

Coop Estense, Ipotesi Contratto Integrativo Aziendale 7/04/2003

Coop Estense Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uilucs Uil

I POTESI DI ACCORDO

COOP ESTENSE

7/4/2003

VALIDITE SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente CIA assorbe e sostituisce quanto stabilito dai precedenti contratti integrativi aziendali, sostituisce parimenti ogni norma, accordo e consuetudine aziendale attinente alle materie da esso disciplinate. Esso si applichera tutto il personale dipendente di Coop Estense, secondo le gradualite le norme stabilite da questo stesso contratto e dai suoi allegati.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

ART. 2 LIVELLI DELLE RELAZIONI

In applicazione del Titolo I del Ccnl, il sistema di relazioni sindacali aziendali si articola su tre livelli:

A. un livello aziendale nazionale, costituito dalle parti firmatarie del presente contratto integrativo aziendale;
B. un livello divisionale territoriale, costituito dalle parti firmatarie del presente contratto integrativo aziendale;
C. un livello interno all'unit produttiva, costituito dalle parti firmatarie del presente contratto integrativo aziendale;

Il presente contratto integrativo aziendale si applica a tutti i dipendenti della cooperativa Coop Estense, con l'eccezione dei dipendenti che sono assorbiti da altre organizzazioni sindacali o che sono assorbiti da altre organizzazioni sindacali o che sono assorbiti da altre organizzazioni sindacali o che sono assorbiti da altre organizzazioni sindacali.

ART. 3 DIRITTI DI INFORMAZIONE

I. Livello aziendale nazionale

A livello aziendale nazionale la cooperativa fornir entro il 15 febbraio, informazioni riguardanti:

1. le prospettive del settore distributivo nelle province dove opera Coop Estense, le conseguenze e le implicazioni per la cooperativa;
2. i piani di sviluppo, consolidamento e ristrutturazione aziendale;
3. i progetti di innovazione tecnologica e di investimento;
4. le linee di politica commerciale e le tipologie del servizio; ulteriori informazioni saranno fornite, in caso di modifiche sostanziali delle politiche commerciali;
5. i fabbisogni formativi e i programmi annuali di formazione, ai sensi dell'art. 17 del Ccnl, nonché i progetti più ricorrenti usati per le assunzioni con contratti di formazione e lavoro, i contenuti e la struttura dei corsi professionali di cui al successivo art. 7 e i contenuti e le durate dei pacchetti formativi standard utilizzati per far conseguire le competenze professionali necessarie all'assegnazione di ruoli che prevedono un livello o parametro superiore;
6. i bilanci consuntivi;

- 7.i dati del bilancio preventivo utili ai fini del confronto per la determinazione degli obiettivi della retribuzione variabile prevista dal successivo art. 66;
- 8.le iniziative in favore dei consumatori, comprese le proposte commerciali di particolare significato ecologico e di tutela della salute;
- 9.gli strumenti e le modalità di cui al successivo art. 11 lettera a); 1.le prospettive del settore distributivo nelle province dove opera Coop Estense, le conseguenze e le implicazioni per la cooperativa;
- 2.i piani di sviluppo, consolidamento e ristrutturazione aziendale;
- 3.i progetti di innovazione tecnologica e di investimento;
- 4.le linee di politica commerciale e le tipologie del servizio; ulteriori informazioni saranno fornite, in caso di modifiche sostanziali delle politiche commerciali;
- 5.i fabbisogni formativi e i programmi annuali di formazione, ai sensi dell'art. 17 del Ccnl, nonché i progetti pi ricorrenti usati per le assunzioni con contratti di formazione e lavoro, i contenuti e la struttura dei corsi professionali di cui al successivo art. 7 e i contenuti e le durate dei pacchetti formativi standard utilizzati per far conseguire le competenze professionali necessarie all'assegnazione di ruoli che prevedono un livello o parametro superiore;
- 6.i bilanci consuntivi;
- 7.i dati del bilancio preventivo utili ai fini del confronto per la determinazione degli obiettivi della retribuzione variabile prevista dal successivo art. 66;
- 8.le iniziative in favore dei consumatori, comprese le proposte commerciali di particolare significato ecologico e di tutela della salute;
- 9.gli strumenti e le modalità di cui al successivo art. 11 lettera a); 1.le prospettive del settore distributivo nelle province dove opera Coop Estense, le conseguenze e le implicazioni per la cooperativa;
- 2.i piani di sviluppo, consolidamento e ristrutturazione aziendale;
- 3.i progetti di innovazione tecnologica e di investimento;
- 4.le linee di politica commerciale e le tipologie del servizio; ulteriori informazioni saranno fornite, in caso di modifiche sostanziali delle politiche commerciali;
- 5.i fabbisogni formativi e i programmi annuali di formazione, ai sensi dell'art. 17 del Ccnl, nonché i progetti pi ricorrenti usati per le assunzioni con contratti di formazione e lavoro, i contenuti e la struttura dei corsi professionali di cui al successivo art. 7 e i contenuti e le durate dei pacchetti formativi standard utilizzati per far conseguire le competenze professionali necessarie all'assegnazione di ruoli che prevedono un livello o parametro superiore;
- 6.i bilanci consuntivi;
- 7.i dati del bilancio preventivo utili ai fini del confronto per la determinazione degli obiettivi della retribuzione variabile prevista dal successivo art. 66;
- 8.le iniziative in favore dei consumatori, comprese le proposte commerciali di particolare significato ecologico e di tutela della salute;
- 9.gli strumenti e le modalità di cui al successivo art. 11 lettera a); 1.le prospettive del settore distributivo nelle province dove opera Coop Estense, le conseguenze e le implicazioni per la cooperativa;
- 2.i piani di sviluppo, consolidamento e ristrutturazione aziendale;
- 3.i progetti di innovazione tecnologica e di investimento;
- 4.le linee di politica commerciale e le tipologie del servizio; ulteriori informazioni saranno fornite, in caso di modifiche sostanziali delle politiche commerciali;
- 5.i fabbisogni formativi e i programmi annuali di formazione, ai sensi dell'art. 17 del Ccnl, nonché i progetti pi ricorrenti usati per le assunzioni con contratti di formazione e lavoro, i contenuti e la struttura dei corsi professionali di cui al successivo art. 7 e i contenuti e le durate dei pacchetti formativi standard utilizzati per far conseguire le competenze professionali necessarie all'assegnazione di ruoli che prevedono un livello o parametro superiore;
- 6.i bilanci consuntivi;
- 7.i dati del bilancio preventivo utili ai fini del confronto per la determinazione degli obiettivi della retribuzione variabile prevista dal successivo art. 66;
- 8.le iniziative in favore dei consumatori, comprese le proposte commerciali di particolare significato ecologico e di tutela della salute;
- 9.gli strumenti e le modalità di cui al successivo art. 11 lettera a);

II. Livello di divisione territoriale

Le informazioni a livello divisionale territoriale riguarderanno:

- III. Livello di unitproduttiva** - informazioni che saranno fornite dalla cooperativa a livello di unitproduttiva riguarderanno:
- i dati riepilogativi circa le ragioni del ricorso al lavoro supplementare dei lavoratori con contratto a tempo parziale, e gli altri modi di organizzazione del lavoro;
 - informazioni sui temi elencati per il livello aziendale, quando riguardano solo la singola divisione aziendale, e gli altri modi di organizzazione del lavoro;
- a.gli aspetti relativi al livello di organizzazione del lavoro;
- b.modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro;
- c.ristrutturazioni dell'unitproduttiva;
- d.variazioni quantitative rilevanti e definitive dell'organico, intendendo per rilevanti le variazioni superiori al

20% dell'organico di reparto; in tale percentuale non vengono computati i contratti a termine.
e. misure e attività di protezione e prevenzione degli infortuni. a. gli andamenti relativi agli obiettivi della retribuzione variabile, di cui al successivo art. 66;
b. modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro;
c. ristrutturazioni dell'unità produttiva;
d. variazioni quantitative rilevanti e definitive dell'organico, intendendo per rilevanti le variazioni superiori al 20% dell'organico di reparto; in tale percentuale non vengono computati i contratti a termine.
e. misure e attività di protezione e prevenzione degli infortuni. a. gli andamenti relativi agli obiettivi della retribuzione variabile, di cui al successivo art. 66;
b. modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro;
c. ristrutturazioni dell'unità produttiva;
d. variazioni quantitative rilevanti e definitive dell'organico, intendendo per rilevanti le variazioni superiori al 20% dell'organico di reparto; in tale percentuale non vengono computati i contratti a termine.
e. misure e attività di protezione e prevenzione degli infortuni. a. gli andamenti relativi agli obiettivi della retribuzione variabile, di cui al successivo art. 66;
b. modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro;
c. ristrutturazioni dell'unità produttiva;
d. variazioni quantitative rilevanti e definitive dell'organico, intendendo per rilevanti le variazioni superiori al 20% dell'organico di reparto; in tale percentuale non vengono computati i contratti a termine.
e. misure e attività di protezione e prevenzione degli infortuni.

Le informazioni di cui alla precedente lettera a) saranno fornite con periodicità mensile, sulla base dei dati disponibili; RSU o RSA potranno chiedere uno specifico incontro al responsabile dell'unità produttiva per avere spiegazioni ed elementi di conoscenza utili alla comprensione degli andamenti sopra citati (quali ad esempio:

variazioni degli organici, situazione di mercato, concorrenza, ecc.). Le altre informazioni saranno fornite preventivamente.

ART. 5 C ONFRONTO

Il confronto finalizzato a migliorare la gestione e a favorire lo sviluppo di rapporti costruttivi; pertanto, rappresentanti aziendali e sindacali dovranno improntare le loro relazioni a rispetto reciproco delle persone e dei ruoli. Il confronto dovrà avvenire con modalità tempi tali da non creare difficoltà nella gestione, particolarmente quando richiesta attuazione di decisioni tempestive.

Il confronto al livello aziendale nazionale e divisionale regolato dall'art. 3 del Ccnl, salvo quanto previsto dal regolamento attuativo per la retribuzione variabile di cui all'art. 66.

Il confronto al livello aziendale e divisionale potrà riguardare, su proposta delle parti, anche argomenti non esplicitamente previsti dal Ccnl; in tale eventualità il confronto, essendo finalizzato ad una maggiore comprensione reciproca e allo sviluppo di rapporti costruttivi, si svolgerà in forma libera, su base consensuale e senza alcun vincolo, né per i tempi né per le procedure. Il confronto potressere sviluppato anche mediante l'istituzione di comitati misti paritetici su materie da individuare concordemente tra le parti.

Il confronto a livello di unitproduttiva potrà avvenire solo sulle materie del precedente art. 3, punto III (livello di unitproduttiva), lettere b), c), d) ed e) e secondo la seguente procedura:

Fatto richiesta per il confronto, il responsabile dell'unitproduttiva, o un suo incaricato, aprirà il confronto entro 3 giorni dalla richiesta; il confronto sarà concluso entro i 4 giorni successivi alla sua apertura.

- il responsabile dell'unitproduttiva, o un suo incaricato, aprirà il confronto entro 3 giorni dalla richiesta;
- il confronto sarà concluso entro i 4 giorni successivi alla sua apertura.

ART. 6 R ISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

Quando sorgono controversie nell'esercizio delle relazioni sindacali all'interno dell'unitproduttiva, l'efficacia del punto III (livello di unitproduttiva) dell'art. 3 e del 4° comma dell'art. 5 viene sospesa; le parti si incontreranno a livello di divisione territoriale per dare soluzione alla controversia e ripristinare il corretto funzionamento delle relazioni sindacali all'interno dell'unitproduttiva. Quando la controversia riguarda uno dei livelli superiori, la ricerca della soluzione sarà effettuata dalle parti a livello aziendale nazionale.

ART. 10 D.L. GS. 626/94

In applicazione del D. Lgs. 626/94, e successive modificazioni, e degli accordi interconfederali tra Lega Coop e Cgil, Cisl e Uil, si conviene quanto segue:

Quando la cooperativa assume i rappresentanti della gestione aziendale, l'azienda deve stanziare un monte ore complessivo annuo di 200 ore per la Puglia, dalla data di passaggio alla gestione diretta di Coop Estense degli attuali Ipercoop pugliesi, oggi gestiti e controllate (TA.IP. LE.IP. FO.IP. BA.IP. Ofanto ipermercati); per questi ultimi rappresentanti viene stanziato un monte ore complessivo annuo di 200 ore;

● nei piani di formazione aziendali saranno previsti annualmente interventi specifici di aggiornamento per la relazione della commissione tecnica paritetica sulla sicurezza viene integralmente recepita dal presente contratto integrativo aziendale e riportata in allegato;

● l'azienda fornirà ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza le informazioni sull'andamento degli infortuni con periodicità semestrale;

● l'azienda esaminerà con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza le misure e attività di protezione e prevenzione degli infortuni, con particolare riferimento al recupero di situazioni anomale rispetto all'andamento generale;

ART. 12 P. PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI

In applicazione dell'art. 33 del Ccnl, la Rappresentanza sindacale unitaria ha diritto ad un monte ore di permessi retribuiti calcolato nella misura di due ore annue per ciascun dipendente. Il monte ore definito per territorio nazionale, dovendo essere speso per essere programmato, dove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative e gestionali, durante l'orario di lavoro, è suddiviso in modo equo tra i rappresentanti sindacali e i rappresentanti aziendali. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, dell'Accordo per la costituzione delle RSU del 12/5/1995, il 30% di questo monte ore a disposizione delle segreterie nazionali delle OOSS firmatarie del presente contratto, suddiviso in modo successivo, titolo X, gli spostamenti richiesti dalle visite mediche periodiche, i viaggi dei rappresentanti paritari dei lavoratori per la sicurezza, quando concordati tra azienda e RLS.

L'utilizzo dei permessi sarà comunicato per iscritto al responsabile dell'unitproduttiva interessata, di norma con almeno 6 giorni di anticipo. Contestualmente, delegato sindacale e responsabile dell'unitproduttiva valuteranno, allo scopo di non creare particolari difficoltà all'attività aziendale, gli effetti dell'assenza del delegato dal lavoro e le eventuali contromisure.

Al fine di favorire un adeguato funzionamento del sistema di relazioni sindacali, la cooperativa concede un ulteriore monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 1.800 ore per l'Emilia e a 600 ore per la Puglia. L'utilizzo di questo monte ore dovrà essere richiesto dalla RSU con almeno 15 giorni di preavviso, e dovrà

comunque essere effettuato con modalitali da non creare particolari difficoltà all'attività aziendale.

Inoltre, in considerazione dell'interesse comune a uno sviluppo delle relazioni sindacali anche attraverso i comitati paritetici previsti dal 3° comma del precedente art. 5, la cooperativa metterà a disposizione sino a 200 ore annue totali, non comprensive dei permessi istituiti con i precedenti artt. 9 e 10.

