

CONTRATTO DI 2° LIVELLO

**AREA
ROMAGNA MARCHE ABRUZZO**

ART. 1 AMBITI DI APPLICAZIONE.....	6
ART. 2 ACCORDI DI AVVIO PER NUOVE APERTURE	7
ART. 3 RELAZIONI SINDACALI	7
3.1 QUADRO DI RIFERIMENTO.....	7
3.2. INFORMAZIONE E CONFRONTO.....	7
3.3 - COMITATI CONSULTIVI PARITETICI	9
3.4 RAPPRESENTANZE SINDACALI.....	9
3.5 DIRITTI SINDACALI	10
3.6 ASSEMBLEE SINDACALI	11
ART. 4 FORMAZIONE	12
ART. 5 SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO.....	12
ART. 6 DIRITTI INDIVIDUALI, PARI OPPORTUNITA' E INTERVENTI DI SOSTEGNO SOCIALE	14
ART. 7 NORMATIVE.....	14
7.1 MERCHANDISING e APPALTI	14
7.2 CERTIFICAZIONE DI IDONEITA' SANITARIA.....	14
7.3 SISTEMI DI SICUREZZA	14
7.4 FERIE	15
ART. 8 TRATTAMENTI AZIENDALI DI MOBILITA'	15
8.1 - NORME GENERALI	15
8.2 - TRATTAMENTO per MISSIONE.....	16
8.3 - TRATTAMENTO AZIENDALE per TRASFERITA	16
8.4 - TRATTAMENTO AZIENDALE per TRASFERIMENTO	18
8.5 - TRATTAMENTO AL PERSONALE "VOLANTE"	18
ART.9 MERCATO DEL LAVORO	18
9.1 - STRUMENTI E INCENTIVI.....	19
9.2 APPRENDISTATO	19
9.3 SITUAZIONI DI ECCEDENZA DI PERSONALE	19
ART. 10 CONTRATTI A TERMINE.....	19
10.1 - LISTA DI PRIORITA' DEI CONTRATTI A TERMINE	19
10.1.1 - Definizione della lista di priorità.....	19
10.1.2 - Assunzioni a tempo indeterminato o con rapporto di apprendistato	19
10.1.3 - Assunzioni a tempo determinato	20
10.1.4 - Esclusione dalle liste.....	21
10.2 - LIMITI MASSIMI DI UTILIZZO DEI CONTRATTI A TERMINE.....	21
10.3 - LAVORO SUPPLEMENTARE DEI CONTRATTI A TERMINE PART TIME.....	21

10.4 - SALARIO VARIABILE DEI CONTRATTI A TERMINE	21
10.5 - DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE	21
ART. 11 PART TIME.....	21
11.1 - RICORSO AL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME	22
11.2 - DEFINIZIONI	22
11.3 - ORARI CONTRATTUALI DEL PART TIME.....	23
11.4 - LAVORO SUPPLEMENTARE.....	24
11.5 - CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI	25
11.6 - TUTELA ED INCENTIVAZIONE	25
11.7 - MODALITA ' APPLICATIVE.....	25
ART. 12 MOBILITA' FRA I PUNTI VENDITA.....	26
ART. 13 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	28
ART. 14 ORARIO SETTIMANALE.....	28
ART. 15 PERMESSI RETRIBUITI.....	28
ART. 16 PAUSE.....	29
ART. 17 REGIMI ORARI	29
17.1 - DECENTRAMENTO	29
17.2 - PROGRAMMAZIONE.....	30
17.3 - SPERIMENTAZIONE.....	30
17.4 - NORME STANDARD DI DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO PER SMK/SPTT/IPMK	31
17.5 - DISTRIBUZIONE ORARI DI LAVORO PART TIME	32
17.6 - MONTANTE ANNUO SPEZZATI SMK e IPMK.....	32
17.7 - ORARIO DI LAVORO ADDETTI UFFICI.....	33
17.8 - FLESSIBILITA' GESTIONALI.....	34
ART. 18 SALARIO FISSO AZIENDALE	36
ART. 19 SALARIO D'INGRESSO	37
19.1 - PRIMO RAPPORTO DI LAVORO SUCCESSIVO ALLA DATA DI FIRMA DEL PRESENTE CONTRATTO.....	37
19.2 - RAPPORTO DI LAVORO INSTAURATO PRIMA DELLA DATA DI FIRMA DEL PRESENTE CONTRATTO.....	37
19.3 - PUNTI VENDITA IN INGRESSO NEL CONTRATTO DI 2° LIVELLO DALLA DATA DI FIRMA.....	37
ART. 20 SALARIO VARIABILE.....	38
20.1 - FINALITA'.....	38
20.2 - MODELLO GENERALE	38
20.3 - INDICATORI ED EROGAZIONI.....	38
20.4 - NUOVE APERTURE E RISTRUTTURAZIONI.....	40
20.5 - COLLEGAMENTO CON I RISULTATI GENERALI AZIENDALI E CRITERI DI MISURAZIONE	40
20.6 - DESTINATARI	40

20.7 - MODALITA' DI EROGAZIONE	41
20.8 - COMITATO PARITETICO E INFORMAZIONI AI LAVORATORI	41
20.9 - CLAUSOLE FINALI	42
ART. 21 SALARIO VARIABILE 2006	42
ART. 22 LAVORO FESTIVO E DOMENICALE.....	42
ART. 23 SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE	43
23.1 - FASCE DEBOLI DEL MERCATO DEL LAVORO	43
23.2 - ASSUNZIONI DEI CONTRATTI A TERMINE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO O CON RAPPORTO DI APPRENDISTATO.....	43
23.3 - PASSAGGI A FULL TIME.....	44
23.3.1 CONSOLIDAMENTI E STABILIZZAZIONI ANNO 2006.....	44
23.4 - INCREMENTO ORARIO PART-TIME CON PACCHETTO	44
ART. 24 INQUADRAMENTO PROFESSIONALE.....	45
24.1 - PRINCIPI E CRITERI GENERALI	45
24.2 - POSIZIONAMENTI RETRIBUTIVI DIFFERENZIATI (B, R, S, E).....	46
24.2.1. ATTRIBUZIONE TRATTAMENTO BASE (B).....	47
24.2.2. ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO REGIME (R).....	47
24.2.3. ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO SENIOR (S) ED ECCELLENZA (E)	48
24.3 - MODALITA' APPLICATIVE	48
24.4 - TEMPISTICA PER ATTRIBUZIONE LIVELLI E INDENNITA'	48
24.5 - TRATTAMENTI PROFESSIONALI CAPI REPARTO SMK	49
24.6 - TRATTAMENTI PROFESSIONALI COORDINATORI SUPERETTES	53
24.7 - TRATTAMENTI PER IL PERSONALE SPECIALIZZATO E QUALIFICATO	54
24.7.1 - Coordinatore Generi Vari SMK	54
24.7.2 - Figure specialistiche SMK/SPTT/IPMK.....	54
24.7.3 - Macellaio specializzato provetto: 3° livello par. 167	55
24.8 - SOSTITUZIONI TEMPORANEE DI CAPI REPARTO SMK, COORDINATORI SUPERETTE, AIUTI RESPONSABILI DI REPARTO IPMK E COORDINATORI AMMINISTRAZIONE SMK E CAPI UFFICIO SEDE	55
24.9 - TRATTAMENTI PER FIGURE DI COORDINAMENTO IPERMERCATI	56
24.10 - TRATTAMENTI PER PERSONALE SPECIALIZZATO E QUALIFICATO IPMK.....	56
24.11 - INDENNITA' DI REPARTO (IR).....	57
24.12 - DECORRENZA DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 24.....	58
ART. 25 MENSA.....	59
ART. 26 APPLICAZIONE ACCORDO SULLO SVILUPPO DEL 5/12/2005.....	59
ART. 27 VALIDITA' E DURATA.....	61
Allegato 1 - Punti vendita S.A.RA Area Romagna Marche e Abruzzo	62
Allegato 2 - Ipotesi di accordo sullo sviluppo e sugli assetti contrattuali del Gruppo Coop Adriatica.....	62
Allegato 3 - Accordo di avvio per l'Ipermercato Coop Adriatica di Rimini.....	64

Allegato 4 - Protocollo per lo sviluppo di azioni positive	64
Allegato 5 – Accordo sindacale sulle modalità applicative del contratto di apprendistato in Coop Adriatica Area Romagna Marche Abruzzo.....	75
Allegato 6 - Causali per apposizione del termine	76
Allegato 7 - ART. 19 - Salario di inserimento	80
Allegato 8.....	80
Allegato 9 - Profili professionali	80
Allegato 10 – Accordo Ipercoop Miralfiore	87
Allegato 11 – Estratto accordi IPMK Pesaro.....	87
Allegato 12 – Estratto accordo su domeniche e festività lavorate in deroga nell'Ipermercato ESP di Ravenna.....	87
Allegato 13 – Estratto accordo Iper Lugo 17.06.1999	87
ALLEGATO 14 - Interpretazione contrattuale in relazione ai contratti a tempo parziale di tipo verticale con attività lavorativa prevista anche in domenica o giornata festiva nel periodo cosiddetto natalizio.	87
Allegato n. 15 - Definizione delle regole per la gestione dell'incremento orario part-time con pacchetto (art. 23.4)	87

CONTRATTO DI 2° LIVELLO
AREA ROMAGNA MARCHE ABRUZZO

In data 9 GENNAIO 2007

tra

Coop Adriatica rappresentata da Tiziana Primori, Nicoletta Bencivenni, Bruno Berdondini, Davide Coffari, Marina Brighenti, Paolo Bentivoglio, Antonio Vona, Stefano Stanchini, David Pollonara, Massimiliano Sciuto assistiti da Giuseppe Baraldi, in rappresentanza dell' ACCDA e da Franco Barsali, in rappresentanza dell' ANCC

e

le Segreterie Nazionali rappresentate da
Luigi Coppini per FILCAMS CGIL
Mario Piovesan per FISASCAT CISL
Gianni Rodilosso per UILTuCS UIL

Unitamente alle strutture territoriali e regionali rappresentate da
Valter Sgargi, Maura Masotti, Marzia Abbonizio, Anna Donata Battaglia, Paolo Montalti, Claudio Di Pietro, Andrea Gagliardi, Maria Grazia Gabrielli, Marsilio Marsili, Joice Moscatello, Egidio Serafini e Simone Paolucci per Filcams CGIL
Antonio Cinosi, Selena Soleggiati, Leonardo Piccino, Davide Guarini, Mario Miccoli, Alberto Bizzochi, Rita Bernardini, Pietro Pizzingrilli e Andrea Bartoli per Fisascat CISL
Carlo Sama, Maurizio Milandri, Maurizio Casadei, Giampiero Scarponi, Marco Bolognini e Nicola Cieri per Uiltucs UIL

assieme al coordinamento della RSU/RSA dell'Area Romagna Marche Abruzzo

ART. 1 AMBITI DI APPLICAZIONE

Il contratto di 2° livello, integrativo al CCNL della Distribuzione Cooperativa 2003-2006, rientra nell'ambito di quanto previsto dal Protocollo sugli assetti contrattuali del 28/6/2000 e dell'accordo del 5/12/2005.

Il presente contratto e gli allegati che ne costituiscono parte integrante sono complessivamente migliorativi 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 viene applicato al personale dipendente di Coop Adriatica, e delle società controllate operanti nella gestione caratteristica alle quali si applichi il CCNL della Distribuzione Cooperativa occupato nelle unità produttive (U.P.) vale a dire Supermercati, Superettes, Superstore e Ipermercati di qualsiasi superficie e sede di Ravenna ubicate nell'area contrattuale Romagna Marche e Abruzzo. In particolare ai lavoratori operanti nelle strutture di

- Cesano,
- San Benedetto del Tronto,
- Ascoli,
- Chieti,
- Rimini,
- Punti vendita della società SARA (allegato 1),

e di altre strutture o catene di futura acquisizione rientranti nella gestione caratteristica, il presente contratto si applicherà fatti salvi gli istituti disciplinati in specifico dall'art. 26 in applicazione dell'accordo sullo sviluppo del 5/12/2005 (allegato 2) e dall'accordo di avvio dell'Ipermercato di Rimini (allegato 3) fino alla sua scadenza.

Ai Quadri e agli Impiegati Direttivi dell'Area Romagna Marche e Abruzzo il presente contratto si applicherà limitatamente agli istituti ad esso rinviati dalla specifica contrattazione. Ove non diversamente specificato, con il termine azienda si intende l'insieme delle società cui si applichi il presente contratto.

ART. 2 ACCORDI DI AVVIO PER NUOVE APERTURE

Ai sensi dell'art. 3 lettera c) del CCNL e fermo restando quanto previsto dall'art. 26 a fronte di nuove aperture e ristrutturazioni di punti di vendita verranno avviati confronti preventivi tesi a definire appositi accordi con specifico riferimento alla materie dell'occupazione (struttura qualitativa degli organici, part-time, cat, apprendistato, mobilità, ecc..), organizzazione del lavoro e degli orari, utilizzo impianti, flessibilità organizzative, conseguenze sull'inquadramento professionale.

Il confronto si dovrà esaurire, di norma, un mese prima dell'apertura.

ART. 3 RELAZIONI SINDACALI

Si conferma che la materia oggetto del presente articolo farà parte integrante del percorso di armonizzazione dei diritti e delle normative comuni di cui all'art. 3 dell'accordo 5/12/2005.

3.1 QUADRO DI RIFERIMENTO

Le parti intendono con il presente accordo realizzare una contrattazione di 2° livello nel quadro delle finalità del progetto costitutivo di Coop Adriatica e degli obiettivi condivisi da Azienda e sindacato contenuti nel Protocollo Nazionale 23/07/1993 e nell'accordo sullo sviluppo e sugli assetti contrattuali del Gruppo Coop Adriatica del 5/12/2005.

Le parti convergono che lo sviluppo di relazioni sindacali ispirate a modelli di tipo concertativo e partecipativo rappresenti una condizione fondamentale per perseguire gli obiettivi di sviluppo, competitività, valorizzazione delle risorse umane per sviluppare la partecipazione dei lavoratori.

A tal fine, si conviene inoltre di assumere come obiettivo comune lo sviluppo di esperienze e strumenti che favoriscano la partecipazione dei lavoratori alla innovazione della organizzazione del lavoro, l'accrescimento e la valorizzazione della professionalità e delle competenze, il coinvolgimento e la responsabilizzazione nel miglioramento dei risultati economici e di servizio: tali forme ed i relativi percorsi saranno preventivamente concordate in sede sindacale.

3.2. INFORMAZIONE E CONFRONTO

Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL si concorda sulla articolazione operativa di cui alle lettere A, B, e C.

Al fine di rendere più produttive le vari fasi di informazione e confronto fra le parti, la Cooperativa fornirà, entro il mese di Febbraio di ogni anno, la seguente reportistica di supporto riferita al 31/12 dell'anno precedente, per punto vendita e aggregata per l'area contrattuale:

- organico e sua composizione (tempi indeterminati/cat, full time/part time, tipologie di part time, inquadramenti);
- monte ore straordinarie e supplementari lavorate.

Nell'ambito del confronto sugli andamenti Aziendali di cui alla lettera A, verrà consegnata copia del bilancio sociale aziendale.

Con cadenza semestrale verranno fornite, alle R.S.U. interessate e alle OO.SS. territoriali

- la lista di priorità dei contratti a termine di cui all'art. 10.1
- l'elenco dei part time che abbiano richiesto il passaggio a full time, come previsto all'art. 11.6 del presente contratto
- l'elenco numerico delle richieste di trasferimento

A - LIVELLO DI AREA CONTRATTUALE

Interlocutori:

Direzione Aziendale, OO.SS. e coordinamento R.S.A/R.S.U firmatarie del presente accordo e R.L.S. per le materie oggetto di definizione di intese di cui al successivo art. 5.

Materie oggetto di informazione e confronto:

1. prospettive della Cooperativa o delle Società da essa costituite o controllate (in particolare su materie relative allo sviluppo, la mobilità, la formazione)
2. accordi intervenuti in materia di nuove società e/o mutamenti di assetti societari, concentrazioni, fusioni, acquisizioni di rilevanti partecipazioni societarie
3. programmi di sviluppo e di ristrutturazione Aziendale
4. politiche commerciali e situazione competitiva
5. innovazioni tecnologiche e di servizio
6. nuovi insediamenti e loro localizzazioni
7. dati derivanti da bilanci preventivi e consuntivi
8. struttura e funzionigramma Aziendale
9. andamento e valori dei parametri
10. monitoraggio contrattuale del settore distributivo nell'area

Materie oggetto di definizione di intese:

1. implicazioni in materia di organizzazione del lavoro, orari, occupazione, mobilità
2. dinamica e struttura dell'occupazione (a tempo pieno, a tempo parziale, a tempo determinato), suddivisa per livelli
3. programmi formativi e sviluppo professionale
4. pari opportunità
5. sicurezza e ambiente di lavoro
6. eventuali ricadute riferibili al punto 2 delle materie oggetto di informazione e confronto

Tempi:

entro il primo quadrimestre di ogni anno e comunque su richiesta di una delle parti, di norma entro 20 giorni dalla richiesta

Le informazioni fornite su tali materie saranno di carattere generale per il gruppo Coop Adriatica, e conterranno maggiori specificazioni ed approfondimenti per quanto riguarda l'area contrattuale Romagna Marche Abruzzo articolate per tipologia: il confronto su tali informazioni potrà, all'occasione, declinarsi in incontri specifici di tipologia e tradursi in definizione di intese e verbali di incontro.

B - LIVELLO DECENTRATO

(singolo punto vendita o gruppo di punto vendita omogenei per tipologia / territorio)

Interlocutori:

Direzione di Ipermercato, Responsabili di Area SMK, Responsabili dei Punti Vendita e/o funzioni Aziendali interessate, R.S.A./R.S.U. di unità produttive assistite dalle OO.SS. territoriali

Materie oggetto di informazione e confronto:

1. andamento e situazione competitiva del punto vendita
2. investimenti e ristrutturazioni
3. attuazione dei programmi di formazione professionale
4. orari commerciali (apertura - chiusura - deroghe, ecc.)
5. struttura organici, problemi occupazionali e rapporto col mercato di lavoro

6. odl, struttura degli orari ed esame delle domande di trasferimento
7. lavoro straordinario e supplementare
8. ferie
9. applicazione inquadramento
10. sicurezza e ambiente di lavoro
11. obiettivi e programmi di miglioramento
12. sperimentazione modelli organizzativi
13. obiettivi gestionali del salario variabile

Tempi:

entro il primo quadrimestre di ogni anno e comunque su richiesta di una delle parti (di norma entro 10 giorni dalla richiesta)

Report di supporto:

all'occorrenza secondo quanto verrà operativamente concordato fra le parti

Il confronto su tali informazioni è finalizzato alla definizione di intese gestionali, accordi applicativi, verbali d'incontro, programmi concordati con incontri di verifica a cadenze definite.

Dichiarazione a verbale

Al fine di un positivo e corretto esercizio di quanto previsto al precedente punto, le parti riconoscono come fondamentale l'obbligo della riservatezza dei dati e delle informazioni fornite.

C - LIVELLO DISTRETTUALE E INTERAZIENDALE

Le parti convengono che a fronte di progetti e problematiche di ambito distrettuale e/o interaziendale potranno essere attivate forme di confronto ed approfondimento che coinvolgano OO.SS. territoriali e R.S.U. Aziendali di volta in volta interessate, anche sperimentando apposite modalità e strumenti da concordare a livello distrettuale (ACCDA).

3.3 - COMITATI CONSULTIVI PARITETICI

Le parti concordano di sviluppare confronti preventivi (secondo le procedure di cui all'art. 3 del CCNL) costituendo dei Comitati Consultivi su base paritetica.

Nel corso della vigenza contrattuale verranno istituiti 3 comitati paritetici sui seguenti temi:

- modelli organizzativi e di coinvolgimento dei lavoratori
- salario variabile
- implementazione del Protocollo delle Azioni Positive

Tali Comitati saranno composti da 6 componenti per parte che verranno nominati entro il 30/04/2007, con scambio di lettere fra Azienda e OO.SS. firmatarie.

Per la partecipazione dei lavoratori a detti Comitati viene istituito uno specifico monte permessi di complessive 400 ore annue, fermo restando quanto definito all'art. 3.5.

In caso di non esaurimento di dette ore esse verranno annualmente cumulati sul monte permessi R.S.U. di cui al successivo art. 3.5..

Resta inteso fra le parti che i Comitati Paritetici costituiscono una funzione di supporto tecnico al confronto ed alla contrattazione.

L'Azienda sosterrà gli eventuali costi per consulenze tecniche concordate nell'ambito dei lavori dei Comitati di cui sopra.

3.4 RAPPRESENTANZE SINDACALI

L'Azienda prende atto del sistema di rappresentanza unitaria autonomamente definito dalle R.S.U., congiuntamente alle strutture regionali e territoriali FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS dell'area Romagna Marche e Abruzzo, così costituito:

SOGGETTO	FUNZIONI
COORDINAMENTO R.S.U. (insieme degli eletti R.S.U.)	- titolarità della contrattazione di 2° livello, unitamente alle OO.SS.
	- gestione relazioni sindacali a livello di gruppo, Azienda, area, tipologia, unitamente alle OO.SS.
COMITATO ESECUTIVO DEL COORDINAMENTO (18 componenti)	- strumento operativo del coordinamento
R.S.U. DI UNITA' PRODUTTIVA (come da Protocollo 12/10/1995 e CCNL)	- relazioni sindacali a livello di unità produttiva sulle materie demandate dalla contrattazione di 2° livello, unitamente alle OO.SS.

Le parti si danno atto che le normali relazioni operative su problematiche non di singolo punto vendita e a carattere non contrattuale, sono intrattenute dall'Azienda con il Comitato Esecutivo, con l'assistenza dalle strutture sindacali di categoria.

La composizione degli organismi di cui sopra, nel rispetto delle norme contrattuali e di legge, sarà oggetto di specifica comunicazione unitaria da parte di Comitato Esecutivo ed OO.SS. e potrà essere oggetto di successive modifiche, nell'ambito della autonomia delle stesse parti sindacali.

3.5 DIRITTI SINDACALI

MONTE PERMESSI R.S.A/R.S.U. DI AREA CONTRATTUALE	- determinato annualmente in ragione di n. 2 ore per ogni dipendente a tempo indeterminato, apprendistato in forza al 31/12 dell'anno precedente a quello di competenza maggiorato della % contrattuale massima CAT del 20% (25% per le deroghe fino al 31/12/2008)
	- il monte ore viene gestito in regime di "flessibilità" pluriennale, con cadenze corrispondenti alla durata del ciclo contrattuale di 2° livello: gli eventuali splafonamenti dovranno essere compensati entro il termine del periodo suddetto, oppure, previo accordo fra le parti, riportate sull'anno in cui si svolgono le trattative per il rinnovo di tale contratto
MONTE PERMESSI COMITATO ESECUTIVO	• Per l'anno 2007 e fino a nuova definizione sono a disposizione dell'esecutivo 4.300 ore comprensive delle 400 ore previste per i comitati consultivi paritetici di cui all'art. 3.3 per incontri aziendali, attività sindacali programmate e comitati consultivi paritetici. Le 4.300 ore di cui sopra verranno usufruite come segue - 2100 da componenti del comitato esecutivo indicati dalla Filcams Cgil - 1100 da componenti del comitato esecutivo indicati dalla Fisascat Cisl - 1100 da componenti del comitato esecutivo indicati dalla Uiltucs Uil

Si conferma quanto già previsto dall'accordo del 5/12/2005, ovvero che la materia dei permessi sindacali farà parte integrante del percorso di armonizzazione dei diritti e delle normative comuni di cui all'art. 3 dello stesso accordo

Ai fini di una corretta fruizione dei permessi di cui sopra si concordano le seguenti modalità gestionali:

- entro febbraio di ogni anno l'Azienda comunicherà alle OO.SS. firmatarie del presente contratto l'ammontare dei permessi R.S.U. spettanti per l'anno in corso;
- con cadenza trimestrale l'Azienda renderà alle OO.SS. i dati progressivi di fruizione e le residue spettanze;
- fermo restando quanto previsto dalle norme di legge e di CCNL, le modalità operative di utilizzo dei permessi per le R.S.U., dovranno uniformarsi a quanto previsto dall' art. 4 dell'accordo fra Associazioni Nazionali delle Cooperative di Consumo e OO.SS. di categoria del 21/10/1995;

Le modalità di programmazione e fruizione del monte permessi a disposizione del comitato esecutivo (4.300 ore nel 2007) verranno comunicate dalle singole Organizzazioni sindacali firmatarie all'azienda, in forma scritta, con almeno un mese di anticipo. Tale comunicazione sarà condizione per l'utilizzo dei permessi di cui sopra.

Limitatamente ai periodi di ferie disposti dall'azienda in relazione alle proprie esigenze organizzative, l'utilizzo di permessi sindacali comporterà l'interruzione di pari durata delle ferie stesse.

Nei periodi di ferie concordati e negli altri periodi di assenza quale che ne sia la motivazione, non si darà luogo a riconoscimento di permessi sindacali.

Nel caso di utilizzo di permessi sindacali in orario diverso da quello programmato nell'ambito della stessa giornata, ferma restando l'esigibilità della prestazione già prevista, le ore di permesso utilizzate certificate dalla OO.SS. territoriali, verranno considerate in conto recupero.

