà fra l'altro i seguenti compiti:

1. Promuovere iniziative a favore della crescita professionale delle lavoratrici dipendenti, da realizzare senza pregiudiziale alcuna con riferimento al sesso.
2. Esaminare progetti di formazione tendenti a favorire un riequilibrio della presenza delle lavoratrici nei livelli medio alti all'interno dei vari settori aziendali.

**TITOLO V
SICUREZZA SUL LAVORO**

Art. 1

Applicazione Dlgs 626

Premesso che le parti si danno reciproco atto dell'impegno a proseguire nella predisposizione di strumenti, agibilità ed atti che consentano l'applicazione di quanto previsto dal D.lgt. 626/94 e successive modifiche nonché dell'Accordo interconfederale in materia di nomina dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (in seguito nominati R.l.s.) di cui si conferma la differenza di ruolo e di modalità operative rispetto alle Rappresentanze sindacali dei lavoratori, le parti convengono nel superare, precisandolo e promovendone ulteriori sviluppi, l'Accordo ponte sulla nomina, informazione e formazione ed agibilità dei R.l.s. del 23 settembre 1997

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO V**

SICUREZZA SUL LAVORO

In considerazione della distribuzione territoriale e della dimensione dei punti di vendita di Coop Centro Italia le parti confermano che i R.l.s. saranno così dislocati:

Toscana

1	Monteroni/S.Quirico/Montalcino/T.Ranieri/Buonconvento	N°(1)
2	Rosia/S.Rocco/Taverne/Rapolano/Serre/Asciano	N°(1)
3	S.Gimignano/Radda/C.Chianti/C.Scalo/S.Miniato	N°(1)
4	Chiusi/Sarteano/Chianciano/Acquaviva/Torrita/Sinalunga/Foiano/C.Lago	N°(2)
5	C. Fiorentino/Camucia/M:S:Savino/Bibbiena/Terranova	N°(1)

Umbria

6	Uffici/sede	N°(1)
7	Magazzino	N°(1)
8	Iper	N°(1)
9	Bastia Umbra/P. S. Giovanni	N°(1)
10	Foligno/Spoletto	N°(1)
11	Gualdo Tadino/Gubbio	N°(1)
12	Orvieto/Marsciano/Todi	N°(1)
13	Terni	N°(1)
14	Umbertide/Città di Castello	N°(1)
15	Perugia	N°(1)

Lazio/Abruzzo

16	Rieti	N°(1)
17	L' Aquila	N°(1)

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO V**

SICUREZZA SUL LAVORO

1. Le parti si danno reciprocamente atto che l'individuazione sopra operata, per punti vendita distinti così come sopra indicati, non costituisce individuazione di altrettante unità produttive ai sensi dell'art. n. 2 del D.lgt. n. 626/94, così come modificato dall'art. 2 del D.lgt. n. 242/96 e che i R.l.s. a nessun effetto sono paragonabili ai Rappresentanti territoriali previsti per le aziende di piccole dimensioni e di comparto.
2. Con la individuazione dei R.l.s. dislocati nei territori in cui opera Coop Centro Italia, le parti si danno atto di non aver voluto creare condizionamenti reciproci nell'interpretazione della lettera i) art. 2 D.lgt. n. 626/94, bensì hanno voluto creare condizioni di agibilità tali da rendere il rapporto tra il R.l.s. e gli altri soggetti titolati al confronto, utile e costruttivo ai fini del miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori.
3. I programmi di formazione da predisporre per i R.l.s. i cui contenuti e durata sono indicati nel Decreto ministeriale 16 gennaio 1997, in rispondenza alle linee guida fissate a Livello nazionale e dall'Organo paritetico regionale, saranno concordati tra i firmatari del presente accordo.
4. In caso di necessità di sostituzione o integrazione di R.l.s. le OO.SS. e le Rappresentanze sindacali dei lavoratori si impegnano, a comunicarlo al Delegato del Datore di lavoro di Coop Centro Italia ed a provvedere tempestivamente alla sostituzione.
5. Ai R.l.s. per svolgere le funzioni strettamente attinenti al ruolo, saranno riconosciuti permessi retribuiti, così come previsto dal punto 5.2 dell'Accordo interconfederale del 5/10/1995.

(segue) **TITOLO V**
SICUREZZA SUL LAVORO

Attribuzioni del R.l.s.

Con riferimento alle attribuzioni del R.l.s. la cui disciplina legale è contenuta all' art. 19 del D. Lgs. n. 626/94 le parti concordano quanto segue:

1. Il R.l.s. ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per un più proficuo espletamento dell' incarico.
2. Il R.l.s. può consultare i documenti di valutazione dei rischi custoditi presso l' azienda.
3. Il R.l.s. è tenuto al rispetto del segreto aziendale e fare uso dei dati in suo possesso nell'ambito ristretto del suo incarico.
4. Il R.l.s. sarà consultato su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso ivi comprese nuove aperture e rilevanti ristrutturazioni.
5. Della consultazione verrà redatto apposito verbale riportante le eventuali osservazioni e proposte, a conferma dell' avvenuta consultazione il R.l.s. apporrà la propria firma.
6. Fermo restando il diritto di accesso ai luoghi di lavoro per il R.l.s. questo deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e con le limitazioni previste dalla legge.
7. Il R.l.s. eletto dai lavoratori all' interno dell' Azienda, di norma e fatto salvo specifiche necessità non programmabili, deve segnalare al Delegato del datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 gg. lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
8. Gli eventuali spostamenti per le visite di cui sopra, tra punto vendita e punto vendita delle zone di competenza, saranno a carico della azienda con le modalità previste dall' accordo vigente riguardante spostamenti e trasferte.

(segue) **TITOLO V**
SICUREZZA SUL LAVORO

Nota a verbale

Si conviene che la dotazione dei lavoratori di idoneo vestiario protettivo per lo svolgimento della attività lavorativa sia materia di definizione nel confronto tra la cooperativa e gli r.l.s..

Si conviene inoltre che sino a concordata modifica rimangono, laddove esistono, precedenti accordi in tema di vestiario

(segue) **TITOLO V**
SICUREZZA SUL LAVORO

Note conclusive

In considerazione del piano di sviluppo presentato dalla Cooperativa per il prossimo quadriennio le parti convengono di incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del contratto integrativo aziendale per una verifica funzionale delle aree individuate in cui sono individuati gli R.l.s.

In tale occasione le parti si confronteranno sulla possibilità della costituzione di un coordinamento degli R.l.s.

Le parti si danno inoltre reciprocamente atto che le specifiche di cui sopra corrispondono a quanto previsto dal comma 4 dell' art. 18 del D.lgt. n. 626/94, e che non potranno costituire condizione di miglior favore, nelle fasi di confronto ai diversi livelli.

Art 2
Sorveglianza patrimonio, sicurezza interna

Le parti convengono sulla possibilità d'installazione da parte della cooperativa d'impianti per il controllo a distanza.

Tali impianti in armonia con le disposizioni di legge e contrattuali saranno esclusivamente finalizzati alla tutela del patrimonio, delle strutture ed attrezzature e per aumentare il livello di sicurezza interna dei lavoratori e dei soci e consumatori della cooperativa ed in genere di tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali o di lavoro con coop centro italia.

L'utilizzo di tali impianti avverrà pertanto nel pieno rispetto delle previsioni di cui alla Legge 300 e non potrà in alcun modo essere utilizzato per il controllo a distanza delle attività lavorative

L'installazione, il posizionamento ed il funzionamento di tali impianti, così come ogni eventuale modifica o integrazione, devono essere portati a conoscenza delle Rsu di ogni unità produttiva, sia per quanto oggetto dell'esistente che per ogni innovazione.

Laddove la Rsu non sia presente la Cooperativa provvederà a darne informazione e dettaglio tecnico al coordinamento sindacale dei lavoratori.

**TITOLO VI
POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE**

**Art.1
Livelli occupazionali**

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal vigente CCNL, al fine di consentire alla Cooperativa di soddisfare le esigenze organizzative e produttive e nell'intento di salvaguardarne la competitività e la qualità del servizio, convengono sulla opportunità di utilizzare le occasioni offerte dalle normative contrattuali e di legge in vigore per l'attivazione di forme occupazionali funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Le parti, inoltre, fermo restando la salvaguardia della efficienza e competitività ed il contestuale miglioramento del servizio ai soci e ai consumatori, concordano sulla opportunità di una politica occupazionale più stabile.

La Cooperativa si impegna ad attivare in occasione degli incontri con le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori i diritti di informazione sulle quantità e tipologie di assunzioni che effettuerà e manifesta altresì la volontà di ricercare possibili soluzioni per l'inserimento con stabile occupazione per le categorie socialmente più deboli e per i lavoratori che per più periodi hanno prestato la propria attività lavorativa con la Cooperativa con rapporto di lavoro a tempo determinato.

La Cooperativa inoltre per dare pratica attuazione agli indirizzi della L 626/94 opererà per l'attribuzione di responsabilità e compiti ai lavoratori tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza ricercando altresì per il personale in forza, nell'ambito delle possibilità organizzative, la valorizzazione del patrimonio professionale conseguito.

Le parti inoltre valutano positivamente il poter convenire con le A.S.L. ed istituzioni previste eventuali inserimenti ergoterapeutici, tirocini, formativi, stages, per la qualificazione di portatori di handicap e/o di lavoratori con grave invalidità.

La Cooperativa e le rappresentanze dei lavoratori si impegnano inoltre a favorire nell'ambito delle opportunità fornite dagli enti preposti (regioni, province, emanazioni del ministero del lavoro) progetti tesi allo sviluppo ed all'aggiornamento delle professionalità per i lavoratori con contratti di lavoro precari, al fine di mantenere elevato il livello professionale di fronte alle opportunità occupazionali che si vanno determinando nel mondo del lavoro.

(segue) **TITOLO VI**
POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Le parti condividono infine che il tema dell'occupazione diviene centrale nei rapporti tra Cooperativa e Rappresentanze dei lavoratori e conseguentemente, Coop Centro Italia si impegna a fornire nelle occasioni periodiche di incontro, le informazioni sia sulla situazione occupazionale che sulle politiche attivate in tema di salvaguardia delle categorie di lavoratori più deboli, impegnandosi altresì ad attivarsi per il miglioramento della stabile occupazione.

Art. 2
Contratti a tempo determinato

Coop Centro Italia si impegna, in questa fase transitoria e comunque fino a nuova normativa definita dal CCNL applicato, ad una verifica congiunta sull'utilizzo dell'istituto in base al D.lgs del 6/09/2001 n° 368.

Si impegna altresì in occasione di assunzioni a tempo determinato a valutare la possibilità di assumere lavoratori che in precedenza hanno già avuto con la Cooperativa un rapporto di lavoro a tempo determinato.

Le parti si impegnano inoltre ad attivare tempestivamente un confronto sulla base degli indirizzi che verranno convenuti nel rinnovo del CCNL e nel periodo di mora, Coop Centro Italia conferma gli impegni assunti esplicitati nel presente titolo.

Si conferma infine che per quanto oggetto di assunzioni eventualmente effettuate in armonia con il C.C.N.L. art. 80 rimangono in vigore sia le previsioni normative che i limiti contrattualmente stabiliti.

Art. 3
Appalti, Merchandiser, Promoter

La Cooperativa si impegna ad adottare nei confronti dei fornitori che utilizzano i lavori atipici, azioni di controllo, anche contrattualmente previste, finalizzate al rispetto delle norme legislative vigenti e/o delle condizioni economico normative loro riservate.

Resta inteso che Coop Centro Italia non eserciterà alcun potere direttivo e o disciplinare nei confronti dei lavoratori suddetti.

La Cooperativa si impegna inoltre, nell'ambito delle informazioni che riguardano le attività dei punti di vendita o unità produttive, così come indicate al Titolo Relazioni Sindacali, a fornire alle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori le informazioni sui lavori atipici circa l'utilizzo e le mansioni svolte nell'ambito delle singole unità produttive.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

Per quanto oggetto degli appalti la Cooperativa opererà nel rispetto delle previsioni del CCNL art. 18 e si impegna a rispettare i diritti di informazione ivi previsti.

TITOLO VII ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti, nella comune consapevolezza che il processo di sviluppo di Coop Centro Italia per la complessità legata alla sua evoluzione comporterà la necessaria applicazione o la sperimentazione di nuovi moduli organizzativi che siano coerenti e funzionali al raggiungimento degli obiettivi della Cooperativa, convengono sulla attivazione di un sistema di relazioni sindacali che favorisca il necessario e positivo contributo di tutti lavoratori e delle loro rappresentanze e contribuisca allo sviluppo organizzativo della Cooperativa ed al miglioramento della qualità del lavoro.

Le parti, in armonia con quanto sopra, hanno pertanto inteso con la definizione contrattuale del presente Accordo stabilire i principi, gli indirizzi e le modalità per attuare moduli organizzativi coerenti agli obiettivi definiti dalla Direzione Aziendale e concordano che l'obiettivo di migliorare il servizio al consumatore e garantirne la sua tutela può essere raggiunto e migliorato mantenendo elevato il livello di efficienza, flessibilità e competitività della Cooperativa ed in quest'ambito diviene insostituibile il ruolo dei dipendenti ed il loro reale coinvolgimento nel processo produttivo.

Viene altresì condiviso il principio che l'organizzazione del lavoro dovrà ricercare il miglioramento delle condizioni di lavoro che consentano, all'interno delle mansioni assegnate, una equa distribuzione dei carichi di lavoro oltre che la possibilità per i dipendenti di accrescere le proprie conoscenze e capacità professionali.

Per sviluppare una concreta organizzazione del lavoro "condivisa" e partecipata da tutti i dipendenti, diviene necessario lo sviluppo di un costante e positivo confronto con le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori, anche a livello di singola unità produttiva, come definito dal precedente punto in materia di sistema di relazioni sindacali a punto di vendita, per favorire momenti di partecipazione dei lavoratori, finalizzati alla sperimentazione di innovazioni organizzative e produttive.

Coerentemente con quanto sopra e per favorire il raggiungimento degli obiettivi concordati, le parti manifestano l'impegno reciproco ad operare a livello di unità produttiva per lo sviluppo di un sistema di relazioni sindacali basato sulla informazione e sulla preventiva consultazione, per attivare un confronto che sia propedeutico ad attuare moduli organizzativi compatibili con i servizi e le tipologie di vendita della Cooperativa.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO VII**

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti concordano che i momenti di lavoro congiunto, per problematiche connesse all'organizzazione del lavoro di cui sopra, devono divenire l'occasione per dirimere e prevenire momenti di criticità, nonché la ricerca di soluzioni coerenti agli scopi aziendali e ai principi contrattuali e/o che siano altresì preventivo approfondimento dell'eventuale confronto da tenersi in sede aziendale.

