

**CONTRATTO DI  
SECONDO LIVELLO  
2013-2015**

**AREA  
ROMAGNA  
MARCHE  
ABRUZZO**



**coop**  
Alleanza

In data 20 giugno 2013

tra

Coop Adriatica rappresentata da Giovanni Monti, Nicoletta Bencivenni, Bruno Berdondini, Massimiliano Sciuto, Vladimiro Rapini; Francesco Bonomo; Paolo Bentivoglio, assistiti da Giuseppe Baraldi, in rappresentanza dell'ACCDA

e

le Federazioni Nazionali rappresentate da  
Alessio Dilabio per FILCAMS CGIL  
Vincenzo Dell'Orefice per FISASCAT CISL  
Ivana Veronese per UILTuCS

unitamente alle strutture territoriali e regionali rappresentate da  
Veronica Tagliati, Roberto Cornigli, Joice Moscatello, Simone Paolucci, Michela Verdecchia, Alessandro Pompei, Ernesto Tassoti, Lorena Giorgini, Maria Giorgini, Chiara Rivalta, Massimiliano Gabrielli, Sergio Aliprandi per Filcams CGIL  
Selena Sologgiati, Leonardo Piccinno, Davide Guarini, Rita Bernardini, Andrea Bartoli, Marta Righetti, Domenico Montillo per Fisascat CISL  
Carlo Sama, Maurizio Milandri, Fabrizio Bontà, Daniela Giorgini, Mario Miccoli, Michele Di Virgilio, Maurizio Casadei per UILTuCS  
assieme al coordinamento della RSU/RSA dell'Area Romagna Marche Abruzzo

si stipula il presente Contratto di secondo livello, redatto sulla base dell'ipotesi di accordo siglata il 12 gennaio 2013

TITOLO I - DECORRENZA E SFERA DI APPLICAZIONE .....	6
ART. 1 DECORRENZA E DURATA .....	6
ART. 2 AMBITI DI APPLICAZIONE.....	6
ART. 3 ACCORDI DI AVVIO PER NUOVE APERTURE .....	6
TITOLO II - QUADRO DI RIFERIMENTO .....	7
TITOLO III - RELAZIONI SINDACALI .....	7
ART. 4 INFORMAZIONE E CONFRONTO .....	7
ART. 5 COMMISSIONI PARITETICHE.....	9
ART. 6 RAPPRESENTANZE SINDACALI .....	9
ART. 7 DIRITTI SINDACALI.....	10
ART. 8 ASSEMBLEE SINDACALI .....	11
TITOLO IV - FORMAZIONE E SICUREZZA .....	11
ART. 9 FORMAZIONE.....	11
ART. 10 SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO .....	12
ART. 11 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S.).....	12
TITOLO V - DIRITTI INDIVIDUALI PARI OPPORTUNITA' E INTERVENTI DI SOSTEGNO SOCIALE	13
TITOLO VI – NORMATIVE .....	13
ART. 12 MERCHANDISING e APPALTI .....	13
ART. 13 CERTIFICAZIONE DI IDONEITA' SANITARIA .....	13
ART. 14 SISTEMI DI SICUREZZA per la tutela DEL PATRIMONIO AZIENDALE.....	13
ART. 15 FERIE .....	14
ART. 16 CURE TERMALI.....	14
ART. 17 MENSA.....	14
TITOLO VII - MOBILITA' .....	15
ART. 18 NORME GENERALI IN MATERIA DI MOBILITA' DEL PERSONALE .....	15
ART. 19 TRATTAMENTO PER MISSIONE.....	16
ART. 20 TRATTAMENTO AZIENDALE PER TRASFERTA.....	16
ART. 21 TRATTAMENTO AZIENDALE PER TRASFERIMENTO.....	18
ART. 22 TRATTAMENTO AL PERSONALE "VOLANTE" .....	18
ART. 23 ASSUNZIONE CON ASSEGNAZIONE SU PIU' PUNTI VENDITA .....	18
ART. 24 MODALITA' APPLICATIVE .....	19
TITOLO VIII - MERCATO DEL LAVORO .....	20
ART. 25 STRUMENTI E INCENTIVI.....	20
ART. 26 APPRENDISTATO.....	20
ART. 27 SITUAZIONI DI ECCEDEENZA DI PERSONALE .....	20
TITOLO IX - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO .....	21

ART. 28 CASISTICHE PER L'ATTIVAZIONE.....	21
ART. 29 LIMITI MASSIMI DI UTILIZZO DEI CONTRATTI A TERMINE .....	23
ART. 30 DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE .....	24
ART. 31 LAVORO SUPPLEMENTARE DEI CONTRATTI A TERMINE PART TIME.....	24
ART. 32 SALARIO VARIABILE DEI CONTRATTI A TERMINE.....	24
ART. 33 RIASSUNZIONE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO .....	24
ART. 34 DIRITTO DI PRECEDENZA.....	24
TITOLO X - PART TIME .....	25
ART. 35 ORARIO NORMALE DEI LAVORATORI A TEMPO PIENO .....	25
ART. 36 RICORSO AL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME .....	25
ART. 37 DEFINIZIONI.....	26
ART. 38 PART TIME SPERIMENTALI.....	26
ART. 39 LAVORO SUPPLEMENTARE .....	29
ART. 40 CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI .....	30
ART. 41 TUTELA ED INCENTIVAZIONE.....	30
ART. 42 TRASFORMAZIONE TEMPORANEA DA CONTRATTO A TEMPO PARZIALE A CONTRATTO A TEMPO PIENO.....	31
ART. 43 VERIFICHE GESTIONALI.....	31
ART. 44 ADEGUAMENTO ORARIO AD ALTRE ESIGENZE DI LAVORO.....	31
ART. 45 ISOLE .....	32
TITOLO XI - LAVORO DOMENICALE E FESTIVO .....	32
ART. 47 SPERIMENTAZIONE ORGANIZZATIVA.....	33
ART. 48 TRATTAMENTO ECONOMICO.....	34
TITOLO XII - ORARIO SETTIMANALE E REGIMI DI ORARIO.....	34
ART. 49 PERMESSI RETRIBUITI .....	35
ART. 50 PAUSE .....	35
ART. 51 - DECENTRAMENTO .....	36
ART. 52 PROGRAMMAZIONE DEGLI ORARI DI LAVORO.....	36
ART. 53 ESPOSIZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEI TURNI DI LAVORO .....	36
ART. 54 NORME STANDARD DI DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO PER SMK/SPTT/IPMK.....	36
ART. 55 DISTRIBUZIONE ORARI DI LAVORO PART TIME .....	38
ART. 56 MONTANTE ANNUO SPEZZATI SMK/SUPERSTORE e IPMK.....	38
ART. 57 ORARIO DI LAVORO ADDETTI UFFICI .....	38
ART. 58 STRAORDINARIO CON RECUPERO OBBLIGATORIO .....	40
ART. 59 RIPOSO GIORNALIERO .....	40
ART. 60 RIPOSO SETTIMANALE.....	40
TITOLO XIII - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE .....	41
ART. 61 PRINCIPI E CRITERI GENERALI .....	41
ART. 62 IMPORTO E DECORRENZA INDENNITA' .....	42

ART. 63 INDENNITA' PER SUPPORTO TEMPORANEO.....	42
ART. 64 POSIZIONAMENTI RETRIBUTIVI DIFFERENZIATI (B, R, S, E).....	43
ART. 65 MODALITA' APPLICATIVE .....	44
ART. 66 MODELLO ORGANIZZATIVO SMK - RUOLI E FIGURE DI RESPONSABILITA'.....	45
ART. 67 INQUADRAMENTI E INDENNITA' RUOLI E FIGURE DI RESPONSABILITA' SMK .....	45
ART. 68 TEMPISTICA PER ATTRIBUZIONE LIVELLI E INDENNITA' PER RESPONSABILE DI SETTORE, COORDINATORE DI PUNTO VENDITA E SPECIALISTA SMK.....	47
ART. 69 INQUADRAMENTI E INDENNITA' RUOLI E FIGURE DI RESPONSABILITA' IPMK.....	47
ART. 70 TEMPISTICA PER ATTRIBUZIONE LIVELLI E INDENNITA' FIGURE IPMK .....	48
ART. 71 SOSTITUZIONI.....	48
ART. 72 CRITERI E ATTRIBUZIONI DELL'INDENNITA' DI SOSTITUZIONE .....	49
ART. 73 TRATTAMENTO IN CASO DI SOSTITUZIONI .....	49
TITOLO XIV SALARIO .....	50
ART. 74 SALARIO AZIENDALE .....	50
ART. 75 SALARIO D'INGRESSO.....	50
ART. 76 SALARIO VARIABILE .....	51
TITOLO XV - CORNER SALUTE.....	51
ART. 77 INQUADRAMENTO .....	51
ART. 78 FORMAZIONE .....	51
ART. 79 ORARIO DI LAVORO .....	51
ART. 80 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	51
ART. 81 CONTRIBUTO ALL'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE.....	52
ART. 82 NORME GENERALI .....	52
ART. 83 NORME TRANSITORIE .....	52
TITOLO XVI - APPLICAZIONE ACCORDO SULLO SVILUPPO DEL 5/12/2005 .....	52
ALLEGATI .....	54
ALLEGATO 1 - Voci retributive con regime fiscale agevolato .....	54
ALLEGATO 2 - Norma transitoria Corner Salute .....	55
ALLEGATO 3 - Verbale di incontro per l'applicazione dell'art. 25 (mensa) ai dipendenti in forza presso la sede di Ravenna.....	55
ALLEGATO 4 – Supermercati, Superette, Ipermercati aperti il 15 agosto 2013 .....	56
ALLEGATO 5 - Punti Vendita in essere al 20 giugno 2013 rientranti nel MOD. C .....	57
ALLEGATO 6 - Ipotesi di accordo sindacale riorganizzazione uffici amministrativi IPMK.....	57
ALLEGATO 7 – Procedura per la gestione dei corsi E.C.M. obbligatori per i farmacisti .....	58

## PREMESSA AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Nel marzo 2012 Coop Adriatica ha partecipato ad un progetto promosso dalla Commissione Pari Opportunità di Legacoop finalizzato a sviluppare un approccio culturale, sociale e manageriale delle pari opportunità. Il percorso finalizzato a diffondere la cultura delle Pari Opportunità attraverso la qualità nella gestione delle risorse umane e alla creazione di buone prassi, si è concluso con il riconoscimento della Certificazione di Genere.

In coerenza a quanto sopra si precisa che con la dicitura "lavoratori" si intende l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori della Cooperativa.

Si precisa inoltre che tutti i riferimenti al CCNL sono da intendersi riferiti a quello in vigore per il periodo 1 gennaio 2011 – 31 dicembre 2013.

Si precisa infine che sono interlocutori di Coop Adriatica, per la contrattazione di secondo livello nell'area contrattuale Romagna Marche e Abruzzo, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, competenti per livello e le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori.

## **TITOLO I - DECORRENZA E SFERA DI APPLICAZIONE**

### ART. 1 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto di 2° livello entrerà in vigore dal 1° gennaio 2013, scadrà il 31 dicembre 2015 ed avrà validità fino al suo rinnovo.

Per i dipendenti ai quali si applica il contratto del terziario, la decorrenza del presente accordo sarà riferita ai tempi previsti dal CCNL.

### ART. 2 AMBITI DI APPLICAZIONE

Il contratto di 2° livello, integrativo al CCNL della Distribuzione Cooperativa 2011-2013, rientra nell'ambito di quanto previsto dal Protocollo sugli assetti contrattuali del 28/6/2000 e dell'accordo del 5/12/2005.

Il presente contratto e gli allegati che ne costituiscono parte integrante sono complessivamente migliorativi rispetto ai precedenti contratti e accordi. Se non espressamente richiamati s'intendono abrogati i precedenti contratti e accordi di 2° livello nell'area contrattuale, nonché accordi di singoli Punti Vendita, antecedenti alla data del 12 gennaio 2013.

Esso viene applicato al personale dipendente di Coop Adriatica, e delle società controllate operanti nella gestione caratteristica alle quali si applichi il CCNL della Distribuzione Cooperativa, secondo le gradualità e le norme stabilite da questo stesso contratto e dai suoi allegati.

Ai Quadri e agli Impiegati Direttivi dell'Area Romagna Marche e Abruzzo il presente contratto si applicherà limitatamente agli istituti ad esso rinviati dalla specifica contrattazione.

### ART. 3 ACCORDI DI AVVIO PER NUOVE APERTURE

Nel reciproco riconoscimento che la promozione del lavoro passa attraverso la promozione della capacità competitiva e reddituale della Cooperativa, ai sensi dell'art. 5 del CCNL e fermo restando quanto previsto dal Titolo XV del presente CIA (Applicazione accordo dello sviluppo), a fronte di nuove aperture, ristrutturazioni ed acquisizioni di punti di vendita verranno avviati confronti preventivi tesi a definire appositi accordi di avvio finalizzati a favorire il successo dell'investimento ovvero il raggiungimento di positivi dati di redditività e relativo consolidamento. Il confronto si dovrà esaurire, di norma, un mese prima dell'apertura.

Le parti convengono inoltre che, per favorire lo sviluppo della Cooperativa (nuove aperture ed acquisizioni) in territori che comporterebbero per le strutture di vendita una bassa redditività nonché per consentire il raggiungimento del punto di pareggio nel minor tempo possibile in modo da garantire la creazione di nuovi posti di lavoro e per offrire ai soci e i consumatori una situazione di maggiore convenienza, le parti si incontreranno e potranno concordare accordi a livello territoriale che intervengano sui tempi di raggiungimento degli istituti previsti al TITOLO XV del CIA in essere.

Le parti concordano inoltre che le nuove aperture potranno rappresentare l'opportunità di sperimentazione di modelli organizzativi che prevedano l'impiego prevalente di full time e part time con orario sperimentale a 30 ore.

## **TITOLO II - QUADRO DI RIFERIMENTO**

### **QUADRO DI RIFERIMENTO**

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

La stesura del presente Contratto Integrativo interviene in un contesto socio economico di grave crisi e in continua evoluzione sul piano normativo nel quale l'impegno delle parti è fortemente orientato ad individuare azioni di complessivo miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori ed allo sviluppo della Cooperativa, garantendone adeguati livelli di efficienza e competitività.

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

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

## **TITOLO III - RELAZIONI SINDACALI**

### **ART. 4 INFORMAZIONE E CONFRONTO**

Le parti convengono di assumere a riferimento le definizioni riportate al punto 2 dell'art. 1 del CCNL.