Tali ore non costituiranno orario lavorativo a nessun titolo, ivi compresi la durata del riposto giornaliero e settimanale e il riconoscimento di maggiorazioni contrattuali.

La fruizione delle ore di cui sopra avverrà con le stesse modalità previste per gli altri permessi retribuiti di cui all'art. 15.

3.6 ASSEMBLEE SINDACALI

Dichiarazione a verbale delle OO.SS. e R.S.U.:

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, le OO.SS. convengono che le assemblee retribuite non siano utilizzate come forma di lotta.

La programmazione consentirà il servizio di vendita al pubblico e le modalità saranno concordate preventivamente tra R.S.U. e/o OO.SS. locali con la Direzione Aziendale.

In casi eccezionali, quali assemblee di preparazione, illustrazione di iniziative che coinvolgono la totalità dei punti vendita dell'area contrattuale, previa richiesta con largo anticipo, verranno concordate soluzioni che potranno interessare marginalmente l'orario di apertura, in momenti di bassa affluenza, con adeguato preavviso alla clientela e con modalità tali da assicurare il presidio del servizio.

Le R.S.A./ R.S.U. in concomitanza dello svolgimento delle assemblee rileveranno e consegneranno alla Direzione del Punto Vendita/Sede le presenze dei lavoratori utili alla retribuzione della assemblea stessa nel mese di competenza.

L'azienda si adopererà ad individuare condizioni organizzative che favoriscano la più ampia partecipazione dei lavoratori alle assemblee.

ART. 4 FORMAZIONE

Si conferma che la materia oggetto del presente articolo farà parte integrante del percorso di armonizzazione dei diritti e delle normative comuni di cui all'art. 3 dell'accordo 5/12/2005.

Le parti convengono sull'importanza della formazione del personale ai vari livelli per conseguire i seguenti obiettivi:

- Piena padronanza dei contenuti 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 economico-gestionali.

Le ore dedicate alla formazione fuori orario di lavoro, comprese le specifiche attività di formazione in applicazione del DLgs 626/94, verranno retribuite o recuperate senza maggiorazione per lavoro straordinario o supplementare.

In ogni caso, per attività di formazione svolta in orario di lavoro e/o fuori orario di lavoro di norma non potranno essere programmate e riconosciute più di 8 ore giornaliere.

S'intende riconosciuto anche il tempo di trasferimento dal luogo di lavoro al luogo di svolgimento della formazione e viceversa, se compiuto fuori orario di lavoro programmato per la parte eccedente i 40 minuti complessivi su base giornaliera. Verrà inoltre riconosciuto il rimborso dei km percorsi con applicazione del criterio della maggiore distanza rispetto al normale tragitto abitazione- sede di lavoro

ART. 5 SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Si conferma che la materia oggetto del presente articolo farà parte integrante del percorso di armonizzazione dei diritti e delle normative comuni di cui all'art. 3 dell'accordo 5/12/2005.

Le Parti hanno approfondito il confronto in merito alla concreta applicazione del Decreto Legislativo 626/94, nonché ad alcuni aspetti di natura contrattuale che interagiscono con l'applicazione del decreto stesso e più specificamente:

- allocazione delle responsabilità e deleghe
- costituzione del servizio prevenzione e protezione rischi, compresa la designazione del responsabile
- nomina del medico competente ed organizzazione della sorveglianza sanitaria
- costituzione delle squadre di emergenza
- piani di formazione
- procedure e processi gestionali

Le parti concordano di confrontarsi preventivamente alla costruzione delle nuove strutture o alla ristrutturazione delle attuali, sui progetti complessivi ed in particolare sugli aspetti inerenti l'ambiente di lavoro.

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S.)

Si conviene la seguente regolamentazione:

- a) in rappresentanza dell'insieme dei lavoratori dell'Area Romagna Marche e Abruzzo (SMK/IPMK/SPTT/ Sede di Ravenna) possono essere designati, dalle R.S.U., in totale non più di n° 18 R.L.S. da individuare nell'ambito delle stesse R.S.U.: a tale numero vanno sommati gli R.L.S. designati per gli Ipermercati;
- b) sarà cura della Cooperativa realizzare la formazione dei R.L.S. tramite un modulo di 32 ore per ogni R.L.S. e nell'ambito di quanto previsto dal decreto legislativo 626/1994;

Le Parti si danno reciprocamente atto della già avvenuta effettuazione dell'intervento formativo riguardante la totalità dei R.L.S. dell'Area Romagna Marche e Abruzzo attualmente in carica.

Con cadenza annuale saranno effettuati interventi formativi di aggiornamento, a cura della Cooperativa, che riguarderanno i R.L.S. dell'Area Romagna Marche Abruzzo; tali interventi verranno concordati con gli stessi R.L.S.

- c) ogni R.L.S. potrà utilizzare, per l'agibilità del suo ruolo, fino a un massimo di N° 40 ore annue di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le R.S.U.;

In considerazione dell'organizzazione dei R.L.S., si conviene su una gestione collettiva del monte ore permessi complessivamente annualmente determinato, che potrà essere utilizzato in senso globale e non riferito ad ogni singolo R.L.S.

Sulla base di quanto previsto dalla precedente lettera a) del presente punto, il monte annuo complessivo è definito, a livello di area contrattuale, in 40 ore per il n. dei R.L.S., con utilizzo flessibile all'interno del presente Contratto di 2° livello attraverso possibile cumulo in aggiunta o in sottrazione sull'anno successivo, fermo restando il raggiungimento di una situazione non a debito nei confronti della Cooperativa alla data di scadenza del Contratto stesso.

Alla data di scadenza del presente contratto verrà pertanto automaticamente azzerato l'eventuale residuo.

Di norma quadrimestralmente sarà consegnato alle OO.SS. il report relativo all'utilizzo del monte ore annuo da parte dei R.L.S.

- d) le Parti hanno esaminato quanto indicato dall'accordo sindacale interconfederale del 5 ottobre 1995 e convengono che il suddetto monte ore non verrà mai utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b) c) d) g) i) e l) dell'articolo 19 del decreto legislativo 626/1994;

- e) in caso di certificato utilizzo di ore da parte di R.L.S. per attività previste dall'art. 19 del decreto legislativo 626/1994, svolte fuori dal proprio orario di lavoro, sia riferibili ad attività che comportino l'utilizzo del monte ore previsto nella lettera c) del presente articolo, sia riferibili ad attività previste dalla lettera d) del presente articolo, si procederà come segue:

- riconoscimento delle ore di svolgimento dell'attività alla pari (pagamento o recupero);
- riconoscimento del tempo di trasferimento alla pari eccedente i 30 minuti complessivi su base giornaliera (pagamento o recupero) per spostamenti da luogo di lavoro a luogo di svolgimento della funzione di R.L.S. e/o viceversa, ovvero per spostamenti casa/lavoro e viceversa;
- riconoscimento del rimborso dei Km percorsi con applicazione del criterio della maggiore distanza;

- f) in caso di certificato utilizzo di ore da parte dei R.L.S. per attività previste dall'art.19 del decreto legislativo 626/1994 svolte in orario di lavoro, si procederà come segue:

- riconoscimento di permessi retribuiti coincidenti con assenza dal lavoro, con diminuzione del monte ore previsto nella lettera c) del presente articolo ovvero senza diminuzione del monte ore previsto dalla stessa lettera c) in caso di attività previste dalla lettera d) del presente articolo, comprensivi del tempo di trasferimento coincidente con assenza dal lavoro;
- riconoscimento del rimborso dei Km percorsi con applicazione del criterio della maggiore distanza;

- g) per l'attività ordinaria dei R.L.S., occorrerà comunicare per tempo e comunque preventivamente 48 ore prima, al Capo Negozio / superiore diretto la fruizione dei relativi permessi;

- h) per l'effettuazione di specifiche assemblee relative alle materie del decreto legislativo 626/1994, saranno utilizzate le normali ore di assemblea contrattualmente previste dal CCNL; in caso di esaurimento del suddetto monte ore generale di assemblea, in via del tutto eccezionale e su tematiche comunque urgenti ed impellenti, potranno essere convocate da parte delle R.S.A/R.S.U. fino a 2 ore di assemblea nell'anno, a livello di Punto Vendita o di unità organizzativa;

- i) per favorire una migliore conoscenza delle problematiche in materia di sicurezza e di prevenzione e protezione rischi, la Cooperativa predisporrà nell'Ufficio della Segreteria centrale presso la sede di Ravenna, la raccolta di materiale informativo, di riviste, di pubblicazioni e di documentazione per la consultazione e l'eventuale prelevamento;

- l) in ogni caso nella stessa giornata non potranno essere programmate e riconosciute più di 8 ore giornaliere complessive per attività di R.L.S. e prestazione lavorativa, con svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro straordinario nell'ambito della vigente normativa. Le parti concordano inoltre sull'utilità di sviluppare ulteriori confronti sui temi della sicurezza sul lavoro.

ART. 6 DIRITTI INDIVIDUALI, PARI OPPORTUNITA' E INTERVENTI DI SOSTEGNO SOCIALE

Fermo restando che la materia sarà oggetto dell'armonizzazione prevista dall'accordo del 5/12/05 le parti convengono sul mantenimento del Protocollo dello Sviluppo delle Azioni Positive di cui allegato 4.

Si prevede inoltre che tale Protocollo sarà oggetto di studio finalizzato alla sua implementazione nell'ambito dei comitati consultivi di cui all'art. 3.3.

ART. 7 NORMATIVE

7.1 MERCHANDISING e APPALTI

L'azienda si impegna nell'ambito delle normative vigenti a non ricorrere direttamente all'utilizzo di merchandising o appalti nelle attività di allestimento degli scaffali.

La materia sarà oggetto di confronto a livello aziendale.

La Cooperativa fornirà inoltre, nell'ambito dei confronti annuali contrattualmente previsti, dati ed elementi idonei al monitoraggio del fenomeno (volumi di fatturato e numero di fornitori che lo utilizzano).

Le parti si danno atto che i lavoratori di cui al presente articolo, per loro natura, esulano dal potere direttivo dell'impresa.

In ogni caso, le attività di allestimento affidate a dipendenti diretti dell'azienda non comporteranno una previsione di organico medio annuo inferiore a quella in essere alla data di firma del presente contratto.

7.2 CERTIFICAZIONE DI IDONEITA' SANITARIA

Le parti nel darsi atto che le normative regionali hanno previsto la sostituzione del libretto sanitario con modalità diversificate, concordano quanto segue

- Il lavoratore è tenuto a frequentare i corsi per l'ottenimento della certificazione sostitutiva del libretto sanitario;
- l'azienda si farà carico dell'eventuale costo posto a carico del lavoratore da parte delle strutture pubbliche preposte;
- tali costi verranno rimborsati al lavoratore e a fronte di idonea documentazione attestante l'ammontare della spesa sostenuta.

7.3 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.

In questo quadro concordano sulla possibilità di adozione di sistemi di telecamere a circuito chiuso tramite i quali personale Aziendale o di terzi possa controllare l'intera area di vendita, i magazzini e gli accessi alle strutture anche in presenza di lavoratori adibiti alle loro normali mansioni, con l'esclusione di locali adibiti ad attività sindacali con carattere permanente o di altri ambienti durante lo svolgimento di assemblee o altre attività sindacali previste dalle norme di legge e di contratto.

Quanto sopra al fine esclusivo di 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.

Le OO.SS. territoriali e le R.S.A/R.S.U interessate, saranno informate preventivamente sulla necessità di installazione e concorderanno sul funzionamento tecnico e gestionale di tali sistemi.

Le parti si danno reciprocamente atto di aver realizzato, con l'intesa di cui al presente punto e con le intese di cui sopra quanto espressamente previsto dall'art. 4 comma 2 della legge 20/05/1970 n. 300.

7.4 FERIE

Il personale cui si applichi il presente contratto integrativo aziendale 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.

Si conviene che nei punti di vendita collocati in località balneari la concessione di periodi di ferie programmate possa essere autorizzata anche nei mesi di giugno e di settembre, mentre resta subordinata alla compatibilità tecnico organizzativa la possibilità di concessione di ferie nei restanti due mesi estivi.

ART. 8 TRATTAMENTI AZIENDALI DI MOBILITA'

Si conferma che la materia oggetto del presente articolo farà parte integrante del percorso di armonizzazione dei diritti e delle normative comuni di cui all'art. 3 dell'accordo 5/12/2005.

8.1 - NORME GENERALI

8.1.1 - Ai fini di cui al presente articolo 8, ogni indicazione di distanza si intende riferita alla tratta percorribile per la via più breve in termini chilometrici.

Per la rilevazione delle distanze chilometriche 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 per una via alternativa, fra l'interessato e l'azienda si concorderanno le opportune soluzioni.

Si conviene che in materia di trasferta sia definito che, all'interessato, sia data comunicazione preventiva di almeno una settimana, tenendo inoltre conto delle ferie programmate.

8.1.2 - I trattamenti previsti ai punti 8.2 e 8.3 del presente articolo:

- decorrono dall'1/01/2007;
- sostituiscono quanto previsto allo stesso titolo dal CCNL realizzando un trattamento di miglior favore complessivo;
- non spettano o vengono a decadere qualora l'unità organizzativa di assegnazione sia comunque la più vicina all'abitazione del lavoratore;
- non spettano o vengono a decadere in caso di accoglimento di richiesta di mobilità o di rifiuto all'avvicinamento;
- vengono a decadere o sono riproporzionati a fronte di autonomo trasferimento di abitazione in avvicinamento alla sede di lavoro;
- non vengono attivati e non incrementano a fronte di autonomo trasferimento di abitazione in allontanamento dalla sede di lavoro;
- non incidono sul TFR e su nessun istituto contrattuale o di legge;
- sono sottoposti alle normative di legge.

8.1.3 - I trattamenti di indennità giornaliera per missione (art. 8.2), indennità giornaliera di trasferta (art. 8.3), trattamento per trasferimento (art. 8.5) non sono in alcun caso cumulabili fra di loro.

8.1.4 - I trattamenti di cui al presente art. 8, con l'unica eccezione del rimborso delle spese a norma del presente Contratto di 2° livello 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.

8.1.5. - 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 aziendali in essere.

8.2 - TRATTAMENTO per MISSIONE

Ai fini del presente Contratto di 2° livello e dei relativi trattamenti si considera in missione temporanea 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 (di norma non oltre 2 settimane).

I trattamenti previsti per la missione sono i seguenti:

- 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, debitamente autorizzato dall'azienda, della propria auto, a 0,28 Euro netti per ogni Km. percorso in allontanamento dalla sede di lavoro o aggiuntivo al tragitto abitazione - sede di lavoro, se con partenza dall'abitazione;

Tale importo rimane congelato fino a concorrenza del valore chilometrico del trattamento per trasferta e seguirà i successivi aggiornamenti.

- indennità giornaliera lorda in relazione alle giornate di lavoro fuori sede, cumulate nel corso dell'anno, avendo a riferimento il percorso in allontanamento dalla sede abituale di lavoro o aggiuntivo al tragitto abitazione sede di lavoro, se con partenza dall'abitazione, per una distanza superiore a 150 km:

n° giornate	importo lordo giornaliero
da 1 a 30	14,00
da 31 a 60	21,00
da 61 a 90	24,00
oltre 90	34,00

Ai fini di cui sopra si considerano le giornate comprese nell'anno 1/1-31/12.

Sarà cura del dipendente documentare sull'apposita modulistica, l'effettuazione di tutte le missioni oltre i 150 km, compiute nell'arco dell'anno, quale condizione per ottenere il trattamento di cui al presente articolo.

Il presente trattamento sostituisce in toto anche quello previsto dall'art. 137 CCNL, in quanto applicabile.

8.3 - TRATTAMENTO AZIENDALE per TRASFERITA

Ai lavoratori comandati ad una nuova sede di lavoro in allontanamento dalla propria abitazione per periodi di tempo prolungati e, di norma, predeterminati (indicativamente da 12 a 36 mesi, con possibilità di proroga trascorso detto termine indicativo) con le particolarità di seguito previste si applicano i trattamenti di cui al presente art. 8.3.

I trattamenti aziendali in questione sono relativi a:

- A. rimborso delle spese vive aggiuntive incontrate dal lavoratore in dipendenza della trasferta;
B. indennità giornaliera nei casi e con le modalità espressamente indicate dal presente art. 8.3.

A) RIMBORSO SPESE

Al lavoratore verranno rimborsate le spese incontrate di viaggio, vitto e alloggio, secondo quanto previsto dal presente art. 8.3 e dalla regolamentazione aziendale in materia e in particolare:

- rimborso del costo dei mezzi pubblici oppure rimborso chilometrico, in caso di utilizzo, debitamente autorizzato dall'azienda, della propria auto, per il percorso in allontanamento dalla sede di lavoro o aggiuntivo al tragitto abitazione – sede di lavoro, se con partenza dall'abitazione;
- tale rimborso compete qualora la nuova sede di lavoro sia ad oltre 10 Km dalla abitazione stessa resa nota preventivamente all'azienda con apposita certificazione; tale rimborso, 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;
- la misura del rimborso viene ragguagliata ai seguenti importi:
 - ✓ 0,28 Euro netti al Km per distanze fino a 40 Km compresi;
 - ✓ 0,34 Euro netti al Km per distanze superiori a 40 Km
- il secondo viaggio di andata e ritorno relativo al rientro per pranzo potrà essere soggetto a rimborso oppure sostituito da pranzo presso locali e a prezzi convenzionati o da assegnazione di ticket restaurant, in relazione alla distanza e agli accordi intercorsi fra azienda e lavoratore;
- tali accordi dovranno comunque definire un tetto massimo di spesa per il pranzo, rapportato ai costi medi del servizio "in loco";
- all'1/07 di ogni anno l'importo dei rimborsi chilometrici di cui al presente punto A) verrà aggiornato sulla base dello stesso incremento percentuale risultante dalle tabelle ACI riferite ai costi complessivi di esercizio dell'auto FIAT STILO JTD, con percorrenza annua di 15.000 km.

Il servizio mensa con contributo messo a disposizione da parte dell'azienda, mediante assegnazione di ticket restaurant, ad esempio negli Ipermercati, sostituisce in ogni caso il rimborso del secondo viaggio.

- a seguito di decisione aziendale in tal senso, il rimborso chilometrico dei viaggi come sopra specificati potrà essere sostituito da un trattamento lordo corrispondente al netto di cui sopra;
- in luogo delle spese di vitto e/o alloggio potranno essere concordati appositi trattamenti forfettari e/o che comportino una sistemazione abitativa a carico dell'azienda, come da regolamentazione aziendale;
- in luogo del rimborso di viaggi di rientro, l'azienda potrà disporre il rimborso della cena e del pernottamento in relazione alle distanze e secondo la regolamentazione e le procedure previste;
- in alternativa all'utilizzo dell'automezzo di proprietà del lavoratore, l'azienda potrà disporre l'uso del mezzo pubblico (treno, autobus, taxi, ecc...). In tal caso rimborserà le spese effettive secondo la regolamentazione aziendale in essere;

Nessun rimborso competerà nel caso di messa a disposizione dell'auto aziendale per la percorrenza abitazione - nuova sede di lavoro.

- in caso di assegnazione, in allontanamento dall'abitazione da un punto di vendita ad una sede amministrativa, il trattamento complessivo andrà valutato fra azienda e lavoratore fermo restando che, di norma, non si procederà a rimborsi chilometrici.

B) INDENNITA' GIORNALIERA per TRASFERITA

INDENNITA' GIORNALIERA

In caso di trasferta definita ai sensi del presente articolo, con riferimento ad ogni giornata effettiva di lavoro presso la nuova sede, viene prevista per gli specifici casi e nelle misure appresso indicati, la seguente indennità giornaliera lorda.

distanze	trattamento giornaliero	trattamento giornaliero
	PV – PV SEDE - PV	SEDE – SEDE PV - SEDE
inferiore o pari a 50 km.	nessun trattamento	nessun trattamento
Da 51 a 75 km.	9 Euro	5 Euro
Da 76 a 100 km.	12 Euro	7 Euro
da 101 a 150 km	15 Euro	9 Euro
da 151 a 300 km.	26 Euro	26 Euro
superiore a 300 km	45 Euro	45 Euro

Le indennità giornaliere di cui sopra potranno essere sostituite da una diaria forfettaria concordata fra azienda e lavoratore, comprensiva anche di tutte le spese o di trattamenti forfettari UNA TANTUM.

8.4 - TRATTAMENTO AZIENDALE per TRASFERIMENTO

In caso di trasferimento si applicherà quanto previsto dagli artt. 139 e 140 del vigente CCNL.

Le parti convengono inoltre di istituire uno specifico trattamento aziendale da applicare in luogo degli istituti di cui ai citati artt. 139 e 140, esclusivamente nel caso si verifichino le seguenti condizioni:

- non cambiamento di residenza da parte del trasferito nell'arco di un anno dalla data della nuova destinazione;
- non determinazione da parte dell'azienda di un termine massimo, neppure indicativo, al periodo di permanenza nella nuova sede di lavoro o, comunque, fissazione di un periodo superiore a 36 mesi.

Ricorrendo le condizioni suddette, il lavoratore trasferito può richiedere, in luogo del trattamento di cui agli artt. 139 e 140 del CCNL, la corresponsione di un importo una tantum pari a Euro 320 lordi per il numero dei chilometri che intercorrono tra l'abituale posto di lavoro sino a quel momento, o la residenza se la distanza è inferiore, e il nuovo luogo di lavoro assegnato, alle seguenti condizioni:

- distanza, come sopra calcolata, superiore a 10 Km
- importo massimo lordo erogabile Euro 33.570,00
- franchigia di 10 Km. a carico del lavoratore non considerate nel computo di cui sopra.

La "una tantum" di cui sopra verrà corrisposta per il 50% il primo anno e per il 50% il secondo anno, in costanza di rapporto e di sede di lavoro, e in due soluzioni semestrali anticipate per ogni anno.

L'attribuzione del trattamento "una tantum" di cui al presente articolo 8.4, esclude l'utilizzo di mezzi aziendali di trasporto per il tragitto casa - lavoro, ogni riconoscimento di disagio o rimborso di spese o indennità o altri trattamenti collegati al trasferimento; esso realizza complessivamente condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL.

Niente è dovuto quando il trasferimento non produce un aumento delle distanze in essere tra luogo abituale di lavoro e residenza, né quando il trasferimento avviene all'interno dello stesso comune in cui è situato l'abituale luogo di lavoro o la residenza.

Niente è dovuto al lavoratore trasferito su sua richiesta.

8.5 - TRATTAMENTO AL PERSONALE "VOLANTE"

Al personale cosiddetto "volante" ovvero a quello che presta la sua attività in altri punti vendita per un periodo pari ad almeno 2/3 dell'anno verrà erogata un'indennità giornaliera lorda di Euro 7,00 per ogni effettiva missione presso un punto vendita diverso da quello di abituale assegnazione.

ART.9 MERCATO DEL LAVORO

9.1 - STRUMENTI E INCENTIVI

Le parti convengono sulla possibilità di utilizzare tutti gli strumenti e le forme incentivate previste da leggi e provvedimenti in materia di rapporto di lavoro, di sostegno all'occupazione ed alle fasce deboli del mercato del lavoro.

9.2 APPRENDISTATO

La disciplina dell'apprendistato sarà quella prevista dall'accordo del 6 aprile 2006 allegato 5.

9.3 SITUAZIONI DI ECCEDENZA DI PERSONALE

Qualora si manifestino o si prospettino problemi di eccedenza di personale si aprirà immediatamente una fase di confronto per definire soluzioni appropriate che salvaguardino l'occupazione ed i livelli di economicità dei punti vendita, intervenendo su organizzazione del lavoro, flessibilità e mobilità nell'area, onde evitare il ricorso a procedure di mobilità di legge.

Fino all'esaurimento del confronto di cui sopra, le OO.SS. non daranno luogo a manifestazioni di conflittualità né l'Azienda darà attuazione ad iniziative unilaterali.

ART. 10 CONTRATTI A TERMINE

PREMESSA

Le parti firmatarie ribadiscono l'intenzione di mantenere e rafforzare il metodo del confronto sugli organici, la loro composizione e l'organizzazione del lavoro e convengono sull'opportunità di un contenimento del ricorso ai rapporti di lavoro a termine, al fine di favorire stabilità occupazionale, maggiori certezze e motivazione delle risorse.

Ciò premesso hanno convenuto di individuare, a titolo esemplificativo, le causali per l'apposizione del termine di cui all'allegato n° 6 al presente Contratto.

Le norme in esso contenute saranno riferimento per l'instaurazione dei contratti a termine nell'area contrattuale Romagna Marche e Abruzzo, fino ad entrata in vigore di una nuova e diversa normativa in sede di CCNL.

10.1 - LISTA DI PRIORITA' DEI CONTRATTI A TERMINE

10.1.1 - Definizione della lista di priorità

I lavoratori dipendenti da Coop Adriatica, Sageco e S.a.ra e società controllate di cui all'art. 1 che siano inquadrati ad un livello non superiore al 4°, che abbiano completato con valutazione positiva almeno 2 contratti a termine e che abbiano prestato complessivamente almeno 276 giorni retribuiti, verranno inseriti in apposite liste di priorità al termine del rapporto in essere al compimento del periodo di cui sopra.

