

## **Coop Nordest, Ipotesi Contratto Integrativo Aziendale 17/10/2001**

### **Rinnovo contratto integrativo aziendale coop consumatori nordest ipotesi di accordo**

Reggio Emilia 16/17/10/2001

#### **PREMESSA**

Dichiarazione del presidente che va nel senso di un accordo unitario e coerente.

Le delegazioni trattanti al tavolo del rinnovo del contratto integrativo aziendale di Coop Consumatori Nordest scaduto in data 31 Dicembre 1999 dichiarano che nel periodo di trattativa intercorso dal mese di settembre 2000 ad oggi si sono affrontati nel contesto di un consolidato e corretto sistema di relazioni sindacali i temi posti dalla piattaforma rivendicativa pervenuta alla Cooperativa in data 30 Giugno 2000 ed i temi posti dalla Cooperativa per la definizione di un sistema di norme aziendali di riferimento funzionale ai nuovi assetti organizzativi ed alle dinamiche evolutive che la cooperativa affronterà nel arco di durata del nuovo contratto in tema di sviluppo della rete di vendita e di orientamento della stessa alle esigenze ed alla soddisfazione dei consumatori.

Il testo definito il prodotto di un confronto impegnativo che vede le parti condividere la necessità di produrre innovazioni nel tradizionale impianto normativo con la riserva di sottoporre a necessaria verifica il risultato delle stesse per valutarne la corrispondenza sul fronte della tutela dei diritti dei lavoratori e della funzionalità competitiva della cooperativa.

#### **VALORE SOCIALE DELLA COOPERAZIONE (fatta dalla cooperativa)**

#### **RELAZIONI SINDACALI**

Le parti firmatarie del presente accordo, in qualità di titolari della contrattazione integrativa di secondo livello come prevista dal Titolo V art.14 CCNL definiscono un sistema di relazioni sindacali coerente con l'articolazione della Cooperativa e con l'obiettivo di definire strumenti di partecipazione dei lavoratori all'attività ed allo sviluppo dell'impresa.

L'utilizzo di tali strumenti sarà oggetto di confronto a livello Divisionale/Area e/o di Punto Vendita/Unit Operativa con la finalità di definire concrete regole per il governo dell'organizzazione del lavoro e per stabilire le necessarie intese.

Considerata la configurazione della cooperativa divisionalizzata in canali per aree di attività Supermercati ed Ipermercati, e la suddivisione per aree territoriali omogenee della Divisione Supermercati, le parti convengono sulla definizione dell'articolazione delle relazioni sindacali su tre livelli.

#### **Livello Aziendale**

Interlocutori: Direzione Aziendale, R.S.U. ed OO.SS firmatarie del Contratto Integrativo Aziendale  
A questo livello vengono definite e negoziate le regole di riferimento della cooperativa nell'ambito delle materie indicate dall'art.14 CCNL conformemente alle disposizioni contrattuali e di legge.  
A questo livello vengono definiti:

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

## 7. programmi mirati alla riqualificazione professionale dei lavoratori .

Gli aspetti negoziali integreranno all'attività informazione e confronto reciproco che le Parti nell'ambito delle rispettive autonomie, svilupperanno sui seguenti temi:

prospettive del sistema distributivo ove opera la Cooperativa

**livello Divisionale e Aziendale** e ristrutturazione aziendale

progetti di riorganizzazione e/o sviluppo del sistema Coop che abbiano diretto e significativo impatto con

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

l'organizzazione e le attività del personale della Divisione e della Cooperativa

2) programmazione delle ferie;

### Confronto

Il lavoro straordinario e/o supplementare affermano il valore del confronto quale strumento finalizzato a:

4) variazioni organiche in entrata ed in uscita;

5) miglioramenti produttivi e di qualità;

6) nuove ipotesi organizzative e di gestione di nuovi modelli organizzativi concordati a livello

aziendale e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla gestione delle attività della

7) attività collegati ad erogazione di salario variabile.

8) Mercato del lavoro

9) Gestione dei criteri definiti per la mobilità

10) modalità di gestione del personale e di variazioni avvenute e da prevedere di misure tempestive e congrue alle necessità

11) gli organi di rappresentanza dovranno sostituirsi al processo negoziale previsto dal sistema delle relazioni sindacali.