La Cooperativa, infine, in armonia con la previsione dell'art. 3 del CCNL in presenza di realizzazione di nuove tipologie di vendita e/o di innovazioni strutturali e tecnologiche, nonché per lo sviluppo di condizioni di lavoro migliorative e funzionali, manifesta la disponibilità e l'auspicio della composizione di Commissioni previste al comma b) del predetto articolo.

**TITOLO VIII
LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Sulla base di quanto già convenuto in materia di organizzazione del lavoro, tenendo conto della tipologia delle unità operative della Cooperativa, si conviene che il ricorso al contratto di lavoro a tempo parziale da parte della Cooperativa rimanga uno degli istituti che, in relazione alla variabilità dei flussi di vendita, consenta di rispondere alle esigenze organizzative e dei lavoratori ed altresì favorire nuova occupazione.

L'utilizzo dell'istituto del contratto di lavoro a tempo parziale potrà avvenire su base settimanale, mensile annuale e/o misto in armonia con le norme di legge e di contratto.

I contratti di lavoro a tempo parziale settimanale, di norma, salvo particolari necessità tecnico-organizzative e/o nelle previsioni di occupazione successiva ad inserimenti di cui al titolo V art.1 penultimo comma, saranno stipulati con previsione della prestazione lavorativa da 20 a 32 ore.

Al fine di consentire maggiori opportunità occupazionali e per garantire le coperture dei periodi di maggiore necessità si esprime condivisione sulla possibilità di trasformare i contratti a tempo parziale settimanali in contratti a tempo parziale misto e precisamente prevedendo per i contratti di lavoro a tempo parziale settimanale di essere integrati con periodi a tempo pieno sino a 4 mesi, fermo restando la volontarietà del lavoratore.

Per quanto oggetto della distribuzione dell'orario di lavoro dei contratti a tempo parziale su base settimanale si conviene che i turni unici giornalieri non potranno essere superiori alle 7 ore giornaliere mentre i turni unici minimi non potranno essere inferiori alle 4 ore giornaliere con le seguenti eccezioni:

- nella divisione ipermercato non inferiori alle tre ore
- nella divisione supermercati nella fattispecie dei turni pomeridiani laddove l'orario di apertura del supermercato sia inferiore alle 4 ore.

Nella divisione ipermercato i contratti di lavoro a tempo parziale, con previsione della prestazione lavorativa giornaliera con turno minimo di 3 ore saranno articolati con previsione della distribuzione non superiore a 5 giorni.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO VIII**

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il lavoro supplementare per i lavoratori a tempo parziale decorre dal superamento dell'orario contrattuale giornaliero.

L'orario supplementare, previa volontarietà del lavoratore ad effettuarlo, può essere svolto sino a concorrenza dell'orario contrattuale definito per i lavoratori a tempo pieno.

Le variazioni nella distribuzione settimanale, previa volontarietà delle parti, dovranno risultare da atto scritto.

Le parti convengono che in armonia ed a integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL, previa volontarietà del lavoratore ad effettuarla, potrà essere fatto ricorso al lavoro supplementare, da poter svolgere anche nei giorni in cui non è prevista la prestazione ordinaria in presenza di specifiche esigenze organizzative che a titolo esemplificativo vengono di seguito elencate:

- 1) nuove aperture;
- 2) ristrutturazioni di unità produttive e/o singoli reparti;
- 3) situazioni di assenza di personale per malattia, infortuni;
- 4) momentanea intensificazione dell'attività lavorativa conseguente a festività infrasettimanali, aperture domenicali in deroga e/o sostanziali modifiche temporanee degli afflussi della clientela quali il periodo natalizio, pasquale e feriale;
- 5) partecipazione a corsi di formazione e/o addestramento professionale;
- 6) inventari ordinari e straordinari.
- 7) Incremento delle vendite e della attività lavorative in presenza di iniziative commerciali, sociali e/o promozionali

In relazione al Dlgs. 25/02/2000 n° 61 e successive modificazioni, i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa avranno diritto di precedenza rispetto ad eventuali nuove assunzioni che la Cooperativa effettuerà per le stesse mansioni e che si impegna di volta in volta comunicare, a condizione che venga trasmessa richiesta scritta alla Cooperativa.

La Cooperativa provvederà ad istituire una graduatoria delle richieste sulla base dei diritti stabiliti dal Dlgs sopracitato.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO VIII**

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti altresì si impegnano, nell'ambito degli indirizzi normativi e quando la normativa sul lavoro a tempo parziale, ivi comprese le clausole elastiche, sarà recepita dal CCNL applicato, ad incontrarsi per avviare un confronto per recepire le eventuali parti demandate alla contrattazione di secondo livello.

**TITOLO IX
ORARIO DI LAVORO**

Art. 1

**Distribuzione degli orari di lavoro
per i dipendenti supermercati ed ipermercato**

La distribuzione degli orari di lavoro sarà fissata per i lavoratori a tempo pieno nelle diverse unità produttive in relazione alle diversità delle unità produttive ed organizzative ed agli orari di apertura, per mantenere elevato il livello di efficienza del servizio al consumatore agli utenti interni nonché di migliorare le condizioni complessive del lavoro dei dipendenti.

Al riguardo saranno ricercate forme di distribuzione dell'orario di lavoro che consentano attraverso l'applicazione di fasce differenziate e forme compensative di orario, dell'utilizzo di riposi e permessi individuali, nonché di forme di elasticità giornaliera per l'attuazione di pause lavorative, di mantenere costanza dei carichi di lavoro nelle varie fasi delle attività produttive, nel rispetto e secondo gli indirizzi di quanto segue:

1. L'orario settimanale di lavoro viene fissato per la generalità dei lavoratori a 38 ore.
2. I permessi di riduzione dell'orario di lavoro sono stabiliti in n° 32 ore annuali a fronte di orari di 38 ore settimanali.
3. Il lavoro straordinario, con eccezione dei periodi di flessibilità oraria decorrerà dal superamento dell'orario contrattuale di lavoro e precisamente dal superamento della 38esima ora settimanale.
4. La distribuzione dell'orario di lavoro contrattuale nelle unità produttive sarà programmata dal Direttore dell'Iper, dal Capo Negozio o loro delegati, valutate anche le necessità individuali presentate, con previsione settimanale e sarà comunicata il venerdì antecedente la settimana di riferimento.
5. Di norma, nella distribuzione degli orari di lavoro saranno assicurate tre mezze giornate di riposo con eccezioni di particolari esigenze organizzative nonché nelle settimane in cui si registrano giorni di chiusura per festività infrasettimanale.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) TITOLO IX

ORARIO DI LAVORO

6. I turni di lavoro unici non potranno essere superiori alle sette ore ed inferiori alle quattro ore e/o, fatto salvo nei supermercati ove l'orario di apertura pomeridiano sia inferiore ed in tal caso il turno minimo potrà essere pari all'orario di apertura.
7. I permessi di riduzione dell'orario di lavoro saranno goduti in misura non inferiore alla mezza giornata ad eccezione di modalità convenute con il lavoratore per il godimento ad ore.
8. Nell'ambito dell'orario di lavoro settimanale contrattualmente previsto, l'orario giornaliero ordinario a seguito di imprevedibili e non programmabili necessità tecnico organizzative e produttive e/o sulla base di specifiche e motivate necessità individuali dei dipendenti, potrà essere articolato con forme di superamento e/o minore prestazione con la previsione di forme compensative e/o di recupero dell'orario di lavoro, nell'ambito della settimana ed entro i limiti complessivi delle ore contrattuali settimanali.
9. L'orario giornaliero per i lavoratori sarà attuato con elasticità al fine di consentire ai lavoratori delle unità di vendita di usufruire di una pausa lavorativa volontaria di 15 minuti da recuperare nella giornata. Tale pausa sarà programmata compatibilmente con le esigenze del reparto ove il lavoratore viene impiegato. I Lavoratori che non sono interessati al godimento della pausa dovranno comunicarlo per scritto all'inizio dell'esercizio alla Cooperativa.
10. In caso di festività infrasettimanali l'orario ordinario contrattuale settimanale per i lavoratori a tempo pieno sarà calcolato in ragione proporzionale alle minori giornate di lavoro previste.
11. In caso di turno spezzato la fascia oraria giornaliera non potrà essere superiore alle dodici ore.
12. In caso di turno spezzato la prestazione lavorativa giornaliera di norma non potrà superare le nove ore con eccezione di eventi straordinari (es. inventari semestrali, ristrutturazioni, nuove aperture) per i quali sarà assicurata la preventiva informazione alle Rsu.
13. Il divisore orario rimane fissato a 165.

(segue) **TITOLO IX**

ORARIO DI LAVORO

14. La Cooperativa installerà sistemi automatici di rilevazione delle presenze. Il programma prevede prioritariamente di implementare tale sistema in alcuni punti di vendita di grandi dimensione e dopo verifica e valutazione tra le parti di tale esperienza, si estenderà gradualmente l'utilizzo in tutta la rete di vendita entro la vigenza del presente contratto integrativo.

(segue) **TITOLO IX**
ORARIO DI LAVORO

Art. 2
Orario di lavoro, distribuzione degli orari di lavoro
per i dipendenti del magazzino

La distribuzione degli orari di lavoro sarà fissata per i lavoratori a tempo pieno nei diversi reparti del magazzino in relazione alle diversità delle unità produttive ed organizzative, con l'obiettivo di mantenere elevato il livello di efficienza del servizio al consumatore agli utenti interni nonché con l'intento di migliorare le condizioni complessive del lavoro dei dipendenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro sarà fissata per i lavoratori a tempo pieno in relazione alle necessità tecnico organizzative e produttive ai fini di un corretto servizio ai punti di vendita e alle Cooperative associate, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti occupati presso il magazzino.

Al riguardo saranno ricercate forme di distribuzione dell'orario di lavoro che consentano attraverso l'applicazione di fasce differenziate di orario, di forme compensative delle ore di lavoro nell'arco della settimana e dell'utilizzo di riposi e permessi individuali, nonché di forme di elasticità giornaliera per l'attuazione di pause lavorative, di mantenere costanza dei carichi di lavoro nelle varie fasi delle attività produttive, nel rispetto e secondo gli indirizzi di quanto segue:

La distribuzione dell'orario di lavoro contrattuale sarà programmata dal Capo Reparto o suo delegato valutate anche le necessità individuali presentate, con previsione settimanale e sarà comunicata il venerdì antecedente la settimana di riferimento.

1. L'orario di lavoro settimanale per la generalità dei lavoratori occupati è fissata il 37 ore settimanali.
2. Per i lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in turni unici alternati l'orario di lavoro è ridotto di mezz'ora su base settimanale.
3. Il divisore orario rimane fissato a 161.
4. La fascia oraria giornaliera viene fissata in n°12 ore.

(segue) **TITOLO IX**
ORARIO DI LAVORO

5. I permessi di riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori a tempo pieno è fissato in n° 48 ore comprensivi di otto ore in sostituzione della festività del 4 Novembre che pertanto non viene retribuita quale festività.
6. Nell'ambito dell'orario di lavoro settimanale contrattualmente previsto, l'orario giornaliero ordinario a seguito di imprevedibili necessità tecnico organizzative e produttive e/o sulla base di specifiche e motivate necessità individuali dei dipendenti, sarà articolato con forme di superamento e/o minore prestazione con la previsione di forme compensative e/o di recupero dell'orario di lavoro, nell'ambito della settimana ed entro i limiti complessivi delle ore contrattuali settimanali.
7. Il lavoro straordinario decorre dal superamento dell'orario contrattuale settimanale di 37 ore fatti salvi i periodi in cui vige la flessibilità settimanale.
8. In caso di festività infrasettimanali l'orario contrattuale settimanale per i lavoratori a tempo pieno sarà calcolato in ragione proporzionale alle minori giornate di lavoro previste.
9. L'orario di lavoro giornaliero è comprensivo di 15 minuti di pausa retribuita come sarà specificato nella tabella degli orari.
10. I permessi di riduzione dell'orario di lavoro saranno goduti in misura non inferiore alla mezza giornata ad eccezione di richieste individuali per il godimento ad ore.
11. In caso di turno spezzato la prestazione lavorativa giornaliera di norma non potrà superare le nove ore con eccezione di eventi straordinari (es. inventari semestrali, ristrutturazioni, nuove aperture) per i quali sarà assicurata la preventiva informazione alle Rsu.

(segue) **TITOLO IX**
ORARIO DI LAVORO

Art. 3
Orario di lavoro, distribuzione degli orari di lavoro
per i dipendenti della sede

La distribuzione degli orari di lavoro sarà fissata per i lavoratori a tempo pieno nei diversi settori della sede in relazione alle diverse esigenze organizzative al fine di mantenere elevato il livello di efficienza del servizio agli utenti interni nonché di migliorare le condizioni complessive del lavoro dei dipendenti.

Per conseguire quanto sopra, le parti individuano nella applicazione di forme di elasticità e compensative degli orari di lavoro nell'arco della settimana e nell'utilizzo di servizi da parte dei dipendenti gli strumenti che consentono sia il contenimento della fascia oraria, che l'articolazione di orari per il presidio degli uffici, rispondenti alle necessità tecniche ed organizzative della Cooperativa.

Per la distribuzione degli orari di lavoro si conviene quanto segue:

1. L'orario contrattuale di lavoro è fissato in 38 ore settimanali.
2. I permessi di riduzione dell'orario di lavoro sono stabiliti in 32 ore annue riferite ai lavoratori occupati a tempo pieno.
3. L'orario giornaliero per i lavoratori sarà attuato con elasticità al fine di consentire ai lavoratori di usufruire di una pausa lavorativa volontaria di 15 minuti da recuperare nell'arco della giornata lavorativa. Tale pausa sarà programmata compatibilmente con le esigenze dell'ufficio ove il lavoratore viene impiegato. I lavoratori che non sono interessati al godimento della pausa dovranno comunicarlo per scritto all'inizio dell'esercizio alla Cooperativa
4. Il divisore orario è fissato a 165.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) TITOLO IX ORARIO DI LAVORO

5. L'orario settimanale di lavoro, con esclusione della pausa, per la generalità dei lavoratori della sede è così fissato:

Giorno		Mattino		Pomeriggio	
Dal	Al	Entrata	uscita	entrata	uscita
Lunedì		8:30	13:00	13.40	16.50
Martedì	Venerdì	8:30	13:00	13.40	16.45

6. Fermo restando l'orario giornaliero stabilito, la Cooperativa, sulla base di rilevate esigenze potrà attivare una articolazione degli orari che prevedano, attraverso l'applicazione di forme di elasticità oraria, il prolungamento di una ora della fascia oraria prevista per la generalità dei lavoratori.
7. Il Responsabile del Servizio, sentite le esigenze dei lavoratori e per consentire ai lavoratori residenti in località limitrofe di raggiungere la propria residenza per il pranzo, potrà prolungare di mezz'ora la pausa pranzo.
8. In questi casi l'orario di uscita sarà prorogato dello stesso tempo di prolungamento della pausa.
9. Per ulteriori necessità di estendere il lavoro su sei giorni, fatto salvo cause imprevedibili e di forza maggiore, la Cooperativa si impegna ad un preventivo confronto con le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori.