I permessi sindacali stabiliti nel presente articolo costituiscono quanto complessivamente dovuto dalla cooperativa per l'espletamento del mandato da parte delle RSU. In caso di costituzione di RSA, o nel caso in cui una delle OOS firmatarie del presente contratto integrativo aziendale disconosca le RSU esistenti, varranno solo i diritti sindacali stabiliti dall'art. 28 del Ccnl. Fermo restando che il totale dei permessi sindacali non potrà superare quelli stabiliti dai commi 1 e 3 del presente articolo, in caso di nomina di RSA la differenza tra le ore altrimenti spettanti alle RSU e le ore spettanti alle RSA confluirà nel monte ore territoriale di cui al primo comma. L'uso di tutte le ore del presente articolo subordinato alla definizione unitaria da parte delle OOS firmatarie del presente contratto di uno specifico regolamento scritto, da trasmettere preventivamente alla cooperativa.

TITOLO II - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

ART. 15 DISCIPLINA TRANSITORIA

In relazione agli effetti derivanti dalle disposizioni di cui all'art. 11 del D. Lgs. 368/2001, le norme previste dal Titolo II del precedente contratto integrativo aziendale di Coop Estense del 18/7/1996 manterranno la loro efficacia per tutta la vigenza del Ccnl del 5/10/1999, in quanto integrative di questo, con le seguenti precisazioni:

● la retribuzione variabile sarà riferita al valore medio della divisione territoriale, anziché aziendale, e il premio aziendale sarà riferito al valore medio della divisione territoriale, anziché aziendale, e il premio provinciale sarà riferito al valore medio della divisione territoriale, anziché aziendale.

- la retribuzione variabile sarà riferita al valore medio della divisione territoriale, anziché aziendale.

TITOLO - APPRENDISTATO

ART. TRATTAMENTO ECONOMICO

Le retribuzioni dell'apprendista comprenderanno oltre alle componenti previste dall'art. 72 del Ccnl, la retribuzione variabile collettiva prevista dall'art. 66 del presente contratto integrativo aziendale e il premio aziendale e il 3° elemento provinciale di cui al successivo art. 67. Queste tre voci introdotte dal presente contratto integrativo aziendale saranno determinate con gli stessi criteri e valori economici dei lavoratori a tempo indeterminato.

TITOLO V - PART-TIME

ART. 23 UTILIZZO DEL PART-TIME

Il ruolo dei lavoratori con contratto a tempo parziale di rilievo determinante nella organizzazione del lavoro. Il loro impiego, pertanto, sarà tale da evitare ogni marginalizzazione, sia organizzativa che professionale nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo pieno.

In Emilia i lavoratori a tempo parziale non costituiranno complessivamente più del 60% dell'organico dell'insieme delle unità produttive. Entro due anni dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale, le parti avvieranno una fase di confronto a livello di divisione territoriale sulle opportunità di confermare l'esistenza di limiti percentuali sull'organico, nell'utilizzo del lavoro a tempo parziale.

ART. 24 LIMITI ORARI

Le fasce di svolgimento della prestazione individuale di cui al 2° comma dell'art. 79 del Ccnl sono modificate come segue:

1. l'orario dei lavoratori con contratto a tempo parziale settimanale sarà di norma compreso tra le 24 e le 30 ore; consentito il limite minimo di 20 ore settimanali nella quota massima del 10% degli occupati della divisione ipermercati;
2. l'orario dei lavoratori con contratto a tempo parziale annuale sarà di norma compreso tra le 800 e le 1584 ore.
1. l'orario dei lavoratori con contratto a tempo parziale settimanale sarà di norma compreso tra le 24 e le 30 ore; consentito il limite minimo di 20 ore settimanali nella quota massima del 10% degli occupati della divisione ipermercati;
2. l'orario dei lavoratori con contratto a tempo parziale annuale sarà di norma compreso tra le 800 e le 1584 ore.
1. l'orario dei lavoratori con contratto a tempo parziale settimanale sarà di norma compreso tra le 24 e le 30 ore; consentito il limite minimo di 20 ore settimanali nella quota massima del 10% degli occupati della divisione ipermercati;
2. l'orario dei lavoratori con contratto a tempo parziale annuale sarà di norma compreso tra le 800 e le 1584 ore.

ore.1.l'orario dei lavoratori con contratto a tempo parziale settimanale sardi norma compreso tra le 24 e le 30 ore; consentito il limite minimo di 20 ore settimanali nella quota massima del 10% degli occupati della divisione ipermercati;
2.l'orario dei lavoratori con contratto a tempo parziale annuale sardi norma compreso tra le 800 e le 1584 ore.

Deroghe saranno ammesse solo se preventivamente concordate con la RSU o con la RSA, fatti salvi i diritti individuali previsti dalle leggi vigenti.

ART. 25 P ART TIME ANNU

Per i lavoratori part-time la cui durata della prestazione riferita all'anno, il totale annuo delle ore potressere distribuito in varie forme, ivi compresa la possibilitche vi siano settimane con orario di lavoro pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, settimane nelle quali l'orario di lavoro ridotto e settimane in cui non vi prestazione lavorativa. Nelle settimane in cui l'orario ridotto, esso non puessere inferiore a 20 ore settimanali.

La distribuzione di detti periodi nell'arco dell'anno sarfinalizzata ad ottenere una gestione ottimale delle

presenze, in funzione della massima efficienza organizzativa. La distribuzione dell'orario sarconcordata preventivamente con i lavoratori interessati, e riconcordata annualmente in relazione ai periodi di maggior esigenza, quali ad esempio: Pasqua, Natale, iniziative promozionali, ferie, nuove aperture e ristrutturazioni, progetti speciali. Ugualmente potranno essere concordate altre eventuali modifiche, degli orari e dei periodi, rese necessarie da esigenze organizzative non programmate.

Deroghe alle disposizioni suddette saranno ammesse solo se preventivamente concordate con la RSU o con la RSA, fatti salvi i diritti individuali previsti dalle leggi vigenti.

ART. 27 L AVORO SUPPLEMENTARE

In applicazione del D. Lgs. 61/2000, per lavoro supplementare si dovranno intendere tutte le ore prestate oltre l'orario del contratto individuale e sino al raggiungimento del limite settimanale del tempo pieno, ammesso il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare in presenza di specifiche esigenze organizzative, quali ad esempio:

- a. assenza di altri lavoratori per malattia, infortunio o altre cause;
- b. situazioni di necessitstraordinarie o impreviste;
- c. forti incrementi dell'attivitlavorativa legati all'andamento delle vendite, o alla realizzazione di particolari progetti o iniziative, o a fasi particolari del lavoro;
- d. esigenze lavorative programmate legate alla prevenzione e sicurezza sul lavoro, o alla sicurezza all'interno del rapporto di lavoro;
- e. esigenze non programmate legate alla prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Per la maggiorazione dovuta in relazione al lavoro supplementare prestato nei limiti annuali di cui sopra, resta valido quanto stabilito al comma 8 dell'art. 78 del vigente Ccnl. In applicazione dell'art. 3, comma 6, del D. Lgs. 61/2000, per le ore svolte in misura eccedente il suddetto limite annuale verrcorrisposta un'ulteriore maggiorazione del 50%, calcolata secondo le stesse modalitè criteri del richiamato art. 78 del Ccnl; tale ulteriore maggiorazione sarcorrisposta in un'unica soluzione annua, con la retribuzione del mese di dicembre. Resta inteso che le ore supplementari poste in recupero non concorrono al raggiungimento e al superamento del suddetto limite delle 200 ore annuali.

ART. 28 MODIFICHE DELLA DURATA E DELLARTICOLAZIONE

La durata e l'articolazione della prestazione lavorativa a tempo parziale potr con ulteriore accordo scritto, essere modificata anche temporaneamente. In caso di modifica temporanea da contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno, non valgono le disposizioni di cui al successivo art. 29.

La cooperativa assicurerai lavoratori che ne facciano richiesta, la trasformazione del contratto da tempo pieno in contratto a tempo parziale, alle condizioni seguenti:

1. la trasformazione deve essere compatibile con le esigenze organizzative e gestionali;
 2. la trasformazione non dovr comportare oneri aggiuntivi di alcun tipo a carico della cooperativa (ad esempio: rimborsi spese, diarie, ecc.);
 3. a partire dalla data della trasformazione, il lavoratore avri trattamenti del ruolo al quale viene assegnato, pertanto verr sospesa l'erogazione di eventuali indennità trattamenti qualora non pi spettanti;
 4. la trasformazione sareffettuata di norma entro tre mesi dalla richiesta, compatibilmente con le esigenze tecniche e gestionali; nel caso di comprovate e urgenti esigenze di salute o di cura verso familiari la trasformazione avverr comunque entro due settimane;
 5. in caso di trasformazione temporanea a part time, il lavoratore avr diritto, al termine del periodo concordato, di tornare a tempo pieno; per i lavoratori con inquadramento superiore al 4° livello parametro 144 le trasformazioni temporanee a part time non avranno, di norma, durata superiore ai sei mesi;
 6. per i lavoratori di 4° livello parametro 144, il diritto alla trasformazione comunque esigibile e sareffettuata con contratto da definirsi tra le parti.
1. la trasformazione deve essere compatibile con le esigenze organizzative e gestionali;
 2. la trasformazione non dovr comportare oneri aggiuntivi di alcun tipo a carico della cooperativa (ad esempio: rimborsi spese, diarie, ecc.);
 3. a partire dalla data della trasformazione, il lavoratore avri trattamenti del ruolo al quale viene assegnato, pertanto verr sospesa l'erogazione di eventuali indennità trattamenti qualora non pi spettanti;
 4. la trasformazione sareffettuata di norma entro tre mesi dalla richiesta, compatibilmente con le esigenze tecniche e gestionali; nel caso di comprovate e urgenti esigenze di salute o di cura verso familiari la

trasformazione avverrà comunque entro due settimane;

5. in caso di trasformazione temporanea a part time, il lavoratore avrà diritto, al termine del periodo concordato, di tornare a tempo pieno; per i lavoratori con inquadramento superiore al 4° livello parametro 144 le trasformazioni temporanee a part time non avranno, di norma, durata superiore ai sei mesi;

6. per i lavoratori di 4° livello parametro 144, il diritto alla trasformazione comunque esigibile e sarà effettuata con contratto da definirsi tra le parti.

ART. 29 I INCREMENTI DELL'ORARIO CONTRATTUALE E TRASFORMAZIONI A FULL TIME

Entro la scadenza del presente contratto, la cooperativa destinerà 150.000 ore globali ad incremento definitivo di contratti di lavoro a tempo parziale: 100.000 ore saranno destinate a lavoratori dell'Emilia, per la trasformazione definitiva di 150 contratti da part time a full time, e 50.000 ore a lavoratori della Puglia.

I lavoratori destinatari delle proposte di incremento di ore di cui al comma precedente saranno individuati tra coloro che hanno le maggiori competenze professionali per ricoprire i ruoli per i quali richiesto un numero maggiore di ore. Delle 100.000 ore destinate ai lavoratori dell'Emilia, le metà saranno riservate ai lavoratori inseriti nelle graduatorie di cui all'allegato n. 3 del contratto integrativo aziendale 18/7/1996, a condizione che i lavoratori interessati svolgano la mansione e abbiano il parametro retributivo previsto per il ruolo e purché l'accoglimento della richiesta non comporti il riconoscimento di rimborsi spese o indennità per trasferta.

Gli incrementi di ore necessari all'adeguamento dei contratti esistenti ai nuovi limiti minimi fissati dal precedente art. 24 sono inclusi nel numero complessivo di ore di incremento istituite dal primo comma del presente articolo.

Per le trasformazioni a full time da effettuare in base alle graduatorie, di cui all'allegato n. 3 del contratto

integrativo aziendale 18/7/1996, la cooperativa daralle OOSS territoriali competenti comunicazione preventiva delle trasformazioni che intende effettuare, perché venga verificata la corretta applicazione della norma contrattuale. Le OOSS darannorisposta scritta entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione; in mancanza di risposta entro il termine suddetto si intenderificata con esito positivo la regolarità delle trasformazioni comunicate. L'azienda, inoltre, informerannualmente le OOSS degli incrementi definitivi di orario effettuati, sino a concorrenza del totale delle ore di cui al primo comma del presente articolo.

Entro due anni dalla firma del presente contratto, le parti faranno una verifica sulle disposizioni del presente articolo, in relazione ai risultati e agli effetti sulla gestione.

TITOLO VI - ORARIO DI LAVORO

ART. 32 O RARIO SETTIMANALE

Ferma restando la validità di quanto previsto dal Titolo XXVI del Ccnl, ed in particolare della durata dell'orario di lavoro effettivo settimanale di cui all'art. 86 quale riferimento per ogni altro istituto contrattuale, per tutti i lavoratori di Coop Estense, la prestazione settimanale di lavoro di 37 ore.

La riduzione a 37 ore della prestazione di lavoro settimanale ottenuta utilizzando:

- le 8 e le 16 ore residue di cui all'ART. 33 B.AUSA ° GIORNALIERA ;
- 24 ore annue di riduzione istituite dal Contratto Integrativo Aziendale.

Il diritto alla pausa retribuita del precedente contratto integrativo aziendale rimane limitato ai lavoratori di Coop Estense a tempo indeterminato, con contratto di formazione lavoro e di apprendistato che avevano maturato tale diritto anteriormente all'entrata in vigore del presente contratto. Resta inteso che i lavoratori di Coop Estense che avevano già maturato la pausa avranno diritto, in luogo di questa, a 48 ore di permessi annui retribuiti, che potranno godere o come giorni di permesso, anche cumulati, oppure ancora come pausa retribuita; il lavoratore che optasse per questa seconda modalità dovrà comunicarlo alla cooperativa ogni anno entro il mese di ottobre ed essa sarà valida per tutto l'anno successivo. Per i lavoratori part time si procederà secondo i normali criteri di proporzionalità

Al fine di assicurare la fruizione dei permessi di cui sopra, essi saranno aggiunti alla programmazione annuale dei recuperi di cui al successivo art. 39, comma 2.

Tutti i lavoratori avranno diritto ad effettuare una pausa giornaliera non retribuita, secondo modalità organizzative che saranno oggetto di confronto preventivo tra le parti, a livello di divisione territoriale.

Sono assorbite tutte le altre eventuali pause o soste in essere.