Tali liste saranno definite su base provinciale per la Rete SMK/SPTT e per ogni IPMK.

Le liste di priorità verranno elaborate con cadenza semestrale (giornate prestate al 30/06 e al 31/12 di ogni anno) con i dati riferiti all'ultimo giorno del mese precedente.

Il lavoratore sarà inserito nella lista di priorità della Provincia/IPMK nella quale ha prestato il maggior numero di giornate di lavoro.

L'Azienda fornirà semestralmente alla R.S.U. di competenza e alle strutture sindacali territoriali, la lista di priorità aggiornata.

Su richiesta di una delle Parti, si terranno incontri a livello territoriale o di punto vendita per la verifica della gestione di queste tematiche con particolare riguardo al rispetto dei criteri di avviamento e alle problematiche connesse con il raggiungimento dei requisiti contributivi delle 78 giornate di lavoro annuale.

10.1.2 - Assunzioni a tempo indeterminato o con rapporto di apprendistato

Ai lavoratori inseriti nelle liste di priorità viene riservata una quota del 70% delle assunzioni a tempo indeterminato e apprendistato con destinazione finale al 4° livello (parametri 144 e 155), operate negli IPMK e nei SMK/SPTT.

Sono escluse da tale computo tutte le assunzioni effettuate per garantire il rispetto degli obblighi di legge (quote riservate a categorie regolate dalla legge 68/1999, oltre alle conferme di apprendisti e contratti di inserimento).

Nell'avanzare le proposte di assunzione a tempo indeterminato e apprendistato l'Azienda, compatibilmente con le esigenze organizzative (determinate da unità produttiva, reparto, mansioni) seguirà l'ordine del numero delle giornate che concorrono a determinare la collocazione del lavoratore nella lista di priorità.

La proposta di lavoro avanzata dall'Azienda sarà vincolante per il lavoratore purché fatta per il punto vendita dove il lavoratore ha prestato attività nell'ultimo rapporto a termine o in quello dove ha prevalentemente lavorato nel complesso o per un punto vendita collocato entro 30 chilometri dall'abituale abitazione o per il punto vendita più vicino, anche se collocato ad oltre 30 km dalla stessa.

L'Azienda informerà le OO.SS. dei criteri operativi adottati per la gestione di quanto sopra.

L'indisponibilità da parte del lavoratore in lista di priorità ad accettare l'assunzione a tempo indeterminato e apprendistato in una qualsiasi società del gruppo cui si applichi il presente CIA, comporta la cancellazione dalla lista stessa, fatte salve cause di forza maggiore quali temporanea infermità certificata o situazioni di assenza obbligatoria per maternità e comunque non oltre il nono mese di vita del bambino, servizio militare ovvero documentate esigenze di assistenza a familiari infermi o malati e, comunque, nell'ambito di quanto previsto dalla legge 53/2000 per il diritto alla concessione della fruizione di congedi di lunga durata.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, il periodo di lavoro svolto precedentemente con contratto a termine verrà computato ai fini del periodo di prova, degli scatti di anzianità e del passaggio dal 5° al 4° livello previsto dal CCNL.

In caso di trasformazione da contratto a termine a tempo indeterminato e apprendistato senza soluzione di continuità tutti gli istituti contrattuali e di legge, con l'unica eccezione dell'anzianità di servizio ai fini di cui al precedente capoverso, decorreranno dalla data di trasformazione stessa.

Nel corso della vigenza contrattuale l'azienda provvederà a sottoporre ai primi 250 lavoratori delle liste di cui al punto 1.1 presenti alla data 31/12/06, una proposta di assunzione con i rapporti di cui al presente articolo, ferma restando la realizzazione del piano di sviluppo di cui all'art. 23.2.

Gli altri lavoratori non rientranti nel numero di cui sopra saranno considerati prioritari per ulteriori proposte di lavoro a tempo indeterminato o rapporto di apprendistato in relazione alle esigenze organizzative dell'azienda nonché alle mansioni e qualifiche conseguite.

10.1.3 - Assunzioni a tempo determinato

Ai lavoratori inseriti nelle liste di priorità viene inoltre riservata una quota del 70% delle assunzioni a tempo determinato con destinazione finale al 4° livello (parametri 144 e 155), operate negli IPMK e nei SMK / SPTT.

L'indisponibilità da parte del lavoratore in lista di priorità ad accettare successivi periodi di lavoro a termine in punti vendita della stessa provincia (IPMK, SMK, SPTT) indipendentemente dalla società di provenienza e di instaurazione del rapporto, comporta:

- a. al primo rifiuto, la retrocessione all'ultimo posto della lista di priorità
- b. al secondo rifiuto la cancellazione dalla lista stessa.

Non verranno considerati i rifiuti all'assunzione a tempo determinato quelli dovuti a cause di forza maggiore quali temporanea infermità certificata o situazioni di assenza per maternità e comunque non oltre il nono mese di vita del bambino, servizio militare ovvero documentate esigenze di assistenza a familiari infermi o malati e, comunque, nell'ambito di quanto previsto dalla legge 53/2000 per il diritto alla concessione della fruizione di congedi di lunga durata, oppure dovute ad altre occupazioni a termine debitamente documentate.

Tutti i periodi discontinui di lavoro vengono considerati ai fini del computo del periodo di prova nei limiti previsti dal CCNL e del passaggio dal 5° al 4° livello previsto dallo stesso CCNL.

La presente normativa verrà consegnata ad ogni singolo lavoratore in occasione del primo rapporto di lavoro a termine.

10.1.4 - Esclusione dalle liste

Oltre a quanto già previsto agli artt. 10.1.2. e 10.1.3, comporterà l'esclusione dalle liste di priorità di cui al presente contratto, la risoluzione del rapporto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Comporterà altresì l'esclusione, l'attribuzione al lavoratore di atti o comportamenti nei confronti dell'Azienda che, pur avvenuti in un periodo di non vigenza del rapporto di lavoro, ne avrebbero determinato il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

L'eventuale reinserimento nelle liste, a richiesta dell'interessato, dipenderà dal pronunciamento, in termini assolutori, da parte dell'Autorità Giudiziaria.

10.2 - LIMITI MASSIMI DI UTILIZZO DEI CONTRATTI A TERMINE

I limiti percentuali massimi di contratti a tempo determinato sul totale del personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di apprendistato o inserimento appartenente all'Area contrattuale:

- 20 % in ciascun Ipermercato;
- 15 % complessivamente a livello di Area contrattuale nei SMK, nelle SPTT e nella Sede di Ravenna;
- 50% in caso di nuove aperture o ristrutturazione per una durata massima di 3 mesi prima e 18 mesi dopo l'evento, al termine del quale gli appositi accordi di avvio prevedranno il graduale rientro nelle percentuali di cui sopra.

In caso di esigenze sostitutive particolari (es. punte di assenza per maternità, malattia, infortunio, ecc.) o di progetti speciali ad alto impatto o di previste aperture della concorrenza, sarà possibile il superamento delle percentuali di cui sopra, previa intesa fra le parti.

Per gli Ipermercati di San Benedetto, Ascoli e Chieti, in considerazione dell'andamento delle vendite e della particolare situazione di instabilità dei mercati locali, si conviene che il rientro alla percentuale del 20% avverrà con i tempi seguenti:

- 25% entro il 2008
- 20% entro il 2009

10.3 - LAVORO SUPPLEMENTARE DEI CONTRATTI A TERMINE PART TIME

I lavoratori assunti con Contratto a Termine a tempo parziale, potranno svolgere lavoro supplementare, ferma restando la volontarietà prevista dalla normativa vigente, fino a concorrenza dell'orario giornaliero e settimanale previsto per il lavoratore a tempo pieno, per un massimo di 400 ore annue, riproportionate alla durata del rapporto di lavoro.

10.4 - SALARIO VARIABILE DEI CONTRATTI A TERMINE

Il Salario Variabile sarà maturato dai lavoratori assunti con contratto a termine secondo le modalità previste agli artt. 19 e 20.6 del presente CIA.

10.5 - DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE

La durata dei contratti a termine sarà determinata in relazione all'evento che ne ha attivato la stipula.

In ogni caso il contratto non potrà essere di durata inferiore a 3 settimane e di quella massima di 12 mesi fatte salve le esigenze sostitutive e le proroghe di contratti attivati.

La sua durata e le modalità di proroga verranno gestite in armonia con le norme di legge e di CCNL

ART. 11 PART TIME

Le Parti, con la disciplina prevista dal presente articolo, intendono dare seguito a quanto contenuto nel CCNL e nelle norme di legge in vigore.

11.1 - RICORSO AL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME

L'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni di lavoratori a part-time, a tempo determinato o indeterminato, apprendistato e altri contratti previsti a norma di legge, in relazione alle esigenze organizzative, nelle forme e nei limiti previsti dalla legge e dal CCNL.

Ai fini del presente contratto si concorda che l'incidenza dei lavoratori a tempo parziale indeterminato sia contenuta nei seguenti limiti percentuali massimi:

SUPERMERCATI, SUPERETTES E SEDE RA	33% dell'organico medio annuo a tempo indeterminato/apprendistato complessivo di SMK, SPTT, SEDE RA dell'intera area contrattuale.
IPERMERCATI	60% dell'organico medio annuo a tempo indeterminato/apprendistato di ogni Ipermercato

Per gli Ipermercati di Cesano, San Benedetto, Ascoli e Chieti in considerazione dell'andamento delle vendite e della particolare situazione di instabilità dei mercati locali, si conviene che

- il rientro alla percentuale del 60% avverrà entro il 2008

Non sono computati nel numero dei part time i contratti di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time, i contratti part time con orario pari o superiore a 28 ore settimanali o 1456 ore annue, i lavoratori assunti a tempo determinato, nonché quelli esplicitamente esclusi da specifiche intese decentrate a Punto Vendita.

11.2 - DEFINIZIONI

Le Parti, considerata la specifica organizzazione del lavoro dei punti vendita, gli orari di apertura e di lavoro dei lavoratori sia a tempo pieno che a tempo parziale, intendono, con il presente articolo, dare ulteriore specificazione applicativa alla normativa di cui al citato Dlgs n.61/2000 e successive modificazioni e al CCNL.

A tale scopo, fermo restando quanto previsto dalla legge, dal CCNL e dalla premessa al presente articolo e fatti salvi diversi accordi fra le parti su nuove e/o diverse tipologie di part time, concordano sulle seguenti definizioni:

ORARIO NORMALE DEI LAVORATORI A TEMPO PIENO

L'orario normale di riferimento per un lavoratore a tempo pieno è fissato in 38 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere e con le articolazioni previste all'art. 17 del presente Contratto.

PART TIME ORIZZONTALE (PTO) DAL LUNEDI AL SABATO

Ferma restando la definizione di cui al Dlgs n. 61/2000, ai fini del presente contratto si intende per Part Time Orizzontale il rapporto che prevede un orario di lavoro settimanale, inferiore al tempo pieno, distribuito su 5/6 giorni settimanali con orari giornalieri di pari entità fra di loro o articolati in entità diverse fra loro nell'ambito della normale distribuzione (minimi e massimi giornalieri) praticata per un tempo pieno.

PART TIME VERTICALE SETTIMANALE (PTVS)

Ferma restando la definizione di cui al Dlgs n. 61/2000, ai fini del presente contratto si intende per Part Time Verticale Settimanale il rapporto che prevede un'articolazione su un numero di giornate inferiore a 5/6 e di entità media (somma degli orari giornalieri effettivi diviso numero di giornate contrattualmente previste) giornaliera non inferiore all'orario settimanale del full time diviso 6.

Lo schema di orario giornaliero di tutti i PTVS ripercorrerà quello dei lavoratori a tempo pieno di cui all'art. 17 (minimo 3, massimo 8 ore).

PART TIME CICLICO ANNUO (PTVA)

Ferme restando le definizioni di cui al Dlgs 61/2000, ai fini del presente contratto si intende per Part Time Verticale Annuo il rapporto che prevede un orario normale su base annua articolato con periodi a tempo pieno, periodi di non prestazione e periodi di prestazione a part time verticale settimanale.

Lo schema di orario giornaliero di tutti i PT CICLICI ripercorrerà quello dei lavoratori a tempo pieno di cui all'art. 17 (minimo 3, massimo 8 ore).

L'attivazione di contratti a Part-time ciclico 5 mesi (FT nei mesi di giugno, luglio, agosto, settembre, dicembre, con l'impegno di utilizzo prioritario rispetto ad assunzioni a termine in caso di necessità negli altri mesi dell'anno anche nei p.v. limitrofi):

- sarà oggetto di accordi a livello decentrato;
- rientrerà nei contratti possibili per il ridimensionamento delle liste di priorità e verrà proposto su scelta aziendale. Il rifiuto non costituirà ragione di esclusione dalla lista;
- le assunzioni a tempo indeterminato con contratto a part time ciclico 5 mesi si intendono aggiuntive agli impegni assunti in materia di stabilizzazione dell'occupazione

PART TIME MISTO SU BASE ANNUA (PTMA)

Poiché per "rapporto di lavoro a tempo parziale misto" si definisce 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 1040 ore su base annua da realizzarsi su periodi predeterminati di lavoro a part time orizzontale, altri a part time verticale annuo, mensile o settimanale e altri a tempo pieno ed, eventualmente, altri di non lavoro.

Le Parti, prima di dare applicazione a detta tipologia contrattuale si confronteranno circa le modalità gestionali ed operative.

PART TIME WEEK END

Le parti convengono sull'applicazione di quanto previsto dal CCNL in materia di part time di 8 ore di lavoro settimanale.

Limitatamente alle tipologie di lavoratori/ici previsti dal CCNL, si potranno sperimentare, previo accordo, assunzioni ad orario inferiore a quello minimo previsto dal CCNL per completare i presidi in periodi di apertura continuata, in giornate domenicali e festive.

11.3 - ORARI CONTRATTUALI DEL PART TIME

Salvo diversi accordi per nuove aperture e ristrutturazione, i rapporti di lavoro a part time avranno i seguenti orari minimi:

- 8 ore settimanali se PART TIME WEEK END
- 20 ore settimanali se PTO o PTVS
- 1040 ore annue se PTMA
- 825 ore annue se PT CICLICO

L'Azienda si impegna a non utilizzare mediamente, a livello dell'area contrattuale, oltre il 20% di part time a tempo indeterminato con orario inferiore a 24 ore (ad esclusione dei volontari, dei part time week end e dei casi di nuove aperture / ristrutturazioni).

Per gli Ipermercati di Cesano, San Benedetto, Ascoli e Chieti in considerazione dell'andamento delle vendite e della particolare situazione di instabilità dei mercati locali, si conviene che l'incremento dell'orario minimo del PT da 19 a 20 ore avverrà entro il 2008.

Al fine di raggiungere il suddetto obiettivo l'azienda potrà incrementare l'orario contrattuale mediante la proposta di un pacchetto di 52 ore annue da gestire con le stesse modalità del pacchetto di cui all'art. 23 fatte salve verifiche decentrate a fronte di situazioni economiche gestionali che non ne consentano l'attuazione

I lavoratori che non accettino la proposta aziendale non rientreranno nel computo di cui sopra.

11.4 - LAVORO SUPPLEMENTARE

Ai lavoratori part time, assunti con rapporto di lavoro con apprendistato, a tempo indeterminato e a termine, potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario giornaliero e settimanale normale di un lavoratore a tempo pieno (8 ore giornaliere, 38 ore settimanali), con un limite annuo di 400 ore pro capite riproporzionato alla durata del rapporto di lavoro.

L'eventuale superamento di tale limite comporterà l'applicazione delle maggiorazioni previste dalla legge e dal CCNL se previste.

Non sarà considerata lavoro supplementare la trasformazione temporanea da part time a full time o a part time con orario superiore a quello risultante dal contratto individuale.

Nel caso in cui un lavoratore part time effettuasse l'orario di un tempo pieno, l'articolazione del suo orario seguirà le stesse modalità del full time, previste all'art. 17 del presente contratto di 2° livello.

Le ore prestate da un PTV in superamento delle 38 ore settimanale, verranno trattate come lavoro straordinario.

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

- a. da 3 mesi prima dell'apertura / ristrutturazione di Supermercati e Ipermercati e fino a 18 mesi dopo l'apertura / conclusione della ristrutturazione;
- b. esigenza di ore di lavoro dovute ad assenze nell'organico, affluenze particolari di clientela, guasti alle attrezzature, disguidi nel funzionamento del punto di vendita, oppure in caso di 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. per la predisposizione e l'effettuazione degli inventari;
- d. in occasione di campagne promozionali e di iniziative commerciali. A titolo meramente esemplificativo si citano: sconti, collezionamenti, concorsi, promozioni di prodotti, iniziative del tipo 3X2, 4X2, 2X1, campagne a tema, anniversario degli IPMK, offerte e/o promozioni destinate ai soci Coop, campagne per l'acquisizione di nuovi soci, distribuzione del ristorno, sconti ai soci e/o alla generalità della clientela, e in ogni caso, qualsiasi iniziativa promozionale che venga pubblicizzata con mezzi di comunicazione: radio-TV, volantini, inserzioni pubblicitarie, ecc.;
- e. in occasione e nei periodi in cui siano previste aperture nelle giornate domenicali, festive o in deroga alla mezza giornata settimanale di chiusura;
- f. nel periodo delle ferie estive intendendo per tale quello ricompreso tra l'ultima settimana di maggio e la prima di ottobre di ogni anno;
- g. nel periodo natalizio, intendendo per tale quello dal 1/11 al 15/01;
- h. nel periodo pasquale, intendendo per tale quello intercorrente fra le 3 settimane antecedenti e quella successiva alla Pasqua;
- i. in caso di punte di attività degli uffici derivanti da nuove procedure, scadenze, e adempimenti carichi lavorativi differenziati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
- l. in generale tutti i casi in cui sia prevista la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

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

Il lavoro supplementare verrà retribuito con la maggiorazione prevista dal CCNL.

Il lavoro supplementare prestato in giornata domenicale o festiva verrà compensato con una maggiorazione aggiuntiva del 15%, calcolata come quella di cui sopra, quale riconoscimento straordinario di disponibilità e assorbibile da maggiorazioni specifiche individuate dal CCNL, da norme di legge o comunque erogate alla generalità dei lavoratori a tempo parziale per lavoro supplementare in giornata domenicale o festiva.

Il lavoro supplementare di cui al presente articolo, limitatamente ai lavoratori a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, può essere trasformato in recupero a scelta del lavoratore, fermo restando il pagamento della maggiorazione.

11.5 - CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI

Le parti, convengono di fare riferimento a quanto previsto dal CCNL.

In ogni caso, non sarà considerata applicazione di clausole elastiche o flessibili ogni situazione in cui la richiesta di modifica del proprio orario provenga dai lavoratori interessati.

L'eventuale ricorso alle clausole elastiche o flessibili sarà in ogni caso oggetto di preventivo confronto fra le parti.

11.6 - TUTELA ED INCENTIVAZIONE

Le parti concordano su una gestione delle priorità per le trasformazioni da PT a FT e viceversa consona con le caratteristiche dell'organizzazione delle singole unità organizzative e delle specifiche professionalità richieste dal tipo di attività e di servizio svolti dalle stesse.

In attuazione di quanto sopra, l'Azienda manterrà permanentemente esposto un avviso in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, evidenziando il possibile fabbisogno di lavoratori a tempo pieno. I lavoratori part time a tempo indeterminato che intendano richiedere il passaggio a tempo pieno potranno quindi farlo in qualsiasi momento mediante l'invio di lettera raccomandata A.R.

L'Azienda non procederà a nuove assunzioni di personale a tempo pieno per le mansioni e le qualifiche per le quali siano presenti lavoratori part time in forza a tempo indeterminato, dotati di professionalità e caratteristiche adeguate, che abbiano richiesto formalmente, come sopra, il passaggio a full time e siano concretamente disponibili in tal senso nei tempi e nei luoghi richiesti dall'Azienda.

Sulla base di questo impegno, in caso di esigenza di trasformazione a full time a tempo indeterminato, si darà priorità ai part time a tempo indeterminato già in forza, che ne abbiano fatta esplicita richiesta all'Azienda, secondo criteri di professionalità, adeguatezza delle capacità individuali, disponibilità alle specifiche mansioni come previsto al paragrafo precedente.

Fanno eccezione, rispetto alla priorità di cui sopra, le assunzioni di personale proveniente dalle categorie di cui alla legge 68/1999; tale personale potrà essere assunto dall'Azienda direttamente a tempo pieno, in considerazione degli obblighi di legge e delle finalità sociali connesse con l'offerta di lavoro alla particolare categoria sopra richiamata.

Annualmente l'Azienda fornirà alle OO.SS. l'elenco dei lavoratori che abbiano presentato domanda di trasformazione a full time e informerà sui criteri adottati per assicurarne la priorità.

Quanto sopra vale esclusivamente per le trasformazioni da part time a full time a tempo indeterminato.

Per le trasformazioni di rapporti di lavoro da full time a part time, al fine di dare attuazione al comma 3 del citato art. 5 Dlgs 61/2000, si conviene che l'Azienda mantenga esposto in permanenza un avviso a tutto il personale invitando i dipendenti a tempo pieno ad avanzare domanda, in qualsiasi momento, per un passaggio a part time.

L'Azienda si impegna ad accogliere tali domande in relazione alle concrete esigenze emergenti.

11.7 - MODALITA ' APPLICATIVE

A. RIDUZIONE DI ORARIO

Per i lavoratori part time la riduzione di orario verrà riproporzionata all'orario definito al successivo art. 15.

B. TRASFORMAZIONE TEMPORANEA DA CONTRATTO A TEMPO PARZIALE A CONTRATTO A TEMPO PIENO

La trasformazione per una durata predeterminata del contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno è ammessa, previo accordo con il lavoratore:

- per una durata pari a quella dei singoli eventi specifici nel caso di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto (es.: maternità, servizio militare, aspettative, lunghe malattie, ecc.);
- per una durata massima di 6 mesi prorogabili previa verifica fra le parti non oltre ulteriori 6 mesi, nel caso di esigenze temporanee organizzative e produttive (es. andamento vendite, esigenze gestionali).

In ogni caso potrà essere oggetto di verifica preventiva fra le parti, a fronte di esigenze di lunga durata, il ricorso a forme di rotazione fra i lavoratori purché compatibili con i necessari requisiti professionali ed organizzativi.

Al termine del periodo si intende ripristinato automaticamente il rapporto a tempo parziale.

Fermo restando quanto previsto agli artt.96 e seguenti del CCNL, le parti concordano che, nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da part time a full time e viceversa, la differente valorizzazione fra maturazione e fruizione delle ferie verrà congruata a fine anno o al momento della cessazione del rapporto di lavoro se in corso d'anno.

La trasformazione temporanea di un rapporto da part time a full time o da part time a part time con maggior orario contrattuale verrà, di norma, considerata prioritaria rispetto ad assunzioni a termine od orari superiori a quelli dei part time in forza per le stesse qualifiche, mansioni e attività operative di reparto svolte.

C. VERIFICHE GESTIONALI

Verrà effettuata periodicamente a Punto Vendita, di norma annualmente, la verifica degli orari di fatto (supplementare, straordinario, trasformazioni temporanee part time/full time, CAT) per valutare la possibilità di gestione delle esigenze di flessibilità ricorrenti attraverso l'estensione dell'orario dei part time con l'utilizzo delle varie tipologie ovvero con adeguamenti di organico.

D. ADEGUAMENTO ORARIO AD ALTRE ESIGENZE DI LAVORO

Al fine di consentire ai lavoratori con contratti a tempo parziale con fasce orarie (PTO) eventualmente non definite, di cogliere ulteriori opportunità di lavoro, si conviene che l'articolazione degli orari dei lavoratori che dimostrino l'esistenza di tali opportunità debba mettere in grado gli stessi di effettuare gli orari previsti dall'altro contratto di lavoro a tempo parziale.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale PTV, ferme restando le giornate definite come lavorative dal contratto individuale, l'azienda si impegna ad identificare orari compatibili al fine di cogliere ulteriori opportunità di lavoro previa dimostrazione dell'esistenza di tali opportunità.

E. ISOLE

Sono fatti salvi gli accordi esistenti in materia di organizzazione dell'orario ad isole negli Ipermercati

ART. 12 MOBILITA' FRA I PUNTI VENDITA

Le parti riaffermano il comune interesse a favorire le condizioni affinché la prestazione lavorativa sia resa il più vicino possibile al luogo di residenza. Nell'ambito della complessiva gestione degli organici l'obiettivo di cui sopra si realizzerà mantenendo il necessario equilibrio anche con gli impegni assunti in materia di consolidamento e stabilizzazione dell'occupazione.

