Coop Adriatica

CONTRATTO DI 2° LIVELLO

AREA EMILIA

2003 - 2005

29 dicembre 2003

TITOLO I - APPLICAZIONE E DURATA 8
ART. 1 - AMBITI DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA 8
ART. 2 - SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE 9
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI 9
ART. 3 - FINALITA' GENERALI 9
ART. 4 - SOGGETTI E INTERLOCUTORI CONTRATTUALI 9
ART. 5 - SEDI DI CONFRONTO INTERCOOPERATIVO 10
ART. 6 - INFORMAZIONE - CONFRONTO 10
6.1 - Livello dl area contrattuale 10
6.2 - Relazioni decentrate 10
6.3 - Incontro annuale in sede decentrata 11
6.4 - Incontri in sede decentrata 11
ART. 7 - INFORMAZIONI DI SUPPORTO 11
7.1 - Dati dl area 12
7.2 - Dati dl punto vendita 12
ART. 8 - COMMISSIONI PARITETICHE 12
8.1 - Commissione di gestione e Comitato Misto Paritetico 13
8.2 - Commissione Formazione 13
8.3 - Commissione Salario Variabile 13
8.4 - Modalità di funzionamento 13
ART. 9 - PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI 13
ART.10 - PERMESSI SINDACALI 14
10.1 - Permessi RSU 14
10.2 - Monte permessi coordinamento RSU, Delegati Sociali, servizio e assistenza ai lavoratori 14
10.3 - Condizioni per la gestione 14
ART. 11 - ASSEMBLEA SINDACALE 14
TITOLO III - AMBIENTE E SICUREZZA 15
ART. 12 - APPLICAZIONE D.LGS. 626/94 15
ART. 13 - RAPPRESENTANTI LAVORATORI per la SICUREZZA (RLS) 15
13.1 - RLS Area Emilia 15
13.2 - Formazione e aggiornamento 15
13.3 - Permessi ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 626/94 16
13.4 - Monte ore permessi 16
13.5 - Modalità di fruizione dei permessi 16
13.6 - Riconoscimento permessi in caso di distacco dall'attività lavorativa 16
13.7 - Riconoscimento impegno nella funzione e tempi di viaggio, in caso di attività svolta fuori dall'orario di lavoro 16
13.8 - Rimborsi spese 16
13.9 - Polizza Kasko e altre forme assicurative 17
13.10 - Locale dedicato e strumenti di comunicazione 17
13.11 - Assemblee 17
ART. 14 – VISITE DI SORVEGLIANZA SANITARIA AI SENSI DEL D.LGS. 626/94 17
14.1 - Tempi per l'effettuazione delle visite 17
14.2 - Tempi di viaggio 18
14.3 - Rimborso chilometrico 18
14.4 - Visite richieste dal lavoratore 18
14.5 - Gestione inidoneità 18
TITOLO IV - NORMATIVE 18
ART. 15 – APPALTI 19
ART. 16 – MERCHANDISING, PROMOZIONI 19
ART. 17 - INDUMENTI DA LAVORO 19
ART. 18 – SISTEMI DI SICUREZZA 20

ART. 19 – ATTIVITA' DI CASSA 20
ART. 20 – BUONI MENSA PER ADDETTI ALLA VENDITA 20
ART. 21 – RINNOVO LIBRETTO SANITARIO E CERTIFICATO DI RIENTRO IN SERVIZIO 21
ART. 22 - FORMAZIONE DEL PERSONALE 21
22.1 - Obiettivi 21
22.2 - Commissione Paritetica Formazione 21
22.3 - Trattamenti 21
TITOLO V - NORME E TRATTAMENTI IN MATERIA DI MOBILITA' DEL PERSONALE 21
ART. 23 – LETTERA DI ASSEGNAZIONE 21
ART. 24 – CRITERI PER TRASFERIMENTI DEFINITIVI 22
ART. 25 – GESTIONE RICHIESTE DI MOBILITA' 22
ART. 26 – NORME GENERALI per la GESTIONE dei TRATTAMENTI di MOBILITA' 22
26.1 - Applicabilità 22
26.2 - Calcolo delle distanze 23
26.3 - Rimborsi chilometrici e delle spese 23
26.4 - Gestione amministrativa 24
ART. 27 - DEFINIZIONE DEI TRATTAMENTI AZIENDALI DI MOBILITA' 24
27.1 - Trattamento per rotazione 24
27.2 - Trattamento per missione 25
27.3 - Trattamento per trasferta 25
27.4 - Trattamento per trasferimento 27
TITOLO VI - MERCATO DEL LAVORO 27
ART. 28 – STRUMENTI DI ACCESSO 27
ART. 29 - CONTRATTI A TERMINE 27
29.1 - Utilizzo dei contratti a termine 27
29.2 - Causali per l'apposizione del termine 28
29.3 - Liste di priorità dei contratti a termine 30
29.4 - Norme transitorie 33
29.5 - Assunzioni a tempo indeterminato dalla liste di priorità dei contratti a termine (anni 2003 e 2004). 34
ART. 30 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO (CFL) 35
ART. 31 - FASCE DEBOLI DEL MERCATO DEL LAVORO 36
ART. 32 - INSERIMENTO CATEGORIE PROTETTE – L. 68/99 36
ART. 33 - APPRENDISTATO 36
TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO 37
ART. 34 - NORMA GENERALE 37
ART. 35 - ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE DEI PUNTI DI VENDITA 37
ART. 36. - PROGRAMMAZIONE ORARIO DI LAVORO 37
ART. 37. - ARTICOLAZIONE E GESTIONE ORARIO di LAVORO 38
37.1 - Articolazione e gestione orario di lavoro smk 38
37.1.1 - Nastro orario giornaliero SMK: 38
37.1.2 - Inizio orario di lavoro SMK: 38
37.1.3. - Termine orario di lavoro SMK: 38
37.1.4 - Intervallo minimo in caso di spezzato 39
37.1.5 - Orario spezzato SMK: 39
37.1.6 - Orario continuato SMK 39
37.1.7 - Cambio Turno SMK 40
37.1.8 - Capi Reparto e Secondi di Reparto 40
37.2 - Articolazione e gestione orario di lavoro IPMK 40
37.2.1 - NASTRO ORARIO GIORNALIERO IPMK: 40
37.2.3 - Termine orario di lavoro IPMK: 41
37.2.4 - Intervallo minimo in caso di spezzato: 41
37.2.5 - Orario spezzato IPMK 41
37.2.6 - Orario continuato IPMK 41

37.2.7 - Maggiorazioni speciali orari serali IPMK 41
37.2.8 - Aiuti RR e Coordinatori 41
37.3 - Articolazione e gestione orario di lavoro Superette 42
ART. 38 - PAUSE RETRIBUITE GIORNALIERE 42
ART. 39 - LAVORO STRAORDINARIO 42
ART. 40 - FERIE 43
ART. 41 - ORARIO DI LAVORO NEL PERIODO DELL'ALLATTAMENTO 44
ART. 42 - FESTIVITA' CADENTI NEL SESTO GIORNO NON LAVORATIVO 44
ART. 43 - RILEVAZIONE DELLE PRESENZE 44
TITOLO VIII - PART TIME 45
ART. 44 - RICORSO AL LAVORO PART TIME 45
ART 45. - ARTICOLAZIONI ORARI PART-TIME 45
45.1 - Part Time Orizzontale (PTO) 46
45.2 - Part Time Verticale Settimanale (PTVS) 46
45.3 - Part Time Verticale Annuo/Ciclico (PTVC) 46
45.4 - Part Time Misto su base annua (PTMA) 46
45.5 - Part Time Week End 46
ART. 46 - ORARI CONTRATTUALI DEL PART TIME 46
ART. 47 - LAVORO SUPPLEMENTARE 47
ART. 48 - RIPROPORZIONAMENTO DEI TRATTAMENTI DEI PT DEI PUNTI DI VENDITA 48
ART. 49 - TRASFORMAZIONE DA FULL TIME A PART TIME 49
ART. 50 - LISTE DI PRIORITA' DEI PART TIME PER LA TRASFORMAZIONE A TEMPO PIENO 49
ART. 51 - TRASFORMAZIONI A TEMPO PIENO DELLE LISTE DI PRIORITA' PT (Anni 2003 – 2004) 51
ART. 52 - QUOTE DI RISERVA PER LA GESTIONE CONGIUNTA DELLE LISTE DI PRIORITA' CAT E PT (anno 2005 e successivi) 52
TITOLO IX - ALLESTIMENTI 52
ART. 53 - ALLESTIMENTO SERALE SUPERMERCATI 53
ART. 54 - ALLESTIMENTO NOTTURNO IPERMERCATI 55
TITOLO X - PRESTAZIONE LAVORATIVA DOMENICALE O IN GIORNATA FESTIVA 55
ART. 55 - PROCEDURE 55
ART. 56 - TRATTAMENTI 56
56.1 - Lavoro domenicale lavoratori full time 56
56.2 - Lavoro straordinario domenicale lavoratori full time 57
56.3 - Lavoro domenicale lavoratori part time 57
56.4 - Lavoro festivo infrasettimanale 57
TITOLO XI - SISTEMA DI INQUADRAMENTO E RETRIBUTIVO 57
ART. 57 PRINCIPI E CRITERI GENERALI 57
57.1 - Sistema di inquadramento 58
57.2 - Equivalenza delle mansioni 58
57.3 - Mobilità geografica e professionale 58
ART. 58 - STRUMENTI PER LA REALIZZAZIONE DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO 58
58.1 - Valutazione delle posizioni/ruoli 59
58.2 - Griglie per reparto/ruolo 59
58.3 - Livelli e parametri CCNL 59
58.4 - Posizionamenti retributivi (B, R, E) 59
58.5 - Superminimi Convenzionali Individuali (SMI) 59
58.6 - Indennità di Reparto (IR) 60
58.7 - Indennità Giornaliere (IG) 60
58.8 - Percorsi 60
58.9 - Profili professionali di riferimento 60
58.10 - Aggiornamento degli strumenti del sistema di inquadramento 61
ART. 59 - MODALITA' GENERALI DI ATTRIBUZIONE 61
59.1 - Decorrenze 61

59.2 - Tempistica 61
59.3 - Trattamenti non cumulabili 61
59.4 - Compensazione Indennità di Sostituzione 61
ART. 60 - MODALITA' PER GLI ASSORBIMENTI 61
60.1 - Assorbimento trattamenti preesistenti 61
60.2 - Assorbimento dei Superminimi Convenzionali Individuali (SMI) 62
60.3 - Valutazione di non adeguatezza 62
60.4 - Destinazione ad altre mansioni 62
60.5 - Assorbimento delle Indennità di Reparto (IR) 62
ART. 61 - TEMPI DI RIFERIMENTO E MODALITA' SPECIFICHE PER L'ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI 62
61.1 - Figure professionali con posizionamenti retributivi differenziati (B,R,E) 62
61.1.1 - Attribuzione trattamento Base (B) 62
61.1.2 - Attribuzione del trattamento Regime (R) 64
61.1.3 - Attribuzione del trattamento Eccellenza (E) 64
61.2 - Figure di coordinamento SMK, Superstore 64
61.2.1 - Secondi di Reparto e Coordinatori SMK/Superstore 65
61.2.2. Terzi di Reparto SMK e Superstore 65
61.2.3 - Coordinatore allestimento serale SMK e Superstore 65
61.2.4 - Coordinatore Cucina SMK e Superstore 66
61.2.5 - Coordinatore Amministrazione SMK e Superstore 66
61.2.6 - Coordinatore Non Food SMK 66
ART. 61.3 - Figure di coordinamento Ipermercati 66
61.3.1 - Addetto coordinamento Generi Vari 1 e 2 IPMK 66
61.3.2 - Addetto coordinamento Banco Carni IPMK 66
61.3.3 Addetto coordinamento Ricevimento Merci 66
61.4 - Addetti Specializzati Ipermercati, Supermercati/ Superstore, Superette 66
61.5 - Addetti Qualificati Ipermercati/Supermercati/Superstore/Sptt 67
61.5.1 - Modalità di attribuzione parametro 155 67
61.5.2 - Addetti alla vendita assistita di elettrodomestici, video – suono, telefonia e prodotti informatici (IPMK) 68
61. 6 - Addetti con attribuzione indennità mensile di reparto 68
61.6.1 - Addetti Gastronomia, Pescheria, Cucina, Produzione Pane, Produzione Pasticceria, Produzione Formaggi. 68
61.6.2 - Addetti reparti Ortofrutta 69
61.7 - Indennità giornaliera di mobilità per supporto a reparti e servizi 69
61.8 - Tabelle riepilogative inquadramenti e trattamenti retributivi supermercati (Capi Reparto, Secondi di Reparto, Terzi di Reparto) 70
61.9 - Tabella riepilogativa inquadramenti e trattamenti retributivi Coordinatori Superette .. 77
61.10 - Tabella riepilogativa inquadramenti e trattamenti retributivi Ipermercati (Arr, Coordinatori delle produzioni/lavorazioni e dei servizi) 77
ART. 62 - SOSTITUZIONI 78
62.1 - Definizione 78
62.2 - Criteri e attribuzione dell'Indennità di Sostituzione 78
TITOLO XII – SALARIO AZIENDALE 79
ART. 63 - PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE 79
ART. 64 - TERZO ELEMENTO ECCEDENZA COLLETTIVA 79
ART. 65 - SALARIO VARIABILE 79
65.1 - Finalità 79
65.2 - Modello generale 80
65.3 - Definizioni e criteri generali 83
65.3.1- Risultato Operativo Gestionale di Gruppo (ROG) 83
65.3.2 - Margine Operativo Lordo (MOL) 84
65.3.3 - Fattori di Punto Vendita 84

65.3.4 - Clausola di salvaguardia 84
65.3.5 - Dati 84
65.4 - Nuove aperture e ristrutturazioni 85
65.5 - Destinatari 85
65.6 - Modalità di calcolo ed erogazione 85
65.7 - Anticipazione 2003 86
65.8 - Commissione Paritetica sul salario variabile 86
65.9 - Quota variabile aggiuntiva 86
65.10 - Clausole finali 86
Art. 66 - SALARIO D'INGRESSO 86
66.1 - Primo rapporto di lavoro successivo alla data di firma del presente contratto 87
66.2 - Rapporto di lavoro instaurato dopo la firma del presente contratto con personale con precedenti rapporti di lavoro subordinato a termine 87
66.3 - Rapporto di lavoro a tempo indeterminato, cfl ed apprendistato in essere alla firma del presente contratto 87
TITOLO XIII - SEDE E FUNZIONI AMMINISTRATIVE DECENTRATE 87
ART. 67 - AMBITO DI APPLICAZIONE 87
ART. 68 - ORARIO DI LAVORO 88
ART. 69 - PERMESSI RETRIBUITI 88
ART. 70 - FESTIVITÀ CADENTI DI SABATO 88
ART. 71 - IMPIEGATI DI 1° LIVELLO 88
ART. 72 - LAVORATORI PART TIME 89
ART. 73 - PROGRAMMAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO 89
ART. 74 - CALENDARIO ANNUO SEDE E GESTIONE FERIE 89
ART. 75 - MENSA 89
ART. 76 - INQUADRAMENTO SEDE E FUNZIONI AMMINISTRATIVE DECENTRATE 90
76.1 - Premessa 90
76.2 - Ambiti di applicazione 90
76.3 - Criteri generali per l'attribuzione degli inquadramenti 91
76.4 - Modalità di attribuzione delle differenze retributive 92
ART. 77 - PERMESSI VISITE SPECIALISTICHE SEDE 92
77.1 - Definizione 92
77.2 - Permessi aggiuntivi 92
77.3 - Alternative 92
ART. 78 - SALARIO VARIABILE LAVORATORI DI SEDE DIREZIONALE 93
Allegato 1 - Protocollo per lo sviluppo di azioni positive 97
Allegato 2 - Profili professionali 110
Allegato 3 - Tabella differenze retributive giornaliere – Area Emilia 124
Allegato 4 - Accordo per la gestione degli "orari a isole" 124
Allegato 5 - Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali del Gruppo Coop Adriatica 128
Allegato 6 - Art. 42.1 - contratto di 2° livello 7.11.1997 – graduatoria dei contratti a termine 130
Allegato 7 - Tabella fattori di carattere economico gestionale 130
Allegato 8 - Accordo sulla gestione degli organici IperLeonardo Imola – 28/06/1994 130

In data 31.10.2003 a Villanova di Castenaso (Bo)

TRA

la COOP ADRIATICA rappresentata Tiziana Primori, Marco Pinardi, Nicoletta Bencivenni, Bruno Berdondini, Marco Gaiba, Gianni Tugnoli, Stefano Passerini

E

la FILCAMS CGIL rappresentata da Massimo Melotti e Gianluca Taddia (territorio di Bologna), Lorenza Giuriolo (territorio di Imola)

E

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dei punti vendita e della sede di Coop Adriatica – Area Emilia,

si stipula il presente Contratto di secondo livello, redatto sulla base dell'ipotesi di accordo siglata il 31/07/2003.

TITOLO I - APPLICAZIONE E DURATA

ART. 1 - AMBITI DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto di 2° livello rientra nell'ambito di quanto previsto dal Protocollo di Intesa del 28.6.00, sugli assetti contrattuali del Gruppo Coop Adriatica, (allegato 5 al presente contratto), di cui le parti confermano la piena validità.
Il presente contratto, e gli allegati, che ne costituiscono parte integrante, è complessivamente migliorativo rispetto ai precedenti contratti e accordi; vengono abrogati e sostituiti ad ogni effetto i contenuti dei precedenti contratti e accordi di 2° livello nell'area contrattuale, ad eccezione di quelli riportati in allegato al presente contratto.
Esso disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente di Coop Adriatica, occupato nella sede di Villanova di Castenaso, nei Superstore, nei Supermercati, nelle Superette, negli Ipermercati ubicati nell'Area Contrattuale Emilia, intendendosi per tale l'area territoriale indicata all'art. 1.2. del Protocollo di Intesa 28/06/00**,** con le specificazioni appresso riportate.
Il presente contratto viene inoltre applicato alle Società Controllate: Finadriatica Srl, Gescom Srl e IGD Srl.
Non rientrano pertanto, in tale ambito di applicazione, altre società controllate o partecipate e la tipologia Discount
Per quanto riguarda le nuove acquisizioni di strutture o catene distributive già avviate, nell'ambito del territorio rientrante nell'Area Contrattuale Emilia, le parti si confronteranno per il raggiungimento delle opportune intese, nell'ambito di quanto previsto dal CCNL, dal citato protocollo 26.08.2000 e dagli specifici accordi di acquisizione.
Ai Quadri e agli Impiegati Direttivi di Coop Adriatica dell'Area Emilia verranno applicati gli istituti del presente contratto, limitatamente a quelli esplicitatamene previsti dal CIA Q e ID di Coop Adriatica

Il presente contratto decorre dall'1/11/2003.

Sono fatte salve decorrenze diverse previste per specifici istituti.

Il presente contratto scadrà il 31/12/2005.

ART. 2 - SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE

Coop Adriatica si impegna a proseguire nell'opera di stabilizzazione dei propri organici, mettendo a disposizione dei lavoratori a termine nuove opportunità di occupazione a tempo indeterminato e di incremento del reddito dei lavoratori part-time, con particolare riferimento a quelli con orario inferiore alle 24 ore.
Tale impegno sarà attuato attraverso l'apertura di nuovi punti di vendita, l'ampliamento e/o la rilocalizzazione di punti di vendita esistenti, lo sviluppo delle vendite e la puntuale gestione degli organici da effettuarsi anche tramite il confronto con le OO.SS. e le RSU.
In relazione a quanto sopra, le parti concordano sul programma appresso indicato, relativo all'area Emilia, che comprende gli anni 2003, 2004, 2005 e 2006.

ANNO / INIZIATIVA	2003	2004	2005	2006	TOTALE
Trasformazioni da PT a FT o incremento orario PT (indicativamente 50% + 50%)	120	120	120	125	485
Assunzioni a tempo indeterminato / trasformazioni da EX CAT	100	50	50	100	300

Il programma di stabilizzazione di cui sopra sarà reso possibile dal raggiungimento, nel periodo considerato, dei seguenti obiettivi:

- 3 nuove aperture di supermercati
- 8 rilocalizzazioni di supermercati/superette
- 2 ristrutturazioni di ipermercati
- inserimenti di nuovi servizi
- crescita ulteriore delle quote di mercato

Le parti si danno atto che il piano delle nuove aperture e degli altri interventi citati sulle strutture comporta un incremento di superficie di vendita superiore a 12.000 mq.
La Cooperativa e le OO.SS verificheranno, nell'ambito degli incontri annuali di cui all'art. 6.1. insieme con l'andamento economico-gestionale dell'Area Emilia e più generale dell'azienda, lo stato di avanzamento del programma di incremento occupazionale previsto dal presente articolo.
Resto inteso che, a fronte della non realizzazione degli obiettivi sopra elencati o di parti di essi, le parti ne verificheranno congiuntamente la ricaduta in termini di possibilità concrete di realizzare compiutamene il programma di sviluppo occupazionale nei termini sopra previsti.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 - FINALITA' GENERALI

Le parti concordano sull'opportunità di ricercare e perseguire un approccio innovativo in termini di relazioni sindacali che possa favorire il dispiegarsi delle potenzialità di partecipazione, codeterminazione e democrazia economica, per consentire la realizzazione di nuovi equilibri tra necessità della Cooperativa ed esigenze dei lavoratori, in relazione ai mutati contesti di riferimento.

ART. 4 - SOGGETTI E INTERLOCUTORI CONTRATTUALI

Con riferimento a quanto previsto dal citato Protocollo 28.6.00, sono interlocutori di Coop Adriatica, per la contrattazione di secondo livello nell'area contrattuale Emilia (punti di vendita della

provincia di Bologna, SMK di Cento e sede centrale di Villanova di Castenaso), le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, competenti per livello e le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

ART. 5 - SEDI DI CONFRONTO INTERCOOPERATIVO

Fermo restando il livello di confronto regionale stabilito dal CCNL, si conviene sull'impegno comune a ricercare ulteriori occasioni di confronto, con l'eventuale coinvolgimento delle strutture del Sistema Cooperativo, con l'obiettivo di realizzare una migliore informazione su materie e/o progetti che coinvolgano più Cooperative e/o Consorzi, anche con l'eventuale partecipazione di RSU.
Le modalità e il concreto esercizio del suddetto livello di confronto saranno concordati fra i soggetti interessati.

ART. 6 - INFORMAZIONE - CONFRONTO

Le parti ribadiscono la validità di quanto previsto in materia dal CCNL, ai vari livelli, e si impegnano a dare maggiore efficacia al livello di area contrattuale Emilia e a quello di unità organizzativa.

6.1 - Livello dl area contrattuale
Saranno fornite, di norma entro il primo quadrimestre di ogni anno, le seguenti informazioni, riguardanti la cooperativa e le sue articolazioni:
- andamenti dei mercati di riferimento e loro prospettive, con previsione delle relative conseguenze per lo sviluppo;
- aggiornamento del piano di gestione strategica aziendale;
- consuntivo anno precedente e budget;
- linee dei progetti di riorganizzazione del Gruppo, dell'Azienda, dell'Area o dei Canali Distributivi ed eventuali connessioni con situazioni riguardanti l'insieme del Movimento Cooperativo;
- andamento dell'occupazione e la sua struttura nell'anno precedente e le previsioni per l'anno in corso, con particolare riferimento ai Canali IPMK e SMK nell'ambito dell'Area Emilia;
- politiche di marketing e commerciali, di servizio e di logistica/approvvigionamento, relative alle tipologie di prodotto e ai mercati di riferimento;
- risultati del Bilancio di Sostenibilità Sociale, nonché gli obiettivi previsti per l'anno in corso;
- quant'altro previsto dall'art. 2 lettera c) CCNL prima parte.

Entro il mese di ottobre di ogni anno, saranno fornite informazioni riguardanti gli andamenti in base ai dati di preconsuntivo.

Le parti, fin dalla fase progettuale e prima della fase di approvazione definitiva dei progetti, si confronteranno sui seguenti temi, da riferire all'ambito dell'area contrattuale Emilia :
- modifiche strutturali dell'organizzazione del lavoro e/o nuovi modelli di organizzazione del lavoro;
- ristrutturazione pdv/uffici e nuove aperture pdv, con l'obiettivo di definire accordi di ristrutturazione/avvio;
- introduzione di nuove tecnologie e modalità di gestione delle merci con particolare riguardo a quelle che impattano su organici e/o professionalità;
- progetti di formazione e riqualificazione professionale;
- iniziative e interventi relativi alla prevenzione e alla sicurezza sul lavoro.

Per quanto concerne la tematica delle pari opportunità si fa riferimento al Protocollo, allegato 1 al presente contratto.

6.2 - Relazioni decentrate
Le parti ribadiscono la necessità di rafforzare il livello di confronto decentrato a punto di vendita/sede, nell'ambito delle regole e degli istituti definiti dalla contrattazione aziendale, anche per favorire una valorizzazione del ruolo delle RSU e stimolare maggiori e migliori occasioni di partecipazione dei lavoratori.

Soggetti interessati a tale livello di informazione e confronto sono le RSU di punto di vendita/sede centrale e la Direzione del punto di vendita (SMK/IPMK/Sede Centrale), con eventuale intervento di supporto e/o assistenza delle strutture centrali aziendali e sindacali.

6.3 - Incontro annuale in sede decentrata

Il livello di confronto decentrato a punto di vendita/sede centrale si realizzerà, in primo luogo, attraverso un apposito ed istituzionale incontro annuale che si terrà, di norma, entro il mese di febbraio.

Nel corso di questo incontro, sarà presentato il preventivo della struttura decentrata e potrà essere effettuato il confronto su: preventivo di vendite, obiettivi di produttività, altri indicatori gestionali, obiettivi di servizio, programmi di miglioramento riguardanti la struttura stessa, anche al fine di realizzare convergenze su linee da seguire attraverso specifiche intese gestionali, con particolare riferimento a:

- Organizzazione del lavoro
- Definizione organici
- Programmazione orari di lavoro
- Utilizzo tipologie part-time
- Previsione lavoro supplementare part-time
- Utilizzo contratti a termine
- Calendario principali iniziative commerciali
- Gestione mobilità
- Gestione aperture in deroga
- Parametri salario variabile
- Programmazione ferie
- Sviluppo del Piano Formativo di area (cadenza semestrale)

6.4 - Incontri in sede decentrata

Fermo restando il suddetto incontro annuale, in sede decentrata, saranno normalmente attivati, su richiesta di una delle parti, ulteriori incontri sulle medesime materie oggetto dell'incontro annuale, nonché su temi quali:

- informazione e livelli di partecipazione dei lavoratori
- ambiente e sicurezza sul lavoro
- verifica sull'applicazione degli inquadramenti professionali già previsti dalla contrattazione
- gestione criticità di organico (mobilità temporanea, trasferimenti, etc.)
- lavoro straordinario
- ogni altra materia demandata dalla contrattazione aziendale

Qualora, in sede di confronto decentrato, insorgano problemi in merito all'interpretazione e/o l'applicazione del CCNL, del presente contratto o di altri Accordi aziendali ovvero si riscontrino problemi od esigenze che non riguardino esclusivamente i lavoratori del P.d.V., il confronto sarà effettuato al relativo livello (Area/Canale), per ricercare soluzioni valide per tutti i lavoratori interessati.

RSU e Direzione del PdV/Sede Centrale si incontreranno, di norma, entro 10 giorni dalla richiesta di una delle parti.

All'incontro potranno partecipare rappresentanti delle rispettive strutture centrali aziendali e sindacali.

Le parti si danno atto che, con il rafforzamento e lo sviluppo del confronto decentrato, non hanno inteso e non intendono istituire un ulteriore livello di contrattazione.

ART. 7 - INFORMAZIONI DI SUPPORTO

Le informazioni al sindacato saranno fornite utilizzando prioritariamente dati desunti dai normali report aziendali: dovranno essere assicurate tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento di corrette relazioni sindacali, anche fornendo di volta in volta le specifiche informazioni di cui ai punti precedenti, richieste dalle RSU e disponibili a punto di vendita.

Per la concreta realizzazione di quanto sopra previsto, si individuano i seguenti strumenti di supporto all'informazione:

7.1 - Dati dl area

La fornitura di dati utili per lo sviluppo del confronto fra le parti, a livello di area, sarà articolata come segue:

a) cadenza annuale: illustrazione del conto economico relativamente ai principali aggregati (es. vendite, margine merci, margine operativo lordo, ecc.)
b) cadenza semestrale:
   - andamento vendite e produttività;
   - liste di priorità part-time;
   - liste di priorità contratti a termine;
   - dati dettagliati, a richiesta, su assunzioni, dimissioni, passaggi di livello, passaggi da PT a FT e viceversa;
   - struttura dell'occupazione (n° e % di PT e di CAT);
   - permessi per le relazioni sindacali e legge 626/94:
     - permessi sindacali RSU monte ore CCNL (totale e per ogni rappresentante sindacale)
     - permessi sindacali speciali RSU
     - permessi commissioni/comitati paritetici
     - permessi RLS

7.2 - Dati dl punto vendita

A livello di punto vendita verranno fornite le informazioni sui temi di seguito riportati:

a) cadenza annuale: illustrazione conto economico di p.v., per gli aggregati di cui all'art. 7.1
b) cadenza mensile: illustrazione degli andamenti relativi a:
   - vendite
   - produttività oraria
   - costo del lavoro
   - ore supplementare PT
   - ore straordinario
   - ferie
   - assenze
   - utilizzo CAT, Interinali

I dati degli ammanchi inventariali per P d V saranno forniti semestralmente.
Nell'ambito del Canale IPMK, su richiesta della RSU, i suddetti dati saranno illustrati per ogni singolo Ipermercato con riferimento, al Settore (GV, C&P, H&M, Casse) e al Reparto (Ortofrutta, Gastronomia, Pane-Pasticceria, Carni, Pescheria, FLS)

DATI SEDE CENTRALE

A richiesta delle RSU, verranno forniti i seguenti dati, riferiti al semestre precedente:

- ore supplementari PT
- ore straordinario
- ferie
- utilizzo CAT e Interinali

Su richiesta delle RSU, potranno inoltre essere fornite, se disponibili ed aggiornate, ulteriori informazioni fra quelle previste dall'art. 7.1 lettera b),

ART. 8 - COMMISSIONI PARITETICHE

Nell'ambito di quanto previsto dall'art 6, le parti, per favorire l'adeguato approfondimento delle principali tematiche, potranno istituire Commissioni Paritetiche a partire dalle seguenti:

8.1 - Commissione di gestione e Comitato Misto Paritetico
La commissione e il Comitato di cui al presente punto, sono previsti dal Protocollo Allegato 1 al presente contratto.

8.2 - Commissione Formazione
Sarà attivata la Commissione sulla formazione prevista e disciplinata dall'art. 22 del presente contratto.

8.3 - Commissione Salario Variabile
Sarà attivata la commissione sul salario variabile i cui compiti sono previsti dall'art. 65 del presente contratto di 2° livello.

8.4 - Modalità di funzionamento
Le Commissioni di cui ai precedenti punti 2 e 3 saranno composte da 12 membri, di cui 6 per la Cooperativa e 6 per la OO. SS.

I componenti delle commissioni paritetiche e del comitato misto di cui al punto 1 saranno di volta in volta individuati e comunicati formalmente da ciascuna delle parti.
L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti di Coop Adriatica - Area Emilia, fino a 800 ore di permesso retribuito, per ogni anno, per la partecipazione ai lavori delle commissioni paritetiche e del Comitato Misto di cui al punto 1.
Le ore di permesso retribuito di cui al presente articolo non sono cumulabili di anno in anno. Nel caso in cui dette ore non fossero integralmente usufruite, la loro destinazione verrà definita fra azienda ed OO.SS. firmatarie.
Per usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra i lavoratori interessati dovranno comunicarlo ai loro responsabili, di norma una settimana prima.
L'invio delle convocazioni sarà effettuato dalla Cooperativa.
Ai lavori potranno partecipare esperti invitati da ciascuna delle parti.
Gli interventi di consulenza/formazione effettuati da esperti di parte sindacale sulle problematiche trattate dalle commissioni paritetiche di cui sopra saranno posti a carico dell'azienda nei limiti di 5.000,00 euro all'anno, non cumulabili sull'anno successivo. Detti interventi dovranno essere preventivamente formalizzati all'azienda, in forma congiunta, dalle OO.SS. e/o dalle R.S.U. presenti nelle commissioni e le spese relative dovranno essere debitamente documentate.

ART. 9 - PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Nel quadro sopra determinato, le parti considerano essenziale che, ad un miglioramento della qualità del lavoro, concorrano anche:
- un'adeguata informazione sugli andamenti del P.d.V., del Canale e, più in generale, dell'Area Emilia, anche attraverso specifici strumenti di diffusione delle informazioni;
- un'estensione del coinvolgimento dei lavoratori nell'affrontare e portare a soluzione problemi e criticità riscontrati nell'organizzazione del lavoro, nel servizio interno, nel servizio alla clientela, anche utilizzando il momento istituzionale annuale di confronto e le modalità di partecipazione previste dal presente articolo;
- una politica aziendale di gestione del personale, inteso come risorsa cardine dello sviluppo, della qualità (efficacia ed efficienza) dei processi interni e del servizio al cliente, con previsione di strumenti e sistemi gestionali coerenti;
- l'individuazione di modelli organizzativi che, senza mettere in discussione gli inquadramenti definiti dal CCNL e dagli accordi aziendali in essere, con le eventuali differenziazioni concordate in tali ambiti, favoriscano l'acquisizione da parte di tutti i lavoratori di maggiori conoscenze sul ciclo del lavoro, sulla finalizzazione delle singole operazioni, sulle loro conseguenze sul lavoro di altri, nonché una maggiore intercambiabilità di coloro che ne abbiano i requisiti.

In particolare, anche attraverso la definizione di appositi spazi organizzativi, saranno realizzati, all'interno di ogni PdV/unità organizzativa, momenti di confronto tra responsabili e collaboratori ad ogni livello della struttura, a partire dalla conferma delle esperienze già consolidate.

ART.10 - PERMESSI SINDACALI

10.1 - Permessi RSU

Il monte ore complessivo annuo dei permessi sindacali utilizzabili dai componenti delle RSU viene determinato assumendo come base di calcolo i dipendenti in forza nell'Area Emilia al 1 gennaio di ogni anno riconoscendo, per ogni dipendente, n. 2 ore di permesso. Le parti convengono che, ai fini di cui sopra, si considerano tutti i dipendenti a libro matricola alla suddetta data. Si considereranno inoltre i primi 110 lavoratori inseriti nelle liste di priorità dei contratti a termine, se non già iscritti a libro matricola alla data suddetta.
La fruizione del monte ore di cui sopra dovrà avvenire nel pieno rispetto di quanto stabilito dalle norme di legge e di CCNL.
Il monte ore annuo permessi sindacali, come sopra determinato, potrà essere superato con utilizzo maggiore di ore nel corso dell'anno di calendario, con conseguente diminuzione del monte ore nell'anno successivo.
Allo stesso modo, le ore di permesso sindacale non utilizzate nel corso dell'anno di calendario, saranno considerate in aggiunta al monte ore dell'anno successivo, con possibilità di cumulo nell'arco della vigenza contrattuale.
In ogni caso, alla data del 31.12.05, i permessi sindacali utilizzati nell'ambito del periodo contrattuale non potranno superare la somma dei singoli monte ore annuali, così come sopra determinati ed eventuali residui non potranno essere utilizzati negli anni successivi.

10.2 - Monte permessi coordinamento RSU, Delegati Sociali, servizio e assistenza ai lavoratori

L'Azienda riconoscerà un pacchetto di permessi sindacali speciali, utilizzabile da parte di membri della RSU dell'Area Emilia, pari a n. 3.000 ore su base annua.
I permessi speciali di cui al presente articolo 10.2 vengono riconosciuti per il coordinamento delle RSU dell'Area Emilia, per lo svolgimento del ruolo di Delegato Sociale, per attività di servizio e assistenza ai lavoratori e/o per la partecipazione ad attività di studio e formazione da programmare e comunicare con adeguato preavviso.
L'anticipo minimo per la comunicazione di utilizzo di singole giornate, fino ad una settimana, dei permessi di cui al presente art. 10.2 sarà di almeno 3 (tre) giorni lavorativi, mentre per i distacchi prolungati per oltre una settimana sarà di norma, di trenta giorni.
Il monte permessi di cui al presente art. 10.2 sarà operativo dal 1/01/04.

10.3 - Condizioni per la gestione

Le parti si danno atto che, l'ammontare complessivo dei permessi di cui ai punti 10.1 e 10.2, rappresenta una condizione migliorativa rispetto a quanto previsto dal CCNL.
Sarà condizione per l'operatività di cui sopra, l'accordo sulle modalità di attribuzione dei permessi di cui al presente articolo fra le OO.SS firmatarie. Tali modalità dovranno essere comunicate all'azienda entro il 31/12/2003 e, in caso di modifiche, almeno due mesi prima dell'avvio del nuovo regime concordato.
In assenza dell'accordo di cui sopra, ferma restando la quantità delle ore complessivamente messe a disposizione sulla base dei punti 1 e 2, l'utilizzo delle stesse si uniformità alle modalità di gestione dei permessi RSU previste dal CCNL.

ART. 11 - ASSEMBLEA SINDACALE

Le Assemblee Sindacali si svolgeranno nell'ambito e secondo quanto previsto dalle norme di legge e CCNL.
La partecipazione ad Assemblee fuori dall'orario di lavoro di lavoratori il cui orario non coincida o coincida solo parzialmente con quello di svolgimento delle assemblee verrà retribuita oppure

recuperata senza maggiorazione alcuna. Le OO.SS./RSU promotrici forniranno all'azienda un apposito elenco dei partecipanti fuori orario di lavoro.
I periodi di ferie, ROL, malattia, infortunio, permesso non retribuito, aspettativa o congedo non vengono interrotti dall'eventuale partecipazione ad assemblee da parte dei lavoratori interessati.
Sarà cura dei lavoratori interessati compilare e restituire l'apposita modulistica messa a disposizione dell'azienda.

TITOLO III - AMBIENTE E SICUREZZA

ART. 12 - APPLICAZIONE D.LGS. 626/94

Le parti hanno esaminato lo stato di applicazione del decreto legislativo 626/94 e sue successive modifiche ed integrazioni e concordano di proseguire il confronto, per un ulteriore miglioramento delle condizioni di lavoro in sicurezza.
Le partì concordano, inoltre, di confrontarsi preventivamente rispetto alla costruzione di nuove strutture o alle ristrutturazioni di quelle esistenti, in particolare sugli aspetti inerenti l'ambiente di lavoro.
L'azienda proseguirà gli interventi formativi rivolti a:
- ADDETTI: formazione tecnica e pratica riferita, quest'ultima, al corretto utilizzo di attrezzature, strumenti di lavoro, mezzi e macchinari, DPI specifici di reparto.
- SQUADRE DI EMERGENZA/PRONTO INTERVENTO: formazione teorica e pratica riferite, in particolare, ad antincendio, primo soccorso ed evacuazione
- RLS: come da successivo Art. 13.2
- PREPOSTI: formazione relativa la ruolo e formazione formatori

La partecipazione alle iniziative di formazione di cui al presente articolo deve intendersi obbligatoria.
Eventuali ore di partecipazione alle iniziative formative e ad esercitazioni relative ai rispettivi ruoli nell'applicazione del D.Lgs. 626/94 che eccedono il normale orario di lavoro, verranno retribuite o recuperate alla pari, senza dare luogo a maggiorazioni per lavoro straordinario o supplementare.

ART. 13 - RAPPRESENTANTI LAVORATORI per la SICUREZZA (RLS)

13.1 - RLS Area Emilia
- In rappresentanza dell'insieme dei lavoratori dell'area Emilia (SMK/SPTT/IPMK, SEDI e società del Gruppo Coop Adriatica) possono essere designati dalle RSU, con modalità che le stesse comunicheranno all'azienda, in totale, non più di 18 RLS, da individuare nell'ambito delle RSU o, previo accordo tra l'azienda e le OO.SS. firmatarie del presente contratto, se al di fuori delle stesse.
- Quattro RLS avranno come ambito di riferimento un Ipermercato ciascuno e i restanti uno o più Supermercati/Superette/Sedi, in modo tale da coprire tutte le unità organizzative dell'area Emilia. Agli incontri ed alle altre iniziative (es. valutazione rischi) di ogni P.V. o sede, potranno partecipare il RLS di riferimento e la figura incaricata del Coordinamento dell'attività dei RLS stessi a livello di Area, salvo assenza di uno di questi.
- La designazione dei singoli RLS e i rispettivi ambiti territoriali di riferimento, nonché il nominativo del coordinatore di Area, verranno comunicati per iscritto all'azienda.

13.2 - Formazione e aggiornamento
Nei tempi più brevi possibili dopo la comunicazione della nomina e, di norma, entro 6 mesi dalla stessa, la Cooperativa organizzerà 32 ore di formazione per ogni RLS, nell'ambito di quanto previsto dal D.Lgs. 626/94.
Ulteriori aggiornamenti formativi verranno annualmente concordati con gli stessi RLS.
I suddetti interventi di aggiornamento potranno comprendere fino a 2 visite o partecipazioni per 2 RLS ciascuna, a seminari extra – aziendali, fiere o altre iniziative in materia di sicurezza sul lavoro.

Quanto sopra verrà gestito in accordo con il Responsabile SPP e le missioni/visite esterne all'azienda avverranno, di norma, congiuntamente con rappresentanti del SPP aziendale.
Le spese dipendenti dalla partecipazione a dette iniziative saranno rimborsate dalla Cooperativa, secondo le norme in vigore per la partecipazione a corsi di formazione esterni.
Il tempo impiegato per la formazione di cui al presente art. 13.2 verrà trattato con le stesse modalità di cui all'art. 22.3

13.3 - Permessi ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 626/94
I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza potranno utilizzare permessi retribuiti per il tempo necessario agli adempimenti di cui ai punti b), c), d), g), i), l), dell'art. 19 del D.Lgs. 626/94.

13.4 - Monte ore permessi
Competerà all'insieme degli RLS dell'area Emilia un monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico dell'azienda pari a 40 ore ogni RLS, ovvero pari a 720 ore annue, trasferibili sugli anni successivi per la parte eventualmente non usufruita fermo restando l'azzeramento del monte stesso alla data del 31/12/2005.
Tale monte permessi dovrà comunque essere utilizzato per attività inerenti la funzione di RLS.
Sono esclusi dal monte ore di cui sopra i permessi richiesti a seguito di:
- Comunicazione da parte dell'azienda
- Partecipazione a 2 incontri annuali fra le RLS delle diverse aree contrattuali e riunioni di eventuali gruppi di lavoro misti fra RLS e Azienda.

13.5 - Modalità di fruizione dei permessi
Ogni RLS compilerà e presenterà al proprio Responsabile, di norma, entro la fine del 3° giorno antecedente quello di fruizione, fatti salvi i casi di comprovata urgenza, una richiesta di permesso, utilizzando l'apposita modulistica predisposta dall'azienda ed indicando con precisione, le motivazioni/casistiche del permesso da utilizzare (rispettivamente art. 13.3 o art. 13.4) del presente articolo e le località/unità organizzative da raggiungere in sequenza.
In caso di attività rientrante nelle previsioni di cui all'art. 13.3, da svolgersi al di fuori del normale orario di lavoro, andrà utilizzata un'apposita modulistica definita dall'azienda, per il riconoscimento di quanto previsto all'art. 13.7.

13.6 - Riconoscimento permessi in caso di distacco dall'attività lavorativa
Nel caso di utilizzo di permessi in distacco dall'attività lavorativa, debitamente richiesto, per le attività inerenti il ruolo di RLS ai sensi degli artt. 13.3 e 13.4 del presente contratto, si procederà al riconoscimento delle ore di permesso retribuito relative.

13.7 - Riconoscimento impegno nella funzione e tempi di viaggio, in caso di attività svolta fuori dall'orario di lavoro
Nel caso di attività inerenti il ruolo di RLS, ai sensi degli artt. 13.3 e 13.4 del presente articolo, svolte fuori dall'orario di lavoro e debitamente documentate, si procederà al pagamento alla pari o all'attribuzione di permessi retribuiti individuali aggiuntivi, avendo a riferimento il tempo realmente impegnato nelle funzioni di RLS più i tempi di percorrenza per raggiungere il luogo di destinazione, nella quantità eccedente i 30 minuti complessivi giornalieri.
Il riconoscimento complessivo su base giornaliera, comprensivo dei tempi di trasferimento, non potrà eccedere le 8 ore.
Tali ore non verranno cumulate con quelle di effettivo lavoro ai fini del superamento del normale orario di lavoro settimanale.

13.8 - Rimborsi spese
Ad ogni RLS per la partecipazione alle seguenti attività:
- formazione di cui all'art. 13.2 del presente contratto
- presenze presso altre unità organizzative dell'area di riferimento di cui all'art. 13.1, conseguenti a verifiche di attuazione/funzionamento delle misure di prevenzione e protezione, previa

informazione al SPP e al responsabile dell'unità organizzativa interessata, visite da parte delle autorità competenti e/o all'effettuazione/aggiornamento delle analisi dei rischi da parte del Medico Competente e del SPP
- incontri e consultazioni con l'azienda
- incontri fra RLS delle diverse aree contrattuali di Coop Adriatica della misura di 2 all'anno, comunicati all'azienda con anticipo di una settimana.

spetterà:
- il rimborso chilometrico con il criterio della maggiore distanza rispetto al normale tragitto abitazione – sede abituale di lavoro. Nel caso di attività svolta fuori dall'orario di lavoro, con partenza dall'abitazione e rientro alla stessa, il tragitto da considerare sarà quello abitazione – luogo di svolgimento della funzione.
- il rimborso della spesa effettivamente incontrata per il pranzo fino a 5,95 € secondo quanto previsto dalla vigente regolamentazione aziendale o messa a disposizione del buono pasto di cui all'art. 75 del presente contratto di 2° livello, in caso di attività che comprendano la fascia oraria 13,00 – 14,00. Tale buono pasto spetterà anche in caso di riunione convocata dall'azienda, con termine oltre le 13.00.

Nel caso che la partecipazione alle attività formative e di aggiornamento di cui all'art.13.2 comporti missioni fuori dai normali ambiti aziendali, concordate con l'azienda e autorizzate preventivamente del Responsabile SPP, si procederà al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio secondo la regolamentazione aziendale in vigore al momento.

13.9 - Polizza Kasko e altre forme assicurative
L'auto di ogni RLS che stia svolgendo le funzioni di istituto in missione nell'ambito dell'Area Emilia o partecipi agli incontri fra RLS delle diverse aree di cui al punto 8, risultanti dall'apposita modulistica preventivamente presentata all'azienda, compilata con precisione anche relativamente al tragitto da compiere o a seguito di convocazione aziendale, sarà coperta da assicurazione KASKO e dalle altre forme di assicurazione previste dalla regolamentazione aziendale per l'utilizzo dell'auto personale in caso di missione.

13.10 - Locale dedicato e strumenti di comunicazione
Al fine di dotare i RLS di un punto di riferimento fisso per le loro attività, la cooperativa metterà a disposizione un locale presso la sede centrale, dotato di PC, con accesso alla posta elettronica, internet, fax, telefono a lista chiusa (PV di Coop Adriatica e Servizi pubblici di riferimento per la sicurezza sul lavoro).
Alla figura di volta in volta formalmente indicata all'azienda come "coordinatore" dei RLS, verrà consegnato un telefono cellulare, con lista di numeri chiusa (come sopra) da utilizzare per i compiti di istituto e da conservare secondo la regolamentazione aziendale in essere.

13.11 - Assemblee
Per l'effettuazione di specifiche assemblee, relative alle materie previste dal D.Lgs. 626/94, saranno utilizzate le normali ore di assemblea previste dal CCNL. In caso di esaurimento del suddetto monte ore di assemblea per punto vendita e in caso di assoluta urgenza, in relazione al tema da trattare potranno, essere utilizzate fino a ulteriori 2 ore di assemblea convocate dalla RSU in orario di chiusura del punto vendita o di non lavoro dell'Ufficio/Sede.

ART. 14 – VISITE DI SORVEGLIANZA SANITARIA AI SENSI DEL D.LGS. 626/94

14.1 - Tempi per l'effettuazione delle visite
La normativa di cui al presente articolo è riferita alle visite di sorveglianza sanitaria dei lavoratori in vigenza di rapporto di lavoro, per i reparti previsti dal documento di valutazione dei rischi presente in ogni PdV.

Relativamente alla sorveglianza sanitaria, il lavoratore interessato seguirà il programma di visite indicato dall'azienda ed i relativi tempi di effettuazione.
Spetterà in ogni caso al medico competente la certificazione dell'avvenuta visita e del tempo impiegato.
Il tempo impiegato dal lavoratore per l'effettuazione delle visite di sorveglianza sanitaria richieste dall'azienda, effettuate totalmente o parzialmente in orario di lavoro, verrà riconosciuto come permesso retribuito per la parte coincidente con l'orario di cui sopra, oppure retribuito senza maggiorazione o recuperato alla pari se non coincidente con lo stesso.