ART. 35 D ISTRIBUZIONE DELL'ORARIO

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale sarà applicata sulla base dei seguenti obiettivi:

La miglior ed equilibrata distribuzione del fattori produttivi affinché si possa raggiungere il miglior risultato della produttività aziendale e di conseguenza il migliore servizio ai clienti, fatto che deve essere il punto di riferimento per l'organizzazione del lavoro; potrà essere ricercata la possibilità di migliorare le condizioni di lavoro e di crescita dei lavoratori, in modo da assicurare la produttività e la qualità del servizio; il miglior servizio ai clienti, fatto che deve essere il punto di riferimento per l'organizzazione del lavoro; potrà essere ricercata la possibilità di migliorare le condizioni di lavoro e di crescita dei lavoratori, in modo da assicurare la produttività e la qualità del servizio.

La distribuzione dell'orario di lavoro sarà applicata sulla base dei seguenti obiettivi: 1. la migliore utilizzazione dei fattori produttivi, al fine di perseguire il mantenimento e il miglioramento della produttività aziendale e conseguente crescita del volume del prodotto; 2. la migliore distribuzione del lavoro, in modo da assicurare la produttività e la qualità del servizio; 3. il miglior servizio ai clienti, fatto che deve essere il punto di riferimento per l'organizzazione del lavoro; potrà essere ricercata la possibilità di migliorare le condizioni di lavoro e di crescita dei lavoratori, in modo da assicurare la produttività e la qualità del servizio.

1. la migliore utilizzazione dei fattori produttivi, al fine di perseguire il mantenimento e il miglioramento della produttività aziendale e conseguente crescita del volume del prodotto; 2. la migliore distribuzione del lavoro, in modo da assicurare la produttività e la qualità del servizio; 3. il miglior servizio ai clienti, fatto che deve essere il punto di riferimento per l'organizzazione del lavoro; potrà essere ricercata la possibilità di migliorare le condizioni di lavoro e di crescita dei lavoratori, in modo da assicurare la produttività e la qualità del servizio.

- il miglior servizio ai clienti, fatto che deve essere il punto di riferimento per l'organizzazione del lavoro; potrà essere ricercata la possibilità di migliorare le condizioni di lavoro e di crescita dei lavoratori, in modo da assicurare la produttività e la qualità del servizio.
- turno di lavoro giornaliero massimo (inteso cioè per tale il tempo intercorrente tra l'ora di inizio del primo turno e l'ora in cui si termina il turno) di limite di 11 ore e 30 minuti per i supermercati e per 180% nei supermercati, mentre per i restanti orari il limite sarà di 11 ore e 30 minuti; nei supermercati e nelle superette che prevalentemente non effettuano l'orario continuato di apertura il giorno di lavoro sarà di 12 ore; la cooperativa fornirà alla RSU o RSA, con cadenza semestrale, i dati riepilogativi sul superamento delle 11 ore;
- turno di lavoro minimo negli ipermercati: di 3 ore nei giorni con turno unico e di 2 ore e 30 minuti nei giorni con doppio turno; nei giorni con doppio turno sono ammessi turni minimi inferiori a 2 ore e 30 minuti, ma non inferiori a 2 ore, a condizione che il giorno di lavoro sia massimo di 10 ore;
- turno di lavoro minimo nei supermercati di 3 ore; nei giorni con doppio turno sono ammessi turni minimi di 2 ore;

- turno di lavoro massimo 6 ore;
- normale orario giornaliero: il limite minimo di 3 ore nei giorni con turno unico e di 6 ore nei giorni con doppio turno; i limiti massimi sono fissati dal successivo art. 36;
- lavoro notturno non oltre le 24 e non prima delle ore 5;
- intervallo di almeno 11 ore tra la fine dell'ultimo turno giornaliero e l'inizio del primo turno del giorno successivo.

In reparti o uffici particolari (ad esempio reparti pesce, piccole macellerie, negozi tradizionali, ecc.) laddove l'applicazione dei criteri esposti nei precedenti commi non fosse conciliabile con le finalità di cui al punto 1 del presente articolo, dovranno essere previste le necessarie eccezioni da concordarsi fra le parti. Nelle macellerie dei supermercati, limitatamente al periodo 1 giugno 30 settembre, sarà possibile derogare al limite minimo delle tre mezzegornate di riposo settimanali per l'attuazione di turni di flessibilità di cui al successivo art. 41.

Quando il ricorso al lavoro notturno, nei termini suddetti, si configura come modifica stabile dell'organizzazione, la cooperativa dovrà ai sensi del precedente art. 3, darne preventiva informazione alla RSU o alla RSA, la quale potrà richiedere l'apertura di una fase di confronto, ai sensi del precedente art. 5; nel caso che il lavoro notturno sia dovuto ad attività programmate di particolare intensità lavorativa (ad esempio:

sconto 15% ai soci, dicembre, forti iniziative promozionali, ecc.) lazienda darinformazione preventiva sui periodi di effettuazione alla RSU o alla RSA; per i casi di necessited urgenza l informazione potressere fornita anche a posteriori, purché tempestivamente. Quando, per esigenze dovute a particolari periodi o fasi della gestione o per ragioni di mantenimento dei livelli di competitivite di servizio, fosse necessario il ricorso a lavoro notturno nella fascia oraria compresa tra le 24 e le 5, le parti si incontreranno per concordare le modalit le norme e i trattamenti da applicare per i lavoratori interessati. Potrchiedere di essere esonerato dal servizio notturno uno dei due genitori di bambino di etinferiore all'anno, salvo eccezioni da verificarsi tra le parti.

Note a verbale

I nuovi criteri per la distribuzione dellorario di lavoro andranno a regime entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale.

La Cooperativa appronterun piano di formazione per i macellai e per tutte le figure dei reparti al banco carni. Al termine di due anni dalla firma del presente contratto integrativo aziendale le parti si incontreranno per valutare i risultati di questo impegno formativo e verificare la possibilitdi soluzioni contrattuali diverse sulla flessibilit

ART. 36 L IMITE MASSIMO DEL NORMALE ORARIO GIORNALIERO

Nella divisione ipermercati, il limite massimo del normale orario di lavoro giornaliero di 8 ore.

Nella divisione supermercati sarridotto dalle attuali 9 ore a 8, fatta eccezione per le settimane con apertura domenicale; si giungera tale riduzione entro sei mesi dalla firma del presente contratto integrativo aziendale. Nei supermercati e nelle superette che prevalentemente non effettuano lorario continuato di apertura il limite massimo rimane di 9 ore.

ART. 37 O RARI BISETTIMANALI DI RIFERIMENTO

Negli ipermercati e nei supermercati che prevalentemente effettuano l orario continuato di apertura, lazienda esporra settimane alterne gli orari di lavoro per le due settimane successive, secondo le modalitgiin uso negli ipermercati emiliani, con le seguenti precisazioni per i supermercati:

Nello ~~giro~~ ~~di~~ ~~settimane~~ ~~annue~~ ~~si~~ ~~possono~~ ~~istituire~~ ~~il~~ ~~verore~~ ~~la~~ ~~programmazione~~ ~~bisettimanale~~ ~~degli~~ ~~orari~~ ~~andra~~ ~~regime~~ ~~entro~~ ~~sei~~ ~~mesi~~ ~~dalla~~ ~~firmata~~ ~~zioriguarda~~ ~~del~~ ~~presente~~ ~~contratto~~ ~~integrativo~~ ~~aziendale~~ ~~di~~ ~~48~~ ~~e~~ ~~50~~ ~~ore~~ ~~al~~ ~~livello~~ ~~di~~ ~~altre~~ ~~modalit~~ ~~di~~ ~~programmazione~~ ~~che~~ ~~potranno~~ ~~essere~~ ~~faccoltate~~ ~~dalla~~ ~~divisione~~ ~~supermercati~~.

ART. 41 F LESSIBILITDEL NORMALE ORARIO

Per dare pratica attuazione a quanto previsto dal punto 4 dell'art. 84 del Ccnl e allo scopo di migliorare l'efficienza dell'organizzazione del lavoro in relazione ai flussi di vendita e ai carichi di lavoro e per garantire livelli costanti di servizio ai consumatori, la cooperativa potrprogrammare, anche per singoli lavoratori, periodi ed ore di superamento dell'orario contrattuale settimanale, per un massimo annuo di 44 ore e per non oltre 16 settimane, da compensare con conseguenti periodi ed ore di riduzione.

Per poter cogliere tempestivamente il mutare delle esigenze gestionali, il superamento dell'orario contrattuale settimanale sarprogrammato su periodi di tre mesi per un massimo di 22 ore e settimanalmente per le restanti 22 ore. Nel primo caso il programma verrcomunicato con almeno 15 giorni di anticipo, nel secondo caso dovressere comunicato entro il venerdella settimana precedente. La cooperativa ha facolt di rinunciare in qualsiasi momento alla prestazione delle ore programmate.

Le ore di flessibilitprestate sulla base di una programmazione settimanale, fermo restando che non costituiscono lavoro supplementare o straordinario, daranno luogo alla corresponsione di una somma equivalente al 15% della retribuzione normale, di cui all'art. 141 del Ccnl. Tale somma non ha effetto ai fini del computo del TFR, delle mensilitaggiuntive e di nessun altro istituto contrattuale e di legge.

Il recupero delle ore prestate in pi sareffettuato, di norma, l'anno successivo e sarconcordato e programmato su richiesta e indicazione dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze della gestione. Quando si verifica la condizione minima di 22 ore di flessibilitpredata, il lavoratore potrprogrammare una settimana intera di recupero, aggiungendo altre ore da recuperare, o giorni di ferie.

La flessibilità non potressere programmata nel periodo delle aperture festive.

TITOLO VII - APERTURE FESTIVE

ART. 42 LAVORO FESTIVO

Vengono mantenute in essere le norme gidefinite dagli artt. 42 e 43 del contratto integrativo aziendale di Coop Estense del 18/7/1996 e al punto 14 (Lavoro festivo) del contratto integrativo aziendale di LEIP S.p.A. del 27/1/1998, con le seguenti specificazioni:

Le parti si impongono di definire una nuova disciplina per il lavoro abituale di lavoro in Emilia; a far data dallentrata in vigore del presente contratto, dette norme varranno anche per i lavoratori dellipermercato Le Mura, ove sostituiranno integralmente la diversa disciplina specifica preesistente;

- le norme sopra citate del contratto integrativo aziendale di LEIP (in allegato) avranno validità per tutti i lavoratori con luogo abituale di lavoro in Puglia a far data dal loro passaggio a Coop Estense R.L. dalle rispettive societcontrollate; contestualmente saranno sostituite le normative e le prassi

In applicazione degli artt. 48 e 53 del Ccnl, il personale di Coop Estense inquadrato secondo il ruolo formalmente affidato ed effettivamente svolto. Per il personale non compreso tra i quadri e i direttivi, l'abbinamento tra ruolo e livello di inquadramento indicato nell'allegato n. 4; per quanto non espressamente indicato, valgono comunque le declaratorie e i profili del Ccnl.

L'abbinamento tra ruolo e livello potressere modificato dalle parti, qualora intervenissero modifiche significative di carattere organizzativo, tecnico, gestionale, di fatturato o simili.

ART. 48 BIS PARAMETRI SUPERIORI PREESISTENTI

Nel caso in cui vi fossero lavoratori che hanno giacquisito un parametro superiore a quello corrispondente al ruolo che attualmente ricoprono, si procedercome segue:

1. La cooperativa, in relazione al maggior numero possibile di questi lavoratori un ruolo corrispondente al parametro giacquisito, cercherdi affidare al maggior numero possibile di questi lavoratori un ruolo corrispondente al parametro giacquisito, per il periodo di tempo stabilito dal contratto di lavoro. Le parti si impongono di definire una nuova disciplina per il lavoro abituale di lavoro in Emilia; a far data dallentrata in vigore del presente contratto, dette norme varranno anche per i lavoratori dellipermercato Le Mura, ove sostituiranno integralmente la diversa disciplina specifica preesistente;

3. Al termine del periodo di cui al punto 1, le parti si incontreranno per valutare come ricondurre a norma tutte quelle situazioni che non stato possibile risolvere per mancanza di proposte aziendali o per rifiuto delle proposte da parte del lavoratore.

1. La cooperativa, in relazione alle esigenze dellorganizzazione e alle caratteristiche professionali, cercherdi affidare al maggior numero possibile di questi lavoratori un ruolo corrispondente al parametro giacquisito, per il periodo di tempo stabilito dal contratto di lavoro. Le parti si impongono di definire una nuova disciplina per il lavoro abituale di lavoro in Emilia; a far data dallentrata in vigore del presente contratto, dette norme varranno anche per i lavoratori dellipermercato Le Mura, ove sostituiranno integralmente la diversa disciplina specifica preesistente;

3. Al termine del periodo di cui al punto 1, le parti si incontreranno per valutare come ricondurre a norma tutte quelle situazioni che non stato possibile risolvere per mancanza di proposte aziendali o per rifiuto delle proposte da parte del lavoratore.

1. La cooperativa, in relazione alle esigenze dellorganizzazione e alle caratteristiche professionali, cercherdi affidare al maggior numero possibile di questi lavoratori un ruolo corrispondente al parametro giacquisito, per il periodo di tempo stabilito dal contratto di lavoro. Le parti si impongono di definire una nuova disciplina per il lavoro abituale di lavoro in Emilia; a far data dallentrata in vigore del presente contratto, dette norme varranno anche per i lavoratori dellipermercato Le Mura, ove sostituiranno integralmente la diversa disciplina specifica preesistente;

2. Il lavoratore potnon accettare la proposta di cui sopra, motivandone le ragioni per iscritto alla cooperativa e alle organizzazioni sindacali.

3. Al termine del periodo di cui al punto 1, le parti si incontreranno per valutare come ricondurre a norma tutte quelle situazioni che non stato possibile risolvere per mancanza di proposte aziendali o per rifiuto delle proposte da parte del lavoratore.

1. La cooperativa, in relazione alle esigenze dellorganizzazione e alle caratteristiche professionali, cercherdi affidare al maggior numero possibile di questi lavoratori un ruolo corrispondente al parametro giacquisito, per il periodo di tempo stabilito dal contratto di lavoro. Le parti si impongono di definire una nuova disciplina per il lavoro abituale di lavoro in Emilia; a far data dallentrata in vigore del presente contratto, dette norme varranno anche per i lavoratori dellipermercato Le Mura, ove sostituiranno integralmente la diversa disciplina specifica preesistente;

3. Al termine del periodo di cui al punto 1, le parti si incontreranno per valutare come ricondurre a norma tutte quelle situazioni che non stato possibile risolvere per mancanza di proposte aziendali o per rifiuto delle proposte da parte del lavoratore.

d. modifiche dei parametri salariali o dell'inquadramento delle figure professionali. a. venir meno dell'assegnazione del ruolo;

b. venir meno delle ragioni per le quali l'indennità stata istituita;

c. la scala di livello del parametro 144 chiamati ad eseguire le funzioni sotto elencate verrriconosciuta una

d. modifiche del parametro 144 chiamati ad eseguire le funzioni sotto elencate verrriconosciuta una

indennità speciale di funzione (ISE) per ogni mese intero di effettiva prestazione, intendendo per mese quelli

del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.) e computando come mese intero le frazioni di mese

superiori o eguali a 13 giorni di lavoro effettivo. Il riconoscimento di detta indennità limitato al periodo di

effettivo svolgimento delle funzioni in oggetto e con la condizione che esse costituiscano per tale periodo la

parte prevalente dell'opera prestata.