3) lavoro straordinario e/o supplementare;

### Comitati Consultivi Paritetici e Commissioni Tecniche

5) obiettivi e programmi di miglioramento;

6) sviluppo, sperimentazione e gestione di nuovi modelli organizzativi concordati a livello sindacale potranno essere apportate dalla costituzione e dall'attività dei Comitati Consultivi Paritetici e Commissioni Tecniche

7) attività collegati ad erogazione di salario variabile.

8) Mercato del lavoro

9) Gestione dei criteri definiti per la mobilità

1. modifica dell'organizzazione del lavoro e introduzione di nuovi modelli sperimentali

2. introduzione di nuove tecnologie

3. progetti interaziendali e di sistema

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

Vengono confermati i Comitati Paritetici previsti dalle Parti

1) Comitato Consultivo Paritetico sugli investimenti e lo sviluppo all'interno del quale si svilupperanno informazione e confronto di merito ove possibile preventivo e compatibilmente

con le problematiche connesse su:

- a) linee d'intervento del Piano di Sviluppo Poliennale della Cooperativa ;
- b) programma annuale di apertura dei nuovi punti vendita;
- c) piani di ristrutturazione ed investimenti sulla rete esistente;
- d) acquisizioni di partecipazioni societarie e/o d'unità produttive; 1) Comitato Consultivo Paritetico sugli investimenti e lo sviluppo all'interno del quale si svilupperanno informazione e confronto di merito ove possibile preventivo compatibilmente con le problematiche connesse su:

- a) linee d'intervento del Piano di Sviluppo Poliennale della Cooperativa ;
- b) programma annuale di apertura dei nuovi punti vendita;
- c) piani di ristrutturazione ed investimenti sulla rete esistente;
- d) acquisizioni di partecipazioni societarie e/o d'unità produttive; 1) Comitato Consultivo Paritetico sugli investimenti e lo sviluppo all'interno del quale si svilupperanno informazione e confronto di merito ove possibile preventivo compatibilmente con le problematiche connesse su:

- a) linee d'intervento del Piano di Sviluppo Poliennale della Cooperativa ;
- b) programma annuale di apertura dei nuovi punti vendita;
- c) piani di ristrutturazione ed investimenti sulla rete esistente;
- d) acquisizioni di partecipazioni societarie e/o d'unità produttive;

- e) strumenti legislativi e normativi di supporto allo sviluppo della Cooperativa;
- f) analisi degli investimenti e dell'elaborazione delle linee guida a supporto degli accordi di avvio in coerenza

con quanto previsto dall art. 3 punto c) e precedenti del CCNL cui peraltro attengono tutti i temi del confronto su indicati.

2) Comitato Consultivo sui fabbisogni formativi e lo sviluppo professionale.

3) Commissione pari Opportunituomo-donna f) analisi degli investimenti e dellelaborazione delle linee guida a supporto degli accordi davvio in coerenza con quanto previsto dall art. 3 punto c) e precedenti del CCNL cui peraltro attengono tutti i temi del confronto su indicati.

2) Comitato Consultivo sui fabbisogni formativi e lo sviluppo professionale.

3) Commissione pari Opportunituomo-donna f) analisi degli investimenti e dellelaborazione delle linee guida a supporto degli accordi davvio in coerenza con quanto previsto dall art. 3 punto c) e precedenti del CCNL cui peraltro attengono tutti i temi del confronto su indicati.

2) Comitato Consultivo sui fabbisogni formativi e lo sviluppo professionale.

3) Commissione pari Opportunituomo-donna

bilancio preventivo ed in qualsiasi altra occasione le Parti ne ritengano utile l'attività

La Commissione di cui al punto 3) dalle parti riconosciuta quale strumento preferenziale per corrispondere alle necessità di prevenzione e soluzione delle problematiche previste dall'art.25 del CCNL e verrà attivata quando le Parti concordemente ne ravvisino la necessità

I Comitati Paritetici e le Commissioni Bilaterali saranno composti da elementi Aziendali e Sindacali che, a seconda dei temi d'interesse, corrisponderanno a soggetti qualificati a rappresentare le istanze organizzative e gli argomenti oggetto di trattazione.

I componenti di nomina sindacale saranno scelti prevalentemente e comunque almeno per la metà tra i dipendenti della Cooperativa.

Valgono per i Comitati Paritetici e le Commissioni Bilaterali, gli obblighi previsti all'art.3 punto 2 del CCNL vigente.

Il fabbisogno orario per lo svolgimento dei lavori delle commissioni concordato tra le parti non andrà intaccare il monte ore dei permessi sindacali (Nuovo da inserire)

#### **DIRITTI SINDACALI**

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

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

Nel testo contrattuale (dove scritto R.S.U. leggasi, per la stessa transitorietà R.S.U./R.S.A.