14.2 - Tempi di viaggio
Il tempo di viaggio per raggiungere il luogo della visita e per il rientro al lavoro o alla propria abitazione verrà trattato come segue:
- Se totalmente coincidente con l'orario di lavoro: permesso retribuito aggiuntivo al tempo di visita.
- Se parzialmente coincidente con l'orario di lavoro: permesso retribuito per la parte coincidente con l'orario e retribuzione o recupero alla pari per la parte non coincidente per il tempo di viaggio eccedente i 30 minuti.
- Se precedente l'inizio dell'orario di lavoro: retribuzione o recupero alla pari, sempreché la percorrenza comporti un tempo di viaggio maggiore rispetto al normale tragitto abitazione e lavoro. La retribuzione o il recupero, nei casi di cui sopra, riguarderanno il tempo eccedente i 30 minuti complessivi fra andata e ritorno.
- Se successivo alla fine dell'orario di lavoro: retribuzione o recupero alla pari, sempreché la percorrenza comporti un tempo di viaggio maggiore rispetto al normale tragitto lavoro – abitazione. La retribuzione o il recupero, nei casi di cui sopra, riguarderanno il tempo eccedente i 30 minuti complessivi fra andata e ritorno.
- Se totalmente non coincidente con l'orario di lavoro: retribuzione o recupero alla pari, sempreché la percorrenza comporti un tempo di viaggio maggiore rispetto al normale tragitto abitazione – lavoro e viceversa. La retribuzione o il recupero di cui sopra riguarderanno il tempo eccedente i 30 minuti complessivi fra andata e ritorno.
- La scelta fra il pagamento e il recupero del tempo non coincidente con l'orario di lavoro sarà effettuata dal lavoratore.

14.3 - Rimborso chilometrico
Al lavoratore che usi la propria autovettura per recarsi ad una delle visite di cui sopra verrà riconosciuto il rimborso chilometrico per i chilometri aggiuntivi al normale tragitto giornaliero casa-lavoro e viceversa.

14.4 - Visite richieste dal lavoratore
Le visite richieste dal lavoratore saranno a totale carico di quest'ultimo sia in termini di tempi che di spese di viaggio

14.5 - Gestione inidoneità
Nel caso in cui a un lavoratore venga certificata un'inidoneità, ai sensi dell'applicazione del D.Lgs. 626/94, tale da non consentirgli di svolgere le proprie mansioni, l'azienda ricercherà un'idonea collocazione nell'ambito del punto vendita di appartenenza.
Nel caso in cui ciò non fosse oggettivamente possibile, sentito il lavoratore interessato e la RSU, l'azienda provvederà alla collocazione in una diversa unità organizzativa, con gli obiettivi primari di salvaguardare la salute e la possibilità del lavoratore di svolgere un'attività che rientri fra quelle coerenti con la residue idoneità lavorative.
In tale caso, anche nell'eventualità di un allontanamento dalla propria abitazione, non si darà luogo ai trattamenti di mobilità di cui all'art. 27 del presente contratto.

TITOLO IV - NORMATIVE

Le materie, sotto elencate già disciplinate dal contratto di secondo livello dell'Area Emilia del 7.11.97 sono state inserite nel "Protocollo per lo sviluppo di azioni positive nel campo delle Pari Opportunità, della Solidarietà e della Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita", allegato 1 al presente contratto, al fine di inserirle in un quadro unitario e complessivo di azioni volte a confermare ed estendere diritti e tutele dei lavoratori, anche alla luce del mutato quadro normativo generale.
Il Protocollo di cui sopra che costituisce parte integrante del presente contratto regola, quindi, fra gli altri, i seguenti istituti fra quelli già previsti dal detto contratto di secondo livello:

- ASPETTATIVA NON RETRIBUITA (regole generali, aspettativa per maternità e assistenza ai figli, aspettativa per recupero etilisti)
- PERMESSO NON RETRIBUITO
- PERMESSI STRAORDINARI
- PERMESSI DIRITTO ALLO STUDIO
- ANTICIPAZIONI TFR
- VISITE SPECIALISTICHE
- PERMESSI FORMAZIONE
- FONDO DI SOLIDARIETA'

ART. 15 – APPALTI

Per gli appalti che siano effettuati direttamente dalla Cooperativa, si applicherà quanto previsto in materia dalle norme di legge e dal CCNL.
La Cooperativa dichiara, che l'assegnazione di lavori in appalto avviene ed avverrà, per quanto possibile, nei confronti di aziende appaltatrici di comprovata solidità, con situazione contrattuale del personale in regola e adeguatamente formato ai sensi delle disposizioni in materia di prevenzione e sicurezza.
Si verificherà la possibilità di inserire, nei contratti di appalto, clausole che obblighino le imprese appaltatrici al rispetto delle norme in materia di sicurezza e prevenzione, dei contratti collettivi esistenti o di adeguate condizioni contrattuali.
La Cooperativa si impegna a richiedere alle aziende appaltatrici con cadenza annuale, la dimostrazione documentale della regolarità previdenziale, assicurativa e/o retributiva nei confronti dei lavoratori utilizzati presso Coop Adriatica.

ART. 16 – MERCHANDISING, PROMOZIONI

Al fine di monitorare il fenomeno del merchandising, saranno fornite alle RSU e alle OO.SS. firmatarie, a richiesta, informazioni in merito ai volumi di fatturato e al numero di fornitori che lo utilizzano.
Coop Adriatica si attiverà al fine di impegnare le aziende fornitrici ad assumere, nei fatti, un ruolo risolutivo per il pagamento delle competenze ai lavoratori che svolgono attività di merchandising/promozione, nell'interesse delle stesse aziende fornitrici.

ART. 17 - INDUMENTI DA LAVORO

Si conviene che la concreta applicazione delle norme del CCNL in materia avvenga attraverso una regolamentazione attuativa, concordata fra le parti, che tenga conto dei reali fabbisogni e delle effettive esposizioni all'usura.
Verranno inoltre attivate convenzioni con lavanderie presenti negli ipermercati che prevedano forme particolarmente vantaggiose per i lavaggi degli indumenti da lavoro.
Saranno fornite ai lavoratori dei reparti pescheria apposite dotazioni per uso lavorativo, a protezione dei propri indumenti.

ART. 18 – SISTEMI DI SICUREZZA

Le parti convengono sull'esigenza di massima tutela del patrimonio aziendale, attraverso l'utilizzo di mezzi e di tecnologie adeguate e nel rispetto delle norme contrattuali e di legge, al fine esclusivo di meglio tutelare il patrimonio aziendale, nonché di migliorare le misure a tutela della sicurezza e prevenzione dei rischi per l'incolumità dei lavoratori.
Le Parti concordano sul fatto che tali impianti non avranno finalità di controllo dell'attività dei lavoratori e che le informazioni ricavate non potranno essere utilizzate per l'attivazione di procedure disciplinari o per contestazioni di inadempienze contrattuali.
Fermi restando gli accordi di punti vendita in essere, prima dell'installazione dei sistemi di sicurezza di cui agli artt. 4 e 6 della legge 20/05/1970 n. 300, l'azienda e le RSU/OO.SS. ne concorderanno le modalità di funzionamento.

ART. 19 – ATTIVITA' DI CASSA

Le parti concordano sul mantenimento della non applicazione dell'indennità di maneggio denaro prevista dall'art. 158 CCNL 1/01/1999; convengono altresì sul fatto che l'attività di cassa debba essere esercitata con la massima diligenza e nel rispetto delle procedure esistenti, in considerazione della delicatezza che il maneggio del denaro comporta.
Si conferma quanto previsto dalle procedure aziendali circa l'attività di cassa, in particolare: utilizzo del codice cassiera, utilizzo della propria tessera socio, utilizzo di altre tessere soci, movimentazione e custodia dei cassetti contenenti denaro o altri valori, funzionamento della posta pneumatica. In caso di ammanchi di cassa, prima di procedere ad eventuali contestazioni di addebito, in relazione all'entità e alla ripetitività di detti ammanchi, l'azienda dovrà accertarsi della identificazione del lavoratore durante l'attività del quale si è verificato l'ammanco.

ART. 20 – BUONI MENSA PER ADDETTI ALLA VENDITA

Le parti concordano di riconoscere un buono mensa, del valore nominale di 3,00 euro, quale contributo alle spese per il pasto alle categorie di lavoratori rientranti nei casi di seguito elencati, soggetti a regimi particolari di orario.

ADDETTI AREA VENDITA SPPT
Ai lavoratori delle SPTT di Bazzano e Crespellano, in considerazione dei regimi di orario complessivamente in essere, verranno attribuiti 2 buoni pasto settimanali a fronte di settimane con almeno 2 spezzati e superamento delle 8 ora giornaliere di lavoro.

ADDETTI AREA VENDITA SUPERMERCATI
Ai lavoratori che svolgano 2 prestazioni effettive ad orario spezzato nella stessa settimana, come previsto dall'art. 37.1.5, verrà attribuito un buono mensa per ognuna delle due giornate.
Ai lavoratori che svolgono l'attività di allestimento serale, di cui all'art. 54 del presente contratto, verrà attribuito un buono mensa per ogni prestazione effettiva oltre le 23.00.

ADDETTI AREA VENDITA IPERMERCATI
Ai lavoratori che, nella settimana, rendano la prestazione lavorativa su 6 giorni e svolgano almeno uno spezzato e un continuato se uguale o superiore a 6 ore 30 minuti, o due continuati se ciascuno uguale o superiore a 6 ore e 30 minuti, viene riconosciuto il buono mensa per ogni prestazione ad orario spezzato e/o per ogni orario continuato come sopra definito.
E' fatta salva l'attuale situazione che riconosce il buono pasto ai ricevitori merci con orario articolato su più spezzati e distribuito su 5 giorni.
Ai lavoratori che, per garantire le operazioni di chiusura dell'ipermercato alle 21.30, prestino la loro attività oltre le ore 21.20 (in turni regolari di lavoro, in supplementare e in straordinario) considerata la necessità di assicurare la possibilità di ristoro, verrà attribuito il buono mensa oggetto del presente articolo.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 37.2.7, le parti concordano che tale attribuzione è da intendersi esclusivamente applicabile nelle giornate di chiusura del punto di vendita alle ore 21.30.
I buoni mensa di cui al presente articolo, per la loro natura, non possono essere utilizzati per scopi diversi dal consumo del pasto, non sono cedibili.

ART. 21 – RINNOVO LIBRETTO SANITARIO E CERTIFICATO DI RIENTRO IN SERVIZIO

Si conferma che, qualora venissero posti oneri a carico del lavoratore, per il rinnovo del libretto sanitario, l'azienda provvederà al rimborso delle spese, debitamente documentate, sostenute per produzione di documentazione, ticket sanitari, diritti amministrativi, ecc.
Nel caso in cui la produzione del certificato richiesto dall'azienda per il rientro in servizio, ai sensi di legge e dell'art. 134, comma 2, CCNL 1/01/1999, comporti oneri per il lavoratore, l'azienda provvederà al rimborso della spesa, debitamente documentata, nella misura del 50% della stessa.
Sono esclusi, in ogni caso, riconoscimenti per il tempo impiegato e le eventuali spese di viaggio.

ART. 22 - FORMAZIONE DEL PERSONALE

22.1 - Obiettivi
Le parti convengono sull'importanza della formazione del personale ai vari livelli, per conseguire i seguenti obiettivi:
- piena padronanza dei contenuti del lavoro e del ruolo;
- sviluppo delle competenze individuali e di gruppo;
- maggiori opportunità di sviluppo professionale, retributivo e di carriera;
- priorità alla crescita delle risorse interne;
- miglioramento delle competenze tecniche e, con esse, dei risultati economici gestionali;

22.2 - Commissione Paritetica Formazione
Nell'ottica di condivisione degli obiettivi di cui sopra, viene istituita una commissione paritetica denominata "Formazione", con l'incarico di valutare i programmi di inserimento dei neo-assunti, i piani formativi rivolti in particolare al personale dei punti di vendita, e di monitorarne l'efficacia, di esprimere valutazioni congiunte sulle modalità e sugli esiti concreti delle attività formative messe in atto, di individuare ulteriori esigenze, anche ai fini di favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti.
In particolare, entro il 31/03/2004, l'azienda presenterà alla Commissione Paritetica di cui sopra, il piano formativo 2004 con particolare riferimento al Progetto Freschi, illustrato nel corso della trattativa per il rinnovo del presente contratto e alla formazione relativa alla vendita di prodotti multimediali, telefonia, informatica hi-fi ed elettrodomestici negli ipermercati.

22.3 - Trattamenti
Per le ore dedicate ad attività di formazione fuori orario di lavoro, comprese le specifiche attività di formazione in applicazione del D.lgs. 626/94, si procederà al riconoscimento (pagamento o recupero) delle ore alla pari, senza maggiorazioni per lavoro straordinario o supplementare.
Si intende riconosciuto anche il tempo di trasferimento dal luogo di lavoro al luogo di svolgimento della formazione e/o viceversa, se svolto fuori orario di lavoro, per la parte eccedente i 30 minuti complessivi, su base giornaliera, oltre al riconoscimento del rimborso dei km percorsi con applicazione del criterio della maggiore distanza rispetto al normale tragitto abitazione - sede di lavoro.
In ogni caso, per attività di formazione, svolte in orario di lavoro e/o fuori orario di lavoro, di norma, non potranno essere programmate e riconosciute più di 8 ore giornaliere.

TITOLO V - NORME E TRATTAMENTI IN MATERIA DI MOBILITA' DEL PERSONALE

ART. 23 – LETTERA DI ASSEGNAZIONE

A ciascun lavoratore in forza alla Coop Adriatica – Area Emilia verrà comunicata per iscritto l'assegnazione ad una unità produttiva, che dovrà essere corrispondente a quella ove il lavoratore presta la propria opera.
Fa eccezione il caso di lavoratori provvisoriamente collocati in unità produttive per progetti specifici, ristrutturazioni, verifiche organizzative, sostituzione di lavoratori assenti.
A tali lavoratori verrà consegnata, di norma, una lettera di assegnazione provvisoria qualora detti periodi superino i 60 giorni.
Eventuali altri casi verranno definiti fra la RSU e la Cooperativa.

ART. 24 – CRITERI PER TRASFERIMENTI DEFINITIVI

I trasferimenti da una unità produttiva ad un'altra possono essere effettuati solo a norma della Legge 300/70.
L'azienda, in caso di trasferimento, informerà preventivamente il lavoratore, con lettera consegnata a mano, sottoscritta dallo stesso per sola ricevuta, almeno 7 giorni prima della data del trasferimento.
Qualora il lavoratore si rifiuti di ritirare la lettera, verrà contestualmente informato del suo contenuto e, verrà considerata valida la data di trasferimento comunicata alla presenza di testimoni e precisata nella lettera stessa.
In caso di assenza dal lavoro del dipendente interessato, la comunicazione potrà essere inviata con raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
Qualora il lavoratore o la RSU ritengano che le motivazioni addotte esulino dalle esigenze tecniche, organizzative e produttive previste, avranno facoltà di richiedere una sospensione di 7 giorni dalla data di esecuzione precedentemente fissata, al fine di valutare congiuntamente, entro tale periodo, i problemi e ricercare idonee soluzioni.
Resta inteso che il rifiuto ad una proposta di avvicinamento comporta, in ogni caso, la decadenza dei trattamenti di cui all'art. 27, eventualmente attribuiti.

ART. 25 – GESTIONE RICHIESTE DI MOBILITA'

L'azienda afferma la propria volontà di favorire gli spostamenti dei lavoratori in unità produttive sempre più vicine alla propria residenza, anche per rispondere a quanto previsto dal decreto Ministero dell'Ambiente del 27/03/1998 ed in particolare con le finalità di migliorare la pianificazione dei tragitti casa-lavoro.
Inoltre le parti convengono che è comune interesse l'accoglimento, da parte dell'azienda, delle richieste di trasferimento di lavoratori da una unità organizzativa ad un'altra, agevolando il più possibile le richieste di scambio tra lavoratori con le medesime condizioni contrattuali.
In relazione a quanto sopra, l'azienda si impegna ad accogliere, nel corso della vigenza contrattuale almeno 50 richieste ogni anno (ovvero 150 nel triennio 2003-05), fra quelle avanzate alla data di sottoscrizione del presente contratto.
A questo proposito un apposito elenco delle richieste presentate verrà fornito alle OO.SS., entro il 31/12/2003.
Semestralmente verrà comunicata alla RSU la situazione dei trasferimenti e/o delle relative richieste dei lavoratori.

ART. 26 – NORME GENERALI per la GESTIONE dei TRATTAMENTI di MOBILITA'

26.1 - Applicabilità
I trattamenti di cui al successivo art. 27:
- si applicano al personale comandato dall'azienda a prestare la propria attività in una sede di lavoro diversa e, escluso il caso della rotazione, più lontana dall'abitazione rispetto a quella di assegnazione precedente;
- sostituiscono ogni precedente accordo o trattamento riferito a situazioni di mobilità di lavoratori per esigenze aziendali; fanno eccezione a quanto sopra i trattamenti in essere sulla base

dell'accordo sindacale IperLeonardo Imola del 28/06/1994, punto 3, che si allega al presente contratto (Allegato 9);
- interpretano, integrano e sostituiscono le norme previste dal TITOLO XXXII del CCNL 1/01/1999 costituendo condizioni complessivamente di miglior favore per i lavoratori interessati;
- decorrono dal 1/01/2004, ad eccezione degli importi dei rimborsi chilometrici per i quali è stata fissata la decorrenza 1/09/2003.

I trattamenti relativi al Personale Rotante (art. 27.1) e quelli di Indennità Giornaliera per Missione (art. 27.2), Indennità Giornaliera di Trasferta (art. 27.3) Trasferimento (art. 27.4) non sono in alcun caso cumulabili fra di loro.
I trattamenti di cui all'art. 27, con l'unica eccezione del rimborso delle spese a norma del presente contratto e della regolamentazione aziendale, non si applicano ai casi di permanenze fuori sede relative a periodi di formazione, affiancamento a fini formativi e addestrativi, viaggi di studio e meeting aziendali.

26.2 - Calcolo delle distanze
Ai fini del presente Titolo V ogni indicazione di distanza si intende riferita alla tratta percorribile per la via più breve in termini chilometrici.
Per la rilevazione delle distanze chilometriche, anche ai fini delle verifiche successive all'applicazione del presente contratto, l'azienda utilizzerà un supporto informatico fra quelli più aggiornati in commercio.
Qualora la distanza per la via più breve indicata dallo strumento adottato, comporti un tempo di percorrenza significativamente più lungo di quello esistente per una via alternativa e che presupponga una maggiore distanza da assumere per il calcolo, fra l'interessato e l'azienda si concorderanno le opportune soluzioni.

26.3 - Rimborsi chilometrici e delle spese
Gli importi dei rimborsi chilometrici previsti al successivo art. 27 decorrono dal 1/09/2003 e saranno aggiornati all'1/07 di ogni anno, sulla base dello stesso incremento percentuale risultante dalle tabelle ACI riferite ai costi chilometrici complessivi di esercizio dell'auto Fiat Stilo 1,9 Jtd Active, con percorrenza annua di 15.000 km. l'anno.
Gli importi sono espressi in centesimi di euro ed arrotondati al centesimo, con compensazione degli arrotondamenti di ogni anno su quelli successivi.
Nessun rimborso chilometrico e per spese autostradali spetterà nel caso che venga messa a disposizione del dipendente un'auto aziendale ed i relativi strumenti di pagamento (es. viacard o telepass).
In caso di utilizzo della propria autovettura, debitamente autorizzato e documentato, al personale in rotazione, missione e trasferta spetterà il rimborso chilometrico, secondo le modalità specificate agli art. 27.1, 27.2, 27.3.
In caso di missione o trasferta con utilizzo della propria autovettura e prestazione ad orario spezzato, intendendo per tale quello in cui la prestazione giornaliera sia articolata in due frazioni giornaliere, ciascuna di entità pari o superiore al minimo previsto dal presente contratto, si procederà, di norma, con le seguenti alternative:
- Rimborso chilometrico integrale del secondo viaggio di andata e ritorno relativo al rientro per il pranzo, in caso di distanza abitazione-sede di lavoro inferiore o pari a 30 km;
- Rimborso della spesa effettiva documentata per il pranzo oppure utilizzo di ticket restaurant messo a disposizione dall'azienda per fruire del servizio mensa.

Il tetto massimo di spesa per il rimborso del pranzo sarà di 15,00 euro; il valore del ticket restaurant sarà quello definito sullo base degli standard aziendali (5,95 euro alla data di firma del presente contratto).
Il servizio mensa con contributo da parte dell'azienda mediante assegnazione di ticket restaurant del valore sopra riportato (ad esempio: funzioni amministrative centrali, decentrate e casi assimilati), sostituisce in ogni caso il rimborso del secondo viaggio.

Rientrano nei casi di cui sopra, a titolo esemplificativo, le prestazioni in missione o trasferta rese presso le 3 sedi amministrative (Emilia, Veneto e Romagna Marche), e presso gli Ipermercati o presso sedi di Aziende del Sistema Coop.
Nel caso di missioni o trasferte su lunghe distanze, comunque fuori dall'area Emilia o in sedi di lavoro presso le quali non sia oggettivamente possibile utilizzare il ticket restaurant, si procederà ad accordi specifici fra azienda e lavoratore interessato, nell'ambito della vigente regolamentazione aziendale.
In relazione alle distanze ed in luogo dei viaggi di andata e/o ritorno, l'azienda potrà disporre il rimborso della cena e del pernottamento secondo la regolamentazione e le procedure previste.
In caso di assegnazione, in allontanamento dall'abitazione, da un punto vendita ad una sede amministrativa, con modifica della prestazione da 6 a 5 giorni settimanali e riconoscimento del trattamento mensa, il trattamento complessivo andrà valutato fra azienda e lavoratore fermo restando che, di norma, non si procederà a rimborsi chilometrici.
Nessun rimborso chilometrico o di spese o altri trattamenti previsti dal presente titolo V spetteranno nel caso che la missione o la trasferta comportino la prestazione presso una sede di lavoro richiesta dal dipendente.

26.4 - Gestione amministrativa
I trattamenti di cui al presente titolo V:
- non incideranno sul TFR e su nessun istituto contrattuale o di legge;
- saranno sottoposti alle normative di legge circa l'imponibilità contributiva e fiscale.

Sarà condizione, per ottenere i trattamenti di cui al presente articolo, l'organizzazione da parte del lavoratore interessato, dei propri spostamenti nel rispetto della regolamentazione aziendale in materia, e la presentazione della documentazione richiesta compilata e sottoscritta per autorizzazione dal proprio responsabile, secondo le procedure in essere.

ART. 27 - DEFINIZIONE DEI TRATTAMENTI AZIENDALI DI MOBILITA'

27.1 - Trattamento per rotazione
Ai fini del presente articolo e dei relativi trattamenti, si considera in rotazione il personale individuato per prestare la propria attività su più punti vendita nell'ambito dell'Area Emilia, per fare fronte alle esigenze organizzative legate a:
- rimpiazzi o supporti temporanei rispetto ai normali organici del punto vendita;
- attività di promozione di prodotti gestite dall'azienda.

Non sono pertanto inclusi in questa tipologia di mobilità i dipendenti distaccati per progetti specifici riguardanti una o più strutture o quelli incaricati di funzioni di assistenza verso la rete di vendita.

Al personale in rotazione spetteranno i seguenti trattamenti:

A. RIMBORSO SPESE
Rimborso del costo dei mezzi pubblici (escluso il taxi), oppure rimborso chilometrico in caso di utilizzo autorizzato della propria autovettura, per i chilometri effettivamente percorsi giornalmente dalla propria abitazione al punto vendita di assegnazione.

B. INDENNITA' MENSILE di ROTAZIONE
L'indennità di rotazione è calcolata sulla base dei chilometri effettivamente percorsi nel corso del mese, dalla propria abitazione ai punti vendita di assegnazione e più precisamente:
€ 45,00 mensili lordi per una percorrenza fino a km 500 mensili
€ 60,00 mensili lordi per una percorrenza fino a km 800 mensili
€ 75,00 mensili lordi per una percorrenza fino a km 1.100 mensili
€ 90,00 mensili lordi per una percorrenza fino a km 1.400 mensili
€ 105,00 mensili lordi per una percorrenza oltre km 1.400 mensili
Qualora venga utilizzato il mezzo pubblico, il calcolo della percorrenza mensile verrà effettuato sulla base dei biglietti o dell'abbonamento presentati per il rimborso.

27.2 - Trattamento per missione
Ai fini del presente articolo e dei relativi trattamenti, si considera in missione il lavoratore comandato in allontanamento dalla propria sede di lavoro e dalla propria residenza, saltuariamente e per brevi periodi nel corso dell'anno, fino ad un massimo di 30 giorni consecutivi.

I trattamenti previsti per la missione sono i seguenti:

A) RIMBORSO SPESE
- rimborso delle spese vive incontrate per vitto e alloggio secondo le norme aziendali in materia;
- rimborso del costo dei mezzi pubblici, oppure rimborso chilometrico in caso di utilizzo autorizzato della propria autovettura, per ogni km effettivamente percorso in allontanamento dalla sede di lavoro o aggiuntivo al tragitto abitazione – sede di lavoro, se con partenza dall'abitazione.

Dall'1/09/2003, l'importo del rimborso chilometrico per missione è di 0,26 euro netti da aggiornare alla data del 1/07 di ogni anno, secondo quanto previsto all'art. 26.3

B) INDENNITA' GIORNALIERA DI MISSIONE
L'indennità giornaliera di missione è riconosciuta in relazione alle giornate di lavoro fuori sede cumulate nel corso dell'anno, avendo a riferimento, per il calcolo della distanza, il percorso in allontanamento dalla sede abituale di lavoro o aggiuntivo al tragitto abitazione sede di lavoro, se con partenza dall'abitazione, nelle misure appresso indicate:

Fino a 150 km (compresa distanza Bo – Noale, Bo – Pesaro, Ra – Noale e viceversa) = nessuna indennità

Oltre 150 km:
➔ da 1 a 30 GG = euro 14,00 lordi giornalieri
➔ da 31 a 60 gg = euro 21,00 lordi giornalieri dalla prima giornata
➔ da 61 a 90 gg = euro 24,00 lordi giornalieri dalla prima giornata
➔ oltre 90 gg. = euro 34,00 lordi giornalieri dalla prima giornata

Ai fini di cui sopra si considerano le giornate comprese 1/1 – 31/12 di ogni anno.
Sarà cura del dipendente documentare mensilmente, sull'apposita modulistica, l'effettuazione di tutte le missioni oltre i 150 km.

27.3 - Trattamento per trasferta
Ai fini del presente articolo e dei relativi trattamenti, si considera in trasferta il lavoratore comandato in allontanamento dalla propria abitazione ad una nuova sede di lavoro, per periodi di tempo prolungati e predeterminati, comunque riferiti alla durata dell'incarico.

I trattamenti previsti per la trasferta sono i seguenti:

A) RIMBORSO SPESE
- rimborso delle spese vive incontrate per vitto e alloggio, secondo le norme aziendali in materia;
- rimborso del costo dei mezzi pubblici (escluso taxi) oppure rimborso chilometrico, in caso di utilizzo autorizzato della propria autovettura.
  Tale rimborso spetterà esclusivamente in caso di allontanamento della nuova sede di lavoro dalla propria abitazione e purchè detta sede di lavoro sia collocata ad oltre 10 km dall'abitazione stessa, resa nota preventivamente all'azienda con apposita certificazione.
  Il rimborso di cui sopra, a fronte dell'effettiva percorrenza, riguarderà un viaggio di andata e ritorno per ogni giornata effettivamente lavorata nella nuova sede, dedotti 15 km giornalieri di franchigia non rimborsata.

Il rimborso chilometrico come sopra specificato verrà effettuato sulla base di importi netti al km oppure con il trattamento lordo corrispondente al netto di cui sopra, nei casi richiesti dalle vigenti normative previdenziali e fiscali.

Gli importi dei rimborsi chilometrici per trasferta sono i seguenti:
0,26 euro netti al km, per distanze abitazione – nuova sede di lavoro fino a 40 km;
0,32 euro netti al km, per distanze abitazione – nuova sede di lavoro superiori a 40 km;

Gli importi di cui sopra verranno aggiornati alla data del 1/07 di ogni anno, secondo quanto previsto all'art. 26.3

B) INDENNITA' GIORNALIERA di TRASFERTA

L'indennità giornaliera di trasferta, viene riconosciuta a fronte del disagio e prevista per gli specifici casi e nelle misure appresso indicate, con riferimento ad ogni giornata effettiva di lavoro presso la nuova sede di assegnazione.

DISTANZE	TRATTAMENTO P.V. – P.V. e SEDE - PV	TRATTAMENTO SEDE – SEDE e P.V. - SEDE
Distanza inferiore o pari a 50 km.	Nessun trattamento	Nessun trattamento
Distanza da 51 a 75 km.	9,00 euro lordi giornalieri	5,00 euro lordi giornalieri
Distanza da 76 a 100 km.	12,00 euro lordi giornalieri	7,00 euro lordi giornalieri
Distanza da 101 a 150 km	15,00 euro lordi giornalieri	9,00 euro lordi giornalieri
Distanza da 151 a 300 km.	26,00 euro lordi giornalieri	26,00 euro lordi giornalieri
Distanza superiore a 300 km.	45,00 euro lordi giornalieri	45,00 euro lordi giornalieri

Ai fini del presente articolo, si intende per Punto Vendita (P.V.) la trasferta da/verso attività e/o mansioni caratteristiche dell'organizzazione del punto vendita, per Sede la trasferta da/verso attività e/o mansioni caratteristiche di ruoli, anche commerciali, appartenenti a servizi centrali di norma ubicati presso le strutture di sede, sia di Coop Adriatica che in caso di distacco presso società del Sistema Coop.
Un lavoratore in trasferta comandato in missione, permanendo la sua assegnazione alla sede di lavoro che abbia comportato i trattamenti di trasferta di cui alle lettere A e B dell'art. 27.3, verrà trattato come segue:

- mantenimento del rimborso chilometrico già acquisito ed attribuzione di un rimborso chilometrico aggiuntivo sulla base della sola percorrenza aggiuntiva;
- mantenimento dell'eventuale indennità di trasferta di cui alla lettera B dell'art. 27.3 sempreché la missione comporti una distanza (una tratta), fra l'abitazione e la sede di lavoro da raggiungere, superiore a 50 km;
- le giornate di missione non concorreranno alla maturazione dell'indennità di cui alla lettera B) dell'art. 27.2;

I trattamenti previsti dal presente articolo alle lettere A) e B)

- non spetteranno o verranno a decadere qualora l'unità organizzativa di assegnazione sia comunque la più vicina all'abitazione del lavoratore;
- non spetteranno o verranno a decadere in caso di: accoglimento di richiesta di mobilità avanzata dal lavoratore, anche in allontanamento, o di rifiuto all'avvicinamento proposto dall'azienda;
- verranno a decadere a fronte di autonomo trasferimento di abitazione in avvicinamento alla sede di lavoro o saranno riproporzionati, permanendo una distanza superiore a 10 km;
- non verranno attivati, o non incrementeranno, a fronte di autonomo trasferimento di abitazione in allontanamento dalla sede di lavoro;

27.4 - Trattamento per trasferimento
Ai fini del presente articolo e dei relativi trattamenti si considerano trasferiti i lavoratori comandati definitivamente in allontanamento dalla propria abitazione ad una nuova sede di lavoro: ai suddetti lavoratori viene riconosciuta una indennità di trasporto.
Tale indennità è pari al trattamento lordo corrispondente al rimborso chilometrico netto previsto a norma del presente art. 27 e viene erogata con le medesime modalità di determinazione dell'entità dei chilometri e di definizione della franchigia previsti dal precedente art. 27.3.
L'erogazione dell'indennità in questione si intende limitata alle giornate di effettiva presenza al lavoro; l'istituto non verrà considerato ai fini del calcolo delle mensilità aggiuntive e del T.F.R., nonché di altri istituti contrattuali o di legge.

COPERTURE ASSICURATIVE

Per i lavoratori ai quali sia richiesto l'uso dell'auto personale nell'interesse e previa esplicita autorizzazione dell'azienda, la stessa provvederà ad assicurare le rispettive auto con polizza KASKO, alle condizioni stipulate dalla Cooperativa per i danni che il mezzo dovesse subire nel tragitto effettuato per i succitati motivi di lavoro, secondo le modalità definite dai regolamenti aziendali.
Sarà cura dei lavoratori garantire che la propria auto sia coperta da assicurazione R.C.A. secondo le norme di legge.

TITOLO VI - MERCATO DEL LAVORO

ART. 28 – STRUMENTI DI ACCESSO

Le parti convengono sulla possibilità, per l'azienda di utilizzare le opportunità di accesso al mercato del lavoro previste da norme di legge, accordi nazionali, CCNL, nel rispetto del presente contratto.
Con cadenza semestrale a richiesta e, in ogni caso, nell'ambito degli incontri annuali di cui all'art. 6.1 del presente contratto, la Cooperativa informerà le OO.SS. sulle opportunità utilizzate.

ART. 29 - CONTRATTI A TERMINE

La regolamentazione definita al presente articolo si intende riferita ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comunque attivati sulla base di norme di legge e CCNL, con le esclusioni specificate nei diversi punti.
Resta applicabile quanto previsto dalle norme di legge e CCNL riferite ad istituti non disciplinati nel presente articolo.
Le parti concordano di approfondire ulteriormente la materia che ha visto una specifica disciplina normativa con il D.Lgs. 368/01, non appena stipulato il nuovo CCNL.

29.1 - Utilizzo dei contratti a termine
Le parti concordano sui seguenti limiti all'utilizzo di rapporti di lavoro a termine:
Periodi 1/11 – 15/1 e ultima settimana di maggio – 30 settembre di ogni anno:
- 20% nei singoli IPMK
- 15 % nel complesso della rete SMK e SPTT + Sede Amministrativa

Restanti periodi dell'anno:
- 15 % nei singoli IPMK
- 12 % nel complesso della rete SMK e SPTT + Sede Amministrativa

Nuove aperture e Ristrutturazioni
- 20 %, aggiuntivo alle percentuali di cui alle lettere a) e b), per una durata fino a 12 mesi

Le percentuali di cui sopra si intendono da calcolare sul totale del personale in forza a tempo indeterminato, CFL/contratto di inserimento e apprendisti.
Sono escluse dalla percentuali di cui alle lettere a), b) e c) le assunzioni con rapporto a termine effettuate per sostituire nominativamente lavoratori assenti.

29.2 - Causali per l'apposizione del termine
Le parti hanno individuato l'esistenza delle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo" di cui all'art. 1 del D.Lgs. 368/2001, avendo a riferimento quelle contemplate all'art.80 del CCNL l/01/1999 e le altre indicate nel presente articolo.
In relazione a quanto sopra, si conviene che l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato possa avvenire, a titolo esemplificativo, nei casi e secondo le modalità specificate nei paragrafi dal I al X del presente articolo
Qualora nel corso degli incontri annuali sugli organici a punto vendita si riscontri una continuità di lunga durata nell' impiego di contratti a termine per le diverse ragioni sotto elencate, nello stesso settore/reparto, ad eccezione di quelle sostitutive nominative, le parti si confronteranno al fine di definire eventuali interventi di consolidamenti degli organici stessi.

I. "incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse e progetti straordinari"

Le parti ravvisano in questa casistica le esigenze straordinarie connesse con punte di attività legate ad iniziative commerciali di rilevante impatto sulle vendite e sull'organizzazione quali, ad esempio, campagne 3x 2, 4 x2, 2 x 1, iniziative promozionali legate a temi, ricorrenze o avvenimenti locali, sconti ai soci, operazioni a premi (collezionamenti, bollini, coupons, buoni sconto), ed in generale tutte le iniziative/campagne commerciali pubblicizzate.

Relativamente a quanto sopra, potranno essere istaurati rapporti a termine per una durata massima pari al periodo dell'iniziativa, con l'integrazione di una settimana prima dell'avvio per la preparazione e l'allestimento dell'iniziativa e di una settimana dopo la fine della stessa, per lo smaltimento delle merci residue e il ripristino della struttura.
Rientrano in questa casistica:
- i progetti straordinari aziendali di rilevante impatto o iniziative straordinarie sperimentali di inserimento di nuove formule commerciali, gestionali, organizzative e/o di revisione di quelle esistenti (compresi gli ampliamenti sperimentali o temporanei degli orari di apertura);
- l'avvio di nuove procedure e progetti settoriali aziendali sia relativi alla sede che ai punti vendita, per la durata comunicata dall'azienda, fino a un massimo di 6 mesi, prorogabili, a fronte delle stesse necessità, non oltre i termini di completamento del progetto o dell' iniziativa che ne abbia determinato l' instaurazione.

II. "periodi di più intensa attività alla quale non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali"

Le parti ravvisano, in questa casistica, le esigenze straordinarie connesse con le attività collegate al Natale e alla Pasqua.
In relazione a quanto sopra, i periodi in cui l'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni a termine, saranno:
- 1/11 - 15/01 (periodo natalizio Ipermercati e Supermercati) di ogni anno
- 3 settimane prima - 1 settimana dopo la Pasqua (periodo pasquale di ogni anno)

Rientrano inoltre in questa casistica:
- il periodo previsto per il ritiro del ristorno soci (di norma, un mese) che comporta significativi aumenti di vendite;
- le attività amministrative che presentano volumi di attività particolarmente significativi in determinati periodi dell'anno (es. chiusura del bilancio, dichiarazioni e denunce aziendali destinate a enti e istituti esterni), impatto nel lavoro degli uffici previsto in riferimento a

maggiori attività di punti vendita (es. nuove aperture, ristrutturazioni, campagne promozionali, ristorno, riorganizzazioni).

III. "assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie"

Il periodo di maggior ricorso alle assunzioni a termine sulla base della presente causale sarà quello compreso fra l'ultima settimana di maggio e la settimana in cui cade il 30 settembre di ogni anno. Le assunzioni di cui sopra saranno attivate con riferimento al numero complessivo delle assenze per ferie programmate nel periodo e non riferite alla sostituzione dei singoli lavoratori.

IV. "aspettative diverse da quelle già previste da normative di legge"

Si intendono tutti i permessi, le aspettative o i congedi, concessi dall'Azienda di durata pari o superiore a 4 settimane.

V. "sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore per i PTO e alle giornate per i PTV, non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro".

VI. "aperture di nuovi negozi e/o significative ristrutturazione di punti vendita o di singoli reparti".

Relativamente alle nuove aperture e alle ristrutturazioni significative, i singoli contratti di durata massima di 12 mesi comprensivi delle eventuali proroghe, potranno essere inseriti in un arco temporale comprensivo della data di apertura/termine della ristrutturazione oppure successivo alla stessa. I contratti a termine di cui al presente paragrafo VI, non potranno concludersi oltre il 13° mese dalla data suddetta.
I contratti a termine attivati a seguito di ristrutturazione/riposizionamento commerciale di un punto vendita di nuova acquisizione potranno avere durata fino a 18 mesi.
I periodi di cui sopra si intendono comprensivi delle esigenze di formazione e di inserimento del personale nonché dei tempi necessari per l'avviamento, il decollo e l'andata progressiva a regime delle strutture interessate.

VII. "sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate ai sensi del D.Lgs. 626/94 e successive integrazioni".

VIII. "sostituzione di lavoratori che, nell'ambito di progetti di ristrutturazione Aziendale o di riqualificazione professionale siano temporaneamente assenti per formazione o addestramento…."

Quanto previsto al presente punto, si applicherà in occasione anche di distacchi per progetti aziendali, presso aziende del gruppo Coop Adriatica, presso strutture del sistema cooperativo.

IX. Rientrano inoltre nelle ragioni Organizzative di cui all'art. 1 del D.Lgs. 368/01, le assunzioni a termine effettuate:
- nelle strutture sui cui volumi di vendita sia previsto un impatto rilevante di una nuova apertura della concorrenza o della stessa Coop Adriatica, per un periodo massimo di 18 mesi;
- nei punti vendita sottoposti a diretta e forte pressione concorrenziale, tale da far ipotizzare future riduzioni di organico, per un periodo massimo di 18 mesi;
- per sostituire lavoratori temporaneamente o stabilmente destinati a nuove aperture in attesa di definire l'entità dell'organico a regime, sia nei punti vendita di provenienza che in quelli di nuova apertura, per un periodo massimo di 18 mesi;
- in previsione di situazioni o progetti che facciano prevedere riduzioni di organico, in una o più unità organizzative, per un periodo massimo di 12 mesi;
- in previsione dell'inserimento del turno di allestimento serale SMK come previsto all'art. 53.2 del presente contratto e per sostituzioni in orari diurni di lavoratori che abbiano dato

disponibilità volontaria per 12 mesi in base all'art. 53.4 per un numero massimo pari a quello dei suddetti lavoratori;
- in relazione all'avviamento del turno di allestimento serale di cui sopra per un periodo massimo di 6 mesi comprensivi della proroga, a decorrere dalla data di assunzione finalizzata all'avvio del turno nei singoli punti vendita, con le modalità di cui all'art. 53.13

I periodi di cui sopra decorreranno dalla data della prima assunzione con la causale di cui al presente punto IX e saranno preceduti da uno specifico confronto con le OO.SS. territoriali e le RSU interessate, finalizzato alla definizione dei punti vendita o degli uffici amministrativi interessati, dei periodi di attivazione dei contratti a termine e dell'entità delle assunzioni da effettuare con tale tipologia di rapporto.

X. Le parti convengono altresì che rientrino nella fattispecie delle ragioni sostitutive le assunzioni a termine, di durata massima di 2 mesi, effettuate in periodi in cui si concentrino le assenze, anche brevi, per malattia e rilevano come tale periodo si presenti statisticamente ogni anno in particolare nei mesi di gennaio, febbraio, marzo, rispetto ai normali indici di assenza.

Le assunzioni a termine di cui al presente articolo 29.2 potranno avvenire secondo criteri di "scorrimento" con sostituzione indiretta di altri lavoratori nonché con l'utilizzo di un rapporto a termine con un numero inferiore di ore rispetto a quelle contrattuali del sostituito.
Ferma restando la possibilità prevista dalle norme di legge vigenti di sostituire con anticipo di 1 mese la lavoratrice assente per maternità, le altre sostituzioni di cui al presente art. 29.2 potranno essere effettuate con una settimana di anticipo rispetto all'assenza del sostituito.
Resta altresì intesa la possibilità di assumere, con rapporto di lavoro a termine della durata di 12 mesi, il personale in mobilità rientrante nella categorie di cui alla legge 223/91.
I rapporti di lavoro a termine disciplinati dal presente articolo 29.2 avranno durata non inferiore a 4 settimane, salvo quelli attivati per sostituzione di lavoratori assenti.

29.3 - Liste di priorità dei contratti a termine

a) Avranno priorità, per l'assunzione a tempo indeterminato, i lavoratori inquadrati ad un livello non superiore al 4°, inseriti nelle liste di cui alla lettera b) il cui primo rapporto di lavoro con Coop Adriatica (Area Emilia) abbia avuto inizio dall'1/11/2003.

Nelle liste suddette verranno inseriti i lavoratori che:

a.1) abbiano completato, nell'arco di 30 mesi dalla data di inizio del primo rapporto, 3 o più contratti a termine, effettuando complessivamente almeno 160 giorni di effettivo lavoro, oppure abbiano completato, 2 contratti a termine, effettuando complessivamente almeno 220 giorni di effettivo lavoro;

a.2) siano stati assunti, con un nuovo rapporto a termine, entro 12 mesi dalla data di ultimazione dell'ultimo contratto che ha consentito la maturazione dei requisiti di cui sopra.

Nel numero dei suddetti rapporti a termine verranno computate anche le proroghe.
Per i lavoratori che abbiano avuto rapporti di lavoro con Coop Adriatica prima della stipula del presente Contratto, varranno le condizioni di priorità nelle assunzioni di cui all'art. 42.1 del contratto di secondo livello 7/11/1997 (v. allegato 6), fermo restando quanto stabilito all'art. 29.4 (norme transitorie).

b) La priorità di cui sopra verrà assicurata tramite la compilazione delle sotto elencate liste. Le liste di priorità, sono articolate per mansioni/aggregati di mansioni, corrispondenti ai reparti/aggregati di reparti in cui il lavoratore abbia lavorato per almeno 90 giorni effettivi. Qualora il lavorare non riesca a maturare i 90 giorni suddetti in un singolo reparto, si farà riferimento a quello nel quale ha svolto il periodo prevalente dell'attività.

1) Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita
   1b) Addetto ortofrutta
   1c) Addetto all'allestimento serale SMK
2) Addetto gastronomia e cucina
3) Addetto macelleria
4) Addetto pescheria
5) Addetto produzione pane/pasticceria
6) Addetto H e M 2 (grande e piccolo elettrodomestico)
7) Addetto H e M 3 (multimedia, telefonia, informatica)

Alla lista 1) potranno accedere i lavoratori che abbiano maturato i requisiti di cui alla lettera a) come addetti alle mansioni cassa e allestimento, addetti ai reparti freschi libero servizio, ortofrutta, vendita pane e pasticceria, casa e persona, hobby e media 1, nonché gli impiegati d'ordine e gli addetti ad ogni altra mansione non prevista ai punti 2), 3), 4), 5), 6), 7).
Potranno accedere alla lista 1) inoltre i lavoratori al 5° e al 4° livello par. 144 che abbiano maturato i requisiti di cui alla lettera a) come addetti nei reparti di cui ai punti 2), 3), 4), 5), 6), 7) della presente lettera b) nonché altri lavoratori inseriti in reparti in cui sia previsto l'eventuale riconoscimento del 4° livello par. 155 ma che non abbiano ancora conseguito tale parametro, all'ottenimento del quale ne verranno automaticamente esclusi.
L'inserimento nelle liste 1b) e 1c) potrà essere scelto volontariamente da tutti i lavoratori che abbiano maturato i requisiti per l'iscrizione nella lista 1), nella quale potranno, comunque, mantenere l'iscrizione.

c) La priorità di cui alla lettera a), potrà essere esercitata contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro di cui al punto a.2) e comunque entro 15 giorni dalla stessa, scegliendo da 1 a 3 punti vendita per l'inserimento nelle rispettive liste. Dette opzioni potranno essere esercitate anche tramite raccomandata A/R o con consegna a mano, dell'apposito modulo al servizio gestione del personale (amministrazione del personale negli IPMK).
Fermo restando il limite massimo di 3 punti vendita opzionabili, il lavoratore che ne abbia i requisiti, potrà richiedere per una sola volta, l'inserimento in altre liste o altri punti vendita o la sostituzione di scelte effettuate, a mezzo raccomandata AR o raccomandata a mano, con visto del ricevente. In questo caso il nuovo inserimento avverrà con la data di presentazione di quest'ultima richiesta.

d) L'ordine di priorità, nelle singole liste, verrà determinato dalla data d'instaurazione del primo rapporto a termine in Coop Adriatica se la richiesta di cui alla lettera c) verrà esercitata entro 15 gg dalla sottoscrizione del contratto di assunzione di cui alla lettera a) punto a.2. Nel caso di esercizio dell'opzione di cui alla lettera c) oltre tale termine varrà la data di ricevimento della domanda da parte dell'azienda. In caso di posizionamenti "ex aequo", si terrà conto della maggiore età anagrafica.
I lavoratori il cui primo rapporto di lavoro a termine con Coop Adriatica (Area Emilia) sia iniziato prima del 1/11/2003 e che non esercitino l'opzione per l'assunzione a tempo indeterminato entro 60 gg dalla maturazione dei requisiti, verranno inseriti nelle graduatorie di cui all'art. 42.1 del contratto di secondo livello 7/11/1997, con la data del ricevimento della domanda da parte dell'azienda.

e) Nei confronti dei lavoratori inseriti nelle liste di priorità, l'azienda assume l'impegno ad una successiva assunzione a tempo indeterminato, fatti salvi i casi di rinuncia del lavoratore e quelli di cui alla lettera i) del presente articolo.

f) Le assunzioni a tempo indeterminato per inserimenti di personale inquadrato a livelli non superiori al 4°, seguiranno l'ordine delle liste, fino ad esaurimento delle stesse, fatto salvo quanto stabilito agli artt. 29.5 e 52 del presente contratto. Ad avvenuto esaurimento, si potrà procedere ad assunzioni a tempo indeterminato dall'esterno, dalle altre liste o fra addetti che non abbiano

maturato i requisiti di cui alla lettera a). Dette assunzioni non saranno computate ai fini dell'applicazione dei suddetti artt. 29.5 e 52 del presente contratto.

g) Potranno essere assunti direttamente a tempo indeterminato i lavoratori avviati a mansioni che prevedano uno sbocco d'inquadramento superiore al 4° liv. CCNL, i lavoratori rientranti nelle categorie di cui alla L. 68/99, nonché i lavoratori titolari di quote di riserva del mercato del lavoro previste da norme di legge.

h) Saranno esclusi dalle liste di priorità dei contratti a termine i lavoratori che:
   - rifiutino una proposta di lavoro a tempo indeterminato presso i punti vendita da loro indicati, fatta salva l' esistenza dei motivi di giustificazione specificati alla successiva lettera i);
   - rifiutino una proposta di lavoro a termine, presso i punti vendita da loro indicati, fatta salva l'esistenza dei motivi di giustificazione specificati alla successiva lettera i);
   - si trovino in situazioni nelle quali sarebbe prevista la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo o giusta causa.

i) Si considera giustificato il rifiuto del lavoratore ad una proposta di assunzione nei seguenti casi:

   per proposte di assunzione a tempo determinato:
   - in un punto vendita per il quale non abbia esercitato l'opzione
   - certificazione di avvenuta o prossima assunzione temporanea presso altra azienda, in un periodo anche parzialmente coincidente con la proposta aziendale.
     In questo caso, il lavoratore che non sia materialmente in grado di produrre l'idonea documentazione contestualmente al rifiuto della proposta di lavoro a termine, dovrà produrre entro il termine di 30 giorni di calendario dal rifiuto stesso, la successiva lettera di assunzione da parte dell'altro datore di lavoro Trascorsi i 30 giorni di cui sopra, qualora non sia pervenuta la certificazione, l'azienda procederà alla cancellazione del nominativo dalla lista.
     Analogamente si procederà qualora dalla certificazione risultino periodi non coincidenti neppure parzialmente con quelli di lavoro offerti da Coop Adriatica
   - a seguito di anticipata comunicazione scritta all'azienda di una temporanea indisponibilità. Tale indisponibilità potrà riguardare un periodo massimo, non frazionabile di 30 giorni di calendario nel corso di ogni anno (1/01 – 31/12)
   - stato di genitore, fino al compimento del secondo anno di vita del bambino
   - necessità documentata di assistenza ad un familiare per comprovate ragioni di salute
   - oggettiva e certificata temporanea impossibilità fisica di svolgere attività lavorativa
   - nelle situazioni previste agli artt. 141 e 142 del CCNL 1/01/1999.

   per proposte di assunzione a tempo indeterminato
   - in un punto vendita per il quale non abbia esercitato l'opzione
   - stato di genitore, fino al compimento del secondo anno di vita del bambino
   - necessità documentata di assistenza ad un familiare per comprovate ragioni di salute
   - oggettiva e certificata temporanea impossibilità fisica di svolgere attività lavorativa
   - nelle situazioni previste agli artt. 141 e 142 del CCNL 1/01/1999

   Nei casi di indisponibilità temporanea a prendere servizio nei tempi richiesti dall'azienda, giustificati con le motivazioni di cui alla presente lettera i), il lavoratore manterrà l'iscrizione nelle liste senza variazione di data.
   Al termine dello stato di indisponibilità comunicato per iscritto all'azienda, l'iscrizione sarà operativa, a fronte di successiva proposta di assunzione.