In applicazione del Titolo I del CCNL, il sistema di relazioni sindacali aziendali, si articolerà su 3 livelli:

- A) LIVELLO DI COOPERATIVA
- B) LIVELLO DI AREA CONTRATTUALE E/O TERRITORIALE
- C) LIVELLO DI PUNTO VENDITA/UNITA' OPERATIVA

#### **A - LIVELLO DI COOPERATIVA**

Interlocutori:

Direzione Aziendale, OO.SS. e COMITATO ESECUTIVO del COORDINAMENTO R.S.A/R.S.U firmatarie del presente Contratto Integrativo Aziendale

#### **DIRITTI DI INFORMAZIONE**

Le parti, fermi restando i diritti d'informazione definiti dal CCNL, stabiliscono come materie da inserire nell'informazione periodica ( di norma nel primo quadrimestre di ogni anno) le seguenti materie:

1. andamento dei mercati di riferimento e del contesto competitivo
2. politiche di marketing, commerciali, di servizi, di logistica e per la tutela dei consumatori
3. programmi di sviluppo e innovazioni tecnologiche che impattano sull'organizzazione del lavoro o occupazione
4. nuovi insediamenti e loro localizzazioni
5. progetti di riorganizzazione aziendale
6. progetti di terzizzazione ed esternalizzazione
7. consuntivo anno precedente, bdg anno in corso, bilancio di sostenibilità

8. accordi intervenuti in materia di nuove società e/o mutamenti di assetti societari, concentrazioni, fusioni, acquisizioni di rilevanti partecipazioni societarie

#### CONFRONTO:

Ferme restando le norme di legge e di contratto, a questo livello è demandato il confronto fra le parti sulle seguenti materie:

1. implicazioni in materia di organizzazione del lavoro, orari, occupazione, mobilità
2. dinamica e struttura dell'occupazione (a tempo pieno, a tempo parziale, a tempo determinato), suddivisa per livelli
3. programmi formativi e sviluppo professionale
4. pari opportunità
5. sicurezza e ambiente di lavoro
6. progetti collegati alla partecipazione dei lavoratori
7. progetti di conciliazione tempi di vita/lavoro e welfare

#### B - LIVELLO DI AREA CONTRATTUALE E/O TERRITORIALE

Interlocutori:

Direzione Aziendale, OO.SS. e ESECUTIVO e/o RSA/RSU del territorio/punto vendita

#### DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le parti stabiliscono come materie da inserire nell'informazione periodica (di norma nel primo quadrimestre di ogni anno) o su richiesta di una delle parti delle le seguenti materie relative all'area/territorio di riferimento:

1. organico e sua composizione ( TI, CAT, FT, PT e loro tipologie, INQ,) alla data del 31dicembre dell'anno precedente per punto vendita e aggregata per l'area contrattuale
2. monte ore supplementare e straordinario
3. elenco numerico delle richieste di trasferimento, dei passaggi da PT a FT e viceversa,
4. odl, struttura degli orari
5. programma annuale delle aperture festive e domenicali

#### CONFRONTO:

Ferme restando le norme di legge e di contratto, a questo livello è demandato il confronto fra le parti sulle seguenti materie relative all'Area/territorio di riferimento:

1. andamento e situazione competitiva
2. investimenti e ristrutturazioni
3. attuazione dei programmi di formazione professionale
4. orari commerciali
5. struttura organici, problemi occupazionali e rapporto col mercato di lavoro
6. odl, struttura degli orari ed esame delle domande di trasferimento
7. lavoro straordinario e supplementare
8. ferie
9. applicazione inquadramento
10. sicurezza e ambiente di lavoro
11. obiettivi e programmi di miglioramento
12. sperimentazione modelli organizzativi
13. obiettivi gestionali del salario variabile
14. aperture domenicali per quanto specificatamente previsto dal Titolo XI

#### C - LIVELLO DI PUNTO VENDITA

Interlocutori:

Direzione del Punto Vendita e RSA/RSU del punto vendita

#### DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le parti stabiliscono come materie da inserire nell'informazione periodica o su richiesta di una delle parti delle le seguenti materie relative punto vendita:

1. andamento e situazione competitiva
2. organico e sua composizione (TI, CAT, FT, PT e loro tipologie)
3. monte ore supplementare e straordinario
4. elenco numerico delle richieste di trasferimento, dei passaggi da PT a FT e viceversa
5. organizzazione del lavoro e struttura degli orari
6. investimenti e ristrutturazione
7. ferie
8. assenze
9. costo del lavoro
10. produttività oraria
11. programma annuale delle aperture festive e domenicali
12. attuazione dei programmi di formazione professionale

#### CONFRONTO:

Ferme restando le norme di legge e di contratto, a questo livello è demandato il confronto fra le parti sulle seguenti materie relative punto vendita:

1. sicurezza e ambiente di lavoro
2. orari commerciali (apertura – chiusura)
3. obiettivi e programmi di miglioramento
4. sperimentazione modelli organizzativi

#### REPORT DI SUPPORTO:

all'occorrenza saranno consegnati alla RSA/RSU report di supporto sui temi relativi all'informazione nei tempi concordati tra le parti.

Il confronto su tali informazioni è finalizzato alla definizione di intese gestionali, accordi applicativi, verbali d'incontro, programmi concordati con incontri di verifica a cadenze definite. Il confronto a questo livello decentrato di norma si esaurirà nell'ambito di un unico incontro; qualora i temi trattati risultino di rilevante complessità si esaurirà entro dieci giorni dal primo incontro.

#### *Dichiarazione a verbale*

Al fine di un positivo e corretto esercizio di quanto previsto nel punto 3, le parti riconoscono come fondamentale l'obbligo della riservatezza dei dati e delle informazioni fornite.

#### ART. 5 COMMISSIONI PARITETICHE

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 4 le parti, per favorire la verifica delle sperimentazioni in materia di part time e per il monitoraggio dell'applicazione del norme relative all'organizzazione del lavoro, convengono sull'opportunità di istituire due Commissioni Paritetiche. Al fine di garantire l'operatività ed un efficace funzionamento verranno fornite alle commissioni documentazione e strumenti idonei.

Per la partecipazione dei lavoratori a dette Commissioni viene istituito uno specifico monte permessi di complessive 400 ore annue, fermo restando quanto definito all'art. 7.

In caso di non esaurimento di dette ore esse verranno annualmente cumulate sul Monte Permessi R.S.U. di cui al successivo art. 7.

Resta inteso fra le parti che le Commissioni Paritetiche costituiscono una funzione di supporto tecnico al confronto ed alla contrattazione.

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

#### ART. 6 RAPPRESENTANZE SINDACALI

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

organismo	funzioni
COORDINAMENTO R.S.U. (insieme degli eletti R.S.U.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>titolarità della contrattazione di 2° livello, unitamente alle OO.SS.</li> <li>gestione relazioni sindacali a livello di gruppo, Azienda, area, tipologia, unitamente alle OO.SS.</li> </ul>
COMITATO ESECUTIVO DEL COORDINAMENTO (18 componenti)	<ul style="list-style-type: none"> <li>strumento operativo del coordinamento</li> </ul>
R.S.U. DI UNITA' PRODUTTIVA (come da protocollo 12/10/1995 e CCNL)	<ul style="list-style-type: none"> <li>relazioni sindacali a livello di unità produttiva sulle materie demandate dalla contrattazione di 2° livello, unitamente alle OO.SS.</li> </ul>

## ART. 7 DIRITTI SINDACALI

### MONTE PERMESSI R.S.A/R.S.U. DI AREA CONTRATTUALE

Sarà determinato annualmente in ragione di n. 2 ore per ogni dipendente a tempo indeterminato e apprendistato in forza al 31/12 dell'anno precedente a quello di competenza, maggiorato della % contrattuale massima CAT del 20%. Il monte ore viene gestito in regime di "flessibilità" pluriennale, con cadenze corrispondenti alla durata del ciclo contrattuale di 2° livello: gli eventuali splafonamenti dovranno essere compensati entro il termine del periodo suddetto oppure, previo accordo fra le parti, riportate sull'anno in cui si svolgono le trattative per il rinnovo di tale contratto.

### MONTE PERMESSI COMITATO ESECUTIVO

Sono a disposizione dell'esecutivo 4.300 ore comprensive delle 400 ore previste per i comitati consultivi paritetici di cui all'art. 3.3 per incontri aziendali, attività sindacali programmate e comitati consultivi paritetici. Le 4.300 ore di cui sopra verranno usufruite come segue

- 2100 da componenti del comitato esecutivo indicati dalla FILCAMS CGIL
- 1100 da componenti del comitato esecutivo indicati dalla FISASCAT CISL
- 1100 da componenti del comitato esecutivo indicati dalla UILTUCS UIL

Le ore di permesso del Comitato Esecutivo che non verranno fruite nell'anno saranno portate in accantonamento all'anno successivo. Tale monte ore sarà gestito in regime di "flessibilità" pluriennale, con cadenze corrispondenti alla durata del ciclo contrattuale di 2° livello: gli eventuali splafonamenti dovranno essere compensati entro il termine del periodo suddetto oppure, previo accordo fra le parti, riportate sull'anno in cui si svolgono le trattative per il rinnovo di tale contratto.

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

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

Le modalità di programmazione e fruizione del monte permessi a disposizione del comitato esecutivo verranno comunicate dalle singole Organizzazioni sindacali firmatarie all'azienda, in forma scritta, con almeno un mese di anticipo.

Tale comunicazione sarà condizione per l'utilizzo dei permessi di cui sopra.

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

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

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

Tali ore non costituiranno orario lavorativo a nessun titolo, ivi compresi la durata del riposto giornaliero e settimanale e il riconoscimento di maggiorazioni contrattuali. La fruizione delle ore di cui sopra avverrà con le stesse modalità previste per gli altri permessi retribuiti di cui all'art. 15.

#### ART. 8 ASSEMBLEE SINDACALI

Fermo restando quanto disposto in materia dal CCNL, le parti convengono sulla puntualizzazione di quanto segue:

- la programmazione delle assemblee consentirà il servizio di vendita al pubblico e le modalità saranno concordate preventivamente tra R.S.U. e/o OO.SS. locali con la Direzione Aziendale. In casi eccezionali, quali assemblee di preparazione, illustrazione di iniziative che coinvolgono la totalità dei punti vendita dell'area contrattuale, previa richiesta con largo anticipo, verranno concordate soluzioni che potranno interessare marginalmente l'orario di apertura, in momenti di bassa affluenza, con adeguato preavviso alla clientela e con modalità tali da assicurare il presidio del servizio.
- le R.S.A/R.S.U. in concomitanza dello svolgimento delle assemblee rileveranno e consegneranno alla Direzione del Punto Vendita/Sede le presenze dei lavoratori utili alla retribuzione della assemblea stessa nel mese di competenza.
- l'azienda si adopererà ad individuare condizioni organizzative che favoriscano la più ampia partecipazione dei lavoratori alle assemblee.

### **TITOLO IV - FORMAZIONE E SICUREZZA**

#### ART. 9 FORMAZIONE

La formazione e l'addestramento del personale ad ogni livello sono considerati elementi indispensabili per migliorare la professionalità delle persone e offrire un alto livello di servizio ai soci e consumatori. La formazione è anche e soprattutto un elemento essenziale per far crescere le persone come individui e come parte di un soggetto collettivo qual è la Cooperativa.

Per queste ragioni le parti hanno deciso, anche in presenza della grave crisi dei consumi e la conseguente contrazione della redditività aziendale, di investire sulla formazione dei propri lavoratori accrescendo quella prevista dalla legge.

Le parti concordano che la formazione del personale a tutti i livelli debba avere a riferimento il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- Piena padronanza dei contenuti e del ruolo;
- Sviluppo delle competenze individuali e di gruppo;
- Maggiori opportunità di sviluppo professionale, retributivo e di carriera;
- Priorità alla crescita delle risorse interne;
- Miglioramento delle competenze tecniche e con esse dei risultati economico-gestionali.

Le ore dedicate alla formazione fuori orario di lavoro, comprese le specifiche attività di formazione in applicazione del DLgs 81/01, verranno retribuite o recuperate senza maggiorazione per lavoro straordinario o supplementare.

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

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

## ART. 10 SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Garantire la sicurezza e il benessere delle persone sul luogo di lavoro è un obiettivo prioritario per Coop Adriatica e le Organizzazioni Sindacali. Per questo la Cooperativa investe importanti risorse per rendere i luoghi di lavoro sicuri e confortevoli, un impegno cui si affianca un'attività permanente di informazione e formazione sulla sicurezza e prevenzione.

Fermo restando che tutta la materia relativa alla sicurezza sul lavoro è regolamentata dalle norme di legge, le parti concordano di confrontarsi preventivamente alla costruzione delle nuove strutture o alla ristrutturazione delle attuali, sui progetti complessivi ed in particolare sugli aspetti inerenti l'ambiente di lavoro.

Le parti inoltre, esaminato lo stato di applicazione del decreto legislativo n. 81/08 e successive modifiche, concordano di proseguire il confronto per un ulteriore miglioramento delle condizioni di lavoro in sicurezza.

Le parti nel convenire sul fondamentale ruolo degli RLS concordano che la Cooperativa consegnerà, su richiesta degli stessi, la valutazione dei rischi del punto vendita.

## ART. 11 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S.)

Il numero degli RLS sarà quello previsto dalle norme di legge.

Sarà cura della Cooperativa realizzare la formazione dei R.L.S., in aggiunta alla formazione di legge, tramite un modulo di 32 ore per ogni R.L.S. e nell'ambito di quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/08 e successive modifiche.

Gli R.L.S. potranno utilizzare, per l'agibilità del loro ruolo, fino a un massimo di n° 40 ore di permessi retribuiti per singolo RLS ovvero per un complessivo monte di 720 ore annue di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le R.S.U.

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

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

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

Per le ore di cui sopra

- svolte fuori dal proprio orario di lavoro, si procederà come segue:
  - riconoscimento delle ore di svolgimento dell'attività alla pari (pagamento o recupero);
  - riconoscimento del tempo di trasferimento alla pari eccedente i 30 minuti complessivi su base giornaliera (pagamento o recupero) per spostamenti da luogo di lavoro a luogo di svolgimento della funzione di R.L.S. e/o viceversa, ovvero per spostamenti casa/lavoro e viceversa;
  - riconoscimento del rimborso dei Km percorsi con applicazione del criterio della maggiore distanza;
- svolte in orario di lavoro, si procederà come segue:
  - riconoscimento di permessi retribuiti per il tempo non lavorato, con diminuzione del monte ore aggiuntivo previsto dal presente articolo ovvero senza diminuzione in caso di attività espressamente previste dalle norme di legge, comprensivi del tempo di trasferimento coincidente con assenza dal lavoro;
  - riconoscimento del rimborso dei Km percorsi con applicazione del criterio della maggiore distanza;
- per l'attività ordinaria dei R.L.S., occorrerà comunicare per tempo e comunque preventivamente 48 ore prima, al Capo Negozio / superiore diretto la fruizione dei relativi permessi;

- in ogni caso nella stessa giornata non potranno essere programmate e riconosciute più di 8 ore giornaliere complessive per attività di R.L.S. e prestazione lavorativa, con svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro straordinario nell'ambito della vigente normativa.

Le parti concordano inoltre sull'utilità di sviluppare ulteriori confronti sui temi della sicurezza sul lavoro.

La Cooperativa si impegna inoltre, a fronte di infortunio avvenuto nel punto vendita, a darne tempestiva informazione alla RLS se presente, o in mancanza dell'RLS alla RSA/RSU del punto vendita.