#### **Permessi sindacali**

Per lo svolgimento della propria attività le rappresentanze sindacali avranno a disposizione un monte ore annuo di permessi, in aggiunta a quanto previsto dall'art.4 allegato 7 e dall'art.31 del vigente CCNL, pari a 2.870 ore.

#### **Formazione sindacale**

Le parti concordano che la formazione delle Rappresentanti Sindacali Unitarie sui temi della contrattualistica nazionale ed integrativa sia strumento indispensabile al fine del corretto esercizio dell'attività sindacale stessa.

Nell'ambito di appositi progetti predisposti e congiuntamente sottoscritti dalle OO.SS si concorda un utilizzo di permessi aggiuntivi, di volta in volta definiti nel limite massimo del 10% dei permessi sindacali.

#### **Strumenti in uso alle R.S.U.**

La Cooperativa si impegna a rendere agibile l'attività delle R.S.U. elette nei P.d.V e Unit Operative attraverso la messa a disposizione, nell'ambito di quella al momento utilizzata, dell'attrezzatura idonea a supportare l'attività sindacale per motivi che attengono problematiche e sindacali di interesse generale e/o interni alla Cooperativa.

L'utilizzo di tale attrezzatura dovrà corrispondere a criteri di correttezza e dovrà in ogni caso essere preceduta dalla comunicazione al Capo Negozio, Responsabile o persona espressamente delegata.

#### **Nota a verbale**

Per Unit Operativa le Parti intendono le unità organizzative della Cooperativa diverse dai P.d.V.

#### **PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI CONGEDI ED ASPETTATIVE NON RETRIBUITE**

##### **Ex festività**

Si conviene sulla possibilità per il lavoratore di trasformare le festività del 4 novembre in un giorno di ferie aggiuntivo a quelli previsti dal vigente C.C.N.L.

Il suddetto giorno di ferie potressere trasformato in ore di permessi da sommare alle ore previste all'art.83 ( comma 14 ) del C.C.N.L.

La trasformazione delle festività in giorno di ferie avverrà previa specifica richiesta del lavoratore.

##### **Anticipazione permessi individuali**

Le parti concordano sulla possibilità da parte del lavoratore di usufruire di permessi individuali retribuiti per un massimo di 30 ore all'anno compatibilmente con le esigenze organizzative dell'unità produttiva di riferimento.

I permessi di cui trattasi dovranno essere richiesti di norma, salvo casi eccezionali, con un preavviso minimo di 48 ore e dovranno essere recuperati entro il periodo massimo di tre mesi dalla data di godimento con le modalità indicate dall'azienda e previa informazione alle R.S.U. dei P.d.V. ed Unit Operative di riferimento.

##### **Permessi per visite mediche**

Il lavoratore che abbia necessità di accedere a visite mediche specialistiche adeguatamente certificate avrà diritto, previa comunicazione da effettuare, di norma, salvo casi eccezionali, entro e non oltre due giorni lavorativi precedenti quello della visita, al suo diretto responsabile, ad un permesso retribuito nella misura corrispondente alla durata della visita, certificata da documentazione idonea, in ogni caso non superiore a 3 ore.

Il riconoscimento dei permessi subordinato, alla presenza di attività lavorativa precedente e/o successiva alla visita nell'arco della giornata di riferimento fatta salva l'impossibilità della prestazione stessa se desumibile dalla certificata documentazione idonea di cui sopra o dal luogo dove la visita si svolta.

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

##### **Libretto sanitario**

E' cura del lavoratore provvedere al rinnovo del libretto sanitario.

La cooperativa si impegna a riconoscere le spese sostenute per il rinnovo del libretto sanitario, previa

presentazione idonea documentazione giustificativa e il tempo necessario per la visita.

Al fine di favorire il rispetto di tale adempimento l'azienda consegnerà al lavoratore, al momento della presa in custodia del libretto sanitario, idonea documentazione indicante la data di scadenza del libretto stesso.

### **Congedi ed aspettative**

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

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

### **TRASFERIMENTO**

Fermo quanto disposto dal Titolo XXXII del CCNL in vigore alla stipula del presente accordo e previsto dal titolo Trasferta/Missione del presente accordo, per trasferimento si intende la variazione definitiva dell'abituale luogo di lavoro.