Le regole di cui alla presente lettera i) e alla precedente lettera h), dal 1/1/2004, saranno applicate anche ai lavoratori in graduatoria sulla base dell'art. 42.1 del contratto di 2° livello 7/11/1997.

k) L'azienda offrirà almeno un'ulteriore opportunità di lavoro a tempo determinato, prima della valutazione definitiva, ai lavoratori la cui prima assunzione a termine non abbia consentito di svolgere un'attività lavorativa uguale o superiore a 45 giorni, ad eccezione dei casi di esito negativo del periodo di prova o di casi con valutazione negativa del periodo prestato.

l) Ai lavoratori assunti con contratto a termine sarà applicata la contrattazione vigente.
Per gli istituti dipendenti dall'anzianità di servizio (es. scatti di anzianità, passaggi automatici dal 5° al 4° livello, salario di inserimento, salario variabile, ecc.) si considereranno come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni.

m) Nel caso di assunzione a tempo indeterminato per le stesse mansioni, non si darà corso al periodo di prova; nel caso di assunzione con mansioni diverse, il periodo di prova sarà quello previsto dal CCNL vigente. In caso di esito negativo del periodo di prova, il lavoratore interessato manterrà la posizione nella lista di priorità in cui eventualmente fosse inserito.

n) Al momento dell'assunzione a tempo indeterminato ai lavoratori di cui al presente articolo, verranno considerati i periodi di rapporto a tempo determinato ai fini della maturazione degli scatti di anzianità, il cui riconoscimento avverrà al momento dell'assunzione a tempo indeterminato, comprensivo di eventuali arretrati, qualora i periodi a termine superassero i 36 mesi necessari alla maturazione dello scatto di anzianità.

o) Ai lavoratori che, nel mese di gennaio di ogni anno, si trovino fra i primi 110 della lista generale di priorità dei contratti a termine (indipendentemente dal posizionamento nelle singole liste per mansione/punto vendita), l'azienda si impegna ad offrire occasioni di lavoro a tempo determinato nel corso dell'anno, per periodi complessivamente non inferiori a 78 giorni lavorativi effettivi.

p) Le liste di cui al presente art 29.3 saranno aggiornante costantemente ai fini delle priorità nelle assunzioni a tempo indeterminato e redatte con cadenza semestrale, a partire dall'1/1/2004, con i dati riferiti all'ultimo giorno del mese precedente. Copia delle stesse saranno inviate alle RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente contratto di 2° livello.

q) Copia del testo del presente art. 29.3 sarà consegnato al lavoratore con contratto a tempo determinato, al momento in cui sarà chiamato a esercitare la scelta dei punti di vendita di cui alla lettera c)

Le assunzioni a tempo indeterminato sulla base della lista di priorità di cui al presente articolo 29.3 prenderanno avvio ad esaurimento della graduatoria di cui all'art. 42.1 del contratto di secondo livello 7/11/1997 (allegato n.6), anche per singolo PV/mansione, o a seguito dell'impossibilità di effettuare assunzioni per indisponibilità degli interessati, giustificata con motivazioni tali da non comportare l'esclusione ai sensi del citato contratto di secondo livello.
Con quanto previsto nel presente articolo, la parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dagli artt. 9 e 10 comma 9 del D.Lgs. n. 368/01

29.4 - Norme transitorie
La graduatoria dei contratti a termine di cui all'art. 42.1 del contratto di secondo livello 7/11/1997 resterà in vigore fino al suo esaurimento.
A decorrere dall'1/11/2003 essa verrà alimentata con i nominativi dei lavoratori che abbiano iniziato il primo rapporto di lavoro prima della data suddetta e abbiano maturato o maturino progressivamente il requisito del completamento, con esito positivo, di uno o più contratti di lavoro a termine effettuando complessivamente almeno 90 giorni di effettivo lavoro.

I lavoratori già inseriti nei primi 110 della graduatoria di cui all'art. 42.1 del contratto 7/11/1997 alla data del 31/10/2003 potranno modificare le opzioni già espresse sulla base della lettera c) dell'art. 29.3.

I lavoratori non ancora compresi nel numero di 110 alla data di pubblicazione dell'ultima graduatoria e che, quindi, non hanno esercitato l'opzione per punto vendita e reparti dovranno esprimere la nuova opzione sulla base delle nuove regole di cui alla lettera c) dell'art. 29.3.
Le nuove opzioni avranno decorrenza dall'1/11/2003 con le specifiche di seguito indicate. I lavoratori di cui sopra che avessero precedentemente optato per più di 3 punti vendita, dovranno ridurre a 3 tale opzione.

Le priorità nel caso di nuove opzioni espresse per i reparti prima non previsti, in fase di costruzione della lista, sono così definite:
1b) ORTOFRUTTA: ferma restando la formale decorrenza 1/11/2003, la priorità verrà assicurata ai lavoratori a termine sulla base della loro effettiva assegnazione al reparto;
1c) ALLESTIMENTO SERALE: decorrenza 1/11/2003
5) PRODUZIONE PANE e PASTICCERIA: come 1b)
6) e 7) H&M 2 e H&M3: i lavoratori interessati opteranno per il reparto al quale sono realmente adibiti, ferme restando le decorrenze dalla data di instaurazione del primo rapporto.

I lavoratori il cui primo rapporto con Coop Adriatica venga instaurato dall'1/11/2003 verranno inseriti nelle liste di priorità di cui alla lettera b) dell'art. 29.3 al momento della maturazione dei requisiti di cui alla lettera a).

29.5 - Assunzioni a tempo indeterminato dalla liste di priorità dei contratti a termine (anni 2003 e 2004).

Per il 2005 vedi art. 52.

a) Le assunzioni a tempo indeterminato attivate nell'area contrattuale Emilia, che non siano effettuate sulla base delle successive lettere c) e d) del presente art.29.5, dovranno avvenire nel rispetto delle lista di priorità dei contratti a termine, ove esistenti e capienti, nei limiti delle seguenti quote:
   1) 60 % nel 2003
   2) 60 % nel 2004

   Ai fini della determinazione delle quote di cui sopra, verranno conteggiate tutte le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel rispetto dell'ordine di tutte le liste dell'area, in rapporto all'insieme delle assunzioni effettuate, escludendo quelle di cui alle lettere c) e d) da entrambi i conteggi.

b) Le assunzioni a tempo indeterminato eccedenti le suddette quote saranno effettuate dall'azienda secondo le proprie autonome valutazioni.
c) Non saranno comprese nel calcolo per la determinazione delle quote previste alla lettera a) le assunzioni a tempo indeterminato effettuate per posizioni per cui sia previsto uno sbocco dell'inquadramento a un livello superiore al 4°.
d) Non verranno inoltre comprese nel calcolo per la determinazione delle quote di cui alla lett. a) le assunzioni a tempo indeterminato effettuate:
   - per mansioni/aggregati di mansioni per le quali risultino esaurite le disponibilità di candidature al momento dell'esigenza di assunzione a tempo indeterminato.
     I lavoratori assunti dall'azienda a seguito di esaurimento delle specifiche liste, dovranno essere mantenuti nelle mansioni/reparto di assunzioni per almeno 12 mesi. A fronte del non rispetto di quanto sopra, fatte salve particolari ragioni organizzative che l'azienda dovrà motivare alle RSU interessate, le assunzioni così effettuate saranno comprese nel del computo di cui alla lettera b) del presente art. 29.5;

- per esigenze, concordate fra azienda e sindacato, riferibili a situazioni di crisi aziendali e per dare risposta alle esigenze di mobilità fra cooperative, fra queste e i loro consorzi, le società collegate e controllate, gli enti e gli organismi del Movimento Cooperativo.

Sono altresì escluse dal calcolo per la determinazione delle quote suddette le assunzioni effettuate a fronte di impossibilità a procedere con assunzioni dalla lista di priorità dei contratti a termine per mancata capienza della stessa anche a seguito di indisponibilità temporanea ad iniziare l'attività lavorativa nei tempi richiesti dall'azienda, giustificate come da lettera i) dell'art. 29.3.

ART. 30 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO (CFL)

La presente normativa viene definita con riguardo ai CFL instaurati prima del 31/10/2003.
Si conviene sui seguenti punti:

a) Coop Adriatica potrà utilizzare il Contratto dì Formazione e Lavoro per lavoratori anche a part time, nelle forme e nei limiti previsti dalle norme di legge, dal CCNL e dalla contrattazione di 2° livello.
b) L'utilizzo di Contratti di Formazione e Lavoro non comporta di per sé l'esclusione di assunzioni di personale con età superiore a 32 anni.
c) L'attività formativa teorica prevede il numero ore di aula indicate dalla legge sia per i full time che per i part time, fermo restando l'intervento teorico-pratico attraverso l'affiancamento a lavoratori esperti.
d) I CFL concorreranno al computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti contrattuali.
e) Sarà applicato ai CFL quanto previsto dal CCNL per il trattamento di malattia ed infortunio per la generalità dei lavoratori di Coop Adriatica area Emilia, compreso quanto previsto dall'art. 129 CCNL 1/01/1999, paragrafo 2.
f) L'assunzione con CFL, ovvero le trasformazioni degli stessi a tempo indeterminato, con sbocco inferiore al 3° livello avverranno nel rispetto delle norme relative alle liste di priorità dei CAT e dei PT previste dal presente contratto.
g) Per i CFL con sbocco ad inquadramento inferiore al 3° livello, la Cooperativa si impegna al termine del CFL alla trasformazione a tempo indeterminato, ad eccezione dei casi di insoddisfacente andamento formativo da segnalare nei tempi e nei modi previsti ai punti successivi.
   Decorsi 90 giorni di effettivo lavoro, l'azienda comunicherà per iscritto al singolo lavoratore e per conoscenza alla RSU, la sua eventuale valutazione negativa rispetto agli obiettivi del progetto formativo.
   Tale comunicazione verrà inviata entro 10 giorni dì calendario dalla scadenza del novantesimo giorno di cui sopra. In tale ipotesi verrà effettuata una ulteriore valutazione dopo 180 giorni di effettivo lavoro (dopo 120 giorni di effettivo lavoro per i part-time con prestazione limitata a 3 giorni settimanali); il persistere di un giudizio di insoddisfacente andamento formativo verrà comunicato come sopra. Qualora al termine del contratto, permangano le valutazioni negative, l'azienda potrà avvalersi della previsione legislativa che consente il recesso del rapporto e la sua non trasformazione a tempo indeterminato, in deroga a quanto disposto al primo capoverso del presente punto g).
   La non trasformazione di cui sopra verrà comunicata alla RSU prima della scadenza del rapporto. In tale evenienza l'azienda fornirà proprie valutazioni circa la possibilità di soluzione alternative, con riferimento alle caratteristiche ed alle attitudini professionali espresse dal lavoratore interessato.
h) Per contratti di formazione lavoro con sbocco ad inquadramento non inferiore al 3°, in caso di valutazione non positiva del risultato formativo al termine del CFL e non conseguimento della qualifica, la Cooperativa si impegna ad offrire una successiva opportunità di lavoro con inserimento in mansioni diverse da quelle oggetto del CFL, fatta salva l'adesione volontaria del lavoratore interessato e nel rispetto delle graduatorie part-time.

i) In caso di adesione di Coop Adriatica a progetti di formazione e lavoro presentati a livello nazionale, regionale, provinciale, verrà comunque applicato quanto previsto dal presente articolo.
j) I progetti di formazione e lavoro potranno, nel merito, essere oggetto di verifica e approfondimento congiunti in sede aziendale, in relazione alle particolarità dei diversi profili professionali.

ART. 31 - FASCE DEBOLI DEL MERCATO DEL LAVORO

Le parti valutano positivamente il fatto che, nel corso degli ultimi anni, gli accordi e le iniziative attivate abbiano consentito diversi inserimenti lavorativi di portatori di handicap, personale proveniente da corsi di riconversione professionale, giovani in stato di disagio sociale, ex tossicodipendenti.
Le parti convengono di confrontarsi sull'entità di nuova occupazione a termine o a tempo indeterminato da riservare alle categorie più deboli del mercato del lavoro.
Tale confronto avverrà nell'ambito del sistema di relazioni sindacali di cui al presente contratto.

ART. 32 - INSERIMENTO CATEGORIE PROTETTE – L. 68/99

Nell'intento di migliorare i risultati dell'inserimento in azienda di personale appartenente a categorie protette, le parti convengono sui seguenti punti:
- L'inserimento di personale appartenente alle categorie protette e collocato in adempimento alla Legge 68/99, dovrà avvenire contemperando l'esigenza di tenere adeguatamente conto delle caratteristiche professionali richieste dalla organizzazione del lavoro e delle capacità fisiche, professionali, soggettive delle persone da inserire.
- Potranno attivarsi progetti mirati, anche in rapporto con i soggetti pubblici competenti, per un migliore inserimento del personale appartenente alle suddette categorie.
- In assenza di situazioni particolari collegate alle condizioni psico-fisiche, ai lavoratori di cui al presente art. 32 sarà offerta pari opportunità di svolgimento di mansioni e di sviluppo professionale rispetto agli altri dipendenti.
  I lavoratori che in considerazione delle loro condizioni psico-fisiche e delle loro caratteristiche attitudinali, vengano adibiti a particolari mansioni di confezionamento, prezzatura, smaltimento imballaggi in cartone, etc. verranno inquadrati al 5° livello.
  Verrà riconosciuto l'accesso al 4° livello a quei lavoratori che, pur adibiti a singoli reparti, siano in grado di svolgere, in modo soddisfacente e con risultati medi rispetto agli altri addetti, l'intera gamma delle operazioni relative a lavorazione, confezionamento, allestimento, controllo.

ART. 33 - APPRENDISTATO

La presente normativa viene definita in attesa di quanto verrà stabilito dal CCNL in fase di rinnovo, che sarà oggetto di confronto fra le parti. Si conviene sui seguenti punti:
La Cooperativa potrà utilizzare il rapporto di lavoro di apprendistato, anche a part-time, nelle forme e nei limiti previsti dalle norme di legge, dal CCNL e nel rispetto della contrattazione di secondo livello vigente.

L'aspetto formativo sarà sottoposto a verifica dalle parti con riferimento alle nuove normative in corso di completa definizione e a quanto previsto dal CCNL, fatto salvo nel frattempo il numero di ore medie annue già previsto dalle stesse nuove normative.
I lavoratori assunti con contratto di apprendistato concorreranno al computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione dì particolari normative ed istituti contrattuali.
Durante il rapporto di apprendistato, sarà garantito un trattamento salariale netto e un trattamento normativo pari ai lavoratori non apprendisti inquadrati al 5° livello e di pari età con relativo riproporzionamento in caso di apprendistato a tempo parziale.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto stabilito dalle disposizioni di legge e di CCNL.
Si conviene che il ricorso a rapporti di apprendistato avverrà nel pieno rispetto della finalità formativa e di inserimento lavorativo di tale forma di rapporto, con applicazione, ove compatibile, di quanto previsto dall'art. 32.

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

ART. 34 - NORMA GENERALE

In applicazione di quanto previsto dal CCNL, le parti concordano che l'orario di lavoro settimanale a tutti gli effetti contrattuali e di legge è stabilito in 38 ore settimanali per tutti i dipendenti dell'Area contrattuale Emilia.
Le parti si danno atto che il divisore convenzionale per determinare la quota oraria della retribuzione (normale e di fatto) è 165.

ART. 35 - ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE DEI PUNTI DI VENDITA

Fatta salva la durata normale dell'orario di lavoro di 38 ore settimanali a tutti gli effetti contrattuali e di legge, le parti convengono che la prestazione settimanale di lavoro del personale a tempo pieno in organico nei punti di vendita è di 37 ore settimanali, comprensive delle pause retribuite così come definite all'art.38.
Ai dipendenti a tempo pieno in organico nei punti di vendita viene riconosciuto un monte ore annuo di riduzione di orario pari a 48 ore, comprensivo di quanto previsto dall'art. 88 CCNL 1/01/1999, da usufruire con le modalità previste dallo stesso art. 88 II parte CCNL.
Tale monte ore di riduzione annuo potrà avere una diversa destinazione, previo confronto tra le parti, qualora futuri rinnovi del CCNL prevedano una riduzione generalizzata dell'orario settimanale inferiore alle 37 ore.
Le parti si danno atto che la prestazione settimanale di 37 ore viene realizzata con utilizzo di un monte ore annuo messo a disposizione dall'azienda pari a 62 ore, che saranno assorbite da future riduzioni dell'orario di lavoro stabilite dai CCNL o dalla legge.
Ai lavoratori part-time sarà applicato quanto previsto dal Titolo VIII del presente contratto di secondo livello.
Si conviene che future contrattazioni collettive a livello di area contrattuale Emilia non avranno ad oggetto né riduzioni aggiuntive, né ulteriori anticipazioni rispetto a quanto previsto dalla futura contrattazione nazionale in materia di riduzione di orario.
I punti vendita o settori o reparti degli stessi nei quali si realizzi l'organizzazione degli orari a isole, previo accordo fra le parti, seguiranno modalità gestionali degli orari di lavoro definite sulla base dei suddetti accordi (per gli Ipermercati, v. allegato 4 al presente contratto).

ART. 36. - PROGRAMMAZIONE ORARIO DI LAVORO

L'azienda si impegna a realizzare pienamente la programmazione quadrisettimanale dell'orario di lavoro per i lavoratori dei punti di vendita dell'Area Emilia.
Le modalità operative di programmazione riguarderanno i giorni lavorati, la tipologia di turno e la fissazione dell'esatta fascia oraria.
Nei punti vendita di nuova apertura/ristrutturazione significativa, la programmazione quadrisettimanale verrà attuata progressivamente, con l'obiettivo della sua messa a regime entro 12 mesi dall'apertura stessa.
A far data dall'1/01/2004, stante la vigenza fino al 31/12/2003 di quanto previsto all'art. 23 del Contratto di secondo livello 7/11/1997, ai lavoratori che abbiano necessità di effettuare visite mediche specialistiche durante l'orario programmato verrà assicurato il cambio turno o, in alternativa, su richiesta del lavoratore, l'utilizzo di ferie, ROL e permessi in recupero di precedenti prestazioni lavorative (BB).

Potranno altresì essere richieste riduzioni della prestazione lavorativa giornaliera, fino ad un massimo di 3 ore, da recuperare senza alcuna maggiorazione, secondo modalità da concordare preventivamente con il proprio responsabile.
Resta inteso che, per avere assicurato quanto sopra, fatti salvi i casi di urgenza, il lavoratore interessato dovrà avvisare il proprio responsabile o, in assenza di questo un suo sostituto, con almeno una settimana di anticipo rispetto all'effettuazione della vista stessa, consegnando copia della prenotazione che ne riporti gli estremi (dalle... alle…). In caso di non rilascio di prenotazione, il lavoratore dovrà presentare la certificazione dell'avvenuta visita documentata come sopra, entro la giornata di lavoro successiva a quella in cui è stata effettuata la visita.

ART. 37. - ARTICOLAZIONE E GESTIONE ORARIO di LAVORO

Fermo restando quanto previsto dal presente contratto in materia di durata, orari spezzati e orari continuati, nonché dal D.lgs. 8/04/2003 n. 66, dal CCNL e dalla normativa in materia, si conviene sulle norme di cui al presente articolo 37, per l'articolazione e la gestione dell'orario di lavoro.
Le norme riferite alla durata giornaliera, al numero degli spezzati, al numero dei continuati e alla loro durata, si applicano in situazioni di normale programmazione della settimana su 6 giorni lavorativi.
Sono fatte salve le situazioni che prevedono il superamento dei limiti di durata massima giornaliera e che rappresentano un oggettivo miglioramento dei regimi di orario per i lavoratori, consentendo il raggiungimento delle 37 ore settimanali con programmazione della settimana su 5 giorni lavorativi in particolari contesti organizzativi (es. cassa centrale Iper, ricevitori Iper, settimane con necessità di effettuare il riposo in giornate diverse dalla domenica, ecc).
I casi specifici saranno oggetto di confronto decentrato.
La disciplina di cui al presente articolo si applica sia ai lavoratori con rapporto a tempo pieno che a quelli con rapporto a tempo parziale, in quanto compatibile con le norme di legge e di CCNL.
Si conviene sul principio che eventuali modifiche degli orari commerciali avverranno, previo confronto fra le parti, in termini di adeguamento della concorrenza di riferimento per tipologia di strutture (es. IPMK, SMK, SPTT, SUPERSTORE).
Si concorda che i nastri orari e le fasce più disagiate siano coperte in modo equilibrato fra gli addetti dei singoli reparti

37.1 - Articolazione e gestione orario di lavoro smk
Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 53 (allestimento serale SMK), l'orario di lavoro verrà gestito come segue:

37.1.1 - Nastro orario giornaliero SMK:
12 ore, fermi restando gli attuali orari di apertura.
In caso di estensione degli stessi orari le parti si confronteranno per definire eventuali adeguamenti.
A livello di punto di vendita, le parti si confronteranno sulle esigenze organizzative in entrata e sulle esigenze di presidio/servizio in uscita.
Nella gestione degli orari dei punti di vendita, per la copertura dei turni in entrata e/o uscita, si terrà conto di eventuali disponibilità volontarie.

37.1.2 - Inizio orario di lavoro SMK:
- non prima delle 6.00
- non prima delle 5.00 nel reparto Pane e Pasticceria, limitatamente alla produzione pane

37.1.3. - Termine orario di lavoro SMK:
- Non oltre le 20.30 dal lunedì al venerdì
- Non oltre le 20.00 il sabato (esclusi i SMK inseriti in centri commerciali che abbiano come orario di chiusura le 20.00, per i quali si conferma il termine alle 20.30)

- Non oltre le 21.30 per i SMK inseriti in Centri Commerciali nelle giornate in cui seguano un orario protratto fino alle 21.00,

L'eventuale estensione dell'orario di lavoro oltre le 20.30 verrà definita di volta in volta in accordo fra le parti.

37.1.4 - Intervallo minimo in caso di spezzato

1 ora

37.1.5 - Orario spezzato SMK:

L'orario spezzato può variare
- da un minimo di 6 ore
- a un massimo di 8 ore complessive.

Fatte salve esigenze particolari, l'orario complessivo giornaliero in caso di spezzato sarà tendenzialmente di 7 ore.
La singola frazione dell'orario spezzato non può essere inferiore alle 3 ore, fatti salvi orari minimi inferiori già definiti o eventualmente definibili in sede decentrata.
Le prestazioni ad orario spezzato potranno essere programmate fino ad un massimo di 44 volte in un anno (1/1 – 31/12), a decorrere dall'1/01/2004.

La prestazione ad orario spezzato sarà richiesta con le seguenti modalità:
- previsione nell'ambito della programmazione mensile degli orari;
- per non più di 2 giornate, non consecutive, nell'arco della settimana;
- per non più di 6 volte in un mese di calendario;
- seguendo un criterio di equa rotazione fra gli addetti, visibile mediante esposizione a punto vendita dell'elenco dei lavoratori, con i corrispondenti spezzati effettuati progressivamente nel corso dell'anno.

Nell'ambito delle modalità di cui sopra, lo spezzato si intende esigibile direttamente.

In caso di assenza in una giornata prevista per l'effettuazione dell'orario spezzato, fermo restando il monte annuo di 44, la prestazione prevista verrà successivamente recuperata.
Qualora le settimane intere di assenza, ad esclusione delle settimane intere programmate di ferie e ROL, superino complessivamente le 3 nel corso dell'anno, si procederà a ridurre il suddetto monte spezzati di uno per ogni settimana intera di assenza, a partire dalla quarta compresa.
Quanto previsto al presente articolo si applica anche ai lavoratori con rapporto a part-time verticale.
Lo spezzato per i part-time di tipo orizzontale sarà definito nell'ambito dei rispettivi orari individuali.

37.1.6 - Orario continuato SMK

La prestazione in orario continuato nella singola giornata può avere
- una durata minima di 3 ore e 30 minuti
- una durata massima di 6 ore e 30 minuti.

L'azienda fornirà, a richiesta della RSU, le motivazioni organizzative di orari continuati gestiti stabilmente con una durata di 6 ore e 25 minuti.
L'orario continuato può essere svolto su turno mattina, turno pomeriggio o turno centrale come di seguito specificato:

MATTINO: con termine non oltre le 14.30
POMERIGGIO: con inizio non prima delle 12.00
CENTRALE: con inizio tra le 9.00 e le 12.00 e con termine tra le ore 14.30 e le 17.00

L'assegnazione dei lavoratori ai vari tipi di turno deve essere ispirata a criteri di equa distribuzione.

In particolare, per l'effettuazione del turno centrale, si darà priorità alle disponibilità volontarie: rimane inteso che, per l'effettuazione di tali turni nel singolo punto vendita, il numero dei lavoratori complessivamente programmati in turno centrale nella settimana non può superare il numero dei presidi centrali previsti per il giorno di maggiore utilizzo.
(es. presidi centrali previsti per il giorno di maggior utilizzo **=** 8: nel corso della settimana i vari turni centrali potranno essere ricoperti da non più di 8 lavoratori, impiegando sempre gli stessi 8 lavoratori individuati per quella settimana).
Fatto salvo quanto previsto al successivo punto 7 gli orari del singolo lavoratore non potranno essere programmati nella stessa settimana, in turni di "mattino" e di "pomeriggio" come sopra intesi.

37.1.7 - Cambio Turno SMK
Una volta definiti gli orari di lavoro dei Supermercati mediante la programmazione mensile essi potranno essere modificati, su richiesta aziendale direttamente esigibile, nei termini massimi seguenti:
- 12 giornate l'anno per ciascun lavoratore a tempo pieno
- 8 giornate l'anno per ciascun lavoratore a tempo parziale

Tali modifiche dovranno seguire un criterio di equa rotazione fra gli addetti, reso visibile mediante esposizione a punto vendita dell'elenco dei lavoratori con i corrispondenti cambi turno effettuati progressivamente nel corso dell'anno.
La richiesta aziendale dovrà essere avanzata entro la fine della giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la modifica del turno, privilegiando le disponibilità a parità di condizioni organizzative.
Una volta esauriti i cambi turno esigibili da ogni lavoratore dello stesso reparto, si potrà procedere con ulteriori richieste su base esclusivamente volontaria.

Sono esclusi dal computo i cambi turno richiesti dal lavoratore.
I cambi turno di cui al presente articolo si intendono effettivi per ogni lavoratore, e quindi, non saranno conteggiati in caso di assenza nel giorno previsto per la modifica della collocazione dell'orario.

37.1.8 - Capi Reparto e Secondi di Reparto
Le norme di cui al presente art. 37 punti 1.5, 1.6, 1.7 debbono intendersi indicative per le figure che ricoprono responsabilità gestionali nel punto vendita, segnatamente Capi Reparto e Secondi di Reparto che dovranno articolare il loro orario settimanale integrandolo con quello dei diretti responsabili, per assicurare i necessari presidi di punto vendita e reparti.

37.2 - Articolazione e gestione orario di lavoro IPMK

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 54 (Allestimento IPMK) l'orario di lavoro del personale dipendente sarà gestito come segue:

37.2.1 - NASTRO ORARIO GIORNALIERO IPMK:
12 ore, fermi restando gli attuali orari di apertura definiti in sede di tavolo provinciale con accordo in data 6/05/03; in caso di estensione degli orari stessi, le parti si confronteranno per definire eventuali adeguamenti.
La presente materia sarà oggetto di accordi gestionali a livello di singola struttura che prevedranno i necessari adattamenti, completamenti e modifiche richieste dalle esigenze organizzative specifiche.

INIZIO ORARIO DI LAVORO IPMK:
L'orario di lavoro potrà iniziare alle:
- alle 5.30 nella generalità dei reparti

- alle 5.00 nel reparto Pane e Pasticceria limitatamente alla produzione pane.

L'azienda opererà per contenere il numero di lavoratori interessati all'effettuazione degli orari antecedenti le ore 6.00.

37.2.3 - Termine orario di lavoro IPMK:

L'orario di lavoro non potrà terminare oltre le ore 22.00, fatti salvi i casi di superamento di detto termine per la chiusura della cassa centrale ed altri casi concordati.

37.2.4 - Intervallo minimo in caso di spezzato:

1 ora

37.2.5 - Orario spezzato IPMK

L'orario spezzato può variare

- da un minimo di 6 ore
- ad un massimo di 8 ore complessive.

Fatte salve esigenze particolari, l'orario complessivo giornaliero in caso di spezzato sarà tendenzialmente di 7 ore.

L'azienda fornirà, a richiesta della RSU, le motivazioni organizzative di orari continuati gestiti stabilmente con una durata di 6 ore e 25 minuti.

La singola frazione dell'orario spezzato non può essere inferiore alle 3 ore, fatti salvi orari minimi inferiori già definiti o, eventualmente, definibili in sede decentrata.

La normale programmazione dell'orario prevede lo svolgimento di 1 orario spezzato la settimana per tutti i dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale, fatte salve situazioni in essere che prevedano più orari spezzati con prestazione lavorativa su 5 giorni.

37.2.6 - Orario continuato IPMK

La prestazione in orario continuato nella singola giornata può avere

- una durata minima di 3 ore
- una durata massima di 7 ore.

37.2.7 - Maggiorazioni speciali orari serali IPMK

Si conviene che le fasce orarie ed i nastri orari più disagiati siano ricoperti in modo equilibrato fra gli addetti dei singoli reparti.

Le parti concordano che i lavoratori assegnati a turni regolari di lavoro comprendenti fascia oraria fra le ore 21,00 e le ore 22,00 o cadenti nell'ambito della stessa, matureranno permessi retribuiti pari al 10% del tempo di lavoro prestato nell'ambito della citata fascia oraria.

Detti permessi saranno usufruiti individualmente dai lavoratori, anche in forma cumulativa, previo accordo con il responsabile diretto.

Si conviene che verrà riconosciuta la maggiorazione del 40% per lavoro ordinario dalle 22,00 alle 6,00 e che tale maggiorazione assorbe in quanto più favorevole, il trattamento previsto allo stesso titolo dal CCNL.

Tale maggiorazione a scelta del singolo lavoratore, anziché retribuita, potrà essere trasformata in permesso retribuito (24 minuti per ogni ora prestata in tale fascia oraria).

Il riconoscimento del buono mensa di cui all'articolo 40 del presente contratto esclude l'attribuzione della maggiorazione speciale di cui al presente articolo, riferite al lavoro prestato dalle 21.00 alle 22.00

37.2.8 - Aiuti RR e Coordinatori

Le norme di cui al presente art. 37, punti 2.5 e 2.6, debbono intendersi indicative per gli ARR e i Coordinatori delle lavorazioni e dei servizi che dovranno articolare il loro orario settimanale integrandolo con quello dei diretti responsabili, al fine di assicurare i necessari presidi del servizio e del reparto.

37.3 - Articolazione e gestione orario di lavoro Superette
In considerazione delle particolari condizioni di orario di apertura al pubblico e della conseguente organizzazione del lavoro delle Superette, si conviene che le norme e le modalità operative di gestione degli orari di lavoro saranno oggetto di confronto decentrato con riferimento in particolare a:

- Programmazione mensile
- Gestione degli spezzati
- Tipologia e utilizzo dei continuati
- Durata del nastro orario
- Utilizzo delle pause

Tutto ciò premesso, si conviene che la gestione dell'orario dei full time, di norma, avvenga secondo i due seguenti tipi di orario:

- distribuzione su 5 giorni con più spezzati con una durata settimanale, al netto delle pause retribuite, di 35 ore e 15 minuti.
- distribuzione su 6 giorni con più spezzati con una durata settimanale, al netto delle pause retribuite, di 35 ore e 10 minuti.

Con riferimento a quest'ultimo tipo di orario, nell'ambito del confronto decentrato a punto vendita, potranno essere concordate soluzioni diverse, anche prevedendo il cumulo delle pause spettanti in caso di orario spezzato, con trasformazione in permessi retribuiti fino a 12 ore su base annua (maturabili in dodicesimi).

ART. 38 - PAUSE RETRIBUITE GIORNALIERE

Si conviene sulla seguente regolamentazione della durata delle pause, su base giornaliera:

- nessuna pausa per ogni prestazione effettiva inferiore a 3 ore
- 15 minuti per ogni prestazione continuata effettiva da 3 ore a 6 ore e 30 minuti
- 20 minuti per ogni prestazione continuata effettiva superiore a 6 ore e 30 minuti (ovvero pari a 6 ore e 30 minuti negli IPMK)
- 20 minuti per ogni prestazione ad orario spezzato con prestazione effettiva pari o superiore a 6 ore

Nella prestazione effettiva sono comprese:

- le pause di cui sopra;
- le prestazioni in supplementare o straordinario

Nel caso di prestazione inferiore all'orario previsto per la giornata, a seguito di esigenze aziendali, la durata della pausa resterà quella che sarebbe spettata a fronte della prestazione per l'intero orario.
In caso di orario continuato pari o superiore a 6 ore e 10 minuti, la pausa verrà fruita, di norma, non prima di un'ora e trenta minuti dall'inizio del lavoro e, comunque, non prima di un'ora dall'inizio nelle situazioni di possibili criticità organizzative, in particolare, nelle giornate di venerdì e di sabato nella rete supermercati.
La fruizione della pausa avverrà, di norma, prima di un'ora e trenta minuti dalla fine dell'orario di lavoro.

ART. 39 - LAVORO STRAORDINARIO

Fatta salva la volontarietà dei lavoratori, il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e deve trovare obiettiva giustificazione in necessità di ordine tecnico - organizzativo.
Il ricorso al lavoro straordinario sarà oggetto di esame preventivo con la RSU, quando non sia causato da necessità impreviste e indifferibili quali casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero ad un danno alla persona e alle merci

Potranno essere richieste prestazioni straordinarie, previa semplice informazione alla RSU, nei seguenti casi:
- in occasione di inventari
- nelle settimane con presenza di deroga alla normale chiusura infrasettimanale concessa dalle autorità competenti.
- in caso di apertura o riapertura di un punto vendita per un periodo da concordare con la RSU
- nel periodo 1/11 – 15/1
- due settimane antecedenti la Pasqua

La prestazione in lavoro straordinario deve essere autorizzata dall'azienda e deve essere comunque contenuta nei limiti previsti dal CCNL.
Compatibilmente con la professionalità richiesta, si concorda che l'azienda utilizzerà prioritariamente il lavoro supplementare dei part-time rispetto alle prestazioni straordinarie dei lavoratori a tempo pieno.
Si concorda che le ore di lavoro straordinario prestato dai lavoratori a tempo pieno potranno, a scelta del singolo lavoratore, essere:
- retribuite;
- trasformate in permesso retribuito, fermo restando il pagamento della maggiorazione;
- trasformate in permesso retribuito comprensivo della maggiorazione (es. 1 ora e 12 minuti di permesso retribuito ogni ora di lavoro straordinario feriale diurno fino alla 48 ° ora settimanale).

ART. 40 - FERIE

Il personale dipendente da Coop Adriatica ha diritto a 26 giorni lavorativi di ferie l'anno. Il calcolo delle ferie comprende le giornate dal lunedì al sabato, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale (es. attività su 5 giorni: 1 giorno di ferie corrisponde a 1,2 giorni del monte ferie annuo).
Le ferie saranno effettuate nei seguenti periodi dell'anno:

a) Periodo estivo (mesi di giugno, luglio, agosto, settembre): sarà garantito a tutti i lavoratori il godimento di un turno di ferie pari a 15 giorni di calendario
Le ferie estive saranno prenotate dal lavoratore entro il 28/02 di ogni anno.
Qualora le richieste siano superiori alle possibilità organizzative, si terrà conto dei periodi di ferie estive usufruite negli anni precedenti.

b) Restanti mesi dell'anno da gestire mediante:
- un programma vincolante di 2 settimane di calendario (o di 1 settimana se il residuo è inferiore);
- una gestione concordata della restante parte delle giornate di ferie spettanti e dei permessi retribuiti di cui all'art. 88 CCNL 1/01/1999.

La prenotazione delle ferie di cui alla presente lettera b), sulla base degli schemi di disponibilità organizzativa forniti dall'azienda, sarà effettuata:
- entro il mese di Giugno per le ferie da usufruire nei mesi di ottobre, novembre, dicembre, gennaio
- entro il mese di Novembre per le ferie da usufruire nei mesi di Febbraio, Marzo, Aprile, Maggio.

Sulla base dell'esigenza condivisa di completare la fruizione delle ferie entro l'anno di maturazione e al fine di favorire la piena copertura degli schemi di cui sopra, le prenotazioni dovranno prevedere, di norma, una settimana nel primo periodo invernale e una nel secondo.
La conferma o meno, da parte dell'azienda, dei periodi di fruizione avverrà, salvo casi eccezionali, entro un mese dalla scadenza dei termini di prenotazione di cui alle lettere a) e b) del presente articolo.

E' fatta salva la possibilità di concordare, nelle singole unità organizzative, anche limitatamente ad una parte del personale, un periodo di ferie estive di 3 settimane.

ART. 41 - ORARIO DI LAVORO NEL PERIODO DELL'ALLATTAMENTO

Ai genitori che beneficino dei permessi di allattamento e che ne facciano richiesta, verrà praticato, durante il primo anno di età del bambino, un orario di lavoro continuato.
Eventuali controindicazioni riferite alle piccole strutture o agli ipermercati verranno discusse tra le parti per individuare le soluzioni opportune.
Si conferma la volontà comune di gestire le ferie secondo criteri di equa rotazione fra gli addetti.

ART. 42 - FESTIVITA' CADENTI NEL SESTO GIORNO NON LAVORATIVO

I lavoratori a tempo pieno o part-time, con esclusione di quelli delle sedi o appartenenti alle funzioni amministrative decentrate che, per esigenze aziendali, effettuino la prestazione lavorativa su 5 giorni anziché su 6, qualora una festività infrasettimanale cada nella giornata in cui non è prevista la prestazione, e pertanto comunque lavorino l'intero orario settimanale, la stessa verrà retribuita come festività non goduta o recuperata senza maggiorazione in base alle esigenze tecnico/organizzative.

ART. 43 - RILEVAZIONE DELLE PRESENZE

a. in caso di malattia o infortunio
In caso di assenza per malattia o infortunio, verranno considerate le ore che ogni singolo lavoratore avrebbe dovuto prestare nelle singole giornate, sulla base dell'orario programmato e non verranno effettuate compensazioni.
Quando non vi siano orari predeterminati o programmati, in caso di rientro del lavoratore nel corso della settimana, ogni giornata di assenza per malattia o infortunio nella stessa settimana, verrà considerata 1/6 della prestazione oraria settimanale (ovvero 1/5 per chi lavora su 5 giorni) e, pertanto, il dipendente dovrà lavorare le ore restanti fino a completare il normale orario di lavoro.

b. In caso di festività infrasettimanali
Per i lavoratori full time che prestano normalmente la loro attività su 6 giorni lavorativi, ogni festività infrasettimanale goduta equivale ad 1/6 dell'orario settimanale (ovvero 1/5 per chi lavora su 5 giorni).
Per i lavoratori part time orizzontale, ogni festività infrasettimanale equivale alle ore previste dal contratto individuale per quella giornata.
Per i lavoratori part time verticale ogni festività infrasettimanale coincidente con una giornata prevista dal suo contratto individuale, sarà pari all'orario medio.

c. In caso di donazione sangue
Per i lavoratori che prestano normalmente la loro attività su 6 giorni lavorativi ogni giornata di assenza dal lavoro per donazione sangue equivale ad 1/6 dell'orario settimanale. (ovvero 1/5 per chi lavora su 5 giorni

d. Valorizzazione delle ferie in caso di trasformazione del rapporto di lavoro
Fermo restando il numero di giornate di ferie contrattualmente previste, al verificarsi in corso d'anno di una modifica del rapporto di lavoro da part time a full time e viceversa o da una tipologia di pari time ad un'altra, ai fini della valorizzazione delle singole giornate di ferie si terrà conto dei tipi di rapporto intercorsi nell'anno.
A fine anno verrà effettuato il raffronto tra il valore delle singole giornate maturate e il valore delle singole giornate fruite e l'eventuale differenza sarà liquidata in caso di conguaglio positivo o in caso di conguaglio negativo il dipendente specificherà al momento della modifica del rapporto di

lavoro la scelta dell'opzione tra la trattenuta retributiva o compensazione con le spettanze di permessi retribuiti (R/O) valorizzati convenzionalmente con la tariffa oraria al 31/12.
L'importo sopra determinato non è utile ai fini della maturazione del TFR.

TITOLO VIII - PART TIME

PREMESSA

Le Parti, con particolare riferimento al D.lgs. 25/02/2000 n. 61 e sue successive modificazioni, ed in attesa del rinnovo del CCNL, tenuto conto di un quadro normativo ancora in evoluzione, nonché delle complessità organizzative della gestione delle strutture di vendita, dei flussi di clientela e della relativa organizzazione del lavoro, concordano sul contenuto del presente titolo VIII.
Si concorda che, la previsione delle tipologie di part-time di cui all'art. 45 punti 3 e 4, viene inserita anche per favorire il consolidamento dell'occupazione, con particolare riferimento ai contratti a termine. Le parti, prima di dare applicazione a dette tipologie contrattuali si confronteranno circa le modalità gestionali ed operative.
Resta inteso che, a fronte di nuove previsioni di legge, di CCNL, circolari ministeriali interpretative e giurisprudenza consolidata, le parti si incontreranno per verificarne le implicazioni sulla normativa di cui al presente titolo.

ART. 44 - RICORSO AL LAVORO PART TIME

L'azienda potrà ricorrere ad assunzioni di lavoratori a part-time, a tempo determinato o indeterminato, in relazione alle esigenze organizzative, nelle forme e nei limiti previsti dalla legge, dal CCNL e dal presente contratto di secondo livello.
Si conviene che l'incidenza massima dei lavoratori a tempo indeterminato part-time sul numero dei lavoratori totale organico a tempo indeterminato in forza nell'area Emilia di Coop Adriatica dovrà essere non superiore al 29% (ventinove %).
Nel computo dei lavoratori a tempo indeterminato part-time e nel computo dei lavoratori totale organico a tempo indeterminato non viene considerato il personale appartenente a categorie protette ai sensi della legge 68/99, limitatamente ai disabili con effettiva riduzione delle capacità lavorative.
Sono esclusi dal computo dei lavoratori a tempo indeterminato part-time:

- lavoratori con orario settimanale pari o superiore a 30 ore
- lavoratori part time che non hanno presentato formale domanda di passaggio full time
- assunzioni concordate con caratteristiche di risposta sociale a fasce particolari del mercato del lavoro

Ad integrazione e parziale modifica dell'accordo 21/03/03 per la gestione degli orari a isole Ipermercati Area Emilia (Allegato 4 del presente contratto), si concorda che:

- le variazioni di collocazione oraria e/o di giornata lavorativa risultanti dall'applicazione del modello "orari a isole", in considerazione dell'intervento del personale nella definizione del proprio orario di lavoro e delle modalità di concertazione che stanno alla base di questa formula organizzativa, non costituiscono applicazione di "clausole elastiche" o clausole flessibili ai sensi del D.lgs. 61/00 e successive modificazioni.
- non sarà considerata applicazione di tali clausole ogni modifica di orario richiesta dal lavoratore.

ART 45. - ARTICOLAZIONI ORARI PART-TIME

Le parti, intendono, con il presente articolo, dare ulteriore specificazione applicativa alla normativa di cui al citato D.lgs. n. 61/00 e successive modificazioni.

A tale scopo, fermo restando quanto previsto dalla legge, dal CCNL e dalla premessa al presente Titolo VIII e fatti salvi futuri accordi tra le parti su nuove e/o diverse tipologie di PT, concordano sulle seguenti definizioni.

45.1 - Part Time Orizzontale (PTO)
Ai fini del presente contratto si intende per PTO il rapporto che prevede un orario di lavoro settimanale inferiore al tempo pieno ma distribuito su 5/6 giorni settimanali (di norma 5 giorni per le funzioni di sede e 6 giorni per quelle di punto vendita) con orari giornalieri di pari entità fra di loro o articolati in entità diverse fra loro nell'ambito della normale distribuzione praticata per un tempo pieno (minimo 3, massimo 8 ore) con uno spezzato settimanale
Rientrano comunque in questa casistica i lavoratori che sono impiegati in attività di allestimento serale SMK con orario di 25 ore distribuito su 5 giorni, come da art. 53 del presente contratto.

45.2 - Part Time Verticale Settimanale (PTVS)
Ai fini del presente contratto, si intende per PTV Settimanale il rapporto che prevede un'articolazione dell'orario su un numero di giornate inferiore alle 5/6 di cui al precedente paragrafo e di entità media giornaliera non inferiore all'orario settimanale del tempo pieno diviso 6.
Ne consegue che la gestione delle articolazioni dell'orario giornaliero del PTVS seguirà le stesse modalità previste per i lavoratori a tempo pieno (es. minimo 3 e massimo di 8 ore), con la stessa possibilità di variare la collocazione oraria nella giornata, compresa la gestione del monte di 44 spezzati annui con le modalità previste dall'art. 37.1.5 del presente contratto, senza che ciò configuri il ricorso alle c.d. clausole elastiche.

45.3 - Part Time Verticale Annuo/Ciclico (PTVC)
Ai fini del presente contratto, si intende per PTVC il rapporto che prevede un orario normale su base annua articolato con possibili periodi a tempo pieno, periodi di non prestazione e/o periodi di prestazione a part-time verticale settimanale.
L'orario contrattuale minimo annuale di questa tipologia di part-time sarà di 1.248 ore, articolato con i minimi e i massimi giornalieri, settimanali e mensili previsti per i lavoratori a tempo pieno dal presente contratto.
L' articolazione dell'orario giornaliero seguirà le norme previste per la tipologia di svolgimento della prestazione nei vari periodi dell'anno (full time o PTVS)

45.4 - Part Time Misto su base annua (PTMA)
Poiché per "rapporto di lavoro a tempo parziale misto" si intende quello che si svolge secondo una combinazione delle modalità verticale e orizzontale, le parti concordano sulla possibile istituzione, in relazione alle esigenze aziendali, di un part-time che preveda un orario minimo di 1.248 ore su base annua da realizzarsi con periodi predeterminati di lavoro a part-time orizzontale, altri a part-time verticale, mensile o settimanale, altri a tempo pieno ed eventualmente altri di non lavoro.