(segue) **TITOLO IX**
ORARIO DI LAVORO

Art. 4
Flessibilità dell'orario di lavoro

Fermo restando quanto previsto dal CCNL all'art. 90, in ogni esercizio ciascun dipendente potrà prestare attività lavorativa ordinaria con superamento dell'orario contrattuale settimanale di lavoro per un numero massimo di 16 settimane, per un totale di n. 40 ore complessive.

Pertanto durante le settimane in cui è prevista la flessibilità potranno essere prestate ore lavorative ordinarie in eccedenza al normale orario di lavoro sino a 2,50 ore settimanali.

La programmazione del superamento dell'orario contrattuale settimanale di lavoro, sarà attuata in armonia con quanto previsto dalla normativa del CCNL sulla materia e dal presente accordo aziendale.

Per ogni mese di applicazione del programma di flessibilità, le prestazioni lavorative in eccedenza al normale orario di lavoro programmate nelle modalità stabilite, dovranno essere articolate in modo da evitare che ogni lavoratore svolga le prestazioni in flessibilità oraria in modo continuativo per oltre tre settimane.

Le ore prestate in eccedenza nei periodi e nei limiti stabiliti non costituiscono lavoro straordinario e saranno recuperate dai lavoratori attraverso il godimento di permessi aggiuntivi di riduzione dell'orario di lavoro che verranno usufruiti con le modalità previste dal CCNL sulla materia.

Si stabilisce che le ore di permesso da recuperare potranno essere cumulate e di norma recuperate con periodi di godimento non inferiori alle ore del turno di riposo salvo gli eventuali residui che saranno recuperati per l'esatta corrispondenza.

Nei periodi in cui è prevista la prestazione lavorativa in eccedenza al normale orario, lo straordinario decorrerà dal superamento dell'orario contrattuale stabilito dal programma di flessibilità.

Si conviene che le ore prestate in eccedenza nel primo semestre saranno recuperate entro il 31/12, mentre quelle svolte nel secondo semestre entro il 30/06 dell'anno successivo.

(segue) **TITOLO IX**
ORARIO DI LAVORO

Eventuali residui non goduti saranno liquidati con le stesse modalità dei permessi di riduzione dell'orario di lavoro

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato a tempo pieno, l'istituto della flessibilità di cui alla presente normativa verrà applicato qualora il contratto di lavoro stipulato con il dipendente abbia durata superiore di mesi due compreso un'eventuale proroga dello stesso.

Ai lavoratori che cesseranno il rapporto di lavoro durante l'esercizio, le eventuali ore di lavoro svolte in eccedenza e non recuperate saranno liquidate con la retribuzione di fatto di cui all'art. 152 del CCNL dell'ultimo mese di lavoro.

La Cooperativa evidenzierà nella busta paga del mese di riferimento le ore prestate in eccedenza, le ore recuperate ed il montante residuo delle ore da recuperare.

La Cooperativa, inoltre, mensilmente trasmetterà ad ogni unità operativa i tabulati riepilogativi delle ore da recuperare di ogni dipendente.

Le settimane saranno previste sino ad un massimo di 6 nel primo semestre e 10 nel secondo semestre;

La situazione delle ore svolte in eccedenza e l'attuazione dei recuperi saranno oggetto di verifica negli incontri che le parti attiveranno durante l'esercizio.

Per la definizione della retribuzione oraria i divisori rimangono invariati anche per i periodi in cui è prevista la flessibilità.

I contenuti del presente accordo non si applicano ai dipendenti che ricoprono funzioni e ruoli di cui agli inquadramenti previsti dal vigente CCNL alla Categoria Quadri, 1° e 2° livello.

Le ore prestate in occasione delle aperture domenicali nei periodi in cui è prevista la flessibilità oraria, su richiesta dei lavoratori che le hanno effettuate, potranno essere retribuite.

(segue) **TITOLO IX**
ORARIO DI LAVORO

La Cooperativa in armonia con quanto previsto al titolo II art 2b del vigente contratto si impegna ad accompagnare la comunicazione alle Rsu con le informazioni circa gli obiettivi organizzativi e di qualità del servizio che si intendono cogliere con l'applicazione del titolo sulla flessibilità.

In considerazione delle particolarità organizzative del magazzino e dell'ipermercato, dei flussi produttivi e delle vendite, fermo restando le opportunità stabilite dal vigente accordo, previo confronto con le Rsu potranno essere previste modalità di applicazione della flessibilità rispondenti alle esigenze di tali tipologie.

Art. 5

Proroga termine liquidazione dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro e delle ore di flessibilità non recuperate

Con riferimento all'art. 88 comma 13 del vigente CCNL il termine per il pagamento dei permessi di riduzione dell'orario di lavoro nonché delle ore residue di flessibilità viene posticipato al 31.12. dell'esercizio successivo a quello di maturazione.

**TITOLO X
PERIODI FERIALI**

Il periodo delle ferie estive articolato per uffici, punti di vendita. e/o gruppi di punti di vendita sarà stabilito entro il 31 marzo di ogni anno

Il piano delle ferie sarà fissato dalla Cooperativa compatibilmente con le esigenze aziendali, sentite le istanze dei lavoratori e tenuto conto dell'andamento delle vendite e dei flussi turistici.

Il piano delle ferie estive articolato di norma per quindicine, sarà programmato per il periodo compreso dal 1 giugno al 15 settembre di ogni anno.

Le ferie residue saranno programmate negli altri periodi dell'anno con possibilità di godimento per periodi inferiori.

Le ferie dei lavoratori a tempo parziale saranno valorizzate ad ore.

Le ferie dei lavoratori, la cui programmazione del lavoro avviene su 5 giorni saranno conteggiate al valore convenzionale di 1,20.

Visto inoltre la normativa INPS sui tempi utili per il godimento delle ferie (circolari 15 del 2002, 186 del 1999 e 134 del 1998), in casi straordinari, si conviene di prorogare il tempo utile per il godimento delle ferie da 18 a 24 mesi dal termine dell'esercizio di maturazione.

**TITOLO XI
LAVORO DOMENICALE E FESTIVO**

Le ore di lavoro prestate dai dipendenti della Cooperativa nelle giornate domenicali e festive dei supermercati e dell'ipermercato e magazzino, esclusa la festività patronale, che la Cooperativa effettuerà, in armonia con le opportunità offerte dalle normative Comunali sugli orari di apertura degli esercizi commerciali, saranno retribuite con le maggiorazioni dell'80% della retribuzione normale di cui all'art. 151 del vigente CCNL.

La Cooperativa si impegna ad un confronto con le organizzazioni sindacali ove sulla base di valutate opportunità commerciali, di necessità di servizio ai propri soci e consumatori, di usi ed andamento delle vendite locali, di comportamento della concorrenza, di miglioramento delle condizioni di lavoro, si convenga su un piano biennale di aperture nelle giornate di festività infrasettimanali.

Al riguardo si conferma per l'esercizio in corso e successivo il piano convenuto in data 19 Dicembre 2001.

TITOLO XII
BREVI TRASFERTE E MISSIONI, MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO

Art. 1 - Regolamentazione

Con la stipula del presente accordo le parti hanno inteso regolamentare la materia sulla base sia di mutate condizioni organizzative che di riferimenti più generali dell'impiego dei lavoratori in breve trasferta e /o missione nonché di riferimenti sull'utilizzo delle auto personali. Quanto convenuto costituisce un trattamento migliorativo delle precedenti normative intervenute nelle Cooperative e con il quale, le parti, hanno inteso dare pratica attuazione di quanto disposto dal CCNL in materia.

La presente normativa si applica a tutti i dipendenti che per necessità aziendali sono comandati a prestare la propria attività lavorativa in luogo diverso da quello abituale, comunque più distante dalla propria residenza, sempre che questo avvenga fuori del territorio comunale.

Al lavoratore inviato in breve trasferta o missione temporanea saranno riconosciuti i trattamenti di seguito descritti:

A) - Rimborsi Spese.

Ai lavoratori inviati in trasferta o missione temporanea saranno rimborsate le maggiori spese effettivamente sostenute in occasione ed in connessione dello spostamento, tramite rimborso a piè di lista delle stesse opportunamente documentate.

I lavoratori impiegati nelle casistiche di cui al presente titolo avranno diritto al rimborso delle spese a piè di lista nel caso in cui il lavoratore sia costretto a consumare il pasto o pernottare fuori sede.

I lavoratori saranno tenuti alla consumazione dei pasti ed a pernottare presso ristoranti e/o alberghi convenzionati con la Cooperativa la quale provvederà a darne notizia ai lavoratori interessati.

Qualora non sia possibile stabilire convenzioni i limiti di spesa dovranno mantenersi nella normalità.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO XII**

BREVI TRASFERTE E MISSIONI, MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO

B) - Indennità chilometrica.

Il rimborso delle spese di trasporto è riferito ai mezzi pubblici di linea. Quando non sia possibile utilizzare i mezzi pubblici di linea ed il lavoratore sia costretto ad utilizzare la propria auto, egli avrà diritto al rimborso commisurato alle maggiori percorrenze seguendo la via più breve.

La determinazione della distanza avverrà sottraendo al tragitto comandato quanto abitualmente percorso dal lavoratore per recarsi dalla propria abitazione al posto di lavoro percorrendo la strada più breve.

I viaggi rimborsabili nella stessa giornata saranno n° 1 di andata e ritorno.

Il valore del rimborso è stabilito nella misura di quanto previsto dalle tabelle ACI per percorrenze sino a 15.000 Km e riferito al tipo di auto utilizzata, con un valore massimale per ogni chilometro maggiormente percorso che sarà determinato come segue :

Decorrenza	Modalità
1 gennaio 2003	Media prevista dalle tabella ACI per percorrenze di 15.000 km annuali di auto a benzina in produzione di cc 1600
1 gennaio 2004	Media prevista dalle tabelle ACI per percorrenze di 15.000 Km annuali di auto in produzione a benzina di cc 1600 e 1800 e a gasolio di cc 1900 e 2000

Gli importi di cui ai commi precedenti, saranno definiti all'inizio di ogni anno con le tabelle ACI in essere al 31.12 dell'anno precedente.

Dal valore del rimborso saranno trattenute €0,02 per ogni km. rimborsato e tale importo, interamente a carico del dipendente, sarà destinato al "Fondo di solidarietà".

Per gli spostamenti effettuati durante l'orario di lavoro la distanza sarà calcolata con partenza dalla sede di lavoro.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO XII**

BREVI TRASFERTE E MISSIONI, MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO

Nota a verbale

In caso di indisponibilità del “Fondo di Solidarietà” per utilizzi superiori agli accantonamenti le parti valuteranno congiuntamente le modalità e tempi di copertura ed altresì la partecipazione della Cooperativa al reintegro del fondo.

Le rappresentanze dei lavoratori danno mandato al comitato di gestione del fondo, fermo restando il mantenimento della necessaria liquidità per la copertura degli eventi, di poter prevedere la sospensione o riduzione temporanea della trattenuta ai lavoratori

Al comitato viene assegnato il compito di proporre gli eventuali adeguamenti al regolamento.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO XII**

BREVI TRASFERTE E MISSIONI, MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO

C) - Indennità di trasferta

Per i dipendenti impiegati nella rete di vendita che sono comandati a prestare la propria attività lavorativa presso unità di vendita diverse da quella ove è fissata la propria sede contrattuale di lavoro, sarà riconosciuta a copertura di ogni e qualsiasi aggravio della prestazione, una indennità di trasferta giornaliera nella misura di quanto previsto dalla specifica tabella.

La distanza chilometrica presa a base per l'applicazione della tabella è data dai chilometri percorsi per il raggiungimento del nuovo posto di lavoro in eccedenza a quelli abitualmente effettuati.

L'indennità di trasferta sarà erogata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui è stata effettuata la trasferta e non sarà computabile ai fini del TFR e degli altri istituti contrattuali.

Distanze	Importo indennità €
da 10 a 19 Km.	1,95
da 20 a 25 Km.	3,35
da 26 a 30 Km.	5,30
da 31 a 35 Km	6,14
da 36 a 40 Km.	6,69
da 41 a 45 km.	8,10
da 46 a 50 Km.	8,65
da 51 a 55 Km.	9,48
da 56 a 60 km.	10,60
da 61 a 70 Km.	11,99
da 71 a 80 Km	13,39
da 81 a 99 Km.	15,06
da 100 Km ed oltre	16,73

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO XII**

BREVI TRASFERTE E MISSIONI, MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO

Nel caso di trasferte in cui è richiesto il pernottamento fuori sede l'indennità di trasferta è elevata di €2,75.

In considerazione del disagio di lavoratori comandati per aggiornamento presso la sede della Cooperativa con percorrenza di distanze di oltre 100 Km, con esclusione di quelli previsti ai profili professionali quadri, capo reparto iper, capo negozio e per la partecipazione a corsi di inserimento lavorativo sarà corrisposta una indennità di trasferta pari a €5,50

D) - Indennità giornaliera per spese di vitto

Ai lavoratori che inviati in brevi trasferte in località che comportano una maggiore percorrenza da 10 sino a 40 chilometri rispetto a quelli abitualmente effettuati per raggiungere la propria sede contrattuale di lavoro, nei giorni in cui gli stessi effettuano turno di lavoro spezzato e sono tenuti al consumo del proprio pasto fuori sede, in alternativa al rimborso a piè di lista, verrà riconosciuta una indennità giornaliera pari a Euro 13,39 a titolo di copertura forfettizzata delle spese di pasto.

E) - Si precisa che le indennità di trasferta stabilite non concorrono alla maturazione di alcun istituto retributivo contrattuale e di legge.

(segue) **TITOLO XII**

BREVI TRASFERTE E MISSIONI, MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO

Art. 2

Mobilità per Capo negozio

La mobilità dei Responsabili di Negozio rappresenta un'importante leva gestionale, sia per la copertura delle esigenze tecnico organizzative e produttive, per l'armonizzazione degli stili di gestione delle unità produttive, oltre che un importante presupposto per lo sviluppo delle competenze e delle capacità professionali degli stessi lavoratori.