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

- 1) necessità di riequilibrio degli organici di P.d.V. o di Unit Operative
- 2) modifiche delle strutture dei P.d.V. o di Unit Operative
- 3) richieste dei lavoratori
- 4) percorsi di crescita professionale

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

Fatta eccezione per i casi previsti dal punto 3) che non determinano obblighi retributivi aggiuntivi in capo alla Cooperativa, al lavoratore trasferito sarà riconosciuta dal momento della formalizzazione del trasferimento e comunque oltre i 240 giorni in corso danno di permanenza presso un P.d.V. o Unit Operativa come indicato al titolo Trasferta/ Missione, un'indennità forfetaria di trasferimento corrispondente al valore giornaliero del rimborso chilometrico cui il lavoratore aveva o avrebbe diritto, in caso di trasferta /missione rapportata ai giorni di effettiva presenza al lavoro presso lo stesso P.d.V. o Unit Operativa e per un periodo massimo di cinque anni.

Nei casi di trasferimento di cui ai punti 1 e 2 termini diversi di durata dell'indennità forfetaria potranno essere discussi nell'ambito di un confronto ove richiesto.

L'indennità come sopra determinata verrà inserita in busta paga, sarà rivalutata ad inizio anno sulla base dell'indice previsionale del costo della vita, non sarà utile ai fini del T.F.R. e sarà adeguata in virtù di trasferimenti successivi che determinino ulteriore peggioramento nelle percorrenze o percorrenze uguali o inferiori a quelle desumibili dalla lettera di assunzione rispetto all'abituale luogo di lavoro nella stessa prevista, nei termini indicati al titolo Trasferta/Missione fermo restando il diritto al riconoscimento dell'indennità forfetaria per i 5 anni.

Periodicamente si procederà inoltre all'adeguamento dell'indennità forfetaria sulla base delle eventuali nuove tariffe di rimborso chilometrico definite a livello aziendale.

Qualora a norma di legge e di contratto si determinino le condizioni del trasferimento dei dipendenti in ipotesi diverse da quelle su indicate, ai lavoratori trasferiti spetterà l'indennità forfetaria come sopra definita senza limiti temporali.

L'indennità verrà inserita in busta paga, verrà rivalutata ad inizio anno sulla base dell'indice previsionale di aumento del costo della vita, non sarà utile ai fini del T.F.R. e sarà adeguata in virtù di trasferimenti successivi che determinino un ulteriore peggioramento nelle percorrenze o percorrenze uguali o inferiori a quelle desumibili dalla lettera di assunzione rispetto all'abituale luogo di lavoro nella stessa prevista nei termini indicati al titolo Trasferta/Missione.

La Cooperativa si impegna, tenuto conto delle necessità organiche, delle esigenze organizzative e delle professionalità espresse, a favorire la collocazione dei lavoratori dipendenti nei P.d.V. o Unit Operative più vicini alla loro residenza o domicilio.

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

### **TRASFERITA/MISSIONE**

Fermo quanto disposto dal Titolo XXXII del CCNL in vigore alla stipula del presente accordo per trasferta/missione si intende il temporaneo spostamento del lavoratore a prestare la propria attività lavorativa in un P.d.V. o in un'Unit Operativa fuori del comune ove ubicata l'abituale sede di lavoro.

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

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

Qualora la trasferta/missione determini una permanenza superiore ai 240 giorni in corso danno presso il P.d.V. o Unit Operativa in cui si svolge lo stesso/a dovrà intendersi come nuova abituale sede di lavoro ed al

lavoratore verranno applicati gli istituti di cui al titolo Trasferimento.

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

Qualora la trasferta/missione determini un peggioramento di percorrenze rispetto a quelle giornalmente coperte per recarsi dalla propria abitazione all'abituale sede di lavoro, il lavoratore avrà diritto al rimborso dei chilometri che risulteranno percorsi in eccedenza con le modalità appresso indicate.

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

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

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

Trasferte/missioni senza pernottamento

- 1) rimborso chilometrico come sopra definito per tragitti percorsi con il proprio mezzo di trasporto.
- 2) rimborso delle spese di viaggio (biglietti, abbonamenti ecc.) sostenuti con mezzi diversi dal proprio mezzo di trasporto
- 3) rimborso a piè di lista delle spese sostenute per un pasto nel limite di **30.000** lire fatte salve eccezioni che verranno concordate.

Ai dipendenti che debbano fare uso del proprio automezzo verrà inoltre riconosciuta un'indennità forfettaria giornaliera pari a £ 5.000 per percorrenze peggiorative che superino i 25 km a viaggio.