Considerata la configurazione societaria del gruppo Coop Adriatica e la struttura contrattuale di area definita dal presente contratto, le parti convengono che nel caso di spostamento di lavoratori da un'unità produttiva all'altra all'interno dell'Area contrattuale e/o nel Gruppo, si applicheranno le seguenti norme in ordine ai trattamenti:

TRATTAMENTI IN MATERIA DI SALARIO FISSO E RIDUZIONE ORARIO IN CASO DI SPOSTAMENTO DI UNITA' PRODUTTIVA

FATTISPECIE	DEFINIZIONE	TRATTAMENTO
TRASFERIMENTO	modifica stabile della sede di lavoro ex art. 13 legge 300 o per espressa richiesta individuale per esigenze personali, in ogni caso con l'accordo dell'interessato nel caso di passaggio ad altra società del gruppo	DISPOSIZIONE AZIENDALE • trattamenti della U.P. di destinazione • gradualizzazione in caso di miglioramento • mantenimento Ad Personam dell'acquisito di miglior favore in caso di peggioramento
		RICHIESTA INDIVIDUALE • trattamenti della U.P. di destinazione • gradualizzazione in caso di miglioramento • eventuale pattuizione individuale in caso di peggioramento (se non c'è passaggio di società)
COMANDO DISTACCO	destinazione temporanea a società del gruppo diversa da quella di assunzione per esigenze interne al Gruppo stesso, di norma connesse ad obiettivi di formazione e/o sviluppo professionale	• trattamenti della U.P. di provenienza.
ASPETTATIVA	collocazione in aspettativa non retribuita e successiva assunzione in altra società del Gruppo, previo accordo con l'interessato: 1) assunzione temporanea predeterminabile nella durata 2) assunzione temporanea non predeterminabile nella durata.	• trattamenti della U.P. di destinazione senza gradualizzazione in caso di miglioramento • mantenimento dell'acquisito di miglior favore in caso di peggioramento
MISSIONE	spostamento momentaneo della abituale sede di lavoro nell'esercizio delle proprie funzioni senza modifica della sede stessa	• neutralità rispetto a salario/orario
TRASFERTA	spostamento temporaneo da una U.P. ad un'altra con modifica della sede abituale di lavoro e previsione di rientro	• trattamento specifico di missione/ trasferta

MODALITA' APPLICATIVE

In tutti i casi vengono mantenuti gli scatti di anzianità acquisiti e si sommano a tutti gli effetti le anzianità di servizio maturate, fatto salvo quanto conseguente alla liquidazione di TFR in occasione di cessazioni di rapporto da società del gruppo e limitatamente a tale istituto.

Le parti si danno atto che nel caso di aspettativa e contestuale assunzione in altra società del gruppo non si configurano gli obblighi e le condizioni previste dall'art. 144 del vigente CCNL.

Sono comunque applicate le condizioni delle unità produttive di destinazione per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro e le intese gestionali applicate al Punto Vendita.

Per quanto riguarda le erogazioni di salario variabile, si terrà conto convenzionalmente dei risultati conseguiti nella unità produttiva di maggior presenza assoluta o relativa.

Per mantenimento ad personam dell'acquisito di miglior favore si intende il riconoscimento di quanto effettivamente consolidato nonché di quanto maturabile nella Unità Produttiva di provenienza secondo le scadenze e le progressioni previste dalla contrattazione di 2° livello.

ART. 13 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono che gli obiettivi di sviluppo e di competitività aziendali sono conseguibili intervenendo contestualmente sull'insieme dei fattori e delle leve gestionali:

a) qualificazione delle strutture di vendita miglioramento del servizio	gli investimenti programmati prevedono il rinnovo in questi anni di buona parte della rete esistente la riqualificazione delle strutture e dell'offerta esalta il servizio (progetto standard di servizio) in particolare nel settore freschi
b) efficienza dei processi	è prevista una forte innovazione nella logistica, nelle tecnologie, nei supporti informatici, e nelle funzioni centrali (vari progetti Aziendali e di sistema)
c) valorizzazione del personale	investimento nella formazione continua e nello sviluppo di forme di responsabilizzazione e coinvolgimento
d) efficienza della organizzazione del lavoro e miglioramento della qualità lavorativa	realizzazione di una struttura organizzativa semplificata, con razionale utilizzo delle flessibilità nella gestione della prestazione lavorativa, sperimentazione e gestione decentrata degli orari di lavoro

ART. 14 ORARIO SETTIMANALE

L'orario di lavoro effettivo, al lordo delle pause e per i lavoratori a tempo pieno, a norma dell'art 104 del vigente CCNL è il seguente:

UNITA' PRODUTTIVE	ORARIO SETTIMANALE
- Sede Ravenna; - SPTT Coop Adriatica e Sageco; - SPTT SARA dal 1/7/07 - SMK SARA per il periodo compreso tra 1/7/07 e 31/12/07	38
- SMK di Coop Adriatica e Sageco; - IPMK di Ravenna, Lugo e Cesena; - gli IPMK di San Benedetto, Ascoli, Chieti e Cesano a far data dal mese successivo la comunicazione dell'avvenuta approvazione del presente CIA da parte dei lavoratori;	37,30
- SMK SARA a far data dal 1/1/08; - IPMK di Rimini a far data dal 1/1/10 - IPMK di Pesaro	37

ART. 15 PERMESSI RETRIBUITI

Le parti convengono che il monte ore annuo di permessi retribuiti, per i lavoratori a tempo pieno, da riproporzionare all'orario contrattuale per i PART TIME, comprensivo delle ore di riduzione d'orario di cui all'art. 107 del vigente CCNL, è così distintamente determinato:

UNITA' PRODUTTIVE	PERMESSI RETRIBUITI
• Sede Ravenna;	
• SPTT Coop Adriatica e Sageco;	52
• SPTT SARA a far data dal 1/1/08	
• SMK di Coop Adriatica e Sageco;	
• IPMK di Ravenna, Lugo e Cesena	
• gli IPMK di San Benedetto, Ascoli, Chieti e Cesano	28
a far data dal 1/1/07	
• SMK SARA a far data dal 1/1/08	
• IPMK di Pesaro	16
• SMK e SPTT SARA nel periodo compreso tra	24
1/7/07 e 31/12/07	

Per i lavoratori part time il monte permessi sarà da riproporzionare all'orario contrattuale, avendo a riferimento le seguenti basi:

Coop Adriatica (escluso IPMK di Pesaro) e Sageco: 52;

IPMK Pesaro: 16;

Sara dal 1/7/07 – 31/12/07: 24

Sara dal 1/1/08: 52

IPMK San Benedetto, Ascoli Chieti e Cesano dall'applicazione del CIA: 52

Si conviene che la gestione del monte ore permessi dovrà avvenire tenendo conto con equilibrio delle esigenze dei lavoratori e della necessità di assicurare le adeguate coperture del servizio a punto vendita: la richiesta del lavoratore sarà effettuata con congruo anticipo, salvo cause di forza maggiore.

I permessi a regime assorbono la festività del 4° novembre.

ART. 16 PAUSE

La pausa giornaliera all'interno dell'orario effettivo di lavoro per full time e part time verticali è fissata in 15 minuti per orari continuati e spezzati di durata fino a 6 ore.

Nel caso di turno unico di durata superiore a 6 ore la pausa è fissata in 20 minuti complessivi.

Le pause non potranno essere fruite all'interno della prima e dell'ultima ora di lavoro: nel turno spezzato, di norma, verrà effettuata all'interno della frazione di maggior durata.

La durata della pausa per i lavoratori part time orizzontali è di 10 minuti per prestazioni giornaliere inferiori alle 6 ore e di 15 minuti per prestazioni pari o superiori alle 6 ore ovvero in caso di spezzato.

Per i lavoratori della Sede resta inalterata la preesistente prassi in materia.

Particolare attenzione verrà posta nella gestione delle pause nelle strutture di grandi dimensioni.

Per orario effettivo di lavoro si intende la prestazione lavorativa, ordinaria, supplementare/straordinaria effettuata nella singola giornata.

ART. 17 REGIMI ORARI

17.1 - DECENTRAMENTO

Le parti convengono di decentrare a livello di unità produttiva il confronto sia per la gestione applicativa delle normali regole in materia di orari di lavoro e loro distribuzione che l'attuazione di sperimentazioni che introducono nuove soluzioni e nuove regole, per realizzare i seguenti obiettivi:

- migliorare l'utilizzo dei diversi fattori produttivi al fine di incrementare la produttività e la competitività Aziendale
- migliorare il livello di servizio
- migliorare le condizioni complessive di lavoro per i dipendenti

Si concorda di effettuare in ogni unità produttiva una rilevazione dei regimi orari di fatto praticati, eventualmente anche più favorevoli rispetto alla turnistica di riferimento di cui ai punti successivi, ai quali verrà di norma dato continuità, ferma restando la stabilità delle specifiche condizioni di servizio, presupposti organizzativi, assetto e posizionamento mercatistico della unità produttiva che le hanno determinate.

I modelli di turnistica previsti dal presente articolo costituiscono un punto di riferimento di normale applicazione.

Le intese gestionali decentrate a punto vendita potranno prevedere anche altre forme di turnistica con un diverso numero di spezzati, finalizzate al miglioramento della efficienza e delle condizioni di lavoro, attraverso anche l'adozione di appositi strumenti quali ulteriori part time non computabili nei limiti massimi di cui all'art. 11.1, forme di rotazione, parziali deroghe da regole standard, ecc.

17.2 - PROGRAMMAZIONE

Nell'ambito del confronto decentrato a punto vendita di cui sopra verranno rilevate anche le prassi in essere di programmazione dell'orario di lavoro.

Fatte salve le condizioni di programmazione più favorevoli, le parti convengono sulla necessità di rilanciare l'impegno a partire dallo stato di fatto di ogni singolo punto vendita, per il miglioramento della programmazione degli orari, assumendo un modello di riferimento a ciclo quadrisettimanale, con aggiornamenti esposti di norma entro il giovedì di ogni settimana.

Tale modello dovrà prevedere la definizione puntuale degli orari tendenzialmente per 2 settimane e l'indicazione di massima delle mezze giornate libere per le ulteriori settimane: in ogni caso saranno possibili, previo confronto con la R.S.A./R.S.U. di punto vendita, variazioni in extremis dovute ad assenze impreviste o ad eventi di forza maggiore.

La programmazione dovrà corrispondere agli andamenti stagionali, settimanali e giornalieri dei flussi di vendite, clienti, merci ed essere ispirata, nel rispetto dei requisiti professionali necessari, a criteri di rotazione fra i lavoratori, con particolare riferimento agli orari più disagiati.

La piena realizzazione di quanto previsto al presente punto sarà oggetto di verifiche periodiche con le R.S.A./R.S.U. di punto vendita

In occasione di nuove aperture, ampliamenti o ristrutturazioni si realizzerà quanto previsto dai relativi accordi.

17.3 - SPERIMENTAZIONE

Si conviene di procedere a sperimentare soluzioni organizzative e modalità di gestione degli orari e della prestazione lavorativa innovative rispetto alle norme standard previste dal presente articolo 17 ed alle situazioni di fatto esistenti.

METODOLOGIA

L'analisi, l'elaborazione progettuale e la gestione delle sperimentazioni avverranno attraverso strumenti di lavoro paritetico che verranno concordati di volta in volta avvalendosi all'occorrenza di consulenze esterne e promuovendo il coinvolgimento dei lavoratori interessati.

I contenuti, i luoghi (Punto Vendita o parti di Punto Vendita) e la durata temporanea delle sperimentazioni saranno definiti congiuntamente: alla scadenza dei periodi di sperimentazione verrà comunque ripristinato lo stato di fatto precedente, salvo diversi accordi, in attesa delle eventuale definizione delle soluzioni definitive e della relativa regolamentazione contrattuale

A fronte di eventuali esigenze di modifiche alle norme generali derivanti dalle sperimentazioni, ovvero in presenza di soluzioni che comportano incrementi di costo del personale, le parti si confronteranno per definire le soluzioni in sede contrattuale a livello di area o di canale.

MATERIE

I temi su cui potranno essere effettuate le sperimentazioni riguarderanno in generale le organizzazioni del lavoro in funzione dell'incremento della efficienza e flessibilità della prestazione lavorativa e del miglioramento delle condizioni attraverso contropartite compatibili con i vincoli di costo.

A titolo puramente indicativo potranno più in particolare essere affrontati i seguenti temi:

- orario medio settimanale
- flessibilità programmata dell'orario
- straordinario con recupero
- tipologie e regimi orari dei part time
- gestione organici
- reperibilità
- orari allestimento
- utilizzo impianti
- gestione pause
- ecc.

17.4 - NORME STANDARD DI DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO PER SMK/SPTT/IPMK

Le parti convengono sulla seguente classificazione dei turni unici:

- turno mattutino: termine non oltre le ore 14.00
- turno pomeridiano : inizio non prima delle ore 13.00
- turno centrale: termine non dopo le ore 15, 30

Il numero dei turni centrali sarà contenuto in 48 annui, equamente distribuiti con le altre tipologie di turno.

Si concordano i seguenti criteri da applicarsi nella definizione dell'orario di lavoro:

per i Supermercati:

- l'orario di lavoro settimanale è distribuito di norma su 2 spezzati e 4 turni unici (2 mattutini e/o pomeridiani, 2 centrali);
- le ore di lavoro effettive non potranno giornalmente essere superiori a 8 ed inferiori a 3;
- nel caso di orario spezzato, la durata minima della frazione di turno non potrà essere inferiore a 3 ore effettive;
- la fascia oraria massima giornaliera nella quale operare con l'orario spezzato è di 13 ore fermo restando quanto previsto all'art. 17.8 lettera A; fatto salvo il nastro orario di 13 ore, l'azienda, compatibilmente con le ragioni organizzative del punto vendita, si impegna, in caso di spezzato di durata non superiore a 7 ore, ad utilizzare un nastro orario inferiore;
- l'orario unico continuato non potrà di norma superare le 7 ore;
- tra la fine del turno serale e l'inizio del turno successivo dovranno trascorrere almeno 11 ore: eventuali eccezioni verranno esaminate tra le Parti.

Tale impostazione organizzativa sarà, di norma applicata anche nella settimana successiva ad una o più domeniche lavorative consecutive.

per le Superettes:

- l'orario di lavoro è distribuito di norma su 3 spezzati e 3 turni unici;
- le ore di lavoro effettive (art. 14) non potranno giornalmente essere superiori a 8 e inferiori a 3 (fatte salve le condizioni di cui agli artt. 17.8, 17.9): le eventuali eccezioni in sede applicativa, dovranno essere concordate tra le Parti;

- nel caso di orario spezzato, la durata minima della frazione di turno non potrà essere inferiore a 3 ore effettive e, comunque, non inferiore all'orario di apertura al pubblico del punto di vendita;
- la fascia oraria massima giornaliera nella quale operare con l'orario spezzato è di 13 ore fermo restando quanto previsto all'art. 17.8 lettera A; fatto salvo il nastro orario di 13 ore, l'azienda, compatibilmente con le ragioni organizzative del punto vendita, si impegna, in caso di spezzato di durata non superiore a 7 ore, ad utilizzare un nastro orario inferiore;
- l'orario unico continuato non potrà di norma superare le 7 ore;
- tra la fine del turno serale e l'inizio del turno successivo dovranno trascorrere almeno 11 ore: eventuali eccezioni verranno esaminate tra le parti.

per gli Ipermercati:

Fatti salvi specifici accordi, si concordano i seguenti criteri da applicarsi nella definizione dell'orario di lavoro:

- l'orario di lavoro settimanale è distribuito di norma su 2 spezzati e 4 turni unici;
- le ore di lavoro effettive non potranno giornalmente essere superiori a 8 ed inferiori a 3;
- nel caso di orario spezzato, la durata minima della frazione di turno non potrà essere inferiore a 3 ore effettive;
- la fascia oraria massima giornaliera nella quale operare con l'orario spezzato è di 13 ore fermo restando quanto previsto all'art. 17.8 lettera A; Fatto salvo il nastro orario di 13 ore, l'azienda, compatibilmente con le ragioni organizzative del reparto, si impegna, in caso di spezzato di durata non superiore a 7 ore, ad utilizzare un nastro orario inferiore;
- l'orario del turno unico continuato non potrà di norma superare le 7 ore;
- tra la fine del turno serale e l'inizio del turno successivo dovranno trascorrere almeno 11 ore: eventuali eccezioni verranno esaminate tra le Parti.

Tale impostazione organizzativa sarà, di norma applicata anche nella settimana successiva ad una o più domeniche lavorative consecutive.

Con riferimento a tutte le strutture di vendita si concorda che nella giornata di sabato la prestazione in turno unico (mattutino o pomeridiano) sarà richiesta per almeno 5 volte nel corso dell'anno (tenendo conto dei mesi di effettivo lavoro).

Il lavoratore potrà inoltre richiedere, compatibilmente con le esigenze organizzative del punto vendita un orario di lavoro articolato su 5 gg settimanali con 3 spezzati della durata massima di 8 ore e 30 minuti e 2 turni unici della durata massima di 7 ore

17.5 - DISTRIBUZIONE ORARI DI LAVORO PART TIME

Fatte salve le norme relative ai lavoratori a tempo pieno in quanto applicabili e in quanto compatibili con l'orario individuale, si concorda quanto segue:

Il ricorso all'orario spezzato potrà avvenire secondo la seguente tabella:

PART TIME fino a 24 ore settimanali	1 spezzato
PART TIME fino a 25 ore e 20 negli IPMK	1 spezzato
PART TIME superiore a 24 ore nei SMK e SPTT	2 spezzati
PART TIME superiore a 25 ore e 20 negli IPMK	2 spezzati
PART TIME ciclici / annui / misti	In relazione all'orario normale previsto per la settimana

L'orario giornaliero in caso di spezzato potrà essere di durata totale non inferiore a 6 ore.

17.6 - MONTANTE ANNUO SPEZZATI SMK e IPMK

Per i lavoratori a tempo indeterminato che operano nei SMK e negli IPMK cui non si applichi quanto previsto all'art 17.8 lettera A si concorda di collegare alle prestazioni effettuate in orario

ordinario spezzato, un elemento premiante, costituito da ore di permesso retribuito speciale, secondo lo schema per fasce di seguito indicato:

N° spezzati anno	Ore di permesso retribuito
66	1
69	2
72	3
75	4
78	5
81	6
84	7
87	8
90	9
93	10
96	11

Dal montante annuo andranno detratti gli spezzati prestati in settimane ad orario ordinario pieno distribuito su 5 giorni.

Nel caso di diverse forme di turnistica che prevedano un numero di spezzati annui superiore a quello indicato nello schema di cui sopra, verranno adottate modalità di riconoscimento in continuità con quanto previsto dallo stesso schema.

Tali permessi verranno fruiti con le stesse modalità dell'art. 15.

17.7 - ORARIO DI LAVORO ADDETTI UFFICI

La durata dell'orario di lavoro settimanale per il personale a tempo pieno è stabilita in 38 ore ed è di norma distribuita come segue:

A) SEDE DI RAVENNA

L'orario di funzionamento della Sede (intendendo per questo al funzionamento degli uffici verso gli interlocutori interni ed esterni) viene così fissato: dal 08.30 alle 12.30 – dalle 14.00 alle 17.30.

L'orario di lavoro contrattuale sarà di norma così distribuito:

4 giorni per 8 ore ed 1 giorno per 6 ore al fine di assicurare il funzionamento degli uffici dal lunedì al venerdì; i lavoratori concorderanno con i rispettivi responsabili di servizio il turno di lavoro a 6 ore nelle giornate indicate dalle singole Direzioni in coerenza con le esigenze tecnico - organizzative delle varie unità operative, eventualmente a rotazione e comunque con esclusione della giornata di venerdì: la giornata ad orario ridotto non può essere spostata a fronte di festività od altre assenze.

Gli orari di entrata – uscita dovranno essere prefissati e scelti tenendo conto sia delle esigenze personali, sia delle condizioni organizzative dell'unità d'appartenenza, all'interno dei seguenti tipi orario:

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| a) 08.00 / 13.00 – 14.00 / 17.00 | b) 08.00 / 12.30 – 14.00 / 17.30 |
| c) 08.00 / 12.30 – 14.30 / 18.00 | d) 08.00 / 13.00 – 14.30 / 17.30 |
| e) 08.30 / 13.00 – 14.00 / 17.30 | f) 08.30 / 13.00 – 14.30 / 18.00 |
| g) 08.30 / 12.30 – 14.00 / 18.00 | h) 09.00 / 13.00 – 14.00 / 18.00 |

Nella giornata ad orario ridotto, gli orari di entrata/uscita potranno essere i seguenti:

- 8.00/14.00 oppure 8.30/14.30.

A partire dal primo giorno del secondo mese successivo alla firma del presente Contratto, negli uffici della sede di Ravenna, previa intesa a libello di singolo ufficio fra i suoi componenti e il loro Responsabile, potranno essere attuate modalità di orario elastico con inizio dell'orario di lavoro:

- fra le ore 8 e le ore 8,30 e conseguentemente termina fra le 17 e le 17 e 30 (tipo a), oppure tra le 17,30 e le 18 (tipo b) e d)) oppure fra le 18 e le 18,30 (tipo c));

- fra le ore 8,30 e le ore 9,00 e conseguente termine fra le 17,30 e le 18,00 (tipo e)), oppure tra le 18,00 e le 18 e 30 (tipo g) e f)).

Tali modalità dovranno comunque assicurare il presidio del servizio in ogni fascia oraria di funzionamento dell'ufficio stesso.

L'assetto di orario prescelto (tipo orario più giornata ad orario ridotto) dovrà avere validità per almeno 3 mesi: eventuali eccezioni saranno valutate nei singoli uffici.

La flessibilità d'orario di cui sopra, scelta anche da lavoratori part time, non costituisce applicazione di clausola elastica.

In particolare la programmazione delle compensazioni o dei recuperi potrà riguardare anche le giornate del venerdì e del lunedì.

Le parti convengono di approfondire a livello di singolo servizio le specifiche problematiche dell'orario di lavoro in funzione degli andamenti e carichi di lavoro su base annuale, mensile, settimanale e di definire, anche sperimentalmente, soluzioni distributive dell'orario di lavoro funzionali all'efficienza organizzativa e migliorative per i lavoratori, in analogia con quanto previsto al punto 17.3.

Il presente articolo non si applica a Impiegati Direttivi e Quadri.

B) UFFICI AMMINISTRATIVI DECENTRATI NEGLI IPMK (ad esclusione degli addetti al ricevimento merci)

Su 6 giorni da lunedì al sabato al fine di presidiare/supportare le attività della linea secondo modalità concordate con la Direzione del singolo IPMK.

La distribuzione oraria di norma articolata su 5 giorni (dal lunedì al venerdì) non darà diritto al riconoscimento delle festività cadenti nella giornata di sabato.

PERMESSI VISITE SPECIALISTICHE SEDE

Ai lavoratori della sede amministrativa, delle funzioni amministrative decentrate presso gli ipermercati, la cooperativa riconoscerà 1 ora ogni anno di permesso retribuito per visite specialistiche (esclusione delle visite dal medico di base, esami e prelievi) accordato su richiesta dell'interessato subordinato alla successiva presentazione di idonea certificazione

Ai lavoratori che necessitano di prestazioni sanitarie, verrà in ogni caso 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 articolo, 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.

17.8 - FLESSIBILITA' GESTIONALI

Al fine di realizzare una maggior corrispondenza fra ore lavorate e necessità di servizio in momenti e periodi di particolari esigenze organizzative le parti concordano sulla messa in sperimentazione dei modelli riportati alle lettere A e B del presente articolo.

Trascorsi 12 mesi dall'avvio delle sperimentazioni di cui sopra le parti si confronteranno sui risultati delle stesse e, conseguentemente, sul modello da adottare in modo strutturale nei SMK, IPMK e SPTT.

A) ORARIO FLESSIBILE PLURISETTIMANALE

In applicazione dell'art. 109 del CCNL si conviene la sperimentazione dell'orario modulare plurisettimanale con le seguenti caratteristiche:

L'orario modulare plurisettimanale prenderà avvio in forma sperimentale nel corso del 2007, in 1 IPMK e in 1 SMK dell'area contrattuale individuati congiuntamente tra quelli proposti dall'azienda, con le seguenti modalità applicative:

- superamento dell'orario contrattuale per 16 settimane l'anno e riduzione per altre 16 settimane
- le settimane di modularità sono individuate per reparto nell'ipermercato e a livello di negozio nel SMK gli orari dei singoli lavoratori interessati saranno programmati a livello individuale
- la programmazione delle settimane di modularità avverrà con l'anticipazione prevista dall'art. 17.2
- conguaglio entro le 8 settimane effettive di modulazione
- orario minimo settimanale pari a 33
- orario massimo settimanale pari a 42 ore
- massimo giornaliero in spezzato di 8,30 con semiturno minimo di 3 ore
- turno unico massimo di 7 ore e minimo di 3 ore
- Nelle settimane di superamento dell'orario contrattuale gli spezzati saranno massimo 2 nell'IPMK, 3 nel SMK
- Nelle settimane ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale gli spezzati saranno 1 negli IPMK e SMK
- Nelle settimane ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale l'azienda potrà definire un'articolazione settimanale su 5 giorni lavorativi
- Fatto salvo il nastro orario di 13 ore, nel caso in cui la programmazione modulare giornaliera preveda uno spezzato della durata pari o inferiore a 7 ore, il nastro orario sarà inferiore alle 13 ore
- La modulazione potrà prendere avvio con orario ridotto rispetto a quello contrattuale
- In caso di assenze per l'intera settimana l'orario considerato sarà il normale orario settimanale di cui all'art. 14 del precedente CIA
- In caso di assenze inferiori alla settimana le singole giornate saranno valorizzate nella misura di 1/6 dell'orario settimanale di cui sopra
- In caso di assenza le ore in meno o in più non conguagliabili nelle 8 settimane verranno trattate rispettivamente come segue:
 - prestazione aggiuntiva alla pari oltre il periodo di modulazione o utilizzo di ROL a scelta del lavoratore
 - recupero oltre il periodo di modulazione
- In caso di cessazione del rapporto le ore verranno conguagliate alla pari senza alcuna maggiorazione.
- Retribuzione normale sia nei periodi di superamento che nei periodi di riduzione dell'orario contrattuale
- Le ore extra programmazione settimanale saranno considerate straordinario (tranne che nel caso di recupero di ore non effettuate per assenza)
- I reparti organizzati ad isole non saranno inseriti nell'orario modulare settimanale
- In caso di orario spezzato nelle settimane di superamento o riduzione verrà riconosciuto un servizio mensa attraverso il riconoscimento di buono pasto del valore di 2,65 euro da utilizzare unicamente presso le strutture di vendita di Coop Adriatica
- Nei punti vendita interessati dalla sperimentazione dell'orario modulare plurisettimanale non si darà applicazione al montante spezzati di cui art 17.6 del precedente CIA

Trascorsi 6 mesi dall'avvio della sperimentazione, le parti si confronteranno a livello decentrato sulle modalità applicative al fine di individuare eventuali miglioramenti condivisi.