## **TITOLO V - DIRITTI INDIVIDUALI PARI OPPORTUNITA' E INTERVENTI DI SOSTEGNO SOCIALE**

Le parti, nel convenire sull'opportunità di garantire non meno delle stesse risorse stanziare negli anni della precedente vigenza contrattuale, concordano sulla necessità di una profonda revisione del cosiddetto "protocollo dello sviluppo di azioni positive" che abbia come finalità quella di individuare degli strumenti che garantiscano opportune risposte ai nuovi bisogni dei lavoratori in ottica di welfare aziendale. In considerazione della complessità di questo tema e della particolarità del negoziato che dovrebbe svolgersi in concerto tra le tre aree contrattuali, si concorda di demandare ad apposita commissione formata da rappresentanti sindacali delle tre aree contrattuali il compito di avanzare una proposta entro la fine del 2013.

Fino alla sottoscrizione di un nuovo protocollo resta vigente quello in essere.

## **TITOLO VI – NORMATIVE**

### **ART. 12 MERCHANDISING e APPALTI**

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

La materia sarà oggetto di confronto a livello aziendale.

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

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

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

### **ART. 13 CERTIFICAZIONE DI IDONEITA' SANITARIA**

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

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

### **ART. 14 SISTEMI DI SICUREZZA per la tutela DEL PATRIMONIO AZIENDALE**

Le parti convengono sull'esigenza di massima tutela del patrimonio aziendale attraverso l'utilizzo di mezzi e di tecnologie adeguate e nel rispetto delle norme contrattuali e di legge.

In questo quadro concordano sulla possibilità di adozione di sistemi di telecamere a circuito chiuso tramite i quali personale Aziendale o di terzi possa controllare l'intera area di vendita, i magazzini e gli accessi alle strutture anche in presenza di lavoratori adibiti alle loro normali mansioni, con

l'esclusione di locali adibiti ad attività sindacali con carattere permanente o di altri ambienti durante lo svolgimento di assemblee o altre attività sindacali previste dalle norme di legge e di contratto.

Quanto sopra al fine esclusivo di tutelare il patrimonio aziendale, nonché di migliorare le misure a tutela della sicurezza e prevenzione dei rischi per l'incolumità dei lavoratori.

Le Parti concordano sul fatto che tali impianti non avranno finalità di controllo dell'attività dei lavoratori e che le informazioni ricavate non potranno essere utilizzate per l'attivazione di procedure disciplinari o per contestazioni di inadempienze contrattuali.

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

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

Restano validi i singoli accordi esistenti riferiti all'introduzione dei sistemi di sicurezza.

#### ART. 15 FERIE

Il personale cui si applichi il presente contratto integrativo aziendale ha diritto a 26 giorni lavorativi di ferie l'anno quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale. I periodi di ferie fruiti dal lunedì alla domenica, verranno valorizzati in 6 giorni.

Di norma le ferie vengono programmate in un periodo di due settimane e due periodi di una settimana ciascuno. Su richiesta del lavoratore le stesse potranno essere frazionate in quattro periodi di una settimana.

Nell'ipotesi di lunghe assenze (es. maternità, congedi, lunga malattia) le ferie maturate precedentemente saranno fruiti al rientro dall'assenza, anche oltre i 18 mesi previsti dalla normativa.

Le ferie definite dall'azienda, sentite le istanze del lavoratore, saranno comunicate al lavoratore con i tempi previsti dalla programmazione degli orari di lavoro (bisettimanale).

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

#### ART. 16 CURE TERMALI

Ai lavoratori che si assentano per l'effettuazione di cure termali e che ne facciano esplicita richiesta saranno concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di due settimane e in ogni caso per la durata effettiva della cura opportunamente certificata (prenotazione cure e attestazione presenza).

Tali permessi non saranno concessi

- nel periodo di stagionalità estiva (dal 15 maggio al 30 settembre)
- nel mese di dicembre
- in prosecuzione o in anticipo ad un periodo di ferie programmate

#### ART. 17 MENSA

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

Il buono viene riconosciuto in relazione alla presenza lavorativa in orario spezzato, alle esigenze organizzative/amministrative ed agli orari di lavoro particolari della generalità dei lavoratori della sede e delle funzioni amministrative decentrate negli IPMK con le modalità definite nell'allegato 3.

Si concorda che il valore del buono non subirà aggiornamenti fino a concorrenza del valore di legge esente da imposizione fiscale ed assoggettamento contributivo: successivamente all'avvenuto congiungimento dei 2 valori, le Parti si incontreranno per definire i nuovi valori.

I trattamenti previsti dal presente accordo si applicano al personale operante nella sede di Ravenna e nelle funzioni amministrative decentrate presso gli Ipermercati, con organizzazione del

lavoro e degli orari analoghe a quelle della sede, di norma con orario di lavoro distribuito su 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, nonché nelle funzioni direttive degli Ipermercati.

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

Restano validi eventuali trattamenti di miglior favore.

## **TITOLO VII - MOBILITA'**

L'azienda afferma la propria volontà di favorire gli spostamenti dei lavoratori in unità produttive sempre più vicine alla propria residenza, in particolare con le finalità di migliorare la pianificazione dei tragitti casa-lavoro.

### **ART. 18 NORME GENERALI IN MATERIA DI MOBILITA' DEL PERSONALE**

Ai fini del presente articolo e dei relativi trattamenti:

- si considera in missione il lavoratore comandato in allontanamento dalla propria sede di lavoro e dalla propria residenza, saltuariamente e per brevi periodi nel corso dell'anno, fino ad un massimo di 30 giorni consecutivi.
- si considera in trasferta il lavoratore comandato in allontanamento dalla propria abitazione ad una nuova sede di lavoro, per periodi di tempo prolungati e predeterminati, comunque riferiti alla durata dell'incarico.

Ai fini del presente Titolo VII ogni indicazione di distanza si intende riferita alla tratta percorribile per la via più breve in termini chilometrici.

Per la rilevazione delle distanze chilometriche, anche ai fini delle verifiche successive all'applicazione del presente contratto, l'azienda utilizzerà un supporto informatico fra quelli più aggiornati in commercio.

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

Le parti convengono che per la missione e per la trasferta i trattamenti di seguito esposti:

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

I trattamenti di INDENNITA' GIORNALIERA per MISSIONE (art 19), INDENNITA' GIORNALIERA DI TRASFERTA (art. 20), TRATTAMENTO PER TRASFERIMENTO (art. 21) non sono in alcun caso cumulabili fra di loro.

I trattamenti di cui al presente Titolo VII con l'unica eccezione del rimborso delle spese a norma del presente Contratto di 2° livello e della regolamentazione aziendale, non si applicano ai casi di

permanenze fuori sede relative a periodi di formazione, affiancamento a fini formativi e addestrativi, viaggi di studio e meeting aziendali.

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

A fronte della contrazione delle vendite e del conseguente esubero di ore lavoro, previo confronto con la RSA/RSU, il personale potrà essere assegnato temporaneamente presso altri punti vendita diversi da quelli di assegnazione. Qualora tale assegnazione abbia durata superiore a 15 giorni consecutivi i trattamenti decorreranno per distanze superiori a 25 km dall'abitazione.

#### ART. 19 TRATTAMENTO PER MISSIONE

I trattamenti previsti per la missione sono i seguenti:

- rimborso delle spese vive incontrate per vitto e alloggio secondo le norme aziendali in materia;
- rimborso del costo dei mezzi pubblici oppure rimborso chilometrico, in caso di utilizzo, debitamente autorizzato dall'azienda, della propria auto, a 0,33 euro netti per ogni Km. percorso in allontanamento dalla sede di lavoro oppure per ogni Km aggiuntivo al normale tragitto. Tali trattamenti saranno riconosciuti per assegnazioni con distanza superiore a 18 Km dall'abitazione e comunque solo per i km percorsi in aggiunta al normale percorso casa-lavoro;
- indennità giornaliera lorda in relazione alle giornate di lavoro fuori sede, cumulate nel corso dell'anno, avendo a riferimento il percorso in allontanamento dalla sede abituale di lavoro o aggiuntivo al tragitto abitazione sede di lavoro, se con partenza dall'abitazione, per una distanza superiore a 150 km:

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

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

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

Il presente trattamento sostituisce in toto anche quello previsto dall'art. 151 CCNL, in quanto applicabile.

#### ART. 20 TRATTAMENTO AZIENDALE PER TRASFERTA

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

I trattamenti aziendali in questione sono relativi a:

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

#### RIMBORSO SPESE

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

- rimborso del costo dei mezzi pubblici oppure rimborso chilometrico, in caso di utilizzo, debitamente autorizzato dall'azienda, della propria auto, per il percorso in allontanamento dalla

sede di lavoro o aggiuntivo al tragitto abitazione – sede di lavoro, se con partenza dall'abitazione;

- tale rimborso compete qualora la nuova sede di lavoro sia ad oltre 18 Km dalla abitazione stessa resa nota preventivamente all'azienda con apposita certificazione; tale rimborso, a fronte dell'effettiva percorrenza, riguarderà un viaggio di andata e ritorno per ogni giornata effettivamente lavorata nella nuova sede, dedotti 15 Km giornalieri di franchigia non rimborsata
  - la misura del rimborso viene ragguagliata ai seguenti importi:
    - 0,33 euro netti al Km per distanze fino a 40 Km compresi;
    - 0,39 euro netti al Km per distanze superiori a 40 Km
- In caso di riconoscimento di importi lordi gli stessi sono così definiti:
- 0,50 euro lordi al Km per distanze fino a 40 Km compresi;
  - 0,59 euro lordi al Km per distanze superiori a 40 Km

- di norma il secondo viaggio di andata e ritorno relativo al rientro per pranzo riconosciuto per una distanza compresa entro i 30 km, potrà essere soggetto a rimborso oppure sostituito da pranzo presso locali e a prezzi convenzionati o da assegnazione di ticket restaurant, in relazione alla distanza e agli accordi intercorsi fra azienda e lavoratore;
- tali accordi dovranno comunque definire un tetto massimo di spesa per il pranzo, rapportato ai costi medi del servizio "in loco";
- all'1/07 di ogni anno l'importo dei rimborsi chilometrici verrà aggiornato sulla base dello stesso incremento percentuale risultante dalle tabelle ACI riferite alla con percorrenza annua di 15.000 km;

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

- a seguito di decisione aziendale in tal senso, il rimborso chilometrico dei viaggi come sopra specificati potrà essere sostituito da un trattamento lordo corrispondente al netto di cui sopra;
- in luogo delle spese di vitto e/o alloggio potranno essere concordati appositi trattamenti forfetari e/o che comportino una sistemazione abitativa a carico dell'azienda, come da regolamentazione aziendale;
- in luogo del rimborso di viaggi di rientro, l'azienda potrà disporre il rimborso della cena e del pernottamento in relazione alle distanze e secondo la regolamentazione e le procedure previste;
- in alternativa all'utilizzo dell'automezzo di proprietà del lavoratore, l'azienda potrà disporre l'uso del mezzo pubblico (treno, autobus, taxi, ecc...). In tal caso rimborserà le spese effettive secondo la regolamentazione aziendale in essere;  
Nessun rimborso competerà nel caso di messa a disposizione dell'auto aziendale per la percorrenza abitazione - nuova sede di lavoro.
- in caso di assegnazione, in allontanamento dall'abitazione da un punto di vendita ad una sede amministrativa, il trattamento complessivo andrà valutato fra azienda e lavoratore fermo restando che, di norma, non si procederà a rimborsi chilometrici.

#### INDENNITA' GIORNALIERA PER TRASFERTA

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

distanze	trattamento giornaliero	
	PV – PV SEDE - PV	SEDE – SEDE PV - SEDE
inferiore o pari a 50 km.	nessun trattamento	nessun trattamento
Da 51 a 75 km.	9 Euro	5 Euro
Da 76 a 100 km.	12 Euro	7 Euro

da 101 a 150 km	15 Euro	9 Euro
da 151 a 300 km.	26 Euro	26 Euro
superiore a 300 km	45 Euro	45 Euro

Le indennità giornaliere di cui sopra potranno essere sostituite da una diaria forfetaria concordata fra azienda e lavoratore, comprensiva anche di tutte le spese o di trattamenti forfetari Una Tantum.

#### ART. 21 TRATTAMENTO AZIENDALE PER TRASFERIMENTO

In caso di trasferimento si applicherà quanto previsto dagli artt. 153 e 154 del CCNL.

Le parti convengono inoltre di istituire uno specifico trattamento aziendale da applicare in luogo degli istituti di cui ai citati artt. 153 e 154, esclusivamente nel caso si verifichino le seguenti condizioni:

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

Ricorrendo le condizioni suddette, il lavoratore trasferito può richiedere, in luogo del trattamento di cui agli artt. 153 e 154 del CCNL, la corresponsione di un importo Una Tantum pari a Euro 320 lordi per il numero dei chilometri che intercorrono tra l'abituale posto di lavoro sino a quel momento, o la residenza se la distanza è inferiore, e il nuovo luogo di lavoro assegnato, alle seguenti condizioni:

- distanza, come sopra calcolata, superiore a 18 Km
- importo massimo lordo erogabile Euro 33.570,00
- franchigia di 15 Km a carico del lavoratore non considerate nel computo di cui sopra.

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

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

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

Niente è dovuto al lavoratore trasferito su sua richiesta.

#### ART. 22 TRATTAMENTO AL PERSONALE "VOLANTE"

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

#### ART. 23 ASSUNZIONE CON ASSEGNAZIONE SU PIU' PUNTI VENDITA

Le parti preso atto della strutturale contrazione delle vendite degli ultimi anni, per favorire la creazione di occupazione anche a termine, in analogia con quanto previsto dall'accordo sull'esercizio del diritto di precedenza di cui al capitolo contratti a termine, convengono sulla necessità di effettuare le future assunzioni secondo un concetto di zona territoriale.

Più precisamente si conviene che i contratti di assunzione stipulati dalla firma del presente accordo prevedano, fermo restando il punto vendita di assunzione, la prestazione lavorativa su più punti vendita nell'ambito di una distanza non superiore a 25 km dall'abitazione, senza che ciò comporti il riconoscimento dei trattamenti previsti per missione e/o trasferta.

#### ART. 24 MODALITA' APPLICATIVE

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

FATTISPECIE	DEFINIZIONE	TRATTAMENTO
TRASFERIMENTO	modifica stabile della sede di lavoro ex art. 13 legge 300 o per espressa richiesta individuale per esigenze personali, in ogni caso con l'accordo dell'interessato nel caso di passaggio ad altra società del gruppo	DISPOSIZIONE AZIENDALE A) trattamenti della U.P. di destinazione B) gradualizzazione in caso di miglioramento C) mantenimento Ad Personam dell'acquisito di miglior favore in caso di peggioramento  RICHIESTA INDIVIDUALE D) trattamenti della U.P. di destinazione E) gradualizzazione in caso di miglioramento F) eventuale pattuizione individuale in caso di peggioramento (se non c'è passaggio di società)
COMANDO DISTACCO	destinazione temporanea a società del gruppo diversa da quella di assunzione per esigenze interne al Gruppo stesso, di norma connesse ad obiettivi di formazione e/o sviluppo professionale	trattamenti della U.P. di provenienza.
MISSIONE	spostamento momentaneo della abituale sede di lavoro nell'esercizio delle proprie funzioni senza modifica della sede stessa	Odl del p.v. in cui si presta l'attività lavorativa, con esclusione del personale rientrante nell'accordo di avvio
TRASFERITA	spostamento temporaneo da una U.P. ad un'altra con modifica della sede abituale di lavoro e previsione di rientro	Orario, ROL, Odl del p.v. in cui si presta l'attività lavorativa, con esclusione del personale rientrante nell'accordo di avvio

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

Gli scatti di anzianità acquisiti verranno mantenuti sempre e in ogni caso.