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

Trasferte/missioni con pernottamento.

Qualora la trasferta/missione comporti la necessità del pernottamento, al lavoratore verranno rimborsate a piè di lista, oltre a quanto indicato ai precedenti punti 1) e 2), le spese di vitto, sempre nel limite di £ **30.000** a pasto, ed alloggio.

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

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

---

## **AMBIENTE E SICUREZZA**

Premesso l'impegno a proseguire nella predisposizione degli strumenti e degli atti che consentano la piena applicazione di quanto previsto dalla legge 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dall'Accordo interconfederale in materia di nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) di cui si conferma la differenza di ruolo e di modalità operative rispetto alle Rappresentanze Sindacali dei Lavoratori (R.S.U.) le parti affermano che il tema della sicurezza nello svolgimento della prestazione nei luoghi di lavoro costituisce impegno reciproco e motivo di confronto in merito alla definizione di strumenti e procedure che rendano sempre più efficaci le azioni intraprese e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ad un processo di crescita di cultura della sicurezza.

A tal fine si conviene sulla possibilità di definire annualmente interventi di contenuto formativo per le RLS aggiuntivi rispetto a quanto attualmente previsto a norma di legge e di contratto.

Agli interventi formativi indicati si applicheranno le regole previste per il funzionamento dei Comitati Consultivi Paritetici e delle Commissioni Tecniche bilaterali.

## **INIDONEITÀ SOPRAVVENUTA**

Fermo restando quanto definito dalla normativa generale di riferimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti concordano di considerare la salvaguardia del posto di lavoro interesse prioritario dei lavoratori; a tale impostazione si impegnano a conformarsi nella loro concreta attività. Di conseguenza l'azienda dichiara di voler mettere in atto ogni possibile azione rivolta al mantenimento del posto di lavoro per quei lavoratori che per qualunque causa siano dichiarati parzialmente o totalmente non idonei allo svolgimento della mansione loro attribuita, sulla base delle certificazioni previste.

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

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

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

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

## **CLASSIFICAZIONE**

Le parti concordano l'attivazione di una Commissione Tecnica che affronti i temi posti in piattaforma in materia di classificazione. I lavori della commissione termineranno tassativamente entro il 30/6/2002.

Nello stesso arco di tempo la commissione potrà qualora le parti ne ravvisino la necessità affrontare temi

comunque inerenti pur non presenti in piattaforma.

Le parti concordano che dalla data di stipula del presente accordo al personale con qualifica di specialista alla vendita dei reparti Hi-Fi degli Ipermercati verranno riconosciuti inquadramento al IV livello par.155.

**MERCATO DEL LAVORO**

**Part-Time**

Le parti confermano la validità di quanto disposto dal contratto integrativo aziendale del 13 marzo 1998 e dall'art.79 comma 3 del CCNL in vigore.

Con riferimento a quanto disposto nel contratto aziendale del 13 marzo 1998 le parti confermano nei termini indicati le condizioni anche economiche di svolgimento di prestazione di lavoro supplementare per tutte le tipologie di contratto a part-time attivate in cooperativa.

Per quanto non espressamente previsto le parti rimandano a quanto in materia disposto dal CCNL nei termini di validità e temporeali dallo stesso previsti.

**Contrattazione** di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

**MERCATO DEL LAVORO** di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione

di attivare da subito una commissione tecnica con il compito di analizzare la situazione



scalare dell'orario di lavoro per tutta la cooperativa.

Con riferimento a quanto indicato in tema d'organizzazione del lavoro, le parti prendono atto che per la divisione IMK sono giunti atti sperimentazioni, frutto della realizzazione sul piano delle relazioni sindacali di un confronto che ha reso possibile definire un sistema di regole in grado di coniugare la reale tutela dei diritti dei lavoratori e le necessità delle strutture di vendita per corrispondere in modo efficiente e funzionale alle esigenze dei consumatori.

Tali sperimentazioni saranno concordate a livello territoriale sulla base di regole appositamente definite.