B) STRAORDINARIO CON RECUPERO OBBLIGATORIO

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, rispetto all'orario normalmente programmato, potranno essere disposte, a fronte di esigenze tecnico – organizzative non previste e non

prevedibili, prestazioni straordinarie con recupero obbligatorio, nel limite massimo di 100 ore annue individuali.

Le ore di cui sopra fatto salvo i casi indifferibili e di urgenza, dovranno essere comunicate entro la settimana antecedente quella di effettuazione

Il modello di cui alla presente lettera B potrà prendere avvio anche come recupero anticipato delle ore di straordinario da effettuare successivamente

Esse verranno recuperate (compresa la maggiorazione in ragione di 1 ore e 12 minuti ogni ora di straordinario lavorato) dal lavoratore con le seguenti modalità

- 40 % delle ore su richiesta del lavoratore, tenendo conto delle esigenze dello stesso e delle condizioni organizzative
- 60 % delle ore disposte secondo modalità stabilite dall'azienda, garantendo comunque un accorpamento di almeno un semiturno intero di lavoro (tendenzialmente pianificate la settimana antecedente quella di fruizione salvo casi eccezionali e imprevedibili).

I recuperi di cui al presente articolo dovranno essere effettuati entro il 30/6 dell'anno successivo a quello di maturazione. In caso diverso l'azienda procederà alla loro liquidazione.

Le ore di straordinario domenicale, festivo e notturno non saranno soggette al recupero obbligatorio di cui al presente punto B)

ART. 18 SALARIO FISSO AZIENDALE

Il livello di salario fisso (Premio Aziendale) acquisito nel CIA ex Coop Romagna Marche e riportato di seguito è da considerarsi quale tetto massimo di riferimento per la contrattazione di area:

LIVELLO	IMPORTO EURO
Q	181,58
I S	178,72
I	170,23
II	146,40
III SUPER	130,10
III	125,43
IV SUPER	112,32
IV	108,38
V	99,07
VI	78,62

Il processo di attribuzione di tale trattamento è stato regolato dalle contrattazioni di area 1997 e 2001 e viene normato dal presente contratto di 2° livello che prevede, per il personale SAGECO, COOP ADRIATICA, SARA e società controllate di cui al articolo 1, assunto nelle Unità Produttive di nuova apertura o acquisizione successivamente alla data del 1/07/1997 e fino all'entrata in vigore della contrattazione di secondo livello successiva al presente contratto, una soglia massima di 69,00 Euro riferita al 4° livello a tempo pieno

Le erogazioni di salario fisso di qualsiasi tipo previste dal presente contratto di 2° livello sostituiscono e comprendono l'eccedenza collettiva di cui all'art. 171 del vigente CCNL ovvero il cosiddetto 3° elemento, che resta riconosciuto in tutti i casi in cui il presente Contratto non prevede l'erogazione di salario fisso aziendale.

Le modalità di acquisizione del Salario Fisso Aziendale sono indicate ai successivi punti.

PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE (PIA) EURO 108,38

Il PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE (PIA) di importo massimo di Euro 108,38 con riferimento al 4° livello è conseguibile da parte del personale a tempo pieno e indeterminato presso la Sede di Ravenna e nei punti vendita aventi le seguenti caratteristiche:

- apertura antecedente all'1/07/1997
- non sottoposizione a interventi di ristrutturazione con assunzione di almeno 1 dipendente a tempo indeterminato nel periodo intercorrente fra il 1/07/1997 e fino all'entrata in vigore del presente contratto.

PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE (PIA) EURO 69,00

Il PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE (PIA) di importo massimo di Euro 69,00 con riferimento al 4° livello è conseguibile da parte del personale COOP ADRIATICA, SAGECO e SARA che sia stato assunto o venga assunto per i punti vendita aperti, acquisiti dopo il 1/07/1997 e in quelli che verranno aperti, acquisiti fino all'entrata in vigore del presente contratto.

L'attribuzione dell'importo del PIA di cui sopra assorbirà fino a concorrenza eventuali importi attribuiti allo stesso titolo

In caso di mobilità fra unità produttive dell'area contrattuale, si applicherà quanto previsto all'art 12 del presente CIA

Le modalità di maturazione dell'importo di PIA di euro 69,00 da parte delle strutture incluse nella contrattazione di 2° livello di area dal presente accordo di rinnovo sono riportate all'art. 2 (accordo sviluppo).

L'adeguamento del PIA ad Euro 69 lordi mensili decorrerà dal 01/03/2007.

ART. 19 SALARIO D'INGRESSO

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, Coop Adriatica, Sageco, Sara, potranno assumere personale a tempo determinato, a tempo indeterminato, contratto di inserimento, contratto di apprendistato a tempo pieno e a tempo parziale, applicando il salario d'ingresso di cui al presente articolo con le modalità che seguono:

19.1 - PRIMO RAPPORTO DI LAVORO SUCCESSIVO ALLA DATA DI FIRMA DEL PRESENTE CONTRATTO

A tutti i coloro che, dalla firma del presente contratto 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 inserimento e di apprendistato verrà applicato il salario d'ingresso per i primi 48 mesi dalla data di assunzione con le seguenti modalità:

- il premio integrativo aziendale non maturerà nei primi 48 mesi mentre il salario variabile inizierà a maturare dopo 18 mesi
- dal 49esimo mese erogazione in misura intera del premio integrativo aziendale della struttura in cui è inserito il lavoratore

I 48 mesi e 18 mesi di cui sopra, verranno calcolati sommando i singoli rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato (mesi pieni)

19.2 - RAPPORTO DI LAVORO INSTAURATO PRIMA DELLA DATA DI FIRMA DEL PRESENTE CONTRATTO

A tutti i coloro che hanno instaurato il primo rapporto di lavoro subordinato in data antecedente la firma del presente contratto, con Coop Adriatica o società da essa controllate cui si applichi il presente contratto (compreso Iper di Cesano), e che ricadessero nell'ambito di applicazione del precedente contratto si manterrà il regime di salario d'inserimento in esso previsto all'art 19 del precedente CIA (allegato 7).

19.3 - PUNTI VENDITA IN INGRESSO NEL CONTRATTO DI 2° LIVELLO DALLA DATA DI FIRMA

Il modello di salario d'ingresso di cui al punto precedente (48 mesi senza erogazione di PIA e 18 mesi per maturazione di salario variabile) si applicherà anche ai lavoratori delle strutture incluse nella contrattazione di secondo livello in forza del presente accordo di rinnovo, ovvero:

- Cesano
- S.Benedetto del Tronto
- Ascoli
- Chieti
- Rimini (ad esclusione del salario variabile per il quale resta in vigore l'accordo di avvio)
- P.V. SARA anche in caso di passaggio a Coop Adriatica

Ferme restando le decorrenze non anteriori al 1/01/07 relativamente a tutti gli istituti contrattuali a livello aziendale, i 48 mesi di non erogazione di importi di PIA e i 18 mesi di non erogazione di salario variabile di cui sopra verranno computati dalla data di effettiva assunzione o di acquisizione delle strutture cumulando i periodi a termine come sopra specificato

ART. 20 SALARIO VARIABILE

20.1 - FINALITA'

Le parti convengono che la retribuzione derivante dalla contrattazione Aziendale, integrativa a quella fissata dal CCNL, esprime 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 dall'accordo 23/07/1993 e dall'art. 11, punto XII del vigente CCNL, anche ai fini della piena applicabilità delle norme di legge in materia di decontribuzione del salario variabile.

20.2 - MODELLO GENERALE

Le parti auspicano che si possa pervenire quanto prima ad un modello unico di riferimento per tutto il Gruppo Coop Adriatica che garantisca coerenza complessiva e stabilità nel tempo.

IMPORTO MASSIMO: 1.500 euro

ARTICOLAZIONE:

Risultati di gruppo /area
40%

Risultati di Punto di vendita
60%

PARAMETRI / OBIETTIVI DI RIFERIMENTO:

Parametri / obiettivi	Ripartizione dell'importo massimo
Risultato operativo di Gruppo	20
Margine operativo omogeneo di Area RMA	20
Margine operativo omogeneo di PV (singoli SMK/SPTT/IPMK)	20
Vendite di Punto vendita (singoli SMK/SPTT/IPMK)	20
Servizio di punto vendita (singoli SMK/SPTT/IPMK)	20

* IL MOO SOSTITUISCE IL MOL DEL PRECEDENTE CONTO ECONOMICO

Per la sede di Ravenna, fino all'individuazione congiunta fra le parti di parametri ad hoc, si applicherà la media delle erogazioni spettanti nei singoli punti di vendita.

20.3 - INDICATORI ED EROGAZIONI

1) RISULTATO OPERATIVO DI GRUPPO

RISULTATO ROG (% su vendite)	Erogazione in EURO
< 0,50	Nessuna erogazione
0,50 – 0,64	75,00
0,65 – 0,80	140,00
0,81 - 1,00	200,00
1,01 – 1,30	250,00
>1,30	300,00

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

RISULTATI DI MOO DI AREA a valore (% di scostamento da valore MC 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%	45,00	100,00	120,00
da + 3,01 a + 5%	70,00	125,00	150,00
da + 5,01 a + 7%	90,00	150,00	200,00
da + 7,01 a + 10%	125,00	200,00	250,00
> 10%	150,00	250,00	300,00

3) VENDITE DI PUNTO VENDITA (Singolo IPMK, SMK, SPTT)

SCOSTAMENTO % DA VALORE DI BUDGET	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
Da bdg a + 3 %	115,00
Da + 3,01 a + 5,00%	150,00
Da + 5,01 a + 7,00%	200,00
Da + 7,01 a +10,00%	250,00
> + 10,00 %	300,00

4. MARGINE OPERATIVO OMOGENEO DEL PUNTO VENDITA (Singolo IPMK, SMK, SPTT)

SCOSTAMENTO DA % DI BUDGET	Erogazione in EURO
< budget	Nessuna erogazione
da budget a + 0,20%	115,00
da + 0,21 % a + 0,50%	150,00
da + 0,51 % a + 1,00%	200,00
da + 1,01 % a + 2,00%	250,00
> + 2,00%	300,00

5) LIVELLI DI SERVIZIO (Singolo IPMK, SMK, SPTT)

SCOSTAMENTO DA % DI BUDGET	Erogazione in EURO
< 8,21	Nessuna erogazione
8,21 – 8,45	115,00
8,46 – 8,70	150,00
8,71 – 8,85	200,00
8,85 – 9,00	250,00
> 9,00	300,00

CLAUSOLA di SALVAGUARDIA relativa ai risultati del parametro livelli di servizio:

- nel caso di un risultato inferiore a 8,21 che abbia dato luogo ad un miglioramento pari o superiore allo 0,10 sulla media delle rilevazioni dell'anno precedente verrà erogato un importo di 75 euro;
- nel caso di un risultato pari o superiore a 8,21 che sia stato conseguito con un peggioramento fino ad un massimo di 0,40 sulla media delle rilevazioni dell'anno precedente verrà erogato un importo di 75 euro.

20.4 - NUOVE APERTURE E RISTRUTTURAZIONI

In caso di nuove aperture, 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, il modello di salario variabile si applicherà con le deroghe e le integrazioni appresso indicate:

- i fattori di GRUPPO (ROG) e AREA (MOO) 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.

Le deroghe di cui al presente art. 20.4 si applicheranno unicamente per l'anno di apertura/ristrutturazione se avvenuta nel primo semestre, mentre, nel caso di apertura nel secondo semestre, saranno da applicare anche per l'anno successivo all'evento.

20.5 - COLLEGAMENTO CON I RISULTATI GENERALI AZIENDALI E CRITERI DI MISURAZIONE

Il ROG (Risultato Operativo riferito all'attività caratteristica di tutte le società commerciali del Gruppo Coop Adriatica, al lordo delle erogazioni del salario variabile per tutte le categorie di personale aziendale) fungerà da cancello regolatore dell'erogazione per i livelli di Azienda e Area contrattuale Romagna Marche e Abruzzo intendendo per tale il campo di applicazione del presente Contratto di 2° livello.

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. La misurazione dei livelli di ROG farà riferimento a una griglia predefinita su 5 fasce cui corrisponderanno altrettante misure dell'erogazione direttamente collegata a questo fattore.

Le erogazioni a livello di Area saranno commisurate, oltre che allo specifico risultato, a 3 fasce di possibili risultati di ROG

L'erogazione relativa ai fattori di punto vendita sarà scollegata dall'andamento del ROG.

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 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.

Per Margine Operativo Omogeneo (MOO EX MOL) si intende la voce di conto economico gestionale secondo il modello in essere in Coop Adriatica.

Per gli obiettivi di Margine Operativo Omogeneo e Vendite si farà riferimento ai valori di budget.

Per gli obiettivi di Servizio si farà riferimento ai dati desunti da indagini e rilevazioni Aziendali con metodologie quali la rilevazione sui clienti e/o il cliente misterioso e i valori considerati rappresentano la media delle rilevazioni effettuate nell'anno di competenza

I dati da utilizzare per la misurazione dei risultati raggiunti saranno quelli forniti dalle Direzioni Aziendali interessate.

20.6 - DESTINATARI

Il salario variabile collettivo Aziendale di cui al presente articolo spetterà a tutto il personale cui si applichi il Contratto di 2° livello di area RMA, con le modalità, le specifiche e le eccezioni sotto elencate.

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 100 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.

Ai lavoratori a termine il cui primo rapporto di lavoro sia stato instaurato in data antecedente alla firma del presente contratto spetterà il salario variabile in proporzione ai mesi lavorati purché nel corso dell'anno di riferimento abbiano prestato attività per un'entità complessiva pari o superiore a 4 mesi retribuiti.

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.

Ai Capi Reparto dei Supermercati, ai Coordinatori delle Superettes, agli Aiuti Responsabili di Reparto e ai Coordinatori degli Ipermercati e Coordinatori Amministrazione SMK - oltre al salario variabile di cui al presente articolo, ivi compreso quello derivante dal paragrafo successivo - spetterà una percentuale aggiuntiva da zero al 60% collegata alla valutazione individuale della prestazione, con le modalità concordate con le OO.SS.

20.7 - MODALITA' DI EROGAZIONE

Gli importi del Salario Variabile di cui alla tabella dell'art. 20.3 spetteranno ai lavoratori inquadrati al 31/12 dell'anno di riferimento al 5°, 4° e 3° livello par. 155.

Per i lavoratori inquadrati alla stessa data ai livelli 3°, 3° parametro 180, 2° e 1° senza QSA, tali importi verranno incrementati del 15%.

Tali valori saranno inoltre riproporzionati all'entità dell'orario contrattuale, salvo quanto previsto al punto 20.6 per il supplementare dei part time e alla durata della prestazione nel corso dell'anno.

Sono esclusi 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 astensione facoltativa, servizio militare, congedi e aspettative non retribuite).

Ai lavoratori aventi diritto che cessano il rapporto di lavoro in corso d'anno per pensionamento, 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.

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.

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 rientrino nell'applicazione del Salario Variabile e che non siano in forza alla data di erogazione, l'importo relativo spetterà unicamente in caso di riassunzione entro l'anno di erogazione, e verrà liquidato unitamente alla prima retribuzione utile.

20.8 - COMITATO PARITETICO E INFORMAZIONI AI LAVORATORI

Il Comitato Paritetico sul Salario Variabile si riunirà almeno 3 volte l'anno: una per discutere gli obiettivi generali e di punto vendita, un'altra per la verifica dell'andamento al semestre normalmente a settembre, la terza per la valutazione dei risultati dell'anno.

L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori dei punti vendita mediante esposizione dei dati e durante le riunioni istituzionali previsti sull'andamento dei fattori inseriti nel sistema di Salario Variabile, con particolare riferimento a quelli relativi al punto vendita.

20.9 - CLAUSOLE FINALI

Le parti confermano che gli importi di cui al presente art. 20 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 e di tutte le erogazioni salariali disciplinate da questo contratto, 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. 21 SALARIO VARIABILE 2006

Con riferimento all'anno 2006 le parti convengono di adottare lo stesso modello (indicatori ed erogazioni) concordati per l'anno 2005.

ART. 22 LAVORO FESTIVO E DOMENICALE

Le parti hanno valutato l'evoluzione della normativa in merito agli orari e alle giornate di apertura dei punti vendita, l'articolato quadro operativo realizzatosi in sede locale in seguito all'applicazione della predetta normativa, con conseguente previsione di aperture festive e domenicali praticate in relazione a ubicazione dei punti vendita, stagionalità ed eventi specifici.

A fronte della possibilità di apertura del punto vendita, in giornata domenicale o festiva, l'Azienda nel caso intenda avvalersene, definirà l'organizzazione e gli organici necessari per le varie fasi della giornata. Per i PTV si fa riferimento all'allegato 14.

In questo contesto l'Azienda potrà ricorrere anche all'utilizzo di part-time week end a 8 ore, oppure, previa intesa con le OO.SS, ad orario inferiore a quello minimo previsto dal CCNL.

Prima di procedere alla pubblicizzazione dell'apertura, l'Azienda informerà la R.S.U. e i lavoratori del punto vendita, anche mediante la comunicazione del programma annuale o infrannuale delle aperture.

I presidi definiti verranno coperti utilizzando prioritariamente le disponibilità volontarie e, in caso di insufficienza delle stesse, ricorrendo alla prestazione di altro personale individuato all'interno del punto vendita con criteri di rotazione compatibili con la professionalità e le esigenze organizzative.

Nelle realtà territoriali in cui le aperture festive e domenicali, comprensive di quelle previste nel periodo natalizio, superino le 14, a livello di punto vendita, le Parti si impegnano ad un confronto preventivo finalizzato al contenimento del numero delle domeniche / festività individualmente lavorate dagli addetti, attraverso l'utilizzo e la rimodulazione, anche in deroga, degli strumenti contrattuali riferiti all'organizzazione del lavoro ed al mercato del lavoro, idonei al conseguimento dell'obiettivo prefissato.

Al personale che presta la sua attività in domenica, il diritto al riposo settimanale verrà assicurato in altra giornata, fermo restando il massimo di prestazioni lavorative consecutive previste dalla legge.

TRATTAMENTI

Il trattamento per il lavoro festivo e domenicale è quello è previsto dagli art. 122 e 123 del vigente CCNL (maggiorazione del 35%)

Oltre a quanto sopra, le parti concordano di riconoscere nel caso di lavoro festivo / domenicale, una quota retributiva oraria così determinata:

PERIODO	IMPORTO ORARIO
NATALIZIO (dall'1/12 al 6/01)	
INVENTARIO in domenica o festivo	Euro 6,00

ALTRI PERIODI IN RELAZIONE AL NUMERO DI FESTIVITÀ/DOMENICHE LAVORATE	fino a 8 da 9 a 12 oltre 12	Euro 3,61 Euro 4,39 Euro 5,16
---	-----------------------------------	-------------------------------------

Tali quote sono da intendersi al IV livello e saranno riparametrate per gli altri livelli.

L'effettuazione di un numero di prestazioni da 9 a 12 e oltre le 12 da diritto all' applicazione dell'importo della fascia corrispondente a tutte le giornate prestate nel periodo.

La maggiorazione domenicale e festiva in vigore presso l'ipermercato di Cesano (del 130% alla data del 31/12/06) a far data dal 01/04/2007 viene congelata in cifra fissa di euro 10,70 l'ora comprensiva del 35% previsto dal CCNL, da riparametrare. Tale importo resterà invariato fino a concorrenza degli importi complessivi previsti per l'area (35% + importo orario in cifra riferito al periodo natalizio) per un lavoratore inquadrato al 4° livello con 3 scatti di anzianità.

I trattamenti aggiuntivi per il lavoro festivo e domenicale in essere presso gli IPMK di Pesaro, Lugo e Ravenna vengono confermati (allegati 11,12 e 13)

ART. 23 SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE

23.1 - 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, extra comunitari.

Le parti convengono di confrontarsi sull'entità di nuova occupazione a termine o a tempo indeterminato da riservare alla categorie più deboli del mercato del lavoro.

Tale confronto avverrà nell'ambito del sistema di relazioni sindacali di cui al presente contratto.

23.2 - ASSUNZIONI DEI CONTRATTI A TERMINE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO O CON RAPPORTO DI APPRENDISTATO

L'azienda 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 o con rapporto di apprendistato.

In relazione a quanto sopra, le società del gruppo Coop Adriatica si impegnano ad assumere nei punti vendita dell'area RMA, entro il 31/12/09 n° 250 lavoratori avanzando le relative proposte a coloro che abbiano già prestato la loro attività a termine presso le suddette società.

Tale impegno sarà reso possibile dal realizzarsi dei seguenti obiettivi di sviluppo:

- 4 nuovi insediamenti commerciali di cui almeno 1 IPMK (Ancona Cinci, Villa Verrucchio, Riccione, Faenza)
- 2 rilocalizzazioni di SMK e SPTT esistenti
- 12 ristrutturazioni
- crescita ulteriore delle quote di mercato

I lavoratori interessati saranno identificati tra quelli previsti dall'allegato n° 8 al presente contratto

Gli stessi saranno assunti con contratto part time non inferiore a 20 ore settimanali

Le proposte verranno effettuate secondo le modalità e i criteri gestionali di cui all'art. 10.1.2 del presente Contratto.

Per le province di Pesaro-Urbino, Ancona, Macerata, Ascoli Piceno, Chieti, potranno essere avanzate anche proposte per punti vendita di distanza maggiore rispetto a quanto previsto dal citato articolo.

23.3 - PASSAGGI A FULL TIME

Nel corso del periodo 2007 – 2009, ferma restando la realizzazione del piano di sviluppo citato al precedente art. 23.2, saranno inoltre formulate 50 proposte di passaggio a tempo pieno ad altrettanti lavoratori part time.

La formalizzazione della proposta di incremento dell'orario di lavoro sarà considerata adempimento dell'impegno di cui al comma precedente, anche in caso di rifiuto da parte del lavoratore ad accettare la proposta stessa.

La Cooperativa e le OO.SS verificheranno, nell'ambito degli incontri annuali di cui all'art. 6.1. del presente contratto, insieme con l'andamento economico e gestionale dell'Area RMA e più generale dell'azienda, lo stato di avanzamento del programma di incremento occupazionale previsto all' art. 23.2

Resta inteso che, a fronte della non realizzazione degli obiettivi sopra elencati o di parti di esso, le parti ne verificheranno congiuntamente la ricaduta in termini di possibilità concrete di realizzare compiutamente il programma di sviluppo occupazionale nei termini sopra previsti.

23.3.1 CONSOLIDAMENTI E STABILIZZAZIONI ANNO 2006

Le parti si danno atto che nel corso dell'anno 2006 l'azienda ha già provveduto a

- 153 assunzioni a tempo indeterminato provenienti da ex cat
- 25 passaggi da part time a full time
- 44 incrementi di ore

23.4 - INCREMENTO ORARIO PART-TIME CON PACCHETTO

A partire da aprile 2007, ai lavoratori a part-time a tempo indeterminato che abbiano effettuato almeno 150 ore di supplementare medio effettuato negli anni 2003, 2004, 2005 e 2006 verrà proposta su adesione volontaria l'attribuzione dei pacchetti di ore di flessibilità sotto indicati:

- Pacchetto di 96 ore di prestazione effettiva e 104 ore di retribuzione su base annua per i lavoratori che abbiano effettuato da 150 a 250 ore medie di supplementare;
- Pacchetto di 192 ore di prestazione effettiva e 208 ore di retribuzione su base annua per i lavoratori che abbiano effettuato da 251 a 400 ore medie di supplementare;

Le ore aggiuntive rispetto al normale orario contrattuale, dovute a incremento temporaneo di orario o a trasformazione temporanea a tempo pieno, saranno considerate alla stregua di lavoro supplementare, ai fini del computo di cui ai due precedenti paragrafi.

- Pacchetto di 48 ore di prestazione effettiva e 52 ore di retribuzione su base annua per i lavoratori con rapporto a part time 20 ore che non abbiano comunque raggiunto entità di supplementare tali da rientrare nell'applicazione dei pacchetti precedenti.