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

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

## **TITOLO VIII - MERCATO DEL LAVORO**

### **ART. 25 STRUMENTI E INCENTIVI**

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

### **ART. 26 APPRENDISTATO**

Fermo restando quanto previsto in materia dall'accordo nazionale del 13/6/2012, le parti convengono che tale istituto rappresenti strumento idoneo per

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

Inoltre, al fine di salvaguardare l'occupazione ed accrescere lo sviluppo della Cooperativa, si conviene quanto di seguito riportato:

- il contratto di apprendistato è finalizzato alla qualificazione e alla formazione del personale e pertanto è applicabile anche a coloro che abbiano avuto precedenti rapporti di lavoro a termine anche per la stessa mansione;
- per tutti coloro che verranno assunti in apprendistato avendo lavorato a termine per un periodo superiore a 9 mesi, la retribuzione iniziale spettante sarà quella corrispondente al V° livello di inquadramento di cui al CCNL e comunque non potrà essere inferiore a quella già percepita durante lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo determinato. Nel qual caso verrà riconosciuto al dipendente lo stesso trattamento retributivo tramite l'erogazione di un ad personam riassorbibile in caso di aumento di livello;
- la durata del contratto di apprendistato e il relativo piano formativo, avranno come riferimento quanto contenuto nel testo di riordino della disciplina del contratto di apprendistato del 13 giugno 2012 e tutte le disposizioni di legge e del CCNL;
- i contratti di apprendistato saranno di norma confermati a tempo indeterminato. In ogni caso tale conferma riguarderà non meno del 90% delle attivazioni e a tutti si applicheranno le normative contrattuali integrative vigenti nella Cooperativa;
- il contratto di apprendistato sarà proposto prioritariamente a coloro che hanno avuto precedenti rapporti a termine rispetto ad attivazioni ex novo, ferme restando la compatibilità delle mansioni e il possesso dei requisiti;
- la rinuncia ad una proposta di apprendistato verrà considerata alla stessa stregua di un rifiuto ad una proposta di inserimento a tempo indeterminato e pertanto l'azienda si intende sollevata dall'obbligo di formulare ulteriori proposte di assunzione, fatte salve cause di forza maggiore quali temporanea infermità certificata o situazioni di assenza obbligatoria per maternità e comunque non oltre il 9° mese di vita del bambino, documentate esigenze di assistenza di familiari infermi o malati e comunque nell'ambito di quanto previsto dalla legge n. 53/2000 per il diritto alla concessione della fruizione di congedi di lunga durata.

La Cooperativa e le Organizzazioni Sindacali territoriali potranno valutare, in relazione alla composizione dell'organico e alla organizzazione presente nel punto vendita, l'attivazione di contratti di apprendistato con orario non inferiore a 20 ore. Resta inteso che nel periodo di apprendistato, al fine di ottimizzare il percorso formativo, si potranno attivare incrementi temporanei di orario.

### **ART. 27 SITUAZIONI DI ECCEDEZZA DI PERSONALE**

Qualora si manifestino o si prospettino problemi di eccedenza di personale si aprirà immediatamente una fase di confronto per definire soluzioni appropriate che salvaguardino

l'occupazione ed i livelli di economicità dei punti vendita, intervenendo su organizzazione del lavoro, flessibilità e mobilità nell'area fermo restando i trattamenti previsti al Titolo VII, onde evitare il ricorso a procedure di mobilità di legge.

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

## **TITOLO IX - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

### **PREMESSA**

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

Ciò premesso le parti individuano l'esistenza delle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo" di cui all'art. 1 del Dlgs n, 368/2001 e successive modifiche, in quelle contemplate all'art. 98 del CCNL e nelle altre indicate nel presente articolo.

In relazione a quanto sopra, si conviene che l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato possa avvenire a titolo esemplificativo nei seguenti casi, secondo le modalità specificate.

### **ART. 28 CASISTICHE PER L'ATTIVAZIONE**

Art. 98 CCNL punto I: "incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse e progetti straordinari"

Rientrano in questa casistica anche progetti straordinari aziendali o iniziative straordinarie sperimentali di inserimento di nuove formule commerciali gestionali, organizzative e/o di revisione di quelle esistenti (compresi gli ampliamenti sperimentali o temporanei degli orari di apertura) e/o avvio di nuove procedure e progetti settoriali aziendali, sia relativi alle sedi che ai punti vendita, per la durata comunicata dall'azienda e fino a un massimo di 6 mesi prorogabili a fronte delle stesse necessità.

Art. 98 CCNL punto II: "periodi di più intensa attività .... alla quale non si riesce a far fronte con i normali organici aziendali, ivi comprese le aperture domenicali o festive ed i periodi interessati da iniziative commerciali e/o promozionali"

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

Le parti ravvisano l'esigenza di ricorrere ai contratti a termine in detti periodi anche per assicurare l'effettuazione dei riposi settimanali per tutti i lavoratori delle unità produttive interessate in periodi in cui la struttura funziona 7 giorni su 7. In relazione a quanto sopra, i periodi di cui l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a termine, comprensivi delle fasi preventive di formazione del personale e di sistemazione delle strutture di inserimento del personale, saranno:

- 3 settimane prima e 1 settimana dopo la pasqua (Periodo Pasquale)
- 2 settimane prima dell'inizio e 1 settimana dopo la fine dei periodi consecutivi di apertura domenicale e/o festiva;
- periodi di attività stagionale come definiti al successivo 98 punto V.

Rientrano inoltre in questa casistica:

- il periodo previsto per il ritiro del ristorno soci (di norma un mese)
- i periodi di estensione degli orari di apertura rispetto a quelli normalmente praticati nel corso dell'anno;

- le attività amministrative che presentano volumi particolarmente significativi in determinati periodi dell'anno (es. chiusura del bilancio, dichiarazioni e denunce aziendali destinate sia a enti ed istituti esterni sia a enti e personale aziendali), impatto nel lavoro degli uffici previsto in riferimento a maggiori attività di punti vendita (es. nuove aperture), ristrutturazioni, campagne promozionali, ristorno, riorganizzazioni);
- le esigenze straordinarie connesse con punte di attività legate ad iniziative commerciali di rilevante impatto sulle vendite e sull'organizzazione quali iniziative 3x2, 4x2, sconto soci o similari, operazioni a premi (collezionamenti, bollini, coupons, buoni sconto) per un periodo pari alla durata pubblicizzata delle iniziative stesse, con l'integrazione di un periodo di formazione / preparazione / allestimento precedente l'iniziativa di durata massima pari a 2 settimane e fino ad una settimana per lo smaltimento delle merci e la rimessa in ripristino della struttura.

Art. 98 CCNL punto III: "apertura di nuove unità produttive e/o ristrutturazione di punti vendita o di singoli reparti"

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

- nuova apertura o ristrutturazione di ipermercato (compresi singoli settori e reparti): da 3 mesi prima dell'apertura a 18 mesi dopo l'apertura;
- nuova apertura o ristrutturazione di supermercato (compresi singoli settori e reparti): da 3 mesi prima dell'apertura a 18 mesi dopo l'apertura;
- acquisizione e rilocalizzazione di un punto vendita: dalla data di apertura a 18 mesi dopo tale data.

Art. 98 CCNL punto IV: "sostituzione di lavoratori che, nell'ambito di progetti di ristrutturazione aziendale o di riqualificazione professionale siano temporaneamente assenti per formazione o addestramento ...."

Quanto previsto al presente punto del CCNL si applicherà in occasione anche di distacchi per progetti aziendali o di sistema cooperativo o comandi presso aziende del Gruppo / Sistema cooperativo.

Art. 98 CCNL punto V: "attività di carattere stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno"

Si individua come stagionale il periodo di prevista intensificazione dell'attività lavorativa che, con cadenza ciclica, si ripete in determinati periodi dell'anno, anche in ragione dell'ubicazione in aree di interesse turistico. Con riferimento a tutti i punti vendita dell'area per lavoro stagionale si intende l'attività svolta nel periodo:

- compreso tra il 15 maggio ed il 30 settembre di ogni anno (come previsto nell'accordo del 27/2/2009);
- periodo natalizio dal 1° novembre al 15 gennaio di ogni anno.

Le assunzioni effettuate nei periodi sopra indicati per la prevista intensificazione dell'attività lavorativa rientrano nei casi previsti dall'art. 99 comma 2 del CCNL, ai sensi dell'art. 5, co. 4 ter del Decreto Legislativo n. 368/2001 e successive modifiche, non concorrono al raggiungimento del limite massimo di durata complessiva dei rapporti a termine di trentasei mesi, come definito al precedente co. 4.

La casistica di cui al presente punto rientra nella previsione dell'art. 2, co. 28 delle legge n. 92/2012 (Riforma del mercato del lavoro).

Art. 98 CCNL punto VI: "esecuzione di un'opera....."

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

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

Art. 98 CCNL punto VII: "attività legate alla manutenzione degli impianti"

Art. 98 CCNL punto VIII: "attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro"

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

Art. 98 CCNL punto IX: "sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro"

Art. 98 CCNL punto X: "affiancamento preliminare alla sostituzione di un lavoratore assente, entro il limite massimo di 2 mesi"

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

Le parti concordano che, oltre a quanto previsto ai punti precedenti, rientrino nei casi di legittima apposizione del termine alla durata del contratto tutte le ragioni di carattere sostitutivo riportate al punto 4 dell'art. 98 del CCNL ivi comprese le sostituzioni rese necessarie per sostituire lavoratori avviati a percorsi di carriera fino alla conclusione di tale percorso formativo nonché per sostituire lavoratori destinati a progetti aziendali o in distacco presso società del gruppo Coop Adriatica o ad altre aziende e consorzi del sistema coop.

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

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

#### ART. 29 LIMITI MASSIMI DI UTILIZZO DEI CONTRATTI A TERMINE

La Cooperativa, nell'intento di proseguire nell'opera di stabilizzazione dei propri organici, mettendo a disposizione dei lavoratori a termine nuove opportunità di occupazione a tempo indeterminato/apprendistato, conviene su un sempre maggiore contenimento del ricorso a forme di precarizzazione.

A tal fine le parti convengono sui limiti percentuali massimi calcolati sul totale del personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di apprendistato dell'Area contrattuale, come di seguito riportati:

- 15% per ciascun IPMK e nel complesso di SMK, SPTT, Superstore e Sede di Ravenna. Tale percentuale si intende relativa alle assunzioni complessivamente effettuate con contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato
- 50% in caso di nuove aperture o ristrutturazione per una durata massima di 3 mesi prima e 18 mesi dopo l'evento, al termine del quale gli appositi accordi di avvio prevedano il graduale rientro nelle percentuali di cui sopra

Sono escluse dalla percentuale di cui sopra le assunzioni con rapporto a termine, effettuate per sostituire nominalmente lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

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

#### ART. 30 DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE

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

In ogni caso il contratto non potrà essere di durata inferiore a 3 settimane e di quella massima di 12 mesi fatte salve le esigenze sostitutive e le proroghe di contratti attivati. La sua durata e le modalità di proroga verranno gestite in armonia con le norme di legge e di CCNL.

Si conviene inoltre che per favorire il rispetto delle % di giornate lavorative in domenica e festivi; la durata minima per l'assunzione del part time week end potrà anche essere di durata inferiore a tre settimane.

La Cooperativa fornirà a livello decentrato le informazioni sull'attivazione di eventuali rapporti a termine tramite part time week end con durata inferiore a tre settimane.

#### ART. 31 LAVORO SUPPLEMENTARE DEI CONTRATTI A TERMINE PART TIME

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

#### ART. 32 SALARIO VARIABILE DEI CONTRATTI A TERMINE

Il Salario Variabile sarà maturato dai lavoratori assunti con contratto a termine secondo le modalità previste agli artt. riferiti al salario d'ingresso ed al salario variabile del presente contratto di area.

#### ART. 33 RIASUNZIONE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Al fine di massimizzare le opportunità lavorative del personale che presta la propria attività con rapporto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, co. 9 lettera h) della legge n. 92/2012 e successive modifiche, il periodo di stacco fra due rapporti a tempo determinato viene ridotto da sessanta a venti giorni se la durata dell'ultimo rapporto non è superiore a sei mesi e da novanta a trenta giorni se la durata dell'ultimo rapporto è superiore a sei mesi. I predetti termini di stacco sono riferiti ai rapporti a termine attivati in base a tutte le motivazioni di assunzione a tempo determinato definite nel CCNL applicato e nel Contratto di 2° livello area Romagna Marche Abruzzo.

Fermo restando quanto previsto dalle normativa di legge, in caso di raggiungimento del limite massimo di 36 mesi per i contratti a tempo determinato le parti si incontreranno a livello decentrato per valutare se sussistano le condizioni per la stabilizzazione o, in subordine, la continuità occupazionale anche con contratti a tempo determinato.

A tal fine, fermo restando quanto previsto dalle normativa in materia, le parti potranno definire accordi a livelli territoriale che possano anche prevedere il superamento dei trentasei mesi e comunque finalizzate alla successiva stabilizzazione a tempo indeterminato.

La Cooperativa fornirà alle OO.SS. Territoriali le informazioni utili per l'attivazione del confronto di cui sopra.

#### ART. 34 DIRITTO DI PRECEDENZA

Al fine di regolamentare le condizioni per l'esercizio del diritto di precedenza per i dipendenti con rapporto a tempo determinato, di cui all'art. 84, co. 4 del CCNL per i dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa ed ai punti 11 e 12 dell'Accordo di stabilizzazione Area Romagna Marche Abruzzo del 27 febbraio 2009, le parti hanno definito quanto di seguito riportato.

1) Le persone che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato, già comprese nella precedente lista cui faceva riferimento l'accordo sopra menzionato del 27 febbraio 2009 e

riportate in apposito elenco, si intende abbiano esercitato il diritto di precedenza per assunzioni a tempo indeterminato. Tale esercizio si intende esercitato senza scadenza temporale.