Con riferimento a quanto indicato in tema d'organizzazione del lavoro e a quanto contrattualmente previsto in tema di flessibilità le parti concordano per la Divisione SMK di dare corso ad una sperimentazione le cui caratteristiche sono le seguenti :

Lavoratori interessati Full-Time;

Punti vendita interessati 5 (uno per area) ;

Periodo della sperimentazione 6 mesi;

Numero settimane interessate 24;

Orario medio settimanale 37 ore;

Orario minimo settimanale 33 ore (32 ore)

Orario massimo settimanale 41 ore;

Montante max pi/meno 16 ore 4 settimanali;

Riduzione oraria si perverrà riduzione oraria con 6 ore messe a disposizione dall'azienda e 6 dai permessi individuali

Per eventuali ore prestate oltre l'orario di lavoro programmato, le medesime verranno riconosciute come ore straordinarie.

Nei punti vendita individuati per la sperimentazione verrà costituito un gruppo di lavoro composto dal gruppo dirigente di P.d.V. e da una rappresentanza dei lavoratori, per un massimo di 6 determinata percentualmente sul numero degli addetti presenti nei singoli reparti.

Alle attività del gruppo parteciperanno i delegati di punto vendita.

Al gruppo affidato il compito di: Ai lavoratori del Veneto viene riconosciuto un incremento di 8 ore dei permessi retribuiti.

Fermo quanto indicato nel Titolo V e VI, ORARIO DI LAVORO, DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO del Contratto Integrativo Aziendale del 13 marzo 1998, si conviene sulla programmazione quadrisettimanale a scalare dell'orario di lavoro per tutta la cooperativa.

Con riferimento a quanto indicato in tema d'organizzazione del lavoro, le parti prendono atto che per la divisione IMK sono giunti atti sperimentazioni, frutto della realizzazione sul piano delle relazioni sindacali di un confronto che ha reso possibile definire un sistema di regole in grado di coniugare la reale tutela dei diritti dei lavoratori e le necessità delle strutture di vendita per corrispondere in modo efficiente e funzionale alle esigenze dei consumatori. Tali sperimentazioni saranno concordate a livello territoriale sulla base di regole appositamente definite.

Con riferimento a quanto indicato in tema d'organizzazione del lavoro e a quanto contrattualmente previsto in tema di flessibilità le parti concordano per la Divisione SMK di dare corso ad una sperimentazione le cui caratteristiche sono le seguenti :

Lavoratori interessati Full-Time;

Punti vendita interessati 5 (uno per area) ;

Periodo della sperimentazione 6 mesi;

Numero settimane interessate 24;

Orario medio settimanale 37 ore; periodo intercorrente tra la firma del presente accordo ed il 30/6/2002, data

di scadenza del presente contratto (32 ore) i risultati sulla base delle relazioni dei cinque gruppi di lavoro e

quantità previste nella contrattazione con eventuale definizione di un eventuale accordo di merito.

Del monte max di riduzione ore (art.88 vigente CCNL ) residuano le seguenti quantità permessi

individuali: Del monte ore di riduzione oraria ( art.88 vigente CCNL ) di disposizione dell'azienda e di dai permessi

individuali: Del monte ore di riduzione orario ( art.88 vigente CCNL ) residuano le seguenti quantità permessi

individuali: Per eventuali ore prestate oltre l'orario di lavoro programmato, le medesime verranno riconosciute come ore

straordinarie.

Nei punti vendita individuati per la sperimentazione verrà costituito un gruppo di lavoro composto dal gruppo

dirigente di P.d.V. e da una rappresentanza dei lavoratori, per un massimo di 6 determinata percentualmente

sul numero degli addetti presenti nei singoli reparti.

Alle attività del gruppo parteciperanno i delegati di punto vendita.

Al gruppo affidato il compito di: Ai lavoratori del Veneto viene riconosciuto un incremento di 8 ore dei permessi retribuiti.

Fermo quanto indicato nel Titolo V e VI, ORARIO DI LAVORO, DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO del Contratto Integrativo Aziendale del 13 marzo 1998, si conviene sulla programmazione quadrisettimanale a scalare dell'orario di lavoro per tutta la cooperativa.

Con riferimento a quanto indicato in tema d'organizzazione del lavoro, le parti prendono atto che per la divisione IMK sono giunti atti sperimentazioni, frutto della realizzazione sul piano delle relazioni sindacali di un confronto che ha reso possibile definire un sistema di regole in grado di coniugare la reale tutela dei diritti dei lavoratori e le necessità delle strutture di vendita per corrispondere in modo efficiente e funzionale alle esigenze dei consumatori. Tali sperimentazioni saranno concordate a livello territoriale sulla base di regole appositamente definite.