La retribuzione mensile sarà riproporzionata comprendendovi le ore del pacchetto e resterà costante nel corso dell'anno (fatto salvo il supplementare).

Le ore del pacchetto saranno pianificate dall'azienda nell'ambito della programmazione degli orari di cui all'art. 17.2 e si intendono esigibili fino al raggiungimento nella singola settimana dell'orario del full time.

In considerazione del fatto che si tratta di flessibilità programmata e volontaria non si intende ricompresa tra le casistiche che danno luogo a riconoscimenti per clausola elastica/flessibile.

L'orario in spezzato, in utilizzo di ore del pacchetto, sarà programmato fino a massimo 8,30 ore giornaliero.

L'orario minimo giornaliero sarà di 3 ore posizionabili anche in giornate diverse da quelle contrattuali.

Le richieste di prestazioni aggiuntive non programmate saranno considerate come supplementare.

Esaurite le ore del pacchetto, le ore effettuate in superamento delle ore contrattuali saranno considerate come supplementare.

Dal 2008 verranno annualmente accolte le richieste avanzate dai lavoratori che abbiano conseguito almeno 150 ore di supplementare negli ultimi 4 anni.

L'azienda si riserva di valutare la compatibilità di eventuali richieste di lavoratori che non abbiano aderito, in prima istanza, alla proposta aziendale.

Ai lavoratori che aderiranno al pacchetto di ore annuale verrà riconosciuto un servizio mensa tramite l'erogazione di un buono pasto del valore di 2,65 euro spendibile unicamente nelle strutture di Coop Adriatica in occasione di tutti gli spezzati effettuati nelle settimane in cui vengano utilizzate le ore del pacchetto con un minimo di 17 spezzati per il pacchetto di 104 ore, di 35 per il pacchetto di 208 ore e 8 spezzati per il pacchetto di 52 ore.

Al termine della vigenza contrattuale le parti si incontreranno a livello decentrato per definire in relazione al singolo SMK/SPTT e reparto di IPMK l'entità della strutturazione dell'orario settimanale tenendo conto degli andamenti economico gestionali dei singoli punti di vendita. La strutturazione in orario settimanale sarà oggetto di una specifica proposta aziendale ai singoli lavoratori interessati. Fermo restando il numero delle ore aggiuntive attribuito su base annua, le eventuali ore non strutturate nell'articolazione dell'orario settimanale, rimarranno a disposizione del lavoratore e dell'azienda sotto forma di pacchetto da riproporre al lavoratore interessato.

Ai lavoratori part time aderenti alle isole verrà proposto il pacchetto con le stesse modalità degli altri part time (media del supplementare dalla data di adesione al progetto). Qualora il numero dei lavoratori a cui applicare il pacchetto non raggiungesse la % media dell'insieme degli altri lavoratori PT a cui le ore aggiuntive siano state effettivamente riconosciute, si procederà come segue:

- si stilerà una lista dei part time aderenti alle isole che abbiano effettuato lavoro supplementare con la decorrenza di cui sopra;
- si attribuirà il pacchetto di 104 ore annue a tanti lavoratori quanti siano necessari per equiparare la % degli aderenti alle isole con pacchetto con quella complessiva degli altri part time dell'ipermercato, seguendo l'ordine decrescente del supplementare medio effettuato.

Per la determinazione del montante annuo delle ore che comportano l'attribuzione di pacchetti di cui al presente articolo, si considereranno convenzionalmente le ore di supplementare effettivamente prestate dal dipendente divise per 46 e moltiplicate per 52 settimane.

In caso di lunga malattia/lungo infortunio o di assenza per maternità (obbligatoria) l'azienda considererà per l'anno in questione la media del supplementare effettuato nel SMK, SPTT o reparto IPMK. Eventuali situazioni particolari, segnalate dalle OO.SS., saranno oggetto di confronto tra le parti. Per gli apsetti non specificati al presente articolo, si rimanda allegato n. 15.

ART. 24 INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

24.1 - PRINCIPI E CRITERI GENERALI

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 13 Legge 300/1970 e dal CCNL, le Parti, esaminata l'evoluzione aziendale e la differenziazione delle strutture di vendita (Ipermercati, Supermercati, Superettes), ciascuna con le proprie specificità organizzative, concordano su un sistema di inquadramento basato sul ruolo e sulla professionalità che colga e favorisca tale evoluzione.

In relazione a quanto sopra si è convenuto sul fatto che tale sistema si fondi sugli elementi e sui presupposti appresso indicati:

a. LIVELLI E PARAMETRI STABILITI DAL CCNL

Rappresentano il punto di riferimento del sistema di inquadramento professionale da conseguire trascorsi i necessari periodi di formazione, affiancamento e inserimento nel ruolo, ferma restando la corrispondenza delle professionalità alle declaratorie del CCNL.

b. RUOLO

Si intende la posizione ricoperta in termini di responsabilità e complessità gestionali.

c. PROFESSIONALITA'

Intesa come grado di copertura del ruolo in termini di capacità espresse, comportamenti organizzativi attivati e competenze tecniche messe in pratica.

L'inquadramento del personale dell'area Romagna Marche e Abruzzo sarà quindi la risultante della combinazione dei 3 elementi sopra richiamati.

Fermo restando quanto previsto all'art. 42 del CCNL, si concorda che i possibili inquadramenti, parametri e indennità siano attribuiti sulla base di:

1. professionalità espressa
2. peso del ruolo in relazione ai fattori quantitativi sopra richiamati

Con il termine indennità si intende convenzionalmente l'erogazione ad personam attribuita in funzione dello sviluppo degli elementi di cui sopra (professionalità e peso del ruolo).

Le parti si danno atto che i livelli, i parametri e le indennità di cui al presente contratto non intendono mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal CCNL, ma costituiscono condizione complessiva di miglior favore sia sotto l'aspetto retributivo che in relazione al possibile sviluppo professionale delle persone.

Le differenziazioni, così ottenute, di livello, di parametro e/o di indennità non identificano compartimenti o gruppi separati di mansioni, ma rappresentano continuità di trattamenti professionali e riconoscimenti all'interno dello stesso ruolo (es. Capo Reparto SMK, Coordinatore SPTT, Aiuto Responsabile di Reparto IPMK, ecc.).

Ciò anche ai fini della mobilità interna fra diverse posizioni e punti vendita che le parti non hanno inteso vincolare con i contenuti del presente articolo.

I trattamenti di cui al presente articolo non compensano le prestazioni eccedenti il normale orario settimanale di lavoro che, pertanto, andranno retribuite secondo quanto previsto dal CCNL e dal presente contratto.

I profili professionali di riferimento per l'applicazione del presente articolo sono riportati all'Allegato n° 9 del presente contratto di 2° livello.

24.2 - POSIZIONAMENTI RETRIBUTIVI DIFFERENZIATI (B, R, S, E)

Per le figure di Capo Reparto SMK/Superstore, Coordinatore Sptt, Aiuto Responsabile di Reparto IPMK, Coordinatore Amministrazione IPMK, Amministrazione del Personale IPMK, Manutentore Specializzato, Coordinatore Gastronomia IPMK, Coordinatore Pescheria IPMK, Coordinatore Cucina IPMK, Produzione Pane IPMK, Produzione Pasticceria IPMK, Coordinatore Ricevitori Merci sono state istituite 4 posizioni retributive (BASE, REGIME, SENIOR, ECCELLENZA) a parità di unità organizzativa gestita, ottenute dalla combinazione di diversi livelli e parametri CCNL e dalla previsione di specifiche indennità.

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.
SENIOR (S)	Corrispondente alla copertura completa della posizione, maturata anche a seguito di una ampia e prolungata esperienza sviluppata su tutti gli aspetti del ruolo
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.

24.2.1. 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 nella tabella riportata al presente articolo.

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 dalla tabella di cui all'art. 24.4 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 /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)

Per i lavoratori inquadrati al 5° livello, eventualmente avviati ad una posizione fra quelle previste al presente articolo, 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. 24.11, o una indennità giornaliera di 2.00 Euro a norma del presente capitolo, 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.

24.2.2. ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO REGIME (R)

Trascorsi 12 mesi 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.

24.2.3. ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO SENIOR (S) ED 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 SENIOR (S) ed 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 S o E decorrerà dall'1/01 dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Ferma restando la comune valutazione che il Senior e l'Eccellenza rappresentando profili professionali di assoluto valore costituiscono una contenuta percentuale della popolazione, le parti valuteranno annualmente l'entità del numero delle persone alle quali vengono riconosciute le posizioni suddette.

24.3 - MODALITA' APPLICATIVE

A fronte di modifiche di parametri quantitativi sulla base dei quali è stato definito il Gruppo di punti vendita di appartenenza che comportino modifiche all'inquadramento di riferimento, verrà mantenuto il trattamento conseguito e verrà completato il percorso come sopra formalizzato, salvo inidoneità comunicata all'interessato.

Altrettanto dicasi per mobilità, formalmente richiesta dall'Azienda, da cui consegue l'assegnazione ad un punto vendita che preveda trattamenti inferiori.

In caso di valutazione non positiva formalizzata al lavoratore che comporti l'assegnazione a mansioni/funzioni che non prevedano l'attribuzione di indennità o che le prevedano in misura inferiore, la stessa indennità verrà assorbita, fino a concorrenza, su futuri aumenti di CCNL.

Si conviene che le indennità acquisite precedentemente alla firma del presente Contratto, non coerenti con quanto previsto dal sistema professionale definito dal presente art. 24, vengano mantenute "ad personam" e possano essere assorbite secondo modalità concordate.

24.4 - TEMPISTICA PER ATTRIBUZIONE LIVELLI E INDENNITA'

Le Parti convengono che i differenti tempi indicativi di seguito definiti per il conseguimento del trattamento BASE (B) per ogni figura professionale non costituiscono in alcun modo elementi di automatismo, ma sono definiti in relazione ai diversi livelli di professionalità relativi ai percorsi di AVVIAMENTO, FORMAZIONE, INSERIMENTO, SVILUPPO nel ruolo.

Essi devono essere, quindi, correlati alla valutazione espressa dall'Azienda.

LIVELLO DI RIFERIMENTO	Livelli e indennità da attribuire	Livelli e indennità da attribuire
BASE (B)	a partire dal 7° mese	a partire dal 13esimo mese
4° + indennità	4° + indennità	
4° Super	4° Super	
4° Super + indennità	4° Super	4° Super + indennità
3°	4° Super	3°
3° + indennità	3°	3° + indennità
3° Super	3°	3° Super
3° Super + indennità	3°	3° Super + indennità

I periodi di cui sopra si intendono di effettivo lavoro e sono esclusi i periodi coperti da indennità di sostituzione.

Qualora il lavoratore venga assegnato in un punto vendita che prevede un posizionamento del ruolo a regime in una fascia superiore a quella di provenienza il nuovo trattamento sarà riconosciuto

- dopo 12 mesi per la fascia immediatamente superiore
- dopo 18 mesi per due fasce superiori (12+6)
- dopo 24 mesi per tre fasce superiori (12+6+6)

Qualora il lavoratore venga assegnato in un punto vendita che prevede un posizionamento del ruolo a regime in una fascia inferiore a quella di provenienza manterrà il trattamento acquisito.

24.5 - TRATTAMENTI PROFESSIONALI CAPI REPARTO SMK

I Capi Reparto SMK in considerazione dei volumi di vendita e delle complessità gestionali sono inquadrati in livelli e parametri differenziati e possono essere destinatari di indennità diverse tra loro.

I 4 posizionamenti retributivi di cui al punto 24.2 saranno articolati come segue:

REPARTO GENERI VARI

punto vendita	posizionamento	livello	ind. in Euro
Fabriano	B	3 S	40,00
Jesi	R	2	80,00
Ravenna Faentina	S	2	100,00
Ravenna Teodora	E	2	130,00
Senigallia			
Ravenna Gallery			
Faenza			
Forlì Portici			
Santarcangelo			
Civitanova	B	3 S	20,00
Ancona Montagnola	R	2	55,00
Alfonsine	S	2	70,00
Fano	E	2	90,00
Forlì Curiel			
Rimini Celle			
Cervia			
Bellaria Igea			
Rimini Colonnella			
Cesena	B	3	45,00
Ravenna Aquileia	R	2	
Cesenatico	S	2	30,00
San Giov. in	E	2	65,00
Marginano			
Tolentino			
Ancona Maratta			
Russi			
Faenza Cappuccini			
Montecchio	B	3	20,00
Ancona Palombara	R	3 S	45,00
Fermo	S	2	
Ancona Vallemiano	E	2	30,00
Rimini Valturio			
Forlì Salinature			
Fano S.Orsola			
San Severino			

REPARTO SALUMI LATTICINI GASTRONOMIA SURGELATI

punto vendita	posizionamento	livello	ind. in Euro
Fabriano	B	3 S	30,00
Jesi	R	2	55,00
Ravenna Faentina	S	2	70,00
Ravenna Teodora	E	2	90,00
Senigallia			
Ravenna Gallery			
Ancona Montagnola			
Faenza			
Forlì Portici			
Santarcangelo			
Civitanova	B	3 S	20,00
Alfonsine	R	2	
Fano	S	2	40,00
Forlì Curiel	E	2	70,00
Bellaria Igea marina			
Rimini Celle			
Cervia			
Rimini Colonnella			
Cesena	B	3	20,00
Ravenna Aquileia	R	3 S	45,00
Cesenatico	S	3 S	70,00
San Giov. in	E	2	20,00
Marginano			
Tolentino			
Ancona Maratta			
Russi			
Faenza Cappuccini			
Montecchio	B	3	
Ancona Palombara	R	3 S	
Fermo	S	3 S	35,00
Ancona Vallemiano	E	3 S	55,00
Rimini Valturio			
Forlì Salinature			
San Severino			
Fano S.Orsola			

REPARTO CARNI

punto vendita	posizionamento	livello	ind. in Euro
Fabriano			
Jesi			
Ravenna Faentina	B	3 S	30,00
Ravenna Gallery	R	2	55,00
Ravenna Teodora	S	2	70,00
Senigallia	E	2	90,00
Ancona Montagnola			
Civitanova			
Faenza			
Forlì Portici			

Santarcangelo Alfonsine Fano Forlì Curiel Bellaria Igea Rimini Celle Cervia Cesena Ravenna Aquileia	B R S E	3 S 2 2 2	20,00 40,00 70,00
Rimini Colonnella Cesenatico San Giov. in Marginano Tolentino Ancona Maratta	B R S E	3 S 3 S 2 2	45,00 30,00
Russi Faenza Cappuccini Montecchio Ancona Palombara Fermo Ancona Vallemiano Rimini Valturio Forlì Salinature Fano S.Orsola San Severino	B R S E	3 3 S 3 S 3 S	20,00 30,00 55,00

REPARTO ORTOFRUTTA

punto vendita	posizionamento	livello	ind. in Euro
Fabriano Jesi Ravenna Faentina Ravenna Gallery Senigallia Ancona Montagnola	B R S E	3 S 2 2 2	20,00 40,00 65,00
Ravenna Teodora Faenza Forlì Portici Santarcangelo Civitanova Fano Forlì Curiel Bellaria Igea Rimini Celle Rimini Colonnella Ancona Maratta	B R S E	3 3 S 2 2	20,00 45,00 30,00
Alfonsine Cervia Cesena Ravenna Aquileia Cesenatico San Giov. in	B R S E	3 3 S 3 S 3 S	30,00 55,00

Marginano Tolentino Ancona Vallemiano			
Russi Faenza Cappuccini Montecchio Ancona Palombare Fermo Rimini Valturio Forlì Salinature San Severino Fano S.Orsola	B R S E	4 S 3 3 S 3 S	20,00 30,00

REPARTO PESCHERIA

punto vendita	posizionamento	livello	ind.
Fabriano Jesi Ravenna Faentina Ravenna Gallery Ravenna Teodora Senigallia Ancona Montagnola Faenza Forlì portici Civitanova Alfonsine Fano Forlì Curiel Cervia Cesena	B R S E	3 3 S 3 S 3 S	20,00 30,00 55,00
Santarcangelo Bellaria Igea Rimini Celle Rimini Colonnella Ravenna Aquileia Cesenatico San Giov. in Marginano Tolentino Rimini Vallurio Russi	B R S E	4 S 3 3 S 3 S	20,00 30,00

REPARTO PANE E PASTICCERIA

punto vendita	posizionamento	livello	ind. in Euro
Jesi Ravenna Teodora	B R S E	3 3 S 3 S 3 S	20,00 40,00

REPARTO NO FOOD

punto vendita	posizionamento	livello	ind. in Euro
Ravenna Teodora			
Fabriano	B	3	
Jesi	R	3 S	
Ravenna Faentina	S	3 S	20,00
	E	3 S	40,00
Faenza	B	4 S	
Ancona Montagnola	R	4 S	15,00
	S	4 S	25,00
	E	4 S	40,00

COORDINATORE AMMINISTRAZIONE

punto vendita	posizionamento	livello	ind. in Euro
Fabriano			
Jesi			
Ravenna Faentina			
Ravenna Teodora	B	4 S	
Ravenna Gallery	R	4 S	20,00
Senigallia	S	3	
Ancona Montagnola	E	3 S	
Santarcangelo			
Civitanova			
Alfonsine			
Cervia			
Tutti gli altri SMK	B	4	20,00
	R	4 S	
	S	4 S	20,00
	E	4 S	40,00

Ai lavoratori inquadrati al 4° livello par. 144 che operano per periodi prolungati (durata complessiva di almeno 4 mesi di effettivo lavoro) nel corso dell'anno negli uffici amministrativi dei SMK verrà riconosciuta dopo un periodo di durata pari a 24 mesi di effettiva prestazione negli uffici di cui sopra una indennità annuale riconosciuta anche a titolo di indennità per eventuali sostituzioni delle assenze del coordinatore. Tale indennità non verrà erogata nei periodi di aspettativa, maternità, malattia, congedi e verrà superata in caso di assegnazione ad altra mansione.

Tale indennità che non sarà incidente su TFR, mensilità aggiuntive e altri istituti contrattuali e di legge sarà di:

- 150 euro lordi annui per coloro che sono assegnati stabilmente;
- 70 euro per coloro che svolgono presso gli uffici almeno 4 mesi di effettiva prestazione annua anche frazionata.

24.6 - TRATTAMENTI PROFESSIONALI COORDINATORI SUPERETTES

I Coordinatori SPTT, in considerazione dei volumi di vendita e delle complessità gestionali, sono inquadrati in livelli e parametri differenziati e possono essere destinatari di superminimi diversi tra loro.

I tre posizionamenti retributivi di cui al punto 24.1 saranno articolati come segue:

Punto vendita	pos.	GV		SL		OF		CARNI	
		Liv.	Ind. Euro	Liv.	Ind. Euro	Liv.	Ind. Euro	Liv.	Ind. Euro
Cervia di Vittorio	B	4° S		4° S	20,00	4°	20,00	3°	20,00
Miramare	R	3°	20,00	3°	20,00	4° S	40,00	3°	40,00
Sant. F.lli Cervi	S	3°	40,00	3°	30,00	3°		3° S	
Rn Marechiese	E	3°	60,00	3°	50,00	3°	20,00	3° S	40,00
Lavezzola									
Viserba									
Massalombarda									
Mezzano									
Lucrezia*	B	4°	20,00	4° S		4°	20,00	3°	
Conselice*	R	4° S	20,00	4° S	20,00	4° S		3°	20,00
Maldola	S	4° S	50,00	4° S	50,00	4° S	30,00	3°	40,00
Fusignano*	E	3°	30,00	3°	25,00	4° S	50,00	3°	60,00
Gambettola									
Marina di Ra*									
Bellaria									
Savarna									

* per il Coordinatore del Reparto Carni di questi punti di vendita si applicheranno i trattamenti relativi alla fascia superiore

24.7 - TRATTAMENTI PER IL PERSONALE SPECIALIZZATO E QUALIFICATO

24.7.1 - Coordinatore Generi Vari SMK

Oltre al Capo Reparto è prevista, in tutti i Supermercati, la figura del Coordinatore di reparto. Tale figura potrà essere inquadrata al 4° livello par. 155 dopo 12 mesi dall'avviamento al ruolo. Presupposto per il decorso del periodo di cui sopra è l'avvenuta attribuzione del 4° livello par 144 ed una valutazione positiva delle competenze tecniche e di servizio dimostrate.

24.7.2 - Figure specialistiche SMK/SPTT/IPMK

I lavoratori inquadrati al 4° livello par. 144 che vengono assegnati allo svolgimento delle mansioni definite dal presente punto, verranno inquadrati al 4° livello par. 155, successivamente a una valutazione positiva delle competenze tecniche e di servizio dimostrate, a seguito di un percorso che avrà, di norma, la durata di 24 mesi dall'inserimento nella mansione con carattere di continuità e dal conseguimento del 4° livello CCNL.

L'attribuzione di tale parametro avverrà in ogni caso successivamente all'assunzione a tempo indeterminato nei reparti che prevedono tale inquadramento con riconoscimento degli eventuali arretrati.

Il conteggio dei mesi per la maturazione di parametri o livelli superiori si intende interrotto solo da prestazioni presso altri reparti per periodi di durata superiore a 30 gg consecutivi

Rientrano tra tali lavoratori i profili appresso indicati:

a) Salumiere Banconiere: 4° livello par. 155

Si intende per tale il lavoratore che ha i requisiti di cui all'art. 42 CCNL, profilo 2 del 4° livello par. 155.

b) Figure professionali relative a lavorazioni e produzioni interne: 4° livello par. 155

Si intendono i lavoratori adibiti all'insieme delle operazioni di produzione e lavorazione previste dai reparti di produzioni di pane, pasticceria, gastronomia calda e cucina con requisiti professionali e

competenze tecniche assimilabili a quelle del salumiere, banconiere di cui al profilo 2 del 4° livello par. 155. del CCNL.

c) Addetto qualificato banco carni: 4° livello par. 155

Si intendono i lavoratori che abbiano i requisiti di cui all'art. 42 CCNL, 4° livello, parametro 155 profilo 2. Rientrano in questo profilo i lavoratori adibiti, con continuità, al servizio alla clientela nei banchi carne e vendita assistita, fermo restando la possibilità di impiegare, in tale attività, figure di macellai specialisti provetti in relazione alle esigenze organizzative.

d) Addetto qualificato banco pescheria: 4° livello par. 155

Si intendono i lavoratori che abbiano i requisiti di cui all'art. 42 CCNL, 4° livello, parametro 155 profilo 2.

e) Addetto qualificato no food SMK: 4° livello par. 155

Si intende la figura prevista nei punti vendita in cui l'organizzazione non richieda la presenza del Capo Reparto no Food ma sia presente una gamma di referenze tale da richiedere continuativamente il presidio di almeno un lavoratore a tempo pieno individuato come referente per ordini, gestione commerciale e tenuta del reparto.

24.7.3 - Macellaio specializzato provetto: 3° livello par. 167

L'attribuzione di tale inquadramento sarà subordinata al superamento di un'apposita prova di taglio per i lavoratori già inquadrati al 4° livello par. 144 o 155 CCNL che vengono assegnati alle mansioni di macellaio e che acquisiscono una specializzazione completa nelle lavorazioni delle carni (toielettatura, disosso, sezionatura e taglio) con relative competenze di utilizzo di tutte le attrezzature e capacità di servizio.

24.8 - SOSTITUZIONI TEMPORANEE DI CAPI REPARTO SMK, COORDINATORI SUPERETTE, AIUTI RESPONSABILI DI REPARTO IPMK E COORDINATORI AMMINISTRAZIONE SMK E CAPI UFFICIO SEDE

Ai lavoratori chiamati a sostituire temporaneamente Capi Reparto o Coordinatori SPTT, Aiuti Responsabili di reparto, Coordinatori amministrazione SMK in ruolo e Capi Ufficio/coordinatori di Sede, per un periodo superiore a due settimane, (esclusi periodi di assenza programmata es. ferie, ROL) verrà riconosciuto il seguente trattamento mensile retroattivo al primo giorno rapportato ai giorni di copertura effettiva:

- Euro 35,00 nel caso di sostituzione di ruoli per i quali è previsto un parametro superiore (posizione R)
- Euro 50,00 nel caso di sostituzione di ruoli per i quali è previsto un livello contrattuale superiore (posizione R);
- Euro 90,00 nel caso di sostituzione di ruoli per i quali sono previsti due livelli contrattuali superiori (posizione R);

Tali importi non incideranno sul TFR, sulle mensilità aggiuntive e sugli altri istituti contrattuali e di legge.

Per sostituzioni di durata superiore all'anno potranno essere concordate tra le parti specifiche soluzioni.

Le sostituzioni di cui al presente punto dovranno essere formalizzate all'interessato con l'indicazione della durata presunta della stessa sostituzione e del relativo trattamento.

Per la sostituzione di Responsabile di Reparto Ipermercato da parte di un Aiuto Responsabile di Reparto resta in vigore quanto previsto dall'accordo Q e ID

24.9 - TRATTAMENTI PER FIGURE DI COORDINAMENTO IPERMERCATI

Alle figure indicate dalla tabella del presente punto 24.9, chiamate a ricoprire funzioni di coordinamento di attività e/o di persone, potranno essere riconosciuti i trattamenti sotto riportati in applicazione dei principi e dei criteri di cui all'art. 24.2.