- 2) Le persone non rientranti nell'apposito elenco, che prestano attività lavorativa a tempo determinato per un periodo (anche derivante dalla sommatoria di più rapporti a termine) superiore ai sei mesi di attività lavorativa, possono esercitare il diritto di precedenza per assunzioni a tempo indeterminato. Il diritto, da esercitare in forma scritta con raccomandata AR e da inviare alla Cooperativa entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso, si estingue entro diciotto mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza per l'assunzione a tempo indeterminato per i punti vendita dell'Area Romagna Marche Abruzzo potrà essere esercitato unicamente dai lavoratori che abbiano maturato l'anzianità all'interno dei punti vendita di detta area.
- 3) Al fine di favorire percorsi di continuità occupazionale, a fronte di esigenze a tempo determinato, la Cooperativa utilizzerà prevalentemente le persone rientranti nelle casistiche di cui ai precedenti punti 1) e 2)
- 4) Tutti i diritti di precedenza sopra menzionati sono riferiti a medesime qualifiche e mansioni, si intendono esercitati prioritariamente per i punti vendita in cui si è prestata l'attività lavorativa e, comunque, in ambito provinciale, con riferimento ai punti vendita collocati entro una distanza di km. 25 dalla residenza.
- 5) Il rifiuto ad una proposta rispetto la quale il/la lavoratore/rice ha esercitato il diritto di precedenza per rapporto a termine, anche stagionale e/o a tempo indeterminato, compreso l'apprendistato, non determinato da: maternità e comunque non oltre il nono mese di vita del bambino, temporanea infermità certificata, documentate esigenze di assistenza a familiari infermi o malati e comunque nell'ambito di quanto previsto dalla Legge n. 53/2000 per il diritto di fruizione di congedi di lunga durata, comporta il venir meno di qualsiasi successivo impegno da parte della Cooperativa per una successiva analoga proposta di assunzione a tempo determinato e/o indeterminato; qualora la motivazione sia riferita ad altra occupazione a termine debitamente documentata, il rifiuto può essere riferito alla sola proposta a termine. Quanto previsto al presente punto si applica anche ai lavoratori che non abbiano avanzato il diritto di precedenza.

## **TITOLO X - PART TIME**

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

### **ART. 35 ORARIO NORMALE DEI LAVORATORI A TEMPO PIENO**

L'orario normale di riferimento per un lavoratore a tempo pieno è fissato in 38 ore settimanali salvo quanto disposto dal CCNL per gli assunti dal 22 dicembre 2011, con un massimo di 8 ore giornaliere e con le articolazioni previste all'art 17 del presente CIA.

### **ART. 36 RICORSO AL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME**

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

In relazione a quanto previsto dall'accordo sulla stabilizzazione del 27 febbraio 2009 si concorda che l'obiettivo di incidenza dei lavoratori a tempo parziale indeterminato sia contenuta entro la vigenza contrattuale nel limite percentuale massimo del 60% dell'organico medio annuo a tempo indeterminato/apprendistato dell'intera area contrattuale.

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

## ART. 37 DEFINIZIONI

Le Parti, considerata la specifica organizzazione del lavoro dei punti vendita, gli orari di apertura e di lavoro dei lavoratori sia a tempo pieno che a tempo parziale, intendono, con il presente articolo, dare ulteriore specificazione applicativa alla normativa di riferimento ed al CCNL.

A tale scopo, fatti salvi diversi accordi fra le parti su nuove e/o diverse tipologie di part time, concordano sulle seguenti definizioni:

### PART TIME ORIZZONTALE (PTO)

Si intende per Part Time Orizzontale il rapporto che prevede un orario di lavoro settimanale, inferiore al tempo pieno, distribuito su 5/6 giorni settimanali con orari giornalieri di pari entità fra di loro o articolati in entità diverse fra loro nell'ambito della normale distribuzione (minimi e massimi giornalieri) praticata per un tempo pieno.

### PART TIME VERTICALE SETTIMANALE (MODELLO AZIENDALE - PTVS)

Si intende per Part Time Verticale Settimanale il rapporto che prevede un'articolazione su un numero di giornate inferiore a 6 e di entità media (somma degli orari giornalieri effettivi diviso numero di giornate contrattualmente previste) giornaliera non inferiore all'orario settimanale del full time riferito a 38 ore settimanali (37 ore per i dipendenti dell'iper di Pesaro) diviso 6.

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

Nei confronti di lavoratori PT con accertate limitazioni fisiche si potrà definire una distribuzione e collocazione dell'orario lavorativo, riferita anche a più giornate.

L'articolazione dell'orario giornaliero del PTVS riportata non costituisce applicazione di clausole elastiche o flessibili.

### PART-TIME SU BASE ANNUA (PART-TIME CICLICO)

Si intende per Part Time Ciclico il rapporto che prevede un orario normale su base annua articolato con periodi di norma mensili di prestazione lavorativa a tempo pieno o parziale di tipo sia orizzontale che verticale settimanale e periodi di non prestazione lavorativa.

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

### PART TIME WEEK END (PTW)

Le parti convengono sull'applicazione di quanto previsto dal CCNL in materia di part-time con orario settimanale di norma non inferiore a 12 ore e fino a 16 ore, per completare i presidi in periodi di apertura continuata, nelle giornate di sabato, domenica e festive. Le assunzioni riguarderanno le tipologie di lavoratori/ici indicati dal CCNL vigente.

## ART. 38 PART TIME SPERIMENTALI

Le parti convengono sulla necessità di ricercare, anche con modalità sperimentali concordate, soluzioni innovative di gestione e programmazione dell'orario di lavoro, nel comune intento di realizzare un equilibrio ottimale fra le esigenze di incremento retributivo per i lavoratori, le opportunità di miglioramento delle condizioni di lavoro e le necessarie esigenze di flessibilità organizzativa e di miglioramento dell'efficienza aziendale.

A tal fine convengono sull'utilità di sperimentare nuovi modelli organizzativi basati sull'incremento orario in forma flessibile.

Sarà costituita un'apposita commissione sulle forme di part time sperimentali per una verifica dell'impatto degli stessi sui trattamenti dei lavoratori oltre ad un monitoraggio di eventuali consolidamenti

Entro la vigenza contrattuale la Cooperativa proporrà a n. 550 lavoratori in forza a tempo indeterminato part time, un incremento dell'orario di lavoro attualmente praticato con la seguente distribuzione

- 150 nel 2013

- 200 nel 2014
- 200 nel 2015

A tale scopo si identificano le tre seguenti tipologie sperimentali di part-time flessibile:

- Part Time con forme di incremento retributivo di 250 ore flessibili annue
  - Part Time con orario sperimentale a 30 ore (1560 ore annue)
  - Part Time ciclico annuo
- Part Time con forme di incremento retributivo:

Le parti convengono che la presente forma di incremento retributivo del part time avrà carattere sperimentale per la sola vigenza contrattuale.

L'adesione a questa nuova tipologia di part time comporterà la corresponsione di una retribuzione mensile contrattuale costante comprensiva delle ore del pacchetto suddiviso in dodicesimi. La forma di incremento retributivo è utile alla maturazione dei ratei di 13/14ma, TFR, ROL, Salario Variabile, istituti contrattuali.

L'adesione al pacchetto proposto dalla Cooperativa al personale part-time in forza a tempo indeterminato alla firma del presente accordo, sarà su base volontaria ed avrà durata di 12 mesi con rinnovo tacito, salvo rinuncia dell'interessato o a fronte di incremento dell'orario di lavoro in forma definitiva.

Maternità, congedi e aspettative congelano la maturazione delle ore relative alle forme di incremento retributivo.

Il lavoratore ha la possibilità di recedere unilateralmente dal nuovo modello, e di tornare alla tipologia contrattuale part-time in essere al momento dell'adesione volontaria dando un preavviso di 30 giorni; in ogni caso resta dovuto alla Cooperativa l'esaurimento delle ore retribuite e non prestate.

Le ore della presente forma di incremento retributivo si intendono di effettivo lavoro e pertanto dovranno essere lavorate integralmente nel corso dell'anno (1/1 – 31/12 di ogni anno salvo riproporzionamento a fronte di attivazioni o interruzioni in corso d'anno). Le eventuali ore non lavorate per assenza del lavoratore saranno compensate tramite creazione di una apposita banca di ore da prestare negli anni successivi o, in alternativa ed a scelta del lavoratore, tramite la spettanza ROL.

Le ore maturate per effetto dell'adesione alla forma di incremento retributivo, concorreranno in ogni caso alla determinazione del riproporzionamento della quota di salario variabile.

Il recesso e la sospensione (per non meno di 6 mesi) dal patto è esercitabile solo da parte dell'interessato e dovrà essere comunicata per iscritto mediante semplice richiesta con un preavviso di almeno 30 giorni.

La forma di incremento retributivo s'intende sospesa o riproporzionata fino a concorrenza in caso di trasformazione temporanea a tempo pieno o a part time con orario superiore

Le ore aggiuntive alla base oraria contrattuale del singolo lavoratore saranno distribuite all'interno dell'intera settimana lavorativa (compresa la domenica) nei limiti del full time. Tali ore di norma saranno previste nella programmazione dell'orario di lavoro ed in via eccezionale richieste con un preavviso non inferiore a 2 giorni.

Le ore distribuite con il preavviso di cui sopra e non lavorate per qualsiasi motivo di assenza non comporteranno la riduzione del monte ore complessivo.

- Part Time con orario sperimentale a 30 ore (1560 ore annue)

Le parti si danno reciprocamente atto che il nuovo modulo part time sperimentale a 30 ore rappresenta una soluzione intermedia tra la tipologia di rapporto di lavoro part time fino ad ora applicabile ai lavoratori di Coop Adriatica e il rapporto di lavoro a full time, concretizzando comunque una situazione migliorativa offerta ai lavoratori part time

In conformità ai principi e alle finalità di quanto espresso all'art 92 bis del CCNL, si intende part time con orario sperimentale a 30 ore, il contratto a tempo parziale attivato tramite la sottoscrizione da parte del lavoratore di un apposito patto di adesione.

Al fine di consentire al lavoratore un effettivo aumento della prestazione su base media mensile di 30 ore il lavoratore interessato dovrà accettare la variabilità del numero di ore lavorate settimanalmente e della loro collocazione temporale (comprensiva della domenica) regolata in attuazione degli stessi criteri e meccanismi di distribuzione dell'orario previsti per i lavoratori a tempo pieno.

La variabilità dell'orario di lavoro settimanale sarà compresa tra il minimo di 24 ore e il massimo dell'orario previsto per il full time

Per il periodo di applicazione del part time 30 ore, la retribuzione mensile indipendentemente alle ore lavorate sarà rapportata alle 30 ore.

Le giornate di assenza saranno valorizzate ad 1/6 di 30 ore.

L'adesione al suddetto patto sarà di natura individuale e volontaria e si prorogherà automaticamente salvo disdetta da comunicare con almeno 30 giorni di preavviso. In caso di recesso del lavoratore si procederà all'eventuale conguaglio delle ore per garantire alle parti l'esatta spettanza.

Al fine di verificare la corretta rispondenza dello strumento alle reali esigenze di flessibilità dell'impresa, Le parti si danno atto che la sperimentazione sarà oggetto di apposita verifica dopo 6 mesi dal suo avvio, al fine di valutarne l'eventuale implementazione.

Compatibilmente con le esigenze del punto vendita, il part time con orario sperimentale a 30 ore sarà proposto prioritariamente ai part time 25,20 con la domenica lavorativa prevista per l'intero anno.

- Part Time ciclico

Le parti, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori di maggiore incremento orario e delle esigenze della Cooperativa di mantenere un adeguato livello di flessibilità organizzativa, convengono di garantire un incremento orario/retributivo ai part-time ciclici nella misura

- del 50% per i 600 ore
- fino a concorrenza delle 900 ore per i part time con orario superiore alle 600 ore.

Il PT ciclico sarà articolato come segue:

- 600 ore prefissate nella periodicità mensile, settimanale e giornaliera
- ulteriori 300 ore annue (da 1/1 a 31/12 di ogni anno salvo riproporzionamento a fronte di attivazioni o interruzioni in corso d'anno) garantite tramite proposte di incremento di orario settimanale (trasformazioni temporanee dell'orario settimanale), mensile (aggiunta di mesi non depositati) o supplementare. La non accettazione di tali proposte andrà in ogni caso a scalare dal monte ore di 300 (fatta eccezione per i rifiuti a richieste avanzate con un preavviso non superiore a 2 giorni)

Le parti potranno valutare rispetto alle condizioni tecnico organizzative del punto vendita/territorio l'attivazione di PT ciclici con almeno 700 ore prefissate e ulteriori 200 ore annue di incremento come sopra definito.

Il recesso e la sospensione (per non meno di 6 mesi) dal patto è esercitabile solo da parte dell'interessato e dovrà essere comunicata per iscritto con un preavviso di almeno 30 giorni mediante semplice richiesta.

Ai lavoratori con rapporto part-time ciclico, nei mesi non lavorativi verranno proposte occasioni di lavoro temporanee, con precedenza rispetto all'attivazione di assunzioni a termine, in un raggio di 25 km dalla propria abitazione. Fermo restando tale distanza, le proposte potranno riguardare anche province diverse, qualora nelle stesse non fossero presenti part-time ciclici che non prestano la propria attività. La precedenza di cui al presente comma, fermo restando la compatibilità di mansioni ed eventuali limitazioni, riguarderà le varie tipologie di punto vendita (Convenience,

Super, Superstore, Iper, altri eventuali). La Cooperativa potrà proporre al part time ciclico nei mesi non lavorativi occasioni di lavoro per la copertura di esigenze nelle giornate di sabato e/o domenica e festivi.

La retribuzione, la maturazione dei permessi, lo schema di orario giornaliero faranno riferimento alle tipologie di contratto dei singoli mesi o frazione di essi.

L'attivazione di tali tipologie di part-time saranno oggetto di informazione e, su richiesta, di confronto sulle modalità gestionali ed operative.

Ai lavoratori assunti con il part time ciclico la Cooperativa garantirà la copertura assicurativa Coopersalute per l'intero anno lavorativo (anche nei mesi di non lavoro).

#### *Norma transitoria part time ciclico*

L'adeguamento dell'orario dei part-time ciclici attualmente in forza con orario annuo di ore 600, avverrà entro la scadenza del presente contratto e comunque con precedenza rispetto a nuove assunzioni part-time, a parità di mansioni.

Per gli attuali PT ciclici a 825 ore l'incremento di 75 ore verrà proposto con le stesse modalità del pacchetto di 300 di cui sopra.

Nell'ambito della singola struttura si conviene che l'attivazione di un nuovo part time ciclico sarà subordinata all'adeguamento di cui sopra di tutti i part time ciclici in forza al punto vendita.

#### NORME GENERALI PART TIME SPERIMENTALI

Per le tre tipologie di cui sopra si conviene che specifica forma di compensazione, da intendersi cumulativa e omnicomprensiva sia per la clausola di flessibilità che quella di elasticità, sia già insita nel beneficio di cui sopra, nonché nella partecipazione ad ulteriori occasioni retribuite di addestramento e affiancamento formativo on the job per non meno di 4 ore annue

Per tutte le tipologie di part time di cui sopra le ore di incremento orario saranno utilizzate anche in attività e reparti diversi da quelli di riferimento

Le parti si danno atto che le ore di lavoro prestate nell'ambito delle forme di flessibilità del presente capitolo sono finalizzate all'incremento della produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa e pertanto sono oggetto di detassazione e comunque sgravio contributivo come da normativa fiscale applicabile all'anno d'imposta di riferimento.

Entro tre anni dall'avvio delle singole forme di incremento retributivo del part-time sperimentale, le parti si incontreranno a livello decentrato per definire, in relazione al singolo punto vendita/reparto di ipermercato l'eventuale strutturazione degli incrementi di orario, tenendo conto degli andamenti economico-gestionali dei singoli punti vendita.

Le parti convengono che le proposte ai lavoratori part-time saranno effettuate tenendo in considerazione i seguenti criteri:

- capienza del punto vendita
- priorità part-time ciclico
- part-time 20 ore settimanali

#### ART. 39 LAVORO SUPPLEMENTARE

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

L'eventuale superamento di tale limite comporterà l'applicazione delle maggiorazioni di legge e di contratto (CCNL), se previste.