Con riferimento a quanto indicato in tema d'organizzazione del lavoro e a quanto contrattualmente previsto in tema di flessibilità le parti concordano per la Divisione SMK di dare corso ad una sperimentazione le cui caratteristiche sono le seguenti :

Lavoratori interessati Full-Time;

Punti vendita interessati 5 (uno per area) ;

Periodo della sperimentazione 6 mesi;

Numero settimane interessate 24;

Orario medio settimanale 37 ore;

Orario minimo settimanale 33 ore (32 ore)

Orario massimo settimanale 41 ore;

Montante max pi/meno 16 ore 4 settimanali;

Riduzione oraria si perverrà riduzione oraria con 6 ore messe a disposizione dall'azienda e 6 dai permessi individuali

Per eventuali ore prestate oltre l'orario di lavoro programmato, le medesime verranno riconosciute come ore straordinarie.

Nei punti vendita individuati per la sperimentazione verrà costituito un gruppo di lavoro composto dal gruppo dirigente di P.d.V. e da una rappresentanza dei lavoratori, per un massimo di 6 determinata percentualmente sul numero degli addetti presenti nei singoli reparti.

Alle attività del gruppo parteciperanno i delegati di punto vendita.

Al gruppo affidato il compito di: Ai lavoratori del Veneto viene riconosciuto un incremento di 8 ore dei permessi retribuiti.

Fermo quanto indicato nel Titolo V e VI, ORARIO DI LAVORO, DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO del Contratto Integrativo Aziendale del 13 marzo 1998, si conviene sulla programmazione quadrisettimanale a scalare dell'orario di lavoro per tutta la cooperativa.

Con riferimento a quanto indicato in tema d'organizzazione del lavoro, le parti prendono atto che per la divisione IMK sono giunti atti sperimentazioni, frutto della realizzazione sul piano delle relazioni sindacali di un confronto che ha reso possibile definire un sistema di regole in grado di coniugare la reale tutela dei diritti dei lavoratori e le necessità delle strutture di vendita per corrispondere in modo efficiente e funzionale alle esigenze dei consumatori. Tali sperimentazioni saranno concordate a livello territoriale sulla base di regole appositamente definite.

Con riferimento a quanto indicato in tema d'organizzazione del lavoro e a quanto contrattualmente previsto in tema di flessibilità le parti concordano per la Divisione SMK di dare corso ad una sperimentazione le cui caratteristiche sono le seguenti :

convengono di incontrarsi il 30.06.2002 per esaminare in particolare: Le parti convengono che alla data di stipula del presente accordo la struttura del salario aziendale di Coop Consumatori Nordest si compone di una parte fissa pari a £. 208.509 (IV livello riparametrato) per i Punti Vendita e le Unit Operative situati nelle regioni Emilia Romagna e Lombardia ed a £ 165.091 ( IV livello riparametrato) per i Punti Vendita e le Unit Operative situati nelle regioni Friuli Venezia Giulia ed in Veneto e da una parte variabile coscome definito nel contratto integrativo aziendale del 13 Marzo 1998.

Le parti, dandosi atto che in materia di composizione di salario aziendale si registrano posizioni divergenti, convengono di incontrarsi il 30.06.2002 per esaminare in particolare:

I. landamento del piano di sviluppo aziendale ed i problemi connessi alla realizzazione di nuove aperture ad incremento della rete di vendita;

II. levoluzione dei parametri contrattuali di concorrenzialitnel mercato di riferimento della grande distribuzione.

III. i risultati gestionali realizzati dai negozi situati nelle regioni Friuli-Venezia Giulia e Veneto, valutando la praticabilitdella eventuale armonizzazione retributiva su base territoriale, definendone in tal caso modalite tempi applicativi, a fronte del raggiungimento del risultato netto della gestione commerciale maggiore di zero al fine di determinare uneventuale posizione comune sulla composizione del salario aziendale stesso.

Le parti confermano come gidefinito nellaccordo del .. che per anno 2001 la parte variabile del salario aziendale definita come da contratto integrativo del 13 marzo 1998 cui si rimanda.

Le parti altrescondividono la necessitdi predisporre una struttura di salario variabile che assuma un peso pi incisivo nelle struttura retributiva ed avvicini, tramite un sistema di parametri di riferimento visibili e comprensibili, la prestazione lavorativa al raggiungimento dei risultati complessivi della cooperativa.

Le parti pertanto concordano che nel periodo intercorrente dalla sottoscrizione del presente accordo alla



di £. 210.000.