La corresponsione delle indennità speciali di funzione limitata ai lavoratori di 4° livello parametro 144 che non percepiscono altre indennità sarpercumulata con l'indennità organica a monte di cui al successivo art. 54 bis. L'indennità speciale di funzione non ha effetto ai fini del computo delle mensilità aggiuntive, del TFR e di ogni altro istituto contrattuale e di legge.

Le funzioni per le quali viene riconosciuta l'indennità speciale sono le seguenti, con i rispettivi valori economici:

- a. **addetti di banco gastronomia fredda e calda:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di taglio, preparazione ed esposizione dei prodotti stessi; ISF di • 65;
- b. **addetti di banco pesce:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di preparazione ed esposizione dei prodotti stessi e di tenere il banco in condizioni continue di freschezza; ISF di • 65;
- c. **addetti alla vendita di pane e pasticceria:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di preparazione ed esposizione dei prodotti stessi e di tenere il banco conforme ai criteri espositivi; ISF di • 55;
- d. **addetti alla vendita di prodotti Hi-fi, Elettrodomestici e Tv:** quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore negli acquisti dei prodotti, sino alla realizzazione della vendita; ISF di • 55;
- e. **addetti alla vendita di prodotti della boutique:** quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore negli acquisti dei prodotti, sino alla realizzazione della vendita; ISF di • 40;
- f. **addetti del punto ascolto degli ipermercati:** quando sia loro richiesto il compito di informare, consigliare, assistere il consumatore nella fruizione del punto di vendita e di raccogliergli reclami e suggerimenti; ISF di • 40;
- g. **addetti del servizio postvendita :** quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore nell'uso dei prodotti acquistati; ISF di • 40;
- h. **addetti alla vendita di banco carni:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di taglio, preparazione ed esposizione dei prodotti stessi; ISF di • 65.
- a. **addetti di banco gastronomia fredda e calda:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di taglio, preparazione ed esposizione dei prodotti stessi; ISF di • 65;
- b. **addetti di banco pesce:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di preparazione ed esposizione dei prodotti stessi e di tenere il banco in condizioni continue di freschezza; ISF di • 65;
- c. **addetti alla vendita di pane e pasticceria:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di preparazione ed esposizione dei prodotti stessi e di tenere il banco conforme ai criteri espositivi; ISF di • 55;
- d. **addetti alla vendita di prodotti Hi-fi, Elettrodomestici e Tv:** quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore negli acquisti dei prodotti, sino alla realizzazione della vendita; ISF di • 55;
- e. **addetti alla vendita di prodotti della boutique:** quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore negli acquisti dei prodotti, sino alla realizzazione della vendita; ISF di • 40;
- f. **addetti del punto ascolto degli ipermercati:** quando sia loro richiesto il compito di informare, consigliare, assistere il consumatore nella fruizione del punto di vendita e di raccogliergli reclami e suggerimenti; ISF di • 40;
- g. **addetti del servizio postvendita :** quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore nell'uso dei prodotti acquistati; ISF di • 40;
- h. **addetti alla vendita di banco carni:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di taglio, preparazione ed esposizione dei prodotti stessi; ISF di • 65.
- a. **addetti di banco gastronomia fredda e calda:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di taglio, preparazione ed esposizione dei prodotti stessi; ISF di • 65;
- b. **addetti di banco pesce:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di preparazione ed esposizione dei prodotti stessi e di tenere il banco in condizioni continue di freschezza; ISF di • 65;
- c. **addetti alla vendita di pane e pasticceria:** quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di preparazione ed esposizione dei prodotti stessi e di tenere il banco conforme ai criteri espositivi; ISF di • 55;
- d. **addetti alla vendita di prodotti Hi-fi, Elettrodomestici e Tv:** quando sia loro richiesto di informare,

consigliare, assistere il consumatore negli acquisti dei prodotti, sino alla realizzazione della vendita; ISF di • 55;

e.addetti alla vendita di prodotti della boutique: quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore negli acquisti dei prodotti, sino alla realizzazione della vendita; ISF di • 40;

f.addetti del punto d'ascolto degli ipermercati: quando sia loro richiesto il compito di informare, consigliare, assistere il consumatore nella fruizione del punto di vendita e di raccogliere reclami e suggerimenti; ISF di • 40;

g.addetti del servizio postvendita : quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore nell'uso dei prodotti acquistati; ISF di • 40;

h.addetti alla vendita di banco carni: quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di taglio, preparazione ed esposizione dei prodotti stessi; ISF di • 65.

a.addetti di banco gastronomia fredda e calda: quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di taglio, preparazione ed esposizione dei prodotti stessi; ISF di • 65;

b.addetti di banco pesce: quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di preparazione ed esposizione dei prodotti stessi e di tenere il banco in condizioni continue di freschezza; ISF di • 65.

c.addetti alla vendita di pane e pasticceria: quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di preparazione ed esposizione dei prodotti stessi e di tenere il banco conforme ai criteri espositivi; ISF di • 55;

d.addetti alla vendita di prodotti Hi-fi, Elettrodomestici e Tv: quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore negli acquisti dei prodotti, sino alla realizzazione della vendita; ISF di • 55;

e.addetti alla vendita di prodotti della boutique: quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore negli acquisti dei prodotti, sino alla realizzazione della vendita; ISF di • 40;

f.addetti del punto d'ascolto degli ipermercati: quando sia loro richiesto il compito di informare, consigliare, assistere il consumatore nella fruizione del punto di vendita e di raccogliere reclami e suggerimenti; ISF di • 40;

g.addetti del servizio postvendita : quando sia loro richiesto di informare, consigliare, assistere il consumatore nell'uso dei prodotti acquistati; ISF di • 40;

h.addetti alla vendita di banco carni: quando sia loro richiesto di informare e consigliare il consumatore sia per l'acquisto che per il consumo dei prodotti, unitamente al compito di effettuare operazioni semplici di taglio, preparazione ed esposizione dei prodotti stessi; ISF di • 65.

Limitatamente alla sostituzione dei capi squadra di 4° livello parametro 155, quando essa viene effettuata da lavoratori inquadrati al medesimo livello e parametro, la misura dell'indennità di gestione momentanea determinata dall'indennità di funzione.

ART. 54 BIS ORGANICO A MONTE

Per organico a monte si intende il personale a disposizione della direzione centrale della divisione supermercati per la sostituzione delle assenze nei punti di vendita.

Il personale dell'organico a monte percepisce un'indennità di • 60 lordi per ogni mese intero di effettiva presenza al lavoro, intendendo per mese quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.) e computando come mese intero le frazioni di mese superiori o eguali a 13 giorni di lavoro effettivo.

Detta indennità non ha effetto ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto, delle mensilità aggiuntive e di nessun altro istituto contrattuale e di legge. Inoltre essa è corrisposta limitatamente al periodo in cui il lavoratore inserito nell'organico a monte.

L'azienda comunicherà annualmente alla Rsu aziendale i criteri per la definizione quantitativa e la composizione nominativa dell'organico a monte, suddivisa per zone. Tale organico sarà determinato annualmente mediante rotazione del personale di vendita, salvo particolari situazioni, da verificarsi fra le parti, per le quali sia necessaria una periodicità diversa o un'esclusione dalla rotazione stessa.

TITOLO X - MISSIONI E TRASFERIMENTI

ART. 55 TRASFERIMENTI

(In fase di stesura del testo ufficiale del contratto integrativo aziendale, si fa riferimento alla tabella dei modelli di autovettura da prendere a riferimento)

TITOLO XII - RETRIBUZIONE VARIABILE

ART. 64 CRITERI GENERALI

Nello spirito della partecipazione e della responsabilizzazione dei lavoratori sugli obiettivi della cooperativa, con particolare riferimento ai livelli di servizio ai consumatori e ai soci, alla redditività e alla competitività allo sviluppo aziendale, vengono istituite quote variabili di retribuzione da corrispondersi in relazione al raggiungimento o al superamento degli obiettivi annuali, secondo quanto disposto dai successivi artt. 65 e 66.

La retribuzione variabile spetta ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, di formazione e lavoro o di apprendistato. La retribuzione variabile maturata sarà corrisposta, al più tardi con la retribuzione del mese di giugno e il suo ammontare sarà determinato in relazione ai risultati dell'anno precedente e per tanti dodicesimi di quota quanti sono stati i mesi di servizio effettivo, di ferie e di assenza retribuita, prestati nella cooperativa: conseguentemente non saranno conteggiati i periodi di assenza non retribuita dal lavoro, comprese le assenze facoltative per maternità.

Per i lavoratori a tempo determinato vale quanto disposto dal precedente art. 15.

La retribuzione variabile non ha effetto ai fini della determinazione delle mensilità aggiuntive e di nessun altro istituto contrattuale e di legge. Costituisce invece elemento utile ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Qualora il singolo lavoratore mutasse, in corso d'anno, qualcuna delle condizioni individuali che incidono sulla determinazione della retribuzione variabile (ruolo, inquadramento, retribuzione, unità organizzativa), quando non fosse possibile la ricostruzione precisa dei relativi periodi di riferimento alla condizione effettiva di maggior durata nell'anno di riferimento.

Il costo complessivo delle retribuzioni variabili, comprese le erogazioni destinate ai lavoratori a tempo determinato di cui sopra, non potrà essere superiore al 25% del Risultato netto della Gestione Commerciale: di questo, il 5% destinato alla copertura dei costi delle retribuzioni variabili individuali istituite dal successivo art. 65 e il 20% alla copertura dei costi delle retribuzioni variabili collettive di cui al successivo art. 66.

Nota a verbale

Con l'istituzione della Retribuzione variabile le parti non hanno inteso vincolare o limitare, in alcun modo, le rispettive autonomie, poteri e responsabilità.

Ai sensi dell'art. 14 comma 4 del Ccnl, le parti hanno istituito, col presente Cia, sistemi di retribuzione variabile che hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, secondo quanto stabilito dalle normative vigenti. Le parti si impegnano inoltre ad apportare in futuro le modifiche che in tal senso si rendessero necessarie per effetto di nuove normative.

ART. 66 RETRIBUZIONE VARIABILE COLLETTIVA

Per tutti i lavoratori, esclusi i quadri e i direttivi, l'ammontare della retribuzione variabile sarà determinata in rapporto al raggiungimento o al superamento degli obiettivi annuali determinati e non potrà superare, al 4° livello, la somma di • 1.600 parametri.

Le somme spettanti saranno determinate sulla base dei risultati del bilancio consuntivo.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso danno, ai lavoratori in oggetto, con la liquidazione delle competenze relative alla conclusione del rapporto di lavoro verrà corrisposta la retribuzione variabile, determinata dal valore medio dell'ultima retribuzione variabile erogata ai lavoratori di pari livello e parametro operanti nella stessa divisione territoriale.

Nell'allegato n. 7 riportato il Regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile.

Nota a verbale

Per l'esercizio 2003, i criteri per la determinazione della retribuzione variabile collettiva saranno quelli indicati dal Titolo XII del Contratto Integrativo Aziendale del 18/7/1996, ma col nuovo valore massimo di • 1.600.

Gli importi così determinati costituiscono il valore teorico della retribuzione variabile collettiva, di cui all'articolo 4 dell'allegato 7 del presente CIA, sui quali si applicherà ai fini del consolidamento, quanto previsto dall'allegato 7 bis.

TITOLO XIII - DISPOSIZIONI VARIE

ART. 67 P REMIO AZIENDALE

Il premio aziendale per ciascun livello di inquadramento il seguente per tutti i lavoratori di Coop Estense, in relazione al livello e al parametro di inquadramento.

Quadri €177,25
1° €164,49
2° €143,21
3° (par. 180) €127,62
3° (par. 167) €118,42
4° (par. 155) €109,90
4° (par. 144) €102,10
5° €92,19
6° €70,91

Le eccedenze collettive preesistenti (3° elemento provinciale) di cui all'art. 154 del Ccnl, rimangono congelate nell'importo mensile di • 11,36 e spettano unicamente ai lavoratori con luogo abituale di lavoro nelle province di Modena e Ferrara, anche a tempo determinato.

Il premio aziendale spetta ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, di formazione e lavoro o di apprendistato. Il diritto effettivo a percepire il premio aziendale sarà conseguito mediante il progressivo consolidamento di quote della retribuzione variabile di cui agli artt. 65 e 66 e sino a concorrenza dei valori qui sopra indicati. Le modalità e le condizioni per il consolidamento sono regolamentate nell'allegato 7 bis.

ART. 71 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha validità dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2007.

Le disposizioni del presente contratto vanno in vigore dalla stessa data, fatti salvi quegli istituti per i quali è prevista una decorrenza diversa. L'allegato 9 regola in maniera specifica le modalità da osservare per l'applicazione delle norme del presente contratto integrativo aziendale.

Il presente contratto complessivamente migliorativo per i lavoratori, rispetto al precedente contratto integrativo aziendale.

Nota a verbale

Le parti si impegnano a definire entro il prossimo mese di maggio le norme e i trattamenti riguardanti i quadri e i direttivi. Nel frattempo continueranno a mantenere valide le disposizioni del contratto integrativo aziendale.

del 18/7/1996.