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

Nel caso in cui un lavoratore part time effettuasse l'orario di un tempo pieno o aderisse al PT sperimentale 30 ore, l'articolazione del suo orario seguirà le stesse modalità del full time, previste all'art. 17 del presente contratto di 2° livello.

Le ore prestate da un PTV in superamento delle ore settimanali previste per il full time verranno trattate come lavoro straordinario.

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

- a) da 3 mesi prima dell'apertura / ristrutturazione di Supermercati e Ipermercati e fino a 18 mesi dopo l'apertura / conclusione della ristrutturazione;
- b) esigenza di ore di lavoro dovute ad assenze nell'organico, affluenze particolari di clientela, guasti alle attrezzature, disguidi nel funzionamento del punto di vendita, oppure in caso di addestramento di lavoratori part-time neo assunti o già in forza ma inseriti in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, per un periodo variabile fino a 45 giorni lavorativi a partire dalla data di assunzione o di assegnazione ad una mansione diversa da quella di provenienza;
- c) per la predisposizione e l'effettuazione degli inventari;
- d) in occasione di campagne promozionali e di iniziative commerciali. A titolo meramente esemplificativo si citano: sconti, collezionamenti, concorsi, promozioni di prodotti, iniziative del tipo 3X2, 4X2, 2X1, campagne a tema, anniversario degli IPMK, offerte e/o promozioni destinate ai soci Coop, campagne per l'acquisizione di nuovi soci, distribuzione del ristorno, sconti ai soci e/o alla generalità della clientela e, in ogni caso, qualsiasi iniziativa promozionale che venga pubblicizzata con mezzi di comunicazione: radio-TV, volantini, inserzioni pubblicitarie, ecc.;
- e) in occasione e nei periodi in cui siano previste aperture nelle giornate domenicali, festive o in deroga alla mezza giornata settimanale di chiusura;
- f) nel periodo delle ferie estive, intendendo per tale quello ricompreso tra l'ultima settimana di maggio e la prima di ottobre di ogni anno;
- g) nel periodo natalizio, intendendo per tale quello dal 1/11 al 15/01;
- h) nel periodo pasquale, intendendo per tale quello intercorrente fra le 3 settimane antecedenti e quella successiva alla Pasqua;
- i) in caso di punte di attività degli uffici derivanti da nuove procedure, scadenze, e adempimenti carichi lavorativi differenziati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
- l) in generale tutti i casi in cui sia prevista la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Le suddette opportunità di ricorso al lavoro supplementare si intendono espressamente concordate fra le parti ai sensi dell'art. 3 del Dlgs 20/02/2000 n. 61 e successive modifiche.

Il lavoro supplementare verrà retribuito con la maggiorazione prevista dal CCNL

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

#### ART. 40 CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI

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

In ogni caso, non sarà considerata applicazione di clausole elastiche o flessibili oltre a quanto definito nel titolo part-time sperimentale, ogni situazione in cui la richiesta di modifica del proprio orario provenga dai lavoratori interessati.

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

#### ART. 41 TUTELA ED INCENTIVAZIONE

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

In attuazione di quanto sopra, l'Azienda manterrà permanentemente esposto un avviso in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, evidenziando il possibile fabbisogno di lavoratori a tempo pieno. I

lavoratori part time a tempo indeterminato che intendano richiedere il passaggio a tempo pieno potranno quindi farlo in qualsiasi momento mediante l'invio di lettera raccomandata A.R.

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

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

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

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

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

Per le richieste di trasformazioni di rapporti di lavoro da full time a part time o riduzioni a part-time con orario ridotto, si conviene che le domande possano essere inoltrate all'azienda in qualsiasi momento. L'Azienda si impegna ad accogliere tali domande in relazione alle concrete esigenze emergenti.

#### ART. 42 TRASFORMAZIONE TEMPORANEA DA CONTRATTO A TEMPO PARZIALE A CONTRATTO A TEMPO PIENO

La trasformazione per una durata predeterminata del contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno è ammessa, previo accordo con il lavoratore per una durata pari alla copertura di temporanee esigenze tecnico organizzative e sostitutive.

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

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

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

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

#### ART. 43 VERIFICHE GESTIONALI

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

#### ART. 44 ADEGUAMENTO ORARIO AD ALTRE ESIGENZE DI LAVORO

Al fine di consentire ai lavoratori con contratti a tempo parziale con fasce orarie (PTO) di cogliere ulteriori opportunità di lavoro, si conviene che l'articolazione degli orari dei lavoratori che

dimostrino l'esistenza di tali opportunità debba mettere in grado gli stessi di effettuare gli orari previsti dall'altro contratto di lavoro a tempo parziale.

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

#### ART. 45 ISOLE

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

### **TITOLO XI - LAVORO DOMENICALE E FESTIVO**

#### PREMESSA

Le parti hanno inteso normare il tema delle aperture domenicali e festive, considerata la valenza e l'impatto che queste hanno sul servizio offerto da Coop Adriatica ai propri soci e clienti e sull'organizzazione del lavoro, con particolare attenzione all'impegno richiesto ai lavoratori.

Le nuove disposizioni introdotte dal Decreto Legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito nella Legge 22 dicembre 2011 n. 214, modificano in modo sostanziale le norme relative agli orari e alle giornate di apertura degli esercizi commerciali, prefigurando un profondo cambiamento di tutto il settore della distribuzione commerciale.

Coop Adriatica considera il contratto integrativo aziendale uno strumento utile e di riferimento per i lavoratori e per l'azienda, essenziale per guidare le dinamiche che consentono di inserire elementi di innovazione e incentivazione a beneficio del personale ed intende formalizzare nello stesso la posizione già assunta dalla Presidenza in merito alle aperture domenicali e festive. Una posizione assunta con chiarezza e in linea con i principi, i valori e gli obiettivi cooperativi. Una posizione che sostiene il dialogo costruttivo con i portatori di interesse coinvolti (amministrazioni pubbliche, associazioni di categoria, sindacati) finalizzato ad individuare modalità di programmazione territoriale delle aperture domenicali e festive in grado di preservare la competitività della Cooperativa offrendo, un adeguato servizio ai soci e clienti, salvaguardando nel contempo la qualità della vita dei lavoratori.

Nella logica della linea difensiva, la Cooperativa ritiene assolutamente opportuno non concedere vantaggi competitivi alla concorrenza al fine di tutelare le quote di mercato e gli attuali livelli occupazionali in un momento di generale crisi economica del paese, ma nell'ambito delle possibilità istituzionali e di legge dichiara la propria volontà a favorire, ove e quando possibile, lo svolgimento di tavoli di concertazione, impegnandosi al rispetto delle decisioni eventualmente assunte.

In caso di mancanza di delibere locali che forniscano una regolamentazione delle aperture domenicali, Coop Adriatica ritiene doveroso definire un calendario delle aperture dei propri punti vendita che risponda alle esigenze di servizio ai soci e clienti del territorio a tutela la redditività delle strutture di vendita e i livelli occupazionali.

L'individuazione del calendario delle aperture domenicali e festive ed i relativi presidi verranno definiti in base al contesto competitivo di riferimento, al ruolo del punto vendita sulla piazza, nonché all'evoluzione del mercato e dalla stagionalità e sarà oggetto di verifica con le OO.SS. territoriali.

#### ART. 46 PIANI DI APERTURA

L'azienda comunicherà annualmente il programma di massima delle aperture festive e domenicali previste nel medesimo anno, dandone comunicazione alle OO.SS. e RSU/RSA. Eventuali modifiche saranno oggetto di confronto con le RSA/RSU o, in caso di assenza delle stesse, con le OO.SS. territoriali.

Coerentemente con i principi che la Cooperativa ha dichiarato in materia di aperture domenicali e nell'intento di favorire per i suoi dipendenti il godimento effettivo del maggior numero di festività che rappresentano un valore sociale e familiare, la Cooperativa si impegna a mantenere chiusi i punti vendita nei giorni di:

- 1 gennaio, Pasqua, lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1 maggio, 25 e 26 dicembre.
- 15 agosto ( con esclusione dei negozi esistenti di cui all'Allegato n. 4)

Le aperture festive del 2 giugno e del 1 novembre dovranno essere garantite da personale volontario. Qualora la volontarietà registrata preventivamente non fosse sufficiente a garantire l'apertura, le parti si incontreranno per individuare le opportune soluzioni.

#### ART. 47 SPERIMENTAZIONE ORGANIZZATIVA

Premesso che i presidi domenicali e festivi saranno coperti:

- privilegiando le volontarietà
- utilizzando le ore delle forme di incremento retributivo del PT
- attivando, ove possibile, dei contratti part time week end

La Cooperativa, per consentire ai lavoratori di pianificare le prestazioni domenicali conciliando quanto più possibile i tempi di vita-lavoro, comunicherà ai lavoratori, su base trimestrale, l'entità dei presidi richiesti nella singola apertura domenicale o festiva.

Il piano trimestrale dei presidi domenicali sarà esposto a punto vendita con almeno 30 gg di anticipo rispetto al lunedì della settimana della prima domenica del piano.

Per consentire il rispetto della programmazione oraria bisettimanale, la/il lavoratrice/re dovrà comunicare, con le modalità convenute a punto vendita, le proprie adesioni volontarie con almeno 21 gg di anticipo rispetto al lunedì della settimana della prima domenica del piano ( una settimana prima dell'esposizione degli orari)

I presidi definiti per le domeniche e le festività lavorate verranno coperti utilizzando prioritariamente le disponibilità volontarie e in caso di insufficienza delle stesse, si ricorrerà alla prestazione di altro personale con criteri di equa rotazione.

Tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, a tempo pieno e a tempo parziale il cui contratto individuale prevede la domenica come giorno di lavoro, ivi compresi i part time con pacchetto sperimentale, presteranno la propria attività lavorativa in giornata domenicale e festiva per un numero non superiore al 50% delle aperture domenicali e festive effettuate dal singolo punto vendita. Sono fatte salve le volontarietà per il superamento di tale limite.

E' escluso dal rispetto del 50% di cui sopra

- il personale operante nelle strutture le cui aperture riguarderanno periodi circoscritti e limitati nell'anno per un massimo di 6 aperture tra quelle domenicali e festive

Fatto salvo il tetto di cui sopra, il lavoratore dovrà distribuire in maniera omogenea la propria volontarietà alla prestazione domenicale e festiva nei due semestri.

A fronte della fruizione di una settimana di ferie, su sua esplicita richiesta, il lavoratore sarà esentato dalla prestazione nella domenica precedente e parimenti, nel limite del possibile, per periodi di ferie più lunghi.

La Cooperativa si impegna inoltre a limitare il coinvolgimento del lavoro domenicale e festivo ai lavoratori genitori di bambini sotto i 3 anni ed altre situazioni di difficoltà personale e familiare oggettivamente dimostrabili.

A fronte di 3 prestazioni consecutive la/il lavoratrice/re sarà esentata/o, fatta salva la volontarietà, dalla prestazione nella domenica successiva. In questo caso la Cooperativa si impegna a valutare la possibilità di effettuazione di due giornate di riposo consecutive (compreso week-end).

La Cooperativa si impegna a creare le condizioni affinché gli addetti del corner salute possano effettuare un numero di presenze nelle giornate festive e domenicali equilibrate rispetto a quelle prestate dai colleghi di altri reparti dell'Ipermercato.

#### *NOTA A VERBALE*

Al fine di permettere il rispetto della percentuale massima di lavoro domenicale soggettivo e di favorire l'adesione al lavoro domenicale di chi oggi non ha tale obbligo, in una ottica di solidarietà

tra le generazioni e tra i lavoratori assunti con tipologie contrattuali diverse, la Cooperativa attiverà una campagna di sensibilizzazione al lavoro domenicale verso i lavoratori part time che non hanno l'obbligo contrattuale di prestare attività lavorativa nella giornata di domenica così come definito titolo 10 (part time). Qualora la campagna di cui sopra non dovesse produrre i risultati attesi, le parti si confronteranno a livello territoriale per individuare eventuali ulteriori e alternative soluzioni. Ai part time, compresi i ciclici, con almeno 6 mesi di contratto con domenica depositata nel contratto individuale si applica il rispetto del 50% massimo di domeniche lavorate sul totale di quelle depositate.

Il limite massimo del 50% si applica in caso di rientro dall'astensione obbligatoria e facoltativa (se usufruita senza soluzione di continuità).

Eventuali casi particolari, saranno affrontati a punto vendita.

#### ART. 48 TRATTAMENTO ECONOMICO

Dal 1 gennaio 2013, le prestazioni domenicali e festive, a qualsiasi titolo effettuate, saranno retribuite con le maggiorazioni orarie omnicomprehensive di seguito specificate:

- prime 6 prestazioni : 40%
- dalla 7° prestazione : 50% 62

Nei punti vendita interessati dall'applicazione dell'accordo sullo sviluppo (ex art 26 del CIA), le maggiorazioni per il lavoro domenicale e festivo di cui sopra saranno riconosciute dopo 54 mesi dall'apertura di tali punti vendita. In ogni caso il riconoscimento non si applicherà prima dell' 1 gennaio 2014.

Le parti si danno atto che le ore di lavoro prestate a qualsiasi titolo e retribuite con le maggiorazioni del presente accordo sono finalizzate all'incremento della produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa e pertanto sono oggetto di detassazione e comunque sgravio contributivo come da normativa fiscale applicabile all'anno d'imposta di riferimento.

Qualora la normativa relativa al tema delle liberalizzazioni degli orari commerciali dovesse essere oggetto di modifiche legislative, le parti si confronteranno al fine di rivedere i contenuti del presente capitolo.

#### NOTA A VERBALE

La soluzione condivisa sulle maggiorazioni domenicali e festive è conseguente alla crisi dei consumi e agli impatti del decreto liberalizzazioni. Le OO.SS. al fine di restituire salario ai lavoratori, ritengono opportuno recuperare maggiorazioni più alte. Tenuto conto del contesto, la Cooperativa valuterà tale possibilità nel prossimo rinnovo contrattuale.

### TITOLO XII - ORARIO SETTIMANALE E REGIMI DI ORARIO

L'orario settimanale di lavoro effettivo al lordo delle pause\*, per i lavoratori a tempo pieno a norma dell'art. 113 del vigente CCNL è il seguente:

unità produttiva	orario settimanale	divisore orario
Assunti in tutti i punti vendita dal 22 dicembre 2011	40 ore	168
Sede RA, SPTT, Convenience	38 ore	165
IPMK e SMK	37,30	165
IPMK Pesaro	37	160

\* L'orario di lavoro si intende al lordo delle pause decorso il periodo definito al Titolo XVI o da altri eventuali diversi accordi convenuti fra le parti.

#### ART. 49 PERMESSI RETRIBUITI

Fermo restando quanto previsto al successivo Titolo XVI, il monte ore annuo di permessi retribuiti (ROL):

- per i lavoratori a tempo pieno assunti in data antecedente al 22 dicembre 2011, è così distintamente determinato:

UNITA' PRODUTTIVE	PERMESSI RETRIBUITI SU BASE ANNUA
• Sede Ravenna;	52
• SPTT e Convenienze di Coop Adriatica	
• SMK e IPMK di Coop Adriatica	28
• IPMK di Pesaro	16

- per i lavoratori a tempo pieno assunti dal 22 dicembre 2011, il monte ore annuo di permessi retribuiti è quello definito all'art. 61 lettera c) del CCNL.