1) L'indennità vercorrisposta in due tranches del valore di £. 105.000 nei mesi di dicembre 2001 e maggio 2002 al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato rapportata al periodo di attività complessivamente svolto nell'anno 2001 in forza alla data di corresponsione.

Luna tantum verriproporzionata per i lavoratori a part-time.

Per gli anni successivi, in considerazione del mantenimento dei trend di miglioramento del risultato netto della gestione commerciale, vercorrisposta una cifra UNA TANTUM con le stesse modalità di cui sopra.

Qualora nell'arco di durata del presente accordo si verifichi la costante conferma del miglioramento che ha dato origine alla erogazione della luna tantum su base annua, la azienda riconoscerà alla scadenza del triennio (leggi 31/12/2003 con decorrenza 01/01/2004) una quota salariale su base mensile corrispondente al valore mensilizzato della luna tantum medesima.

A tal fine le parti si incontreranno per la verifica delle condizioni esistenti relative al miglioramento di cui sopra tre mesi prima della scadenza del triennio.

#### **LAVORO IN DEROGA FESTIVA O DOMENICALE**

Relativamente al lavoro festivo domenicale si concorda sulle seguenti maggiorazioni:

- per il territorio Emilia Lombardia maggiorazione del 135%;
- per il territorio Friuli Venezia Giulia-Veneto Orientale maggiorazione del 100%;
- per la festività del Santo Patrono maggiorazione del 135%.

Relativamente ai negozi stagionali restano in essere le maggiorazioni previste dal C.C.N.L..

Per quanto riguarda il negozio di Castel S. Giovanni si concorda che ogni 22 Domeniche lavorate verrà aggiunto un giorno di ferie.

Relativamente alle procedure di confronto e di gestione si rimanda all'accordo Coop Nordemilia del 23.11.89.

Per gli addetti alla manutenzione degli Ipermercati vercorrisposta una maggiorazione pari al 55% per le ore di lavoro effettuate nelle giornate festive o domenicali a negozio chiuso.

COOP NORDEST LE OO.SS. RSU/RSA

### **DICHIARAZIONE DEL PRESIDENTE DI COOP NORDEST (parte integrante dell'ipotesi di Accordo 17/10/2001)**

#### **PREMESSA**

**Le parti ritengono molto importante rafforzare il carattere unitario dell'impresa nata dall'unificazione del 1995.**

**Gli impegnativi obiettivi di sviluppo della cooperativa e le sfide di una competizione crescente nel settore della distribuzione, vanno affrontati mantenendo salde le finalità sociali di difesa dei consumatori in questo contesto il carattere unitario ed integrato della struttura cooperativa rappresenta un elemento distintivo al fine del raggiungimento di questo obiettivo.**

**In questo quadro convinzione comune sostenere il processo di armonizzazione delle diverse aree territoriali della cooperativa, iniziato all'indomani dell'unificazione e proseguito positivamente in questi anni, grazie alle attività di integrazione svolte di carattere commerciale, organizzativa, sociale e, per quanto riguarda le materie del lavoro, agli accordi sindacali intercorsi.**

**Questo processo riguarda tutti gli elementi legati ai rapporti di lavoro: le normative e gli istituti, le relazioni sindacali, l'organizzazione e gli aspetti retributivi.**

**Il processo di armonizzazione dovrà proseguire nel futuro, definendo obiettivi e compatibilità concretamente praticabili.**

Le delegazioni trattanti al tavolo del rinnovo del contratto integrativo aziendale di Coop Consumatori Nordest scaduto in data 31 Dicembre 1999 dichiarano che nel periodo di trattativa intercorso dal mese di settembre 2000 ad oggi si sono affrontati nel contesto di un consolidato e corretto sistema di relazioni sindacali i temi posti dalla piattaforma rivendicativa pervenuta alla Cooperativa in data 30 Giugno 2000 ed i temi posti dalla Cooperativa per la definizione di un sistema di norme aziendali di riferimento funzionale ai nuovi assetti organizzativi ed alle dinamiche evolutive che la cooperativa affronta nell'arco di durata del nuovo contratto in tema di sviluppo della rete di vendita e di orientamento della stessa alle esigenze ed alla soddisfazione dei consumatori.

Il testo definito il prodotto di un confronto impegnativo che vede le parti condividere la necessità di produrre innovazioni nel tradizionale impianto normativo con la riserva di sottoporre a necessaria verifica il risultato delle stesse per valutarne la corrispondenza sul fronte della tutela dei diritti dei lavoratori e della funzionalità competitiva della cooperativa.