45.5 - Part Time Week End
Le parti convengono sull'applicazione di quanto previsto dal CCNL in materia di part-time a 8 ore settimanali di lavoro.
Qualora il PTWE sia in servizio per tutti i sabati del mese percepirà la retribuzione mensile con il riproporzionamento di cui all'art. 48.
La prestazione del PTWE prevede l'effettuazione dello spezzato nella giornata contrattuale.
Per quanto riguarda la puntuale definizione e applicazione dei diversi istituti contrattuali, per questa nuova figura introdotta dal CCNL 1/01/1999, le parti si confronteranno successivamente al rinnovo del CCNL stesso.

ART. 46 - ORARI CONTRATTUALI DEL PART TIME

I rapporti di lavoro a part-time avranno i seguenti orari minimi:
- 8 ore settimanali se PT WEEK END

- 20 ore per la residua tipologia PTO denominata convenzionalmente PTM
- 24 ore settimanali se PTO (con prestazione effettiva di 24 ore settimanali)
- 20 ore settimanali se PTVS (con prestazione effettiva a 18 ore e 30 minuti settimanali)
- 1.248 ore annue se PTVC o PTMA

Sono fatte salve situazioni diverse esistenti all'atto della firma del presente contratto.

ART. 47 - LAVORO SUPPLEMENTARE

I lavoratori part-time, assunti con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a termine, potranno effettuare, fatta salva la volontarietà, prestazioni di lavoro supplementare, fino a concorrenza di 8 ore giornaliere e di 37 ore settimanali con i seguenti limiti annui:

- 300 ore pro-capite per i PT con orario settimanale pari o superiore a 24 ore o con orario annuo pari o superiore a 1248 ore
- 350 ore pro-capite per i PT con orario settimanale inferiore a 24 ore.

L'eventuale superamento di tale limite comporterà l'applicazione delle maggiorazioni previste dalla legge e dal CCNL. Non sarà considerata lavoro supplementare la trasformazione temporanea da PT a FT o da PT a PT con orario superiore a quello previsto dal contratto individuale di lavoro.
Nel caso in cui un lavoratore part-time effettuasse l'orario di un tempo pieno, l'articolazione del suo orario seguirà le stesse modalità previste dal presente contratto di 2° livello per i lavoratori a tempo pieno.
Le ore prestate da un PTV oltre il proprio orario previsto nelle singole giornate lavorative, verranno trattate con la stessa maggiorazione del lavoro supplementare.

E' possibile il ricorso al lavoro supplementare per le seguenti causali:

a) esigenza di ore di lavoro dovute ad assenze nell'organico, affluenze particolari di clientela, guasti alle attrezzature, disguidi nel funzionamento del punto di vendita;
b) addestramento di lavoratori part-time neo assunti o già in forza ma inseriti in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, per un periodo variabile fino a 45 giorni lavorativi, a partire dalla data di assunzione o di assegnazione ad una mansione diversa da quella di provenienza;
c) predisposizione ed effettuazione degli inventari;
d) settimane in cui siano previste aperture festive o in deroga alla mezza giornata settimanale di chiusura;
e) corsi di formazione per la partecipazione agli stessi o per coprire le assenze di colleghi che vi partecipino;
f) copertura di presidi in caso di assenze di colleghi;
g) necessità impreviste o indifferibili e nei casi di forza maggiore nei quali la cessazione del lavoro a orario normale costituisca un pericolo per la salvaguardia di merci, impianti e persone;
h) verificarsi di una delle cause che possono determinare l'instaurazione di rapporti a tempo determinato, sulla base di quanto previsto all'art 29.2 del presente contratto;

Le suddette opportunità di ricorso al lavoro supplementare si intendono, fin dalla firma del presente contratto, espressamente concordate fra le parti ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 20/02/2000 n.61 e successive modificazioni.

Nell'ambito di quanto previsto all'art 6.3 del presente contratto, verrà verificata congiuntamente l'entità delle ore di supplementare e la possibilità di un eventuale consolidamento di lavoro supplementare in ore contrattuali.
Il lavoro supplementare verrà retribuito con la maggiorazione prevista dal CCNL.
E' ammessa la possibilità di effettuazione di lavoro supplementare anche non in prosecuzione dell'orario di lavoro ordinario programmato, fatta salva la volontarietà dei lavoratori interessati.
In ogni caso il ricorso al lavoro supplementare non deve comportare, nella settimana, l'effettuazione di più spezzati rispetto a quelli già programmati per la settimana stessa.

L'azienda si impegna a distribuire occasioni di lavoro supplementare in modo equo fra i lavoratori interessati.

ART. 48 - RIPROPORZIONAMENTO DEI TRATTAMENTI DEI PT DEI PUNTI DI VENDITA

Fermi restando gli orari contrattuali minimi di cui all'art. 44, si chiariscono, di seguito, il riproporzionamento dei trattamenti spettanti in relazione agli orari contrattuali individuali più frequenti.
Il trattamento economico e normativo dei lavoratori a tempo parziale sarà proporzionato all'orario di lavoro dei lavoratori full time, fatte salve norme specifiche contenute nel presente articolo.
Le parti si danno atto che il part time a 20 ore su tre giorni settimanali beneficia del monte ore di riduzione orario con applicazione su base settimanale delle riduzioni previste dalla contrattazione aziendale, in modo tale da configurare un rapporto part time che rappresenta il 50% della prestazione lavorativa settimanale di un full time (37 ore) per l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il monte ore permessi retribuiti.
Il riproporzionamento dei trattamenti complessivi dei lavoratori a tempo parziale, rispetto ai lavoratori a tempo pieno, è il seguente:

PTO 24 ore	PTM 20 ore	PTVS 18,30 ore	PTI 30 ore	PTVE 8 ore	PTVS 24,40 ore	PTO 15 ore	PT SERALE 25 ore
63,16 % di 38 ore	52,63 % di 38 ore	50 % di 37 ore	81,10 % di 37 ore	21,62 % di 37 ore	66,65 % di 37 ore	39,47 % di 38 ore	65,79% di 38 ore

Pertanto, il monte ore annuo di riduzione di orario (RO) per i lavoratori part-time sarà, in ore e centesimi di ora, il seguente, da usufruire con le modalità previste dal CCNL:

PTO 24 ore	PTM 20 ore	PTVS 18,30 ore	PTI 30 ore	PTVE 8 ore	PTVS 24 ore 40'	PTO 15 ore	PT SERALE 25 ore
30,32 ore	25,26 ore	24,00 ore	38,92 ore	10,37 ore	31,99 ore	28,94 ore	31,58 ore

Tale monte ore di riduzione annuo potrà avere una diversa distribuzione, previo confronto tra le parti, qualora futuri rinnovi del CCNL prevedono una riduzione generalizzata dell'orario settimanale inferiore alle 37 ore.
In relazione all'orario di lavoro di 37 ore settimanali effettuato dai lavoratori a tempo pieno, i part-time appartenenti alle tipologie sotto indicate matureranno il seguente ulteriore monte ore annuale di permessi individuali (espressi in ore e centesimi di ora) che, se non usufruiti nell'anno di competenza, verranno retribuiti con la retribuzione del mese di giugno:

PTO	**PTM**	**PTO 15 ore**	**PTO 25 ore**
27,79 ore	23,16 ore	17,37 ore	28,95 ore

Rimane inteso che il PTVS beneficia del monte ore riduzione orario con applicazione su base settimanale delle riduzioni previste dalla contrattazione, compreso il monte ore permessi retribuiti, rapportandosi all'orario di 37 ore settimanali.
Dal 1/1/2006, fermo restando l'orario contrattuale di riferimento di 38 ore settimanali e il relativo divisore convenzionale previsto dal CCNL, il riproporzionamento del trattamento economico e del monte ore permessi per tutte le tipologie di part-time verrà rapportato a 37 ore settimanali. Tale riproporzionamento assorbirà integralmente l'ulteriore monte ore di permessi individuali di cui sopra.

ART. 49 - TRASFORMAZIONE DA FULL TIME A PART TIME

Ai lavoratori full time a tempo indeterminato che ne facciano richiesta per iscritto, l'azienda concederà il passaggio a part-time, previa verifica sulle compatibilità rispetto alle esigenze tecniche e organizzative.
I lavoratori di cui sopra avranno la priorità nel passaggio a part-time, rispetto ad eventuali nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'unità organizzativa di appartenenza, in relazione alle esigenze aziendali e per le stesse mansioni e tipologia di rapporto.
Nella richiesta di passaggio a part-time e nel successivo contratto individuale può essere indicato un periodo di durata della prestazione lavorativa ridotta, valutabile caso per caso, allo scadere del quale il lavoratore dovrà rientrare a full time.
Per il personale inquadrato ai livelli non inferiori al 2° CCNL, la richiesta dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 6 mesi.
Con la previsione della possibilità permanente di richiedere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, si intende adempiuto quanto previsto all'art. 5, comma 3, D.Lgs. 61/00 e sue successive modificazioni.

ART. 50 - LISTE DI PRIORITA' DEI PART TIME PER LA TRASFORMAZIONE A TEMPO PIENO

a) Avranno priorità nelle trasformazioni definitive a tempo pieno, i lavoratori, assunti con rapporto a tempo parziale indeterminato, inquadrati ad un livello non superiore al 4°, che abbiano inoltrato domanda utilizzando l'apposito modulo, consegnato all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fatto pervenire mediante raccomandata a/r o consegnato a mano con visto del ricevente.
b) La priorità di cui sopra verrà assicurata tramite la compilazione di liste articolate per punto vendita e mansioni/aggregati di mansioni corrispondenti a reparti/aggregati di reparti, per cui il lavoratore sia stato assunto o abbia prestato la sua attività per il periodo prevalente.

<u>LISTE SUPERMERCATI</u>

1. Addetti alle Operazioni Ausiliarie alla Vendita (esclusa OF)
1b) Addetti Ortofrutta
2. Addetti Gastronomia e Cucina
3. Addetti Pescheria
4. Addetti Carni
5. Addetti Produzione Pane e Pasticceria
6. Impiegato
7. Addetti Operazioni di pulizia, smaltimento imballaggi e altre mansioni di 5° Livello

Alla lista 1) potrà accedere tutto il personale operante nei SMK e IPMK dell'area Emilia assunto come Addetto alle operazioni Ausiliarie alla Vendita o con altra mansione che operi nei reparti in cui, a norma del presente contratto, non sia previsto un possibile inquadramento superiore al 4° livello par. 144.
L'inserimento nella lista 1b) potrà essere scelto volontariamente da tutti i lavoratori che abbiano i requisiti per l'iscrizione alla lista 1), nella quale potranno mantenere l'iscrizione.
Alle liste 2,3,4,5 potranno accedere i lavoratori che siano stati assunti ed operino nella rete Supermercati e negli Ipermercati dell'area Emilia nei singoli reparti specificati che abbiano i requisiti per accedere alle corrispondenti liste dei due canali.

<u>LISTE IPERMERCATI</u>

8. Addetti Cassa
9. Addetti Ortofrutta

10. Addetti Generi vari
11. Addetti Freschi Libero Servizio
12. Addetti Vendita Pane e Pasticceria
13. Addetti Vendita Gastronomia - cucina
14. Addetti Vendita Pescheria
15. Addetti Vendita Carni
16. Addetti Produzione Pane Pasticceria
17. Addetti Casa e Persona + Hobby & Media 1
18. Addetti + Hobby & Media 2 (grande e piccolo elettrodomestico)
19. Addetti Hobby & Media 3 (multimedia, telefonia, informatica)

Alla lista 8, 9,10,11,12 e 17 potranno accedere tutti i lavoratori operanti negli ipermercati dell'area Emilia indifferentemente nei reparti Cassa, Ortofrutta, Generi Vari, Fls, Casa e Persona + Hobby & Media 1.
Potranno altresì accedervi tutti i lavoratori della rete SMK che abbiano i requisiti per l'iscrizione nelle liste 1) e 1b).
Alle liste 13,14,15,16,18 e 19 potranno accedere i lavoratori degli ipermercati dell'area Emilia, operanti nello specifico reparto cui corrisponde la lista di priorità.
Potranno inoltre accedere alle liste corrispondenti Ipermercati anche i lavoratori delle rete SMK dell'area, che abbiano i requisiti per l'iscrizione nelle rispettive liste gastronomia e cucina, pescheria, carni, produzione pane e pasticceria.

c) All'atto della richiesta di passaggio da part-time a full time ogni lavoratore dovrà indicare per non più di 3 punti vendita, le liste nelle quali chiede di essere inserito, avendone i requisiti. Ciò darà luogo ad un'articolazione delle liste per punto vendita.
L'ordine di priorità nelle singole liste verrà determinato dalla data di presentazione della richiesta di passaggio a tempo pieno con le modalità di cui alla lettera a) del presente articolo.
In caso di posizionamento "ex aequo" nella data di presentazione della domanda si applicherà il criterio della maggiore anzianità di servizio e, in subordine, quello dell'età anagrafica.
Fermo restando il massimo di 3 punti vendita, successivamente alla prima richiesta, il lavoratore potrà richiedere, per un massimo di due volte nel periodo di permanenza nella lista, l'inserimento in altre liste o altri punti vendita o sostituire scelte di lista o punti vendita già effettuate, con le modalità di cui alla lettera a) del presente articolo.
In questo caso, i nuovi inserimenti saranno effettuati con la data dell'ultima richiesta.

d) Nel caso in cui un lavoratore non accetti la trasformazione del rapporto a tempo pieno o si trovi in condizione da non poter prendere servizio nei tempi richiesti dall'azienda, in uno dei punti vendita indicati all'atto della richiesta, non verrà preso in considerazione dall'azienda per altre opportunità, fino a presentazione di nuova domanda che varrà dalla data della stessa.

Sono fatti salvi i casi di non accettazione o impossibilità a prendere servizio nei tempi richiesti dall'azienda per i seguenti motivi:
- fruizione di un periodo di congedo per formazione ai sensi della L. 53/00
- fruizione del periodo di aspettativa obbligatoria per maternità
- fruizione di un periodo di congedo parentale ai sensi della L. 53/00
- fruizione di un periodo di congedo non retribuito per gravi motivi ai sensi dell'art. 4, Legge 53/00
- altri periodi di congedo, aspettativa, permesso non retribuito, ferie e ROL concessi dall'azienda.
- assenze per malattia o infortunio

Nei casi suddetti il lavoratore manterrà l'iscrizione nelle liste senza variazione di data.
Al termine dello stato di indisponibilità, risultante da idonea documentazione o comunicato per iscritto all'azienda, sarà resa effettiva la trasformazione a tempo pieno dal primo giorno del mese successivo al rientro.

Il suddetto periodo di indisponibilità del lavoratore interessato potrà essere coperto da trasformazione temporanea a tempo pieno di un altro lavoratore. L'orario di quest'ultimo potrà essere coperto da un contratto a termine ai sensi dell'art. 29.2 paragrafo V del presente contratto.

e) Qualora in una unità organizzativa in cui siano presenti lavoratori a tempo parziale, si renda necessaria la copertura definitiva di una posizione a tempo pieno, si procederà come segue:
- passaggio a tempo pieno di un part-time già in forza al punto di vendita, sulla base dei suddetti criteri, qualora il numero dei lavoratori part-time presente prima del passaggio non sia da ricostituire;
- passaggio a tempo pieno di uno dei part-time secondo l'ordine della lista, qualora il numero dei lavoratori a tempo parziale presenti prima del passaggio sia da reintegrare

Per quanto riguarda gli Ipermercati, ai soli fini della gestione del presente punto, le unità organizzative sono convenzionalmente individuati nei reparti.
In caso di copertura di posizioni con mobilità di personale da altri punti vendita o da altre unità organizzative, non si applica quanto previsto dal presente punto.
Resta intesa, in ogni caso, la possibilità di sostituire temporaneamente o definitivamente un lavoratore a tempo pieno con l'assunzione di due lavoratori a tempo parziale, previa intesa con la RSU del punto vendita.

f) Tutti i lavoratori che siano stati inseriti nelle graduatorie di cui all'art. 53.2 del Contratto di secondo livello del 7/11/1997, dovranno esprimere nuovamente le loro opzioni relative alle liste e ai punti vendita, sulla base della lettera c) del presente articolo. Qualora i lavoratori interessati confermino le opzioni già espresse ai fini di cui sopra, manterranno la data di iscrizione in essere. Le nuove opzioni relativamente ai punti vendita o reparti avranno data 1/11/2003. L'azienda provvederà ad inviare a ciascun lavoratore inserito nelle graduatorie di cui sopra, entro il 30/11/2003, l'apposita modulistica che dovrà essere rinviata all'azienda con le modalità di cui alla lettera a), entro il 31/12/2003.

g) Dal 1/01/2004 saranno pertanto considerate decadute di ogni effetto le graduatorie di cui sopra.
I lavoratori che abbiano trasformato il loro rapporto da tempo pieno a tempo parziale e richiedono il passaggio a tempo pieno, con le stesse modalità di cui alla lettera a), conservano la precedenza a norma di legge, che verrà evidenziata nelle relative liste di priorità.

h) Con quanto previsto al presente articolo, si intende adempiuta la previsione di cui all'art. 5 comma 2 D.Lgs. 61/00 e sue successive modificazioni.

ART. 51 - TRASFORMAZIONI A TEMPO PIENO DELLE LISTE DI PRIORITA' PT (Anni 2003 – 2004)

a. Le trasformazioni definitive da tempo parziale a tempo pieno, dovranno avvenire nel rispetto delle liste di priorità dei part-time di cui all'art.50, ove esistenti e capienti, nei limiti delle seguenti quote, a livello di Area Emilia:
- 90 % nel 2003 dall'entrata in vigore del presente contratto
- 85 % nel 2004

b. Ai fini della determinazione delle quote di cui sopra, verranno conteggiate tutte le trasformazioni definitive da tempo parziale a tempo pieno indeterminato effettuate nel rispetto dell'ordine di lista per mansione/punto vendita, in rapporto al totale delle assunzioni a tempo indeterminato a tempo pieno/trasformazioni definitive a tempo pieno nell'anno.
Le assunzioni a tempo indeterminato a tempo pieno e le trasformazioni definitive eccedenti le suddette quote, saranno effettuate dall'azienda secondo le proprie autonome valutazioni.

c. Non saranno comprese nel calcolo per la determinazione delle quote di cui alla lettera a) del presente articolo, le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni definitive effettuate per posizioni per cui sia previsto uno sbocco dell'inquadramento a un livello superiore al 4°, nonché quelle effettuate a fronte di assenza o ad avvenuto esaurimento delle specifiche liste, anche di fatto, per indisponibilità correttamente motivate ai sensi dell'art. 50 , lettera d) del presente contratto.

d. Non verranno comprese, inoltre, nel calcolo per la determinazione delle quote di cui alla lettera a) le assunzioni a tempo pieno indeterminato concordate fra azienda e OO.SS. firmatarie del presente contratto, per dare risposta a esigenze di mobilità fra Cooperative, fra queste e i loro consorzi/società collegate o controllate, enti ed organismi del Movimento Cooperativo, o per altre esigenze convenute fra le parti.
Saranno inoltre escluse dal calcolo per la determinazione delle quote suddette le trasformazioni a tempo pieno e le assunzioni di personale appartenente alle categorie di cui alla legge 68/99.

ART. 52 - QUOTE DI RISERVA PER LA GESTIONE CONGIUNTA DELLE LISTE DI PRIORITA' CAT E PT (anno 2005 e successivi)

Con l'obiettivo di consentire maggiori opportunità nell'individuazione delle necessarie professionalità, sia dall'interno degli organici aziendali sia dall'esterno, tenuto conto di quanto già previsto dal precedente contratto in termini di percentuale di assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi seguendo l'ordine della graduatoria dei Contratti a Termine, si concorda che, a far data dal 1.01.2005:

- il 75% su base annua (1.1 – 31.12) dell'entità complessiva delle assunzioni a tempo indeterminato PT o FT e delle trasformazioni definitive da part-time a full time, per mansioni di livello non superiore al 4°, avverrà seguendo l'ordine delle rispettive liste di priorità, ovunque esistenti e capienti;
- il restante 25 % delle assunzioni a tempo indeterminato PT o FT e delle trasformazioni definitive da tempo parziale a tempo pieno complessivamente intese, potrà essere effettuato dall'azienda, al di fuori delle liste di priorità di cui sopra, secondo proprie autonome valutazioni;
- il predetto limite del 25% si intende da ripartire a scorrimento sulle due liste, con un massimo del 75% per ciascuna di esse (es. su un'entità complessiva di 100 lavoratori calcolata sommando gli assunti / trasformati da CAT a tempo indeterminato, gli assunti direttamente a tempo pieno e quelli trasformati definitivamente da part-time a tempo pieno, la quota affidata all'autonoma valutazione aziendale è di 25 unità). Le 25 unità di cui sopra dovranno essere ripartire in possibili "deroghe" alle 2 liste comprese fra un massimo di 19 unità e un minimo di 6 per ogni lista;
- per la verifica della gestione di quanto sopra, verranno forniti dall'azienda, a richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, i nominativi del personale assunto direttamente a tempo indeterminato e di quello trasformato definitivamente a tempo pieno senza seguire l'ordine delle due liste o al di fuori di esse, nonché di quello assunto/trasformato seguendo l'ordine delle liste suddette;
- non concorrono alla definizione delle quote di cui al presente articolo le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato nonché le assunzioni e le trasformazioni da part time a full time effettuate in assenza delle singole specifiche liste o ad avvenuto esaurimento delle stesse, anche di fatto, per indisponibilità correttamente motivate ai sensi degli artt. 29.3, lettera i), e 50 lettera d). Non vengono altresì considerate, ai fini del computo del predetto limite del 25% di cui al presente articolo, le trasformazione a tempo pieno e le assunzioni di personale appartenente alle categorie di cui alla legge 68/99, nonché quelle concordate ai sensi degli art. 29.5, lettera d) e 51 lettera d) del presente contratto.

TITOLO IX - ALLESTIMENTI

ART. 53 - ALLESTIMENTO SERALE SUPERMERCATI

53.1 L'azienda inserirà, in circa la metà dei supermercati, un turno di allestimento serale. L'inserimento di tale turno avverrà nel corso della vigenza contrattuale, in modo progressivo e previo confronto con le RSU del punto vendita, tenendo conto delle diverse realtà organizzative.

53.2 Dalla data di sottoscrizione del presente contratto e fino all'inserimento del turno suddetto, si gestiranno le nuove esigenze di organico (sostituzioni o aumenti) ricorrendo a contratti a tempo determinato motivati con le "ragioni di carattere organizzativo" di cui al D.Lgs. 368/01 e al paragrafo IX dell'art. 29.2 del presente contratto.

53.3 L'allestimento serale sarà effettuato da una squadra composta, salvo che nella fase iniziale, da un numero di lavoratori variabile da 5 a 9 unità, coordinate in un primo periodo dal Capo Negozio e da un Capo Reparto e, successivamente da un addetto del turno, designato all'azienda.
Per il ruolo di coordinatore del turno potranno essere individuati anche lavoratori con inquadramenti superiori al 4° par. 144 che abbiano dato disponibilità volontaria.

53.4 Per la composizione della squadra, suoi allargamenti o rimpiazzi, si darà precedenza a lavoratori a tempo indeterminato, inquadrati al 4° livello par 144 o al 5° livello con sbocco al 4° par 144, con orario inferiore o equivalente a quello necessario, che abbiano dato formale disponibilità volontaria con le seguenti modalità (non in ordine di priorità):
- disponibilità volontaria a tempo indeterminato nel P.V. di appartenenza;
- disponibilità volontaria a tempo indeterminato da altri p.v;
- disponibilità volontaria per almeno 12 mesi nel P.V. di appartenenza.

In ogni caso la composizione della squadra dovrà prevedere almeno la metà di adesioni a tempo indeterminato.
Verranno altresì prese in considerazione disponibilità volontarie di lavoratori a tempo pieno che potranno essere accolte nell'entità massima nell'entità massima di 2 presidi, a fronte di composizione della squadra fino a 7 unità, di 3 presidi in caso di entità del gruppo superiore a 7 unità. Ogni presidio dovrà essere garantito per almeno un anno, da più lavoratori, anche a rotazione fra di loro, per periodi minimi consecutivi di 4 mesi annui.
Saranno esclusi lavoratori con limitazioni alla movimentazione manuale dei carichi, ai sensi delle norme applicative del D.Lgs. 626/94 o con altre inidoneità che ne possano limitare l'impiego nelle attività specifiche da svolgere ai sensi del presente articolo.

53.5 I lavoratori che abbiano dato una disponibilità volontaria a termine, ai sensi del precedente punto 4, dovranno comunicare la loro intenzione di dare disponibilità a tempo indeterminato o di essere destinati ad attività diverse da quelle dell'allestimento serale, almeno 90 giorni prima del termine stesso. L'opzione così espressa deve intendersi definitiva.
In caso di non comunicazione o di ritardata comunicazione, si intenderà confermata l'opzione a tempo indeterminato.

53.6 Non appena la composizione della squadra avrà raggiunto una sua dimensione ottimale e in ogni caso, non oltre 6 mesi dall'avvio dell'attività di allestimento serale, uno dei componenti fra quelli che abbiano espresso formalmente una disponibilità in tal senso, inizierà a prestare attività in un orario di lavoro fra quelli rientranti nelle previsioni di cui all'art. 37.1 del presente contratto, con rotazione mensile, senza che ciò costituisca applicazione di clausole elastiche ai sensi del D.Lgs. 61/00 e successive modificazioni. Tale prestazione potrà essere interrotta, per il periodo necessario, a fronte del verificarsi di assenze temporanee fra gli altri componenti della squadra diverse dall'utilizzo di ferie e ROL programmati. Quanto sopra non costituirà motivo di prolungamento del periodo di rotazione mensile di cui sopra.

53.7 Le parti verificheranno le condizioni organizzative e normative per estendere le quote di organico con previsione esplicita di orario di lavoro comprensivo di quello in allestimento serale. In

ogni caso dopo 24 mesi di attività in allestimento serale, compresi i periodi di cui al punto 5 del presente articolo, il lavoratore interessato potrà avanzare, in forma scritta, la richiesta di essere destinato ad altri orari di lavoro, fra quelli di cui all'art. 37.1. Le richieste verranno prese in considerazione con priorità rispetto ad eventuali assunzioni per i suddetti orari, ferma restando la ridefinizione dell'articolazione dell'orario settimanale senza che ciò costituisca applicazione di clausola elastica o flessibile ai sensi del D.Lgs. 61/00 e sue successive modificazioni.

53.8 Per la composizione, i rimpiazzi o gli incrementi a tempo indeterminato dell'organico della squadra di allestimento serale, si procederà:

a) assumendo nuovo personale dall'esterno
b) assumendo/trasformando a tempo indeterminato personale dalla lista di priorità di cui alla lettera 1e) dell'art. 29.3

53.9 I trattamenti dei componenti della squadra di cui al presente articolo saranno quelli appresso indicati:

PART TIME

Orario settimanale: 25 ore (Lunedì: 7 ore, dalle 6,00 alle 13,00; martedì, mercoledì, giovedì e venerdì: dalle 19,30 alle 24,00)

Maggiorazioni retribuite: 10% dalle 21,00 alle 22.00
40% dalle 22,00 alle 24,00

FULL TIME

Orario settimanale: 37 ore con effettiva prestazione lavorativa di 33 ore e 24 minuti (lunedì 7 ore continuate dalle 6,00 alle 13,00; martedì, mercoledì, giovedì e venerdì dalle 17,24 alle 24,00).
Le maggiorazioni di cui sopra vengono trasformate, per i lavoratori a tempo pieno, in una riduzione d'orario settimanale di 3 ore e 36 minuti (54 minuti per ogni sera), per realizzare la prestazione effettiva di 33 ore e 24 minuti settimanali.

I trattamenti di cui sopra, per i lavoratori a tempo parziale o a tempo pieno, assorbono, in quanto migliorativi, quanto previsto dal CCNL in materia di lavoro ordinario notturno.
I lavoratori facenti parte stabilmente della squadra di allestimento serale, saranno esentati, fatta salva la volontarietà, dalla prestazione in giornata domenicale o festiva.

53.10 I lavoratori a tempo pieno, fino alla chiusura del punto di vendita, potranno, all'occorrenza essere destinati alle normali mansioni di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita.
Per i lavoratori a tempo pieno, le pause retribuite, definite sulla base di quanto previsto all'art. 38 del presente contratto, potranno essere incrementate di 5 minuti a scelta e a carico del lavoratore, anticipando l'orario di entrata di tale entità, rispetto a quanto sopra previsto. Tale scelta deve essere formalizzata, per un periodo minimo di 12 mesi, all'atto dell'entrata a far parte della squadra di allestimento.

53.11 Per quanto non previsto nel presente articolo 53 e non contrastante con la normativa in esso contenuta, si fa riferimento all'insieme del contratto di secondo livello dell'area Emilia. In particolare per il buono mensa spettante si fa riferimento all'art. 20 del presente contratto

53.12 Entro un anno dall' inizio dell'introduzione del turno serale, le parti si incontreranno per una verifica dell'andamento del turno stesso.

53.13 Esaurite le disponibilità volontarie per la composizione dell'organico della squadra, ivi comprese quelle di cui alla lista di priorità dell'art. 29.3, nei termini previsti dal presente punto,

previo confronto fra le parti si procederà ad assunzioni dedicate. Tali assunzioni, se effettuate con rapporto a termine, potranno avere una durata non superiore a 6 mesi comprensivi di proroga.

ART. 54 - ALLESTIMENTO NOTTURNO IPERMERCATI

Nell'ambito della situazione venutasi a creare con la riorganizzazione della logistica Ipermercati in particolare per quanto riguarda l'affidamento a terzi dell'attività di allestimento notturno, le parti convengono, le parti convengono sull'impegno a favorire, in ogni sede opportuna, nell'Area contrattuale Emilia, soluzioni che possano prevedere:

- l'affidamento delle attività a cooperative di servizi che applichino pienamente il CCNL di riferimento
- il riconoscimento ai lavoratori impegnati nell'attività di allestimento notturno, di trattamenti complessivi tendenzialmente equivalenti a quelli praticati in Coop Adriatica

Coop Adriatica si impegna a:

- fare propri e rispettare eventuali accordi fra OO.SS. e strutture di rappresentanza del Sistema Cooperativo, volti a dare un quadro di riferimento unitario a questa materia;
- garantire che le attività di allestimento affidate a propri dipendenti non comporteranno, nei singoli IPMK, la previsione di organico medio annuo (ft equivalenti) inferiore a:
  Borgo 14,66; Lame 17,11; Nova 18,87; Imola 13,50
- favorire l'inserimento nei propri organici del personale appartenente alle suddette cooperative, che ne faccia richiesta, nell'ambito delle modalità e delle procedure previste dal presente contratto e altre che verranno concordate;
- nell'ambito di quanto previsto all'art. 6 del presente contratto, la Cooperativa fornirà, alle OO.SS. firmatarie, le informazioni sull'andamento di quanto previsto nel presente articolo.

TITOLO X - PRESTAZIONE LAVORATIVA DOMENICALE O IN GIORNATA FESTIVA

L'azienda dichiara la volontà di non procedere ad aperture nelle giornate delle seguenti giornate: domenica di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 25 e 26 dicembre, salvo quanto previsto dall'art. 13 comma 2 del D.Lgs. n. 114/1998 (Bersani) che dispone l'apertura al pubblico degli esercizi del settore alimentare in caso di più di due festività consecutive.

ART. 55 - PROCEDURE

a) L'azienda definirà, di norma entro il mese di gennaio di ogni anno, il programma di massima delle aperture festive e domenicali previste nel medesimo anno, dandone comunicazione alle OO.SS. e RSU.
b) Una volta ricevute dalle autorità competenti le comunicazioni delle deroghe da queste concesse, l'azienda definirà le aperture domenicali/festive di cui si avvarrà. Eventuali variazioni rispetto al programma di massima iniziale verranno comunicate alle OO.SS. e RSU. L'azienda comunicherà inoltre, nei punti vendita, i presidi di massima necessari alle aperture domenicali/festive al fine di favorire la disponibilità anticipata dei lavoratori.
c) Per i periodi di concessione delle deroghe alle chiusure domenicali, la cooperativa, nell'ambito della durata del normale orario settimanale (37 ore per un lavoratore a tempo pieno) dovrà garantire una prestazione lavorativa che non superi i 6 giorni lavorativi consecutivi, fissando la giornata sostitutiva del riposo settimanale. Al fine del raggiungimento del normale orario settimanale, le ore prestate in domenica comporteranno una riduzione di pari entità complessiva dell'orario ordinario nei restanti giorni della settimana.
   Nel caso in cui nella settimana in cui sia prevista un'apertura domenicale, sia presente una festività infrasettimanale non lavorata, la stessa sarà considerata come giornata sostitutiva di riposo (ai soli fini dell'interruzione della prestazione).

d) Nell'ambito di quanto previsto dai punti precedenti, le parti concordano sulla opportunità di privilegiare l'obiettivo della volontarietà della prestazione lavorativa in giornate domenicali e nelle festività infrasettimanali. A tal fine convengono quanto segue:
   - i lavoratori che intendano volontariamente svolgere la prestazione lavorativa ne daranno comunicazione al responsabile diretto, secondo le procedure in essere con un preavviso minimo di 40 giorni dalla domenica o dalla festività in cui è prevista l'apertura, ovunque ciò sia reso possibile dai tempi di notifica all'azienda delle concessioni delle deroghe;
   - qualora le adesioni volontarie fossero superiori all'organico necessario per consentire l'apertura festiva o domenicale, si procederà ad una distribuzione in forma equa delle occasioni di lavoro, seguendo criteri di rotazione compatibili con le esigenze organizzative e di professionalità per garantire presidio e servizio;
   - qualora gli impegni assunti dai lavoratori disponibili volontariamente, non siano sufficienti a garantire un adeguato presidio per l'apertura festiva o domenicale, l'azienda completerà i presidi necessari con le modalità di cui al punto c), mediante il ricorso alle prestazioni dei lavoratori operanti nella stessa unità organizzativa/reparto IPMK che non abbiano dato disponibilità, adottando, ovunque possibile, criteri di rotazione fra gli stessi.
e) Su specifica richiesta della RSU, i criteri e le modalità di rotazione adottati saranno oggetto di confronto a punto vendita.

Ogni prestazione domenicale o festiva deve essere richiesta dall'azienda e da questa autorizzata.

ART. 56 - TRATTAMENTI

I lavoratori che prestano la loro attività lavorativa in giornata domenicale o durante una festività infrasettimanale, presso i punti vendita o la sede, (nei limiti dell'orario giornaliero previsti dal presente contratto), avranno diritto ad una maggiorazione del 135% comprensiva di quanto previsto dal CCNL, calcolata sulla quota oraria della retribuzione di fatto.
I trattamenti di cui al presente articolo comprendono e assorbono, in quanto complessivamente migliorativi, le altre maggiorazione previste dal CCNL in materia di lavoro ordinario, straordinario e supplementare part time per prestazioni in giornate domenicali e festive.

Fermo restando quanto sopra, si procederà come segue:

56.1 - Lavoro domenicale lavoratori full time

Il lavoratore potrà optare per

Pagamento della maggiorazione del 135%, per le ore effettivamente lavorate, calcolata sulla quota oraria della retribuzione di fatto.
In questo caso, l'orario contrattuale (37 ore per i lavoratori a tempo pieno) nella settimana successiva ad una prestazione domenicale nella quale il lavoratore debba rientrare ad orario normale di lavoro, senza effettuazione della prestazione nella domenica seguente, verrà articolato su 5 giorni, anche in deroga a quanto previsto al titolo VII del presente contratto, al fine di consentire la fruizione del riposo settimanale.
In alternativa a quanto sopra, per consentire la prestazione su 5 giorni, qualora le esigenze organizzative lo consentano, il lavoratore potrà utilizzare, a richiesta, ferie o ROL, di entità fino all'ammontare delle ore prestate nella domenica precedente, riducendo della stessa entità la normale prestazione settimanale dovuta.

Recupero dell'intera maggiorazione, di cui sopra, in luogo della retribuzione, tramite permessi compensativi (1 ora e 21 minuti di riposo compensativo aggiuntivo per ogni ora di lavoro prestato).
In questo caso, il permesso compensativo verrà fruito dal lavoratore, previo accordo con il proprio responsabile, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'unità organizzativa.

Si conviene che i suddetti permessi compensativi dovranno essere comunque usufruiti, dal lavoratore, entro 90 gg di calendario dalla data di maturazione.

L'opzione di cui sopra, dovrà essere comunicata al proprio responsabile, entro 30 gg dall'informazione a punto vendita da parte dell'azienda, delle date previste per le aperture e varrà per tutte le aperture previste nell'anno con possibile modifica dell'opzione per il 2° semestre con almeno 30 giorni di anticipo sulla prima domenica/festività del periodo.

56.2 - Lavoro straordinario domenicale lavoratori full time
Ferme restando le compatibilità organizzative, il lavoratore potrà richiedere di effettuare la prestazione domenicale in straordinario. In tale caso, nella settimana comprendente la domenica interessata, l'orario ordinario verrà articolato su 5 giornate.
Per detta prestazione di lavoro straordinario, alla normale retribuzione oraria per le ore in aggiunta all' orario ordinario, si aggiungerà una maggiorazione complessiva del 135%, come sopra calcolata.

56.3 - Lavoro domenicale lavoratori part time
Ai lavoratori part-time che effettuano la prestazione lavorativa domenicale in aggiunta al normale orario contrattuale, verranno retribuite le ore effettivamente lavorate, con una maggiorazione complessiva del 135% calcolata sulla quota oraria della retribuzione di fatto. Fermo restando il pagamento della maggiorazione, il lavoratore potrà optare, con le stesse modalità di cui all'art. 56.1 per il recupero integrale delle ore effettivamente lavorate.

56.4 - Lavoro festivo infrasettimanale
In caso di lavoro festivo infrasettimanale, in una giornata di cui all'art. 102 CCNL 1/01/1999 fermo restando quanto previsto dall'art. 43 del presente contratto lettera b) e fatta salva la spettanza della normale retribuzione, verranno riconosciute le ore effettivamente lavorate in tale giornata, con una maggiorazione complessiva, per le stesse, del 135%. Per il recupero o il pagamento delle spettanze per le ore effettivamente lavorate compresa la maggiorazione, si fa riferimento a quanto previsto per la prestazione domenicale.
Ai lavoratori part time le ore lavorate nella giornata festiva saranno riconosciute con i trattamenti previsti per i lavoratori full time.
In caso di lavoro in giornata festiva non coincidente con una contrattualmente prevista, al part time verticale si procederà al pagamento della maggiorazione complessiva del 135%, in aggiunta alle ore effettivamente lavorate.
In caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali con una domenica, fermo restando il pagamento previsto dall'art. 103 del CCNL 1/01/1999, l'eventuale prestazione lavorativa darà diritto al trattamento previsto per il lavoro domenicale.

TITOLO XI - SISTEMA DI INQUADRAMENTO E RETRIBUTIVO

PUNTI VENDITA

ART. 57 PRINCIPI E CRITERI GENERALI

Le parti rilevano come la professionalità del personale rappresenti un fattore determinante per realizzare elementi di vantaggio competitivo nei livelli di servizio e nella gestione aziendale, nonché per la crescita individuale dei singoli lavoratori in un quadro di complessivo miglioramento della qualità del lavoro percepita.
Per meglio rispondere a questi obiettivi, sono state concordate le linee e le iniziative di cui all'art. 8 (Commissione Paritetica sulla Formazione), all'art. 22 (Formazione) e all'art. 1 del Protocollo, allegato al presente contratto (Diritto allo Studio, Formazione permanente e Promozione culturale).

La Cooperativa, le OO.SS e le RSU firmatarie del presente contratto convengono inoltre sull'esigenza di realizzare maggiori livelli di corrispondenza fra la professionalità e il sistema di inquadramento/retributivo aziendale.

57.1 - Sistema di inquadramento
Per sistema di inquadramento, ai fini del presente articolo, si intende complessivamente il quadro organico per la gestione di:
- livelli di inquadramento e parametri previsti dal CCNL
- superminimi convenzionali individuali
- indennità mensili di reparto
- indennità giornaliere
- percorsi per l'acquisizione dei suddetti istituti

Le Parti firmatarie confermano che, con l'introduzione del sistema di cui al presente articolo e le conseguenti differenziazioni di livelli, parametri e indennità anche nell'ambito delle stesse mansioni, non hanno inteso mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal CCNL, bensì rappresentare una realtà aziendale complessa, diversificata e costituire una condizione complessiva di miglior favore rispetto allo stesso CCNL, sia sotto l'aspetto retributivo che dello sviluppo professionale delle persone. Detti trattamenti concordati tra le parti, sono quindi, attribuibili secondo i tempi e le modalità individuati dal presente contratto.

57.2 - Equivalenza delle mansioni
Le parti ribadiscono pertanto il principio dell'equivalenza delle mansioni nell'ambito dello stesso livello di inquadramento CCNL indipendentemente dal parametro acquisito e da altri trattamenti previsti dal presente contratto. Ribadiscono altresì l'equivalenza delle mansioni, anche a fronte di differenziazioni di livello e parametro CCNL, Superminimo Convenzionale Individuale, Indennità di Reparto, Indennità giornaliera, nell'ambito dello stesso ruolo (es. CR SMK, Secondo di Reparto, Terzo di Reparto SMK, ARR e Coordinatore Produzione/Lavorazione e Servizi Ipmk) derivanti dall'applicazione del presente Titolo XI.
Ciò anche ai fini della possibilità di mobilità interna, che le parti non hanno inteso vincolare con i contenuti del presente articolo, né fra i punti vendita né all'interno degli stessi.

57.3 - Mobilità geografica e professionale
In particolare, si concorda che, fin dall'avvio di un percorso per le figure di Capo Reparto, Secondo di Reparto SMK/Superstore, Coordinatore SPTT, Aiuto Responsabile di Reparto IPMK, Coordinatore di Lavorazioni e Servizi IPMK, il lavoratore interessato debba dichiarare la sua disponibilità alla mobilità verso mansioni di contenuto professionale e retributivo equivalente, sia nell'unità organizzativa di avviamento che presso altre nell'ambito dell'area Emilia.
Tale disponibilità si intende inoltre concordata per tutte le figure che, alla firma del presente contratto, ricoprano una delle posizioni/ruoli sopra richiamati.

I trattamenti di cui al presente articolo:
- non compensano eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro;
- sono comprensivi, nei casi indicati all'art. 61 del presente contratto, di ogni differenza retributiva per sostituzione di personale inquadrato a livelli CCNL superiori, formalmente richiesta dall'azienda, per periodi fino a 4 settimane consecutive nell'anno (1/01 – 31/12);
- decorreranno dal 1/01/2004; fino al 31/12/2003 si applicherà quanto previsto al Titolo XVI del contratto di secondo livello 7/11/1997.

I profili professionali di riferimento per l'applicazione del presente titolo XI, sono contenuti nell'allegato 2 del presente contratto.

ART. 58 - STRUMENTI PER LA REALIZZAZIONE DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO

Ferma restando la definizione di sistema di inquadramento di cui al precedente art. 56, le parti concordano sull'adozione degli strumenti operativi appresso indicati.
Le parti si danno atto che il sistema di inquadramento, le griglie ed i percorsi di cui al presente articolo 58, non rappresentano un quadro di automatismi, ma costituiscono un punto di riferimento da correlare al percorso di formazione/crescita professionale individuale.

58.1 - Valutazione delle posizioni/ruoli
Si intende la valutazione di ogni posizione sulla base dei criteri di:

RESPONSABILITA':	in particolare, in termini di volumi di vendita, impatto sui risultati ed altri fattori assimilabili
COMPLESSITA' GESTIONALE:	in particolare, in termini di dimensioni , n. di referenze , n. di addetti gestiti ed altri fattori assimilabili.
COMPLESSITA' DELLE ATTIVITA':	in particolare, in termini di trattamento delle merci, del servizio erogato ed altri fattori assimilabili.

In relazione alla valutazione di cui sono state definite le griglie di cui al punto successivo.

58.2 - Griglie per reparto/ruolo
Si intendono i riferimenti di possibile sbocco degli inquadramenti per figure previste nel presente Titolo XI, inserite nelle griglie per ruolo/reparto, sulla base della valutazione di cui al punto precedente. Le griglie di cui sopra sono riportate alle tabelle di cui agli artt. 61.8 - 61.9 e 61.10 del presente contratto.

58.3 - Livelli e parametri CCNL
Le parti concordano sul pieno rispetto di quanto definito dal CCNL in materia di livelli e parametri nonché delle declaratorie e dei profili a cui gli stessi fanno riferimento.

58.4 - Posizionamenti retributivi (B, R, E)
Per le figure di Capo Reparto SMK/Superstore, Coordinatore Sptt, Aiuto Responsabile di Reparto IPMK, Coordinatore Casse IPMK, Amministrazione IPMK, Amministrazione del Personale IPMK, (di seguito definiti Coordinatori Servizi IPMK), Coordinatore Gastronomia IPMK, Coordinatore Pescheria IPMK, Coordinatore Cucina IPMK, Produzione Pane IPMK, Produzione Pasticceria IPMK (di seguito definite Coordinatori Lavorazioni/Produzioni IPMK) sono state istituite 3 posizioni retributive (Base, Regime, Eccellenza) a parità di unità organizzativa gestita, ottenute dalla combinazione di diversi livelli e parametri CCNL e dalla previsione di superminimi convenzionali individuali specifici.

Detti posizionamenti vengono così articolati:

BASE (B)	Corrispondente alla fase intermedia del percorso per l'acquisizione progressiva delle capacità e delle competenze tecniche proprie della posizione/ruolo
REGIME (R)	Corrispondente alla copertura piena della posizione/ruolo, dopo un periodo di consolidamento della professionalità necessaria.
ECCELLENZA (E)	Corrispondente ad una valutazione, espressa dall'azienda, di professionalità particolarmente sviluppata rispetto a standard di piena adeguatezza.

L'articolazione così ottenuta non identifica differenze nelle mansioni svolte/da svolgere, ma rappresenta una continuità di sviluppo professionale all'interno della stessa posizione organizzativa.

58.5 - Superminimi Convenzionali Individuali (SMI)
Per superminimo convenzionale individuale (SMI) le parti hanno inteso, ai fini del presente contratto, un riconoscimento economico, aggiuntivo rispetto al CCNL, per le particolari competenze

e l'impegno professionale richiesti e dimostrati da un lavoratore chiamato a ricoprire un ruolo di responsabilità gestionale in modo stabile e continuato.
Il superminimo di cui sopra, attribuibile secondo i tempi e le modalità specificamente individuati nell'ambito di questo contratto, verrà articolato per 14 mensilità con incidenza sul TFR e sugli altri istituti contrattuali e di legge.

58.6 - Indennità di Reparto (IR)
Per indennità di reparto, ai fini del presente contratto, si intendono i riconoscimenti istituiti per i lavoratori di specifici reparti organizzativi, rapportati all'impegno professionale richiesto nonché alle specificità del reparto, condizionati allo svolgimento della prestazione all'interno del reparto stesso e riferiti alle prestazioni nel reparto in cui i lavoratori suddetti prestano la propria attività, in modo stabile e continuativo.
Le indennità di cui sopra, in considerazione della loro specifica natura, verranno automaticamente a decadere in caso di destinazione del lavoratore ad un altro reparto, stabilita dall'azienda o richiesta dal lavoratore e accolta dall'azienda, nonché in caso di impossibilità sopravvenuta nella prosecuzione della specifica attività per cui detta indennità è prevista.
Esse verranno erogate per 11 mensilità l'anno, non incideranno sul TFR, sulle mensilità aggiuntive e sugli altri istituti contrattuali e di legge.
Sarà convenzionalmente escluso dall'erogazione il mese di dicembre.

58.7 - Indennità Giornaliere (IG)
Per indennità giornaliere, ai fini del presente contratto, si intendono quelle attribuite, quale riconoscimento di un impegno non stabile in una mansione, normalmente in un regime di possibile rotazione con altro personale.
Esse non incideranno ai fini del calcolo del TFR, delle mensilità aggiuntive di ogni altro istituto contrattuale e di legge.
Esse verranno erogate per ogni giornata di effettiva prestazione nelle mansioni che le prevedono in forza del presente Titolo XI.
Le indennità di cui sopra, in considerazione della loro specifica natura, verranno automaticamente a decadere in caso di destinazione del lavoratore ad attività che non le prevedano, anche all'interno dello stesso reparto, stabilita dall'azienda o richiesta dal lavoratore accolta dall'azienda nonché in caso di impossibilità sopravvenuta nella prosecuzione della specifica attività per cui dette indennità sono previste.
Le indennità giornaliere non saranno attribuite nei periodi in cui le attività per cui sono state riconosciute vengano affidate ad un altro lavoratore, nell'ambito di un regime di rotazione.