I tempi di riferimento per i percorsi di acquisizione del trattamento BASE saranno quelli indicati alla tabella prevista dal punto 24.4 previa valutazione positiva delle competenze e della professionalità acquisite.

I trattamenti di seguito indicati, migliorativi di quanto previsto dal CCNL, si intendono erogati anche a copertura della sostituzione del diretto Responsabile.

Figura professionale	Trattamento (in Euro)			
	Base	Regime	Senior	Eccellenza
Coordinatore amministrazione	3° S	2°	2° + 40,00	2° + 90,00
Coordinatore amministrazione del personale	3° S	2°	2° + 40,00	2° + 90,00
Aiuto Responsabile di reparto (GV, NON FOOD, OF, FLS)	3°	3° + 55,00	3° S	3° S + 30,00
Coordinatore banco gastronomia	4° S + 30,00	3°	3° + 30,00	3° + 65,00
Coordinatore pescheria	4° S + 30,00	3°	3° + 30,00	3° + 65,00
Responsabile produzione pasticceria	3°	3° + 55,00	3° S	3° S + 30,00
Responsabile produzione pane	3°	3° + 55,00	3° S	3° S + 30,00
Responsabile cucina	3°	3° + 55,00	3° S	3° S + 30,00
Aiuto Responsabile di reparto Carni	3° + 30,00	3° S	3° S + 50,00	2° + 30,00
Manutentore specializzato	4° + 30,00	3°	3° + 30,00	3° + 65,00
Coordinatore Ricevitore merci	4° + 30,00	3°	3° + 30,00	3° + 65,00

Nei reparti Gastronomia, il ruolo di Aiuto Responsabili di Reparto verrà assunto da 2 figure (di norma una per turno).

24.10 - TRATTAMENTI PER PERSONALE SPECIALIZZATO E QUALIFICATO IPMK

24.10.1 I lavoratori inquadrati al 4° livello par. 144 che vengono assegnati allo svolgimento delle mansioni definite dal presente punto 24.10, verranno inquadrati al 4° livello par. 155, successivamente a una valutazione positiva delle competenze tecniche e di servizio dimostrate, a seguito di un percorso che avrà, di norma, la durata di 24 mesi dall'inserimento nella mansione con carattere di continuità e dal conseguimento del 4° livello CCNL.

Rientrano tra tali lavoratori i profili appresso indicati:

a) Addetto Cassa Centrale

Si intendono i lavoratori titolari della posizione cui sono attribuiti compiti e responsabilità di coordinamento operativo – funzionale delle attività e dei lavoratori addetti alla Cassa Centrale.

b) Addetto Prestito Sociale

Si intendono i lavoratori titolari della posizione, cui sono attribuiti compiti e responsabilità di coordinamento operativo – funzionale delle attività e dei lavoratori addetti al Prestito Sociale.

c) Addetto Punto d'ascolto

Si intendono i lavoratori che gestiscono con continuità il presidio delle attività del Punto d'ascolto, garantendone inoltre l'effettuazione delle attività di carattere amministrativo.

d) Addetto Post vendita

Si intendono i lavoratori che prestano la loro attività al servizio post vendita, avendo acquisito competenze tecniche e professionalità tali da garantire assistenza rispetto a, tra l'altro, caratteristiche tecniche dei prodotti venduti, resi, consegne a domicilio, attivazioni telefoniche, con la gestione delle relative pratiche amministrative.

Ai lavoratori, inquadrati al 4° livello par. 144, ai quali viene richiesto di prestare la propria attività per l'intero turno di lavoro al Punto di ascolto, alla Cassa Centrale, Post Vendita e Prestito sociale, ad eccezione dei lavoratori fissi in formazione, verrà riconosciuta un'indennità giornaliera di Euro 2,00.

L'indennità di 2 euro verrà riconosciuta anche a coloro che effettuino attività di coordinamento del bar, ferma restando l'inquadramento al 4° livello par. 144.

e) Addetto Decorazione

Si intendono i lavoratori che, alle dirette dipendenze del Responsabile dell'Unità Organizzativa preposta, sulla base di specifiche competenze professionali acquisite, assicurano l'impostazione, la progettazione, la realizzazione delle attività relative alla decorazione e all'ambientazione dell'IPMK di appartenenza.

f) Addetto manutenzione

Si intendono i lavoratori che avendo acquisito adeguate competenze professionali svolgono con continuità il presidio delle attività relative alla manutenzione dell'Ipermercato.

g) Addetto specializzato alla vendita elettrodomestici, computer, hi fi, telefonia mobile

Si intendono i lavoratori che abbiano maturato competenze e professionalità complete sia nella conoscenza dei prodotti che per la concreta capacità e disponibilità nell'assistere e consigliare i clienti, in modo tale che la loro professionalità e il loro comportamento organizzativo vengano ritenuti determinanti per la buona riuscita della vendita e del servizio.

Si conviene che gli addetti inquadrati al 4° liv. Par. 144 che vengano assegnati temporaneamente e dopo un periodo di durata superiore a 30 gg consecutivi nel reparto vendita assistita elettrodomestici, PC, Hi-fi, telefonia mobile, trascorsi 24 mesi anche frazionati di effettiva prestazione in tale reparto, avranno riconosciuta una indennità giornaliera di Euro 2,00.

24.10.2 Agli addetti adibiti alle insieme delle operazioni di ricevimento merci e imputazione bolle negli IPMK con inquadramento al 4° livello par. 144, verrà riconosciuta una indennità giornaliera di euro 2,00 a fronte di effettiva prestazione di tale attività per l'intero turno di lavoro.

Gli importi erogati a titolo di indennità giornaliera previsti nel presente articolo 24.10 non incideranno sul TFR, sulle mensilità aggiuntive e sugli altri istituti contrattuali e di legge.

24.11 - INDENNITA' 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.

Le Indennità di Reparto di cui al presente articolo verranno riconosciute agli addetti dei reparti Gastronomia, Pescheria, Cucina, Produzione Pane, Produzione Pasticceria e agli addetti qualificati Banco Carni nei punti vendita ove esistente il banco assistito degli IPMK, SMK e SPTT

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 9 del presente contratto.

Per il personale addetto stabilmente ai reparti/attività oggetto del presente articolo, che abbia, da almeno 12 mesi il 4° livello par 155 CCNL, si procederà, annualmente, ad una valutazione delle corrispondenze fra la professionalità espressa e il profilo di cui all'allegato 9 del presente contratto entro maggio con decorrenza all'1/1 di ogni anno.

Per l'anno 2007, ferma restando la decorrenza retroattiva al 1/1/07 la valutazione per l'attribuzione degli IT sarà effettuata entro 31/10/07.

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 dal presente articolo.

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 Romagna Marche e Abruzzo, che abbiano conseguito, da almeno 12 mesi, il 4° livello par 155 CCNL.

Dal computo sono esclusi i Capi Reparto, i Coordinatori SPTT, i Responsabili di Reparto e gli Aiuti Responsabili di Reparto IPMK, i Coordinatori di Lavorazioni/Produzione IPMK

Ai 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 9 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 dal presente articolo.

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 Romagna Marche e Abruzzo;
- 30% 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 Romagna Marche e Abruzzo

Dal computo sono esclusi, i Capi Reparto, i Coordinatori nelle SPTT, i Responsabili e gli Aiuti Responsabile di Reparto negli IPMK.

24.12 - DECORRENZA DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 24

L'applicazione del presente art. 24 avrà decorrenza dal 01/04/2007, fatto salvo quanto previsto dalla norma applicativa dell'art. 26

Per quanto concerne l'applicazione del presente articolo 24 nei punti di vendita di S.A.RA le parti convengono che:

- si darà luogo al riconoscimento dei posizionamenti al REGIME a far data dal 1/1/08
- entro il 30/6/07 si confronteranno per la gestione del percorso di applicazione del contratto collettivo nazionale della distribuzione cooperativa e in particolare per raccordare la materia degli inquadramenti nel suo complesso

ART. 25 MENSA

Il servizio mensa verrà usufruito mediante buono pasto del valore nominale di Euro 5,95.

Il buono viene riconosciuto in relazione alla presenza lavorativa in orario spezzato, alle esigenze organizzative/amministrative ed agli orari di lavoro particolari della generalità dei lavoratori della sede e delle funzioni amministrative decentrate negli IPMK.

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, le Parti si incontreranno per definire i nuovi valori.

Il presente articolo supera qualsiasi altro precedente accordo in materia a livello Aziendale.

I trattamenti previsti dal presente accordo si applicano al personale operante nella sede di Ravenna e nelle funzioni amministrative decentrate presso gli Ipermercati, con organizzazione del lavoro e degli orari analoghe a quelle della sede, di norma con orario di lavoro distribuito su 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, nonché nelle funzioni direttive degli Ipermercati.

Ai lavoratori il cui orario di lavoro termini oltre le ore 22,00 per assicurare la chiusura serale degli ipermercati, in considerazione dell'impossibilità di fruire della cena negli orari usuali presso la propria abitazione, sarà fornito un buono ticket restaurant di importo pari a Euro 2,60 per ogni prestazione effettuata su richiesta dell'Azienda, oltre l'ora suddetta.

Restano validi eventuali trattamenti di miglior favore

Il servizio mensa verrà inoltre riconosciuto per le casistiche, con le modalità e con i valori previsti agli artt. 23.4 e 17.8 lettera A) del presente contratto.

ART. 26 APPLICAZIONE ACCORDO SULLO SVILUPPO DEL 5/12/2005

AMBITI DI APPLICAZIONE

L'ambito di applicazione del presente accordo è quello delle strutture di nuova apertura o acquisizione nell'area contrattuale Romagna, Marche Abruzzo.

Esso si applica altresì ai lavoratori di Coop Adriatica e SARA s.r.l. operanti nelle strutture sotto elencate

- Cesano
- Chieti
- San Benedetto del Tronto
- Ascoli
- Rimini
- Punti vendita della società SARA

MODALITA' DI APPLICAZIONE

Quanto previsto dal presente articolo si applicherà alle strutture esistenti con le specifiche decorrenze e modalità fissate per i singoli istituti e comunque in data non antecedente l'1/1/07.

Fermo restando quanto sopra, con riferimento alle tempistiche previste per i singoli istituti nelle strutture già esistenti si terrà comunque conto della data effettiva di apertura / acquisizione della struttura.

Il presente contratto di area si applicherà ai lavoratori di cui sopra all'atto dell'assunzione o del passaggio al CCNL cooperative di consumatori con le specifiche previste dagli istituti previsti ai punti successivi.

PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il premio integrativo aziendale di riferimento sarà quello previsto al capitolo salario aziendale per le nuove aperture e acquisizioni.

Le modalità e i tempi di conseguimento da parte della singola struttura saranno articolati come da tabella sotto riportata

Primi 48 mesi	Nessuna erogazione di Premio Integrativo Aziendale
Dal 49° mese	Avvio del progressivo consolidamento dell'eccedenza dei 350 euro del salario variabile (viene mensilizzato l'importo eccedente diviso 16)
Anni successivi	Consolidamento progressivo fino al raggiungimento di €uro 69,00 con assorbimento del 3° elemento al raggiungimento dell'importo di cui sopra

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Dal 73° mese dalla data di apertura o acquisizione, l'importo minimo del PIA per un lavoratore a tempo pieno al quale non si applichi il salario d'ingresso sarà di 6,90 mensili anche qualora il meccanismo di consolidamento abbia prodotto risultati inferiori.

SALARIO VARIABILE

Il salario variabile verrà maturato in modo individuale dal 19 esimo mese successivo a quello dell'assunzione così come previsto dalle norme sul salario d'ingresso di cui all'art 19.

PERMESSI RETRIBUITI (ROL)

I ROL di cui all'art. 15 verranno riconosciuti dal 49 esimo mese successivo a quello di apertura / acquisizione.

RIDUZIONE DI ORARIO

La riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 38 ore previste dal CCNL a 37,30 nelle strutture ove previsto senza assorbimento dei permessi previsti dal CCNL stesso verrà applicata dal 49 esimo mese successivo a quello di apertura / acquisizione. Resta inteso che verrà mantenuto il divisore convenzionale 165.

Il riconoscimento dei permessi retribuiti e la riduzione orario come sopra previsti potrà essere anticipato a decorrere dall'anno successivo a 2 esercizi consecutivi con redditività positiva.

PAUSE

Le pause giornaliere di cui all'art 16 si applicheranno a far data dal 61esimo mese successivo a quello di apertura / acquisizione.

Il riconoscimento della pausa retribuita come sopra previsto potrà essere anticipato a decorrere dall'anno successivo a 2 esercizi consecutivi con redditività positiva e comunque non prima del 49esimo mese.

MAGGIORAZIONI FESTIVE

Il trattamento per il lavoro festivo e domenicale è quello previsto dagli artt. 122 e 123 del vigente CCNL (maggiorazione del 35%).

Si prevede inoltre il riconoscimento graduale di una ulteriore quota retributiva oraria legata al risultato di MOT (media del margine operativo totale conseguito negli ultimi tre esercizi chiusi prima dell'anno di applicazione) di ogni singolo IPMK, e dell'insieme dei SMK SARA e nuovi SMK/SPTT dell'area, a far data dal 49 esimo mese successivo all'apertura o acquisizione determinata come da tabelle allegate:

MARGINE OPERATIVO TOTALE*Euro maggiorazioni festive
PERIODO NATALIZIO E INVENTARIO IN GIORNO
FESTIVO

	CCNL
Inf. 1,50	1,50
1,50 – 3,00	2,00
3,01 – 5,00	2,50
5,01 – 6,50	4,00
6,50 – 8,50	6,00
Oltre 8,50	

MARGINE OPERATIVO TOTALE*Euro maggiorazioni festive
ALTRE FESTIVITA' / DOMENICHE

	Fino a 8	Da 9 a 12	Oltre 12
Inf. 1,50	CCNL	CCNL	CCNL
1,50 – 3,00	1,00	1,50	2,00
3,01 – 5,00	1,50	2,00	2,50
5,01 – 6,50	2,00	2,50	3,50
6,50 – 8,50	2,50	3,50	4,50
Oltre 8,50	3,61	4,39	5,16

* Con il termine MOT si intende la voce del conto economico definita MARGINE OPERATIVO TOTALE (margine merci detratti il costo del lavoro, i costi diretti e gli affitti e gli ammortamenti)

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Dal 73° mese dalla data di apertura o acquisizione l'importo minimo della maggiorazione festiva per un lavoratore sarà pari al 30% degli importi previsti anche qualora il meccanismo di consolidamento abbia prodotto risultati inferiori.

NORME APPLICATIVE DELL'ART. 26

In considerazione al fatto che i risultati aziendali definitivi sono noti nel mese di maggio gli importi e gli istituti legati ai dati di cui sopra, ogni anno avranno decorrenza dal 1 luglio ad esclusione del Premio Integrativo Aziendale la cui decorrenza maturerà dal 1/1 di ogni anno per il personale in forza al 1/7.

L'applicazione a regime della materia degli inquadramenti per gli Ipermercati di San Benedetto, Ascoli e Chieti decorrerà a far data dal 1/4/2007 fermo restando il confronto decentrato.

Ai fini del riconoscimento degli istituti legati al raggiungimento di risultati di redditività per i punti vendita di S.A.RA si considererà per tutti i negozi il risultato derivante dalla media di tutti i punti vendita della società appartenenti all'area contrattuale.

Ai lavoratori provenienti da strutture preesistenti o dalle singole strutture di nuova apertura o acquisizione nell'area contrattuale RMA verranno applicati i trattamenti normativi ed economici acquisiti o acquisibili dalle strutture di provenienza, qualora gli stessi siano di miglior favore.

ART. 27 VALIDITA' E DURATA

Il presente contratto di 2° livello entrerà in vigore dal 01/04/.

Tale approvazione costituirà condizione di validità di quanto pattuito nel presente contratto.

S'intendono superati eventuali trattamenti definiti in accordi di singoli Punti Vendita e non espressamente richiamati nel presente contratto.

Per i dipendenti ai quali si applica il contratto del terziario, la decorrenza del presente accordo è 01/07/07.

Sono fatte salve decorrenze diverse esplicitamente previsto ai paragrafi precedenti del presente articolo, per singoli istituti.

Il presente contratto scadrà il 31 dicembre 2009 ed avrà validità fino al suo rinnovo. Lo stessa potrà essere modificata in relazione all'obiettivo di unificare la scadenza di tutti gli accordi di area così come previsto dall'accordo del 5/12/2005.

Allegato 1 - Punti vendita S.A.RA Area Romagna Marche e Abruzzo

- 1) Rimini Colonnella
- 2) Bellaria
- 3) Faenza
- 4) Fano
- 5) Fermo
- 6) Montecchio
- 7) Russi
- 8) San Severino
- 9) Ancona
- 10)Cervia
- 11)Meldola
- 12)Rimini Miramare
- 13)Rimini Marecchiese
- 14)Santarcangelo
- 15) Viserba

Allegato 2 - Ipotesi di accordo sullo sviluppo e sugli assetti contrattuali del Gruppo Coop Adriatica

In data 5 dicembre 2005 si sono incontrate (*omissis...*)

al fine di sviluppare il confronto in merito al piano di sviluppo di Coop Adriatica e a quanto stabilito dal Protocollo sugli assetti contrattuali del 28.06.2000.

Nell'ampia e approfondita discussione sui temi oggetto del confronto fra le parti è emersa una comune valutazione di preoccupazione per lo scenario esterno caratterizzato da:

- una situazione economica di stagnazione dalla quale, almeno per il nostro paese, non si intravedono elementi di miglioramento sostanziale;
- una riduzione dei consumi, già evidenziatasi nel corso del 2004, che si presenta con caratteristiche strutturali e di lungo periodo;
- un crescente clima di incertezza e di sfiducia che, unito ad un reale decremento del potere di acquisto di ampi strati della popolazione, rende questa crisi della domanda difficilmente modificabile con l'utilizzo delle sole politiche commerciali;
- un mercato della grande distribuzione caratterizzato da una sempre maggiore presenza della concorrenza in particolare di carattere internazionale, con esigenze di investimenti sempre maggiori per mantenere le quote di mercato;
- una progressiva riduzione di redditività per le aziende derivante, oltre che da quanto sopra, dall'aumento dei prezzi dell'energia e dei servizi che incidono pesantemente sui costi generali e di struttura.

Pur in presenza di questo quadro di grande difficoltà, Coop Adriatica con il presente accordo intende:

- perseguire importanti obiettivi di sviluppo che comportino l'apertura di ulteriori punti vendita e la creazione di un numero significativo di nuovi posti di lavoro, distribuiti nelle tre aree (circa 1.000);
- operare con tutte le leve a disposizione per mantenere ed ampliare le quote di mercato nei territori di insediamento ed estendere la presenza di Coop su tutto il territorio nazionale;
- perseguire l'obiettivo di ridurre il differenziale di costi rispetto alla concorrenza nei singoli territori ove opera la cooperativa, anche attraverso interventi di razionalizzazione dei modelli

organizzativi, di riduzione dei costi di struttura e dell'incidenza del costo del lavoro sulle vendite;

- operare, d'intesa con le OO. SS., al fine di consolidare l'occupazione esistente in termini quantitativi e qualitativi;
- perseguire con forza la sua missione di salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie attraverso le politiche di prezzo e promozionali unite a quelle di qualità, sicurezza e solidarietà a vantaggio dei soci e dei consumatori;
- sviluppare il confronto con le OO. SS., a partire da quanto previsto dal presente accordo, per ricercare soluzioni condivise che concorrano a realizzare gli obiettivi di cui sopra.

Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

1. RIDEFINIZIONE DEGLI AMBITI TERRITORIALI PER LA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO NEL GRUPPO COOP ADRIATICA

Ad integrazione e parziale modifica dell'art. 1 del Protocollo 28.06.2000 si conferma il modello contrattuale per Area/Territorio con la seguente nuova articolazione:

AREA VENETO

AREA EMILIA

AREA ROMAGNA MARCHE ABRUZZO

I contratti in scadenza saranno rinnovati in base agli assetti contrattuali di cui sopra con l'obiettivo di unificarne le scadenze contrattuali.

2. ACQUISIZIONE TRATTAMENTI CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO DI AREA

Le parti convengono che ai lavoratori operanti negli ipermercati di San Benedetto, Ascoli e Chieti così come ai lavoratori che verranno assunti in strutture di nuova apertura nell'ambito della realizzazione del piano di sviluppo vengano riconosciuti i trattamenti economici e normativi previsti nelle contrattazioni di 2° livello dell'Area/Territorio di rispettiva appartenenza.

Tali trattamenti saranno acquisiti progressivamente con la gradualità temporale che verrà definita nell'ambito dei rinnovi dei contratti di 2° livello, anche in relazione agli andamenti economici gestionali ovvero di redditività positiva delle singole strutture, considerando comunque, più complessivamente, l'andamento del territorio in cui sono collocate

In tale ambito le parti valuteranno se le modalità di applicazione contrattuale ai lavoratori assunti nelle strutture di nuova apertura potranno essere estese ai lavoratori assunti in occasione di ristrutturazioni di rilevante entità.

I lavoratori operanti negli IMPK di San Benedetto, Ascoli e Chieti acquisiranno progressivamente i trattamenti del contratto di secondo livello Area Romagna Marche in fase di rinnovo, anche in relazione alle condizioni di redditività positiva conseguita dalle singole strutture, tendendo conto delle loro specificità riferite ai tempi di apertura essendo le stesse preesistenti.

3. PERCORSO DI ARMONIZZAZIONE DEI DIRITTI E DELLE NORMATIVE COMUNI

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 2 del Protocollo del 28.06.2000, le parti si impegnano a proseguire il confronto a livello nazionale con l'obiettivo di pervenire entro il primo semestre 2006 ad una armonizzazione, valida per tutte le aree contrattuali, dei seguenti istituti contrattuali:

Diritti di informazione

Partecipazione

Diritti sindacali (territoriali, regionali e nazionali)

Applicazione DLgs. 626 e Sicurezza sul lavoro

Formazione

Mobilità e trasferte

Trattamenti Quadri e impiegati

Pari opportunità, tutela della dignità della persona
e quanto previsto dai Protocolli della Solidarietà già sottoscritti nelle singole Aree.

Le parti riconoscono che il percorso di cui al presente accordo può costituire un primo passo verso la realizzazione progressiva dell'armonizzazione contrattuale.

Infine le parti, con la sottoscrizione del presente accordo, esprimono la comune volontà di consolidare e migliorare il livello delle relazioni sindacali del GRUPPO COOP ADRIATICA istituendo incontri periodici a cadenza annuale con le segreterie nazionali delle OO. SS. firmatarie.

*Allegato 3 - Accordo di avvio per l'Ipermercato Coop Adriatica di Rimini
(omissis...)*

Allegato 4 - Protocollo per lo sviluppo di azioni positive
nel campo delle pari opportunità, della solidarietà e della conciliazione tempi di lavoro e di vita

Premessa

Si conferma che la materia oggetto del presente allegato farà parte integrante del percorso di armonizzazione dei diritti e delle normative comuni di cui all'art. 3 dell'accordo 5.12.2005.

Obiettivi del protocollo

Con la sottoscrizione del presente protocollo, Coop Adriatica, le OO.SS. e le RSU dell'area Romagna Marche e Abruzzo 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 PREVICOOOPER.

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, $\frac{3}{4}$ 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. 132 e 133 del CCNL 1/01/1999.

1.1. Permessi

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di cui al citato art. 132, 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. 132, 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 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. 132 e 133 del CCNL vigente;
- 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 53/2000)

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 Romagna Marche e Abruzzo.

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 53/2000 verranno gestite sulla base di quanto previsto dalla legge stessa e dal CCNL in fase di rinnovo.

1.3. Diritto allo studio ex art. 133 CCNL

Rientrano nell'ambito di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 133 del CCNL vigente, 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 istituiti 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, nell'ambito di un percorso condiviso con le OO. SS. e i lavoratori interessati.
- b. Individuazione di modalità organizzative volte a favorire la presenza delle lavoratrici con figli nelle giornate di inserimento all'asilo nido.

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 53/2000, 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. 161 del CCNL vigente.

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.

L'azienda fornirà risposta al dipendente entro 10 gg. dalla presentazione della richiesta.

L'eventuale diniego, il rinvio ad un periodo successivo, la parziale concessione, dovranno essere motivate da ragioni organizzative e produttive, che non consentano la sostituzione del dipendente. Le richieste di congedo debitamente documentate saranno di norma accolte, con le seguenti possibili eccezioni:

- lavoratori inquadrati ad un livello superiore al 3°, per i quali sia necessaria una approfondita verifica delle condizioni organizzative e produttive
- contratti a termine per incompatibilità fra periodo richiesto e durata del rapporto.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento a quanto definito dall'art. 2 legge 53/2000, dal Decreto 278/2000, dal CCNL vigente e loro successive integrazioni/modificazioni.

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. 129 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, atto 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 53/2000, 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.

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. 159 e 160 del CCNL vigente.

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, potrà essere concessa un'aspettativa non retribuita di durata massima di 6 mesi, 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, un'aspettativa non retribuita di durata massima 6 mesi.