I permessi di cui alla tabella precedente saranno riconosciuti ai suddetti lavoratori qualora il CCNL ripristinasse l'orario di lavoro a 38 ore settimanali.

- per i lavoratori part time assunti in data antecedente al 22 dicembre 2011, il monte ore annuo di permessi retribuiti sarà da riproporzionare all'orario contrattuale, avendo a riferimento le seguenti basi:
  - Coop Adriatica (escluso IPMK di Pesaro): 52
  - IPMK Pesaro: 16

- per i lavoratori part time assunti dal 22 dicembre 2011, il monte ore annuo di permessi retribuiti da riproporzionare all'orario contrattuale è quello definito all' art. 61, lettera c, del CCNL.

I permessi di cui alla tabella precedente saranno riconosciuti ai suddetti lavoratori qualora il CCNL ripristinasse l'orario di lavoro a 38 ore settimanali.

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

I R.O.L. di regola vanno fruiti nell'anno di maturazione. Qualora al lavoratore non sia stato possibile il loro completo utilizzo, per motivi non dipendenti dalla sua volontà, la Cooperativa in accordo con il lavoratore definirà un piano di smaltimento.

I permessi di cui alla tabella assorbono la festività del 4° novembre.

#### ART. 50 PAUSE

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

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

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

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

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

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

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

La pausa non retribuita, di cui al successivo Titolo XV (Accordo dello sviluppo) sia per i lavoratori full-time che part-time avrà una durata di 15 minuti indipendentemente dall'orario lavorativo giornaliero e si intende aggiuntiva allo stesso.

#### NOTE A VERBALE

Le parti hanno rinnovato il presente contratto integrativo in un difficile contesto economico. Al fine di garantire efficienza, competitività e garanzia occupazionale, la Cooperativa ribadisce la necessità di recuperare produttività attraverso il superamento della pausa retribuita. Tenuto conto del contesto, le OO.SS. valuteranno tale possibilità nel prossimo rinnovo contrattuale.

#### ART. 51 - DECENTRAMENTO

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

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

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

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

Le intese gestionali decentrate a punto vendita potranno prevedere anche altre forme di turnistica con un diverso numero di spezzati, finalizzate al miglioramento della efficienza e delle condizioni di lavoro, attraverso anche l'adozione di appositi strumenti quali ulteriori part time non computabili nei limiti massimi di cui all'art. 36 forme di rotazione, parziali deroghe da regole standard, ecc.

#### ART. 52 PROGRAMMAZIONE DEGLI ORARI DI LAVORO

Le parti confermano che, la programmazione e l'articolazione degli orari di lavoro dovrà corrispondere agli andamenti stagionali, settimanali e giornalieri dei flussi di vendita, clienti, merci ed essere ispirata, nel rispetto dei requisiti professionali necessari, a criteri di rotazione fra i lavoratori, con particolare riferimento agli orari più disagiati. La Cooperativa si impegna a non ampliare gli orari di apertura al pubblico dei punti vendita e in ogni caso, qualora se ne ravvisasse la necessità, le parti effettueranno un confronto preventivo.

#### ART. 53 ESPOSIZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEI TURNI DI LAVORO

Si conviene che l'azienda garantirà l'esposizione puntuale degli orari di lavoro relativi alle due settimane successive. Il mantenimento di eventuali condizioni esistenti di programmazione più favorevoli, saranno valutate tra la direzione del punto vendita e la RSA/RSU o in mancanza delle stesse dalle OO.SS. territoriali.

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

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

#### ART. 54 NORME STANDARD DI DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO PER SMK/SPTT/IPMK

Le parti convengono sulla seguente classificazione dei turni unici:

- turno mattutino: termine non oltre le ore 14.00
- turno pomeridiano: inizio non prima delle ore 13.00
- turno centrale: termine non dopo le ore 17.00

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

Le turnazioni sopra definite sono riferite all'orario ordinario.

Nella giornata di sabato la prestazione in turno unico (mattutino o pomeridiano) sarà richiesta per almeno 5 volte nel corso dell'anno (tenendo conto dei mesi di effettivo lavoro).

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

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

Per Supermercati, Superstore:

- l'orario di lavoro settimanale è distribuito di norma su 2 spezzati e 4 turni unici (2 mattutini e/o pomeridiani, 2 centrali);
- le ore di lavoro effettive non potranno giornalmente essere superiori a 8 ed inferiori a 3;
- nel caso di orario spezzato, fermo restando la conferma della durata minima dell'orario giornaliero in 6 ore, si conviene che un semiturno potrà avere una durata minima di 2 ore. Solo nel caso in cui il semiturno abbia durata inferiore a 3 ore lo stacco tra i due semiturni non potrà essere superiore alla durata del semiturno più breve;
- la fascia oraria massima giornaliera nella quale operare con l'orario spezzato è di 13 ore. Fatto salvo il nastro orario di 13 ore, l'azienda, compatibilmente con le ragioni organizzative del punto vendita, si impegna, in caso di spezzato di durata non superiore a 7 ore, ad utilizzare un nastro orario inferiore;
- l'orario unico continuato non potrà di norma superare le 7 ore;

Per Superettes, Convenienze:

- l'orario di lavoro è distribuito di norma su 3 spezzati e 3 turni unici;
- le ore di lavoro effettive non potranno giornalmente essere superiori a 8 e inferiori a 3. Le eventuali eccezioni in sede applicativa, dovranno essere concordate tra le parti;
- nel caso di orario spezzato, fermo restando la conferma della durata minima dell'orario giornaliero in 6 ore, si conviene che un semiturno potrà avere una durata minima di 2 ore. Solo nel caso in cui il semiturno abbia durata inferiore a 3 ore lo stacco tra i due semiturni non potrà essere superiore alla durata del semiturno più breve;
- la fascia oraria massima giornaliera nella quale operare con l'orario spezzato è di 14 ore. L'eventuale necessità di superamento delle 14 ore dovranno essere oggetto di condivisione tra la direzione del punto vendita e la RSA/RSU o in mancanza delle stesse dalle OO.SS. territoriali. L'azienda, compatibilmente con le ragioni organizzative del punto vendita, si impegna, in caso di spezzato di durata non superiore a 7 ore, ad utilizzare un nastro orario inferiore;
- l'orario unico continuato non potrà di norma superare le 7 ore;

Per gli Ipermercati:

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

- l'orario di lavoro settimanale è distribuito di norma su 2 spezzati e 4 turni unici;
- le ore di lavoro effettive non potranno giornalmente essere superiori a 8 ed inferiori a 3;
- nel caso di orario spezzato, fermo restando la conferma della durata minima dell'orario giornaliero in 6 ore, si conviene che un semiturno potrà avere una durata minima di 2 ore. Solo nel caso in cui il semiturno abbia durata inferiore a 3 ore lo stacco tra i due semiturni non potrà essere superiore alla durata del semiturno più breve;
- la fascia oraria massima giornaliera nella quale operare con l'orario spezzato è di 13 ore. Fatto salvo il nastro orario di 13 ore, l'azienda, compatibilmente con le ragioni organizzative del reparto, si impegna, in caso di spezzato di durata non superiore a 7 ore, ad utilizzare un nastro orario inferiore;
- l'orario del turno unico continuato non potrà di norma superare le 7 ore.

#### ART. 55 DISTRIBUZIONE ORARI DI LAVORO PART TIME

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

- il ricorso all'orario spezzato potrà avvenire secondo la seguente tabella

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

L'orario giornaliero in caso di spezzato dovrà essere di durata totale non inferiore a 6 ore fermo restando quanto definito nei punti precedenti.

#### ART. 56 MONTANTE ANNUO SPEZZATI SMK/SUPERSTORE e IPMK

Per i lavoratori a tempo indeterminato che operano nei SMK/Superstore e negli IPMK si concorda di collegare alle prestazioni effettuate in orario ordinario spezzato, un elemento premiante, costituito da ore di permesso retribuito speciale, secondo lo schema per fasce di seguito indicato:

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

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

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

Tali permessi verranno fruiti con le stesse modalità dell'art. 49.

Le parti convengono che, al fine di conciliare eventuali particolari esigenze di coloro che presentano certificate limitazioni fisiche, nei casi di turnazioni predisposte dai dipendenti stessi (es. orario ad isole), in prestazione straordinaria e supplementare, sarà consentito derogare a quanto contenuto nel presente Titolo.

#### ART. 57 ORARIO DI LAVORO ADDETTI UFFICI

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

Sede di RAVENNA

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

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

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

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

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

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

- 8.00/14.00 oppure 8.30/14.30.

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

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

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

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

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

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

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

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

Uffici amministrativi decentrati negli IPMK

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

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

In relazione alla necessità di centralizzazione dei processi amministrativi per renderli più adeguati alla complessità aziendale, si rimanda a quanto definito nell'accordo sindacale di riorganizzazione uffici amministrativi IPMK del 21 settembre 2010 (Allegato n. 6).

Permessi visite specialistiche Sede di RAVENNA

Ai lavoratori della sede amministrativa, delle funzioni amministrative decentrate presso gli ipermercati, la Cooperativa riconoscerà 1 ora ogni anno di permesso retribuito per visite

specialistiche (esclusione delle visite dal medico di base, esami e prelievi) accordato su richiesta dell'interessato subordinato alla successiva presentazione di idonea certificazione.

Ai lavoratori che necessitano di prestazioni sanitarie, verrà in ogni caso assicurato:

- l'utilizzo di Ferie/ROL;
- l'utilizzo di permessi in recupero di precedenti prestazioni lavorative (BB);
- la riduzione, fino ad un massimo di mezz'ora, dell'intervallo per il pranzo.

Potranno altresì essere richieste riduzioni della prestazione lavorativa giornaliera, fino ad un massimo di 3 ore, da recuperare senza alcuna maggiorazione, secondo modalità da concordare preventivamente con il proprio responsabile.

Resta inteso che, per avere assicurato quanto previsto al presente articolo, fatti salvi i casi di urgenza, il lavoratore interessato dovrà avvisare il proprio responsabile o, in assenza di questo, un suo sostituto con almeno una settimana di anticipo rispetto all'effettuazione della visita stessa.

#### ART. 58 STRAORDINARIO CON RECUPERO OBBLIGATORIO

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, rispetto all'orario normalmente programmato, potranno essere disposte, a fronte di esigenze tecnico – organizzative non previste e non prevedibili, prestazioni straordinarie con recupero obbligatorio, nel limite massimo di 100 ore annue individuali.

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

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

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

Si conviene che, anche in caso di recupero anticipato, il 40% delle ore di riduzione saranno individuate dal lavoratore tenuto conto delle condizioni organizzative.

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

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

#### ART. 59 RIPOSO GIORNALIERO

Le parti convengono che, il riposo giornaliero fra la fine di una prestazione e l'inizio della prestazione lavorativa nella giornata successiva, avrà di norma durata pari a 11 ore. In casi eccezionali, per motivi di carattere tecnico-organizzativo e previo confronto a livello di singolo punto vendita, tale riposo potrà avere una durata non inferiore a 9 ore consecutive. Qualora il lavoratore fruisca di un effettivo riposo consecutivo inferiore a 11 ore, il giorno successivo, sarà esentato dall'effettuazione di turno in spezzato. Si conviene che l'eventuale riposo giornaliero inferiore alle 11 ore, sarà adottato dalla Cooperativa con criteri di equa distribuzione all'interno dei singoli reparti.

Verrà in ogni modo garantito il riposto continuativo di almeno 11 ore nel caso in cui il lavoratore sia assegnato nel giorno successivo ad altro punto vendita diverso.

#### ART. 60 RIPOSO SETTIMANALE

Fermo restando quanto previsto dalla norma di legge e dal CCNL, al personale che presta l'attività lavorativa in domenica, il diritto al riposo settimanale verrà assicurato in altra giornata, fermo restando che il massimo di prestazioni lavorative non potrà essere superiore a 10 giorni consecutivi.

Il riposo settimanale non assorbe il riposo giornaliero.

Tenuto conto dell'impianto complessivo dell'organizzazione in materia di orario di lavoro, le parti si danno atto che l'articolazione dei riposi giornalieri e settimanali come sopra definiti, non comporta, condizioni pregiudizievoli per la sicurezza e la salute dei lavoratori in quanto consente agli stessi un adeguato e idoneo recupero delle energie psico-fisiche.

In concomitanza con i periodi di aperture domenicali, a fronte dello svolgimento di attività lavorativa distribuita su 5 giorni, al fine di non derogare dai limiti previsti nell'OdL, il lavoratore full-time potrà chiedere la fruizione di permessi spettanti (ROL, quota recupero straordinario).

#### *NOTA A VERBALE*

Le parti convengono sul superamento a far data dal 1° febbraio 2013 dell'orario flessibile plurisettimanale attualmente presente nell'IPMK di Cesano.

### **TITOLO XIII - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE**

#### **ART. 61 PRINCIPI E CRITERI GENERALI**

Le parti hanno convenuto sull'opportunità di una rivisitazione della materia alla luce delle recenti riorganizzazioni e più in generale per renderla maggiormente coerente con le nuove modalità di lavoro (attività, processi e strumenti).

Hanno inoltre condiviso che la discussione debba avere a riferimento da una parte quanto previsto dal CCNL (profili e declaratorie) e dall'altra le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore ovvero le attività concretamente svolte. Le eventuali indennità che l'impianto potrebbe prevedere saranno previste nell'ottica di una compensazione della presenza presso quei reparti in cui si riscontra per il lavoratore una particolare onerosità. Pertanto con l'introduzione di tali indennità le parti non intendono mettere in discussione la scala classificatoria del CCNL ma confermare il principio dell'equivalenza delle mansioni nell'ambito dello stesso livello di inquadramento nonché favorire la mobilità interna

La Cooperativa ha dettagliatamente illustrato alle parti che le innovazioni introdotte nel campo dei reparti assistiti possono consentire ai lavoratori addetti alla vendita al pubblico una attività di rapporto diretto con il cliente, svolgendo attività generiche attinenti al reparto stesso ma senza che le stesse implicino attività di semplice coordinamento o cognizioni specifiche professionalmente qualificate.

Nella logica sopra riportata, le parti hanno convenuto per coloro che lavorano presso i banchi con servizio assistito al pubblico la possibilità della compresenza nello stesso reparto di addetti inquadrati al livello 4° par 155 (di seguito denominato 4S) ed altri al livello 4° par 144 (di seguito denominato 4) rivedendo il trattamento economico da riconoscere alle persone inquadrate al 4° livello e la sua decorrenza.

S'intende per "addetti alle vendite con servizio assistito al pubblico" chi espleta le proprie mansioni presso i banchi di seguito indicati dove l'attività viene svolta in rapporto diretto con il cliente, svolgendo attività generiche che non implicano qualificate conoscenze professionali e attività di coordinamento anche semplice.