58.8 - Percorsi
Si intendono le fasi di formazione, inserimento, avviamento e consolidamento in una posizione/ruolo fino all'arrivo ad una copertura pienamente adeguata dello stesso.
I percorsi sono suddivisi in tappe che stabiliscono i tempi di verifica, nell'ambito o al termine di ciascuna delle quali una valutazione del diretto responsabile, comunicata all'interessato, definirà la prosecuzione o meno del percorso oppure il suo arrivo all'obiettivo prefissato.
Per le figure di cui all'art. 58.4 ogni percorso verrà formalizzato all'interessato all'atto del suo avviamento al ruolo.
Per altre posizioni e mansioni per le quali non siano previsti percorsi formalizzati, varranno le modalità e i tempi specifici stabiliti dal presente Titolo XI.

58.9 - Profili professionali di riferimento
Si intendono le descrizioni sintetiche delle competenze e delle capacità richieste per svolgere in modo adeguato le mansioni previste al presente Titolo XI.
I profili per ogni figura professionale sono riportati all'allegato 2 del presente contratto.

58.10 - Aggiornamento degli strumenti del sistema di inquadramento
Gli strumenti di cui al presente art. 58, saranno aggiornati periodicamente, al fine di recepire le variazioni derivanti da rinnovi del CCNL nonché l'evoluzione dei contenuti professionali di ruoli/mansioni, in relazione ai possibili mutamenti nei modelli di organizzazione del lavoro ed allo sviluppo delle strutture operative aziendali.
Le parti convengono inoltre che in occasione di nuove aperture o di modifiche sostanziali della struttura organizzativa di singoli punti vendita o di singoli reparti, si darà luogo a specifici confronti sull'applicazione e sull'adeguatezza di quanto previsto dal presente Titolo XI.
Gli strumenti e le modalità di valutazione che l'azienda intende utilizzare ai fini della gestione del presente Titolo XI saranno oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU in sede aziendale

ART. 59 - MODALITA' GENERALI DI ATTRIBUZIONE

59.1 - Decorrenze
L'attribuzione dei trattamenti di cui al presente Titolo IX decorrerà dal 1/01/2004, per i lavoratori che siano in possesso dei requisiti previsti agli articoli successivi, salvo decorrenze diverse previste dai singoli articoli.
I lavoratori ai quali sia già stato formalizzato un percorso alla data suddetta, manterranno l'arrivo ai trattamenti previsti dalla precedente contrattazione collettiva aziendale, fatte salve le verifiche e gli eventuali slittamenti o assorbimenti da effettuarsi con le modalità di cui al presente Titolo IX.

59.2 - Tempistica
Per i lavoratori che, alla data del 1/01/2004 ricoprano:
- Mansioni/posizioni/ruoli per i quali il presente contratto preveda attribuzioni di livelli e parametri CCNL, superminimi o indennità superiori a quelli previsti dal precedente contratto di 2° livello 7/11/1997;
- Mansioni/posizioni/ruoli per i quali la precedente contrattazione collettiva a livello aziendale non prevedesse l'attribuzione o la possibilità di attribuzione di specifici trattamenti

nella definizione dei tempi cui sono collegate le valutazioni per le attribuzioni, si terrà conto dei periodi di lavoro nelle mansioni/posizioni/ruoli antecedenti la data del 1/01/2004, ferme restando le decorrenze delle nuove attribuzioni, in nessun caso anteriori a quest'ultima data.

59.3 - Trattamenti non cumulabili
I superminimi Convenzionali Individuali, le Indennità di Reparto, le Indennità Giornaliere non spetteranno a titolari di livelli e/o parametri CCNL superiori a quelli per i quali detti istituti sono previsti dal presente Titolo XI, nonché a lavoratori che percepiscono altri trattamenti aggiuntivi.
I trattamenti di cui sopra non sono cumulabili fra di loro.

59.4 - Compensazione Indennità di Sostituzione
I livelli di inquadramento, i parametri, i Superminimi Convenzionali Individuali, le Indennità di Reparto e le Indennità Giornaliere, previsti dal presente Titolo XI, sono stati definiti anche per compensare le sostituzioni per i periodi di assenza per ferie, ROL, malattie e, in ogni caso, le assenze fino a 4 settimane consecutive nel corso dell'anno (01/01 – 31/12) come specificato all'art. 62

ART. 60 - MODALITA' PER GLI ASSORBIMENTI

60.1 - Assorbimento trattamenti preesistenti
L'attribuzione dei trattamenti di cui al presente Titolo XI comporta l'automatico assorbimento, fino a concorrenza, di ogni precedente trattamento retributivo attribuito allo stesso o ad altri titoli in sede aziendale, compresi i trattamenti "ad personam".
In caso di non omogeneità dei vari istituti, quanto a modalità di calcolo ed erogazione, ai fini del conteggio di cui sopra, gli importi verranno rapportati a 14 mensilità.

60.2 - Assorbimento dei Superminimi Convenzionali Individuali (SMI)
I Superminimi Convenzionali Individuali verranno assorbiti da passaggi a livelli/parametri superiori e attribuzione di altri superminimi di importo più elevato.
In caso di richiesta del lavoratore, accolta dall'azienda e confermata nelle opportune sedi di conciliazione, di essere destinato ad altre mansioni, o ad altra realtà organizzativa si valuteranno in dette sedi le modalità di assorbimento.

60.3 - Valutazione di non adeguatezza
In caso di valutazione annuale di non adeguatezza nella copertura della posizione/ruolo ripetuta per due volte consecutive, comunicate al lavoratore, (la seconda delle quali formalizzata anche per iscritto), il Superminimo (SMI) eventualmente già attribuito verrà trasformato in "ad personam" assorbibile e verrà assorbito dai successivi aumenti derivanti dal CCNL.

60.4 - Destinazione ad altre mansioni
In caso di destinazione disposta dall'azienda, al di fuori dell'ipotesi di cui ai punti 2 e 3 del presente articolo, ad una posizione/ruolo che non preveda l'attribuzione di un Superminimo Convenzionale Individuale (SMI) o che ne preveda uno inferiore, il lavoratore:
- conserverà il trattamento acquisito;
- manterrà il percorso formalizzato con le relative tappe di valutazione e i trattamenti previsti all'atto dell'avvio.

60.5 - Assorbimento delle Indennità di Reparto (IR)
Le indennità di reparto saranno interamente assorbite dall'attribuzione di un livello o di un parametro CCNL superiore a quello a cui sono correlate in forza del presente Titolo XI.

ART. 61 - TEMPI DI RIFERIMENTO E MODALITA' SPECIFICHE PER L'ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI

61.1 - Figure professionali con posizionamenti retributivi differenziati (B,R,E)
Le figure di cui all'art. 58.4 potranno essere inserite nei 3 posizionamenti differenziati previsti all'articolo sopra citato, con i tempi e le modalità di cui ai successivi punti 61.1.1, 61.1.2, 61.1.3.
L'accesso a ciascuno dei posizionamenti dipenderà dalla valutazione aziendale sul livello delle capacità e delle competenze tecniche e organizzative richieste, in relazione a quanto previsto all'art. 58.4.
Per i periodi intercorrenti fra:
- avvio del percorso e posizionamento B
- posizionamento B e posizionamento R
- posizionamento R e posizionamento E

non si darà luogo a corresponsioni di riconoscimenti arretrati o di altri trattamenti.

61.1.1 - Attribuzione trattamento Base (B)
Premesso che i percorsi di avviamento per le figure sopra menzionate avranno come punto di arrivo il posizionamento (B), i tempi di riferimento ai fini della valutazione per l'attribuzione dei diversi trattamenti corrispondenti, sono indicati nelle tabelle riportate al presente art. 61.1.1, lettera A), B) e C).
Tali tempi sono stati definiti in considerazione dei diversi trattamenti previsti per l'arrivo in B e di quelli di cui i singoli lavoratori interessati siano titolari all'atto dell'avvio del percorso.
I tempi previsti dalle tabelle A), B) e C), sono riferiti agli step di valutazione e non costituiscono automatismi per attribuzioni di trattamenti. A fronte di esito positivo dalla valutazione, si procederà all'attribuzione dei trattamenti di riferimento per la figura professionale considerata, indicati nelle tabelle suddette.
Resta inteso che un lavoratore avviato potrà decidere di interrompere il percorso prima dell'acquisizione del trattamento di cui al presente punto.

L'eventuale valutazione di non adeguatezza delle competenze e delle capacità acquisite, comunicate al lavoratore, potrà comportare:

- il mantenimento nelle mansioni, con slittamento di 6 mesi nel trattamento previsto per lo step di riferimento, nel caso di difficoltà a completare l'acquisizione di professionalità, pur in un quadro complessivo di sviluppo professionale in atto;
- l'interruzione del percorso, la non attribuzione del trattamento previsto per lo step di riferimento e la destinazione ad altre mansioni, nei casi in cui l'acquisizione di professionalità si presenti ad un livello del tutto insoddisfacente rispetto agli standard previsti. Tale interruzione di percorso, nei casi più critici, potrà verificarsi anche in modo anticipato rispetto alla scadenza degli step previsti.

Eventuali casi di non raggiungimento del posizionamento BASE in 24 mesi dall'avvio del percorso daranno luogo a destinazione ad altre mansioni.
Resta inteso che i lavoratori per i quali si proceda ad interruzioni di percorso manterranno i trattamenti eventualmente acquisiti nel corso dello stesso.
Lo slittamento di 6 o 12 mesi, come sopra previsto, dell'attribuzione di trattamenti intermedi e/o del posizionamento BASE (B) comporterà lo slittamento di pari entità della valutazione per l'attribuzione del posizionamento REGIME (R)

TABELLA A) - LAVORATORI AVVIATI DAL 4° LIVELLO par 144 CCNL

Trattamento BASE (B) di RIFERIMENTO	Dal 1° mese	Dal 7° mese dall'avviamento alla posizione/ruolo	Dal 13° mese dall'avviamento alla posizione/ruolo
4° LIVELLO par 155	4° liv. Par 144 + IG di 3,00 euro	4° Liv. Par 155	/
4° LIVELLO par 155 + SMI	4° liv. Par 144 + IG di 3,00 euro	4° liv. Par 144 + SMI corrispondente a posizionamento B	4° liv Par 155 + SMI corrispondente a posizionamento B
3° LIVELLO par 167	4° liv. Par 144 + IG di 3,00 euro	4° Liv. Par 155	3° liv. Par 167
3° LIVELLO par 167 + SMI	4° liv. Par 144 + IG di 3,00 euro	4° Liv. Par 155	3° liv. Par 167 + SMI corrispondente a posizionamento B
3° LIVELLO par 180	4° Liv. Par 144 + IG di 3,00 euro	4° Liv. Par 155	3° liv Par 180

Per i lavoratori inquadrati al 5° livello, eventualmente avviati ad una posizione fra quelle previste al presente art. 61, i tempi di cui sopra decorreranno dall'acquisizione del 4° livello par 144.
Qualora al lavoratore avviato sia già attribuita una IR di cui all'art. 58.6, o una IG di entità superiore a 3,00 euro a norma del presente Titolo XI, lo stesso manterrà tali importi fino al conseguimento del parametro 155, senza ulteriori riconoscimenti per il periodo intercorrente fra l'avviamento e il conseguimento di quanto sopra.

TABELLA B) - LAVORATORI AVVIATI DAL 4° LIVELLO par. 155 CCNL

Trattamento BASE (B) di RIFERIMENTO	Dal 1° mese	Dal 7° mese dall'avviamento alla posizione/ruolo	Dal 13° mese dall'avviamento alla posizione/ruolo
4° LIVELLO par 155 + SMI	4° liv. Par 155	4° liv par 155 + SMI corrispondente a posizionamento B	/
3° LIVELLO par 167	4° liv. Par 155 + IG di 3,00 euro	4° Liv. Par 155 + SMI corrispondente a	3° liv. Par 167

		posizionamento B del caso precedente	
3° LIVELLO par 167 + SMI	4° liv. Par 155 + IG di 3,00 euro	4° liv. par 155 + SMI corrispondente a posizionamento B	3° liv. Par 167 + SMI corrispondente a posizionamento B
3° LIVELLO par 180	4° Liv. Par 155 + IG di 3,00 euro	4° Liv. Par 155 + SMI corrispondente a posizionamento B	3° liv par 180

TABELLA C) - LAVORATORI AVVIATI DAL 3° LIVELLO par. 167 CCNL

Trattamento BASE (B) di RIFERIMENTO	Dal 1° mese	Dal 7° mese dall'avviamento alla posizione/ruolo	Dal 13° mese dall'avviamento alla posizione/ruolo
3° LIVELLO par 167 + SMI	3° liv. Par 167	3° Liv. Par 167 + SMI	/
3° LIVELLO par 180	3° liv. Par 167	3° liv. Par 167 + SMI di 30,00 euro mensili	3° liv par 180
3° LIVELLO par 180 + SMI	3° liv. Par 167	3° Liv. Par 167 + SMI corrispondente a posizionamento B	3° liv. Par 180 + SMI corrispondente a posizionamento B

61.1.2 - Attribuzione del trattamento Regime (R)

Trascorsi 12 mesi (18 mesi se il trattamento denominato REGIME prevede l'attribuzione del 2° livello CCNL) dall'attribuzione del trattamento BASE (B), previa valutazione, potrà essere attribuito il trattamento denominato REGIME (R).

L'eventuale valutazione di non adeguatezza delle competenze e delle capacità acquisite, comunicata al lavoratore, potrà comportare:

- il mantenimento nelle mansioni, con slittamento di 6 mesi nel trattamento previsto a regime nel caso di difficoltà e completare l'acquisizione di professionalità, pur in un quadro complessivo di sviluppo professionale in atto;
- l'interruzione del percorso, la non attribuzione del trattamento previsto a REGIME e la destinazione ad altre mansioni, nei casi in cui l'acquisizione di professionalità si presenti a livello del tutto insoddisfacente rispetto agli standard previsti. Tale interruzione di percorso, nei casi più critici, potrà verificarsi anche in modo anticipato rispetto alle scadenze degli step previsti.

Eventuali casi di non raggiungimento del posizionamento REGIME in 18 mesi dal posizionamento BASE (o a 24 mesi se a regime è previsto il 2° livello CCNL) daranno luogo a destinazione ad altre mansioni.

Resta inteso che i lavoratori per i quali si proceda ad interruzioni di percorso manterranno i trattamenti eventualmente già acquisiti nel corso dello stesso.

61.1.3 - Attribuzione del trattamento Eccellenza (E)

Con cadenza annuale, di norma entro il 31 Maggio di ogni anno, l'Azienda valuterà le capacità espresse e le competenze organizzative e tecniche acquisite, riferite all'anno precedente.

Verranno considerati per l'attribuzione del trattamento ECCELLENZA (E) i lavoratori ai quali sia stato attribuito il trattamento REGIME (R) entro il 1/01 dell'anno precedente a quello in cui si effettua la valutazione,

L'eventuale attribuzione del trattamento (E) decorrerà dall'1/01/ dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

61.2 - Figure di coordinamento SMK, Superstore

Oltre alle figure di Capo Reparto, il presente contratto di secondo livello, nell'ottica di favorire una migliore strutturazione dell'organizzazione a punto vendita e di creare un insieme di trattamenti

formalizzati per figure non previste dal CCNL, prevede, per la rete SMK, Superstore dell'Area Emilia, le figure di coordinamento indicate ai punti successivi.
I percorsi di avviamento per le figure di coordinamento di cui al presente art. 61.2 che prevedono l'attribuzione di livelli, parametri, superminimi individuali verranno formalizzati. A fronte di positiva valutazione, dopo 12 mesi dall'assegnazione dell'incarico si procederà all'attribuzione degli specifici trattamenti (livelli, parametri, superminimi) previsti nelle tabelle di cui all'art. 61.8.
L'eventuale valutazione di non adeguatezza delle competenze e delle capacità acquisite, comunicata al lavoratore, potrà comportare:

- il mantenimento delle mansioni con slittamento di 6 mesi nel trattamento di arrivo previsto, nel caso di difficoltà e completare l'acquisizione di professionalità, pur in un quadro complessivo di sviluppo professionale in atto. Trascorso detto periodo, dovrà essere definita l'attribuzione del trattamento o l'interruzione del percorso, con conseguente non attribuzione del trattamento e destinazione del lavoratore ad altre mansioni. In casi particolari potrà essere potrà essere previsto un ulteriore slittamento fino a 6 mesi;
- l'interruzione del percorso, la non attribuzione del trattamento di arrivo previsto e la destinazione ad altre mansioni nei casi in cui l'acquisizione di professionalità si presenti a livello del tutto insoddisfacente rispetto agli standard previsti. Tale interruzione di percorso, nei casi più critici, potrà verificarsi anche in modo anticipato rispetto alla scadenza degli step previsti.

Per i periodi intercorrenti fra la data di avviamento e l'attribuzione dei relativi trattamenti o l'interruzione del percorso non si darà corso ad erogazione di arretrati o al riconoscimento di altri trattamenti.

61.2.1 - Secondi di Reparto e Coordinatori SMK/Superstore
La figura di secondo di reparto è istituita nei reparti di maggiori dimensioni e complessità organizzativa, secondo le tabelle di cui all'art 61.8.
Per i periodi intercorrenti fra l'avviamento alla posizione/ruolo e l'attribuzione dei relativi trattamenti non si darà corso al riconoscimento di arretrati o di altri trattamenti.

61.2.2. Terzi di Reparto SMK e Superstore
La figura di Terzo di Reparto è istituita, nei reparti GV di cui alla specifica tabella riportata all'art. 61.8.
La copertura di tali mansioni viene, di norma, effettuata a rotazione tra più lavoratori che evidenzino le caratteristiche professionali necessarie alla copertura del ruolo, privilegiando le disponibilità volontarie.
La rotazione, su periodi definiti ed in relazione alle esigenze organizzative, dovrà riguardare almeno 2 o più lavoratori, ovunque ne esistano le condizioni professionali e/o di presenza di requisiti adeguati.
L'indennità giornaliera eventualmente prevista decorrerà dal primo giorno di affidamento dell'incarico.
Nel caso di valutazioni di non adeguatezza si procederà ad affidare l'incarico ad altro lavoratore, sulla base di valutazione delle caratteristiche professionali espresse.

61.2.3 - Coordinatore allestimento serale SMK e Superstore
Nei punti vendita ove sia stato introdotto il turno lavorativo di allestimento serale, di cui all'art. 54 del presente contratto, viene istituita, di norma entro 6 mesi dall'inserimento del turno suddetto, la figura del Coordinatore del turno serale di allestimento al quale viene attribuita, avendo acquisito il 4° livello par 144 , un'indennità per ogni turno serale di euro 3,00, non cumulabile con trattamenti retributivi derivanti da inquadramento e/o trattamenti economici superiori al 4° livello par 144.
Per le restanti condizioni si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 54 del presente contratto e dal punto precedente.

61.2.4 - Coordinatore Cucina SMK e Superstore
Alle dipendenze del Capo Reparto S/L/G/S/P/P, in relazione alle diverse realtà organizzative può essere istituita la figura del Coordinatore di Cucina, con sbocco dell'inquadramento al 3° livello par. 167.

61.2.5 - Coordinatore Amministrazione SMK e Superstore
Alle dipendenze del Capo Negozio, nei punti vendita dove siano previste un organico di almeno 2 FT nell'ambito dell'Ufficio Amministrativo, verrà istituita la figura del Coordinatore Amministrazione. Ai fini dell'individuazione degli organici dei singoli uffici amm.ne le parti si confronteranno a livello di punto vendita.

61.2.6 - Coordinatore Non Food SMK
Alle dipendenze del Capo Reparto Generi Vari, in relazione alle diverse realtà organizzative, può essere istituita la figura del Coordinatore Non Food.

ART. 61.3 - Figure di coordinamento Ipermercati
Oltre alle figure di Aiuto Responsabile di Reparto e Coordinatore delle lavorazioni/produzioni e dei Servizi, il cui trattamento retributivo rientra nelle previsioni di cui all'art. 58.4, le altre figure che supportano la gestione dei reparti e dei servizi con compiti di coordinamento sono:
- addetto Coordinamento Generi Vari
- addetto Coordinamento Banco Carni

Con l'istituzione della figura di Aiuto Responsabile di Reparto FLS, è stata superata l'indennità giornaliera prevista dal precedente contratto di secondo livello.

61.3.1 - Addetto coordinamento Generi Vari 1 e 2 IPMK
Nei reparti generi vari degli ipermercati è istituita, in una logica di complementarietà con le attività dell'Aiuto RR, una posizione di Addetto al Coordinamento, da coprire anche a rotazione, al quale sarà attribuita, avendo acquisito il 4° livello par 144, un'indennità giornaliera di 3,00 euro, non cumulabile con altri trattamenti retributivi derivanti da inquadramenti e/o trattamenti economici superiori al 4° livello Par. 144.

61.3.2 - Addetto coordinamento Banco Carni IPMK
Nei Reparti Carni degli Ipermercati è istituita, in una logica di complementarietà con l'attività dell'Aiuto RR, una posizione di addetto al Coordinamento Banco Carni da coprire anche a rotazione, fra macellai inquadrati al 3° livello par 167 con particolare riferimento al presidio delle lavorazioni e del servizio. Per detta posizione è prevista un'indennità giornaliera di 3,00 euro, non cumulabile con altri trattamenti retributivi derivanti da inquadramenti e/o trattamenti economici superiori al 3° Livello Par 167.

61.3.3 Addetto coordinamento Ricevimento Merci
Per le figure di Coordinatore del Ricevimento Merci si definiranno i trattamenti, una volta a regime le organizzazioni delle rispettive unità e comunque entro il 31/12/2003.

61.4 - Addetti Specializzati Ipermercati, Supermercati/ Superstore, Superette
Si intendono le figure per le quali la professionalità richiesta dalle mansioni loro affidate comporta uno sbocco dell'inquadramento al 3° livello par 167.
Le parti individuano tali figure nel personale, in possesso di adeguate capacità e competenze tecniche e di servizio, che ricoprono le mansioni di:
- Macellaio Specializzato Provetto: profilo n. 4 del 3° Livello Par 167, art. 48 CCNL 1/01/1999;
- Manutentore Specializzato IPMK: profilo riportato nell'allegato 2 del presente contratto.
- Impiegato Amministrazione Senior Supermercato/Superstore: profilo riportato nell'allegato 2 del presente contratto.

Il percorso per l'ottenimento del 3° livello par 167, prevede una valutazione annuale delle capacità e delle specifiche ed elevate competenze tecniche e di servizio in possesso degli interessati, raffrontate con i contenuti dei rispettivi profili di riferimento. Tale valutazione annuale verrà effettuata dopo 12 mesi dall'acquisizione dell'inquadramento e dei trattamenti previsti, rispettivamente per Addetto Qualificato Banco Carni ai sensi del profilo n. 2, 4° liv. par 155 CCNL, Addetto Manutenzione, ai sensi del profilo previsto all'allegato 2 del presente contratto e per l'impiegato amministrazione Junior SMK/Superstore (primi 12 mesi di assegnazione alle mansioni).

In caso di piena corrispondenza fra la professionalità acquisita e i contenuti dei suddetti profili, i lavoratori interessati verranno inquadrati al 3° livello par 167.
In caso di non corrispondenza, sempre che permanga l'assegnazione alle mansioni di cui al presente punto si procederà ad una nuova valutazione entro ulteriori 6 mesi; perdurando la valutazione di non corrispondenza e l'assegnazione alle mansioni di cui sopra, si procederà a nuova valutazione entro altri 6 mesi. Qualora neppure quest'ultima valutazione comporti l'attribuzione del 3° livello par 167, il lavoratore verrà adibito ad altre mansioni che non prevedano l'attribuzione del 3° livello.

61.5 - Addetti Qualificati Ipermercati/Supermercati/Superstore/Sptt

61.5.1 - Modalità di attribuzione parametro 155
I lavoratori inquadrati al 4° livello par 144 CCNL, che vengono assegnati stabilmente alle mansioni di cui al presente articolo 61.5.1, lettere a, b, c, d, e, f, g, h, i, k, l, m, n, o, p verranno valutati, dopo 12 mesi i FT e 18 mesi i PT, dall'assegnazione di cui sopra e dall'ottenimento del 4° livello par 144, per l'attribuzione del 4 livello par 155.
In caso di piena corrispondenza fra la professionalità acquisita e lo specifico profilo di cui all'allegato 2 del presente contratto, i lavoratori di cui sopra verranno inquadrati al 4° livello par 155.
In caso di non corrispondenza, sempre che permanga l'assegnazione alle mansioni di cui sopra, si procederà ad una nuova valutazione entro ulteriori 6 mesi; perdurando la valutazione di non corrispondenza e il mantenimento nelle mansioni, si procederà a nuova valutazione entro ulteriori 6 mesi. Qualora neppure quest'ultima valutazione comporti l'attribuzione del parametro di cui sopra, il lavoratore verrà adibito ad altre mansioni che non prevedano l'attribuzione del 4° livello par 155.

a. SALUMIERE BANCONIERE (IPMK, SMK, SPTT)

Si intende per tale un lavoratore in pieno possesso dei requisiti di cui all'art. 48, profilo n. 2 del 4°livello – par 155 CCNL.

b. ADDETTO QUALIFICATO BANCO PESCE (IPMK, SMK)

Si intende per tale un lavoratore in pieno possesso dei requisiti di cui all'art. 48, profilo n. 2 del 4°livello – par 155 CCNL.

c. ADDETTO QUALIFICATO BANCO CARNI (IPMK, SMK, SPTT)

Si intende per tale un lavoratore in pieno possesso dei requisiti di cui all'art. 48, profilo n. 2 del 4°livello – par 155 CCNL.

Rientrano in questo profilo i lavoratori adibiti con continuità al servizio alla clientela nei banchi carni e vendita assistita, ferma restando la possibilità di impiegare, in tale attività, figure di macellai specializzati provetti, in relazione alle esigenze organizzative. L'azienda inserirà i lavoratori di cui sopra, che ne facciano richiesta, in percorsi formativi che prevedano l'acquisizione della professionalità del Macellaio Specializzato Provetto.
Non rientra in questo profilo l'Addetto al Reparto Carni, le cui attività sono specificate all'allegato 2 del presente contratto.

L'Addetto al Reparto Carni mantiene l'inquadramento al 4° livello par 144, anche se impiegato saltuariamente nel servizio al banco assistito, fermo restando quanto previsto dalle normative in materia di sicurezza sul lavoro.

d. ADDETTO QUALIFICATO PRODUZIONE PANE (IPMK, SMK, SUPERSTORE)
e. ADDETTO QUALIFICATO PRODUZIONE PASTICCERIA (IPMK, SMK, SUPERSTORE)
f. ADDETTO QUALIFICATO CUCINA (IPMK, SMK, SUPERSTORE)
g. ADDETTO PRODUZIONE INTERNA FORMAGGI (IPMK)
h. ADDETTO CASSA CENTRALE (IPMK)
   L'inquadramento al 4° livello par. 155, con le modalità previste al presente art. 60.4, dei lavoratori adibiti alla cassa centrale IPMK, è stato concordato a seguito del nuovo modello organizzativo che prevede un'unica figura di Coordinatore alle dipendenze del Manager Assistenza Clienti.
i. ADDETTO PUNTO D'ASCOLTO (IPMK)
j. ADDETTO PRESTITO SOCI (IPMK)
k. ADDETTO MANUTENZIONE (IPMK)
l. TITOLARE UFFICIO DECORAZIONE (IPMK)
m. ADDETTO POST VENDITA (IPMK)
n. ADDETTO RICEVIMENTO E IMPUTAZIONE BOLLE (IPMK)
o. ADDETTO REPARTO NON FOOD SMK
p. IMPIEGATO AMMINISTRAZIONE SUPERMERCATI E SUPERSTORE (primi 12 mesi di assegnazione alle mansioni)

61.5.2 - Addetti alla vendita assistita di elettrodomestici, video – suono, telefonia e prodotti informatici (IPMK)

Le parti rilevano come la rapida evoluzione tecnologica e del mercato richieda competenze tecniche elevate, nonché capacità di promuovere la vendita e di rapporto con la clientela. In considerazione del fatto che il CCNL, non prevede attribuzioni aggiuntive al 4° livello par 144 per i lavoratori di cui al presente articolo, si conviene sull'opportunità di individuare, con caratteristiche sperimentali, un profilo di riferimento per gli addetti alle mansioni di cui al presente articolo.
Tale profilo è precisato all'Allegato 2 del presente contratto.
Per il personale adibito stabilmente alle attività di vendita dei prodotti di cui al presente articolo, nei reparti Hobby & Media 2 e 3 degli Ipermercati, che abbia acquisito il 4° livello par. 144 da almeno 18 mesi, si procederà ad una valutazione della corrispondenza fra la professionalità espressa e il profilo di cui all'allegato 2 del presente contratto per l'attribuzione del 4° livello par. 155

61. 6 - Addetti con attribuzione indennità mensile di reparto

61.6.1 - Addetti Gastronomia, Pescheria, Cucina, Produzione Pane, Produzione Pasticceria, Produzione Formaggi.

Nella comune volontà di incentivare lo sviluppo professionale e la permanenza nei reparti freschi che richiedono particolari competenze e capacità di servizio, ai quali si attribuisce un ruolo determinante per realizzare migliori prestazioni economico-gestionali e di servizio, le parti concordano di sperimentare specifici profili professionali, meglio precisati all'allegato 2 del presente contratto.
Per il personale addetto stabilmente ai reparti/attività oggetto del presente articolo, che abbia conseguito, da almeno 12 mesi il 4° livello par 155 CCNL, si procederà, annualmente, ad una valutazione delle corrispondenza fra la professionalità espressa e il profilo di cui all'allegato 2 del presente contratto.
A fronte della piena corrispondenza delle competenze organizzative e tecniche, nonché delle capacità di servizio espresse con il profilo sopra menzionato, si procederà all'attribuzione di un'indennità di reparto (IR) di euro 52,00 mensili ai lavoratori a tempo pieno e euro 38,00 mensili

per i lavoratori a tempo parziale, per 11 mensilità secondo quanto previsto all'art. 58.6 del presente titolo XI.
Le parti concordano sull'obiettivo del raggiungimento, nel corso della vigenza contrattuale, di una quantità di lavoratori con professionalità tale da rientrare fra i destinatari della IR suddetta, pari al 30% sul totale degli addetti a tempo indeterminato, adibiti stabilmente alle mansioni di cui al presente articolo, nell'insieme degli IPMK, SMK, Superstore, Superette dell'Area Emilia, che abbiano conseguito, da almeno 12 mesi, il 4° livello par 155 CCNL.
Dal computo sono esclusi i Capi Reparto e i Secondi SMK, i Coordinatori SPTT, i Responsabili di Reparto e gli Aiuti Responsabili di Reparto IPMK, i Coordinatori di lavorazioni/produzione IPMK

In considerazione del superamento della figura del terzo di reparto, ove esistente sulla base della precedente contrattazione collettiva, nella rete SMK, Superstore, SPTT verranno riconosciute ulteriori 15 indennità di reparto in aggiunta all'entità del 30% come sopra definita.

61.6.2 - Addetti reparti Ortofrutta
Le parti firmatarie, discussa e valutata la situazione del reparto Ortofrutta negli ipermercati e nei supermercati, ribadiscono:
- la possibilità di adibire al reparto ortofrutta tutti i lavoratori assunti con le mansioni di addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita ai sensi del profilo n. 2, 4° livello par 144, art. 48 CCNL 1/01/1999;
- il mantenimento di un regime di apertura del reparto Ortofrutta nei supermercati con conseguenti rotazioni, supporti e sostituzioni da parte di lavoratori "di sala"

Le parti hanno comunque convenuto sull'opportunità di individuare, con caratteristiche sperimentali, un trattamento specifico per i lavoratori stabilmente adibiti al reparto ortofrutta, i quali rispondano ai requisiti professionali di cui all'allegato 2 del presente contratto.
Per tutti i lavoratori adibiti stabilmente al reparto Ortofrutta, che abbiano conseguito, da almeno 12 mesi, il 4° livello par 144, si procederà, annualmente, ad una valutazione della corrispondenza fra la professionalità espressa ed il profilo di cui all'allegato 2 del presente contratto.
A fronte della piena corrispondenza delle competenze tecniche e organizzative, nonché delle capacità di servizio acquisite ed attivate, con il profilo sopra menzionato, si procederà all'attribuzione di un'Indennità di Reparto (IR) di 30,00 euro mensili ai lavoratori a tempo pieno e 20,00 euro mensili ai lavoratori PT per 11 mensilità, secondo quanto previsto all'art. 58.6 del presente Titolo XI.
Le parti concordano sull'obiettivo del raggiungimento, nel corso della vigenza contrattuale, di una quantità di lavoratori con professionalità tale da rientrare fra i destinatari della quota suddetta pari al:
- 30% sul totale degli addetti a tempo indeterminato, fissi in reparto, che abbiano conseguito, da almeno 12 mesi, il 4° livello par 144, nella rete complessiva Supermercati/Superstore e Superette dell'Area Emilia;
- 40% sul totale degli addetti a tempo indeterminato, fissi in reparto, che abbiano conseguito, da almeno 12 mesi, il 4° livello par 144 CCNL, nell'insieme degli Ipermercati dell'Area Emilia.

Dal computo sono esclusi, i Capi Reparto e i Secondi di Reparto nei SMK, i Coordinatori nelle SPTT, i Responsabili e gli Aiuti Responsabile di Reparto negli IPMK.
Nei reparti ortofrutta degli Ipermercati viene abrogata l'attribuzione dell'indennità giornaliera prevista dall'art. 100 lettera b) del Contratto di secondo livello 7/11/1997.

61.7 - Indennità giornaliera di mobilità per supporto a reparti e servizi
Al fine di incentivare la mobilità interna verso le unità che presentano maggiore criticità per i livelli di servizio alla clientela, le parti concordano sull'istituzione di un'indennità giornaliera dell'entità di € 1,30 da erogare ai lavoratori inquadrati al 4° livello par 144, provenienti da altri reparti o da altre mansioni che, per la maggior parte della giornata, prestino la loro opera:

- ai banchi di vendita assistita Salumeria/Gastronomia o Pescheria degli Ipermercati, dei Supermercati e delle Superette
- in supporto/sostituzione di addetti alla cassa centrale degli Ipermercati.
- In supporto/sostituzione agli uffici amministrativi dei Supermercati e Superstore

Tale indennità viene riconosciuta in attesa della definizione della nuova organizzazione "a isole" delle casse e dei servizi negli Ipermercati dell'Area Emilia.

L'indennità di cui sopra non spetterà al personale inquadrato al 4° livello par 144 adibito con continuità alle suddette unità organizzative, in attesa della valutazione per l'ottenimento del 4° livello par 155.

61.8 - Tabelle riepilogative inquadramenti e trattamenti retributivi supermercati (Capi Reparto, Secondi di Reparto, Terzi di Reparto)

REPARTO GENERI VARI

PUNTI VENDITA	CAPO REPARTO Livello/Parametro + Superminimo			2° di REPARTO Livello/Parametro + Superminimo	TERZO DI REPARTO Livello/Parametro + indennità giornaliera
	B	R	E		
S.Giovanni Cento Castelmaggiore S.Lazzaro A.Costa Sasso Marconi Corticella Caab S.Vitale S.Donato	3° par 180 + 50,00	2° + 80,00	2° + 130,00	3° par 167 + 50,00	4° par 144 + 3,50
S.Ruffillo C.S.Pietro Saffi Crevalcore Anzola Casalecchio Barca Lavino Dagnini Pianoro Piazza Martiri Ozzano	3° par 180 + 20,00	2° + 30,00	2° + 70,00	3° par 167 + 35,00	4° par 144 + 3,50
Budrio Calderara Bolognina Granarolo	3° par 167 + 50,00	3° par 180 + 30,00	3° par 180 + 60,00	4° par 155	/

REPARTO SALUMI/LATTICINI/GASTRONOMIA/SURGELATI

PUNTI VENDITA	CAPO REPARTO Livello/Parametro + Superminimo			2° di REPARTO Livello/Parametro + Superminimo
	B	R	E	
S.Giovanni Cento Castelmaggiore A.Costa S.Lazzaro Corticella Saffi Sasso Marconi S.Vitale S.Donato C.S.Pietro Anzola Crevalcore Lavino Barca	3° par 180	2° + 30,00	2° + 80,00	3° par 167
S.Ruffillo (Gastronomia e cucina) Caab Casalecchio Dagnini Pianoro Budrio Piazza Martiri Ozzano	3° par 167 + 40,00	3° par 180 + 30,00	3° par 180 + 70,00	4° par 155 + 65,00
S.Ruffillo (libero servizio e surgelati) Calderara Bolognina Granarolo	3° par 167	3° par 167 + 50,00	3° par 167 + 80,00	4° par 155 + 55,00 (escluso S. Ruffillo)

REPARTO ORTOFRUTTA

PUNTI VENDITA	CAPO REPARTO Livello/Parametro + Superminimo			2° di REPARTO Livello/Parametro + Superminimo
	B	R	E	
S.Giovanni S.Ruffillo A.Costa Cento Castelmaggiore	3° par 180	2°	2° + 50,00	4° par 155
Caab Saffi S.Lazzaro S.Vitale Corticella S.Donato Barca Pianoro Lavino Casalecchio Piazza Martiri C.S.Pietro Crevalcore Sasso Marconi Anzola Ozzano Dagnini	3° par 167 + 40,00	3° par 180	3° par 180 + 40,00	4° par 144 + 45,00
Budrio Bolognina Granarolo Calderara	3° par 167	3° par 167 + 40,00	3° par 167 + 70,00	/

REPARTO CARNI

PUNTI VENDITA	CAPO REPARTO Livello/Parametro + Superminimo			2° di REPARTO Livello/Parametro + Superminimo
	B	R	E	
S.Giovanni A.Costa S.Ruffillo Cento Corticella Saffi Castelmaggiore S.Lazzaro S.Vitale S.Donato C.S.Pietro Crevalcore Anzola	3° par 180	2° + 30,00	2° + 80,00	3° par 167 + 50,00
Pianoro Lavino Dagnini Budrio Piazza Martiri Sasso Marconi Caab	3° par 167 + 50,00	3° par 180 + 30,00	3° par 180 + 70,00	3° par 167 + 35,00
Casalecchio Barca Bologninа Calderara Ozzano Granarolo	3° par 167 + 30,00	3° par 180 + 15,00	3° par 180 + 45,00	3° par 167 + 20,00

REPARTO PESCHERIA

PUNTI VENDITA	CAPO REPARTO Livello/Parametro + Superminimo		
	B	R	E
S.Ruffillo S.Giovanni Cento A.Costa Saffi C.S.Pietro Crevalcore Sasso Marconi Anzola Caab Pianoro	3° par 167	3° par 167 + 50,00	3° par 167 + 100,00
Corticella Castelmaggiore S.Lazzaro S.Vitale S.Donato Casalecchio Budrio Barca Piazza Martiri	4° par 155 + 20,00	3° par 167	3° par 167 + 30,00

A seguito dell'apertura di nuovi Reparti Pescheria, o di inserimento di nuove friggitorie, l'inquadramento del Capo Reparto sarà definito in rapporto alle vendite e all'organizzazione previste per tali reparti, in analogia con quanto previsto dalla presente tabella.

REPARTO PANE E PASTICCERIA con PRODUZIONE

PUNTI VENDITA	CAPO REPARTO Livello/Parametro + Superminimo		
	B	R	E
S.Ruffillo A.Costa Caab	3° par 167	3° par 167 + 60,00	3° par 167 + 100,00

Al coordinatore della lavorazione pane del SMK di Cento, dipendente dal CR S/L/G/S/P/P, inquadrato al 4° livello Par. 155, verrà attribuito un superminimo convenzionale individuale di euro 52,00

REPARTO NON FOOD

PUNTI VENDITA	CAPO REPARTO Livello/Parametro + Superminimo			COORDINATORE Livello/Parametro Indennità giornaliera
	B	R	E	
S.Giovanni	4° par 155 + 50,00	3° par 167 + 30,00	3° par 167 + 70,00	4° par 144 + 3,50 €
Cento S.Ruffillo Sasso Marconi Caab	4° par 155 + 20,00	3° par 167	3° par 167 + 30,00	/
Corticella C.S.Pietro	/	/	/	4° par 155 + 20,00

COORDINATORE AMMINISTRAZIONE PUNTO VENDITA

PUNTI VENDITA	Livello/Parametro + Superminimo
S. Giovanni S. Rufillo Cento A.Costa Castelmaggiore S.Lazzaro Corticella S.Donato Barca Casalecchio Lavino	3° par 180
Caab Saffi S.Vitale Dagnini Pianoro Piazza Martiri C.S.Pietro Bolognina Sasso Marconi Anzola	3° par 167 + 40,00
Budrio Crevalore Calderara Granarolo Ozzano	3° par 167 + 20,00

61.9 - Tabella riepilogativa inquadramenti e trattamenti retributivi Coordinatori Superette

GENERI VARI

PUNTI VENDITA	COORDINATORE LIVELLO/PARAMETRO + superminimo		
	B	**R**	**E**
Bazzano Crespellano	4° Liv. Par. 155 + 20,00	3° Liv. Par 167 + 20,00	3° Liv. Par 167 + 52,00

SALUMI/LATTICINI/GASTRONOMIA

PUNTI VENDITA	COORDINATORE LIVELLO/PARAMETRO + superminimo		
	B	**R**	**E**
Bazzano Crespellano	4° Liv. Par. 155 + 20,00	3° Liv. Par 167	3° Liv. Par 167 + 20,00

ORTOFRUTTA

PUNTI VENDITA	COORDINATORE LIVELLO/PARAMETRO + superminimo		
	B	**R**	**E**
Bazzano Crespellano	4° Liv. Par. 144 + 20,00	4° Liv. Par 155	4° Liv. Par 155 + 20,00

CARNI

PUNTI VENDITA	COORDINATORE LIVELLO/PARAMETRO + superminimo		
	B	**R**	**E**
Bazzano Crespellano	3° Liv. Par. 167 + 20,00	3° Liv. Par 167 + 45,00	3° Liv. Par 167 + 70,00

61.10 - Tabella riepilogativa inquadramenti e trattamenti retributivi Ipermercati (Arr, Coordinatori delle produzioni/lavorazioni e dei servizi)

	Livello/parametro + Superminimo		
Figura professionale	**Base**	**Regime**	**eccellenza**
Coordinatore casse	3° par 180	2°	2° + 80,00
Coordinatore amministrazione	3° par 180	2°	2° + 80,00
Coordinatore amministrazione personale	3° par 180	2°	2° + 80,00
Aiuto Responsabile di Reparto (GV, H&M, C&P, OF, FLS)	3° par 167	3° par 167 + 55,00	3° par 180
Coordinatore gastronomia	4° S + 30,00	3° par 167	3° par 167 + 55,00
Coordinatore pescheria	4° S + 30,00	3° par 167	3° par 167 + 55,00
Coordinatore pasticceria	3° par 167	3° par 167 + 55,00	3° par 180
Coordinatore forno	3°par 167	3° par 167 + 55,00	3° par 180
Coordinatore cucina	3° par 167	3° par 167 + 55,00	3° par 180
Aiuto Responsabile di Reparto Carni	3° par 167 + 30,00	3° par 180	2°

Nei reparti Gastronomia, il ruolo di Coordinatore verrà assunto da 2 figure (di norma una per turno).
Appena ultimato il processo di riorganizzazione degli Ipermercati, e, comunque, entro il 31/12/2003 le parti si incontreranno per verificare i ruoli del ricevimento merci e i relativi trattamenti.

ART. 62 - SOSTITUZIONI

62.1 - Definizione
Per sostituzione, ai fini del presente articolo, si intende l'assunzione temporanea delle responsabilità normalmente affidate ad un livello superiore, rispondendone dei risultati.
Non rientra pertanto nel concetto di sostituzione la gestione operativa di attività normalmente svolte da un livello gerarchico superiore assente per singole giornate.
A questo proposito si ribadisce che l'assenza di personale inquadrato a livelli/parametri superiori al 4° par 144, non comporta automatismi nell'attribuzione di differenze retributive ad altri lavoratori inquadrati con livelli/parametri e indennità di entità inferiore.

Fermo restando quanto sopra, si verifica una sostituzione quando, a fronte di assenza di un superiore, un lavoratore, su esplicita richiesta dell'azienda, è chiamato a svolgere i compiti e le attività proprie del lavoratore assente, assumendone la responsabilità.

62.2 - Criteri e attribuzione dell'Indennità di Sostituzione
Con le attribuzioni dei livelli di inquadramento, dei parametri intermedi, dei Superminimi Convenzionali Individuali e delle Indennità di Reparto e Giornaliere, previsti dal presente Titolo XI per le figure sotto specificate, si è inteso dare copertura retributiva anche all'eventuale affidamento al lavoratore della responsabilità di sostituzione di propri responsabili per brevi assenze, e in ogni caso, fino a quattro settimane consecutive. Fermo restando quanto sopra, i casi di assenze ripetute e di entità significativa nel corso dell'anno potranno prevedere il riconoscimento di una indennità di sostituzione retributiva. Si precisano, nella tabella di seguito riportata, a titolo esemplificativo, i casi di sostituzione compresi e coperti dai trattamenti sopra menzionati.

RUOLO/POSIZIONE SOSTITUITA	PERSONALE CHE IN CASO DI SOSTITUZIONE FINO A 4 SETTIMANE CONSECUTIVE NON PERCEPISCE INDENNITA' DI SOSTITUZIONE
CAPO NEGOZIO	Capo Reparto GV, altro Capo Reparto, Secondo di reparto GV
CR SUPERMERCATO	Secondo di reparto, terzo di reparto
SECONDO DI REPARTO SMK	Terzo di reparto, addetti titolari di indennità di reparto
TERZO DI REPARTO SMK	Non viene sostituito
RR IPERMERCATO	Aiuto R.R. Coordinatore di lavorazione/produzione

Per le sostituzioni previste dalla tabella di cui sopra, le differenze retributive decorreranno dalla 5° settimana.
Non è prevista la sostituzione, in caso di assenza, per periodi fino a 4 settimane consecutive, dell'Aiuto Responsabile Reparto IPMK in quanto le responsabilità del ruolo, in tale caso, vengono ricoperte dal Responsabile di Reparto o da altro Aiuto Responsabile di Reparto.
Non è prevista la sostituzione in caso di assenza fino a 4 settimane consecutive, del Coordinatore Amministrazione SMK/Superstore, in quanto le responsabilità del ruolo, in tale caso, vengono ricoperte dal Capo Negozio e da un suo sostituto.
Non è prevista altresì sostituzione e quindi non si darà luogo a riconoscimento di alcuna differenza retributiva, in caso di assenza di un lavoratore titolare di livelli, parametri o altri trattamenti, riferiti alla professionalità espressa nello svolgimento della propria attività.
L'indennità di sostituzione non spetterà nel caso che al sostituto siano attribuiti inquadramenti e/o trattamenti aggiuntivi a quanto previsto per la posizione ricoperta, dal presente contratto.

In caso di sostituzione che si protragga oltre 4 settimane e negli altri casi non specificamente disciplinati dal presente contratto, l'apposita indennità di cui al presente articolo spetterà agli interessati per l'intero periodo di sostituzione, fermo restando quanto al punto 1.

MODALITA' DI DEFINIZIONE DELL'INDENNITA' di SOSTITUZIONE

Nei casi in cui si dia luogo all'erogazione dell'indennità di sostituzione, la misura della stessa, verrà definita avendo a riferimento l'inquadramento (livello, parametro, superminimo o indennità giornaliera) prevista per quella posizione.
In caso di incarico di sostituzione prolungata oltre 4 settimane consecutive di un lavoratore inquadrato come Quadro o Impiegato Direttivo, si darà corso all'erogazione dei differenziali retributivi, previsti per i corrispondenti percorsi, dal CIA Quadri e Impiegati Direttivi di Coop Adriatica, proporzionati ai periodi di sostituzione oltre le 4 suddette.
Per le sostituzioni richieste dall'azienda di posizioni/ruoli articolati su più livelli retributivi si considererà la posizione BASE.
Le sostituzioni non comporteranno effetti di trascinamento dei riconoscimenti su altri lavoratori facenti parte della struttura organizzativa.
Al fine di semplificare il calcolo delle spettanze giornaliere in caso di sostituzione si farà riferimento alla tabella allegato 3 del presente contratto.

TITOLO XII – SALARIO AZIENDALE

ART. 63 - PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE

Le parti si danno reciprocamente atto che il premio integrativo aziendale in essere nell'area Emilia di Coop Adriatica, per i lavoratori full time, è il seguente:

LIVELLI/ PARAMETRI	PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE in €
Q par. 255	195,38
ex 1S par. 242	188,78
1 par. 232	180,53
2 par. 203	155,78
3 D par. 180	137,64
3 par. 167	126,91
4 D par. 155	117,01
4 par. 144	107,94
5 par. 130	96,39

ART. 64 - TERZO ELEMENTO ECCEDENZA COLLETTIVA

Con riferimento all'art. 154 del CCNL 1/01/1999 "ECCEDENZE COLLETTIVE" le parti confermano il preesistente istituto del 3° elemento pari a € 10,85 non riparametrate.