**ALLEGATO 4
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E INDENNITDI FUNZIONE**

I. T ABELLA DEGLI INQUADRAMENTI E DELLE INDENNITDI FUNZIONE

Divisione	Ruolo	Punto di vendita	Livello	Parametro	Indennit
Smk	Coordinatore carni con disosso	Integrato	3°	180	125,00
Iper	Macellaio specialista	Iper	3°	180	-
Smk	Coordinatore carni pronto taglio	Integrato	3°	180	60,00
Smk	Responsabile amministrativo	Integrato	3°	167	125,00
Iper	Capo squadra generi vari	Iper	3°	167	75,00
Iper	Capo squadra banco gastronomia	Iper	3°	167	75,00
Iper	Specialista pane e pasticceria	Iper minore	3°	167	75,00
Iper	Specialista cucina	Iper	3°	167	75,00
Iper	Specialista pasticceria	Iper maggiore	3°	167	75,00
Iper	Capo squadra ortofrutta	Iper	3°	167	75,00
Iper	Specialista pane	Iper maggiore	3°	167	75,00
Smk	Cuoco gastronomo preparatore	Integrato	3°	167	75,00
Smk	Responsabile allestimento freschi	Integrato	3°	167	75,00
Smk	Responsabile allestimento generi vari	Integrato	3°	167	50,00
Smk	Responsabile allestimento duri	Nuovo Doro	3°	167	50,00
Smk	Responsabile allestimento non alimentari	Integrato	3°	167	25,00
Iper	Capo squadra banco pesce	Iper	3°	167	25,00
Iper	Capo squadra banco pane e pasticceria	Iper minore	3°	167	25,00
Smk	Specialista banco salumi latticini	Integrato	3°	167	25,00
Iper	Specialista banco salumi e formaggi	Iper	3°	167	25,00
Iper e smk	Fornaio	Iper e Integrato	3°	167	-
Iper	Manutentore specializzato	Iper	3°	167	-
Iper	Impiegato specializzato procedure casse	Iper	3°	167	-
Iper	Coordinatore casse	Iper	3°	167	-
Iper	Specialista di magazzino non alimentari	Iper.	3°	167	-
Smk	Pasticciere	Integrato	3°	167	-
Smk	Specialista pesce	Integrato	3°	167	-
Iper	Capo squadra libero servizio e surgelati	Iper maggiore	3°	167	-
Iper	Capo squadra bazar leggero	Iper	4°	155	25,00
Iper	Capo squadra banco pane e pasticceria	Iper maggiore	4°	155	25,00
Iper	Capo squadra postvendita	Iper	4°	155	25,00
Iper	Capo squadra tessile	Iper	4°	155	25,00
Iper	Capo squadra bazar pesante	Iper	4°	155	25,00
Iper	Capo squadra libero servizio e surgelati	Iper minore	4°	155	25,00
Iper	Ordinatore bazar leggero	Iper	4°	144	75,00
Iper	Ordinatore bazar pesante	Iper	4°	144	75,00
Iper	Ordinatore tessile	Iper	4°	144	75,00
Iper	Ordinatore libero servizio e surgelati	Iper	4°	144	75,00

Iper	Addetto specializzato informatica	Iper	4°	144	75,00
Iper	Ordinatore ortofrutta	Iper	4°	144	75,00
Iper	Ordinatore generi vari	Iper	4°	144	75,00
Smk	Addetto specializzato pane e pasticceria	Integrato	4°	144	75,00
Iper e smk	Addetto specializzato ortofrutta	Iper e Integrato	4°	144	75,00
Iper	Addetto specializzato informazione	Iper	4°	144	75,00
Iper e smk	Addetto produzione pane e pasticceria	Iper e smk	4°	144	50,00
Iper e smk	Addetto produzione cucina	Iper e smk	4°	144	65,00
Smk	Coordinatore carni con disosso.	Maggiore	3°	180	75,00
Smk	Coordinatore carni pronto taglio	Maggiore	3°	180	50,00
Smk	Responsabile amministrativo	Maggiore	3°	167	75,00
Smk	Cuoco gastronomo preparatore	Maggiore	3°	167	50,00
Smk	Responsabile allestimento freschi	Maggiore	3°	167	60,00
Smk	Responsabile allestimento duri	Maggiore	3°	167	40,00
Smk	Specialista banco salumi latticini	Maggiore	3°	167	25,00
Smk	Fornaio	Maggiore	3°	167	-
Smk	Pasticciere	Maggiore	3°	167	-
Smk	Specialista pesce	Maggiore	3°	167	-
Smk	Addetto specializzato pane e pasticceria	Maggiore	4°	144	75,00
Smk	Addetto specializzato ortofrutta	Maggiore	4°	144	75,00
Smk	Coordinatore carni con disosso.	Minore	3°	180	65,00
Smk	Coordinatore carni pronto taglio	Minore	3°	180	25,00
Smk	Responsabile amministrativo	Minore	3°	167	50,00
Smk	Responsabile allestimento freschi	Minore	3°	167	-
Smk	Responsabile allestimento duri	Minore	3°	167	-
Smk	Capo reparto carni	Superette	3°	180	40,00
Smk	Coordinatore generi vari	Superette	3°	167	25,00

Note alla tabella degli inquadramenti e delle indennità di funzione

Al ripente aggrava i costi dei servizi per creare le maggiori Castella Grandi e i seguenti parametri tutti gli altri scritte per almeno 20. Quando si riporta la specificazione maggiore o minore, si intende che il 2. La presenza stessa per tutti gli ipermercati, oltre a Logistica, Casse, Servizio e staff centrali (controllo e 2. Nella divisione, supermercati e punti vendita, sono stati suddivisi in quattro categorie in relazione a 3. La presenza di almeno 250 equivalenti full time a tempo indeterminato (computo pro quota dei part 4. Le parti aggraveranno la tabella degli inquadramenti ogni qual volta ci sia reso necessario dalla evoluzione dell'organizzazione aziendale. 2. Nella divisione supermercati, i punti di vendita sono stati suddivisi in quattro

Al ripente aggrava i costi dei servizi per creare le maggiori Castella Grandi e i seguenti parametri tutti gli altri scritte per almeno 20. Quando si riporta la specificazione maggiore o minore, si intende che il 2. La presenza stessa per tutti gli ipermercati, oltre a Logistica, Casse, Servizio e staff centrali (controllo e 2. Nella divisione, supermercati e punti vendita, sono stati suddivisi in quattro categorie in relazione a 3. La presenza di almeno 250 equivalenti full time a tempo indeterminato (computo pro quota dei part 4. Le parti aggraveranno la tabella degli inquadramenti ogni qual volta ci sia reso necessario dalla evoluzione dell'organizzazione aziendale. 2. Nella divisione supermercati, i punti di vendita sono stati suddivisi in quattro

categorie in relazione a vendite, organico e complessitorganizzativa; questultimo parametro stato usato solo per differenziare gli Integrati, che vengono cosdefiniti: supermercati di dimensione superiore ai 2.000 mq di area di vendita, con la presenza di un consistente settore non alimentari. I parametri sono tutti riferiti ad una situazione che sia consolidata. Attualmente i supermercati vengono perci; classificati come segue: a.Integrati: Argenta; Carpi via Peruzzi; Castelfranco; Copparo; Formigine; Portomaggiore; Sassuolo Mezza Via; Vignola; limitatamente ai fini della classificazione, assimilato agli integrati anche lattuale supermercato alimentari Nuovo Doro;

2.Supermercati maggiori (oltre 9 milioni di euro annui di fatturato e almeno 27 equivalenti full time a tempo indeterminato): Bondeno; Carpi via Magazzino; Castelnuovo Rangone; Finale Emilia; I Gelsi; Modena via Canaletto; Nonantola; Soliera; SpecialCoop ;

3.Supermercati minori (oltre 6,5 milioni di euro annui di fatturato e almeno 19 equivalenti full time a tempo indeterminato): Codigoro; Comacchio; Maranello; Modena v. Galaverna; Novi; San felice; Sassuolo Via Goito; Spilamberto;

4.Superette (punto di vendita di dimensioni inferiori ad un supermercato minore, in uno o pi dei parametri sopra elencati): Campogalliano; Carpi via meloni; Massafiscaglia; Migliarino; Piumazzo; Ravarino ; Rovereto; Sassuolo Via Mosca; Tresigallo .

3.Il trattamento previsto per laddetto produzione pane e pasticceria sariconosciuto anche quando il lavoratore sia addetto alla produzione di solo pane o di sola pasticceria.

4.Le parti aggiorneranno la tabella degli inquadramenti ogni qual volta ci; sia reso necessario dallevoluzione dellorganizzazione aziendale. 2.Nella divisione supermercati, i punti di vendita sono stati suddivisi in quattro

categorie in relazione a vendite, organico e complessitorganizzativa; questultimo parametro stato usato solo per differenziare gli Integrati, che vengono cosdefiniti: supermercati di dimensione superiore ai 2.000 mq di area di vendita, con la presenza di un consistente settore non alimentari. I parametri sono tutti riferiti ad una situazione che sia consolidata. Attualmente i supermercati vengono perci; classificati come segue: a.Integrati: Argenta; Carpi via Peruzzi; Castelfranco; Copparo; Formigine; Portomaggiore; Sassuolo Mezza Via; Vignola; limitatamente ai fini della classificazione, assimilato agli integrati anche lattuale supermercato alimentari Nuovo Doro;

2.Supermercati maggiori (oltre 9 milioni di euro annui di fatturato e almeno 27 equivalenti full time a tempo indeterminato): Bondeno; Carpi via Magazzino; Castelnuovo Rangone; Finale Emilia; I Gelsi; Modena via Canaletto; Nonantola; Soliera; SpecialCoop ;

3.Supermercati minori (oltre 6,5 milioni di euro annui di fatturato e almeno 19 equivalenti full time a tempo indeterminato): Codigoro; Comacchio; Maranello; Modena v. Galaverna; Novi; San felice; Sassuolo Via Goito; Spilamberto;

4.Superette (punto di vendita di dimensioni inferiori ad un supermercato minore, in uno o pi dei parametri sopra elencati): Campogalliano; Carpi via meloni; Massafiscaglia; Migliarino; Piumazzo; Ravarino ; Rovereto; Sassuolo Via Mosca; Tresigallo .

3.Il trattamento previsto per laddetto produzione pane e pasticceria sariconosciuto anche quando il lavoratore sia addetto alla produzione di solo pane o di sola pasticceria.

4.Le parti aggiorneranno la tabella degli inquadramenti ogni qual volta ci; sia reso necessario dallevoluzione dellorganizzazione aziendale. 2.Nella divisione supermercati, i punti di vendita sono stati suddivisi in quattro

categorie in relazione a vendite, organico e complessitorganizzativa; questultimo parametro stato usato solo per differenziare gli Integrati, che vengono cosdefiniti: supermercati di dimensione superiore ai 2.000 mq di area di vendita, con la presenza di un consistente settore non alimentari. I parametri sono tutti riferiti ad una situazione che sia consolidata. Attualmente i supermercati vengono perci; classificati come segue: a.Integrati: Argenta; Carpi via Peruzzi; Castelfranco; Copparo; Formigine; Portomaggiore; Sassuolo Mezza Via; Vignola; limitatamente ai fini della classificazione, assimilato agli integrati anche lattuale supermercato alimentari Nuovo Doro;

II. DEFINIZIONI

2.Supermercati maggiori (oltre 9 milioni di euro annui di fatturato e almeno 27 equivalenti full time a tempo indeterminato): Bondeno; Carpi via Magazzino; Castelnuovo Rangone; Finale Emilia; I Gelsi; Modena via Canaletto; Nonantola; Soliera; SpecialCoop ;

3.Supermercati minori (oltre 6,5 milioni di euro annui di fatturato e almeno 19 equivalenti full time a tempo indeterminato): Codigoro; Comacchio; Maranello; Modena v. Galaverna; Novi; San felice; Sassuolo Via Goito; Spilamberto;

4.Superette (punto di vendita di dimensioni inferiori ad un supermercato minore, in uno o pi dei parametri sopra elencati): Campogalliano; Carpi via meloni; Massafiscaglia; Migliarino; Piumazzo; Ravarino ; Rovereto; Sassuolo Via Mosca; Tresigallo .

3.Il trattamento previsto per laddetto produzione pane e pasticceria sariconosciuto anche quando il lavoratore sia addetto alla produzione di solo pane o di sola pasticceria.

4.Le parti aggiorneranno la tabella degli inquadramenti ogni qual volta ci; sia reso necessario dallevoluzione dellorganizzazione aziendale. 2.Nella divisione supermercati, i punti di vendita sono stati suddivisi in quattro categorie in relazione a vendite, organico e complessitorganizzativa; questultimo parametro stato usato solo per differenziare gli Integrati, che vengono cosdefiniti: supermercati di dimensione superiore ai 2.000 mq di area di vendita, con la presenza di un consistente settore non alimentari. I parametri sono tutti riferiti ad una situazione che sia consolidata. Attualmente i supermercati vengono perci; classificati come segue: a.Integrati: Argenta; Carpi via Peruzzi; Castelfranco; Copparo; Formigine; Portomaggiore; Sassuolo Mezza Via; Vignola; limitatamente ai fini della classificazione, assimilato agli integrati anche lattuale supermercato alimentari Nuovo Doro;

Macellaio specialista (Specialista di macelleria).

Macellaio provetto cui affidata la responsabilità delle lavorazioni interne, anche coordinando l'attività dei macellai e degli altri addetti del reparto. Garantisce la qualità della carne posta in vendita e dei relativi tagli, la frollatura e le rese, in relazione a parametri aziendali definiti; verifica la qualità della carne all'arrivo; garantisce lo stoccaggio dei prodotti nelle celle e la loro giusta rotazione; assicura il rispetto delle norme igienico-sanitarie e antinfortunistiche. Formula le proposte di ordine delle merci. Supporta il Capo Reparto nella formazione dei macellai, nel miglioramento dei processi di lavorazione e produzione interni e nel buon funzionamento complessivo del reparto.

Coordinatore carni pronto taglio.

Macellaio provetto cui affidata la responsabilità delle lavorazioni interne, anche coordinando l'attività dei macellai e degli altri addetti del reparto. Garantisce la qualità della carne posta in vendita e dei relativi tagli, la frollatura e le rese, in relazione a parametri aziendali definiti; verifica la qualità della carne all'arrivo; garantisce lo stoccaggio dei prodotti nelle celle e la loro giusta rotazione; assicura il rispetto delle norme igienico-sanitarie e antinfortunistiche. Formula le proposte di ordine delle merci. Supporta il Capo Reparto nella formazione dei macellai, nel miglioramento dei processi di lavorazione e produzione interni e nel buon funzionamento complessivo del reparto.

Responsabile amministrativo (Responsabile del punto di ascolto).

Lavoratore responsabile del buon funzionamento di tutte le attività del punto di ascolto e delle procedure amministrative del supermercato; in particolare, coordina e assiste gli addetti al punto di ascolto e al prestito da soci, con particolare riferimento al rapporto con i consumatori; verifica i fondi cassa e la quadratura contabile giornaliera del punto vendita; prepara i dati amministrativi per le riunioni della direzione del negozio. Collabora con il capo negozio e i capi reparti nella gestione efficace del flusso delle informazioni interne al punto di vendita. Coadiuvava il capo reparto generi vari e duri, coordinando il personale della barriera casse.

Capo squadra.

Lavoratore che assicura il completo allestimento della merce del reparto entro l'orario previsto e secondo gli schemi definiti, operando esso stesso e organizzando la squadra di allestitori. Assicura che siano rispettati: le normative e le disposizioni igienico-sanitarie e antinfortunistiche; gli standard qualitativi delle merci poste in vendita; i criteri di rotazione delle merci; la corretta esposizione delle etichette e dei cartelli promozionali; lo smaltimento degli imballi e dei residui di lavorazione secondo le procedure previste. Può essere chiamato a presidiare le attività di ricevimento merce effettuando un controllo quantitativo e qualitativo; può essere chiamato anche a partecipare alle attività di vendita ed in particolare a fornire assistenza ai consumatori. Coadiuvava il Capo Reparto per lo svolgimento dei programmi di formazione dei neoassunti e per le valutazioni del percorso formativo.