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. Anticipo del TFR e deroghe per la concessione

L'anticipo del trattamento di fine rapporto nei limiti del 70% dell'importo disponibile, ai lavoratori con almeno 8 anni di anzianità aziendale, anche oltre il limite dell' 8% degli aventi titolo e del 4% del totale dipendenti, nei seguenti casi:

- al lavoratore che si trovi in situazione di forte indigenza, l'azienda potrà concedere un anticipo del TFR nella misura massima del 70% dell'importo disponibile/residuo, anche se il lavoratore ne avesse già usufruito. In alternativa alla anticipazioni, o in aggiunta alla prima, l'azienda potrà concedere un prestito a tasso agevolato, di importo non superiore alla quota di TFR disponibile al momento della richiesta. L'azienda concederà quanto sopra, a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta alla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta;
- al lavoratore che a seguito di separazione dal coniuge debba sostenere spese per l'acquisto o l'affitto di nuova abitazione, l'azienda potrà concedere un anticipo del TFR nella misura massima del 70% dell'importo disponibile/residuo, anche se il lavoratore ne avesse già usufruito. In alternativa alla anticipazioni, o in aggiunta alla prima, l'azienda potrà concedere un prestito a tasso agevolato, di importo non superiore alla quota di TFR disponibile al momento della richiesta. L'azienda concederà quanto sopra, a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta alla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta;
- 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, sarà concessa l'anticipazione del TFR, a copertura di tali spese e nel limite del 70% dell'importo disponibile al momento della erogazione anche se il lavoratore ne avesse già usufruito. Al dipendente in aspettativa non retribuita al fine di concorrere al programma terapeutico di un familiare tossicodipendente o etilista su richiesta sarà concesso un anticipo del TFR nel limite del 70% dell'importo disponibile al momento della erogazione, quale sostegno per la mancata retribuzione;
- al lavoratore in congedo non retribuito per gravi motivi familiari, che versa in situazione di indigenza, l'azienda potrà concedere anche per una seconda volta nell'arco della vita lavorativa, un anticipo del TFR nella misura massima del 70% dell'importo disponibile al momento della erogazione, quale sostegno per la mancata retribuzione e per le eventuali documentate spese sostenute. L'azienda concederà quanto sopra, a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta alla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta;
- 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, l'azienda potrà concedere anche per una seconda volta nell'arco della vita lavorativa, un anticipo del TFR nella misura massima del 70% dell'importo disponibile al momento della erogazione, per le eventuali documentate spese sostenute. L'azienda concederà quanto sopra, a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta alla Commissione di cui all'art. 8 del presente Protocollo, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta;
- al lavoratore che, per partecipare ad eventi sportivi/culturali di livello nazionale e internazionale per i quali non sono previsti compensi ad eccezione del rimborso spese, usufruisca di un periodo di aspettativa non retribuita su richiesta verrà concessa un'anticipazione del TFR nella misura massima del 70% dell'importo disponibile al momento della erogazione, quale sostegno per la mancata retribuzione. In alternativa alla anticipazione, o in aggiunta alla prima, l'azienda

potrà concedere un prestito a tasso agevolato, di importo non superiore alla quota di TFR disponibile al momento della richiesta;

- al lavoratore che debba ristrutturare la prima casa di abitazione, verrà concessa un'anticipazione del TFR, per le spese effettivamente sostenute documentate e comunque non superiori a 13.000,00 euro, nella misura massima del 70% dell'importo disponibile al momento della richiesta;
- al lavoratore che debba pagare un mutuo per precedente acquisto della prima casa di abitazione, per sé o per i figli (nei limiti della somma residua da corrispondere) o debba riscattare la propria abitazione, verrà concessa un'anticipazione del TFR nella misura massima del 70% dell'importo disponibile, ferma restando la certificazione delle spese sostenute.

ART. 4 - Inserimento di 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 da quanto previsto dagli artt. 34, 35 e 36 del CCNL vigente e dalle definizioni di seguito riportate.

Parità

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.

Discriminazione

Si intende il verificarsi di una situazione di non parità in violazione di quanto sopra.

Molestie sessuali

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, l'azienda concederà permessi o periodi di aspettativa non retribuiti complessivamente fino a 30 giorni l'anno ai lavoratori che a titolo gratuito:

- 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'adeguata documentazione, dell'ente/organizzazione presso il quale prestano attività di volontariato, che specifichi il ruolo e la frequenza del loro impegno.

L'azienda favorirà inoltre per i lavoratori di cui sopra, condizioni di flessibilità negli orari e nella turnistica in occasione dello svolgimento delle attività di cui sopra.

Il Comitato di cui all'art. 9 definirà uno specifico regolamento e le azioni di monitoraggio sull'utilizzo del monte ore di cui al presente articolo e all'art. 3.3.1.

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 e del Comitato Misto Paritetico di cui agli artt. 8 e 9 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. 3.5 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, composta 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

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 renderà conto 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.

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 01.07.2007.

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 5 – Accordo sindacale sulle modalità applicative del contratto di apprendistato in Coop Adriatica Area Romagna Marche Abruzzo

In data 6 aprile 2006, si sono incontrati:

Coop Adriatica S.c.ar.l., le Organizzazioni Sindacali e la RSU, RSA dell'Area Romagna Marche e Abruzzo

Premesso che

Le parti, preso atto della normativa a livello nazionale e regionale in materia di apprendistato e della disciplina dello stesso contenuta nel CCNL della Distribuzione Cooperativa, convengono che tale istituto rappresenti strumento idoneo per

- migliorare i percorsi di buona e stabile occupazione giudicando non strategico l'utilizzo di forme di lavoro precario;
- elevare il livello di professionalità dei lavoratori e il conseguente livello di servizio fornito dalla cooperativa ai soci e ai clienti

al fine di salvaguardare l'occupazione ed accrescere lo sviluppo della cooperativa

tutto ciò premesso

1. il contratto di apprendistato è finalizzato alla qualificazione e alla formazione del personale e pertanto è applicabile anche a coloro che abbiano avuto precedenti rapporti di lavoro a termine anche per la stessa mansione;
2. l'assunzione dell'apprendista sarà effettuata ad un livello non inferiore al V° e potrà prevedere anche lo sbocco al IV° livello par. 144;
3. il contratto di apprendistato potrà essere attivato anche a tempo parziale con i limiti previsti dal contratto nazionale;
4. la retribuzione iniziale spettante all'apprendista sarà quella corrispondente al V° livello di inquadramento di cui al CCNL e comunque non inferiore a quella già percepita nel caso in cui l'apprendista abbia precedentemente svolto attività lavorativa a tempo determinato. Nel qual caso verrà riconosciuto al dipendente lo stesso trattamento retributivo tramite l'erogazione di un ad personam riassorbibile;
5. in caso di malattia, compete all'apprendista l'intera retribuzione a completo carico della cooperativa del 1° al 180esimo giorno;
6. al personale inserito nelle liste di priorità assunto con contratto di apprendistato non verrà riproposto il periodo di prova;
7. la rinuncia ad una proposta di apprendistato al personale inserito nelle liste di priorità di cui sopra verrà considerata alla stessa stregua di un rifiuto ad una proposta di inserimento a tempo indeterminato e pertanto l'azienda si intende sollevata dall'obbligo di formulare ulteriori proposte di assunzione. Coloro la cui rinuncia sia riferita a mansione diversa da quella svolta nei precedenti contratti a termine resteranno nella lista solo per proposte a tempo indeterminato;
8. il piano formativo, definito in applicazione delle leggi regionali sarà eventualmente oggetto di apposito incontro. In ogni caso nulla sarà dovuto a titolo di eventuale rimborso all'apprendista durante l'espletamento dell'obbligo formativo pubblico;
9. la cooperativa dichiara che i contratti di apprendistato stipulati secondo il presente accordo, per la particolarità da esso presentati, saranno di norma confermati a tempo indeterminato e che a tutti i lavoratori si applicheranno le normative contrattuali integrative vigenti della Cooperativa;
10. fermo restando i contratti già attivati dall'inizio dell'anno, la cooperativa dichiara che nel corso del 2006 intende attivare un numero non inferiore di contratti di apprendistato e un numero non inferiore di contratti a tempo indeterminato a quanto indicato nella tabella che segue. I contratti a tempo indeterminato verranno attivati nel rigoroso rispetto delle liste di priorità di cui sopra mentre i contratti di apprendistato saranno attivati dall'azienda tenendo conto delle risorse in età da apprendistato presenti nelle liste di priorità. L'attivazione dei contratti di cui sopra sarà oggetto di un preventivo confronto tra le parti in sede territoriale.

	Apprendisti	Tempi indeterminati
Rete SMK, IPMK Ra, Lugo, Cesena, Pesaro	35	30
IPMK Cesano, S. Ben., Ascoli e Chieti	60	63

Dai numeri di cui sopra è escluso l'IPMK di Rimini già regolato da un apposito accordo soggetto a verifica entro il 30/06/2006 ed è comprensivo dell'apertura del SMK di Ancola Cinci.

Il presente accordo, che integra ed assorbe quanto definito in materia nelle singole strutture, avrà validità dal 1/01/2006 e sarà recepito dal Contratto Integrativo Aziendale in fase di rinnovo. Sarà altresì applicato agli apprendisti assunti nel corso dell'anno 2005.

Il presente accordo non trova applicazione nelle strutture oggetto di specifici accordi di avvio.

Allegato 6 - Causali per apposizione del termine

Le parti individuano l'esistenza delle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo" di cui all'art. 1 del Dlgs 388/2001 in quelle contemplate all'art 93 del vigente CCNL e nelle 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 seguenti casi e secondo e le modalità specificate.

ART. 93 CCNL, § 1, punto I: "incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse e progetti straordinari "

Rientrano in questa casistica anche progetti straordinari Aziendali 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) e/o avvio di nuove procedure e progetti settoriali Aziendali sia relativi alle Sedi che ai punti vendita per la durata comunicata dall'Azienda fino a un massimo di 6 mesi prorogabili a fronte delle stesse necessità.

ART. 93 CCNL, § 1, punto II: "periodi di più intensa attività alla quale non si riesce a far fronte con i normali organici aziendali, ivi comprese le aperture domenicali o festive ed i periodi interessati da iniziative commerciali e/o promozionali"

Le parti ravvisano in questa casistica le esigenze straordinarie connesse con le attività collegate al Natale, alla Pasqua e ai periodi consecutivi di apertura in giornate domenicali e/o festive.

Le parti ravvisano l'esigenza di ricorrere ai contratti a termine in detti periodi anche per assicurare l'effettuazione dei riposi settimanali per tutti i lavoratori delle U.P. interessate in periodi in cui la struttura funziona 7 giorni su 7 (es. mesi di novembre e dicembre per gli IPMK e mese di Dicembre per i SMK)

In relazione a quanto sopra, i periodi in cui l'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni a termine, comprensivi delle fasi preventive di formazione del personale o di sistemazione delle strutture di inserimento del personale saranno:

- 1/11 - 15/01 (Periodo Natalizio Ipermercati e Supermercati)
- 3 settimane prima - 1 settimana dopo la Pasqua (Periodo Pasquale)
- 2 settimane prima dell'inizio e 1 settimana dopo le fine dei periodi consecutivi di apertura domenicale e/o festiva
- 15/07 e 31/08 (periodo di incremento attività per chiusura ferie della concorrenza tradizionale)
- 15/5 - 30/9 (periodo di fruizione delle ferie estive da parte di tutti i dipendenti)

Rientrano in questa casistica anche i periodi di estensione degli orari di apertura rispetto a quelli normalmente praticati nel corso dell'anno.

Rientrano inoltre in questa casistica le attività amministrative che presentano volumi particolarmente significativi in determinati periodi dell'anno (es. chiusura del bilancio, dichiarazioni e denunce Aziendali destinate sia a enti e istituti esterni sia a enti e personale aziendali), impatto nel lavoro degli uffici previsto in riferimento a maggiori attività di punti vendita (es. nuove aperture), ristrutturazioni, campagne promozionali, ritorno, riorganizzazioni)

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 iniziative 3x2, 4x2, sconto soci o similari, operazioni a premi (collezionamenti, bollini, coupons, buoni sconto) per una durata pari alla durata pubblicizzata delle iniziative stesse con l'integrazione di un periodo di formazione / preparazione / allestimento precedente l'iniziativa di durata massima pari a 2 settimane e fino ad una settimana per lo smaltimento delle merci e la rimessa in prestito della struttura.

ART. 93 CCNL, § 1, punto III: "aperture di nuove unità produttive e/o ristrutturazione di punti vendita o di singoli reparti".

Le parti convengono che le assunzioni a tempo determinato previste per questi casi possono avvenire nei periodi appresso indicati, tenuto conto delle esigenze formative, di inserimento del personale e dei prolungati tempi necessari per l'avviamento e il decollo e l'andata progressiva a regime delle strutture:

- Nuova apertura o ristrutturazione di ipermercato (compresi singoli settori e reparti): da 3 mesi prima dell'apertura a 18 mesi dopo l'apertura;
- Nuova apertura o ristrutturazione di Supermercato (compresi singoli reparti): da 3 mesi prima dell'apertura a 18 mesi dopo l'apertura;
- Acquisizione e riavvicinamento di un punto vendita: dalla data di riapertura a 18 mesi dopo tale data.

ART. 93 CCNL, § 1, punto IV: "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 del CCNL si applicherà in occasione anche di distacchi per progetti aziendali o di sistema cooperativo o comandi presso aziende del Gruppo.

ART. 93 CCNL, § 1, punto V: "attività di carattere stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno"

Oltre ai già citati periodi natalizio e pasquale, rientrano in questa casistica le attività che risentano dei flussi stagionali di clientela in particolare di quello estivo, per i punti vendita collocati lungo la costa adriatica o in altre località turistiche

Rientrano inoltre in questa casistica, il periodo previsto per il ritiro del ristorno soci (di norma, un mese) e i periodi di luglio/agosto in zone non turistiche in cui l'incremento di attività è dovuto a chiusura per ferie della distribuzione tradizionale

ART. 93 CCNL, § 1, punto VI. "esecuzione di un'opera"

Rientrano in questa causale tutte le assunzioni riferite all'esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo o avente carattere straordinario o occasionale.

Rientrano in questa casistica le assunzioni collegate a progetti e ad attività temporanee per la durata delle attività stesse.

ART. 93 CCNL, § 1, punto VII: "attività legate alla manutenzione degli impianti"

ART. 93 CCNL, § 1, punto VIII: "attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro"

Rientrano in questa causale gli incrementi temporanei di organico dipendenti dalla sperimentazione di nuovi strumenti dispositivi, attrezzature e tecnologie adottati per favorire il miglioramento delle tutele in materia di salute e sicurezza.

ART. 93 CCNL, § 1, punto IX: "sostituzione di lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede"

Quanto previsto al presente punto si potrà applicare per tutto le sostituzioni rese necessarie per distacchi di lavoratori dalla normale attività, destinazione a progetti e/o a società del Gruppo Coop Adriatica o ad altre aziende e consorzi del Sistema Coop.

ART. 93 CCNL, § 1, punto X: "sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro"

ART. 93 CCNL, § 1, punto XI: "affiancamento preliminare alla sostituzione di un lavoratore assente"

Si conviene che tali assunzioni a tempo determinato possano essere anticipate di un massimo di due mesi rispetto all'inizio dell'assenza.

Con riferimento al paragrafo 3 dell'art. 93 del CCNL le parti concordano che, oltre a quanto previsto ai punti precedenti rientrino nei casi di legittima apposizione del termine alla durata del contratto le seguenti ragioni di carattere sostitutivo:

a) "sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso".

Le parti convengono altresì che rientrino nell'ambito di queste fattispecie le assunzioni a termine di durata massima di 3 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 e marzo rispetto ai normali indici di assenza.

Ferma restando la possibilità di sostituire individualmente il singolo lavoratore assente per ferie / ROL, l'Azienda procederà ad assunzioni rapportate al numero complessivo dei lavoratori previsti in ferie o in assenza per permessi retribuiti (ROL) previsti contrattualmente, negli appositi programmi per punto vendita tenendo conto dell'esigenze formative dei neo assunti stimate in 2 settimane prima dell'inizio dell'effettiva sostituzione.

Il periodo di maggior ricorso alle assunzioni a termine sulla base della seguente causale sarà quello compreso fra il 15 maggio e la prima settimana di ottobre di ogni anno. Per i restanti periodi dell'anno si potrà ricorrere a contratti a termine quando l'ammontare di ferie e ROL programmati superi quello medio dato dagli indici di rotazione ordinaria (1 lavoratore assente ogni 12).

b) "sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate"

Si conviene che in tale casistica rientrino oltre ai casi certificati ai sensi del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni, anche gli altri casi in cui per ragioni di salute o professionali si verifichi una inidoneità temporanea con conseguente destinazione ad altre mansioni.

c) "sostituzioni di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro"

d) "sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o addestramento"

Si intendono compresi in questa casistica anche gli affinamenti a fine formativo/addestrativi.

Nell'ambito della propria autonomia contrattuale, le parti convengono di prevedere le seguenti ulteriori casistiche per l'apposizione del termine:

e) assunzioni a termine per un periodo massimo di 24 mesi effettuate in punti vendita che si trovino in aree sottoposte a forti pressioni concorrenziali, con tendenze al calo delle vendite o in aree in cui siano previste nuove aperture di competitori.

f) assunzioni a termine per un periodo massimo di 12 mesi effettuate in previsione di attivazioni di situazioni e/o progetti che facciano prevedere riduzioni di organico in una o più unità produttive.

Le assunzioni a termine di cui al presente Allegato n. 6 potranno avvenire secondo criteri di "scorrimento" con sostituzione indiretta di altri lavoratori nonché con utilizzo di un rapporto a termine con un numero inferiore di ore rispetto a quelle contrattuali del sostituito, ivi compresa la sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con due lavoratori a tempo parziale con orario complessivo ordinario non superiore al tempo pieno.

Allegato 7 - ART. 19 - Salario di inserimento

Al lavoratori assunti precedentemente alla firma del presente Contratto viene mantenuta l'applicazione delle modalità di gradualizzazione dell'attribuzione del salario fisso di cui all'art. 19 del contratto di 2° livello di area 1997-2000 (Allegato n. 6), con esclusione dei riferimenti ai risultati del salario variabile comuni all'Area contrattuale.

Per i lavoratori di cui sopra l'erogazione del salario variabile, relativamente agli anni 2001 e successivi, seguirà le modalità di cui all'art. 19.01.

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato o con CFL, successivamente alla firma del presente contratto, il salario aziendale sarà erogato con le modalità di cui ai successivi punti 19.1 e 19.2.

19.1 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E CFL

MESI	% SALARIO FISSO AZIENDALE DI RIFERIMENTO	% SALARIO VARIABILE
0 – 36	0	100
37 e oltre	100	100

Il salario fisso assunto a riferimento per le percentuali indicate nella presente tabella è quello previsto individualmente in applicazione del precedente art. 18 (108,38 Euro oppure 54,23 Euro).

I periodi sopra indicati si intendono di effettivo lavoro, con esclusione dei periodi di assenza per i quali non si è dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto (lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto quali, ad esempio: maternità per il periodo di astensione facoltativa, servizio militare, aspettative non retribuite).

In caso di assunzione di personale specializzato e comunque inquadrato a livelli superiori al IV, l'azienda potrà riconoscere trattamenti ad personam di importo non superiore al premio aziendale previsto a regime per il livello attribuito, che verranno assorbiti dalle successive erogazioni di cui al presente titolo.

19.2 - PERSONALE A TERMINE

Fermo restando quanto previsto per l'erogazione del salario variabile, il salario fisso aziendale non verrà attribuito al personale a termine.

Dalla assunzione / trasformazione a tempo indeterminato decorreranno i 36 mesi per l'attribuzione del salario aziendale previsto per l'unità produttiva di assunzione.

Allegato 8

(omissis...)

Allegato 9 - Profili professionali

1. Capo reparto Supermercato/Superstore e Coordinatore Superette

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

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 Amministrazione IPMK

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.

4. 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.

5. Coordinatore Gastronomia IPMK

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.

6. Coordinatore Pescheria IPMK

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 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.

7. Coordinatore Cucina IPMK

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

8. Coordinatore Produzione Pane IPMK

9. Coordinatore Produzione Pasticceria IPMK

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.

10.Coordinatore Amministrazione Supermercato/Superstore

E' la figura che, operando alle dirette dipendenze del Capo Negozio, coordina le attività di un Ufficio Amministrativo 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 (casce, 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 Casce, 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.

11.Addetto Coordinamento Ricevimento Merci IPMK

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.

12. Manutentore specializzato IPMK

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.

13. Addetto Gastronomia, Pescheria, Cucina, Produzione Pane, Produzione Pasticceria con attribuzione IR (SMK e IPMK)

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 Capo 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.

14. Addetto reparto Ortofrutta con attribuzione IR (IPMK e SMK)

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 10 – Accordo Ipercoop Miralfiore

(omissis...)

Allegato 11 – Estratto accordi IPMK Pesaro

(omissis...)

Allegato 12 – Estratto accordo su domeniche e festività lavorate in deroga nell'Ipermercato ESP di Ravenna

(omissis...)

Allegato 13 – Estratto accordo Iper Lugo 17.06.1999

(omissis...)

ALLEGATO 14 - Interpretazione contrattuale in relazione ai contratti a tempo parziale di tipo verticale con attività lavorativa prevista anche in domenica o giornata festiva nel periodo cosiddetto natalizio.

In relazione ai contratti part-time verticali suddivisi in periodi senza il deposito della domenica o giornata festiva cadente in domenica ed in altri con il deposito della domenica o giornata festiva cadente in domenica, l'interpretazione autentica condivisa dalla parti è la seguente:

Le parti precisano che per periodo natalizio si deve intendere quello indicato all'art. 22 del contratto di 2° livello Area Romagna- Marche attualmente in vigore.

Nel caso in cui nel periodo natalizio si realizzi una chiusura domenicale o festiva cadente in domenica, verrà applicato automaticamente l'orario relativo al periodo cosiddetto ordinario retribuito senza alcuna maggiorazione.

L'interpretazione così come sopra definita si intende valida per i contratti in essere e per quelli a venire.

Allegato n. 15 - Definizione delle regole per la gestione dell'incremento orario part-time con

pacchetto (art. 23.4)

Per la durata del pacchetto la retribuzione mensile sarà il risultato del rapporto delle ore di retribuzione del pacchetto stesso con le 38 ore. I permessi (ROL) e gli istituti normativi e contrattuali saranno calcolati con riferimento a tale retribuzione.

La durata del pacchetto e delle singole tacite conferme sarà pari a 12 mesi. I lavoratori potranno recedere dall'adesione al pacchetto trascorsi 12 mesi dal suo avviamento o dalle successive tacite conferme. In caso di mancata conferma all'adesione, prima della scadenza del triennio, si intende ripristinato il precedente rapporto a tempo parziale, con le stesse modalità precedentemente previste anche in termini di collocazione della prestazione lavorativa.

In caso di utilizzo del pacchetto nelle settimane in cui siano inserite aperture domenicali/festivo o attività legate agli inventari in domenica/festive e per le quali sia stata definita la prestazione nel contratto individuale, le ore utilizzate dal pacchetto eccedenti il normale orario settimanale e nel limite massimo della effettiva prestazione nelle giornate di cui sopra, verranno trattate con la maggiorazione aggiuntiva del 15% rispetto al normale trattamento per il lavoro domenicale o festivo.

In caso di utilizzo del pacchetto nelle settimane in cui siano inserite aperture domenicali/festive o attività legate agli inventari in domenica/festive e per le quali non sia stata definita la prestazione nel contratto individuale, le ore prestate potranno essere scaricate da detto pacchetto per non oltre il 50% delle ore del pacchetto stesso e in ogni caso nel limite massimo del 50% delle domeniche/festività di apertura/inventario previste nella struttura di appartenenza.

Il riconoscimento della maggiorazione aggiuntiva del 15% in questo caso verrà riconosciuta per le ore del pacchetto svolte in domenica/festività.

Tale maggiorazione aggiuntiva non verrà applicata ai lavoratori dell'Ipermercato di Cesano per i quali vengono mantenuti fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore previsti dal vigente CIA.

Resta comunque inteso che la programmazione delle ore del pacchetto per prestazione domenicale potrà essere effettuata tenendo conto delle disponibilità espresse dai lavoratori compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative.

I periodi di assenza per singoli eventi di durata non inferiore alla settimana, intendendo per tale il periodo lavorativo che intercorre fra il lunedì ed il sabato, comporteranno la proporzionale riduzione delle ore del pacchetto nella misura delle ore aggiuntive settimanali previste per il singolo pacchetto (1, 2 o 4 ore) e calcolata per ogni settimana intera.

Es. pacchetto di 96 ore (2 ore settimanali)

malattia dal lunedì al sabato = meno 2 ore

malattia dal lunedì al mercoledì settimana successiva = meno 2 ore

malattia dal lunedì al sabato della settimana successiva = meno 4 ore

ecc.

Nel conteggio delle assenze non verranno considerate le giornate di ferie, ROL, permessi sindacali e permessi a carico azienda.

I periodi di assenza non modificano in ogni caso la scadenza del pacchetto.

L'impossibilità a prestare le ore comunque dovute comporta che le stesse saranno richieste nel successivo periodo di rinnovo del pacchetto e, in caso di mancata conferma all'adesione da parte

del part time, entro i sei mesi successivi dalla scadenza o dall'effettivo rientro al lavoro, se successivo.