Per mobilità le parti hanno inteso definire l'impiego dei lavoratori aventi la qualifica di Responsabile di Negozio in località diverse e più distanti dalla propria residenza, rispetto a quelle ove è attualmente fissata la sede lavorativa.

Con il presente articolo le parti hanno concordato che gli iter professionali dei Responsabili di Negozio si sviluppino anche attraverso lo svolgersi di esperienze gestionali diversificate, che prevedano impieghi in più unità produttive per cogliere le esigenze di aggiornamento e qualificazione.

Le parti concordano che ai fini dell'applicazione del presente accordo restano fermi i principi stabiliti dal CCNL in vigore, cui si farà costante riferimento ai fini della mobilità interna dei Responsabili di Negozio in caso di trasferimento dello stesso, nella comune consapevolezza che tali impieghi possono comportare disagi per gli stessi Responsabili di Negozio.

Ad integrazione di quanto stabilito dal CCNL le parti convengono sulle condizioni migliorative di seguito descritte:

1. In caso di impiego di un Responsabile di Negozio in unità diverse da quella assegnata e comunque fuori dal comune di residenza, l'assegnazione della nuova sede di lavoro avverrà successivamente ad un periodo provvisorio, per il nuovo impiego, di norma non superiore a nove mesi.
2. Tale impiego per il periodo sopra citato deve facilitare l'inserimento del Capo Negozio nella nuova unità produttiva che potrà comportare periodi di affiancamento, formazione, attività interfunzionali, verifiche delle attività.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO XII**

BREVI TRASFERTE E MISSIONI, MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO

3. Durante l'impiego provvisorio presso la nuova unità e per un periodo non superiore a nove mesi al Capo Negozio sarà assicurato il rimborso delle spese sostenute in occasione e connessione di tale impiego.
4. Le spese di cui al punto 3 saranno rimborsate sulla base della normativa vigente che regola gli impieghi in missione e breve trasferta.
5. Successivamente a tale periodo, previa verifica dei risultati conseguiti, al Capo Negozio sarà assegnata la nuova sede di lavoro ed in considerazione dell'eventuale disagio per tale nuovo incarico sarà riconosciuta un'indennità mensile, riassorbibile in ragione proporzionale alle maggiori percorrenze effettuate rispetto a quelle abitualmente svolte per il raggiungimento della precedente sede contrattuale di lavoro come descritto nella tabella seguente:

Fascia	Maggiori Percorrenze	Nuova Indennità Mensile (12 mesi) dal 01.01.2003 Euro
1.	da 5 a 10 Km	436,68
2.	da 11 a 15 Km	535,65
3.	da 16 a 20 Km	634,61
4.	da 21 a 25 Km	793,09
5.	da 26 a 30 Km	892,75
6.	da 31 a 35 Km	991,71
7.	da 36 a 40 Km.	1.090,68
8.	da 41 a 45 Km.	1.190,34
9.	da 46 a 50 Km	1.289,29
10.	da 51 a 55 Km	1.388,25
11.	da 56 a 60 Km	1.487,23
12.	da 61 a 65 Km	1.586,88
13.	da 66 a 70 Km	1.685,84
14.	da 71 a 75 Km	1.784,80
15.	da 76 a 80 Km	1.884,46
16.	da 81 a 85 Km	1.983,43
17.	da 86 a 90 Km	2.082,39
18.	da 91 a 95 Km	2.182,04
19.	da 96 a 100 Km	2.281,00
20.	da 101 a 105 Km	2.379,97

(segue) **TITOLO XII**

BREVI TRASFERTE E MISSIONI, MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO

6. Gli importi di cui al precedente punto 5, verranno erogati per dodici mesi e tale indennità forfetaria e omnicomprensiva di tutti gli istituti contrattuali e di legge non è utile a nessun ricalcolo sia contrattuale che di legge.
7. In caso di spostamento successivo ad altro punto di vendita, l'indennità sarà attribuita sulla base delle nuove percorrenze rispetto alla sede di lavoro iniziale.
8. Gli importi saranno riassorbibili in caso di:
 - Cessazione e/o sospensione della mansione
 - Avvicinamento della Residenza o del domicilio alla nuova sede di lavoro.
 - Impiego in località diverse che comportano l'applicazione di altre fasce previste dalla tabella.
9. Ai Capo Negozio il cui impiego in località diverse dall'originaria sede di lavoro comporta maggiori percorrenze per oltre 10.000 Km annuali sarà applicato il "Regolamento auto aziendale" che prevede la possibilità di accedere ai finanziamenti per l'acquisto dell'auto e la copertura assicurativa Kasco, Incendio e Furto per l'auto personale, utilizzata per gli spostamenti secondo le modalità ed i massimali previsti dal predetto Regolamento.
10. Ai Capo Negozio, negli spostamenti in cui compete l'indennità chilometrica, sarà applicata la trattenuta destinata al Fondo di Solidarietà di cui al Titolo XII, Art. 1 lettera B comma 7 del vigente integrativo.
11. La presente normativa non si applica nel caso in cui l'assegnazione del nuovo punto di vendita comporti il cambio di residenza del Responsabile di Negozio, in tal caso si farà riferimento a quanto stabilito dal CCNL applicato, e non sarà altresì applicata nel caso in cui la richiesta di spostamento sia fatta dal dipendente.

(segue) **TITOLO XII**

BREVI TRASFERTE E MISSIONI, MOBILITA' DEL CAPO NEGOZIO

Art. 3

Mobilità e trasferimenti dei lavoratori delle sedi

Le parti, accertato che nella ipotesi prevista dal vigente CCNL in materia di trasferimenti senza cambio di residenza, nulla é dovuto ai lavoratori trasferiti oltre a quanto espressamente previsto nella normativa del richiamato CCNL in materia di missioni e trasferimenti, concordano che, in considerazione del disagio derivante dal trasferimento, a Castiglione del Lago della sede lavorativa, ai lavoratori occupati negli uffici delle Cooperative alla data di costituzione di Coop Centro Italia, sarà riconosciuta, dal giorno dell'effettivo trasferimento alla nuova sede lavorativa, una indennità lorda giornaliera per ogni giorno di presenza il cui importo verrà determinato moltiplicando 0,13 per i maggiori Km percorsi per il raggiungimento della nuova sede lavorativa rispetto al percorso giornaliero effettuato precedentemente ed abitualmente dalla residenza personale alle rispettive sedi di lavoro.

Tale indennità verrà corrisposta nella busta paga relativa al mese di competenza della stessa e non sarà utile alla maturazione di alcun istituto contrattuale, ivi incluso il T.F.R., e cesserà di essere erogata o dovrà essere ricalcolata sulla base dell'eventuale trasferimento della residenza in località più vicina alla nuova sede lavorativa di Castiglione del Lago.

Le parti convengono, fatto salvo definire modalità operative, sulla opportunità di trasformare in importo ad personam delle indennità previste al presente articolo e si impegnano ad incontrarsi entro il 28.02.2003 per concordare in merito.

**TITOLO XIII
ASSETTO RETRIBUTIVO**

**Art. 1
Premio aziendale**

Si conviene che a far data dal 1 Febbraio 2003 il Premio Aziendale dei dipendenti da erogare in cifra fissa per 14 mensilità verrà così stabilito:

Livello	Parametro	Importo €
Quadro	255	164,62
I°	232	149,78
2°	202	130,41
3°	180	116,21
3°	167	107,82
4°	155	100,06
4°	144	92,96
5°	130	83,93
6°	100	64,56

L'importo erogato a titolo di premio aziendale è utile alla maturazione di tutti gli istituti contrattuali e di legge

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 2

Ad personam differenza contrattuale

Si stabilisce che la differenza tra il premio aziendale definito all'articolo 1 e quanto precedentemente riconosciuto allo stesso titolo sarà riassorbita da quanto erogato a titolo di ad personam differenza contrattuale di cui art. 24 del testo unico del 14 dicembre 1999 e a titolo di ad personam differenza contrattuale art. 14 lettera M comma 4 del contratto integrativo aziendale del 21 giugno 1997 (ex consorzio).

Si conviene che ai dipendenti provenienti da ex Coop Umbria alla data della costituzione di Coop Centro Italia ed in forza alla data del 1 gennaio 2003, il premio aziendale sarà erogato senza procedere ad alcun riassorbimento.

Art. 3

Gradualità di maturazione del premio aziendale

Per i neo assunti successivamente alla data di stipula del presente accordo il premio aziendale maturerà trascorsi 36 mesi di presenza in azienda e quindi di anzianità di servizio.

Si stabilisce inoltre che per le assunzioni effettuate finalizzate alla copertura di necessità nelle strutture di nuova realizzazione, avvenute non oltre 18 mesi successivi all'apertura alle vendite, la maturazione del premio aziendale avverrà al superamento del 48° mese di anzianità di servizio.

A parziale integrazione del comma precedente, si stabilisce che alle assunzioni con previsione di impiego in strutture di nuova realizzazione, il premio aziendale maturerà al termine del 36° mese di presenza in cooperativa, qualora la nuova realizzazione non comporti, su base preventiva, un incremento del 10% della base occupazionale precedente e comunque non inferiore o uguale al valore di tre unità nette.

Ai fini della maturazione del premio saranno ritenuti utili i periodi di lavoro prestati con contratto a tempo determinato, contratti di apprendistato e di formazione e lavoro.

Ai lavoratori che hanno prestato servizio in cooperativa antecedentemente al 31.12.2002, anche in caso di successive assunzioni, la maturazione del premio aziendale avverrà secondo quanto stabilito dal testo unico del 14 dicembre 1999 e dal contratto integrativo aziendale del 21 giugno 1997 (ex consorzio), pertanto compresa la validità ai fini della maturazione dei periodi di attività lavorativa prestati.

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 4

Art 14 accordo 21 giugno 1997 (ex consorzio)

Rimangono valide le previsioni dell'art. 14 lettera M comma 5 del titolo VI dell'accordo 21 giugno 1997 (ex consorzio)

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 5 **Salario Variabile**

A - Premessa

In armonia e coerentemente con l'intesa esplicitata nella premessa del titolo relativo agli assetti retributivi le parti dopo aver valutato le esperienze maturate nella passata vigenza contrattuale hanno condiviso di legare elementi di retribuzione variabile a fronte di positivi risultati conseguiti dalla cooperativa.

Le parti hanno pertanto ritenuto di comune interesse contrattare, coerentemente a quanto stabilito dall'art. 14 del vigente C.C.N.L., elementi retributivi aggiuntivi, strettamente correlati ai risultati della gestione caratteristica sia aziendale che di unità produttiva e al miglioramento di elementi qualitativi, così da consentire da un lato una parziale flessibilizzazione del costo del lavoro e dall'altro la possibilità per i lavoratori, alla presenza del superamento degli obiettivi prefissati, nonché di espressione di qualità del lavoro, di conseguire quote retributive più consistenti di quelle altrimenti ottenibili attraverso la valorizzazione dei contributi dei lavoratori sia individuali che di gruppo.

Le parti hanno condiviso il necessario operare di tutto il sistema Coop Centro Italia per rendere evidente la distintività della Cooperativa quale elemento di successo e di salvaguardia dello sviluppo futuro e pertanto hanno condiviso un sistema di retribuzione variabile che sia articolato nel giusto rapporto esistente fra l'andamento della gestione caratteristica della cooperativa e di espressioni qualitative che determinano la valorizzazione della cooperativa nel contesto di riferimento.

Coerentemente con quanto sopra si è inteso inoltre collegare la qualità dei servizi verso gli utenti interni a riconoscimenti di retribuzione variabile.

Per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti si ritiene fondamentale un impegno congiunto per rendere i lavoratori dipendenti protagonisti attivi delle dinamiche aziendali, anche tramite una contrattazione collettiva relativa sia alle sperimentazioni di tutte le modalità atte a consentire l'inserimento e partecipazione consapevole dei lavoratori nell'insieme dei processi produttivi, sia agli strumenti che favoriscano un consistente e diffuso innalzamento delle professionalità individuali.

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

B - Conferma del salario variabile.

Viene confermato il sistema di salario variabile legato ai migliori risultati conseguiti nella gestione commerciale, sia dell'intera Cooperativa che dei singoli punti di vendita rispetto a quelli preventivati ed al raggiungimento di obiettivi di qualità del servizio.

C - Determinazione del salario variabile

Ai lavoratori dipendenti della Cooperativa sarà corrisposto un importo a titolo di retribuzione variabile sulla base e sulle modalità evidenziate descritte nel presente articolo.

1. Quota complessiva erogabile

La quota complessiva erogabile di premio è collegata alla differenza tra il risultato della gestione commerciale preventivata e quella conseguita secondo le previsioni dello schema di conto economico e le quote di premio erogabili di cui agli allegati di seguito riportati n 1 e 2.