Nota sull'inquadramento del capo squadra

Per l'inquadramento al 3° o al 4° livello, le parti hanno fatto riferimento in particolare a:

Specialista pane e pasticceria del reparto e complessivamente merceologica;

- Svolgimento di tutte o parte delle attività sopra elencate;

Lavoratore che, in presenza di altre figure con alle loro funzioni, coordina il reparto pane e pasticceria. Assicura il controllo continuo della freschezza e della qualità igienica dei prodotti. Effettua gli interventi necessari per il rispetto delle disposizioni e dei criteri aziendali in materia igienico-sanitaria e delle norme antinfortunistiche; effettua gli interventi necessari al rispetto degli standard prestabiliti. Garantisce la corretta applicazione delle schede di produzione. Coadiuvava il Capo reparto nella definizione delle quantità di produzione giornaliera, nella definizione degli ordini dei prodotti e delle materie prime, verificandone la qualità; garantisce lo stoccaggio dei prodotti nelle celle e la loro giusta rotazione. Al fine di assicurare la massima qualità resa, fa proposte al Capo Reparto in merito a: miglioramento dei processi di lavorazione e produzione interna; selezione dei fornitori e delle materie prime; aggiornamento e rotazione degli assortimenti in funzione delle stagionalità.

Quando l'organizzazione contempla uno specialista pane e uno specialista pasticceria, le attribuzioni di cui sopra devono essere riferite ai prodotti specifici.

Specialista cucina.

Lavoratore che, con la sua attività diretta e con il coordinamento di altri addetti, assicura le produzioni e le lavorazioni interne della cucina e della gastronomia, secondo gli standard di qualità e di rendimento prestabiliti. Assicura la qualità, la freschezza e dei prodotti; effettua gli interventi necessari per il rispetto delle disposizioni e dei criteri aziendali in materia igienico-sanitaria e delle norme antinfortunistiche. Garantisce la corretta applicazione delle schede di produzione e il rispetto dei criteri espositivi dei prodotti a banco. Coadiuvando il Capo reparto nella definizione delle quantità di produzione giornaliere. Al fine di assicurare la massima qualità resa, fa proposte al Capo Reparto in merito a: miglioramento dei processi di lavorazione e produzione interna; aggiornamento e rotazione degli assortimenti in funzione delle stagionalità.

Cuoco gastronomo preparatore.

Lavoratore che, con la sua attività diretta e con il coordinamento di altri addetti, assicura le produzioni e le lavorazioni interne della cucina e della gastronomia, secondo gli standard di qualità e di rendimento prestabiliti. Assicura la qualità, la freschezza dei prodotti; effettua gli interventi necessari per il rispetto delle disposizioni e dei criteri aziendali in materia igienico-sanitaria e delle norme antinfortunistiche. Garantisce la corretta applicazione delle schede di produzione e il rispetto dei criteri espositivi dei prodotti a banco. Coadiuvando il Capo reparto nella definizione delle quantità di produzione giornaliere. Al fine di assicurare la massima qualità resa, fa proposte al Capo Reparto in merito a: miglioramento dei processi di lavorazione e produzione interna; aggiornamento e rotazione degli assortimenti in funzione delle stagionalità.

Responsabile allestimento.

Lavoratore che assicura il completo allestimento della merce del reparto entro l'orario previsto e secondo gli schemi definiti, operando esso stesso e organizzando la squadra di allestitori. Assicura che siano rispettati: le normative e le disposizioni igienico-sanitarie e antinfortunistiche; gli standard qualitativi delle merci poste in vendita; i criteri di rotazione delle merci; la corretta esposizione delle etichette e dei cartelli promozionali; lo smaltimento degli imballi e dei residui di lavorazione secondo le procedure previste. Effettua il ricevimento delle merci e il relativo controllo quantitativo e qualitativo. Effettua proposte di ordine per il capo reparto. Può essere chiamato anche a partecipare alle attività di vendita ed in particolare a fornire assistenza ai consumatori. Coadiuvando il Capo Reparto per lo svolgimento dei programmi di formazione dei neoassunti e per le valutazioni del percorso formativo.

Specialista di banco salumi latticini (Specialista di banco salumi e formaggi).

Lavoratore che sovrintende alle attività di vendita secondo gli standard di servizio aziendali, operando esso stesso e organizzando gli addetti del banco. Garantisce la presentazione ottimale del banco e la corretta rotazione dei prodotti; controlla le merci in arrivo verificandone la qualità, garantisce il loro stoccaggio nelle celle e la loro giusta rotazione; assicura il controllo continuo della freschezza e della qualità organolettica dei prodotti; effettua gli interventi necessari per il rispetto delle disposizioni e dei criteri aziendali in materia igienico-sanitaria e delle norme antinfortunistiche; effettua gli interventi necessari al rispetto degli standard prestabiliti. Propone gli ordini al capo reparto e lo supporta per l'attuazione dei programmi di formazione dei neoassunti e delle relative valutazioni. Nei supermercati in cui il banco salumi e latticini comprende anche i prodotti di pane e pasticceria, lo specialista ha competenza e responsabilità anche per queste merceologie.

Fornaio.

Lavoratore con adeguate e specifiche capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorica, tecnica e pratica che in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni e procedure assegnate, svolge con perizia tutte le operazioni e le fasi del ciclo della panificazione.

Manutentore specializzato.

Figura corrispondente a quella di operaio specializzato provetto, di cui al profilo 3 del 3° livello parametro 167 (art. 48 del Ccnl).

Impiegato specializzato procedure casse

Lavoratore che assicura la correttezza delle procedure amministrative, finanziarie e fiscali degli incassi, anche con il coordinamento di altri addetti. Coadiuvato il capo reparto nella definizione dell'organizzazione degli orari di lavoro, nella definizione dei piani ferie e alla completa funzionalità del reparto in relazione ai parametri ed agli standard di servizio aziendali definiti. Tra i suoi compiti rientrano, all'occorrenza, il coordinamento in cassa centrale e l'operatività diretta in cassa.

Coordinatore casse.

Lavoratore che assicura la correttezza delle procedure amministrative, finanziarie e fiscali degli incassi. Presidia la completa funzionalità ed efficienza della barriera attenendosi ai parametri ed agli standard di servizio aziendali definiti, coordinando gli addetti di reparto. In particolare assicura: il corretto svolgimento delle pause; le integrazioni di denaro agli addetti di cassa; il riordino del denaro verso le banche; la gestione delle carte telefoniche in collaborazione con l'area commerciale di competenza; le attività connesse alla gestione degli aspetti amministrativi/finanziari delle vendite; la trasmissione delle comunicazioni operative al personale del reparto. Con la sua attività assicura il rispetto delle procedure definite nei confronti del cliente e, all'occorrenza, l'operatività diretta in cassa.

Specialista di magazzino non alimentari

Lavoratore incaricato della gestione dello stoccaggio delle merci non alimentari, anche attraverso il coordinamento di altri addetti, e nel rispetto dei parametri definiti e dei relativi livelli di servizio e di produttività. Segnala tempestivamente al responsabile della logistica le criticità relative alle giacenze e alla rotazione delle merci. Assicura il rispetto delle norme antinfortunistiche.

Tra le mansioni svolte con carattere di continuità rientrano: la preparazione della merce per le consegne esterne ai clienti, garantendo la corrispondenza tra prodotto venduto e prodotto consegnato; il controllo della merce preparata dai magazzinieri per le consegne a domicilio. Garantisce il rispetto delle procedure definite nei confronti dei fornitori e, all'occorrenza, può essere chiamato a svolgere le attività di ricevimento delle merci.

Pasticciere.

Lavoratore con adeguate e specifiche capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorica, tecnica e pratica che in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni e procedure assegnate, svolge con perizia tutte le operazioni e le fasi del ciclo produzione (impasto, cottura, decorazione, farcitura, ecc.).

Specialista pesce.

Lavoratore che sovrintende alle attività di vendita secondo gli standard di servizio aziendali, operando esso stesso e organizzando gli addetti del banco. Garantisce la presentazione ottimale del banco e la corretta rotazione dei prodotti; controlla le merci in arrivo verificandone la qualità e garantisce il loro stoccaggio nelle celle e la loro giusta rotazione; assicura il controllo continuo della freschezza e della qualità organolettica dei prodotti; effettua gli interventi necessari per il rispetto delle disposizioni e dei criteri aziendali in materia igienico-sanitaria e antinfortunistica; effettua gli interventi necessari al rispetto degli standard prestabiliti. Propone gli ordini al capo reparto e lo supporta per l'attuazione dei programmi di formazione dei neo-assunti e delle relative valutazioni.

Ordinatore.

Lavoratore adibito al riordino dei prodotti continuativi. Contribuisce alla formulazione degli ordini legati alle promozioni, in base alle specificità di ciascun reparto, alle rotazioni dei prodotti e alla corretta gestione degli stock. Conosce in tempo reale la situazione degli inventari e segnala al capo reparto le problematiche riguardanti gli ordini e i rapporti con i fornitori. In base alle procedure e alle disposizioni ricevute, effettua inventari periodici su merceologie specifiche al fine di verificare la corrispondenza tra giacenza teorica e

giacenza reale.

Addetto specializzato informatica.

Venditore esperto di informatica e multimediale in genere. Possiede le necessarie conoscenze merceologiche e assicura l'aggiornamento continuo di tutto il personale del reparto, sulle informazioni specifiche di prodotto; cura l'aggiornamento puntuale delle schede tecniche dei prodotti esposti. Contribuisce alla formulazione dell'ordine dei prodotti sopra indicati, in relazione agli stock giacenti. Cura e aggiorna la presentazione di questi prodotti in area vendita.

Addetto specializzato banco pane e pasticceria.

Venditore esperto di prodotti di pane e pasticceria adibito, oltre che alla vendita, al controllo della buona tenuta del banco, dei parametri di servizio al consumatore, del rispetto dei criteri espositivi e del rispetto delle normative igienico-sanitarie. Segnala al capo reparto gli eventuali problemi riscontrati e fa proposte per il miglioramento della gestione.

Dove il banco pane pasticceria inserito nel banco latticini e salumi, le funzioni sopra elencate sono affidate allo specialista di banco latticini e salumi.

Addetto specializzato ortofrutta

Lavoratore esperto che, oltre alle normali attività di addetto di reparto, adibito al controllo della buona tenuta dei banchi, del rispetto dei parametri di servizio al consumatore e dei criteri espositivi e del rispetto delle normative igienico-sanitarie. Effettua gli interventi necessari al mantenimento e al ripristino degli standard aziendali, secondo le procedure vigenti. Segnala al capo reparto gli eventuali problemi riscontrati e fa proposte per il miglioramento della gestione.

Addetto specializzato informazione

Venditore esperto di prodotti del reparto informazione (libri, musica, DVD, videocassette, ecc.). Possiede le necessarie conoscenze merceologiche e assicura l'aggiornamento continuo di tutto il personale del reparto, sulle informazioni specifiche di prodotto. Contribuisce alla formulazione dell'ordine dei prodotti sopra indicati, in relazione agli stock giacenti. Cura e aggiorna la presentazione di questi prodotti in area vendita.

Addetto produzione pane e pasticceria

Addetto esperto adibito alla produzione di pane e pasticceria, per la quale ha acquisito un'adeguata conoscenza merceologica e una significativa esperienza tecnica e pratica, relativa alle varie operazioni del ciclo di produzione (impasto, lievitazione, cottura, decorazione, farcitura, conservazione, ecc.).

Addetto produzione cucina

Addetto esperto adibito alla cucina, per la quale ha acquisito un'adeguata conoscenza merceologica e una significativa esperienza tecnica e pratica, relativa alle varie operazioni del ciclo di produzione (preparazione, cottura, presentazione, conservazione, ecc.).

ALLEGATO 7 REGOLAMENTO ATTUATIVO DEL SISTEMA DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE COLLETTIVA

ART. 1 OBIETTIVI

Gli obiettivi sono codeterminati con riferimento alle quattro Divisioni territoriali (Ipermercati Emilia,

Ipermercati Puglia, Supermercati Emilia e Supermercati Puglia) e alle singole Unitorganizzative, intendendo come tali i punti di vendita della Divisione supermercati, i reparti di ipermercato, gli uffici o altri elementi dell'organizzazione aziendale che saranno definiti dalle parti.

L'obiettivo riferito alla Divisione territoriale costituito dall'incidenza percentuale del Risultato Netto della Gestione Commerciale sulle vendite.

Gli obiettivi riferiti all'Unitorganizzativa, limitatamente ai punti di vendita della Divisione supermercati e ai reparti dell'ipermercato, sono costituiti da: vendite; incidenza percentuale sulle vendite del Costo del lavoro; incidenza percentuale sulle vendite degli Ammanchi inventariali.

Per gli uffici, o altri elementi dell'organizzazione aziendale, gli obiettivi verranno definiti in relazione alle particolarità di ciascuno di essi. Qualora non avvenisse in tempi utili, si procederà secondo quanto disposto dal successivo art. 8 del presente regolamento.

Gli obiettivi suddetti potranno essere ridefiniti durante la fase di confronto di cui al successivo art. 6, al fine di mantenere l'istituto della retribuzione variabile, e il suo regolamento attuativo, sempre corrispondente alle finalità per cui è stato previsto.

Nota a verbale

Le parti si incontreranno entro il 31/12/2004, per valutare l'opportunità di aggiornare i parametri della retribuzione variabile, con particolare riferimento alla possibilità di sostituire il parametro ammanco inventariale con un parametro di misurazione del servizio erogato ai consumatori.

ART. 3 CONDIZIONI GENERALI

Perché possa essere erogata qualsiasi quota di retribuzione variabile, l'incidenza del Risultato netto della gestione commerciale aziendale sulle vendite deve essere superiore a zero, perché possano essere adeguatamente coperte le spese generali e prodotte risorse da destinare allo sviluppo.

Il totale di cooperativa degli importi erogati a titolo di retribuzione variabile non potressere superiore ad un quinto del Risultato netto della Gestione Commerciale.

ART. 4 DETERMINAZIONE DEGLI IMPORTI

Il raggiungimento di ogni singolo obiettivo affidato produce un quinto dell'ammontare massimo di cui all'art. 66 del Contratto integrativo aziendale. Limitatamente al raggiungimento degli obiettivi, sono ammesse le seguenti tolleranze:

● L'obiettivo di ogni singolo obiettivo affidato produce un importo inferiore del 0,1% rispetto all'obiettivo fissato; del costo del lavoro si intende raggiunto anche quando il costo supera fino allo 0,03% l'obiettivo fissato;

● Gli obiettivi di spesa superati quando si intende raggiungere un obiettivo preventivo supera fino allo 0,03% l'obiettivo fissato.