ART. 65 - SALARIO VARIABILE

65.1 - Finalità
Le parti convengono che la retribuzione variabile di cui al presente articolo esprima le seguenti finalità:
- stabilire una correlazione fra le capacità dell'Azienda di competere e di produrre redditività commerciale ed il trattamento economico dei lavoratori;
- rafforzare i processi di coinvolgimento partecipativo e di responsabilizzazione dei lavoratori e valorizzarne l'apporto al raggiungimento dei risultati;

- applicare quanto previsto dal Protocollo 23/07/1993 (Governo, Associazioni Datoriali e Sindacato) e dall'art. 14 punto 3 del CCNL 1/01/1999, anche ai fini della piena applicabilità delle norme di legge in materia di decontribuzione del salario variabile.

65.2 - Modello generale
In questo quadro, si conviene su una struttura del salario variabile impostata come di seguito:

A) IMPORTI MASSIMI ANNUI (riferiti al 4° liv. par. 144)

Anno 2003: 1.400,00 euro
Anno 2004: 1.450,00 euro
Anno 2005: 1.500,00 euro

B) ARTICOLAZIONE DI RIFERIMENTO

Gli importi massimi di cui sopra sono stati ripartiti avendo a riferimento una distribuzione degli stessi, sull'arco della vigenza contrattuale, tale da corrispondere allo schema di riferimento di cui alla tabella seguente:

Anno	Risultati di Gruppo/Area	Risultati di Punto Vendita
2003	60%	40%
2004	50%	50%
2005	40%	60%

I risultati di Gruppo/Area si articolano in:
Risultato Operativo Gestionale di Gruppo (ROG) e Margine Operativo Lordo (MOL) di Area;

quelli di punto vendita in:
Vendite di Punto Vendita, Margine Operativo Lordo (MOL) di Punto Vendita e Livelli di Servizio di Punto Vendita.

C) PARAMETRI DI RIFERIMENTO, RISULTATI ED EROGAZIONI CORRISPONDENTI

I parametri di riferimento concordati per gli anni 2003, 2004, 2005, le fasce di scostamento per la valutazione dei risultati e le corrispondenti erogazioni sono previsti alle tabelle di seguito riportate.

SALARIO VARIABILE 2003 (max 1400 euro)

1) RISULTATO OPERATIVO DI GRUPPO

RISULTATO ROG (% su vendite)	Erogazione in EURO
< 0,50	Nessuna erogazione
0,50 – 0.64	100,00
0.65 – 0,80	220.00
0,81 - 1,00	270,00
1,01 – 1,30	350,00
> 1,30	420,00

2) MARGINE OPERATIVO LORDO DI AREA (IPMK + SMK + SPTT dell'AREA EMILIA)

RISULTATI DI MOL AREA a valore (% di scostamento da valore MOL di BDG)	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,50 e 0,64	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,65 e 1,00	Erogazione in EURO, con ROG > 1,00

< budget	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	70,00	180,00	200,00
da + 3,01 a + 5%	100,00	210,00	240,00
da + 5,01 a + 7%	120,00	240,00	300,00
da + 7,01 a + 10%	150,00	280,00	350,00
> +10%	200,00	330,00	420,00

3) VENDITE DI PUNTO VENDITA (singoli IPMK, SMK, SPTT dell'AREA EMILIA)

SCOSTAMENTO % DA VALORE DI BUDGET	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	140,00
da + 3,01 a + 5%	160,00
da + 5,01 a + 7%	200,00
da + 7,01 a + 10%	240,00
> +10%	280,00

4a) MARGINE OPERATIVO LORDO DEL PV (soltanto per i singoli SMK e SPTT dell'Area Emilia)

SCOSTAMENTO DA % DI BUDGET (punti percentuali)	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
da budget a + 0,20	130,00
da + 0,21 a + 0,50	150.00
da + 0,51 a + 1, 00	180,00
da + 1,01 a +2, 00	220,00
> + 2,00	280,00

4b) LIVELLI DI SERVIZIO (soltanto per i singoli Ipermercati dell'Area Emilia)

FASCE PUNTEGGIO INDAGINE GRAVITAZIONALE	Erogazione in EURO
	Nessuna erogazione
	130,00
	150,00
	180,00
	220,00
	280,00

SALARIO VARIABILE 2004 (max 1450 euro)

1) RISULTATO OPERATIVO DI GRUPPO

RISULTATO ROG (% su vendite)	Erogazione in EURO
< 0,50	Nessuna erogazione
0,50 – 0.64	120,00
0.65 – 0,80	250.00
0,81 - 1,00	300,00
1,01 – 1,30	350,00
>1,30	435,00

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

RISULTATI DI MOL AREA a valore (% di scostamento da valore MOL di BDG)	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,50 e 0,64	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,65 e 1,00	Erogazione in EURO, con ROG > 1,00
< budget	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	75,00	140,00	170,00
da + 3,01 a + 5%	90,00	160,00	200,00
da + 5,01 a + 7%	100,00	190,00	230,00
da + 7,01 a + 10%	115,00	220,00	260,00
> +10%	130,00	250,00	290,00

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

SCOSTAMENTO % DA VALORE DI BUDGET	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	170,00
da + 3,01 a + 5%	200,00
da + 5,01 a + 7%	230,00
da + 7,01 a + 10%	260,00
> +10%	290,00

4) LIVELLI DI SERVIZIO (singoli IPMK, SMK, SPTT dell'Area Emilia)

FASCE PUNTEGGIO	Erogazione in EURO
	Nessuna erogazione
	150,00
	210,00
	280,00
	360,00
	435,00

SALARIO VARIABILE 2005 (max 1500 euro)

1) RISULTATO OPERATIVO DI GRUPPO

RISULTATO ROG (% su vendite)	Erogazione in EURO
< 0,50	Nessuna erogazione
0,50 – 0.64	130,00
0.65 – 0,80	260.00
0,81 - 1,00	310,00
1,01 – 1,30	360,00
>1,30	450,00

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

RISULTATI DI MOL AREA a valore (% di scostamento da valore MOL di BDG)	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,50 e 0,64	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,65 e 1,00	Erogazione in EURO, con ROG > 1,00

< budget	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	30,00	80,00	90,00
da + 3,01 a + 5%	50,00	90,00	100,00
da + 5,01 a + 7%	70,00	100,00	115,00
da + 7,01 a + 10%	90,00	120,00	130,00
> +10%	110,00	130,00	150,00

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

SCOSTAMENTO % DA VALORE DI BUDGET	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	185,00
da + 3,01 a + 5%	210,00
da + 5,01 a + 7%	240,00
da + 7,01 a + 10%	270,00
> +10%	300,00

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

SCOSTAMENTO DA % DI BUDGET (punti percentuali)	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
da budget a + 0,20	90,00
da + 0,21 a + 0,50	100.00
da + 0,51 a + 1, 00	110,00
da + 1,01 a + 2, 00	130,00
> + 2,00	150,00

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

FASCE PUNTEGGIO	Erogazione in EURO
	Nessuna erogazione
	160,00
	220,00
	290,00
	370,00
	450,00

65.3 - Definizioni e criteri generali

65.3.1- Risultato Operativo Gestionale di Gruppo (ROG)
Con il termine di RISULTATO OPERATIVO GESTIONALE (ROG) si intende la somma algebrica di:

- MARGINE DI CONTRIBUZIONE COMMERCIALE, così come definito nei conti economici dei due canali distributivi (IPMK + SMK)
- SPESE GENERALI
- RETTIFICHE GESTIONALI
- ONERI PER LA RACCOLTA DEL PRESTITO SOCIALE
- IRAP

Il ROG risultante non include i costi per l'erogazione del Salario Variabile per Dirigenti, Quadri e Impiegati Direttivi, Addetti e quelli relativi alla fedeltà premiata per i punti vendita gestiti da Sageco SrL.

Ai fini del presente articolo 65, il ROG è espresso in termini di incidenza percentuale sulle vendite totali del Gruppo Coop Adriatica.
Il ROG fungerà da cancello regolatore dell'erogazione per i livelli di AZIENDA e AREA contrattuale EMILIA, intendendo per tale il campo di applicazione del presente Contratto di 2° Livello.

Le erogazioni relative al MOL di AREA saranno commisurate, oltre che allo specifico risultato, a 3 fasce di possibili risultati di ROG.
Per consentire di dare corso ad erogazioni di salario variabile per i due livelli suddetti il ROG dovrà avere un'incidenza di almeno lo 0,50% sulle vendite dell'anno.

65.3.2 - Margine Operativo Lordo (MOL)
Ai fini del presente art. 65, si fa riferimento alla voce di conto economico definita MARGINE OPERATIVO LORDO 1 (o 1° MOL).
Con il termine MOL di AREA si intende il MARGINE OPERATIVO LORDO dell'AREA EMILIA ottenuto sommando i singoli MOL dei punti vendita.
Con il termine di SCOSTAMENTO PERCENTUALE (%) da valore di BUDGET si intendono i punti percentuali e loro frazioni, di scostamento dell'incidenza del suddetto MOL rispetto ai VOLUMI di VENDITE, espressi in euro, del singolo punto vendita a budget e a consuntivo.

65.3.3 - Fattori di Punto Vendita
L'erogazione relativa ai fattori di punto vendita sarà scollegata dall'andamento del ROG.
Con il termine MOL di PUNTO VENDITA si fa riferimento alla voce di conto economico di ogni punto vendita, definita MARGINE OPERATIVO LORDO 1 (1° MOL).
Con il termine di SCOSTAMENTO PERCENTUALE (%) DA VALORE DI BUDGET si intendono i punti percentuali e le loro frazioni di scostamento dell'incidenza del suddetto MOL rispetto ai volumi di vendite (espresse in euro) del singolo punto vendita a budget e a consuntivo.
Con il termine LIVELLI di SERVIZIO si farà riferimento ai dati desunti da indagini e rilevazioni Aziendali con metodologie quali la rilevazione sui clienti per gli Ipermercati ed il "cliente misterioso" per Supermercati, Superstore e Superette.
Gli specifici obiettivi di SERVIZIO per i singoli Ipermercati, Superstore, Supermercati e Superette, e le fasce di punteggio e di spostamento a cui fare corrispondere le erogazioni di cui all'art. 65.2, saranno concordati entro il mese di settembre dell'anno di riferimento, sulla base degli andamenti pregressi, degli obiettivi di miglioramento e delle tendenze in atto.

65.3.4 - Clausola di salvaguardia
In ogni caso, le erogazioni complessive di salario variabile per tutte le categorie di personale Aziendale, comprese quelle cui non si applica il presente contratto di 2° livello, non potranno superare l'ammontare, a valore, del RISULTATO OPERATIVO DI GRUPPO.
Al prospettarsi di una simile evenienza le parti si confronteranno per definire le modalità di riduzione proporzionale delle erogazioni, al fine del rientro nei limiti di cui sopra.

65.3.5 - Dati
Ai fini di una migliore comprensione dei parametri di carattere economico gestionale, ad esclusione del ROG, si fa riferimento alle tabelle esplicative di cui all'allegato 7 del presente contratto.
Nell'allegato suddetto sono inoltre riportati i valori di riferimento, per l'anno 2003, riferiti ai fattori MOL 1 di AREA, vendite di PUNTO VENDITA e MOL 1 di PUNTO VENDITA.

I dati di riferimento ai fini della definizione delle spettanze di salario variabile negli anni 2004 e 2005 saranno inseriti negli accordi gestionali annuali in cui si definiranno, inoltre, le fasce di punteggio e di scostamento relative al fattore LIVELLI DI SERVIZIO.
Relativamente al fattore VENDITE, verranno riportate le giornate preventivate di chiusura del punto vendita per ristrutturazione. In sede di consuntivo, le parti si incontreranno per valutare gli effetti di eventuali variazioni anche parziali rispetto a quanto sopra.

Ai fini della misurazione dei risultati si farà riferimento ai dati di consuntivo risultanti dalla reportistica aziendale.

65.4 - Nuove aperture e ristrutturazioni

In caso di nuove aperture e ristrutturazione che abbiano comportato ampliamenti significativi dell'area di vendita, si concorda che ai lavoratori assunti per l'evento e a quelli che, al 31/12, risultino assegnati al punto vendita da oltre 6 mesi nell'anno di riferimento, il modello di salario variabile si applicherà con le deroghe e le integrazioni appresso indicate:

- I fattori di GRUPPO (ROG) e AREA (MOL) e il fattore VENDITE di PUNTO VENDITA verranno applicati con le stesse modalità previste per gli altri punti vendita;
- Per la parte non coperta dai fattori di cui sopra, si farà riferimento all'importo medio percepito, relativamente agli altri fattori, dagli altri punti vendita dello stesso canale (IPMK, SMK, SPTT) dell'area contrattuale.

Quanto previsto al presente Art. 65.4 si applicherà unicamente per l'anno di apertura/ristrutturazione se l'apertura/riapertura del punto vendita è avvenuta nel primo semestre, mentre, nel caso di apertura /riapertura nel secondo semestre, sarà da applicare anche per l'anno successivo all'evento.

65.5 - Destinatari

Il salario variabile collettivo aziendale di cui al presente articolo spetterà a tutto il personale cui si applichi il contratto di secondo livello dell'Area Emilia, con le modalità, le specifiche e fatti salvi i periodi di applicazione del Salario di Ingresso di cui all'Art. 66 del presente contratto

Il salario variabile di cui al presente articolo non spetterà ai lavoratori inquadrati come Quadri o Impiegati Direttivi o comunque rientranti nell'applicazione del Salario Variabile Individuale per le categorie di cui sopra.

65.6 - Modalità di calcolo ed erogazione

Gli importi del Salario Variabile di cui al presente articolo saranno riparametrati in relazione al livello/parametro conseguito al 31/12 dell'anno di riferimento.

Tali valori saranno inoltre riproporzionati all'entità dell'orario contrattuale dei part-time e alla durata della prestazione nel corso dell'anno. Al fine della determinazione del salario variabile dei singoli lavoratori part-time incideranno anche tutte le ore di lavoro supplementare lavorate, qualora esse superino le 50 prestate nell'anno di riferimento.

L'importo orario viene determinato convenzionalmente suddividendo l'erogazione riconosciuta ai lavoratori a tempo pieno per il divisore convenzionale 1650.

Non incidono nel calcolo del salario variabile i periodi di assenza per i quali non si è dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto (lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, quali, ad esempio, casi di: maternità per il periodo di congedo parentale, servizio militare, congedi e aspettative non retribuiti).

Ai lavoratori aventi diritto che cessano il rapporto di lavoro in corso d'anno per pensionamento o per passaggio ad altre aziende del sistema Coop, verrà erogata una somma una tantum proporzionale alla frazione d'anno lavorata, rapportata alla media delle erogazioni di salario variabile individualmente percepite nei 3 anni interi precedenti calcolati per competenza.

Non hanno invece diritto al salario variabile i dimissionari o i licenziati per giusta causa nel corso dell'anno di competenza.

Analogamente si procederà nei confronti dei lavoratori aventi diritto, che abbiano lavorato l'intero anno e cessino il rapporto di lavoro nel successivo periodo 1/01 - 30/04.

Ai lavoratori, aventi diritto, che in corso d'anno abbiano prestato servizio in più punti di vendita /unità organizzative, verrà attribuito il premio relativo al punto vendita /unità organizzativa di maggior permanenza. In caso di cambiamento di PdV/unità organizzativa dal 1/07, spetterà il salario variabile relativo all'assegnazione in tale data.

Le erogazioni di salario variabile verranno corrisposte ai lavoratori in forza, aventi diritto, con la retribuzione relativa al mese di Maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, salvo i casi di cessazione del rapporto previsti ai paragrafi precedenti.
Ai lavoratori assunti con contratto a termine che abbiano prestato la loro attività per almeno 6 mesi nell'anno di competenza, che rientrino nell'applicazione del salario variabile sulla base dell'art 66 che non siano in forza alla data di erogazione, l'importo relativo verrà erogato con la prima retribuzione utile dalla riassunzione o, in caso di non riassunzione con apposito cedolino del mese di dicembre dell'anno di erogazione.

65.7 - Anticipazione 2003
Esclusivamente in relazione al Salario Variabile 2003, unitamente alla retribuzione del mese di Gennaio 2004, verrà erogata, agli aventi diritto, un'anticipazione di 300 euro calcolati per un lavoratore full time, non riparametrati e non incidenti sul TFR e sugli altri istituti contrattuali e di legge.
Tale anticipazione, riproporzionata per i lavoratori part-time e commisurata ai periodi di maturazione effettiva di cui all'art. 65.6, verrà conguagliata all'atto del calcolo per l'erogazione del Salario Variabile 2003, prevista con la retribuzione del mese di maggio 2004.

65.8 - Commissione Paritetica sul salario variabile
Viene istituita la Commissione Paritetica sul Salario Variabile ai sensi dell'art. 8 del presente contratto.
I compiti della Commissione saranno:
- L'esame degli obiettivi di budget ai quali fanno riferimento i parametri di cui all'art. 65.2
- L'esame degli andamenti di preconsuntivo rispetto ai suddetti obiettivi
- La verifica delle situazioni di nuove aperture e ristrutturazioni di cui all'art. 65.4
- L'esame degli eventuali problemi emersi nell'applicazione del meccanismo
- La diffusione fra i lavoratori della comprensione dei meccanismi del Salario Variabile in Coop Adriatica

65.9 - Quota variabile aggiuntiva
Ai Capi Reparto dei Supermercati, ai Coordinatori delle Superette, agli Aiuti Responsabili di Reparto, e ai Coordinatori degli Ipermercati, oltre al salario variabile di cui al presente articolo, spetterà una quota aggiuntiva collegata alla valutazione individuale della prestazione sulla base degli strumenti individuati nell'ambito del confronto fra le parti.
Tale quota variabile aggiuntiva avrà i seguenti valori massimi, calcolati percentualmente sull'importo individualmente spettante in applicazione del Salario Variabile Collettivo:
- 25% nel 2003
- 25% nel 2004
- 30% nel 2005

65.10 - Clausole finali
Le parti confermano che gli importi di cui al presente art. 66 non saranno utili ai fini della maturazione del TFR, dei ratei di mensilità aggiuntive e di ogni altro istituto contrattuale e di legge.
Ai fini del presente articolo, si considera mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di calendario.
Le parti si danno atto altresì che le erogazioni di salario variabile definite nel presente contratto rientrano nei criteri di legge e CCNL ai fini del regime di decontribuzione.

Art. 66 - SALARIO D'INGRESSO

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, Coop Adriatica potrà assumere personale a tempo determinato, a tempo indeterminato, con CFL/contratto di inserimento, con contratto di apprendistato, a tempo pieno, a tempo parziale, applicando il salario d'ingresso di cui al presente articolo con le modalità di cui ai successivi punti 1, 2, 3.

66.1 - Primo rapporto di lavoro successivo alla data di firma del presente contratto
A tutti coloro che, dall'1/11/2003 instaureranno con Coop Adriatica o società da essa controllate cui si applichi il presente contratto, il primo rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, compresi i contratti di formazione lavoro e di apprendistato, verrà applicato il salario d'ingresso per i primi 36 mesi dalla data di assunzione, con le seguenti modalità:
- primi 36 mesi senza erogazione del premio integrativo aziendale e senza maturazione del salario variabile;
- dal 37esimo mese erogazione in misura intera del premio integrativo aziendale ed inizio della maturazione del salario variabile.

I 36 mesi di cui sopra, verranno calcolati sommando i singoli rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato.

66.2 - Rapporto di lavoro instaurato dopo la firma del presente contratto con personale con precedenti rapporti di lavoro subordinato a termine
Tutti coloro che hanno avuto o abbiano in corso rapporti di lavoro a tempo determinato alla firma del presente contratto, e che successivamente alla firma dello stesso, instaureranno uno o più nuovi rapporti di lavoro con Coop Adriatica o società da essa controllate, che applichi il presente contratto, avranno i trattamenti appresso indicati.

In caso di assunzione/i a tempo determinato:
- riconoscimento del Premio Integrativo Aziendale in misura intera per tutti i rapporti a tempo determinato;
- non maturerà il salario variabile per tutti i rapporti a tempo determinato.

Dalla data di assunzione a tempo indeterminato verrà applicato il Salario d'ingresso, con le seguenti modalità:
- primi 18 mesi senza erogazione del premio integrativo aziendale e senza maturazione del salario variabile
- dal 19esimo mese erogazione in misura intera del premio integrativo aziendale ed inizio maturazione del salario variabile

66.3 - Rapporto di lavoro a tempo indeterminato, cfl ed apprendistato in essere alla firma del presente contratto
A tutti coloro che abbiano in essere rapporti di lavoro a tempo indeterminato, compresi i CFL e apprendistato, con Coop Adriatica o società da essa controllate che applichino il presente contratto, verrà mantenuta l'applicazione del salario d'ingresso con le stesse modalità previste dall'art. 66 del contratto di secondo livello 7.11.1997, ovvero:
- primi 12 mesi senza erogazione del premio integrativo aziendale e senza maturazione del salario variabile;
- successivi 6 mesi con erogazione del 50% del premio integrativo aziendale e maturazione del salario variabile nella misura del 50%;
- dal 19esimo mese erogazione in misura intera del premio integrativo aziendale e maturazione del salario variabile nella misura del 100%.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo 66 si intendono per mesi le frazioni di mese di servizio superiori o uguali a 15 gg di calendario.

TITOLO XIII - SEDE E FUNZIONI AMMINISTRATIVE DECENTRATE

ART. 67 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Le norme e i trattamenti previsti dal presente articolo si applicano al personale operante nella sede direzionale di Villanova di Castenaso e nelle funzioni amministrative decentrate allocate presso gli Ipermercati, con organizzazione del lavoro e degli orari analoghe a quelle della sede direzionale, di norma con orario di lavoro distribuito su 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì.

ART. 68 - ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario di lavoro settimanale per il personale a tempo pieno è stabilita in 38 ore.
La distribuzione settimanale di tale orario è, di norma, articolata su 5 giornate lavorative, con orario spezzato di durata giornaliera pari a 7 ore e 40 minuti dal lunedì al giovedì e di 7 ore e 20 minuti il venerdì, interrotte da un intervallo non inferiore a 1 ora.
Le parti, prendendo atto di quanto concordato a seguito del trasferimento della Sede a Villanova di Castenaso convengono che l'orario di lavoro avrà inizio fra le 7,45 e le 8,30 e cesserà fra le 16,25 e le 17,10 (rispettivamente fra le 16,05 e le 16,50 il venerdì), ferma restando la durata giornaliera e settimanale dell'orario e il rispetto dell'interruzione di un'ora per il pranzo.
Il regime di orario di cui sopra, potrà volontariamente essere scelto anche dai lavoratori part-time, senza che ciò costituisca applicazione di clausole elastiche ai sensi della legge 61/00 e sue successive modificazioni.
Sono fatte salve le eventuali esigenze di presidio alle ore 8,00, con l'obiettivo di garantire il servizio ai punti vendita o verso l'esterno dell'azienda e per altre esigenze aziendali.
Resta confermata la preesistente normativa che prevede la non contestabilità, fino a 5 ritardi al mese, rispetto all'inizio dell'orario di lavoro predefinito (8,30 nel caso di effettuazione dell'orario elastico) per il personale operante presso la sede, in considerazione della particolare criticità relativa alla viabilità nelle fasce orarie di cui sopra.

Di norma, per le funzioni amministrative decentrate, l'orario di inizio del lavoro è fissato alle ore 8,00 o alle ore 8,30. I lavorati potranno optare per uno dei due orari. Tale scelta potrà essere variata per periodi concordati, previo assenso del responsabile dell'ufficio, in relazione alle esigenze organizzative in qualsiasi momento dell'anno.
Nel caso di distribuzione dell'orario ordinario di lavoro su 6 giorni lavorativi, la durata settimanale dell'orario sarà pari a 37 ore e 30 minuti, qualora sia impegnato il sabato mattina e pari a 37 ore, qualora sia impegnato il sabato pomeriggio.
Eventuali diverse articolazioni rispetto a quanto sopra o a quanto attualmente praticato saranno oggetto di confronto preventivo fra le parti.
Il personale operante in uffici che debbano adeguare il loro orario di lavoro alle esigenze di servizio ai punti vendita, previo confronto fra le parti sull'articolazione degli orari, potrà essere adibito a turni di lavoro compresi nella fascia oraria 6,00 - 21,00.

ART. 69 - PERMESSI RETRIBUITI

Il monte ore annuo dei permessi retribuiti è stabilito in 48 ore per il personale a tempo pieno, comprensivo di quanto previsto dal CCNL, da usufruire con le modalità previste dall'art. 88 del CCNL 1/01/1999.

ART. 70 - FESTIVITÀ CADENTI DI SABATO

Per il personale di cui al presente titolo, che rende la sua prestazione lavorativa dal lunedì al venerdì, non si darà corso a retribuzione per le festività cadenti di sabato.

ART. 71 - IMPIEGATI DI 1° LIVELLO

Si concorda che al personale inquadrato al 1° livello che non rientra nel campo di applicazione del contratto integrativo per l'area Quadri e Impiegati Direttivi, vengono applicate le norme di cui al presente titolo.

ART. 72 - LAVORATORI PART TIME

Si concorda che potranno essere attivate le tipologie di part time previste per la rete di vendita, con le seguenti modalità di riproporzionamento della retribuzione, del monte annuo permessi e di tutti gli altri istituti contrattuali, con riferimento all'orario contrattuale di 38 ore settimanali:

	FT 38 ore	PTV 19 ore	PT 20 ore	PT 24 ore	PT 30 ore
RAPPORTO RETRIBUZIONE	100%	50%	52,63%	63,16%	78,95%
MONTE ORE ANNUO PERMESSI	48	24	25,26	30,32	37,90

Le parti verificheranno la possibilità di sperimentare forme di part-time verticale annuo.

ART. 73 - PROGRAMMAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Le parti convengono sulla necessità di ricercare, anche con modalità sperimentali concordate, soluzioni innovative di gestione e programmazione dell'orario di lavoro, finalizzate alla realizzazione di un equilibrio ottimale fra:

- esigenze di flessibilità organizzative e di miglioramento dell' efficienza da parte aziendale, in relazione alle variazioni dei picchi e carichi di lavoro, nel corso dell'anno e del mese differenziati per unità organizzativa.
- esigenze e disponibilità soggettive dei singoli lavoratori nonché, opportunità di miglioramento delle condizioni di lavoro.

ART. 74 - CALENDARIO ANNUO SEDE E GESTIONE FERIE

Nell'ambito del confronto annuale di cui all'art. 6.3, le parti si confronteranno sul calendario di lavoro della sede, per concordare le modalità di gestione delle giornate lavorative cadenti fra due festività, ed i criteri di programmazione di ferie e ROL, con l'obiettivo di favorire la piena fruizione delle spettanze maturate e di ottimizzare l'efficienza della presenza lavorativa.
In tali casi, verranno predisposti i presidi minimi necessari a garantire gli adeguati supporti alla rete di vendita.

ART. 75 - MENSA

Il servizio mensa verrà usufruito mediante buono pasto del valore nominale di euro 5,95 messo a disposizione dall'azienda.
Tale buono potrà essere utilizzato presso la generalità degli esercizi di ristorazione convenzionati con la società erogatrice del servizio, con particolari agevolazioni negli esercizi dove si trovano le maggiori concentrazioni di utenti aziendali.
Il buono viene riconosciuto in relazione alla presenza lavorativa, alle esigenze organizzative/amministrative ed agli orari di lavoro particolari della generalità dei lavoratori della sede e delle funzioni amministrative decentrate; esso non è cedibile o utilizzabile con finalità diverse da quella di servizio mensa.
Si concorda che il valore del buono non subirà aggiornamenti fino a concorrenza del valore di legge esente da imposizione fiscale ed assoggettamento contributivo; successivamente all'avvenuto congiungimento dei 2 valori, esso verrà aggiornato contestualmente agli aggiornamenti di legge. Le parti si confronteranno sull'entità dell'aggiornamento.
Le modalità operative di erogazione e distribuzione dei buoni manterranno il regime in essere, concordato fra le parti.

ART. 76 - INQUADRAMENTO SEDE E FUNZIONI AMMINISTRATIVE DECENTRATE

76.1 - Premessa
Le parti confermano, anche per l'inquadramento del personale di cui al presente articolo, i principi e i criteri generali contenuti all'art. 57.
In considerazione della continua evoluzione dell'organizzazione del lavoro, nonché del modificarsi delle mansioni in relazione all'inserimento di nuovi strumenti/procedure/programmi informatici, le parti ritengono indispensabile perseguire obiettivi di sviluppo delle competenze e della crescita professionale; convengono inoltre sulla necessità di intensificare le attività formative e l'aggiornamento professionale a tutto il personale e di ricercare modelli organizzativi che favoriscano la circolazione delle informazioni e delle conoscenze professionali.

L'obiettivo di maggiore trasparenza nelle valutazioni, in un'ottica di consapevole responsabilizzazione del personale e di valorizzazione delle competenze e delle potenzialità, verrà perseguito anche mediante la sperimentazione di tecniche e strumenti specifici di valutazione.

76.2 - Ambiti di applicazione
In relazione a quanto previsto dal CCNL, i profili professionali e i relativi inquadramenti saranno così articolati:

3° LIVELLO par. 167

Il percorso per l'acquisizione del 3° livello par.167, fermo restando quanto previsto in premessa, verrà definito per i lavoratori avviati alle funzioni di cui alle declaratorie e ai profili 2 e 7 del CCNL del 1/1/99.
A titolo esemplificativo, rientrano nel campo di attribuzione del 3° livello i lavoratori già inquadrati al 4° livello, operanti in uffici amministrativi con compiti di contabilità generale, tesoreria, amministrazione del personale e altre attività amministrative di pari complessità, che abbiano comunque acquisito livelli di autonomia e competenze complete, per svolgere in modo adeguato la mansione e siano inseriti in funzioni per le quali sia previsto un titolo di studio di scuola media superiore e/o un'esperienza professionale tale da assicurare una conoscenza approfondita di metodi e procedure aziendali.

2° LIVELLO

Il percorso per l'acquisizione del 2° livello verrà attivato per i lavoratori che, sulla base delle capacità e delle competenze espresse, vengono avviati alle funzioni di:

➔ **COORDINATORE di UNITA' COMPLESSA:** intendendo per tale il lavoratore designato a ricoprire mansioni di cui al profilo del 3° livello par. 180 CCNL, nelle unità organizzative di maggiore complessità per entità e specializzazione del personale coordinato, gestione di relazioni e di procedure, deleghe di responsabilità, che risponde di detta attività ad un capo Ufficio/servizio, il cui ruolo sia posizionato, dal sistema di inquadramento aziendale, fra quelli di Impiegato Direttivo o di Quadro.

➔ **SPECIALISTA o PROFESSIONAL OPERATIVO:** si intendono i lavoratori che, valendosi di competenze acquisite tramite elevata scolarità e/o esperienza prolungata attinente alle mansioni svolte, operino con ampio grado di autonomia, discrezionalità e sappiano fornire significativo apporto di servizio in lavori di studio/ricerca/analisi, e avanzare proposte per attività e progetti aziendali.

1° LIVELLO

Il percorso per l'acquisizione del primo livello verrà attivato per i lavoratori designati dall'azienda a ricoprire funzioni di:

➔ **CAPO UFFICIO**, intendendo per tale il lavoratore designato a ricoprire le funzioni di responsabilità di un'unità organizzative autonome, particolarmente complesse, con ampia esperienza e competenze approfondite nel ramo di attività presidiata e capacità gestionali complete.

➔ **PROFESSIONAL OPERATIVO** intendendo per tale i lavoratori con elevata scolarità, ampia esperienza e competenze tecniche approfondite, cui sia richiesto un apporto di elaborazione determinante per il servizio fornito dall'ufficio, che abbiano maturato rilevanti esperienze nell'ambito delle attività di Specialista o Professional Operativo di cui al relativo profilo del 2° livello.

Entro il 31/12/2003 si attiverà il confronto fra le parti finalizzato all'applicazione, anche ai lavoratori di sede, dell'inquadramento al 4° liv. par. 155 e 3° liv. par. 180.

76.3 - Criteri generali per l'attribuzione degli inquadramenti

All'atto della proposta di ricoprire un ruolo che preveda un inquadramento superiore a quello già attribuito, al lavoratore verranno comunicati, in forma scritta, le modalità e il periodo di affiancamento/formazione, decorrenza e durata del percorso previsto, le tappe di valutazione dell'inserimento e del consolidamento professionale nel nuovo incarico.
In occasione di tutti i percorsi, di norma ogni 6 mesi dall'avvio degli stessi, verrà effettuata una valutazione sugli esiti dell'inserimento nella nuova attività. Tale valutazione verrà comunicata al lavoratore interessato.
In caso di valutazione di non piena adeguatezza nella copertura del ruolo al termine del percorso, previa comunicazione al lavoratore, si procederà ad una successiva valutazione entro 6 mesi; perdurando la valutazione di non adeguatezza e l'assegnazione alle stesse mansioni, si darà luogo ad una successiva valutazione dopo ulteriori 6 mesi. Nel caso che la valutazione non consenta l'ottenimento dell'inquadramento di arrivo, si procederà a diversa destinazione del lavoratore.
I tempi di valutazione per l'attribuzione degli inquadramenti previsti al presente articolo, saranno i seguenti:

ATTRIBUZIONE del 3° LIVELLO par. 167 e 180

Il lavoratore interessato sarà valutato in relazione all'inquadramento iniziale e alla professionalità precedentemente acquisita:
- trascorsi 12 mesi dall'avviamento al ruolo se proviene da un'esperienza professionale affine a quella prevista dal ruolo cui è avviato ;
- trascorsi 18 mesi dall'avviamento al ruolo se proviene da un'esperienza professionale diversa.

Il periodo di cui sopra si intende comunque ad esclusione del tempo trascorso per il conseguimento del 4° livello.

ATTRIBUZIONE del 2° e del 1° LIVELLO

I tempi di valutazione complessiva e di attribuzione dell'inquadramento potranno variare in relazione alle competenze/conoscenze/esperienze già maturate ed alla complessità e specializzazione richiesta per l'incarico da ricoprire.
Pertanto saranno definiti di volta in volta le modalità e i tempi che, comunque, non potranno essere superiori dall'assegnazione al nuovo ruolo a:
- 24 mesi per percorso ad incarico che prevede l'attribuzione del secondo livello
  Per la fase intermedia del percorso potrà essere utilizzato il 3° liv. par. 180
- 30 mesi per percorso ad incarico che prevede l'attribuzione del primo livello

Per la fase intermedia del percorso potrà essere utilizzato il 2° livello.

Per l'attribuzione dell'inquadramento e dei relativi trattamenti per le funzioni amministrative negli ipermercati (coordinatore amm.ne del personale e coordinatore amministrazione), si fa riferimento a quanto previsto dagli artt. 61.1.1, 61.10 del presente contratto.

76.4 - Modalità di attribuzione delle differenze retributive
Nel caso di sostituzione del proprio coordinatore/responsabile/capo ufficio per un periodo superiore alla settimana, spetterà al sostituto che sia stato incaricato, inquadrato al 4° o al 3° livello, la differenza retributiva con il livello immediatamente superiore a quello posseduto, sempre che lo stesso non sia uguale o superiore al livello/parametro attribuiti al sostituito.
Nel caso di sostituzione del proprio coordinatore/responsabile/capo ufficio per un periodo superiore ai tre mesi, a decorrere dal 4° mese spetterà al sostituto che sia stato incaricato, inquadrato al 4° o al 3° livello, la differenza retributiva con il livello del sostituito, ad esclusione di quote individuali aggiuntive e/o indennità di funzione.
I lavoratori con inquadramenti superiore al 3° liv. par. 167, acquisiti anche in relazione alle funzioni di coordinamento di altri lavoratori ed alle sostituzioni del Capo Ufficio, non percepiranno differenze retributive quando designati a sostituire il proprio responsabile.
La designazione dei lavoratori incaricati della sostituzione avverrà da parte del diretto responsabile, fra i lavoratori in possesso di adeguate caratteristiche e che abbiano ricevuto il necessario passaggio di informazioni, consegne e adeguata formazione alla sostituzione stessa.

ART. 77 - PERMESSI VISITE SPECIALISTICHE SEDE

77.1 - Definizione
Ai lavoratori della sede amministrativa, delle funzioni amministrative decentrate presso gli ipermercati, nonché ad altri lavoratori che svolgono la loro prestazione lavorativa su 5 giorni, dal lunedì al venerdì, in orario spezzato, la cooperativa riconoscerà permessi retribuiti per visite specialistiche.
Tali permessi verranno accordati, su richiesta dell'interessato, nel caso in cui non sia obiettivamente possibile l'effettuazione delle visite di cui sopra fuori orario di lavoro, limitatamente al tempo necessario e comunque, per un massimo di 3 ore complessive annue di assenza dal lavoro, frazionabili in più soluzioni.
Nelle 3 ore di assenza dal lavoro, articolate anche su più visite, sarà compreso il tempo di trasferimento per recarsi alla visita stessa e/o per rientrare successivamente al lavoro.

77.2 - Permessi aggiuntivi
In aggiunta a quanto sopra e con le stesse modalità di fruizione, spetteranno cumulativamente all'insieme dei lavoratori di cui al paragrafo 1 del presente articolo che operano prevalentemente su 5 giorni, 200 ore annue di permessi retribuiti, da fruire con un massimo di 10 ore pro-capite, per le seguenti esigenze:
- Accertamenti sanitari urgenti e indifferibili (esclusi prelievi)
- Sedute ripetute per cure/interventi odontoiatrici
- Altre necessità urgenti ed indifferibili.

Per le lavoratrici gestanti, si farà riferimento a quanto previsto dalle specifiche norme di legge e dal Protocollo, Allegato 1, al presente contratto.
Le ore di permesso derivanti dal presente articolo, non utilizzate al 31/12 di ogni anno, verranno destinate agli interventi di cui agli artt. 3.3.1 e 6 del Protocollo sopra citato.

77.3 - Alternative
In alternativa o ad esaurimento dei permessi di cui sopra, ai lavoratori che necessitano di prestazioni sanitarie, verrà assicurato:
- l'utilizzo di Ferie/ROL;
- l'utilizzo di permessi in recupero di precedenti prestazioni lavorative (BB);

- la riduzione, fino ad un massimo di mezz'ora, dell'intervallo per il pranzo.
Potranno altresì essere richieste riduzioni della prestazione lavorativa giornaliera, fino ad un massimo di 3 ore, da recuperare senza alcuna maggiorazione, secondo modalità da concordare preventivamente con il proprio responsabile.
Resta inteso che, per avere assicurato quanto previsto al presente art. 77, fatti salvi i casi di urgenza, il lavoratore interessato dovrà avvisare il proprio responsabile o, in assenza di questo, un suo sostituto con almeno una settimana di anticipo rispetto all'effettuazione della visita stessa, consegnando copia delle prenotazione che ne riporti gli estremi (giorno e ora dell'effettuazione della visita). In caso di non rilascio di prenotazione, il lavoratore dovrà presentare la certificazione dell'avvenuta visita, documentata come sopra, entro la giornata di lavoro successiva a quella in cui è stata effettuata la visita.

ART. 78 - SALARIO VARIABILE LAVORATORI DI SEDE DIREZIONALE

Fermo restando quanto previsto agli artt. 65.1 (Finalità), 65.2 (Modello Generale lettere A e B, limitatamente alla ripartizione dei massimi e dei fattori di azienda/area), 65.3.4. (Clausola di Salvaguardia), 63.3.5. (Dati), 65.5 (Destinatari), 65.6 (Modalità di calcolo ed erogazione), 65.7 (Anticipazione 2003), 65.8 (Commissione Paritetica), 65.10 (Clausole finali), si concorda che, a fini della determinazione del salario variabile per i lavoratori della Sede, verranno utilizzati i fattori, le fasce, gli importi di cui alle allegate tabelle relative rispettivamente agli anni 2003, 2004, 2005.

Il fattore n. 5 per l'anno 2005, non ancora identificato, sarà concordato fra le parti entro il primo trimestre 2005, sulla base di obiettivi specifici di servizio/ufficio, in coerenza con quelli assegnati a Quadri e Impiegati Direttivi dello stesso servizio.
Nel caso non sia stato possibile procedere all'identificazione di alcun obiettivo specifico, l'erogazione relativa al suddetto fattore consisterà nella media delle erogazioni al 4° liv. par.144, di tutti i punti vendita dell'Area Emilia relativamente al fattore MOL di punto vendita.
Il valore risultante sarà riparametrato.

SALARIO VARIABILE SEDE 2003 (max 1400 euro)

1) RISULTATO OPERATIVO DI GRUPPO

RISULTATO ROG (% su vendite)	Erogazione in EURO
< 0,50	Nessuna erogazione
0,50 – 0.64	100,00
0.65 – 0,80	220.00
0,81 - 1,00	270,00
1,01 – 1,30	350,00
>1,30	420,00

2) MARGINE OPERATIVO LORDO DI AREA (IPMK + SUPERSTORE + SMK + SPTT AREA EMILIA)

RISULTATI DI MOL AREA a valore (% di scostamento da valore MOL di BDG)	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,50 e 0,64	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,65 e 1,00	Erogazione in EURO, con ROG > 1,00
< budget	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	70,00	180,00	200,00
da + 3,01 a + 5%	100,00	210,00	240,00
da + 5,01 a + 7%	120,00	240,00	300,00
da + 7,01 a + 10%	150,00	280,00	350,00
> +10%	200,00	330,00	420,00

3) VENDITE DI AREA (IPMK+ SUPERSTORE+ SMK+ SPTT AREA EMILIA)

SCOSTAMENTO % DA VALORE DI BUDGET	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	140,00
da + 3,01 a + 5%	160,00
da + 5,01 a + 7%	200,00
da + 7,01 a + 10%	240,00
> + 10,00 %	280,00

4) LIVELLI DI SERVIZIO SEDE

FASCE PUNTEGGIO QUESTIONARIO LIVELLI DI SERVIZIO SEDE	Erogazione in EURO
	Nessuna erogazione
	130,00
	150,00
	180,00
	220,00
	280,00

SALARIO VARIABILE SEDE 2004 (max 1450 euro)

1) RISULTATO OPERATIVO DI GRUPPO

RISULTATO ROG (% su vendite)	Erogazione in EURO
< 0,50	Nessuna erogazione
0,50 – 0.64	120,00
0.65 – 0,80	250.00
0,81 - 1,00	300,00
1,01 – 1,30	350,00
>1,30	435,00

2) MARGINE OPERATIVO LORDO DI AREA (IPMK + SUPERSTORE + SMK + SPTT AREA EMILIA)

RISULTATI DI MOL AREA a valore (% di scostamento da valore MOL di BDG)	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,50 e 0,64	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,65 e 1,00	Erogazione in EURO, con ROG > 1,00
< budget	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	75,00	140,00	170,00
da + 3,01 a + 5%	90,00	160,00	200,00
da + 5,01 a + 7%	100,00	190,00	230,00
da + 7,01 a + 10%	115,00	220,00	260,00
> +10%	130,00	250,00	290,00

3) VENDITE DI AREA (IPMK+ SUPERSTORE + SMK+ SPTT AREA EMILIA)

SCOSTAMENTO % DA VALORE DI BUDGET	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	170,00

da + 3,01 a + 5%	200,00
da + 5,01 a + 7%	230,00
da + 7,01 a + 10%	260,00
> + 10,00 %	290,00

4) LIVELLI DI SERVIZIO SEDE

FASCE PUNTEGGIO QUESTIONARIO LIVELLI DI SERVIZIO SEDE	Erogazione in EURO
	Nessuna erogazione
	150,00
	210,00
	280,00
	360,00
	435,00

SALARIO VARIABILE SEDE 2005 (max 1500 euro)

1) RISULTATO OPERATIVO DI GRUPPO

RISULTATO ROG (% su vendite)	Erogazione in EURO
< 0,50	Nessuna erogazione
0,50 – 0.64	130,00
0.65 – 0,80	260.00
0,81 - 1,00	310,00
1,01 – 1,30	360,00
>1,30	450,00

2) MARGINE OPERATIVO LORDO DI AREA (IPMK + SUPERSTORE + SMK + SPTT AREA EMILIA)

RISULTATI DI MOL AREA a valore (% di scostamento da valore MOL di BDG)	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,50 e 0,64	Erogazione in EURO, con ROG compreso fra 0,65 e 1,00	Erogazione in EURO, con ROG > 1,00
< budget	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	30,00	80,00	90,00
da + 3,01 a + 5%	50,00	90,00	100,00
da + 5,01 a + 7%	70,00	100,00	115,00
da + 7,01 a + 10%	90,00	120,00	130,00
> + 10%	110,00	130,00	150,00

3) VENDITE DI AREA (IPMK+ SUPERSTORE + SMK, + SPTT AREA EMILIA)

SCOSTAMENTO % DA VALORE DI BUDGET	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
da bdg a + 3%	185,00
da + 3,01 a + 5%	210,00
da + 5,01 a + 7%	240,00
da + 7,01 a + 10%	270,00
> + 10,00 %	300,00

4) LIVELLI DI SERVIZIO SEDE

FASCE PUNTEGGIO QUESTIONARIO LIVELLI DI SERVIZIO SEDE	Erogazione in EURO
	Nessuna erogazione
	160,00
	220,00
	290,00
	370,00
	450,00

5) FATTORE DA IDENTIFICARE

FASCE DI SCOSTAMENTO	Erogazione in EURO
	Nessuna erogazione
	90,00
	100.00
	110,00
	130,00
	150,00

Allegato 1 - Protocollo per lo sviluppo di azioni positive
nel campo delle pari opportunità, della solidarietà e della conciliazione tempi di lavoro e di vita

Premessa

Obiettivi del protocollo

Con la sottoscrizione del presente protocollo, Coop Adriatica, le OO.SS. e le RSU dell'area Emilia intendono porsi tre obiettivi principali:

- Esprimere una posizione distintiva rispetto alle tendenze che prefigurano un modello di società poco sensibile alla tutela dei diritti e alle esigenze della persona.
- Inserirsi con iniziative originali, rivolte in specifico ai lavoratori dipendenti, nel filone generale della socialità e della solidarietà, di cui Coop Adriatica e le OO. SS. sono protagonisti nei rispettivi campi di intervento.
- Prefigurare un quadro di riferimento unico, per applicare compiutamente, sviluppandoli, i diritti previsti dalla legislazione sociale degli ultimi anni (in particolare le leggi 53/00 e 68/99) e quanto già concordato a livello di contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Per meglio rispondere a questi obiettivi le parti hanno inteso dotarsi di uno strumento, al tempo stesso di più ampio respiro e più flessibile rispetto ad un articolato contrattuale.
Il Protocollo per lo sviluppo di azioni positive nel campo delle pari opportunità, della solidarietà e della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita contiene infatti norme programmatiche e di indirizzo ed altre più strettamente contrattuali, aggregate dal filo conduttore delle comuni valutazioni contenute nella individuazione degli obiettivi del Protocollo stesso.
Il Protocollo si articola nella previsione di sei aree di azione positiva e quattro strumenti per l'attuazione dei contenuti.

Aree di azione positiva

1. Diritto allo studio, formazione permanente e promozione culturale
2. Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita
3. Tutela e sostegno della maternità, della paternità, degli impegni di cura personale e familiare e delle situazioni di grave difficoltà
4. Inserimento disabili e portatori di situazione di disagio sociale
5. Promozione della parità, lotta alle discriminazioni e ai comportamenti lesivi della dignità della persona
6. Sostegno ad attività di volontariato sociale

Strumenti di attuazione

7. Delegato sociale
8. Comitato misto paritetico per la gestione degli interventi di sostegno economico
9. Comitato misto paritetico per l'attuazione e lo sviluppo del protocollo
10. Fondo di solidarietà

NORME GENERALI

Tutti gli interventi di sostegno di cui al presente protocollo sono strettamente correlati alle finalità in esso previste.
Un utilizzo da parte dei fruitori non corrispondente alle motivazioni per cui tali interventi siano stati richiesti e/o disposti, li faranno automaticamente decadere.
Permessi, congedi, aspettative ed altre agevolazioni sugli orari di lavoro non potranno essere utilizzati in ogni caso per lo svolgimento di attività lavorative.
Nel caso di non rispetto di quanto sopra, oltre alla revoca dell'intervento, si procederà a termini di legge, di contratto e di regolamento interno.

Gli interventi di cui al presente protocollo debbono essere compatibili con le norme di legge ovvero con la tipologia di rapporto (es. durata del contratto a tempo determinato). Nel caso di anticipi sul TFR dovranno tener conto della regolamentazione PREVICOOPER.
Ai fini degli interventi di cui al presente protocollo, la settimana lavorativa coincide con l'orario contrattuale individuale (es. 1 settimana = 6 giorni per il FT, ¾ gg per il PTVS, 1 g per PTWE).
Gli interventi di cui al presente protocollo sono estesi a tutti i lavoratori dipendenti di Coop Adriatica o società da essa controllate cui si applichi il contratto di 2° livello Area Emilia. I tetti contenuti nel presente protocollo si intendono complessivi per tutti i lavoratori delle società cui viene applicato il contratto di cui sopra.