Allegato n. 1

Schema del conto economico

VENDITE

A Margine lordo

Costi:

- a- personale (costo specifico, selezione, formazione, mkt interno, sicurezza)
- b- rimborsi spesa
- c- ammortamenti
- d- costi di struttura (fitti, reali o figurativi, spese condominiali, promozione centri commerciali)
- e- costi di funzionamento (smaltimento cartoni, manutenzioni, energia elettrica, gas, gestione parcheggi, telefoniche, vigilanza, noleggi, tasse e licenze, assicurazioni, manutenzioni pos, pulizie, consumi vari, indumenti, prestazioni professionali, cancelleria, altri)
- f- pubblicità

B Totale costi di vendita

C Spese generali

D Primo saldo gestione commerciale (A - B - C)

E Benefici finanziari da rotazioni

G Saldo gestione commerciale (D + E)

Voci sterilizzate ai fini del salario variabile:

- ammortamenti,
- fitti reali e figurativi,
- tasse e licenze,
- benefici finanziari da rotazioni (relativamente al tasso di rendimento)

MODALITA' DI CALCOLO DELLA STERILIZZAZIONE

La sterilizzazione delle voci sopraelencate viene effettuata riportando sul preventivo e sui consuntivi di riferimento l'importo più elevato tra quello di preventivo e quello di consuntivo.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

All. n.° 2

SALARIO VARIABILE - Tabella di determinazione del “monte premi”

% di Miglior Risultato		% di determinazione del Monte Premi
Da	A	Redd. >1.5%
	Da 1	100,00%
1,01	2,5	82,96%
2,51	5	77,05%
5,01	7,5	73,60%
7,51	10	70,14%
10,01	12,5	67,43%
12,51	15	64,50%
15,01	17,5	61,42%
17,51	20	58,01%
20,01	22,5	55,10%
22,51	25	53,17%
25,01	27,5	50,70%
27,51	30	47,64%
30,01	32,5	45,46%
32,51	35	43,72%
35,01	37,5	42,20%
37,51	40	40,75%
40,01	42,5	39,46%
42,51	45	38,32%
45,01	47,5	37,32%
47,51	50	36,63%
50,01	52,5	36,30%
52,51	55	34,91%
55,01	57,5	34,50%
57,51	60	33,98%
60,01	62,5	33,80%
62,51	65	33,60%
65,01	67,5	33,50%
67,51	70	33,40%
70,01	72,50	33,30%
72,51	75,50	33,20%
oltre	75,51	33,00%

2. Articolazione del salario variabile totale

Quota	Destinatari	Erogazione	Ripartizione	Rif/ Allegati
A	Tutti i lavoratori	Sulla base del miglior risultato commerciale rispetto al preventivo	Secondo scala parametrica contrattuale	Pari al 60% del premio variabile totale
B	Tutti i lavoratori di punto vendita, iper	Sulla base del miglior risultato della gestione commerciale di p.v., iper, rispetto al preventivo	Secondo scala parametrica contrattuale	All. 1.a
B1	Tutti i lavoratori di magazzini e Ufficio Ordini	Sulla base del miglior risultato rispetto ai costi di gestione preventivati al netto dei benefici finanziari da rotazioni	Secondo scala parametrica contrattuale	All. 1.b
B2	Tutti i lavoratori di Sede	Sulla base del miglior risultato rispetto ai costi di sede preventivati (spese generali)	Secondo scala parametrica contrattuale	All.1.c
C	Tutti i lavoratori	Raggiungimento di obiettivi qualitativi dei p.v., dell'iper, del magazzino e ufficio ordini, della sede.	Secondo scala parametrica contrattuale.	All.ti 3,4,5

- 1) **La Quota A**, da ripartire tra tutti i lavoratori, sarà determinata dal 60% sulla percentuale sul miglior risultato conseguito dalla gestione caratteristica della Cooperativa rispetto a quello preventivato secondo la tabella 2.

All'inizio di ogni anno, dopo l'approvazione del preventivo, verrà trasmessa alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, una tabella riportante in valore assoluto gli importi destinati ai lavoratori in relazione alle diverse ipotesi di miglioramento del risultato preventivato.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

- 2) **La Quota B** potrà essere erogata in caso di presenza di miglior risultato commerciale aziendale rispetto al preventivo.

La Quota B, destinata ai lavoratori operanti nei punti vendita, iper e magazzino verrà calcolata in base allo scostamento positivo del risultato commerciale conseguito rispetto al preventivo dalle singole unità produttive.

Il salario variabile relativo alla Quota B sarà determinato in modo che, a parità degli scostamenti positivi dei consuntivi sui preventivi delle unità produttive con quello aziendale, costituisca il 20% dell'intero ammontare.

- 3) La quota **B1** per i lavoratori di magazzino e dell'ufficio ordini sarà calcolata in base agli eventuali minor costi di gestione su quelli preventivati, diminuiti dei benefici finanziari, in rapporto alle vendite lorde (All. n.1.a) come da tabella allegata.

% Contenimento costi di gestione (scostamento)	Punteggio
+0,00	0
da - 0,01 a - 0,03	1
Da -0,031 a - 0,060	2
Da -0,061	3

Il minimo utile per la determinazione del premio è fissato con il punteggio di 1.

- con punteggio di 1 la Quota B2 sarà pari al 11% della Quota A spettante;
- con punteggio di 2 la Quota B2 sarà pari al 33% della Quota A spettante;
- con punteggio di 3 la Quota B2 sarà pari al 60 % della Quota A spettante.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

4)La quota **B2** per i lavoratori di sede sarà calcolata in base agli eventuali minor costi di gestione su quelli preventivati, diminuiti dei benefici finanziari, in rapporto alle vendite lorde (spese generali All. n.1.c) secondo la seguente tabella :

Contenimento spese generali %	Punteggio
+0,00	0
da -0,01 a -0,03	1
Da -0,021 a -0,06	2
da -0,061	3

minimo utile per la determinazione del premio è fissato con il punteggio di 1.

- con punteggio di 1 la Quota B2 sarà pari al 11% della Quota A spettante;
- con punteggio di 2 la Quota B2 sarà pari al 33% della Quota A spettante;
- con punteggio di 3 la Quota B2 sarà pari al 60% della Quota A spettante.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

- 5) La Quota C potrà essere erogata in caso di presenza di miglior risultato aziendale della gestione commerciale rispetto al preventivo e verrà calcolata quale maggiorazione della Quota A come specificato nelle tabelle riportate.

La Quota C sarà così determinata :

C1 - per i lavoratori operanti nei p.v. ed iper verrà calcolata una quota derivante dal risultato positivo della “Qualità del Servizio” rilevata nell’unità produttiva di cui alla tabella All. n.4 .

C2 – per i lavoratori di sede verrà calcolata una quota legata alla “Qualità del Servizio” positivo rivolto all’utente interno (p.v. o altri settori) di cui alla tabella All.n.3

C3 – per i lavoratori di magazzino, compreso i lavoratori dell’ufficio ordini, verrà calcolata una quota legata alla “Qualità del Servizio” positivo rivolto all’utente interno (p.v. o altri settori) di cui alla tabella All.n.5

D - Determinazione della quota di salario variabile legata alla Qualità del Servizio

D.1. Supermercati ed Iper

La Quota C sarà determinata sulla base del punteggio conseguito dalla rilevazione su la “Qualità del Servizio”.

Le aree e gli elementi presi a riferimento per la rilevazione della qualità del servizio sono così determinati:

Aree	Elementi
Igiene	Attrezzature Etichette Pavimenti Personale Prodotti
Cortesia	Accoglienza Atteggiamento Disponibilità
Competenza	Conoscenza Offerta Conoscenza Prodotto Erogazione Servizio
Attesa	A chiamata Banchi assistiti Passaggio casse

Il punteggio della singola area è dato dalla media dei punteggi rilevati per i singoli elementi sopra descritti ed il punteggio preso a riferimento per la determinazione del premio sarà dato dalla media dei punteggi delle quattro aree.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

I punteggi attribuiti su la qualità del servizio sono da 0 a 10.

Il minimo utile alla determinazione del premio è fissato con il punteggio 6,4.

- con punteggio da 6,40 a 6,99 la Quota C sarà pari al 11% della Quota A spettante;
- con punteggio da 7,00 a 7,49 la Quota C sarà pari al 22% della Quota A spettante;
- con punteggio da 7,50 a 10 la Quota C sarà pari al 33% della Quota A spettante.

La “Qualità del Servizio” sarà rilevata con cadenza semestrale in tutti i p.v. ed iper. Il risultato utile per i conteggio della Quota C sarà dato dalla media dei risultati delle rilevazioni semestrali.

La rilevazione sarà attribuita ad una società esterna di comprovata esperienza condivisa tra Cooperativa ed OO.SS.

La società nel corso delle rilevazioni programmate trasmetterà tempestivamente alla cooperativa eventuali situazioni di criticità rispetto agli standard previsti per consentire alle unità produttive immediati interventi tesi al superamento delle problematiche emerse

La società di rilevazione trasmetterà i risultati della sua attività con periodicità semestrale e la Cooperativa provvederà a comunicarli a tutti i lavoratori.

In occasione dell’attivazione dei diritti di informazione a livello aziendale la società di consulenza trasmetterà alle parti una relazione sull’applicazione del sistema di rilevazione

D.2. Sede

La Quota C raggiungerà il valore del 20% dell'intero premio con il massimo del risultato ottenuto su la "Qualità del Servizio".

La "Qualità del Servizio" interna verrà valutata direttamente dagli utenti (punti vendita e settori) semestralmente con apposite schede di rilevazione (All.n.3) relative alle seguenti aree

- Disponibilità
- Efficacia del Servizio
- Tempestività

I punteggi attribuiti alla qualità del servizio interno sono da 0 a 3 e sono determinati dalla media delle rilevazioni semestrali.

Il minimo utile per la determinazione del premio è fissato con il punteggio di 1.

- con punteggio da $\geq 1 < 2$ la Quota C sarà pari al 11% della Quota A spettante;
- con punteggio da $\geq 2 < 3$ la Quota C sarà pari al 22% della Quota A spettante;
- con punteggio = 3 la Quota C sarà pari al 33% della Quota A spettante.

Il risultato utile per la determinazione della Quota C sarà determinato dalla media dei due risultati semestrali.

Per la determinazione di metodi e strumenti potrà essere fatto ricorso all'ausilio di specifica consulenza esterna.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

Ai fini della valutazione della “Qualità del Servizio” gli uffici saranno compresi nei settori i settori di seguito riportato:

- a) Affari Generali
- b) Sistemi Informatici
- c) Risorse Umane
- d) Amministrazione
- e) Strutture
- f) Controllo di Gestione
- g) Commerciale
- h) Soci e Consumatori

D.3 Magazzino

I criteri di determinazione della Quota C sono quelli descritti al punto D.2 con le seguenti integrazioni:

I criteri sono applicati ai lavoratori di magazzino e dell'ufficio ordini

La valutazione sarà effettuata semestralmente con apposite schede di rilevazione.(All. n.5).

La Quota C raggiungerà il valore del 20% dell'intero premio con il massimo del risultato ottenuto su la "Qualità del Servizio".

Il minimo utile per la determinazione del premio è fissato con il punteggio di 1.

- con punteggio da $\geq 1 < 2$ la Quota C sarà pari al 11% della Quota A spettante;
- con punteggio da $\geq 2 < 3$ la Quota C sarà pari al 22% della Quota A spettante;
- con punteggio = 3 la Quota C sarà pari al 33% della Quota A spettante.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

D.4 Rilevazioni qualità del servizio

Le rilevazioni sulla qualità del servizio della Sede, del magazzino e dei punti di vendita sarà effettuato entro il termine di ogni semestre ed i punteggi presi a riferimento per la determinazione del premio saranno determinati dalla media dei punteggi delle due rilevazioni.

Per le rilevazioni della qualità del servizio dei punti di vendita sarà utilizzata società di consulenza di rilevante esperienza.

Tale rilevazioni che saranno effettuati sugli elementi oggettivi di cui al presente accordo saranno svolte in ambiti di riservatezza e l'utilizzo dei dati oltre alla determinazione di quote di premio sarà esclusivamente finalizzato al miglioramento della gestione del punto di vendita ed al raggiungimento di positivi livelli di servizio.

Per quanto oggetto della rilevazione della qualità del servizio del magazzino la Cooperativa, si confronterà con le R.s.u. per definire le modalità applicative.

E - Ripartizione del salario variabile.

L'ammontare complessivo del salario variabile destinato a ciascun punto vendita ed alla sede verrà ripartito tra i lavoratori in base ai parametri relativi ai livelli di inquadramento dei lavoratori previsti dal C.C.N.L.

F– Riduzione Assenze

La quota di salario variabile spettante a ciascun lavoratore, secondo le modalità previste nel presente accordo, dovrà essere ricalcolata in relazione ai giorni di assenza effettuati nel corso dell'anno di riferimento a qualsiasi causa dovute tranne che per ferie, permessi retribuiti, astensione obbligatoria per maternità (entro i limiti del periodo espressamente previsto dalla legge), astensione facoltativa per maternità per un periodo sino a sei mesi, permessi sindacali, infortunio sul lavoro e donazione sangue.

Il salario variabile individuale verrà ridotto di un duecentocinquantesimo per ogni giorno di assenza.

Il 30% dell'ammontare delle riduzioni operate per assenze verrà ridistribuito tra i lavoratori operanti nelle unità produttive ove si sono verificate le assenze stesse.

G - Diritto al Salario Variabile

I lavoratori che, nell'anno di riferimento, hanno prestato servizio in diverse unità produttive, percepiranno il salario variabile in proporzione ai giorni lavorati nei diversi luoghi di lavoro.

I periodi di lavoro prestati presso punti vendita di nuova apertura o in ristrutturazione vengono considerati utili ai fini del salario variabile come se detti lavoratori avessero prestato servizio nel negozio di appartenenza.

Avranno diritto al salario variabile individuale, qualora ne ricorrano le condizioni, tutti i lavoratori ad eccezione dei rapporti cessati entro il periodo di prova.

I lavoratori part-time hanno diritto al salario variabile in misura proporzionale all'orario contrattualmente stabilito.

I lavoratori assunti per periodi determinati avranno diritto al salario variabile in misura proporzionale al periodo lavorato.

Il salario variabile individuale non potrà in nessun caso superare il 150% della retribuzione normale, come definita dall'art. 151 del vigente C.C.N.L., percepita dal lavoratore nella busta paga relativa al mese di dicembre dell'anno di riferimento.

Gli importi erogati a titolo di salario variabile non sono utili alla maturazione di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il TFR.

Ai lavoratori provenienti dall'ex Consorzio Coop Consumo Centro Italia il riassorbimento degli importi ad personam secondo le previsioni dell'accordo 21 giugno 97 titolo VI lettera m. viene applicato nella misura del 70% dell'importo erogato nell'esercizio.

H - Modalità di elaborazione dei preventivi.

In considerazione dell'importanza che ai fini del presente accordo assumono le procedure di elaborazione dei preventivi, la Cooperativa si impegna a rispettare le seguenti modalità:

- nella riunione di avvio del percorso di elaborazione dei preventivi (normalmente verso novembre), la Direzione Aziendale fornirà ai partecipanti alla riunione (tra i quali sono compresi i Responsabili di Negozio) i seguenti dati:
 - stima del trend dell'inflazione delle merceologie trattate;
 - stima del trend dell'inflazione delle voci di costo;
 - indicazione del livello di utile necessario per sostenere lo sviluppo;
- sulla base di dati forniti, in ogni unità produttiva si elaborerà una proposta di preventivo in modo partecipato, cioè con il coinvolgimento dei Capi Reparto, degli addetti e dei delegati sindacali;
- il Responsabile di Negozio effettuerà la sintesi del lavoro svolto nei vari reparti e, qualora non concordi con la proposta emersa dai lavoratori, argomenterà la sua scelta alla presenza dei delegati dell'unità produttiva e rappresenterà alla Direzione Aziendale, assieme alla sua proposta, anche l'eventuale dissenso residuo;
- la Direzione Aziendale, che ha la responsabilità della sintesi delle proposte delle varie unità produttive, qualora non accolga le loro proposte, argomenterà i motivi delle sue scelte in una riunione nell'unità produttiva alla presenza dei delegati dello stesso;
- la sintesi così raggiunta sarà presentata dalla Direzione Aziendale al Consiglio di Amministrazione.