● L'applicazione al Risultato Netto della Gestione Commerciale di una retribuzione variabile, che serve da base di calcolo per la determinazione del suo valore effettivo, secondo la procedura prevista dal successivo art. 4 bis;

- Incidenza percentuale degli Ammanchi inventariali -0,10%.

ART. 4 BIS DETERMINAZIONE DEL VALORE EFFETTIVO D

Le retribuzioni variabili teoricamente spettanti potranno essere pagate per intero solo se il loro costo complessivo sarà contenuto entro i seguenti due limiti: il 20% del risultato netto della gestione commerciale dell'intera cooperativa e il 20% del risultato netto della gestione commerciale della singola divisione territoriale. Nella determinazione del costo complessivo, i lavoratori dei servizi centrali e dei negozi nuovi o ristrutturati saranno conteggiati pro quota nelle divisioni territoriali di competenza (vedi successivo art. 8).

Il limite dell'utile netto commerciale dell'intera cooperativa non in alcun modo derogabile, mentre l'altro potrà essere derogato in relazione alla quota di utile residua delle altre divisioni. Si dovrà operare secondo la seguente procedura:

A. Congruenza con l'utile netto commerciale della divisione territoriale

Ogni divisione territoriale deve coprire innanzitutto le retribuzioni variabili del proprio personale e della quota di competenza dei lavoratori dei servizi centrali; pertanto il costo complessivo delle retribuzioni variabili di tutto il personale sopra richiamato non potrà superare il 20% dell'utile netto commerciale della divisione territoriale stessa. In caso contrario la retribuzione variabile teorica di tutti i lavoratori in oggetto sarà riproporzionata sino a farne rientrare il costo complessivo entro il suddetto limite del 20% dell'utile netto commerciale.

B. Congruenza con utile netto commerciale della cooperativa

Una volta rese congruenti le retribuzioni variabili all'interno di ogni divisione territoriale, secondo quanto disposto al precedente punto A, occorre verificare la copertura dei costi complessivi della somma delle retribuzioni variabili teoriche così riproporzionate di tutti i lavoratori della cooperativa, in relazione all'utile netto commerciale dell'intera cooperativa. Se il loro costo complessivo risulta superiore al 20% dell'utile netto commerciale dell'intera azienda, tutte le retribuzioni dovranno essere ulteriormente ridotte proporzionalmente, sino a far rientrare il loro costo nella quota del 20% dell'utile. Se invece la suddetta quota di utile sufficiente a coprire le retribuzioni variabili congruenti, si potrà procedere al pagamento delle stesse.

C. Quote di solidarietà tra divisioni territoriali

Nel caso in cui il costo complessivo delle retribuzioni rese congruenti con la procedura sopra esposta fosse inferiore di almeno mezzo punto percentuale al 20% del risultato netto della gestione commerciale della cooperativa, questa quota residua di utile verrà destinata a reintegrare proporzionalmente le retribuzioni variabili precedentemente ridotte per insufficienza dell'utile di divisione territoriale; tale integrazione sarà comunque contenuta entro il valore teorico spettante per i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi, determinato con le modalità di cui al precedente art. 4, e sino a concorrenza del 20% del risultato netto della gestione commerciale dell'intera azienda.

ART. 6 CONFRONTO SUGLI OBIETTIVI

Entro il 15 febbraio di ogni anno la cooperativa presenterà alle Organizzazioni sindacali la prima stesura del bilancio preventivo, articolato per divisioni territoriali, e le altre informazioni necessarie al confronto, sulla base dei dati a quel momento disponibili. Contestualmente le parti avvieranno una fase di confronto a livello di divisione territoriale per la determinazione degli obiettivi, che dovrà concludersi entro il successivo mese di marzo. Se entro questo termine le parti non raggiungono l'accordo sugli obiettivi, si procederà come stabilito dal successivo art. 7.

ART. 7 MECCANISMO DI EMERGENZA

Qualora non si raggiungesse un'intesa entro il termine stabilito dal precedente art. 6, per la divisione territoriale interessata l'ammontare massimo di cui all'art. 66 del Contratto integrativo aziendale sarà ridotto del 25% e gli obiettivi saranno determinati come segue:

Il valore degli obiettivi sarà quello indicato nel bilancio preventivo della divisione territoriale, in relazione alle tabelle del precedente bilancio territoriale, e ai mutamenti organizzativi intervenuti.

- l'Incidenza percentuale di Ammanchi inventariali e Costo del lavoro sarà quella indicata nelle seguenti tabelle (dalla A alla M).

ART. 8 CATEGORIE PARTICOLARI DI LAVORATORI

Per i lavoratori non inclusi nelle unità organizzative che hanno obiettivi specifici, di cui al precedente art. 1 comma 4, la misura della retribuzione variabile sarà corrispondente alla media erogata ai lavoratori di pari livello e parametro delle unità organizzative verso le quali prevalentemente rivolta la loro attività. Valgono, a titolo esemplificativo, i seguenti casi:

Al personale degli uffici centrali, della divisione e delle sottodivisioni, delle retribuzioni variabili e della Divisione sono indicati, per le tabelle della divisione, il personale con un maggior fatturato, cui stato assegnato. In caso di prestazioni lavorative di marketing e degli esperti e altri punti di retribuzione variabile saranno inseriti nella zona assegnata di divisione territoriale e per ogni fatturato; calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.) e al comparto della sede descritta, la frazione presintesi è superiore, uguale o inferiore a 13 retribuzioni variabili media dei lavoratori della divisione territoriale col maggior fatturato.

Ai lavoratori che, pur non facendo parte dell'organico a monte di cui sopra, avessero, nel corso dell'anno, lavorato in più punti vendita, o reparti di ipermercato, o uffici spetterà la retribuzione variabile dell'unità organizzativa in cui hanno effettivamente lavorato più a lungo.

ART. 8 BIS NUOVE APERTURE E RISTRUTTURAZIONE

Ogni nuovo punto di vendita entrerà nel sistema della retribuzione variabile collettiva col primo esercizio intero di apertura (dall'1 gennaio al 31 dicembre), salvo diversi accordi tra le parti a livello di divisione territoriale. A partire da tale termine, il risultato economico di quella struttura verrà conteggiato nella determinazione dell'utile netto commerciale della divisione territoriale e della cooperativa nel suo complesso, e i lavoratori assunti presso le nuove strutture avranno diritto a maturare la retribuzione variabile. Prima di detto termine, i lavoratori provenienti da strutture preesistenti, già inserite nel sistema di retribuzione variabile percepiranno la retribuzione variabile media dei lavoratori di uguale livello e parametro degli altri punti vendita della stessa divisione territoriale.

In caso di ristrutturazione di punti di vendita esistenti, in mancanza di un diverso accordo specifico tra le parti a livello di divisione territoriale, i lavoratori percepiranno, per l'esercizio in cui avviene la ristrutturazione, la retribuzione variabile media dei lavoratori di uguale livello e parametro degli altri punti vendita della stessa divisione territoriale. Quanto detto valido solo quando la ristrutturazione interessa almeno la metà dell'area di vendita, con interventi sulle attrezzature e sugli impianti.

ALLEGATO 7 BIS REGOLAMENTO PER LA MATURAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE

ART. 1 DISCIPLINA GENERALE

Per consolidamento di quote della retribuzione variabile si intende l'acquisizione di quote annuali progressive di premio aziendale, il valore delle quali determinato in relazione alla retribuzione variabile, di cui agli artt. 65 e 66 del presente contratto integrativo aziendale, conseguita per ogni singolo esercizio annuale (dall'1 gennaio al 31 dicembre). Per la determinazione di detto valore si procederà come segue:

1. La retribuzione variabile che darà luogo a consolidamento quella resa congruente, sia con il risultato netto della divisione territoriale, che dell'intera cooperativa, da quanto disposto dall'art. 4 bis, punti A e B, del regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva (allegato 7 del contratto integrativo aziendale). Ai fini del presente regolamento, questa parte della retribuzione variabile viene denominata retribuzione variabile congruente. Non sono invece oggetto di consolidamento le integrazioni della retribuzione variabile di cui al punto C (Quote di solidarietà tra divisioni territoriali) del citato art. 4 bis.

2. Della retribuzione variabile congruente può essere consolidata solo la parte che eccede la metà dei valori massimi indicati dagli artt. 65 e 66 del presente contratto integrativo aziendale. Tali valori vengono riproporzionati in caso di attivazione del meccanismo di emergenza di cui all'art. 7 del regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva.

3. Ogni anno, il premio aziendale mensile viene incrementato di un quattordicesimo della parte di retribuzione variabile che supera la soglia suddetta; tale incremento, rideterminato di anno in anno, proseguirà sino a che non si saranno raggiunti i valori di premio aziendale riportati dall'art. 67 del contratto integrativo aziendale.

4. Ogni anno, il consolidamento decorrerà per tutti gli aventi diritto con la retribuzione del mese di settembre. 1. La retribuzione variabile che darà luogo a consolidamento quella resa congruente, sia con il risultato netto della divisione territoriale, che dell'intera cooperativa, da quanto disposto dall'art. 4 bis, punti A e B, del regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva (allegato 7 del contratto integrativo aziendale). Ai fini del presente regolamento, questa parte della retribuzione variabile viene denominata retribuzione variabile congruente. Non sono invece oggetto di consolidamento le integrazioni della retribuzione variabile di cui al punto C (Quote di solidarietà tra divisioni territoriali) del citato art. 4 bis.

2. Della retribuzione variabile congruente può essere consolidata solo la parte che eccede la metà dei valori massimi indicati dagli artt. 65 e 66 del presente contratto integrativo aziendale. Tali valori vengono riproporzionati in caso di attivazione del meccanismo di emergenza di cui all'art. 7 del regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva.

3. Ogni anno, il premio aziendale mensile viene incrementato di un quattordicesimo della parte di retribuzione variabile che supera la soglia suddetta; tale incremento, rideterminato di anno in anno, proseguirà sino a che non si saranno raggiunti i valori di premio aziendale riportati dall'art. 67 del contratto integrativo aziendale.

4. Ogni anno, il consolidamento decorrerà per tutti gli aventi diritto con la retribuzione del mese di settembre. 1. La retribuzione variabile che darà luogo a consolidamento quella resa congruente, sia con il risultato netto della divisione territoriale, che dell'intera cooperativa, da quanto disposto dall'art. 4 bis, punti A e B, del regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva (allegato 7 del contratto integrativo aziendale). Ai fini del presente regolamento, questa parte della retribuzione variabile viene denominata retribuzione variabile congruente. Non sono invece oggetto di consolidamento le integrazioni della retribuzione variabile di cui al punto C (Quote di solidarietà tra divisioni territoriali) del citato art. 4 bis.

2. Della retribuzione variabile congruente può essere consolidata solo la parte che eccede la metà dei valori massimi indicati dagli artt. 65 e 66 del presente contratto integrativo aziendale. Tali valori vengono riproporzionati in caso di attivazione del meccanismo di emergenza di cui all'art. 7 del regolamento attuativo

del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva.

3. Ogni anno, il premio aziendale mensile viene incrementato di un quattordicesimo della parte di retribuzione variabile che supera la soglia suddetta; tale incremento, rideterminato di anno in anno, proseguirino a che non si saranno raggiunti i valori di premio aziendale riportati dall'art. 67 del contratto integrativo aziendale.

4. Ogni anno, il consolidamento decorrerà per tutti gli aventi diritto con la retribuzione del mese di settembre. 1. La retribuzione variabile che può dar luogo a consolidamento è quella resa congruente, sia con il risultato netto della divisione territoriale, che dell'intera cooperativa, da quanto disposto dall'art. 4 bis, punti A e B, del regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva (allegato 7 del contratto integrativo aziendale). Ai fini del presente regolamento, questa parte della retribuzione variabile viene denominata retribuzione variabile congruente. Non sono invece oggetto di consolidamento le integrazioni della retribuzione variabile di cui al punto C (Quote di solidarietà tra divisioni territoriali) del citato art. 4 bis. 2. Della retribuzione variabile congruente può essere consolidata solo la parte che eccede la metà dei valori massimi indicati dagli artt. 65 e 66 del presente contratto integrativo aziendale. Tali valori vengono riproporzionati in caso di attivazione del meccanismo di emergenza di cui all'art. 7 del regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva.

3. Ogni anno, il premio aziendale mensile viene incrementato di un quattordicesimo della parte di retribuzione variabile che supera la soglia suddetta; tale incremento, rideterminato di anno in anno, proseguirino a che non si saranno raggiunti i valori di premio aziendale riportati dall'art. 67 del contratto integrativo aziendale.

4. Ogni anno, il consolidamento decorrerà per tutti gli aventi diritto con la retribuzione del mese di settembre.

ART. 2 CONSOLIDAMENTO MINIMO GARANTITO

Quando in una divisione territoriale il risultato netto della gestione commerciale positivo e supera la soglia minima dell'1,00% sulle vendite, i lavoratori di quella divisione territoriale hanno diritto ad un consolidamento minimo garantito, determinato come segue:

Il diritto di risultato spetta al 1,00% se si è al 2,00% e al 3,00% se si è al 3,00% e al 4,00% se si è al 4,00% del esclusivo merito aziendale. Nel presente articolo, questi lavoratori saranno tutti considerati in forza per l'intero anno precedente. Il consolidamento è pari al 20% del premio territoriale della divisione in cui hanno svolto l'attività prevalente.

Il consolidamento minimo garantito parte del consolidamento del salario variabile di cui al precedente art. 1 e pertanto:

Per il significato di risultato netto della gestione commerciale (detto anche utile netto commerciale) si fa riferimento all'art. 2 del Regolamento del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva (allegato 7 del presente contratto integrativo aziendale) art. 64 del presente contratto (livello e parametro di inquadramento, quota part time, ecc.).

ART. 3 NORMA TRANSITORIA

I lavoratori di Coop Estense con rapporto di lavoro iniziato anteriormente all'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale, rientranti nella sfera di applicazione del precedente contratto matureranno l'intero valore del premio aziendale con la progressione temporale giacquisita. Saranno esclusi dal consolidamento di cui ai precedenti artt. 1 e 2.

ALLEGATO 9 GRADUALITÀ

ART. 1 PREMESSA

Il presente contratto integrativo aziendale assorbe e sostituisce quanto stabilito dai precedenti contratti integrativi aziendali, sostituisce parimenti ogni norma, accordo e consuetudine aziendale attinente alle materie da esso disciplinate. È valido anche per i lavoratori dell'ipermercato Le Mura e degli Ipercoop pugliesi, non ricadenti nella sfera di applicazione del precedente contratto integrativo aziendale del 18/7/1996.