ART. 1 – Diritto allo studio, formazione permanente e promozione culturale

In attesa di una più puntuale definizione degli istituti di cui al presente articolo e di una loro armonizzazione con quanto previsto in materia dalla legge 53/00 nell'ambito del rinnovo del CCNL, si conviene sulle seguenti integrazioni nelle modalità di fruizione dei permessi per studio previsti dagli artt. 114 e 115 del CCNL 1/01/1999.

1.1. Permessi
I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di cui al citato Art. 114, finalizzati al conseguimento del primo titolo di studio (istruzione primaria, secondaria, universitaria e qualificazione professionale) potranno, a loro scelta, utilizzare in alternativa i permessi di cui alle lettere A) o B):

A)
- PERMESSI RETRIBUITI per tutte le giornate in cui debbono effettuare prove d'esame e due giorni precedenti le prove stesse.
  Il caso in cui l'esame sia costituito da un ciclo di prove a giornate consecutive (es. maturità, scritto e orale) i due giorni di permesso saranno quelli lavorativi antecedenti l'inizio del ciclo stesso.
  Il massimo di 5 esami l'anno di cui al citato Art. 114, si intende riferito a singoli esami (es. universitari) o a cicli di prove a giornate consecutive o ad esami in cui sia prevista una prova orale ed una scritta.
- PERMESSI NON RETRIBUITI per un massimo di 120 ore l'anno il cui uso verrà programmato trimestralmente pro-quota, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.
  Le ore di permesso non retribuito di cui alla presente lettera A) potranno essere recuperate dal lavoratore interessato secondo un piano da concordare con il suo diretto responsabile, senza che ciò costituisca prestazione di lavoro straordinario o supplementare e, quindi, senza alcuna maggiorazione a tali titoli.

B)
- Permessi retribuiti per un massimo pari alla durata del corso ed in ogni caso non superiore a 150 ore per ogni anno solare.

I lavoratori studenti ai sensi del presente articolo, a richiesta degli stessi, saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami e/o verranno esonerati dal prestare lavoro supplementare, straordinario, festivo (art. 102 del CCNL 1/01/1999) e domenicale.
Le modalità per la fruizione dei permessi retribuiti e non retribuiti di cui alle lettere A) e B) sono le seguenti:
- Nel caso delle 2 giornate precedenti gli esami, come sopra specificato, comunicazione all'azienda di norma almeno 30 gg prima della fruizione;
- Nel caso di altri permessi, comunicazione all'azienda del programma di utilizzo su base annuale (1/01-31/12) frazionato in non più di 3 periodi, almeno 60 giorni prima dell'inizio dell'utilizzo di ogni periodo;

- I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili, nel corso dell'anno solare, con altri permessi per studio previsti dagli artt. 114 e 115 del CCNL 1/01/1999;
- Le altre compatibilità organizzative per la fruizione sono quelle previste dal CCNL.

I richiedenti dovranno presentare:

- Gli attestati di iscrizione ai corsi saranno presentati almeno 7 giorni prima dell'inizio dei corsi stessi e gli attestati di frequenza agli stessi (singole giornate ed ore di corso) dovranno essere presentati entro il 7° giorno del mese successivo.
- Gli attestati di esame sostenuti dovranno essere presentati entro 7 giorni dall'esame stesso o dal termine del ciclo di giornate consecutive di esami.

1.2. Congedi per la formazione (ex art. 5 Legge 53/00)

Ai lavoratori studenti ai sensi del precedente punto 1 verrà concesso, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 11 mesi, frazionabile in periodi non inferiori ai tre mesi e fruibile in non più di tre anni, alle seguenti condizioni:

- essere in forza a tempo indeterminato;
- avere 5 anni di anzianità di servizio aziendale alla data della richiesta, compresi i periodi prestati con rapporto a termine;
- preavviso di almeno 30 gg.

L'accoglimento delle richieste potrà riguardare complessivamente nel corso dell'anno un massimo di congedi contemporanei pari al 1% dell'organico in forza al 1/1 di ogni anno nell'Area Emilia.
Nel caso di comprovate esigenze organizzative aziendali, la richiesta di cui sopra potrà essere temporaneamente non accolta o differita.
Nel periodo di congedo, su richiesta dell'interessato, limitatamente alla copertura delle spese di formazione documentate e della mancata retribuzione, l'azienda concederà un anticipo sul TFR fino al 70% dell'importo disponibile, anche se il lavoratore ne avesse già usufruito.
Sarà cura del lavoratore documentare all'azienda l'iscrizione al corso e le relative frequenze secondo quanto previsto al punto 1.
Altre ipotesi di utilizzo dei congedi per la formazione ai sensi della Legge 53/00 verranno gestite sulla base di quanto previsto dalla legge stessa e dal CCNL in fase di rinnovo.

1.3. Diritto allo studio ex Art. 115 CCNL

Rientrano nell'ambito di quanto previsto dal comma 1 dell'Art. 115 del CCNL 1/01/1999, limitatamente ad un monte ore annuo complessivo di 900 ore e di 150 individuali, corsi di studio organizzati e gestiti anche da:

- enti pubblici territoriali (regione, provincia, comuni) o da loro istituti anche in collaborazione con la cooperativa;
- enti o istituti di formazione con il concorso di finanziamenti pubblici;
- enti o istituti di formazione delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL;
- dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

ART. 2 – Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita

Le parti concordano che, per realizzare miglioramenti di entità rilevante su questi aspetti, è necessario il pieno coinvolgimento degli Enti Locali e di tutti gli Enti erogatori di servizi sul territorio.
La programmazione urbanistica degli insediamenti industriali e abitativi, della rete delle infrastrutture, con particolare riferimento ai trasporti deve essere la base di città e territori più vivibili.
Fermo restando questo presupposto, la Cooperativa, le OO. SS. e le RSU svilupperanno un'iniziativa congiunta verso gli Enti Locali interessati, con l'obiettivo di integrare le azioni positive gestite internamente all'Azienda con altre che, si rivolgano agli Enti suddetti (Comune, Province, Regione) e agli altri Enti interessati.
Nell'ambito di questo filone vengono individuate come prioritarie le seguenti azioni positive:

a. estensione del Progetto "ORGANIZZAZIONE A ISOLE" nell'area casse/servizi degli ipermercati dell'area contrattuale, sulla base dell'accordo del 21/03/2003 e avvio di uno studio per l'estensione ad altri reparti degli stessi Ipermercati e dei Supermercati.
b. Iniziative concertate con l'Ente Locale per migliorare l'accessibilità dei lavoratori ai luoghi di lavoro (utilizzo mezzi di trasporto pubblico), con priorità, al momento, all'Ipermercato di Nova e alla Sede Centrale.
c. Individuazione di modalità organizzative volte a favorire la presenza delle lavoratrici con figli nelle giornate di inserimento all'asilo nido.
d. Aspettativa non retribuita "una tantum" da 1 a 6 mesi nel corso della vita lavorativa, da fruire secondo le seguenti modalità e requisiti:
   - Motivazione non richiesta
   - Richiesta con 45 giorni di calendario di preavviso
   - Fruizione circoscritta al periodo 1/01-31/10 di ogni anno in un'unica soluzione (salvo deroga di cui all'art. 3 del presente protocollo)
   - Rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con anzianità di servizio di almeno 2 anni (CAT computati mediante somma dei mesi pieni)
   - Utilizzo massimo consentito in contemporanea:
     1 aspettativa per PV/reparti con organico da 1 a 15 unità
     2 aspettative per PV/reparti con organico da 16 e 30 unità
     3 aspettative per PV/reparti con organico superiore a 30 unità
     Per i PV/reparti con organico superiore alle 30 unità e richieste inoltrate da più di 3 lavoratori, in periodi anche parzialmente concomitanti, l'azienda valuterà caso per caso.

Per i dipendenti con inquadramenti superiori al 3° par. 167, l'aspettativa potrà essere concessa previa verifica positiva della compatibilità con le esigenze tecniche organizzative.

ART. 3 – Tutela e sostegno della maternità, impegni di cura, situazioni di grave difficoltà personale e familiare

A partire da una comune valutazione positiva della Legge 53/00, le parti concordano di definire una disciplina unitaria sui temi dei congedi, delle aspettative, dei permessi e di altre esigenze dei lavoratori dipendenti per l'assistenza e la cura di familiari, armonizzando e integrando quanto in proposito previsto dalle norme di legge, dal CCNL e dalla precedente contrattazione collettiva aziendale.
Si evidenziano di seguito le azioni positive concordate sulla materia:

3.1. Interventi a sostegno della maternità e dell'assistenza ai figli

3.1.1. Aspettativa aggiuntiva non retribuita per assistenza ai figli fino ad 8 anni

Fermo restando quanto stabilito dalle norme di legge in materia di congedo per maternità\paternità (ex astensione obbligatoria) e congedo parentale (ex astensione facoltativa), adozione ed affido, l'azienda riconoscerà a richiesta del genitore una aspettativa aggiuntiva non retribuita della durata massima di 18 mesi.
I 18 mesi di aspettativa aggiuntiva non retribuita saranno fruiti con le seguenti modalità:

- presentazione della richiesta con anticipo di 45 gg rispetto alla data di inizio della fruizione;
- utilizzo massimo di 9 mesi di aspettativa aggiuntiva non retribuita entro compimento del 4° anno di vita del bambino e utilizzo massimo di 9 mesi di aspettativa aggiuntiva dal 4° ed entro il compimento dell'8° anno di vita del bambino, non trasferibili da un periodo all'altro;
- frazione minima di 3 mesi;
- anche non in prosecuzione del congedo parentale (ex astensione facoltativa) purché lo stesso sia stato completamente esaurito.

I periodi di cui sopra per i genitori adottivi o affidatari si intendono decorrenti dalla data di adozione/affido, ferma restando la fruizione entro il compimento del 12° anno di vita del bambino.

3.1.2. Congedi non retribuiti per malattia dei figli fino ad 8 anni

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, al genitore con figli di età fino a 8 anni spetteranno i seguenti permessi non retribuiti:

- fino a 3 anni di vita del bambino per tutta la durata della malattia;
- da 3 a 8 anni di vita del bambino pari a 6 gg lavorativi all'anno
  L'estensione del congedo a 6 gg lavorativi si applica anche in tutti i casi di adozione/affidamento.

I congedi del presente art. 3.1.2. potranno essere fruiti alternativamente da entrambi i genitori.

3.1.3. Passaggio da tempo pieno a tempo parziale del genitore fino a 8 anni di vita del bambino.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a 8 anni di vita del bambino, il genitore potrà richiedere il passaggio a tempo parziale. Al termine del periodo il genitore riprenderà il lavoro a tempo pieno.
La richiesta di trasformazione dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 45 gg.
I periodi di trasformazione dovranno avere durata non inferiore a 3 mesi consecutivi.
In alternativa alla trasformazione a tempo parziale, il genitore potrà richiedere e definire con il diretto superiore modalità di articolazione dell'orario al di fuori delle alternanze di turnazione previste (mix di turni).

3.1.4. Contrazione del matrimonio nel periodo di congedo per maternità (ex astensione obbligatoria)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 117 del CCNL 01/01/1999, nel caso di matrimonio contratto dalla lavoratrice nel periodo di assenza dal lavoro per congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), il congedo matrimoniale potrà essere fruito in continuazione al periodo stesso e prima della fruizione di periodi di congedo parentale (ex astensione facoltativa) o di aspettativa aggiuntiva.

3.1.5. Permesso retribuito per paternità

In occasione della nascita del figlio, su richiesta dell'interessato, l'azienda riconoscerà 2 gg di permesso retribuito. Tale permesso potrà essere fruito in modo continuativo dal giorno antecedente la prevista nascita e non oltre la prima settimana di vita del bambino.

3.1.6. Permesso retribuito per controlli prenatali

Come previsto dalla legislazione in vigore, le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro, fermo restando la presentazione della relativa documentazione attestante data e orario di effettuazione.

3.2. Interventi per esigenze personali e familiari

3.2.1. Congedo non retribuito per gravi motivi familiari, di durata massima di 2 anni

Il presente paragrafo fa riferimento all'art. 4 della Legge 8/03/2000 n. 53, al Decreto 21/07/2000 n. 278 e all'art. 143 del CCNL 01/01/1999.
Sulla base di quanto sopra, potrà essere richiesto dalla lavoratrice/ore, un periodo di congedo per gravi motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap (parenti o affini entro il terzo grado), anche se non conviventi.

Per gravi motivi si intendono:

a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui sopra;
b) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui sopra;
c) le situazioni di grave disagio personale (ad esclusione della malattia) nelle quali incorra il dipendente medesimo;
d) le situazioni riferite ai soggetti di cui sopra ad esclusione del richiedente, derivanti dalle patologie specificate all'art. 2 comma 1 del Decreto 21/07/2000 n. 278.

Il congedo di cui al presente articolo potrà essere utilizzato per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 2 anni nella vita lavorativa. Di norma, non saranno accolte richieste per frazioni inferiori ad 1 mese. Situazioni di particolare gravità saranno verificate caso per caso.
Il lavoratore è tenuto a presentare domanda di congedo, corredata da dichiarazione ed idonea documentazione della sussistenza dei motivi previsti alle lettere a) b) c). La sussistenza dei motivi di cui alla lettera d) dovrà essere attestata dal medico specialista, del SSN o con esso convenzionato, o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria in caso di ricovero.

3.2.2. Permesso non retribuito per gravi motivi familiari fino a 2 settimane

Ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovino nelle condizioni di cui al precedente paragrafo e che ne facciano esplicita richiesta, documentata come sopra, potranno essere concesse ore di permesso non retribuito, anche utilizzabili per giornate intere di assenza dal lavoro, per un periodo massimo di 2 settimane nel corso dell'anno.
Per la concessione dei suddetti permessi, ferma restando la compatibilità tecnico organizzativa, i lavoratori interessati dovranno aver usufruito di tutte le ferie e permessi retribuiti maturati fino al momento della richiesta, nonché recuperato eventuali precedenti prestazioni di lavoro straordinario.

3.2.3. Permesso straordinario retribuito per decesso o grave infermità di familiare

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Legge 53/00, i lavoratori hanno diritto ad un permesso retribuito di 3 gg lavorativi all'anno, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, di un parente entro il 2° grado o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore/ce risulti da certificazione anagrafica. Ai sensi dell'art. 111 del CCNL 01/01/1999 tale permesso verrà riconosciuto anche in caso di decesso o di grave e documentata infermità di affini di 1° grado anche non conviventi, del coniuge o del convivente purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.
Il permesso retribuito di cui sopra, per la casistica relativa al decesso di familiare come sopra definito, dovrà essere usufruito entro 7 gg dall'evento.

Il lavoratore che ne faccia richiesta dovrà produrre la seguente documentazione:

- per decesso di familiare come sopra definito, comunicazione verbale all'azienda e successiva presentazione di autocertificazione per i conviventi e certificato di morte per i non conviventi;
- per grave infermità, presentazione di richiesta scritta corredata di certificazione, atta ad attestare la grave infermità, rilasciata dal medico di base, specialista del SSN, medico generico, pediatra di libera scelta, o strutture sanitarie in caso di ricovero;
- dichiarazione di ricovero ospedaliero per i figli di età inferiore a 12 anni.

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Legge 53/00, in caso di grave infermità di un familiare come sopra definito, in luogo del permesso retribuito potranno essere concordate tra azienda e lavoratore diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Per la definizione delle modalità di cui sopra si fa riferimento al Decreto 21/07/2000 n. 278 art 1, comma 4.

L'azienda accorderà inoltre al lavoratore, in caso di decesso di un familiare come sopra definito, permessi non retribuiti, fino ad un massimo di 6 giorni, nonché periodi di ferie/ROL, in accordo con il responsabile diretto.
Ad integrazione di quanto previsto al comma 2 dell'art. 138 del CCNL i 2 giorni aggiuntivi di congedo retribuito, verranno concessi, purché si tratti di decesso del proprio genitore, coniuge, convivente, figlio, fratello/sorella, anche qualora i 3 giorni di congedo retribuito siano stati utilizzati con la motivazione della grave infermità.

3.2.4. Aspettativa non retribuita per riabilitazione tossicodipendenti ed etilisti

Ai lavoratori tossicodipendenti ed etilisti, che accedono a programmi terapeutici o di riabilitazione presso strutture specializzate pubbliche o private spetta, a richiesta, un periodo di aspettativa senza retribuzione e maturazione di alcun istituto contrattuale e dell'anzianità di servizio, per il tempo necessario alla riabilitazione di cui sopra e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.
Ai parenti entro il 2° grado o al convivente, che concorrano al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il competente servizio ne attesti la necessità e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, sarà concessa l'aspettativa di cui sopra.

Quanto previsto al presente paragrafo supera, in quanto migliorativo, gli artt. 141 e 142 del CCNL del 1/01/1999.

3.2.5. Interventi per particolari situazioni personali del dipendente

a) Al genitore che certifichi la stabile convivenza con i soli figli, purché in età non superiore a 16 anni, qualora ne faccia esplicita richiesta, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative del punto vendita/ufficio, verrà concessa una modifica temporanea per un massimo di 6 mesi, eventualmente estensibile, del turno di lavoro (ad es.: mix di turni, turni centrali, flessibilità entrata/uscita per gli uffici).
Al genitore che versi nella situazione di cui sopra, l'aspettativa non retribuita di durata massima di 6 mesi di cui all'art. 2 d) potrà essere concessa anche frazionata in due soluzioni.
Potranno inoltre essere accordati periodi di ferie/ROL al dipendente con figli a carico, in concomitanza con il periodo di separazione dal coniuge, per affrontare la nuova situazione familiare, ferma restando la compatibilità tecnico organizzativa.

b) Per la nascita di nipoti (figli dei figli), al rientro del genitore dal congedo di maternità (ex maternità obbligatoria), al lavoratore potrà essere concessa, entro l'anno di vita del bambino, l'aspettativa non retribuita di durata massima 6 mesi di cui all'art. 2 d) anche nei mesi di novembre e dicembre.

c) Al dipendente straniero, per rientrare nel paese di origine, purché lo stesso non sia confinante con l'Italia, verrà concesso a richiesta un periodo continuativo di ferie anche pari a 4 settimane. L'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente l'idonea certificazione che attesti l'effettivo rientro nel paese di origine.

d) Al lavoratore che venga chiamato dall'Ente Promotore o Società Sportiva cui è affiliato, a partecipare ad eventi sportivi e culturali di carattere nazionale e internazionale, verrà concesso a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita di durata correlata al singolo evento.

3.3. Interventi di sostegno economico

3.3.1. Monte ore permessi retribuiti per situazioni di grave difficoltà personale e familiare

Ai lavoratori che: si trovino in situazioni di grave difficoltà per ragioni di salute, necessitino di assentarsi dal lavoro per esigenza di cura di familiari in grave condizioni di salute, versino in situazione di grave disagio economico, con la contemporanea esigenza di assentarsi dal lavoro per motivi di cure parentali, potrà essere concesso fino a un mese di permesso retribuito nel corso dell'anno solare.
L'attribuzione di tale permesso retribuito, verrà decisa dalla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, sulla base della regolamentazione stabilita del Comitato di cui all'art. 9, nell'ambito di un monte annuo complessivo di 4.000 ore, comprensive di quelle da destinarsi a sostegno di attività di volontariato di cui al successivo art. 6, istituito a seguito del superamento dell'art. 23 del Contratto di secondo 07/11/1997 (permessi visite specialistiche).
L'intervento di cui al presente punto si intende circoscritto alla vigenza contrattuale. A fronte della denuncia dello stesso ad opera delle parti firmatarie, si svilupperà un confronto per ricercare le opportune soluzioni, compresa una diversa destinazione del monte ore di cui sopra. In assenza di intesa, verrà ripristinato quanto previsto all'art. 23 del CIA 07/11/1997 con contestuale superamento del suddetto monte ore.
Per quanto concerne la gestione dell'eventuale residuo annuale, si rimanda a quanto previsto all'art. 6 del presente Protocollo.

3.3.2. Anticipo del TFR e deroghe per la concessione

CRITERI GENERALI
Potranno richiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto i dipendenti con almeno 8 anni di servizio presso Coop Adriatica (in costanza di rapporto di lavoro)
L'anticipazione non potrà in ogni caso essere superiore al 70% dell'importo cui il lavoratore avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.
Le richieste saranno soddisfatte annualmente anche oltre i limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.
L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

CASISTICHE DI LEGGE
A norma di legge la richiesta, ferma restando la documentazione da produrre che ne attesti il diritto, deve essere giustificata dalla necessità di:
1. eventuali spese sanitarie per terapie o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
2. acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
3. spese sostenute da:
   a) genitori, anche adottivi o affidatari, che si avvalgano del diritto di assenza facoltativa (congedo parentale) o per assenza dovuta alla malattia del bambino di età inferiore a 8 anni;
   b) dipendenti che abbiano presentato la domanda di congedo per la formazione, accolta dall'azienda;
   c) dipendenti che partecipino ad iniziative di formazione continua, anche aziendali;

   relative all'integrazione o alla sostituzione della retribuzione e alla copertura degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo di assenza non retribuita (da documentare contestualmente alla domanda).

CASISTICHE AGGIUNTIVE A LIVELLO AZIENDALE

a) INTEGRAZIONE ALLE CASISTICHE DI LEGGE
Fermi restando i criteri generali di cui sopra, potrà essere richiesta l'anticipazione del trattamento di fine rapporto anche nei seguenti casi:
4. manutenzione/ristrutturazione della prima casa di abitazione, per le spese effettivamente sostenute, documentate e comunque di almeno 13.000,00 euro;

5. estinzione o riduzione del mutuo acceso per precedente acquisto della prima casa di abitazione, per sé o per i figli (nei limiti della somma necessaria) o per il riscatto della propria abitazione, ferma restando la certificazione comprovante l'intervento.

b) ALTRE CASISTICHE DI CARATTERE SOCIALE

Fatte salve le casistiche di legge e del punto a), fermi restando i soli limiti dell'anzianità aziendale di almeno 8 anni e il limite dell'importo massimo del 70%, l'azienda potrà concedere l'anticipo del trattamento di fine rapporto a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta dalla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta, anche nei seguenti casi:

6. al lavoratore che si trovi in situazione di grave difficoltà economica;
7. al lavoratore che a seguito di separazione dal coniuge debba sostenere spese per l'acquisto o l'affitto di una nuova abitazione;
8. al lavoratore in aspettativa non retribuita per ragioni legate alla tossicodipendenza o etilismo, che per partecipare a programmi di riabilitazione debba sostenere delle spese documentate o quale sostegno per la mancata retribuzione;
9. al lavoratore in congedo non retribuito per gravi motivi familiari, che versa in situazione di indigenza, quale sostegno per la mancata retribuzione e per le eventuali documentate spese sostenute;
10. al lavoratore la cui abitazione principale venga seriamente danneggiata in maniera rilevante da eventi atmosferici, calamità naturali e incendio, purché gli interventi non siano rimborsabili da terzi;
11. al lavoratore che, per partecipare ad eventi sportivi/culturali di livello nazionale e internazionale usufruisca di un periodo di aspettativa non retribuita, quale sostegno per la mancata retribuzione.

MODALITA' PER LA CONCESSIONE

Qualora il lavoratore abbia già usufruito dell'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto per le casistiche ai punti 1, 2, 3, 4 e 5, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione, per una sola volta, per le casistiche di cui ai punti 6, 7, 8, 9, 10 e 11.

Qualora il lavoratore usufruisca per la prima volta dell'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto per le casistiche di cui ai punti 6, 7, 8, 9, 10 e 11, è fatta salva la possibilità di una seconda concessione per le casistiche previste ai punti 1, 2 e 3.

L'anticipo per la casistica di cui al punto 4, sarà concesso anche qualora il lavoratore abbia già usufruito di una prima concessione per le casistiche di legge di cui ai punti 1, 2 e 3.

L'anticipo per la casistica al punto 5, qualora il lavoratore abbia già usufruito di una prima concessione per le casistiche di legge di cui ai punti 1, 2 e 3, è subordinato ad una condizione di documentata difficoltà economica e comunque alla valutazione della Commissione prevista dall'art. 8 del presente Protocollo, cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta.

3.3.3 Prestiti a tasso agevolato

In alternativa all'anticipazione del trattamento di fine rapporto, o in aggiunta alla concessione dello stesso, l'azienda potrà accordare un prestito a tasso agevolato, di importo non superiore alla quota di TFR disponibile al momento della richiesta, a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta dalla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta, nei casi che seguono;

- casistiche di legge che prevedono l'anticipo del trattamento di fine rapporto, comprese le deroghe, integrate dal presente Protocollo;
- al lavoratore che si trovi in situazione di grave difficoltà economica;
- al lavoratore che a seguito di separazione dal coniuge debba sostenere spese per l'acquisto o l'affitto di una nuova abitazione;

- al lavoratore la cui abitazione principale venga seriamente danneggiata in maniera rilevante da eventi atmosferici, calamità naturali e incendio, purché gli interventi non siano rimborsabili da terzi;
- al lavoratore che, per partecipare ad eventi sportivi/culturali di livello nazionale e internazionale usufruisca di un periodo di aspettativa non retribuita;

ART. 4 - Inserimento di persone diversamente abili e portatori di situazioni di disagio sociale

Le parti si danno atto della positività delle politiche in essere con particolare riferimento a:
- inserimento lavorativo dei disabili e delle altre categorie protette, nel pieno rispetto di quanto stabilito dalla Legge 68/99, ricercando la massima collaborazione con il servizio di collocamento pubblico;
- sensibilizzazione e formazione dei Responsabili e dei colleghi interessati all'inserimento, a fronte di situazioni di particolare difficoltà dello stesso;
- collocazione lavorativa dei disabili in mansioni compatibili con il grado di capacità lavorativa di cui sono portatori, nell'ottica di valorizzarne il contributo.

Fermo restando quanto previsto da altre norme di legge e di CCNL ed in relazione alle caratteristiche delle attività da svolgere, Coop Adriatica è impegnata ad inserire, anche attraverso stages e tirocini non finalizzati all'assunzione, altre persone portatrici di situazioni di disagio sociale.
Ai dipendenti, familiari di portatori di handicap riconosciuti come tali ai sensi delle disposizioni di legge, su richiesta, verrà concessa una modifica temporanea del turno di lavoro (es. mix di turni, turni centrali, flessibilità entrata/uscita per gli uffici) per un periodo massimo di 6 mesi, eventualmente prorogabile.
I lavoratori portatori di handicap motori che abbiano difficoltà di deambulazione, avranno la precedenza nell'avvicinamento all'abitazione rispetto ad altre richieste in relazione alle loro mansioni e alle condizioni organizzative dell'unità organizzativa di destinazione.

ART. 5 - Promozione della parità, lotta alle discriminazioni e ai comportamenti lesivi della dignità della persona

Le evoluzioni in atto nella società e nel mercato del lavoro, rendono necessario per entrambe le parti un'azione più puntuale sui temi in oggetto del presente articolo, pur in un quadro della realtà di Coop Adriatica complessivamente soddisfacente.

Il Comitato Paritetico di cui all'art. 9 è incaricato di stilare un codice di comportamento, a partire dalle seguenti definizioni.

<u>Parità</u>
Si intende la parità di trattamento economico-normativo fra lavoratori, in relazione alla tipologia di rapporto, all'inquadramento, alle mansioni svolte ed alla professionalità espressa, indipendentemente dal sesso, dalla razza, dall'etnia, dalla religione, dalla nazionalità e dalle opinioni politiche espresse.
Si intende inoltre la promozione di pari opportunità per tutti i lavoratori, in termini di possibilità di sviluppo professionale, a partire da condizioni di parità nei termini sopra indicati.

<u>Discriminazione</u>
Si intende il verificarsi di una situazione di non parità in violazione di quanto sopra.

<u>Molestie sessuali</u>
Si intendono atti o comportamenti fisici o verbali ripetuti a connotazione sessuale o basati sul sesso, che per le modalità con cui sono posti in essere e per l'insistenza delle manifestazioni siano percepibili, secondo ragionevolezza, da chi li subisce, come offensivi per la dignità e/o lesivi della

libertà della persona, ovvero siano suscettibili di creare un clima umiliante o di costrizione nei confronti della persona oggetto di tali manifestazioni.

Mobbing
Si intende una sequenza di azioni e comportamenti, ripetuti e volti a colpire psicologicamente, isolare, screditare o impedire ad un lavoratore l'esercizio dei propri diritti individuali.

Manifestazione di stampo razzista
Si intende una manifestazione di disprezzo nei confronti di un collega, di un cliente o di un terzo in quanto appartenente ad una etnia diversa da quella di chi la compie.

Diritto alla Privacy
Si intende il diritto di ogni dipendente alla riservatezza su tutti gli aspetti della sua vita privata e su elementi particolarmente sensibili della prestazione lavorativa (es. valutazioni professionali).

ART. 6 - Promozione e sostegno delle attività di volontariato sociale

L'azienda e le OO.SS. esprimono una comune valutazione sulla necessità di promuovere l'impegno civile e sociale a favore della collettività e dei soggetti più deboli.
In questo quadro, tenuto conto dell'avvenuto superamento di cui all'art. 23 del contratto di secondo livello 07/11/1997 (permessi visite specialistiche), l'azienda metterà a disposizione a partire dal 1.01.2004, un monte ore di permessi retribuiti di 4.000 ore annue, comprensive di quelle da destinarsi ai permessi retribuiti per situazioni di grave difficoltà personale e familiare, da usufruire, in modo sperimentale, anche da parte dei lavoratori che:

a) partecipino attivamente ad attività di volontariato non retribuito ad alcun titolo nel campo della solidarietà sociale, della protezione civile, della difesa dell'ambiente, con attività sul territorio svolte anche in giornate lavorative.
b) effettuino periodi prolungati di attività nel campo della solidarietà nazionale o internazionale, per conto di enti od organizzazioni operanti in detti campi, per interventi di assistenza, aiuto umanitario, soccorso per calamità naturali, ecc.

I lavoratori che siano nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) dovranno far pervenire un'idonea documentazione, dell'ente/organizzazione presso il quale prestano attività di volontariato, che specifichi il ruolo e la frequenza del loro impegno.

Per l'anno 2004, le quote non destinate del monte ore complessivo in questione verranno cumulate sull'anno successivo.
L'intervento di cui al presente punto si intende circoscritto alla vigenza contrattuale. A fronte della denuncia dello stesso ad opera delle parti firmatarie, si svilupperà un confronto per ricercare le opportune soluzioni, compresa una diversa destinazione del monte ore di cui sopra. In assenza di intesa, verrà ripristinato quanto previsto all'art. 23 del CIA 7/11/1997 con contestuale superamento del suddetto monte ore.
Le quote residue al 31/12/2005 non verranno pertanto riportate sugli anni successivi, ma verranno valorizzate in euro con riferimento alla retribuzione oraria di un 4° liv. par. 144 e destinate ad interventi a favore di progetti di solidarietà scelti dal Comitato di cui all'art. 9.
Il Comitato di cui all'art. 9 definirà, entro il 30/11/2003, uno specifico regolamento e le azioni di monitoraggio sull'utilizzo del monte ore di cui al presente articolo e all'art. 3.1.1.

ART. 7 - Delegato Sociale

L'azienda prende atto della scelta compiuta dalle OO.SS./RSA/RSU di istituire la figura del Delegato Sociale, cui le OO.SS./RSA/RSU stesse hanno affidato le funzioni di:
- ✓ Diffondere la cultura della solidarietà fra i lavoratori.

✓ Proporre e stimolare le iniziative per promuovere l'agio e prevenire situazioni di disagio nell'ambiente di lavoro.
✓ Cooperare con le strutture aziendali per identificare risposte, tramite azioni positive, a problemi e situazioni di difficoltà presenti fra i lavoratori, con particolare riferimento ai contenuti dell'art. 5 del presente protocollo.
✓ Partecipare attivamente all'applicazione dei contenuti del presente protocollo.

I delegati sociali saranno designati dalle OO.SS. tra i loro componenti o fra i lavoratori che non siano rappresentanti sindacali.
La Cooperativa ribadisce il proprio impegno a collaborare pienamente nello svolgimento dei compiti sopra indicati, identificando nel Delegato Sociale una figura di riferimento per affrontare le tematiche rientranti nell'ambito del presente protocollo, nell'ambito della Commissione di cui al punto successivo nonché nella gestione quotidiana del personale.
Per lo svolgimento delle sue attività il /i delegato/i utilizzeranno il pacchetto speciale di ore di permesso retribuito di cui all'art. 10.2 del presente contratto.

ART. 8 - Commissione per la Gestione degli interventi di carattere economico ed altri interventi di urgenza a favore dei lavoratori.

Viene istituita una Commissione per la Gestione degli interventi di carattere economico e di urgenza stabiliti dal presente protocollo a favore dei lavoratori.
Tale commissione, composte da 3 componenti per la cooperativa e 3 per le OO.SS./RSU, ha il compito di deliberare in merito alle richieste/proposte di intervento che comportino:

- ✓ Anticipi sul TFR per cause diverse da quelle di legge
- ✓ Concessione prestiti agevolati
- ✓ Interventi economici straordinari a sostegno di lavoratori che si trovino nelle situazioni previste dal presente protocollo, nell'ambito del Fondo di Solidarietà di cui all'art. 10 dello stesso
- ✓ Concessione del Monte Ore Permessi Retribuiti ai lavoratori che si trovino nelle condizioni di grave necessità personale e familiare di cui all'art. 3 del presente protocollo.
- ✓ Concessione Monte Ore Permessi Retribuiti ai lavoratori impegnati nelle attività di volontariato, di cui all'art. 6 del presente protocollo

La Commissione delibererà a maggioranza semplice in presenza di almeno 4 dei suoi componenti, entro 15 giorni dalla richiesta/proposta e verbalizzerà le decisioni assunte trasmettendone copia al Comitato Misto di cui al successivo art. 9.
La Commissione rendiconterà semestralmente sull'entità e le modalità delle decisioni.

ART. 9 – Comitato Misto Paritetico per l'attuazione e lo sviluppo del Protocollo

Viene istituito un Comitato Misto Paritetico per l'attuazione e lo sviluppo del presente Protocollo.
Il Comitato sarà composto da 6 membri per parte.
Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di indicare i componenti di propria spettanza, si stabilisce fin da ora che le OO. SS. e le RSU designeranno i Delegati Sociali.
Il Comitato Misto avrà fra i suoi compiti:

- la definizione dei contenuti operativi, l'interpretazione autentica e il monitoraggio dell'applicazione del presente protocollo, ivi compresi gli interventi di sensibilizzazione ed i correttivi che si rendessero necessari;
- lo studio e la promozione di ulteriori azioni positive per la formazione, le pari opportunità e la conciliazione fra tempi di lavoro e di vita;
- la verifica sulla gestione di quanto previsto all'art. 3 del presente Protocollo;
- la definizione di un codice di comportamento interno per la prevenzione e la lotta ad ogni forma di discriminazione, mobbing, molestia sessuale nei luoghi di lavoro;

- la verifica sulla gestione degli interventi straordinari di sostegno economico, fra cui il Fondo di Solidarietà di cui all'art. 10 del presente Protocollo.

Entro il mese di novembre 2003, il Comitato proporrà alle parti l'approvazione di un Regolamento, per disciplinare il funzionamento del Comitato stesso e gli aspetti applicativi non precisati nel presente Protocollo.
Le parti si impegnano a rendere pienamente operativo il Comitato dal 01.01.2004.
I componenti di parte sindacale del Comitato Paritetico di cui al presente punto avranno a disposizione ore di permesso retribuito, per riunioni e le altre attività collegate ai temi rientranti negli ambiti di intervento del Comitato stesso, utilizzando il monte ore di cui all'art. 8 del presente contratto.

ART. 10 - Sussidi aziendali - Fondo di solidarietà

Le parti convengono sul principio generale che il dipendente, a fronte di esigenze personali possa ricercare nella Cooperativa un interlocutore a cui rivolgersi anche in caso di impellenti necessità economiche.
L'azienda potrà autonomamente riconoscere ai dipendenti e/o ai loro familiari, che versino improvvisamente in stato di rilevante bisogno causato da situazioni di disagio economico per motivi personali e familiari, in un importo a fondo perduto.
Tali sussidi saranno riconosciuti attingendo al Fondo di Solidarietà, finanziato con uno stanziamento annuo da parte dell'azienda di 26.000,00 euro, per gli interventi di seguito indicati previa verifica da parte della Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo.

Tale fondo verrà utilizzato con le seguenti priorità:
- ✓ Interventi "straordinari" a favore di dipendenti in grave stato di salute, da erogarsi al termine del periodo di malattia indennizzato
- ✓ Interventi "straordinari" a favore di dipendenti il cui nucleo familiare versi in precarie condizioni economiche a fronte di gravi malattie (moglie/marito, figli/genitore)
- ✓ Interventi "straordinari" a favore di dipendenti con figli e/o genitori a carico, e che si trovino in stato di grave disagio economico a seguito dell'abbandono/decesso del coniuge
- ✓ Interventi "straordinari" a favore dei figli portatori di handicap, o studenti di età non superiore a 16 anni, dei dipendenti che si trovino eccezionalmente in stato di rilevante bisogno causato da situazioni di disagio economico per motivi personali e familiari
- ✓ Interventi "straordinari" a favore dei figli portatori di handicap o di età non superiore a 16 anni che versino in stato di rilevante bisogno a seguito del decesso del genitore dipendente della cooperativa avvenuto durante il rapporto di lavoro
- ✓ Altri interventi "straordinari" per casi analoghi a quelli sopra richiamati

L'entità dei singoli interventi, aventi carattere del tutto occasionale, verranno definiti di volta in volta in relazione alla gravità della situazione e verificati dalla Commissione per la gestione degli interventi di carattere economico ed altri interventi di urgenza a favore dei lavoratori.
Al 31/12 di ogni anno le quote del fondo eventualmente non utilizzate, verranno destinate a progetti di solidarietà cui Coop Adriatica partecipi o contribuisca e/o ad altri per i quali abbiano presentato richiesta i dipendenti impegnati in attività di volontariato.

Allegato 2 - Profili professionali

1. Capo reparto Supermercato/Superstore e Coordinatore Superette

(art. 58.4 del CCIA) e profilo definito da CCNL

E' la figura che, alle dipendenze dirette del Capo Negozio, gestisce in autonomia e ha la responsabilità complessiva della gestione e dei risultati del Reparto sulla base dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base della conoscenza dei criteri aziendali di gestione e delle merceologie trattate, delle lavorazioni e in genere del trattamento delle merci, nonché dei criteri di applicazione del CCNL, del Contratto Integrativo Aziendale e in genere delle normative e procedure aziendali di competenza è in grado di:

- formulare correttamente gli ordini per il reparto in funzione delle vendibilità
- assicurare l'indirizzo e la supervisione puntuale della gestione merci e spazi e della tenuta del reparto (ordini, ricevimento, stoccaggio, preparazione, allestimento, rotazione) sia per il continuativo che per il promozionale
- assicurare la corretta gestione delle attività che impattano sul risultato inventariale
- gestire adeguatamente ed intervenire sugli orari e sulla organizzazione del lavoro nell'ambito delle regole previste in contratti ed accordi
- garantire il rispetto delle normative e procedure (regolamento aziendale, sicurezza, igienico-sanitarie, ecc.) legate all'attività standard e ad eventi particolari del reparto.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali, flessibilità, autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire:

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la trasmissione e l'applicazione nel reparto di nuovi strumenti, metodi e procedure di lavoro
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, la risposta al cliente e la pronta risoluzione di situazioni di disservizio e il rigore nella gestione delle merci e del reparto.

2. Aiuto responsabile reparto IPMK

(art. 58.4 del CCIA)

E' la figura che, operando alle dirette dipendenze del Responsabile Reparto Ipermercato, è suo punto di riferimento stabile nella gestione di attività in ambito commerciale, amministrativo e di gestione del personale ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base della conoscenza dei criteri aziendali di gestione e delle merceologie, delle lavorazioni e trattamento delle merci, nonché dei criteri di applicazione del CCNL, del Contratto Integrativo Aziendale e in genere delle normative e procedure aziendali di competenza è in grado di:

- presidiare il ciclo delle merci: riordino (effettuandolo direttamente o controllando gli ordini delegati ad addetti), stoccaggio, smistamento merci, lavorazione/preparazione, allestimento
- garantire la tenuta del reparto (banchi/scaffali, aree promozionali, corretta indicazione dei prezzi, rispetto del display, predisposizione cartellonistica, ecc.) in base agli standard di servizio definiti
- collaborare alla definizione e gestione degli orari di lavoro e alla organizzazione del lavoro nell'ambito delle deleghe ricevute e delle regole previste in contratti ed accordi
- garantire il rispetto delle normative e procedure (regolamento aziendale, sicurezza, igienico-sanitarie, ecc.) legate all'attività standard e ad eventi particolari del reparto.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali, flessibilità, autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire:

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, il rigore gestionale, la pronta risoluzione di situazioni di difficoltà che possono causare disservizio;
- la proposta di nuove soluzioni operative o metodi di lavorazione che possano portare valore al reparto/punto vendita.

3. Coordinatore casse IPMK

(art. 58.4 del CCIA)

Si intende la figura che, operando alle dirette dipendenze del Manager Assistenza Clienti, coordina le attività della barriera Casse, Cassa centrale, Punto d'Ascolto e Prestito Soci ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base di adeguate conoscenze delle procedure organizzative e informatiche aziendali dell'area Servizi degli Ipermercati (incassi, FTS, soci, post vendita, attivazione contratti, resi collezionamento, 100% soddisfatti, flusso del denaro, posta pneumatica, ecc.), nonché del contratto di lavoro è in grado di:

- presidiare la corretta applicazione delle procedure
- garantire la gestione ottimale delle procedure informatiche e attivarsi in caso di situazioni di difficoltà
- formulare la proposta di pianificazione degli orari di lavoro
- supportare il Manager AC nell'organizzazione del lavoro del settore
- coordinare e gestire l'organico a disposizione, attivandosi per la soluzione di situazioni di crisi.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali e della necessaria autorevolezza sa garantire:

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la ottimale gestione delle relazioni con soci e clienti che sappia massimizzarne la soddisfazione fornendo risposte e attenuando i momenti di tensione.

4. Coordinatore Amministrazione IPMK

(art. 58.4 del CCIA)

E' la figura che, operando in dipendenza gerarchica dal Manager Logistica e funzionale dal Responsabile Amministrativo di Area, coordina le attività dell'Ufficio Amministrazione dell'Ipermercato ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base di adeguate conoscenze delle normative, delle procedure aziendali e dell'organizzazione, nonché dei sistemi informativi aziendali e relativi flussi di informazioni è in grado di:

- garantire la correttezza e tempestività di dati e reportistica richiesta
- garantire il rispetto degli adempimenti connessi al ciclo amministrativo delle merci (es. inventari)
- fornire assistenza alle funzioni in Iper sulle procedure informatiche di pertinenza e attivarsi per la soluzione di problemi ad esse connessi
- gestire correttamente l'organico a disposizione

Capacità
Avvalendosi di buone capacità di organizzazione, relazionali e della necessaria autorevolezza sa garantire:

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la ottimale gestione delle relazioni i clienti interni che sappia massimizzarne la soddisfazione fornendo risposte e attenuando i momenti di tensione.

5. Coordinatore Amministrazione del personale IPMK

(art. 58.4 del CCIA)

E' la figura che, operando alle dirette dipendenze gerarchica dal Manager Organizzazione e Servizio, coordina le attività dell'Ufficio Amministrazione del Personale dell'Ipermercato ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base di approfondita conoscenza delle principali norme di legge che disciplinano il contratto di lavoro, del Contratto Integrativo Aziendale e del regolamento, delle procedure aziendali e dell'organizzazione, nonché dei sistemi gestionali e informativi del Personale è in grado di:

- garantire la correttezza gestione della procedura di instaurazione del rapporto di lavoro
- assicurare la corretta e puntuale gestione della procedura di rilevazione presenze e l'inserimento di tutte le informazioni necessarie all'elaborazione delle paghe
- applicare correttamente le norme in materia di denunce e comunicazioni ad Enti e Istituti, verificando altresì la documentazione necessaria
- garantire, confrontandosi con il proprio superiore, la corretta ed equa applicazione di normative, contratti di lavoro e regolamenti e la puntuale trasmissione di informazioni relative a tale applicazione
- supportare il Manager OS nel processo disciplinare, gestendo in autonomia la stesura delle contestazioni più semplici e rapportandosi alla Gestione del Personale centrale per quelle più complesse
- mantenere una comunicazione efficace e tempestiva con le funzioni centrali della Direzione del Personale.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità di soluzione dei problemi, relazionali e della necessaria autorevolezza sa garantire:

- l'individuazione della soluzione più opportuna, a fronte di problemi che si verificano e nei tempi richiesti, valutando correttamente impatti e implicazioni
- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la ottimale gestione delle relazioni i clienti interni (capi, colleghi, dipendenti e rappresentanti sindacali) in una logica di servizio e di rispetto delle regole.

6. Coordinatore Gastronomia IPMK

(art. 58.4 del CCIA)

Sono le figure (2 per Reparto) che, operando alle dipendenze del Responsabile Reparto Gastronomia, coordinano le attività dei banchi Salumi e Formaggi con vendita assistita, dei banchi con take-away e della produzione Formaggi e sono in possesso dei requisiti professionali sotto indicati:

Competenze tecniche
Sulla base di adeguate conoscenze dei criteri aziendali di gestione, delle materie prime, delle lavorazioni e in genere del trattamento delle merci è in grado di garantire:

- la corretta formulazione degli ordini

- il corretto ciclo delle merci (stoccaggio, rotazione, confezionamento, pesatura, preparazione del banco) e lo svolgimento dell'attività produttiva nei tempi richiesti e in base alle previsioni di vendita definite
- il controllo qualitativo, quantitativo ed espositivo della merce posta in vendita
- coordinare il personale del reparto, intervenendo direttamente per garantire tempi e modalità di esecuzione delle lavorazioni, nel rispetto delle regole previste in contratti ed accordi
- l'applicazione, nelle attività lui delegate, delle normative e procedure in essere quali, a titolo esemplificativo, D.Lgs. 626, D.Lgs. 155, regolamento aziendale, CCIA, adempimenti amministrativi.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali, della giusta autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire:
- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la collaborazione il RR nella gestione equa della squadra nel rispetto delle regole aziendali
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, il rigore gestionale, la pronta risoluzione di situazioni di difficoltà che possano causare disservizio
- la proposta di nuove soluzioni operative o metodi di lavorazione che possano portare valore al reparto.

7. Coordinatore Pescheria IPMK

(art. 58.4 del CCIA)

E' la figura che, operando alle dipendenze del Responsabile Reparto Gastronomia, è suo punto di riferimento stabile nella gestione di attività in ambito commerciale, amministrativo e di gestione del personale ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati:

Competenze tecniche
Sulla base di adeguate conoscenze dei criteri aziendali di gestione, delle materie prime, delle lavorazioni e in genere del trattamento delle merci è in grado di garantire:
- la corretta formulazione degli ordini
- il corretto ciclo delle merci (stoccaggio, rotazione, confezionamento, pesatura, preparazione del banco) e lo svolgimento dell'attività produttiva nei tempi richiesti e in base alle previsioni di vendita definite
- il controllo qualitativo, quantitativo ed espositivo della merce posta in vendita
- coordinare il personale del reparto, intervenendo direttamente per garantire tempi e modalità di esecuzione delle lavorazioni, nel rispetto delle regole previste in contratti ed accordi
- l'applicazione, nelle attività lui delegate, delle normative e procedure in essere quali, a titolo esemplificativo, D.Lgs. 626, D.Lgs. 155, regolamento aziendale, CCIA, adempimenti amministrativi.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali, della giusta autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire:
- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la collaborazione il RR nella gestione equa della squadra nel rispetto delle regole aziendali
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, il rigore gestionale, la pronta risoluzione di situazioni di difficoltà che possano causare disservizio
- la proposta di nuove soluzioni operative o metodi di lavorazione che possano portare valore al reparto/punto vendita.