Ai fini del sistema di salario variabile, inoltre, avranno validità i preventivi ed i consuntivi, sia dei singoli punti vendita che dell'intera azienda, costruiti secondo lo schema allegato al presente articolo sotto il n° 1.

Nel caso in cui la Cooperativa, a fronte di mutamenti degli scenari di operatività, provveda all'elaborazione di nuovi preventivi nel corso dell'anno cui questi si riferiscono, ai fini del sistema di salario variabile, avranno validità questi ultimi previo confronto tra le parti.

I - Formazione dei delegati sindacali

La Cooperativa, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori, si impegna a rieditare i corsi di formazione per i delegati sindacali sui criteri e modalità di redazione dei conti economici.

L - Erogazione del salario variabile.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

Il salario variabile sarà erogato una volta all'anno con la retribuzione del mese di maggio, previa verifica delle parti degli importi destinati alle singole unità produttive ed alla sede.

M - Quota aggiuntiva

Al momento della verifica prevista all'articolo precedente, la Cooperativa potrà incrementare l'importo delle quota destinata ai lavoratori qualora ritenga che il risultato conseguito della gestione commerciale sia aziendale che punto vendita iper, relativamente al contenimento dei costi di gestione del magazzino e delle spese generali di sede, sia stato inferiore a quello che sarebbe stato possibile conseguire per fatti esogeni e non previsti.

N - Confronto

Le parti concordano che la base per l'erogazione aziendale è fissata al conseguimento di una redditività aziendale oltre lo 0,50% sul fatturato.

In tal caso, nonché nella fattispecie del comma N, sarà avviato un confronto tra le parti in cui la Cooperativa trasmetterà le necessarie motivazioni ed informazioni a riguardo sugli elementi della gestione aziendale.

Le parti si impegnano altresì durante la presente vigenza contrattuale verifiche congiunte sull'applicazione del sistema variabile sia nella sua complessità che nei singoli articoli nonché implicazioni sulle politiche aziendali di modificati contesti normativi ed economici in cui la cooperativa potrebbe operare.

Allegato n. 1.a

Schema di conto economico punti di vendita

VENDITE

A Margine lordo

Costi:

- a- personale (costo specifico, selezione, formazione, mkt interno, sicurezza)
- b- rimborsi spesa
- c- ammortamenti
- d- costi di struttura (fitti, reali o figurativi, spese condominiali, promozione centri commerciali)
- e- costi di funzionamento (smaltimento cartoni, manutenzioni, energia elettrica, gas, gestione parcheggi, telefoniche, vigilanza, noleggi, tasse e licenze, assicurazioni, manutenzioni pos, pulizie, consumi vari, indumenti, prestazioni professionali, cancelleria, altri)
- f- pubblicità

B Totale costi di vendita

C Spese generali

D Primo saldo gestione commerciale (A - B - C)

E Benefici finanziari da rotazioni

G Saldo gestione commerciale (D + E)

Voci sterilizzate ai fini del salario variabile:

- ammortamenti,
- fitti reali e figurativi,
- tasse e licenze,
- spese generali (solo nei conti economici dei pp.vv.)
- benefici finanziari da rotazioni (relativamente al tasso di rendimento)

Modalità di calcolo della sterilizzazione

La sterilizzazione delle voci sopraelencate viene effettuata riportando sul preventivo e sui consuntivi di riferimento l'importo più elevato tra quello di preventivo e quello di consuntivo.

Allegato n. 1.b

Schema di conto economico di magazzino

A. VENDITE

Costi:

- a- **personale** (costo specifico, selezione, formazione, mkt interno, sicurezza)
- b- **ammortamenti**
- d- **consegne**
- e- **costi di funzionamento** (smaltimento cartoni, manutenzioni, energia elettrica, gas, telefoniche, vigilanza, assicurazioni, pulizie, consumi vari, indumenti, prestazioni professionali, cancelleria, altri)
- f- **fitti figurativi**

B Totale costi

C Primo saldo di gestione (A –B)

D Benefici finanziari da rotazioni

E Saldo di gestione (C +D)

Voci sterilizzate ai fini del salario variabile:

- ammortamenti,
- fitti reali e figurativi,
- tasse e licenze,
- benefici finanziari da rotazioni (relativamente al tasso di rendimento)

MODALITA' DI CALCOLO DELLA STERILIZZAZIONE

La sterilizzazione delle voci sopraelencate viene effettuata riportando sul preventivo e sui consuntivi di riferimento l'importo più elevato tra quello di preventivo e quello di consuntivo.

Allegato n. 1.c

Schema di conto economico di sede - spese generali

Vendite

Costi

- a- Personale
- c- Ammortamenti
- d- Manutenzioni
- e- Energia elettrica
- f- Gas /gasolio
- g- Telefoniche
- h- Reti telefoniche
- i- Postali
- j- Tasse e licenze
- k- Assicurazioni
- l- Vigilanza
- m- Prest. prof.
- n- Cert bilancio
- o- Valori bollati
- p- Progetti speciali
- q- Contributi ass
- r- Attività sociali
- s- Comunicazione
- t- Mkting esterno
- u- Cancelleria
- v- Pulizie
- w- Carburanti
- x- Abbonamenti
- y- Altri
- z- Ced
- aa- Totale spese generali
- bb- Proventi vari

Saldo spese generali % sulle vendite

Voci sterilizzate ai fini del salario variabile secondo le modalità condivise allo schema conto economico aziendale

- ammortamenti,
- tasse e licenze,

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

- amministratori e sindaci
- contributi ass

Allegato n°3

Rilevazione della qualità del servizio interno

La valutazione dei settori avverrà su tre parametri:

- Disponibilità
- Efficacia del Servizio
- Tempestività

I punteggi attribuiti alla qualità del servizio interno sono da 0 a 3 e provengono dalla media delle rilevazioni semestrali.

Le valutazioni avranno i seguenti punteggi:

- A** corrisponde a 0 punti
- B** corrisponde a 1 punto
- C** corrisponde a 2 punti
- D** corrisponde a 3 punti

Esempio di Scheda di Valutazione:

PARAMETRI	A (0)	B (1)	C (2)	D (3)	TOTALI
Disponibilità					
Efficacia del servizio					
Tempestività					
Tot. parziale					
TOT. (MEDIA)					

Valutazione complessiva del Servizio:

Somma delle medie totali delle valutazioni da Punto Vendita e settori aziendali.

La Quota C per i lavoratori di sede viene erogata in base al seguente schema:

Valutazione	Premio
Da 0 a < 1	0 % QUOTA A
Da ³ 1 a < 2	11% QUOTA A
Da ³ 2 a < 3	22% QUOTA A
= 3	33% QUOTA A

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

Allegato n° 4

Rilevazione della qualità del servizio –rete smk e iper

La Qualità del Servizio sarà valutata con punteggi da 1 a 10 e determinerà una quota del salario variabile così come riportato nella seguente tabella:

Valutazione	Punteggio		Premio
A	Da 1,00	A 6,39	0% Quota A
B	Da 6,4	A 6.99	11% Quota A
C	Da 7,00	A 7,49	22% Quota A
D	Da 7,50	A 10,00	33% Quota A

Le aree e gli elementi presi a riferimento per la determinazione della Qualità del Servizio sono i seguenti:

PUNTO VENDITA DI						
		Punteggi ————— A B C D				
<u>AREE</u>	<u>ELEMENTI</u>	Fino a 6,39	6.4 –6.99	7.0 – 7.49	7.50 - 10.0	
IGIENE	Attrezzature					
	Etichette					
	Pavimenti					
	Personale					media
	Prodotti					
<hr/>						
CORTESIA	Accoglienza					
	Atteggimento					media
	Disponibilità					
<hr/>						
COMPETENZA	Conoscenza prodotto					
	Offerta prodotto					media
	Erogazione servizio					
<hr/>						
ATTESA	A chiamata					
	Banchi assistiti					media
	Passaggio casse					
<hr/>						
TOTALE MEDIA						

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

Allegato n.° 5

Rilevazione della qualità del servizio del magazzino

La valutazione del Magazzino verrà effettuata sulla base di quattro parametri:

- Rotture
- Differenza prodotti ordine / consegna
- Prodotti inevasi
- Servizio erogato (da definire)

I punteggi attribuiti alla qualità del servizio interno sono da 0 a 3 e provengono dalla media delle rilevazioni semestrali.

Le valutazioni avranno i seguenti punteggi:

- A** corrisponde a 0 punti
- B** corrisponde a 1 punto
- C** corrisponde a 2 punti
- D** corrisponde a 3 punti

Esempio di Scheda di Valutazione:

PARAMETRI	A (0)	B (1)	C (2)	D (3)	TOTAL I
Rotture					
Differenza prodotti ordine / consegna					
Prodotti inevasi					
Servizio erogato					
TOT. (MEDIA)					

Valutazione complessiva del Servizio:

Somma delle medie totali delle valutazioni da Punto Vendita .

La Quota C per il lavoratori di magazzino viene erogata in base al seguente schema:

Valutazione	Premio
Da 0 a < 1	0% QUOTA A
Da ³ 1 a < 2	11% QUOTA A
Da ³ 2 a < 3	22% QUOTA A
= 3	33% QUOTA A

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 6**Classificazione dei Punti di vendita ed Reparti Ipermercato**

Le parti constatato le diverse caratteristiche dei punti di vendita, concordano che ai soli fini della determinazione delle indennità legate alla funzione per le posizioni lavorative dei capo negozio, capo reparto sala e capo reparto merceologico le strutture di vendita sono così suddivise:

Punti Vendita

A	B	C
Acquaviva	Asciano	Bibbiena
Castellina in Chianti	Bastia	Castiglion del Lago
Castellina Scalo	Buonconvento	Città di Castello
Elce	Castiglion F.no	Cortona
L'Aquila - Strinella	Chianciano	Foligno
L'Aquila - A. Moro	Chiusi	Fontivegge
Montalcino	Cortonese	Gualdo Tadino
Perugia Le Delizie	L'Aquila - Campo Pile	Gubbio
Radda in Chianti	L'Aquila - Torrione	L'Aquila - Amiternum
Rapolano	Marsciano	Orvieto
Rosia	Monte San Savino	Rieti
San Giovanni di Baiano	Monteroni d'Arbia	San Sisto
San Quirico	Torrta	Sinalunga
Sarteano	Foiano	Umbertide
Serre di Rapolano	Ponte San Giovanni	Spoletto
Taverne d'Arbia	San Gimignano	
Torrenieri	San Miniato	
	San Rocco a Pilli	
	Terni Corso del Popolo	
	Terni Piazza Valnerina	
	Terranuova Bracciolini	
	Todi	

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

Reparti Ipermercato

A		B		C	
settore		settore		settore	
Fai Da Te	Bazar	Tavola-Cucina/ Casa Arredo	Bazar	Drogheria 1/ Dogheria2	G.V.
Auto					
Giardinaggio					
Bimbo/Neonato/ Tessile Casa	Tessile	Liquidi	G.V.	Gastronomia/ Pasticceria	Freschi
Pesce	Freschi	Cancelleria Giocattolo	Bazar	Informazione/ Informatica Tv.Video	Bazar
		Uomo/Sport Calzature	Tessile	Surgelati Libero servizio	Freschi
		Ortofrutta	Freschi	Carne	Freschi
		Donna / Accessori	Tessile	Chimica	G.V.
				Ped-Ged/Foto Optica Post Vendita	Bazar

Le valutazioni avverranno secondo le previsioni di cui all'allegato e l'attribuzione delle fasce di appartenenza avrà decorrenza dall'esercizio successivo

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 7

Retribuzione individuale integrativa aziendale

Premessa

Le parti con la stesura del presente accordo, relativo alla definizione del sistema retributivo, per i ruoli che contribuiscono in modo diretto alla gestione dei Settori, degli Uffici, delle Unità produttive e dei Reparti, nonché delle specializzazioni, hanno inteso riconoscere i vari apporti, che in ragione dei diversi pesi delle posizioni, sono riconducibili ai principi della responsabilità, dei contributi professionali e competenze espresse, delle dimensioni della posizione, del contributo individuale al raggiungimento dei risultati della cooperativa, dei contenuti specialistici, nonché ad elementi qualitativi della prestazione e pertanto dare pratica attuazione a quanto previsto in materia dalla normativa del CCNL e dalla convenuta premessa sugli assetti retributivi della Cooperativa.

In tale ambito le parti concordano di istituire il seguente sistema retributivo, integrativo rispetto al CCNL, così articolato:

Quadri	}	Indennità professionale
Impiegati Direttivi di 1°livello		
Capo Negozio		
Capo Reparto di Ipermercato		
Capo Reparto di supermercato:		Indennità di specializzazione

Le parti hanno operato sulla base dei predetti principi con l'obiettivo di mantenere competitiva la Cooperativa e di permetterle di operare con coerenza rispetto al mercato del lavoro del territorio ove è presente.

Nella definizione del sistema retributivo, le parti hanno inoltre mantenuto coerenza con la volontà di ridurre le differenze determinate dalle precedenti normative dandosi atto che con la definizione del presente articolo intendono superate tali problematiche in una giusta definizione che tiene conto: delle determinazioni storiche, dei percorsi individuali, delle novazioni contrattuali e che le attribuzioni previste dal presente articolo e successivi rappresentano coerenza con i principi di equivalenza dei trattamenti e con le finalità di miglioramento delle condizioni.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO XIII** **ASSETTO RETRIBUTIVO**

Le parti condividono inoltre, per le figure professionali di cui alla qualifica quadri, capo negozio, impiegati direttivi e capo reparto ipermercato, che un'adeguata parte della retribuzione dovrà essere collegata al raggiungimento di obiettivi e qualità della prestazione individuale.

Art. 8 **Indennità professionale**

In armonia con quanto precedentemente convenuto si stabilisce che la indennità professionale sia variabile non predeterminabile e non predeterminata nel tempo, denominata convenzionalmente "Indennità professionale " verrà definita sulla base della valutazione del ruolo e delle competenze professionali secondo le tabelle di seguito riportate :

QUADRI

PESO DELLA POSIZIONE	COPERTURA DEL RUOLO		
	1	2	3
A	650,00 €	775,00 €	850,00 €
B	800,00 €	1.050,00 €	1.200,00 €
C	1.110,00 €	1.300,00 €	1.400,00 €
D	1.300,00 €	1.600,00 €	LIBERA

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

IMPIEGATI DIRETTIVI, RESPONSABILE DI NEGOZIO, CAPI REPARTO IPERMERCATO

PESO DELLA POSIZIONE	COPERTURA DEL RUOLO		
	1	2	3
A	80,00 €	156,00 €	200,00 €
B	180,00 €	350,00 €	420,00 €
C	400,00 €	600,00 €	700,00 €

Art. 9

Attribuzione della indennità professionale

Nell'attuale sistema organizzativo di Coop Centro Italia, in considerazione della complessità delle funzioni, dei livelli di competenze espresse dai singoli lavoratori, le cui posizioni sono riconducibili ai profili professionali del CCNL di cui al livello quadro, 1° livello, capo negozio e capo reparto iper di 2° livello, sarà attribuita l'indennità professionale riportata nel precedente art. 8.