ART. 2 APPRENDISTI

Gli apprendisti acquisiscono il diritto a percepire il premio aziendale e il 3° elemento provinciale di cui all'art. 67 e la retribuzione variabile collettiva di cui all'art. 66 del contratto integrativo aziendale, con l'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale, con le seguenti specificazioni.

Limitatamente agli apprendisti assunti in data anteriore all'entrata in vigore del presente contratto, in punti di vendita rientranti nella sfera di applicazione del precedente contratto integrativo aziendale di Coop Estense, il valore del premio aziendale verrà determinato in relazione all'anzianità di servizio effettivo: sino a 6 mesi non spetta alcun premio aziendale; oltre i 6 mesi di lavoro effettivo spetta nella misura del 30%, oltre i 12 mesi spetta nella misura del 60% e dopo 18 mesi di lavoro effettivo spetta nella misura del 100%. Resta fermo che il diritto a percepire il premio aziendale decorre dall'entrata in vigore del presente contratto.

La Retribuzione variabile collettiva spetterà partire dai risultati dell'esercizio 2003.

ART. 3 LE MURA

In forza dell'accordo sindacale 27/1/2000, che prevede l'applicazione del nuovo contratto integrativo aziendale di Coop Estense a partire dall'1 marzo 2001, con tempi e contenuti da convenire tra le parti, viene stabilito quanto segue:

1. Norma generale . Tutte le disposizioni del presente contratto integrativo aziendale si applicano ai lavoratori dell'ipermercato Le Mura dalla data di entrata in vigore del contratto stesso, senza effetti retroattivi, fatta eccezione per quanto segue.

2. Apprendisti . Valgono le disposizioni del precedente art. 2 di questo allegato.

3. Premio aziendale . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, il cui rapporto di lavoro iniziato prima dell'entrata in vigore del presente contratto, hanno diritto a percepire il premio aziendale per la quota maturata secondo le regole, i tempi e le percentuali previste dal contratto integrativo aziendale di Coop Estense del 18/7/1996. I lavoratori il cui contratto di lavoro ha avuto inizio prima dell'1 marzo 2001 verranno tutti considerati convenzionalmente assunti in tale data. Gli arretrati verranno corrisposti con la prima retribuzione utile successiva all'entrata in vigore del presente contratto; essi spettano esclusivamente per i rapporti di lavoro in essere a quel momento.

4. Retribuzione variabile collettiva . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, ancora in forza alla data del 30 giugno 2003, hanno diritto a percepire la retribuzione variabile collettiva riferita ai risultati dell'esercizio 2002, nella misura media spettante ai lavoratori di pari livello e parametro della divisione territoriale Ipermercati Emilia. L'importo effettivo spettante ad ogni singolo lavoratore sarà calcolato secondo le regole del precedente contratto integrativo aziendale. Per l'esercizio 2003, si farà riferimento agli obiettivi di preventivo definiti dalla cooperativa; tali obiettivi saranno formalizzati alle OOSS e alla RSU o RSA aziendale.

5. Quadri e direttivi. Le condizioni di cui sopra, valide per la generalità del personale, prima di essere efficaci per i quadri e direttivi, dovranno essere verificate all'interno della parte specifica di contrattazione collettiva che riguarda queste categorie professionali. C'è il fine di produrre un corretto allineamento dei trattamenti economici e normativi tra i quadri e direttivi delle Mura e del resto della cooperativa.

1. Norma generale . Tutte le disposizioni del presente contratto integrativo aziendale si applicano ai lavoratori dell'ipermercato Le Mura dalla data di entrata in vigore del contratto stesso, senza effetti retroattivi, fatta eccezione per quanto segue.

2. Apprendisti . Valgono le disposizioni del precedente art. 2 di questo allegato.

3. Premio aziendale . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, il cui rapporto di lavoro iniziato prima dell'entrata in vigore del presente contratto, hanno diritto a percepire il premio aziendale per la quota maturata secondo le regole, i tempi e le percentuali previste dal contratto integrativo aziendale di Coop Estense del 18/7/1996. I lavoratori il cui contratto di lavoro ha avuto inizio prima dell'1 marzo 2001 verranno tutti considerati convenzionalmente assunti in tale data. Gli arretrati verranno corrisposti con la prima retribuzione utile successiva all'entrata in vigore del presente contratto; essi spettano esclusivamente per i rapporti di lavoro in essere a quel momento.

4. Retribuzione variabile collettiva . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, ancora in forza alla data del 30 giugno 2003, hanno diritto a percepire la retribuzione variabile collettiva riferita ai risultati dell'esercizio 2002, nella misura media spettante ai lavoratori di pari livello e parametro della divisione territoriale Ipermercati Emilia. L'importo effettivo spettante ad ogni singolo lavoratore sarà calcolato secondo le regole del precedente contratto integrativo aziendale. Per l'esercizio 2003, si farà riferimento agli obiettivi di preventivo definiti dalla cooperativa; tali obiettivi saranno formalizzati alle OOSS e alla RSU o RSA aziendale.

5. Quadri e direttivi. Le condizioni di cui sopra, valide per la generalità del personale, prima di essere efficaci per i quadri e direttivi, dovranno essere verificate all'interno della parte specifica di contrattazione collettiva che riguarda queste categorie professionali. C'è il fine di produrre un corretto allineamento dei trattamenti economici e normativi tra i quadri e direttivi delle Mura e del resto della cooperativa.

1. Norma generale . Tutte le disposizioni del presente contratto integrativo aziendale si applicano ai lavoratori dell'ipermercato Le Mura dalla data di entrata in vigore del contratto stesso, senza effetti retroattivi, fatta eccezione per quanto segue.

2. Apprendisti . Valgono le disposizioni del precedente art. 2 di questo allegato.

3. Premio aziendale . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, il cui rapporto di lavoro iniziato prima dell'entrata in vigore del presente contratto, hanno diritto a percepire il premio aziendale per la quota maturata secondo le regole, i tempi e le percentuali previste dal contratto integrativo aziendale di Coop Estense del 18/7/1996. I lavoratori il cui contratto di lavoro ha avuto inizio prima del 1 marzo 2001 verranno tutti considerati convenzionalmente assunti in tale data. Gli arretrati verranno corrisposti con la prima retribuzione utile successiva all'entrata in vigore del presente contratto; essi spettano esclusivamente per i rapporti di lavoro in essere a quel momento.

4. Retribuzione variabile collettiva . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, ancora in forza alla data del 30 giugno 2003, hanno diritto a percepire la retribuzione variabile collettiva riferita ai risultati dell'esercizio 2002, nella misura media spettante ai lavoratori di pari livello e parametro della divisione territoriale Ipermercati Emilia. L'importo effettivo spettante ad ogni singolo lavoratore sarà calcolato secondo le regole del precedente contratto integrativo aziendale. Per l'esercizio 2003, si farà riferimento agli obiettivi di preventivo definiti dalla cooperativa; tali obiettivi saranno formalizzati alle OOS e alla RSU o RSA aziendale.

5. Quadri e direttivi. Le condizioni di cui sopra, valide per la generalità del personale, prima di essere efficaci per i quadri e direttivi, dovranno essere verificate all'interno della parte specifica di contrattazione collettiva che riguarda queste categorie professionali. Cial fine di produrre un corretto allineamento dei trattamenti economici e normativi tra i quadri e direttivi delle Mura e del resto della cooperativa.

1. Norma generale . Tutte le disposizioni del presente contratto integrativo aziendale si applicano ai lavoratori dell'ipermercato Le Mura dalla data di entrata in vigore del contratto stesso, senza effetti retroattivi, fatta eccezione per quanto segue.

ART. 4 IPERCOOP PUGLIESI

2. Apprendisti . Valgono le disposizioni del precedente art. 2 di questo allegato.

3. Premio aziendale . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, il cui rapporto di lavoro iniziato prima del 1 marzo 2001, hanno diritto a percepire il premio aziendale per la quota maturata secondo le regole, i tempi e le percentuali previste dal contratto integrativo aziendale di Coop Estense del 18/7/1996. I lavoratori il cui contratto di lavoro ha avuto inizio prima del 1 marzo 2001 verranno tutti considerati convenzionalmente assunti in tale data. Gli arretrati verranno corrisposti con la prima retribuzione utile successiva all'entrata in vigore del presente contratto; essi spettano esclusivamente per i rapporti di lavoro in essere a quel momento.

4. Retribuzione variabile collettiva . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, ancora in forza alla data del 30 giugno 2003, hanno diritto a percepire la retribuzione variabile collettiva riferita ai risultati dell'esercizio 2002, nella misura media spettante ai lavoratori di pari livello e parametro della divisione territoriale Ipermercati Emilia. L'importo effettivo spettante ad ogni singolo lavoratore sarà calcolato secondo le regole del precedente contratto integrativo aziendale. Per l'esercizio 2003, si farà riferimento agli obiettivi di preventivo definiti dalla cooperativa; tali obiettivi saranno formalizzati alle OOS e alla RSU o RSA aziendale.

5. Quadri e direttivi. Le condizioni di cui sopra, valide per la generalità del personale, prima di essere efficaci per i quadri e direttivi, dovranno essere verificate all'interno della parte specifica di contrattazione collettiva che riguarda queste categorie professionali. Cial fine di produrre un corretto allineamento dei trattamenti economici e normativi tra i quadri e direttivi delle Mura e del resto della cooperativa.

1. Norma generale . Tutte le disposizioni del presente contratto integrativo aziendale si applicano ai lavoratori dell'ipermercato Le Mura dalla data di entrata in vigore del contratto stesso, senza effetti retroattivi, fatta eccezione per quanto segue.

2. Apprendisti . Valgono le disposizioni del precedente art. 2 di questo allegato.

3. Premio aziendale . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, il cui rapporto di lavoro iniziato prima del 1 marzo 2001, hanno diritto a percepire il premio aziendale per la quota maturata secondo le regole, i tempi e le percentuali previste dal contratto integrativo aziendale di Coop Estense del 18/7/1996. I lavoratori il cui contratto di lavoro ha avuto inizio prima del 1 marzo 2001 verranno tutti considerati convenzionalmente assunti in tale data. Gli arretrati verranno corrisposti con la prima retribuzione utile successiva all'entrata in vigore del presente contratto; essi spettano esclusivamente per i rapporti di lavoro in essere a quel momento.

4. Retribuzione variabile collettiva . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, ancora in forza alla data del 30 giugno 2003, hanno diritto a percepire la retribuzione variabile collettiva riferita ai risultati dell'esercizio 2002, nella misura media spettante ai lavoratori di pari livello e parametro della divisione territoriale Ipermercati Emilia. L'importo effettivo spettante ad ogni singolo lavoratore sarà calcolato secondo le regole del precedente contratto integrativo aziendale. Per l'esercizio 2003, si farà riferimento agli obiettivi di preventivo definiti dalla cooperativa; tali obiettivi saranno formalizzati alle OOS e alla RSU o RSA aziendale.

5. Quadri e direttivi. Le condizioni di cui sopra, valide per la generalità del personale, prima di essere efficaci per i quadri e direttivi, dovranno essere verificate all'interno della parte specifica di contrattazione collettiva che riguarda queste categorie professionali. Cial fine di produrre un corretto allineamento dei trattamenti economici e normativi tra i quadri e direttivi delle Mura e del resto della cooperativa.

1. Norma generale . Tutte le disposizioni del presente contratto integrativo aziendale si applicano ai lavoratori dell'ipermercato Le Mura dalla data di entrata in vigore del contratto stesso, senza effetti retroattivi, fatta eccezione per quanto segue.

2. Apprendisti . Valgono le disposizioni del precedente art. 2 di questo allegato.

3. Premio aziendale . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, il cui rapporto di lavoro iniziato prima del 1 marzo 2001, hanno diritto a percepire il premio aziendale per la quota maturata secondo le regole, i tempi e le percentuali previste dal contratto integrativo aziendale di Coop Estense del 18/7/1996. I lavoratori il cui contratto di lavoro ha avuto inizio prima del 1 marzo 2001 verranno tutti considerati convenzionalmente assunti in tale data. Gli arretrati verranno corrisposti con la prima retribuzione utile successiva all'entrata in vigore del presente contratto; essi spettano esclusivamente per i rapporti di lavoro in essere a quel momento.

4. Retribuzione variabile collettiva . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, ancora in forza alla data del 30 giugno 2003, hanno diritto a percepire la retribuzione variabile collettiva riferita ai risultati dell'esercizio 2002, nella misura media spettante ai lavoratori di pari livello e parametro della divisione territoriale Ipermercati Emilia. L'importo effettivo spettante ad ogni singolo lavoratore sarà calcolato secondo le regole del precedente contratto integrativo aziendale. Per l'esercizio 2003, si farà riferimento agli obiettivi di preventivo definiti dalla cooperativa; tali obiettivi saranno formalizzati alle OOS e alla RSU o RSA aziendale.

5. Quadri e direttivi. Le condizioni di cui sopra, valide per la generalità del personale, prima di essere efficaci per i quadri e direttivi, dovranno essere verificate all'interno della parte specifica di contrattazione collettiva che riguarda queste categorie professionali. Cial fine di produrre un corretto allineamento dei trattamenti economici e normativi tra i quadri e direttivi delle Mura e del resto della cooperativa.

1. Norma generale . Tutte le disposizioni del presente contratto integrativo aziendale si applicano ai lavoratori dell'ipermercato Le Mura dalla data di entrata in vigore del contratto stesso, senza effetti retroattivi, fatta eccezione per quanto segue.

2. Apprendisti . Valgono le disposizioni del precedente art. 2 di questo allegato.

3. Premio aziendale . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, il cui rapporto di lavoro iniziato prima del 1 marzo 2001, hanno diritto a percepire il premio aziendale per la quota maturata secondo le regole, i tempi e le percentuali previste dal contratto integrativo aziendale di Coop Estense del 18/7/1996. I lavoratori il cui contratto di lavoro ha avuto inizio prima del 1 marzo 2001 verranno tutti considerati convenzionalmente assunti in tale data. Gli arretrati verranno corrisposti con la prima retribuzione utile successiva all'entrata in vigore del presente contratto; essi spettano esclusivamente per i rapporti di lavoro in essere a quel momento.

4. Retribuzione variabile collettiva . I lavoratori a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, ancora in forza alla data del 30 giugno 2003, hanno diritto a percepire la retribuzione variabile collettiva riferita ai risultati dell'esercizio 2002, nella misura media spettante ai lavoratori di pari livello e parametro della divisione territoriale Ipermercati Emilia. L'importo effettivo spettante ad ogni singolo lavoratore sarà calcolato secondo le regole del precedente contratto integrativo aziendale. Per l'esercizio 2003, si farà riferimento agli obiettivi di preventivo definiti dalla cooperativa; tali obiettivi saranno formalizzati alle OOS e alla RSU o RSA aziendale.

ART. 5 SUPERMERCATI PUGLIESI