8. Coordinatore Cucina IPMK

(art. 58.4 del CCIA)

E' la figura che, operando alle dipendenze del Responsabile Reparto Gastronomia, coordina le attività di produzione della Cucina ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati:

Competenze tecniche
Sulla base di adeguate conoscenze dei criteri aziendali di gestione, delle materie prime, delle lavorazioni e in genere del trattamento delle merci è in grado di garantire:

- il corretto ciclo delle merci (ordine delle materie prime, lavorazione, cottura, servizio) in base alle previsioni di vendita definite
- lo svolgimento dell'attività produttiva nel rispetto di tempi, metodologie e criteri aziendali
- il controllo qualitativo e quantitativo delle preparazioni poste in vendita
- coordinare il personale del reparto, intervenendo direttamente per garantire tempi e modalità di esecuzione delle lavorazioni, nel rispetto delle regole previste in contratti ed accordi
- l'applicazione, nelle attività lui delegate, delle normative e procedure in essere quali, a titolo esemplificativo, D.Lgs. 626, D.Lgs. 155, regolamento aziendale, CCIA, adempimenti amministrativi.
- il supporto al RR nella definizione della scelta assortimentale.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali, autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire:

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la collaborazione il RR nella gestione equa della squadra nel rispetto delle regole aziendali
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, il rigore gestionale, la pronta risoluzione di situazioni di difficoltà che possano causare disservizio

9. Coordinatore Produzione Pane IPMK

(art. 58.4 del CCIA)

10. Coordinatore Produzione Pasticceria IPMK

(art. 58.4 del CCIA)

E' la figura che, operando alle dipendenze del Responsabile Reparto Pane e Pasticceria, coordina le attività di produzione Pasticceria o Pane e la relativa vendita a banco ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati:

Competenze tecniche
Sulla base di adeguate conoscenze dei criteri aziendali di gestione, delle materie prime, delle lavorazioni e in genere del trattamento delle merci è in grado di garantire:

- il corretto ciclo delle merci (ordine, ricevimento, stoccaggio, lavorazione, rotazione) e lo svolgimento dell'attività produttiva nei tempi richiesti e in base alle previsioni di vendita definite
- il controllo qualitativo e quantitativo delle preparazioni poste in vendita
- coordinare il personale del reparto, intervenendo direttamente per garantire tempi e modalità di esecuzione delle lavorazioni, nel rispetto delle regole previste in contratti ed accordi
- l'applicazione, nelle attività lui delegate, delle normative e procedure in essere quali, a titolo esemplificativo, D.Lgs. 626, D.Lgs. 155, regolamento aziendale, CCIA, adempimenti amministrativi.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali, autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire:

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la collaborazione il RR nella gestione equa della squadra nel rispetto delle regole aziendali
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, il rigore gestionale, la pronta risoluzione di situazioni di difficoltà che possano causare disservizio
- la proposta di nuove ricette o metodi di lavorazione che possano portare valore al reparto.

FIGURE DI COORDINAMENTO SUPERMERCATI E SUPERSTORE (art. 61.2)

11. Secondo di reparto e Coordinatore Supermercato/Superstore

(art. 61.2.1 del CCIA)

Si intende la figura che, operando alle dipendenze e su indicazione del Capo Reparto, ha delega stabile nella gestione di specifiche attività riferite sia agli aspetti commerciali ed amministrativi sia alla gestione del personale di reparto. Sostituisce, in sua assenza, il Capo Reparto, avvalendosi dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base della conoscenza dei criteri aziendali di gestione e delle merceologie trattate, delle lavorazioni e in genere del trattamento delle merci è in grado di:

- assicurare l'indirizzo e la supervisione puntuale della gestione merci e spazi e della tenuta del reparto (ordini, ricevimento, stoccaggio, preparazione, allestimento, rotazione)
- assicurare la corretta gestione delle attività che impattano sul risultato inventariale
- collaborare con il Capo Reparto per garantire il rispetto delle normative e procedure (regolamento aziendale, sicurezza, igienico-sanitarie, ecc.)
- coordinare il personale del reparto secondo le indicazioni ricevute nel rispetto delle regole previste in contratti ed accordi.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali, flessibilità, autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire:

- supporto al Capo Reparto nella trasmissione e applicazione di nuovi strumenti, metodi e procedure di lavoro
- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, la risposta al cliente, la pronta risoluzione di situazioni di difficoltà che possano causare disservizio e il rigore nella gestione delle merci e del reparto.

12. Terzo di Reparto Generi Vari Supermercato/Superstore

(art. 61.2.2 del CCIA)

Si intende la figura che, alle dipendenze del Capo Reparto, pur svolgendo abitualmente le mansioni di cassa e allestimento, è chiamato, a fronte di particolari necessità e previa formazione specifica, a svolgere mansioni di sostituzione e/o integrazione parziale o temporanea delle attività del Secondo di reparto.

13. Coordinatore allestimento serale Supermercato/Superstore

(art. 61.2.3 del CCIA)

Si intende la figura che, alle dipendenze del Capo Reparto Generi Vari, coordina la squadra di allestimento serale, garantendo.

- lo svolgimento dell'attività secondo tempi, metodi e priorità definite
- il rispetto degli standard di presentazione del punto vendita e dei criteri di display definiti
- il rispetto, nei turni di lavoro coordinati, delle normative e procedure (regolamento aziendale, sicurezza, igienico-sanitarie, ecc.) rapportandosi con il Capo Reparto Generi Varie il Capo Negozio per la segnalazione e gestione di eventuali anomalie.

14. Coordinatore Cucina Supermercato/Superstore

(art. 61.2.4 del CCIA)

E' la figura che, operando alle dipendenze del Capo Reparto S/L/G/S/P/P, coordina le attività della produzione di preparazioni di gastronomia calda ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati:

Competenze tecniche
Sulla base di adeguate conoscenze dei criteri aziendali di gestione, delle materie prime, delle lavorazioni e in genere del trattamento delle merci è in grado di garantire:

- lo svolgimento dell'attività produttiva nei tempi richiesti e in base alle previsioni di vendita definite
- il controllo qualitativo delle preparazioni poste in vendita
- l'applicazione, nelle attività lui delegate, delle normative e procedure in essere
- intervenire sull'organizzazione del lavoro per far fronte ad imprevisti o per migliorare il servizio a soci e clienti
- coordinare il personale del reparto, intervenendo direttamente per garantire tempi e modalità di esecuzione delle lavorazioni, nel rispetto delle regole previste in contratti ed accordi
- il supporto al Capo Reparto Gastronomia nella definizione della scelta assortimentale.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali, autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire:

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, il rigore gestionale, la pronta risoluzione di situazioni di difficoltà che possano causare disservizio.

15. Coordinatore Amministrazione Supermercato/Superstore

(art. 61.2.5 del CCIA)

E' la figura che, operando alle dirette dipendenze del Capo Negozio, coordina le attività di un Ufficio Amministrativo che preveda un organico di almeno 2 full time ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base di adeguate conoscenze di procedure informatiche amministrative e organizzazione del punto vendita (casse, soci, incassi, posta pneumatica, fatturazione, 100% soddisfatti, collezionamento, Salvatempo, sicurezza, personale, ecc.) è in grado di:

- gestire in autonomia, anche chiedendo l'intervento delle funzioni centrali o di servizi assistenza definiti dall'azienda, le attività relative all'Ufficio Soci, la barriera Casse, l'ufficio Amministrativo e il Punto d'Ascolto (laddove presente) e le attività che impattano sulla relazione con la clientela, mirando gli interventi alla soluzione dei problemi
- intervenire nella gestione e organizzazione delle risorse assegnate stabilmente o temporaneamente all'Ufficio nel rispetto delle regole previste in contratti ed accordi.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali e della necessaria autorevolezza sa garantire:

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la ottimale gestione delle relazioni con soci e clienti interni che sappia massimizzarne la soddisfazione fornendo risposte e attenuando i momenti di tensione.

16. Coordinatore Non Food Supermercato

(art. 61.2.6 del CCIA)

E' la figura che, operando alle dipendenze del Capo Reparto Generi Vari o del Capo Reparto Non Food, coordina le attività del reparto ed è in possesso dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base della conoscenza dei criteri aziendali di gestione e delle merceologie trattate e in genere del trattamento delle merci

- formulare correttamente gli ordini delle referenze in assortimento in funzione della vendibilità
- assicurare l'impostazione e la supervisione puntuale della gestione merci e spazi e della tenuta del reparto
- assicurare la corretta gestione delle attività che impattano sul risultato inventariale
- intervenire sull'organizzazione del lavoro per far fronte ad imprevisti o per migliorare il servizio a soci e clienti

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali, autorevolezza e sensibilità per il cliente sa garantire

- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente o stabilmente affidategli
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, la pronta risoluzione di situazioni di difficoltà e il rigore nella gestione delle merci e del reparto.

FIGURE DI COORDINAMENTO IPERMERCATI
(art. 61.3)

17. Addetto Coordinamento Generi Vari 1 e 2 IPMK

(art. 61.3.1 del CCIA)

Si tratta di un addetto stabilmente adibito ad un reparto Generi Vari che svolge, a rotazione con altri addetti e in un'ottica di complementarietà con la figura dell'Aiuto Responsabile di Reparto, compiti di coordinamento delle attività operative del reparto, riguardanti principalmente la preparazione della merce, stoccaggio, gestione del rifornimento, ordini.

18. Addetto Coordinamento Banco Carni IPMK

(art. 61.3.2 del CCIA)

Si tratta di un addetto stabilmente adibito al Carni che svolge, a rotazione con altri lavoratori eventualmente individuati per tale mansione, compiti di coordinamento degli addetti presenti nel suo turno rispetto alle attività operative, lavorazioni e alla gestione del banco con vendita assistita, garantendo:

- il rispetto dei livelli di servizio
- le condizioni ottimali per l'avvio del turno successivo (preparazione dei tagli, condizioni igienico sanitarie del reparto, presenza del materiale di confezionamento, segnalazioni rispetto alla situazione scorte, ecc.)
- una corretta gestione del ricevimento e stoccaggio.

19. Addetto Coordinamento Ricevimento Merci IPMK

(art. 61.3.3 del CCIA)

Si intende la figura che risponde direttamente al Manager Logistica e a cui sono attribuiti, tra gli altri, i compiti e le responsabilità di seguito elencati, a titolo esemplificativo:

- definizione dei turni di lavoro
- programmazione delle ferie delle risorse del ricevimento
- coordinamento delle risorse affidategli in funzione dei flussi di lavoro
- supporto ai Responsabili di Reparto nella pianificazione delle consegne e nella gestione degli spazi al ricevimento
- supporto ai Responsabili di Reparto nella corretta applicazione dei D.Lgs. 626 e 155 in fase di scarico e stoccaggio
- verifica dello stato di avanzamento dell'attività di caricamento bolle
- definizione, in accordo con il Manager, del piano dei controlli da effettuare al momento del ricevimento merce
- gestione e controllo delle attività relative ai resi merce ed ai passaggi di merce tra Ipermercati.

ADDETTI SPECIALIZZATI IPMK, SMK, SUPERSTORE E SPTT
(art. 61.4)

20. Macellaio specializzato provetto

(art. 61.4 del CCIA)

Si fa riferimento al profilo 4 del 3° livello parametro 167 del CCNL 01/01/1999.

21. Manutentore specializzato IPMK

(art. 60.4 del CCIA)

E' la figura che, operando in dipendenza gerarchica dal Manager di Processo di riferimento, coordina le attività di manutenzione dell'Ipermercato ed è in possesso, oltre ai compiti, dei requisiti professionali sotto indicati.

Competenze tecniche
Sulla base di approfondite conoscenze tecniche della struttura, delle attrezzature e materiali, nonché dei fornitori esterni è in grado di:

- individuare, in condizioni di autonomia operativa, le cause dei guasti, valutarne l'entità e scegliere la successione e le modalità degli interventi da effettuare
- coordinare, presidiare e valutare l'intervento dei fornitori esterni
- effettuare interventi di manutenzione e riparazione delle attrezzature e degli impianti quali, a titolo esemplificativo: casse, bilance, mezzi di trasporto, impianti idraulici, di riscaldamento, di condizionamento, ecc.
- gestire, trasportare ed installare attrezzature e materiali utilizzati nella struttura
- coordinare le attività della squadra di manutentori dell'Ipermercato.

Capacità
Avvalendosi di buone capacità relazionali, di organizzazione e della necessaria autorevolezza, sa garantire:

- la corretta e tempestiva informazione, comunicazione e con i suoi interlocutori interni ed esterni
- la gestione delle richieste degli interlocutori interni, facendo riferimento ad una corretta visione delle priorità di intervento e ad una sensibilità all'impatto organizzativo della sua attività
- l'ottimale gestione delle relazioni con i clienti interni, finalizzandola all'individuazione della soluzione migliore e all'attenuazione dei momenti di tensione.

22. Impiegato Amministrazione senior (SMK e Superstore)

(art. 61.4 del CCIA)

Si intende la figura che, sulla base delle indicazioni ricevute dal Coordinatore Amministrazione o direttamente dal Capo Negozio, gestisce, con buon livello di autonomia operativa, i compiti e le responsabilità di seguito elencate a titolo esemplificativo.

- apertura/chiusura delle casse
- chiusura dei conti cassa, controllo cassaforte e quadrature giornaliere
- operazioni di ammissione, recesso Soci e prelievo e versamento Prestito Sociale
- informazioni su opportunità e servizio connesse con l'iscrizione a socio, nonché sulle iniziative rivolte ai soci
- contratto con la clientela per fornire informazioni, ricevere reclami e gestire i resi e cambio merce (procedura 100% soddisfatti)
- vidimazione dei certificati di garanzia dei prodotti
- emissione della documentazione fiscale richiesta dalle norme di legge relativa al trasporto e finalizzata all'emissione della fattura da parte degli uffici di sede preposti
- accettazione di forma di pagamento non per contanti (es. assegni, carte di credito) secondo le procedure in essere
- distribuzione della pubblicità e comunicazioni microfoniche interne
- gestione e smistamento della posta da e per il punto vendita
- stampa dei cartelli per le promozioni e delle etichette
- gestione del collegamento

ADDETTI QUALIFICATI IPMK, SMK, SUPERSTORE E SPTT
(art. 61.5 del CCIA)

23. Salumiere banconiere (IPMK, SMK, SPTT)

(art. 61.5.1 del CCIA)

Si fa riferimento al profilo 2 del 4° livello parametro 155 del CCNL 01/01/1999.

24. Addetto qualificato Banco Pesce (IPMK, SMK)

(art. 61.5.1 lettera a. del CCIA)

Si fa riferimento al profilo 2 del 4° livello parametro 155 del CCNL 01/01/1999.

(art. 61.5.1 lettera b. del CCIA)

25. Addetto qualificato Banco Carni (IPMK, SMK)

(art. 61.5.1 lettera c. del CCIA)

Si fa riferimento al profilo 2 del 4° livello parametro 155 del CCNL 01/01/1999.

26. Addetto qualificato Produzione Pane (IPMK, SMK, SUPERSTORE)

(art. 61.5.1 lettera d. del CCIA)

27. Addetto qualificato Produzione Pasticceria (IPMK, SMK, SUPERSTORE)

(art. 61.5.1 lettera e. del CCIA)

Lavoratore in possesso di specifiche conoscenze professionali acquisite con adeguata esperienza lavorativa nei reparti di produzione pane e pasticceria, in grado di eseguire in autonomia tutte le fasi di lavorazione, a partire dal ricevimento delle materie prime ordinate fino alla messa in vendita, e di porre la propria esperienza ai fini dell'affiancamento addestrativo con compiti di semplice coordinamento operativo di altri addetti e che svolge nelle suddette unità produttive in modo continuativo le seguenti operazioni:

- uso delle macchine, attrezzature e strumenti di lavoro in dotazione nel reparto

- produzione delle referenze inserite in assortimento, nel rispetto delle ricette aziendali e dei capitolati di presentazione
- conservazione dei prodotti e rotazione delle materie prime, assicurando una buona presentazione degli stessi ed offrendo una costante immagine di freschezza e pulizia, nel rispetto delle norme igienico-sanitarie.

28. Addetto qualificato Cucina (IPMK, SMK, SUPERSTORE)

(art. 61.5.1 lettera f. del CCIA)

Lavoratore in possesso di specifiche conoscenze professionali acquisite con adeguata esperienza lavorativa nei reparti cucina, in grado di eseguire in autonomia tutte le fasi di lavorazione, a partire dal ricevimento delle materie prime ordinate fino alla messa in vendita, e di porre la propria esperienza ai fini dell'affiancamento addestrativo con compiti di semplice coordinamento operativo di altri addetti e che svolge nelle suddette unità produttive in modo continuativo le seguenti operazioni:

- uso delle macchine, attrezzature e strumenti di lavoro in dotazione nel reparto
- produzione delle referenze inserite in assortimento, nel rispetto delle ricette aziendali e dei capitolati di presentazione
- applicazione di tecniche di servizio con particolare riferimento alla presentazione del prodotto e alla fornitura di indicazione e consigli alla clientela
- conservazione dei prodotti e rotazione delle materie prime, assicurando una buona presentazione degli stessi ed offrendo una costante immagine di freschezza e pulizia, nel rispetto delle norme igienico-sanitarie.

29. Addetto produzione interna Formaggi IPMK

(art. 61.5.1 lettera g. del CCIA)

Si tratta di un lavoratore in possesso di specifiche conoscenze professionali acquisite con adeguata esperienza lavorativa alla produzione formaggi, in grado di gestire in autonomia tutte le fasi di lavorazione necessarie alla produzione dei formaggi, ordine e controllo qualitativo delle materie prime e di porre la propria esperienza ai fini dell'affiancamento addestrativo con compiti di coordinamento operativo di altri addetti e che svolge nel suddetto reparto le seguenti attività:

- uso delle macchine, attrezzature e strumenti di lavoro in dotazione nel reparto
- produzione con riduzione al minimo degli sfridi di lavorazione, confezionamento e pesatura
- conservazione dei prodotti in assortimento assicurando una buona presentazione degli stessi ed offrendo una costante immagine di freschezza e pulizia, nel rispetto delle norme igienico-sanitarie.

30. Addetto Cassa Centrale IPMK

(art. 61.5.1. lettera h. del CCIA)

Si intende la figura che, sulla base delle indicazioni ricevute dal Coordinatore Casse, gestisce, con buon livello di autonomia operativa, i compiti e le responsabilità di seguito elencate, a titolo esemplificativo:

- coordinamento operativo degli addetti alle casse con particolare riferimento ad assegnazione ai turni di lavoro, entrate/uscite in cassa, pause, assistenza e supporti per gestione procedure e per problemi emergenti;
- apertura/chiusura della barriera casse;
- rapporti operativi con le banche per versamenti di contante;
- chiusura dei conti cassa e quadrature giornaliere,
- predisposizione, consegna, integrazione dei fondi e valori (carte telefoniche, ecc.) alle addette di cassa e relativi controlli.

31. Addetto Punto d'ascolto IPMK

(art. 61.5.1. lettera i. del CCIA)

Si intende la figura cui sono attribuiti, tra gli altri, i compiti e le responsabilità di seguito elencate, a titolo esemplificativo:

- informazioni alla clientela dirette o tramite richiesta di intervento di personale di vendita;
- gestione del collezionamento,
- ricevimento di reclami, ritiro e cambio di merce venduta (gestione della procedura "100% soddisfatti");
- vidimazione dei certificati di garanzia dei prodotti;
- emissione della documentazione fiscale relativa a fatturazione e trasporto richiesta dalle norme di legge;
- riscontro con le procedure in essere ed accettazione di forma di pagamento non per contanti (es. assegni, carte di credito);
- distribuzione della pubblicità e comunicazioni microfoniche interne.

32. Addetto prestito Soci IPMK

(art. 61.5.1. lettera j. del CCIA)

Si intende la figura cui sono attribuiti, tra gli altri, i compiti e le responsabilità di seguito elencate, a titolo esemplificativo:

- operazioni di ammissione e recesso soci;
- operazioni di versamento e prelievo prestito sociale;
- gestione della cassa con rendicontazione giornaliera entrate/uscite;
- informazioni su opportunità e servizi connesse con l'iscrizione a socio nonché sulle iniziative rivolte ai soci;
- informazioni e attivazione polizze "Unico Blu";
- informazioni e attivazione di altri servizi a soci e clienti.

33. Addetto manutenzione IPMK

(art. 61.5.1. lettera k. del CCIA)

Si intende la figura cui sono attribuiti, tra gli altri, i compiti e le responsabilità di seguito elencate, a titolo esemplificativo:

- effettuazione diretta di interventi di manutenzione ordinaria, programmata o in relazione alle esigenze, di non elevata complessità, sia elettrica che meccanica su impianti, macchine, attrezzature in ottemperanza alle disposizioni aziendali coerenti alle normative vigenti (es. DLgs. 626/94, DLgs. 46/90);
- effettuazione diretta di interventi di riparazione che richiedono anche sostituzione di parti o di componenti semplici di impianti, macchine, attrezzature;
- presidio e controllo degli interventi dei fornitori e servizi di assistenza esterni con relativa sottoscrizione dei documenti attestanti tipologie e tempi degli interventi;
- effettuazione delle altre attività collaterali alla manutenzione ed alla sicurezza (smaltimento imballi di cartone, pulizie, carrelli, ecc.);
- trasporto ed installazione di attrezzature in base alle indicazioni ricevute;
- gestione delle attrezzature e del materiale affidato, nonché dei locali a disposizione per magazzino;
- mantenimento delle scorte necessarie attraverso l'ordinativo, la gestione e lo smistamento di materiali e ricambi, nonché la compilazione della documentazione relativa.

34. Titolare ufficio Decorazione IPMK

(art. 61.5.1. lettera l. del CCIA)

Si intende il lavoratore che, sulla base di specifiche competenze professionali acquisite, rispondendo gerarchicamente al Manager di processo di riferimento:

- imposta ed esegue la cartellonistica di informazione e pubblicitaria;

- assicura la corretta e puntuale distribuzione del materiale decorativo e gestisce i rapporti con gli utenti interni (Responsabili di Reparto, Aiuti Responsabili di Reparto e Coordinatori);
- progetta e realizza le proposte di ambientazioni in base alle indicazioni ricevute dalla Pubblicità Centrale e utilizzando la propria creatività e gli strumenti informatici a disposizione;
- supervisiona e/o contribuisce operativamente alla realizzazione delle ambientazioni in area di vendita;
- provvede agli ordini dei materiali e alla loro conservazione segnalando, quando necessario, al diretto responsabile l'esigenza di nuovi fornitori o di nuovi materiali tenendo conto del rapporto qualità-prezzo;
- assicura il coordinamento di un'altra risorsa operativa, laddove necessario e previsto.

35. Addetto Post Vendita IPMK

(art. 61.5.1. lettera m. del CCIA)

Verifica entro il 31/12/2003 se definitivo assetto organizzativo del "Progetto Isole".

36. Addetto ricevimento e imputazione bolle IPMK

(art. 61.5.1. lettera n. del CCIA)

Si intende la figura cui sono attribuiti, tra gli altri, i compiti e le responsabilità di seguito elencate, a titolo esemplificativo:

- ricevimento e ritiro della merce sulla base dei programmi ricevuti;
- caricamento delle bolle;
- controllo qualitativo e quantitativo secondo le procedure aziendali previste;
- sottoscrizione della documentazione relativa al ricevimento;
- effettuazione dei resi delle merci ai fornitori secondo le modalità stabilite;
- stoccaggio della merce ricevuta e/o predisposizione della stessa per l'allestimento;
- tenuta delle aree di ricevimento e di stoccaggio (gestione spazi, ordine, pulizia);
- gestione dell'attrezzatura di competenza.

37. Addetto Reparto Non Food SMK

(art. 61.5.1. lettera o. del CCIA)

E' la figura che, assegnata al Reparto Generi Vari e operando alle dipendenze del Capo Reparto, si occupa della gestione delle referenze non food in assortimento, assicurando, con un buon livello di autonomia operativa, lo svolgimento delle attività di seguito elencate, a titolo esemplificativo:

- formulare degli ordini delle referenze in assortimento in funzione della vendibilità;
- assicurare la corretta applicazione del display definito per le referenze gestite;
- assicurare la corretta gestione delle attività che impattano sul risultato inventariale;
- la corretta e tempestiva trasmissione di informazioni e formazione alle risorse temporaneamente affidategli,
- la soddisfazione di soci e clienti attraverso l'ascolto, la pronta risoluzione di situazioni di disservizio e il rigore nella gestione delle merci e del reparto.

38. Impiegato Amministrazione SMK e Superstore

(art. 61.5.1. lettera p. del CCIA)

Si intende la figura che, sulla base della formazione e informazioni ricevute e sotto la diretta supervisione del Coordinatore Amministrazione, sa gestire, con sufficiente livello di autonomia operativa, i compiti di seguito elencati a titolo esemplificativo:

- apertura/chiusura delle casse;
- chiusura dei conti cassa, controllo cassaforte e quadrature giornaliere;
- operazioni di ammissione, recesso Soci e prelievo e versamento Prestito Sociale;

- informazioni su opportunità e servizio connesse con l'iscrizione a socio, nonché sulle iniziative rivolte ai Soci;
- contratto con la clientela per fornire informazioni, ricevere reclami e gestire i resi e cambi merce (procedura "100% soddisfatti");
- vidimazione dei certificati di garanzia dei prodotti;
- emissione della documentazione fiscale richiesta dalle norme di legge relativa al trasporto e finalizzata all'emissione della fattura da parte degli uffici di sede preposti;
- accettazione di forma di pagamento non per contanti (es. assegni, carte di credito), secondo le procedure in essere;
- distribuzione della pubblicità e comunicazioni microfoniche interne;
- gestione e smistamento della posta da e per il punto vendita;
- stampa dei cartelli per le promozioni e delle etichette;
- gestione del collezionamento.

39. Addetto vendita assistita elettrodomestici, video-suono, telefonia e prodotti informatici IPMK

(art. 61.5.2. del CCIA)

Lavoratore con esperienza prolungata e stabile permanenza nelle attività di vendita di elettrodomestici, prodotti video, suono, telefonia o informatici, che, avvalendosi di conoscenze tecniche di un'ampia gamma di prodotti, ottenute dall'esperienza nel settore, dalla partecipazione alle iniziative formative aziendali specifiche, dall'aggiornamento attraverso la lettura di riviste specializzate, materiale informativo fornito dalle case produttrici e la consultazione di canali informativi diversificati e di buone capacità relazionali e di comunicazione, è in grado di costituire punto di riferimento tecnico del reparto e di svolgere in modo continuativo le seguenti operazioni:

- gestire in modo efficace la relazione con la clientela, volta a fornire assistenza, alternative nella scelta del prodotto, informazioni sull'utilizzo e soluzione di eventuali problemi;
- trasmettere le proprie competenze ai nuovi inseriti in attività di vendita dei prodotti suddetti e svolgere, in modo non occasionale, la funzione di formatore interno;
- garantire un flusso di informazioni tempestivo, completo e corretto con il Post Vendita, finalizzato alla pronta risoluzione dei problemi del cliente.

ADDETTI CON ATTRIBUZIONE DI INDENNITA' MENSILE DI REPARTO (IR)
(art. 61.6)

40. Addetto Gastronomia, Pescheria, Cucina, Produzione Pane, Produzione Pasticceria, Produzione Formaggi (SMK e IPMK)

(art. 61.6.1. del CCIA)

Lavoratori che hanno maturato un'esperienza prolungata e sono stabilmente adibiti ai reparti/attività sopra indicate che possiedono elevate e specifiche competenze tecniche, di organizzazione operativa delle attività, nonché conoscenze delle caratteristiche del prodotto, della sua lavorazione e trasformazione e, avvalendosi di buone capacità relazionali e di comunicazione, costituiscono punto di riferimento tecnico del reparto, svolgendo in modo continuativo le seguenti attività:

- trasmettere le proprie competenze ai nuovi inseriti nel reparto e svolgere, in modo non occasionale, la funzione di formatore interno;
- coordinare altro personale e di sostituire, anche per periodi prolungati, il Secondo di Reparto SMK o altre figure di coordinamento IPMK;
- essere punto di riferimento per la clientela per la capacità di fornire servizio durante l'acquisto, consigliando e promuovendo la vendita del prodotto.

41. Addetto reparto Ortofrutta (IPMK e SMK)

(art. 61.6.2. del CCIA)

Si tratta di lavoratori stabilmente adibiti al Reparto Ortofrutta che, avvalendosi di adeguate conoscenze tecniche, di organizzazione operativa, relazionali e di comunicazione, costituiscono punto di riferimento tecnico del reparto e sono in grado di svolgere in modo continuativo, in piena autonomia e finalizzandole alla massimizzazione delle vendite e del servizio alla clientela, le seguenti attività:

- controllo qualitativo
- stoccaggio
- movimentazione della merce ed esposizione in vendita
- interventi sul display per ridurre al minimo le criticità
- cura dell'esposizione delle referenze e della pulizia del reparto
- preparazione della quarta gamma, se presente in assortimento (lavatura. Taglio, confezionamento, etichettatura)
- trasmissione delle proprie competenze ai nuovi inseriti e agli addetti con minore professionalità, svolgendo, in modo non occasionale, la funzione di formatore interno nel reparto.

Allegato 3 - Tabella differenze retributive giornaliere – Area Emilia

(omissis…)

Allegato 4 - Accordo per la gestione degli "orari a isole"

Ipermercati Area Emilia

In data 21/03/2003 fra la Coop Adriatica e le OO. SS. e le RSU dell'Area Emilia si è proceduto ad un approfondito esame dei risultati della gestione sperimentale del progetto "Orari a Isole" presso l'Ipermercato di Lame realizzata nel periodo ottobre 2002-marzo 2003 sulla base dell'accordo 21/05/2002 e hanno concordato sui seguenti aspetti:

- L'organizzazione degli "orari a isole" favorisce la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro intesa come corrispondenza fra i bisogni dei lavoratori in termini di gestione del tempo e le esigenze organizzative aziendali derivanti dai flussi di servizio: ciò in particolare nei confronti della popolazione femminile occupata nella barriera casse degli Ipermercati e nei servizi collegati, aree ad assoluta prevalenza di lavoratrici.
- Le peculiarità positive del funzionamento dell'organizzazione "a isole", sulle quali occorre comunque mantenere il monitoraggio in una logica di miglioramento continuo, sono costituite, in particolare, da:
  - La programmazione, mediante l'ausilio di strumenti informativi, delle coperture di presidio dell'area casse ed esposizione del piano dei fabbisogni (curve di carico) con un anticipo, di norma, di 4 settimane.
  - L'individuazione da parte delle/dei lavoratrici/tori suddivisi in gruppi 8isole) degli orari più confacenti alle loro esigenze.
  - La concertazione nell'ambito di ogni gruppo 8isola), con il supporto di un'animatrice, degli orari effettivi per raggiungere la corrispondenza fra le due esigenze di cui sopra.

Sulla base dei risultati verificati in questo semestre, dell'esperienza maturata nella gestione della sperimentazione in IperLame e dei vari momenti di monitoraggio congiunto e dei confronti sviluppati, si sono concordate le seguenti norme di riferimento per l'estensione di questo modello organizzativo nelle barriere casse e nei servizi collegati (cassa centrale, prestito soci, post vendita e punto d'ascolto) degli altri Ipermercati dell'Area Emilia.

1. L'adesione dei lavoratori/trici al modello organizzativo "a isole" è volontaria; essa verrà formalizzata, da parte delle lavoratrici/tori interessati, al termine delle giornate di formazione previste prima dell'avvio del modello stesso. Alle lavoratrici/tori che non aderiscono volontariamente o che ritirino successivamente l'adesione si applicheranno le norme previste dalla contrattazione collettiva vigente in materia di orari e OdL.

L'adesione al modello è condizionata al rispetto del presente accordo e delle regole di gestione condivise dal gruppo. Nel caso di non osservanza ripetuta di queste regole (es. sul rispetto dei tempi e delle modalità per posizionare le scelte degli orari), dopo un primo richiamo, su proposta dell'animatrice, condivisa dal Manager Servizio Clienti, l'azienda potrà procedere alla sospensione dell'addetta/o in questione dalla partecipazione al regime orario dell'isola e, previo azzeramento del proprio monte ore, al rientro al normale regime di orario contrattuale.

2. Oltre alle/ai lavoratrici/tori a tempo indeterminato, potranno aderire al nuovo modello le/gli addette/i assunti con contratto a termine per sostituzioni assenze di lunga durata.
3. L'individuazione dei componenti di ogni gruppo di lavoro denominato "isola" avverrà sulla base di criteri di "complementarietà sociologica" (es. composizione del nucleo familiare).
   Le dimensioni del gruppo di norma si attesteranno fra 15 e 25 persone.
   Faranno eccezione ai criteri di cui sopra le 2 isole che verranno costituite nell'ambito dei Servizi.
   - Cassa centrale + Ufficio Soci
   - Post Vendita + Punto d'ascolto

   Per tali servizi verrà determinato un organico stabile autosufficiente fermo restando che, in caso di esigenze contingenti di assicurare il servizio alla clientela, dovrà essere assicurata, da parte di tutto il personale dei servizi, indipendentemente dal livello/parametro di inquadramento, la disponibilità alla copertura della barriera casse.
4. Ogni gruppo di lavoratrici/tori componente un'isola eleggerà dal proprio interno, con un incarico semestrale, un'animatrice. Tale figura non rivestirà un livello gerarchico superiore a quello delle altre addette, ma avrà il compito di animare il gruppo tramite iniziative di concertazione aventi l'obiettivo di ricercare, ovunque possibile, il coinvolgimento e il consenso circa il posizionamento degli orari e loro eventuali esigenze di variazione, nell'ambito di quanto previsto ai punti successivi del presente accordo per garantire la copertura delle "curve di carico".
   Per consentire la rotazione nel ruolo di animatrice fra le addette del gruppo, il ruolo non potrà essere ricoperto, consecutivamente, per più di due mandati.
   Le lavoratrici incaricate di svolgere le funzioni di animatrici svolgeranno la loro attività durante il normale orario di lavoro. In caso di superamento dello stesso, le ore eccedenti verranno retribuite con le maggiorazioni previste per le ore di straordinario o supplementare.
5. L'organizzazione del lavoro a isole prevede che il personale componente ogni unità organizzativa (isola) proponga autonomamente, in base alle proprie esigenze, la distribuzione del proprio tempo di lavoro, variandone la collocazione temporale su base giornaliera e settimanale, in funzione delle necessità di copertura dei presidi previsti dalle "curve di carico" sopra richiamate.
6. La modulazione degli orari seguirà un ciclo annuale. Pertanto, il rientro a somma algebrica zero fra le ore prestate in più e quelle prestate in meno dalla/dal singola/o addetta/o, rispetto al normale orario settimanale individuale di lavoro, avverrà nell'arco di 12 mesi dalla messa a regime del modello.
7. In relazione a quanto sopra, in deroga ed integrazione di quanto previsto dalla contrattazione di secondo livello di Area, i regimi di orario possibili saranno i seguenti:

   ORARIO SETTIMANALE MASSIMO: 44 ore per i FT e 37 ore per i PT con corrispondente compensazione sulla base dell'orario normale, nell'ambito di un arco temporale di 12 mesi come previsto al precedente punto 6, senza riconoscimenti o maggiorazioni a titolo di lavoro straordinario o supplementare. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario o supplementare del part time, esso decorrerà dalla prima ora successiva all'orario programmato e confermato per la settimana.

   ORARIO GIORNALIERO: minimo 2 ore e massimo 9 ore per PT e FT.

   ORARIO MINIMO PER FRAZIONE DI SPEZZATO: 2 ore

   NASTRO ORARIO MASSIMO: 13 ore

PAUSA FT: 1 ora e 35 minuti settimanali

PAUSA PT: come da art. 49.4 lettera b) del CIA del 7/11/1997

PAUSA PT: con orario normale di 37 ore settimanali: 1 ore e 35 minuti settimanali

8. Fermo restando quanto sopra e l'obiettivo della copertura di tutti i presidi necessari, espressi tramite le "curve di carico", mediante l'utilizzo delle ore rientranti nella base contrattuale di ogni isola, qualora non fosse possibile raggiungere la totale copertura dei fabbisogni organizzativi mediante le sole collocazioni volontarie negli orari previste, le animatrici autonomamente potranno:
   - Anticipare o posticipare, rispettivamente l'inizio o la fine della prestazione lavorativa giornaliera o di una sua frazione, posizionata dalla singola lavoratrice, fino ad un massimo di mezz'ora.
   - Togliere o aggiungere tempo, rispettivamente l'inizio o la fine della prestazione lavorativa giornaliera o di una sua frazione, posizionata dalla singola lavoratrice, fino ad un massimo di mezz'ora.

   Tali interventi correttivi potranno essere combinati fra loro, fino a sommarsi.

9. La programmazione dei fabbisogni comprenderà le domeniche e le altre festività nelle quali sia prevista l'apertura del punto vendita.
   Nella scelta delle collocazioni delle prestazioni lavorative le/i lavoratrici/ori dell'isola terranno conto anche di questa esigenza, per la copertura della quale varranno comunque le regole di cui ai punti precedenti.
   Le/i lavoratrici/tori potranno optare per il pagamento delle maggiorazioni o il recupero delle stesse secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva vigente. L'opzione fra pagamento e recupero sarà definita individualmente all'atto della conferma dell'orario domenicale/festivo oppure, nel caso delle festività di novembre-dicembre, all'inizio del periodo di apertura in deroga.

10. I componenti di ogni isola sono tenuti ad almeno una collocazione oraria settimanale in chiusura del punto vendita. Qualora ciò non consentisse ugualmente la copertura dei presidi necessari, l'azienda procederà a definire una seconda collocazione settimanale in chiusura con coinvolgimento a partire dalle/dai lavoratrici/tori a tempo pieno.

11. Al fine di favorire la successine dei turni di lavoro senza pregiudicare i livelli di servizio e contenere il ricorso al lavoro supplementare o straordinario, si concorda che, al termine dell'orario di lavoro le cassiere consegneranno i cassetti contenenti il denaro alla cassa centrale. Le addette di cassa centrale provvederanno ai relativi conteggi in apposito locale. Per ragioni di garanzia nei confronti di tutto il personale interessato, tali conteggi verranno ripresi da telecamere a circuito chiuso.
    Poiché dalla messa in funzione delle telecamere di cui sopra può derivare la possibilità di un controllo a distanza sull'attività delle/degli addette/addetti adibite al conteggio del denaro, le parti concordano fin d'ora sulla loro installazione, esclusivamente per le finalità di reciproca garanzia sopra richiamate.
    Prima dell'attivazione di tale forma di controllo l'azienda provvederà a illustrarne il funzionamento alle RSU del punto vendita.

12. Il personale interessato percepirà la retribuzione relativa al normale orario contrattuale, indipendentemente dall'orario settimanale, effettivamente svolto nel rispetto delle regole di cui ai punti precedenti.
    In caso di assenza dal lavoro per ferie, malattie o altre cause, l'assenza verrà convenzionalmente considerata pari a un sesto dell'orario settimanale ordinario, tranne nel

caso di ferie o permessi retribuiti accordati ad orario già definito; in questo caso si farà riferimento all'orario programmato ed esposto per la giornata stessa.

13. Le variazioni di collocazione oraria e/o di giornata lavorativa risultanti dall'applicazione del modello "orari a isole", in considerazione dell'intervento determinante del personale nella definizione del proprio orario di lavoro e delle modalità di concertazione che stanno alla base di questa formula organizzativa, non costituiscono "clausola elastica" ai sensi dell'art. 3 D.Lgs. 61/00.

14. Nella definizione del programma settimanale dei fabbisogni di presenze al lavoro ("curve di carico"), l'azienda manterrà un'oscillazione compresa fra il 20% in più e del 15% in meno rispetto alla somma degli orari settimanali delle lavoratrici interessate (monte ore dell'isola) al netto delle ferie e dei permessi retribuiti programmati (ROL).

15. Le parti sono concordi nel ritenere che un buon funzionamento del modello deve coniugare le scelte individuali di orario con la copertura di tutti i presidi necessari espressi dalle "curve di carico" di ogni isola. Per ottenere entrambi gli obiettivi occorre sviluppare ulteriormente i principi di concertazione, responsabilità, solidarietà ed equità fra le/i lavoratrici/tori interessati e nella gestione da parte dell'azienda. Pertanto nel caso si verificassero problemi che non consentissero la piena copertura di una "curva di carico", non risolvibili da parte dell'animatrice con gli strumenti della concertazione e quelli previsti al punto 8 del presente accordo, prima dell'intervento dell'azienda, con definizione di orari nell'ambito di quanto disposto dalla vigente contrattazione collettiva, le parti si impegnano ad incontrarsi e ad effettuare una sensibilizzazione congiunta nei confronti del gruppo di addette/i componenti dell'isola.

16. Prima dell'avvio del progetto nei singoli Ipermercati, le parti si confronteranno sull'entità e la composizione degli organici delle aree di lavoro interessate.

17. L'azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore che aderisca al modello di gestione degli orari oggetto del presente accordo, negli Ipermercati dell'Area dove verrà introdotto a partire dal 2003, un buono ritiro merce dell'importo complessivo di 103€ che verrà distribuito unitamente alla busta paga relativa al terzo mese successivo all'entrata a regime della nuova organizzazione.

18. Le RSU di ogni Ipermercato, per monitorare le varie fasi di progettazione, impianto, avvio e messa a regime del modello organizzativo e per gli incontri con l'azienda, utilizzeranno le ore previste dalla contrattazione di 2° livello per le Commissioni Paritetiche.

19. Con cadenza semestrale o a richiesta di una delle parti, fra le OO. SS. e l'azienda si effettueranno verifiche sull'andamento di quanto previsto nel presente accordo e si esamineranno eventuali problemi insorti, al fine di ricercare le opportune soluzioni.

Allegato 5 - Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali del Gruppo Coop Adriatica

In data 28 giugno 2000, fra le rappresentanze di Coop Adriatica Scarl e delle Società Iniziative Commerciali Spa, SVI srl, SAGECO Spa, assistite dall'Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori rappresentate dai sigg. Tiziana Primori, Marco Pinardi, Michele Zuin e Franco Barsali e le Organizzazioni Sindacali Nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, rappresentate rispettivamente dai sigg. Luigi Coppini, Mario Piovesan e Gianni Rodilosso, e le RSU delle Società del gruppo Coop Adriatica, si è convenuto di dare un quadro unitario di riferimento allo svolgimento del secondo livello di contrattazione, per le realtà contemplate dal protocollo che segue:

Premesso che:
- Coop Adriatica ha presentato alle OO. SS. il proprio piano strategico con particolare riferimento allo sviluppo, alle politiche commerciali di Gruppo e di Canale, alle politiche sociali e delle risorse umane;
- nell'ambito di questo quadro generale, è stato illustrato l'impegno al superamento delle società controllate, nonché l'intenzione di effettuare le nuove aperture, anche nei territori non rientranti negli ambiti di applicazione del Protocollo relativo all'unificazione fra Coop Emilia-Veneto e Coop Romagna-Marche, del 25 luglio 1994, senza ricorrere alla creazione di società ad hoc;
- le OO.SS. hanno preso atto delle dimensioni quantitative e qualitative del piano strategico e di sviluppo, dell'entità degli investimenti e valutato positivamente gli orientamenti espressi in materia di gestione delle risorse umane e di superamento delle società controllate nella gestione caratteristica;

Si ricorda quanto segue:
- il presente Protocollo ha l'obiettivo di favorire l'applicazione del modello previsto dall'art. 2 c.1 del Protocollo 23 luglio 1993 e dell'art. 5 CCNL sottoscritto il 3 dicembre 1993, senza prefigurare l'istituzione di un livello contrattuale intermedio fra CCNL e contrattazione di secondo livello;
- il presente Protocollo attua quanto previsto dall'art. 3 lettera a) del Protocollo di unificazione relativo alla fusione fra Coop Emilia Veneto e Coop Romagna Marche del 25 luglio 1994;
- il superamento delle società controllate, con conseguente incorporazione in Coop Adriatica, nonché le nuove aperture anche fuori dagli ambiti territoriali di cui alla nota allegata al Protocollo relativo all'unificazione di Coop Emilia Veneto e Coop Romagna Marche del 25 luglio 1994, avverrà nel quadro del presente Protocollo;
- il presente Protocollo e i confronti avuti a partire dal mese di aprile 2000, vengono considerati parte integrante delle procedure di cui all'art. 47 della Legge 29/12/1990 n. 428 nonché dell'art. 2 del citato CCNL.
- il presente Protocollo sostituisce, per le aziende delle aree considerate dallo stesso, il Protocollo sottoscritto in data 25/07/1994, avente ad oggetto l'unificazione di Coop Emilia Veneto e Coop Romagna Marche.

ART. 1 – MODELLO DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Sulla base dell'esigenza di tenere conto delle specificità di mercato e dei luoghi economici, del consolidamento della presenza di Coop nell'area nonché di favorire l'avviamento e lo sviluppo delle strutture e il ritorno economico degli investimenti, il modello su cui si svilupperà la contrattazione di secondo livello prevederà contratti distinti per area contrattuale e contratti di avvio per nuove aperture di Supermercati e Ipermercati, alla cui scadenza avverrà la confluenza nell'area contrattuale di riferimento.
Tale modello per area/territorio viene concordato anche con esplicito riferimento dell'art. 47 della Legge 428/90.
In questo quadro si procederà come segue:

1.1. AREA VENETO

Verranno rinnovati i contratti aziendali di IC spa e SVI srl.
I predetti contratti continueranno a produrre i loro effetti nei confronti degli stipulanti, o di coloro che legalmente vi succedano, fino a che non siano rinnovati e/o espressamente sostituiti con le modalità di cui al paragrafo successivo.
Nel caso di trasferimento di azienda, compreso il caso di fusione per incorporazione delle società IC e SVI in Coop Adriatica, i due contratti in essere nelle predette società verranno sostituiti, alla loro scadenza, da una specifica contrattazione di secondo livello per l'Area Veneto.
Entro il 31/12/2000 le parti firmatarie rispettivamente dei contratti di IC e SVI si impegnano a ricercare, nella stesura degli stessi, una disciplina uniforme rispetto alle principali normative trattate nelle singole contrattazioni. Il risultato di tale azione sarà il riferimento per la successiva contrattazione di area, di cui al presente articolo.

1.2. AREA EMILIA

(intendendo per tale le provincie di Bologna e Ferrara)
Verrà rinnovato il contratto di 2° livello di Area in scadenza al 31/12/2000.

1.3. AREA ROMAGNA MARCHE

(intendendo per tale le provincie di Ravenna, Forlì-Cesena, Rimini, Pesaro, Ancona, Macerata)
Verrà rinnovato il contratto di 2° livello di Area in scadenza al 31/12/2000.

1.4. SVILUPPO IN NUOVI TERRITORI

- Per quanto riguarda l'Abruzzo, fermo restando quanto previsto dall'accordo del 26/02/1997 fra Coop Adriatica, Sageco e OO. SS. regionali, sulla cui gestione le parti si confronteranno entro i tempi previsti in sede locale anche per definire termini e modalità di applicazione del CCNL della distribuzione cooperativa, per gli Ipermercati e/o altre strutture, si procederà ad appositi accordi di avvio.
- Per quanto riguarda l'insediamento di Coop Adriatica nella provincia di Ascoli Piceno mediante l'apertura di Ipermercati e/o altre strutture, si procederà ad appositi accordi di avvio.
- I predetti accordi di avvio continueranno e produrre i loro effetti nei confronti degli stipulanti, o di coloro che legalmente vi succedano, fino a che non siano rinnovati ed espressamente sostituiti, dalle medesime parti o da coloro che legalmente vi succedano.
- Viene escluso che vi sia automatica sostituzione, alla scadenza degli stessi, dei presenti contratti aziendali con altri applicati dalla cooperativa. Pur tuttavia, le parti si incontreranno per esaminare le condizioni contrattuali da applicare.

1.5. NUOVE ACQUISIZIONI

Nell'eventualità di acquisizione di catene e/o punti vendita da società esterne al gruppo Coop Adriatica verranno attivati confronti territoriali per verificare le condizioni contrattuali e di mercato esistenti e realizzare adeguate intese sulla scorta di quanto previsto dal CCNL (protocollo per le acquisizioni) e dalle norme di legge in materia.

1.6. QUADRI E IMPIEGATI CON FUNZIONI DIRETTIVE

Verrà definito un unico accordo a livello di gruppo avente ad oggetto:

- indennità di funzione e quote salariali aggiuntive
- quote retributive variabili individuali
- orario di lavoro di riferimento
- trattamenti per mobilità

ART. 2 – SVILUPPO DEL CONFRONTO E DIRITTI DI INFORMAZIONE

2.1. SVILUPPO DEL CONFRONTO

Precedentemente ai rinnovi della contrattazione di 2° livello nelle Aree Emilia e Romagna Marche, in scadenza al 31/12/2000, le parti si incontreranno al fine di inserire nel presente Protocollo, con validità per tutto il gruppo, gli istituti contrattuali che abbiano già trovato una disciplina uniforme nelle singole contrattazioni.

2.2. DIRITTI DI INFORMAZIONE

Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL, entro il mese di maggio di ogni anno, l'azienda fornirà alle OO. SS. firmatarie del presente Protocollo, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative a:

- stato avanzamento del piano strategico e delle relative politiche
- andamento dell'occupazione
- modifiche di assetti societari nel gruppo
- acquisizioni
- sviluppo in termini di ristrutturazioni e nuove aperture
- bilancio sociale
- budget e consuntivo dell'anno precedente
- relazioni e diritti sindacali
- modello di salario variabile
- stato di avanzamento di quanto previsto al punto 2.1 del presente Protocollo

Allegato 6 - Art. 42.1 - contratto di 2° livello 7.11.1997 – graduatoria dei contratti a termine

(omissis)

Allegato 7 - Tabella fattori di carattere economico gestionale

(omissis)

Allegato 8 - Accordo sulla gestione degli organici IperLeonardo Imola – 28/06/1994

(omissis)