Il riconoscimento di tali indennità professionali è basato sulla valutazione del peso delle posizioni nell'ambito dell'attuale struttura organizzativa con riferimento a quanto previsto ai requisiti di appartenenza di cui al vigente CCNL, nonché alle particolari modalità di svolgimento delle mansioni ed in particolare:

- per i Quadri ed Impiegati Direttivi si farà riferimento al funzionigramma, alla rilevanza della posizione.
- per i Capo Negozio e Capo Reparto Iper tale peso sarà determinato dalla fascia di appartenenza del P.V. e Reparto Iper (Art. 6) attribuiti in base a specifici parametri.

E' comunque riconosciuta una indennità minima mensile, non riassorbibile, pari a:

650,00 euro per i lavoratori inquadrati nel livello "Quadro" comprensiva dell'indennità minima prevista dal CCNL vigente.

80,00 euro per i lavoratori inquadrati nel 1° livello con la mansione di Impiegato Direttivo, Responsabile di Negozio, Capo Reparto Ipermercato di 1° e 2° livello.

(segue) **TITOLO XIII**

ASSETTO RETRIBUTIVO

La valutazione del ruolo sarà oggetto di verifica in ragione di modifiche organizzative e dei contenuti di ruolo previsti nel funzionigramma aziendale, ed avrà valore ai fini della determinazione dell'indennità dal mese successivo a quello della definizione del funzionigramma da parte della Cooperativa.

Le competenze professionali saranno oggetto di valutazione da effettuare entro il 30 aprile di ogni esercizio , ai fini della determinazione dell'indennità professionale che sarà erogata dal mese successivo.

Unitamente a tali valutazioni sarà comunicata al lavoratore l'indicazione degli elementi correttivi per il miglioramento; il lavoratore può formalizzare il suo giudizio in merito.

Le indennità professionali così determinate potranno di conseguenza variare di anno in anno, fermo restando le indennità minime garantite di cui terzo comma.

Le parti concordano che, in armonia con quanto sopra stabilito, in caso di nuove nomine per lo svolgimento di funzioni di cui alla categoria Quadro ed Impiegato Direttivo, ad esclusione dei Responsabile di Negozio e dei Capo Reparto Ipermercato, le relative indennità professionali saranno erogate sulla base dei criteri di valutazione previsti per l'attribuzione delle fasce d'appartenenza, di cui al precedente articolo.

Art. 10

Iter professionali e formazione

Le parti concordano che il sistema retributivo per i lavoratori di cui alla qualifica Quadri, impiegati direttivi, Capo negozio, Caporeparto ipermercato, sia altresì finalizzato allo sviluppo delle competenze individuali necessarie per la copertura del ruolo ed il miglioramento delle prestazioni.

La definizione dell'iter professionale, che la Cooperativa si impegna a trasmettere agli interessati, diviene significativo ausilio sia per la crescita delle competenze, che per momenti di verifica che interverranno tra la cooperativa e la figura professionale interessata sull'andamento dello sviluppo individuale.

In questo ambito le parti riconfermano il valore strategico della formazione professionale e la Cooperativa si impegna, anche nel rispetto ed integrazione delle previsioni del CCNL, ad elaborare per ogni esercizio adeguati piani formativi che saranno portati a conoscenza dei lavoratori in appositi incontri istituzionalmente previsti.

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 11

Criteri di erogazione dell'indennità professionale

L' indennità professionale sarà erogata per 14 mensilità, riassorbirà quanto precedentemente erogato allo stesso titolo (quote salariali aggiuntive, indennità di funzione) e sarà a loro volta riassorbita nel caso di passaggio a indennità professionali di importo superiore, e/o cesseranno di essere erogate o saranno sostituite da altre di importo inferiore in caso di:

- cessazione e/o sospensione della mansione,
- attribuzione di una nuova indennità professionale sulla base dei criteri e con le decorrenze stabilite all'art. 9,
- per i lavoratori con la qualifica di Responsabile di Negozio e di Capo Reparto Ipermercato secondo la tipologia del punto di vendita e sulla base di quanto previsto dal precedente art. 6 (Classificazione dei punti di vendita),

L'indennità professionale della categoria Quadri è comprensiva dell'indennità di funzione prevista dal C.C.N.L..

Art. 12

Ad personam

In fase di prima applicazione della presente normativa le eventuali differenze tra le indennità di funzione e quote salariali precedentemente percepite fino al 31 dicembre 2002 e quelle riconosciute a seguito dell'applicazione del presente accordo, saranno mantenute a titolo di "assegno ad personam" non riassorbibile da quote erogate allo stesso titolo, ma saranno assorbite dagli aumenti derivanti da eventuali passaggi di livello superiore.

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 13
Indennità di specializzazione

Capo Reparto di Magazzino

Ai lavoratori aventi la qualifica professionale di Capo Reparto di Magazzino viene riconosciuta l' indennità di specializzazione pari all'indennità professionale di classe A prevista dalla tabella del peso delle posizioni dei capo negozio di cui all'art. 8.

Capo Reparto di Supermercato

Ai dipendenti della Cooperativa che con comprovata esperienza svolgono l'incarico di Capo reparto merceologico all'interno dei supermercati della Cooperativa , saranno attribuite le seguenti indennità di specializzazione:

1. Capo Reparto con compiti di collaborazione al Capo Negozio.

<i>Classe</i> Tipologia del Punto di Vendita	Indennità dal
C	156,00 €
B	86,00 €

2. Capo Reparto settore merceologico

<i>Classe</i> Tipologia del Punto di Vendita	Indennità dal
C	115,00 €
B	68,00 €

3. Capo Reparto con compiti di collaborazione con il Capo Negozio e merceologico dei supermercati ex fascia D

L'indennità di specializzazione dei Capo reparto sala o merceologico di cui ai supermercati previsti alla ex fascia D del precedente contratto integrativo viene maggiorata rispettivamente di euro 15,00 e 12,00, tale importo all'atto dell'attribuzione della indennità di specializzazione viene mantenuta ad personam riassorbibile nelle ipotesi previste all'articolo precedente.

(segue) **TITOLO XIII**

ASSETTO RETRIBUTIVO

4. Lavoratori specialistici con compiti di coordinamento:

Ai dipendenti che con provata esperienza svolgono in via continuativa i seguenti compiti nei supermercati classificati in classe A:

- Coordinatori dei banchi dei deperibili (Responsabili banco a taglio e gastronomia)
- Macellai coordinatori delle macellerie,
- Coordinatori responsabili della sala con compiti di collaborazione con il Responsabile di Negozio, verrà erogata un'indennità di specializzazione mensile pari a 46,00 €

Nei supermercati classificati in classe C:

- Coordinatori di sala o reparto generi vari o salumi, latticini e surgelati e gastronomia con compiti di collaborazione al Capo Reparto, verrà erogata un'indennità di specializzazione mensile pari a 46,00 €

5. Macellai

3° Livello Parametro 167

Ai lavoratori con qualifica di macellaio inquadrati al 3° livello par. 167, a titolo di compenso per le particolari modalità di svolgimento delle mansioni verrà erogata una indennità di specializzazione mensile pari a 27,00 €

6. Capo turno di Magazzino

Ai lavoratori aventi la qualifica professionale di Capo turno magazzino, viene riconosciuta una indennità di specializzazione mensile pari a 46,00 €

7. Autisti consegnatari

Ai dipendenti aventi la qualifica di autisti consegnatari, è riconosciuta una indennità di specializzazione mensile pari a 18,00 €

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

8. Indennità di Specializzazione – Differenza di Qualifica

La differenza di qualifica per sostituzioni temporanee viene erogata in caso d'impiego per tali compiti di periodi non inferiori ai 5 giorni settimanali consecutivi.

Art. 14

Maggiorazione lavoro notturno

Per il lavoro effettuato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 saranno corrisposte le maggiorazioni di seguito riportate:

Fascia Oraria	Lavoro Ordinario	Lavoro Straordinario
Dalle 22,00 alle 24,00	40%	55%
Dalle 00,00 alle 04,00	40%	70%
Dalle 04,00 alle 06,00	40%	55%

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 15

Riassorbimenti della indennità di specializzazione

Le indennità di specializzazione di cui all'articolo 13, riassorbono quanto erogato precedentemente allo stesso titolo e saranno a loro volta riassorbite in caso di:

- aumenti derivanti da passaggio di livello
- cessazione e/o sospensione della mansione
- attribuzione di ulteriore quote allo stesso titolo
- previsioni della contrattazione collettiva aziendale

Art. 16

Ad personam

Gli importi ad personam precedentemente erogate ai lavoratori avente qualifica di capo reparto saranno mantenute non riassorbibili con esclusione degli aumenti derivanti da passaggio di livello.

Art. 17

Scala classificatoria ed equivalenza delle mansioni

Le parti si danno atto che, con l'istituzione delle indennità di specializzazione non hanno inteso mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal vigente CCNL, pertanto, riconfermano l'equivalenza delle mansioni all'interno dei rispettivi livelli di inquadramento a tutti gli effetti contrattuali ed ai fini della mobilità nell'ambito delle funzioni previste per le qualifiche professionali di cui alla categoria quadri, 1° livello, 2°, 3° par. 180, 3° par. 167, 4 par. 155 e 4° livello, che le parti non hanno inteso altresì vincolare.

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 18
Istituti retributivi contrattuali

Le indennità denominate convenzionalmente professionali e le indennità di specializzazione s'intendono mensili lorde per 14 mensilità e sono utili alla maturazione di tutti gli istituti contrattuali.

Art. 19
Servizio assistenza

In considerazione delle particolari modalità di svolgimento delle mansioni degli Assistenti Servizio P.O.S e Personale specialistico impiegato nei servizi manutenzione assistenza impianti ed attrezzature, in base a previsioni del funzionigramma e dell'organizzazione del lavoro che garantiscono un'articolazione del servizio su tutta la settimana lavorativa attraverso una reperibilità telefonica, è riconosciuta una indennità aggiuntiva pari a 240,00 € lordi, per i mesi di effettiva presenza e reperibilità.

Tale indennità, per la sua natura forfetaria e temporanea , non è utile a nessun istituto di legge e di contratto.

Tale indennità riassume quanto erogato precedentemente allo stesso titolo e sarà a sua volta riassorbita in caso di cessazione della mansione.

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 20

**Retribuzioni aggiuntive variabili annuali individuali per:
quadri, impiegati direttivi, capo negozio, capo reparto ipermercato**

Ai lavoratori aventi la qualifica di quadro, impiegato direttivo, Capo Negozio, Capo Reparto Iper una parte della retribuzione annuale sarà commisurata alla valutazione delle prestazioni ed ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.

La valutazione delle prestazioni sarà effettuata su una composizione d'elementi qualitativi, quantitativi e di obiettivi di miglioramento.

I progetti di miglioramento saranno definiti all'inizio d'ogni esercizio e comunicati ai lavoratori interessati.

Con cadenza semestrale sarà effettuata una valutazione delle prestazioni e dello stato d'avanzamento dei progetti di miglioramento che sarà comunicata al lavoratore dal proprio diretto superiore.

Condizione indispensabile per l'erogazione del salario variabile aggiuntivo, oltre la valutazione delle prestazioni individuali, sarà il conseguimento di positivi risultati sulla qualità del servizio del settore, ufficio, reparto, iper o punto di vendita coordinato o gestito nonché della quota variabile denominata B.

Le prestazioni professionali saranno valutate con punteggio che va da 0 a 3.

Sulla base dei punteggi conseguiti al termine dell'esercizio sarà corrisposta una quota di premio come descritto alla tabella allegata.

La quota di premio variabile individuale integrerà quella determinata dal vigente sistema di retribuzione variabile collettiva, di cui all'art. del presente integrativo, e non concorrerà alla maturazione di nessun altro istituto contrattuale e di legge.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO XIII**

ASSETTO RETRIBUTIVO

Le quantità del premio retributivo aggiuntivo sarà determinata come segue:

Quadri:

Valutazione delle prestazioni	Quota rivalutazione aggiuntiva della quota di retribuzione variabile
0	0
1	0,75
2	1,75
3	2,50

La quota di premio sarà determinata moltiplicando la quota di cui sopra per i seguenti coefficienti:

Quadri:

Fascia di appartenenza	Coefficiente
A	0,85
B	0,90
C	0,95
D	0,1

Capo negozio, Capo reparto Iper, Impiegati direttivi:

Valutazione delle prestazioni	Quota rivalutazione aggiuntiva della quota di retribuzione variabile
0	0
1	0,50
2	0,85
3	1,20

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

art. 21
Normative contributive

Le parti si danno atto che con quanto concordato all'art. 5 e all'art.21 hanno istituito un sistema di retribuzione variabile aggiuntivo che ha le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto al protocollo 23 luglio 1993, secondo quanto previsto alla legge 135 del 1997 comma 3 dell'art. 49 della legge 488 del 1999 e dal comma 2 lettera b) della legge 448 del 2001 e dalla circolare INPS n° 152 del 22.07.1996 emanati in attuazione allo stesso protocollo.

Inoltre le parti concordano che, in conseguenza ad eventuali cambiamenti legislativi e contrattuali si impegneranno ad apportare le modifiche necessarie.

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 22
Orario di lavoro

Le parti confermano che la natura e l'entità delle indennità professionali erogate in relazione al presente accordo, riconoscono e compensano le specifiche caratteristiche, modalità, durata ed estensione della prestazione lavorativa dei lavoratori Quadri, Impiegati Direttivi, Capi Negozio, Capi Reparto Ipermercato, pertanto tali soggetti, sono tenuti a prestare servizio anche dopo l'orario di lavoro, per il tempo necessario per il regolare svolgimento delle funzioni assegnate.

Pertanto la presente normativa realizza un quadro in cui tutte le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro sono compensate complessivamente in termini di miglior favore rispetto ai trattamenti previsti dal CCNL applicato.

Le ore di lavoro straordinario effettuate, previa autorizzazione della Cooperativa, nei giorni festivi e/o in orario notturno, così come definito dal CCNL applicato, e/o in presenza di ristrutturazioni che coinvolgono il negozio o il reparto di ipermercato, saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL applicato e dal presente accordo.

Ai lavoratori cui si applica la presente normativa, fermo restando l'orario contrattuale di lavoro previsto dal CCNL applicato, non sarà applicata la normativa sulla distribuzione degli orari di lavoro che sarà gestita in armonia con le indicazioni aziendali in maniera flessibile, con autonomo e discrezionale uso, in relazione alle funzioni e alle responsabilità gestionali affidate, assicurando sempre e comunque la gestione dell'Ufficio, Settore, Negozio o Reparto di Ipermercato loro affidato.

(segue) **TITOLO XIII**
ASSETTO RETRIBUTIVO

Art. 23
Ulteriore Indennità

In ragione di particolari incarichi per i lavoratori aventi la qualifica di Quadro, Impiegato Direttivo, Capo Negozio e Capo Reparto iper di disagi collegati alla prestazione lavorativa conseguente a modifiche organizzative, innovazioni tecnologiche di vendita, la Cooperativa potrà erogare, per i soli mesi di effettiva presenza, un'ulteriore indennità, che potrà essere al massimo di 450,00 euro.

Tale indennità, per la sua natura forfettaria e transitoria, non è utile a nessun istituto di legge e di contratto.

Art. 25
Mensilità supplementari

In armonia con quanto in atto in Coop Centro Italia si conferma quanto segue relativamente all'erogazione delle mensilità supplementari.

A. Tredicesima mensilità

Viene liquidata con lo stipendio del mese di Novembre per i ratei maturabili sino a Dicembre.

Con lo stipendio del mese di Dicembre viene erogata la 13a e recuperate le somme anticipate di cui al comma precedente.

B. Quattordicesima mensilità.

Con la retribuzione del mese di Giugno la Cooperativa erogherà la 14a mensilità nella misura dei ratei maturati nel periodo Gennaio - Giugno più sei ratei anticipati calcolati con la retribuzione del mese di Giugno.

Ai lavoratori in forza nel mese di Dicembre la 14a mensilità verrà conguagliata con la retribuzione di tale mese.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) **TITOLO XIII**

ASSETTO RETRIBUTIVO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in data successiva al 1° Luglio, verrà effettuato il conguaglio facendo riferimento alla retribuzione del mese di cessazione.

L'anticipazione dei sei ratei non verrà erogata nei seguenti casi:

1. Ai dipendenti a tempo determinato escluso i Contratti di Formazione e Lavoro,
2. Ai dipendenti in aspettativa e/o assenza nel mese di Giugno,
3. Agli assenti per maternità obbligatoria, astensione facoltativa, congedo parentale.

Ai sopraccitati lavoratori verrà effettuato il conguaglio con l'ultima retribuzione dell'anno.

**TITOLO XIV
SOCIALITA' E SOLIDARIETA'**

Art. 1

Aspettativa non retribuita

Fermo restando quanto definito dal CCNL in materia di aspettative non retribuite e da quanto definito dalla Legge 8 marzo 2000 n° 35 (congedi parentali) e successive integrazioni e modificazioni, alle lavoratrici con contratto a tempo indeterminato con un'anzianità aziendale non inferiore a due anni, che abbiano terminato il periodo di astensione facoltativa per maternità e che ne facciano richiesta, può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 6 mesi, anche frazionabile in più periodi, che non potranno essere inferiori comunque a quindici giorni di calendario, con diritto alla conservazione del posto, sempre che l'aspettativa richiesta sia compatibile con le esigenze di servizio.

I lavoratori in aspettativa sono tenuti ad osservare gli obblighi derivanti dall'art. 2105 del CC e non dovranno prestare attività lavorativa presso altri datori di lavoro.

La Cooperativa, s'impegna a concedere ove non ostino esigenze aziendali, periodi di aspettativa non retribuita a lavoratori che ne facciano richiesta per gravi e documentati motivi familiari.

Art. 2

Polizze assicurative

La Cooperativa predisporrà una polizza assicurativa per gli autisti consegnatari conducenti di autocarri per la copertura del caso morte o invalidità permanente con massimale di Euro 103.291,00.

Inoltre la Cooperativa provvederà alla stipula di una polizza a copertura dell'eventuale ritiro temporaneo della patente derivante da cause non imputabili all'autista stesso con previsione di una diaria giornaliera di euro 25,83.

(segue) **TITOLO XIV**
SOCIALITA' E SOLIDARIETA'

Art. 3
Indennità per infortunio

In riferimento alle norme sulla materia previste dal CCNL la Cooperativa riconferma la convenzione ex art. 70 del DPR 1124 del 1965 e quindi la Cooperativa anticiperà a tutti i dipendenti, nel limite massimo di 180 giorni, le indennità dovute dall'INAIL, fermo restando l'obbligo di trasmissione dell'assegno ricevuto eventualmente dall'INAIL da parte del dipendente infortunato.

I lavoratori non avranno l'obbligo di restituire le somme anticipate dalla Cooperativa, salvo in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Gli importi erogati dalla Cooperativa potranno comunque essere recuperati nei seguenti casi:

- cessazione del rapporto di lavoro in costanza di infortunio;
- necessità di conguaglio rispetto agli importi precedentemente corrisposti;
- qualora all'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'indennità c/INAIL non sia stata rimborsata alla Cooperativa da parte dell'Istituto.

Art. 4
Diritto allo studio

Le parti ritengono che la promozione e lo sviluppo della cultura dei lavoratori dipendenti sia un fattore di rilevante importanza sociale anche per l'impresa cooperativa stessa. Le parti pertanto s'impegnano a dare pratica attuazione di quanto previsto dal CCNL in materia e ad attivare propedeutici momenti di confronto per le agibilità ivi previste.

Art. 5
Tessera sanitaria

Coop Centro Italia rimborserà ai lavoratori le spese sostenute, purché documentate, per il rinnovo della tessera sanitaria.

(segue) TITOLO XIV
SOCIALITA' E SOLIDARIETA'

Art. 6
Anticipo Tfr

Le parti fermo restando quanto disciplinato in materia dall'art. 1 della legge 297 del 29 maggio 1982 e successive modificazioni ed integrazioni, concordano di aggiungere condizioni di miglior favore alle necessità giustificative per richiedere un'anticipazione del TFR maturato previste dalla legge stessa.

Pertanto si stabilisce in aggiunta alle richiamate norme di legge che tale anticipo possa essere concesso per le seguenti motivazioni:

Casistica	Documentazione necessaria
1. Spese per l'acquisto o costruzione o restauro della prima casa e/o della casa di abitazione per il dipendente o i propri figli. In caso di spese previste per il restauro, tali spese non devono essere inferiori al 15% del valore catastale attestato nell'ultima dichiarazione dei redditi.	In caso di acquisto: richiesta scritta, copia compromesso e successivo atto di compravendita, in caso di restauro o costruzione: copia concessione edilizia o denuncia di inizio lavori nei casi previsti, documentazione fiscale attestante le spese sostenute per tutte le casistiche
2. Spese sostenute per cure mediche ed odontoiatriche per il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare per importi superiori a 400,00 €uro su base annua.	Richiesta scritta, documentazione fiscale attestante le spese sostenute.
3. Spese funebri sostenute per decesso di propri familiari per importi non inferiori a 800,00 €uro;	Richiesta scritta, documentazione fiscale attestante le spese sostenute.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

<p>4. Spese scolastiche (iscrizione, acquisto libri di testo), spese di locazione per i figli iscritti a corsi universitari in località diverse dalla residenza del dipendente, spese per corsi di specializzazione, master, stage in Italia o paese estero per importi superiori a 300,00 € su base annua</p>	<p>Richiesta scritta, documentazione fiscale attestante le spese sostenute.</p>
<p>5. Acquisto autovettura per dipendenti la cui residenza dista oltre 30 km dalla sede di lavoro o che complessivamente su base annua compreso i motivi di servizio percorrono oltre 10.000 Km.</p>	<p>Richiesta scritta e documentazione fiscale attestante le spese sostenute.</p>
<p>6. Spese legate all'affidamento ed adozione di bambini comprese spese di viaggio o alloggio collegate, spese legali per cause di separazione e/o divorzio, spese matrimoniali.</p>	<p>Ricevute, fatture e altri documenti probatori delle spese sostenute</p>

Le anticipazioni di cui punti 2,3,4,6, durante il rapporto di lavoro potranno essere concesse per più di una volta e complessivamente non si potrà superare il 90% del Tfr maturato all'atto dell'ultima richiesta.

Le anticipazioni di cui al punto 1 potranno essere concesse più di una volta purché per motivazioni diverse e nel rispetto del limite del 70% del TFR maturato nel rispetto della legge 297,

Gli anticipi erogati ai sensi della Legge n.53 del 2000 potranno essere concessi in deroga all'anzianità maturata.

Si stabilisce che nel caso di spese per cure mediche e/o terapie sostenute dal dipendente per se e/o i componenti il proprio nucleo familiare l'anticipo potrà raggiungere il 100% del TFR maturato ed essere erogate in deroga all'anzianità di servizio.

Successivamente il lavoratore dovrà presentare obbligatoriamente la documentazione fiscale attestante i pagamenti di cui alle casistiche sopra enunciate che hanno dato origine alla concessione dell'anticipo.

La dichiarazione non fedele e la mancata presentazione della documentazione richiesta rappresenterà grave violazione degli obblighi previsti dall'art. del CCNL.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

(segue) TITOLO XIV SOCIALITA' E SOLIDARIETA'

I limiti stabiliti dalla Legge 297 del 1982 dei lavoratori che potranno accedere all'anticipo del TRF sono elevati al 10% del personale in forza con eccezione delle richieste di cui alle casistiche 2,3,4,5 e 6 che non concorreranno alla determinazione del limite percentuale.

Le parti s'impegnano al termine del vigente accordo ad una verifica congiunta sull'applicazione del presente articolo.

(segue) TITOLO XIV
SOCIALITA' E SOLIDARIETA'

Art. 7
Mensa

E' istituito in Castiglione del Lago il servizio di mensa per il pranzo dei lavoratori.

Il servizio di mensa sarà così composto:

- primo piatto
- secondo piatto
- contorno
- pane
- frutta
- acqua

Il contributo aziendale viene fissato nella misura pari al 55% del valore economico complessivo in ogni pasto e comunque non superiore al massimale esente per legge da contribuzione.

**TITOLO XV
VIGENZA CONTRATTUALE**

Il presente accordo che sostituisce ogni accordo precedente fatto salvo quanto specificato ai singoli titoli decorre dal 1° gennaio 2003 e avrà vigore fino al 31 dicembre 2006.

Ove non sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della sua scadenza s'intenderà tacitamente rinnovato per un anno e così di anno in anno.

**TITOLO XVI
PROGRAMMA DI LAVORO E DI CONFRONTO**

**Art. 1
Sistema valutazione**

Competenze e prestazioni

Viene istituito un gruppo di lavoro misto con finalità contributorie alla definizione del sistema di valutazione delle competenze e delle prestazioni di Capo negozio, Capo Reparto Iper, impiegati direttivi e quadri. Viene espresso l'impegno a definire il sistema entro il 14 Febbraio 2003.

Qualità del servizio di sede e di magazzino

Con le caratteristiche di cui sopra e con la finalità di definire il sistema di valutazione della qualità del servizio espressa dagli uffici di sede e di magazzino è istituito un gruppo di lavoro con l'obiettivo di definire modalità e strumenti entro il 28 Febbraio 2003.

**Art. 2
Sistema di valutazione Capo reparto di supermercato**

Le parti s'impegnano a definire entro il 30 giugno del 2003 un sistema valutativo individuale per l'erogazione di quote retributive aggiuntive variabili per i capi reparto di supermercato che preveda sino ad un massimo di rivalutazione di 0,30 volte della retribuzione variabile annua determinata in base al presente contratto integrativo aziendale.

(segue) **TITOLO XVI**

PROGRAMMA DI LAVORO E DI CONFRONTO

Art. 3

Organigramma supermercati e magazzino

Le parti concordano di incontrarsi entro il 31 marzo 2003 per una verifica dell'organigramma e funzionigramma dei supermercati, sede, magazzino ed iper e contestualmente degli inquadramenti professionali ai sensi del vigente C.C.N.L.

TITOLO XVII
UNA TANTUM

A tutto il personale in forza a tempo indeterminato, così come concordato nell'ipotesi d'accordo del 18 Novembre 2002, alla data del 31 Dicembre 2002, compresi i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro e i contratti a tempo determinato che alla stipula del presente accordo hanno maturato un'anzianità di servizio di almeno 5 mesi nell'esercizio 2002, Coop Centro Italia erogherà UNA TANTUM così distribuita:

euro 219 sotto forma di buoni acquisto aziendali, in base all'art.48 comma 3 del D.P.R. n° 917 del 22 dicembre 1986 e successive modificazioni.

I buoni acquisto aziendali, opportunamente frazionati, saranno distribuiti entro il 28.02.2003 e saranno spendibili presso i punti di vendita della Coop Centro Italia entro il 30.06.2003 e non daranno diritto a resto.

Allegato n.6

Criteri Valutazione dei Punti di Vendita

I supermercati della Cooperativa saranno classificati in fasce di appartenenza secondo i seguenti criteri

A) Superficie di vendita

Dimensioni	Valore
Sino a 449 mq	1
Da 45° a 1200 mq	2
Oltre 1200 mq	3

B) Addetti medi occupati da preventivo

Numero	Valore
Sino a 13,99	1
Da 14 a 29.99	2
Oltre 30	3

B) Valutazione complessità gestionale e tipologia reparti

Tipo	Valore
Prevalente presenza banchi	1
Prevalenza Reparti con banchi di vendita	2
Presenza di reparti complessi	3

Classificazione

Punteggio medio	Fascia
Sino a 4	A
Oltre 4 sino a 8,99	B
Oltre 8,99	C

Criteri Valutazione dei Reparti Ipermercato

La classificazione dei Reparti Ipermercato nelle relative fasce d'appartenenza sarà ottenuta secondo i seguenti parametri:

- Incidenza del fatturato di reparto su fatturato Iper
- Livello di organico
- Numero medio di fornitori attivi
- Numero di referenze trattate
- Complessità gestionale

Nel programma di confronto saranno dettagliati i pesi degli elementi di valutazione.

COOP CENTRO ITALIA Soc. Coop a r.l. – Contratto Integrativo Aziendale

Programma installazione rilevazione automatica delle presenze:

Supermercati	periodo
Fontivegge, San Sisto, Sinalunga, Foligno,	30.06.2003
Supermercati Perugia, Bibbiena, L'Aquila Amiternum	31.12.2003
Tutta la rete	2004