Reparti ed attività con inquadramento al livello 4S (4 liv. par 155)

- coordinatore amministrazione SMK, riconosciuto in tutti i SMK, con esclusione dei p.v. rientranti nel mod C.
- addetti servizi IPMK: cassa centrale (compreso addetto contatore unico), prestito sociale, punto d'ascolto post vendita,
- addetti manutenzione;
- addetti alla produzione pane e pasticceria ed alla cucina SMK e IPMK
- (nei SMK oggi presenti solo a Riccione, Jesi e Ravenna Teodora)

I lavoratori inquadrati al 4° livello par 144 che vengono assegnati allo svolgimento delle mansioni definite dal presente punto, verranno inquadrati al 4° livello par 155, successivamente ad una valutazione positiva delle competenze tecniche e di servizio dimostrate, a seguito di un percorso

che avrà, di norma la durata di 24 mesi dall'inserimento nella mansione con carattere di continuità e dal conseguimento del 4° livello CCNL L'attribuzione di tale parametro avverrà in ogni caso successivamente all'assunzione a tempo indeterminato con riconoscimento degli eventuali arretrati. Il conteggio dei mesi per la maturazione del par 155 si intende interrotto solo da prestazione presso altri reparti per periodi di durata superiore a 30 giorni consecutivi.

Reparti interessati alla compresenza dei livelli 4°S e 4° + indennità:

- banchi con servizio assistito al pubblico : gastronomia, pescheria, banco carni (con esclusione del macellaio che abbia superato la prova di taglio);
- addetti al banco pane e pasticceria ;
- addetti hobby e media del reparto no food ipermercati

Attività con inquadramento al livello 4° + indennità:

- coordinatore bar IPMK (Ascoli Piceno);
- addetto bar SMK (Riccione)

Previa valutazione dell'effettiva esperienza professionale pregressa, si conviene che il periodo di cui al profilo 2° del livello 5° del CCNL venga ridotto da 18 a 12 mesi.

#### ART. 62 IMPORTO E DECORRENZA INDENNITA'

Si conviene che ai lavoratori addetti alle vendite con servizio assistito al pubblico di cui al precedente articolo, inquadrati al livello 4° par. 144 sarà erogata una indennità di l'importo pari ad euro 52,00 lordi mensili riferite al tempo pieno, da riconoscere in relazione all'effettiva presenza e pertanto da riproporzionare per le giornate di assenza.

L'indennità non inciderà sulla maturazione del TFR, delle mensilità aggiuntive e sugli altri istituti contrattuali e di legge.

L'indennità viene riconosciuta trascorsi 18 mesi dall'attribuzione del livello 4°.

Al personale attualmente in percorso per l'attribuzione del livello 4S, verrà garantito al termine del percorso stesso, con valutazione positiva, il riconoscimento di tale livello.

L'attribuzione di tale indennità essendo corrisposta in funzione dell'attività delle mansioni affidate è limitata al periodo di concreto svolgimento dei compiti previsti nei servizi sopra riportati e verrà automaticamente interrotta a fronte di assegnazione a diverse mansioni.

#### ART. 63 INDENNITA' PER SUPPORTO TEMPORANEO

Si conviene che al personale di reparti diversi, inquadrato al livello 4°, chiamato a svolgere temporaneamente l'attività nei reparti per la quale è prevista l'indennità di cui al precedente articolo, verrà riconosciuta una indennità giornaliera per ogni giornata intera di effettiva presenza.

Tale indennità verrà riconosciuta anche per la sostituzione negli uffici amministrativi SMK. L'importo dell'indennità giornaliera è pari a 2 euro lordi

L'importo verrà liquidato in unica soluzione, con riferimento al periodo 1° gennaio – 31 dicembre, con la retribuzione riferita al mese di dicembre o relativa alla cessazione del rapporto di lavoro.

Tale indennità non inciderà sulla maturazione di TFR, mensilità aggiuntive e sugli altri istituti contrattuali e di legge.

La differenza del trattamento riconosciuto è dovuta dall'assiduità della presenza nel reparto/ufficio.

Tale indennità verrà riconosciuta anche ai lavoratori inquadrati al livello 4. Par 144 , ai quali viene richiesto di prestare la propria attività per l'intero turno nei servizi IPMK (punto di ascolto, cassa centrale, post vendita, prestito soci).

#### *NORMA TRANSITORIA*

Le indennità attualmente percepite a titolo di Indennità di Reparto ( IR) verranno mantenute quale ad personam riassorbibile in virtù di passaggi di livello superiore

L'IR non sarà più riconosciuta per le motivazioni specificate nel presente titolo e non verrà attribuita ad ulteriori lavoratori.

## ART. 64 POSIZIONAMENTI RETRIBUTIVI DIFFERENZIATI (B, R, S, E)

Per le figure di Responsabile di Settore SMK, Aiuto Responsabile/Coordinatore di Reparto IPMK, Coordinatore Amministrazione IPMK, Amministrazione del Personale IPMK, Manutentore Specializzato, sono state istituite 4 posizioni retributive (BASE, REGIME, SENIOR, ECCELLENZA) a parità di unità organizzativa gestita, ottenute dalla combinazione di diversi livelli e parametri CCNL e dalla previsione di specifiche indennità.

Detti posizionamenti vengono così articolati:

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

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

### ATTRIBUZIONE TRATTAMENTO BASE (B)

Premesso che i percorsi di avviamento per le figure sopra menzionate avranno come punto di arrivo il posizionamento (B), i tempi di riferimento ai fini della valutazione per l'attribuzione dei diversi trattamenti corrispondenti, sono indicati nella tabella riportate al presente articolo.

Tali tempi sono stati definiti in considerazione dei diversi trattamenti previsti per l'arrivo in B e di quelli di cui i singoli lavoratori interessati siano titolari all'atto dell'avvio del percorso.

I tempi previsti dalla tabella di cui agli artt. 68 e 70 sono riferiti agli step di valutazione e non costituiscono automatismi per attribuzioni di trattamenti. A fronte di esito positivo dalla valutazione, si procederà all'attribuzione dei trattamenti di riferimento per la figura professionale considerata, indicati nelle tabelle suddette.

Resta inteso che un lavoratore avviato potrà decidere di interrompere il percorso prima dell'acquisizione del trattamento di cui al presente punto.

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

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

Eventuali casi di non raggiungimento del posizionamento BASE in 24 mesi dall'avvio del percorso daranno luogo a destinazione ad altre mansioni.

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

Lo slittamento di 6/12 mesi, come sopra previsto, dell'attribuzione di trattamenti intermedi e/o del posizionamento BASE (B) comporterà lo slittamento di pari entità della valutazione per l'attribuzione del posizionamento REGIME (R).

Per i lavoratori inquadrati al 5° livello, eventualmente avviati ad una posizione fra quelle previste al presente articolo, i tempi di cui sopra decorreranno dall'acquisizione del 4° livello par 144.

Qualora al lavoratore avviato sia attribuita un importo a titolo di ex IR, lo stesso manterrà tale importo fino almeno al conseguimento del parametro 155, senza ulteriori riconoscimenti per il periodo intercorrente fra l'avviamento e il conseguimento del trattamento base.

#### ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO REGIME (R)

Trascorsi 12 mesi dall'attribuzione del trattamento BASE (B), previa valutazione, potrà essere attribuito il trattamento denominato REGIME (R).

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

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

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

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

#### ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO SENIOR (S) ED ECCELLENZA (E)

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

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

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

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

#### ART. 65 MODALITA' APPLICATIVE

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

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

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

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

#### ART. 66 MODELLO ORGANIZZATIVO SMK - RUOLI E FIGURE DI RESPONSABILITA'

I modelli organizzativi a regime sono due, denominati A e C e saranno applicati in relazione alle dimensioni e complessità dei punti vendita

La nuova organizzazione viene estesa in maniera progressiva sull'intera rete Romagna Marche Abruzzo.

Tale modello organizzativo di riferimento per i SMK comporta il superamento del ruolo di capo reparto e prevede

- nel modello A
  - capo negozio
  - ruolo di responsabile di settore SMK, con inquadramento al 2° livello + indennità
  - ruolo di specialista con inquadramento al livello 4°S (3° per chi ha la qualifica di macellaio) + indennità diversificata per le attività (modello A).

La presenza dello specialista ed il loro numero sono riferiti al singolo punto vendita e potranno variare da 0 ad una entità variabile in relazione alla complessità del punto vendita;

- per i p.v. di ridotte dimensioni e con bassa vendibilità (modello C) l'impianto organizzativo prevede:
  - capo negozio
  - un coordinatore di punto vendita, con inquadramento al livello 3° par 167 + indennità

#### ART. 67 INQUADRAMENTI E INDENNITA' RUOLI E FIGURE DI RESPONSABILITA' SMK

1) Gli inquadramento e le indennità relative al MODELLO A sono quelle definite nelle tabelle sotto riportate.

Tali inquadramenti sono stati così definiti al fine di mantenere l'omogeneità degli inquadramenti degli Specialisti con quelli delle figure professionali oggi esistenti nell' Area Romagna Marche Abruzzo.

Agli attuali Capi Reparto che ricopriranno il ruolo di Responsabile di Settore , sarà garantito un aumento retributivo mensile di euro 70,00, anche tramite riconoscimento di APR corrispondente alla differenza retributiva, assorbito dai successivi adeguamenti dei trattamenti.

Ai Responsabili di settore SMK verrà riconosciuta una percentuale di salario variabile aggiuntiva da zero al 60% collegata alla valutazione individuale della prestazione con le modalità già in essere e concordate con le OO.SS.

Agli specialisti sarà riconosciuto un 10% aggiuntivo di salario variabile rispetto a quello collettivo eventualmente percepito.

L'assegnazione di un Responsabile da un punto vendita collocato in fascia inferiore ad un punto vendita collocato in fascia superiore comporterà il riconoscimento dell'indennità superiore trascorsi dodici mesi dall'assegnazione.

Nel passaggio dal vecchio al nuovo modello qualora un lavoratore precedentemente adibito a mansioni da Capo Reparto o Coordinatore di Reparto venga chiamato a ricoprire il ruolo di Specialista, sarà mantenuto l'inquadramento mentre l'eventuale indennità, legata alla mansione, sarà trasformata in ad personam assorbibile da adeguamento dei trattamenti riferiti al ruolo di specialista o passaggio di livello.

TABELLA RIEPILOGATIVA INQUADRAMENTI E TRATTAMENTI RETRIBUTIVI  
RESPONSABILI LIBERO SERVIZIO E FRESCHI SUPERMERCATI MODELLO A

PUNTI VENDITA	RESPONSABILI di SETTORE SMK Livello/Parametro + Indennità			
	B	R	S	E
SUPERSTORE	3° par 180° + 170,00	2° + 170,00	2° + 190,00	2° + 220,00
SMK FASCIA ALTA	3° par 180 + 120,00	2° + 120,00	2° + 140,00	2° + 180,00
SMK	3° par 180° + 70,00	2° + 70,00	2° + 90,00	2° + 120,00

TABELLA RIEPILOGATIVA INQUADRAMENTI E TRATTAMENTI RETRIBUTIVI  
SPECIALISTI SUPERMERCATI MODELLO A

Specialisti SMK Livello/Parametro + Indennità					
Libero servizio	Gastronomia	Produzione pane	Carni	Pescheria	Ortofrutta
4° par 155 + 120,00	4° par 155 + 100,00	4° par 155 + 100,00	4° par 155 (*) + 100,00	4°par 155 + 80,00	4°par 155 + 30,00

(\*) 3° par. 167 + 100 se con qualifica di macellaio

Fermo restando l'inquadramento al 4 livello par. 155 dei Coordinatori Uffici SMK e fermo restando che eventuali trattamenti eccedenti il 4 livello par. 155 verranno mantenuti in ad personam assorbibili da passaggio di livello, si conviene che ai lavoratori inquadrati al 4° livello par 144 che operano per periodi superiore a 9 mesi verrà riconosciuto una indennità lorda di euro 300. In caso di permanenza di durata inferiore verrà erogata l'indennità di supporto temporaneo fino ad un tetto annuo lordo di euro 250.

Le indennità di cui sopra verranno liquidate in unica soluzione, con riferimento al periodo 1° gennaio – 31 dicembre, con la retribuzione riferita al mese di dicembre o relativa alla cessazione del rapporto di lavoro e non incideranno sulla maturazione di TFR, mensilità aggiuntive e sugli altri istituti contrattuali e di legge.

2) Gli inquadramenti e le indennità relative al MODELLO C sono:

Coordinatore di Punto Vendita: 3° par 167°+ 170 euro

Terzo di punto vendita:

Non si tratta di una figura stabile nell'organizzazione, ma che deve essere individuata a fronte di assenze contemporanee del Capo Negozio e del Coordinatore di Punto vendita. Non sostituisce come responsabilità CN/Coordinatore, ma diventa per quel periodo punto di riferimento per l'Area Manager.

E' previsto un riconoscimento, su base trimestrale, di 100 euro lordi al trimestre purché abbia svolto la funzione almeno 7 giorni, anche non consecutivi, nel trimestre. I giorni si intendono interi, non frazioni. Tale sostituzione, nell'arco del trimestre, non può superare le 4 settimane, L'assegnazione di tale trattamento va verificata allo scadere di ogni trimestre (Marzo, Giugno, Settembre Dicembre).

I punti vendita nei quali alla data attuale è prevista l'organizzazione il presente modello C sono riportati nell'allegato n. 5.

ART. 68 TEMPISTICA PER ATTRIBUZIONE LIVELLI E INDENNITA' PER RESPONSABILE DI SETTORE, COORDINATORE DI PUNTO VENDITA E SPECIALISTA SMK

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

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

MODELLO C									
<i>percorso da ... a ...</i>	<i>inquadramento a regime</i>	<i>livelli indennità partire dal mese</i>	<i>e</i>	<i>livelli indennità' partire dal mese</i>	<i>e</i>	<i>livelli indennità partire dal mese</i>	<i>e</i>	<i>livelli indennità partire dal mese</i>	<i>e</i>
da addetto 4° a coord. di p.v.	3° + 170			3°		3° + 170			
da addetto 3° a coord. di p.v.	3° + 170			3° + 170					

MODELLO A									
<i>percorso da ... a ...</i>	<i>inquadramento a regime</i>	<i>livelli indennità partire dal mese</i>	<i>e</i>	<i>livelli indennità' partire dal mese</i>	<i>e</i>	<i>livelli indennità partire dal mese</i>	<i>e</i>	<i>livelli indennità partire dal mese</i>	<i>e</i>
da addetto 4° a specialista	4° super + indennità	4° super		4° super + indennità					
da addetto 4°s a specialista	4° super + indennità	4° super + indennità							
da addetto 4°/4°s a resp. settore	2° + indennità			3°		3° super + indennità		2° + indennità	
da cr 3° livello a resp. settore	2° + indennità			2°		2° + indennità			
da cr 2° livello a resp. settore	2° + indennità	2° + indennità							
da cr 2° con indennità a resp. settore	2° + indennità (dall'avvio garantire 70 euro di aumento tramite A.P.R.)								

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

Qualora il lavoratore venga assegnato in un punto vendita che prevede un posizionamento del ruolo a regime in una fascia superiore a quella di provenienza il nuovo trattamento sarà riconosciuto dopo 12 mesi

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

ART. 69 INQUADRAMENTI E INDENNITA' RUOLI E FIGURE DI RESPONSABILITA' IPMK

Alle figure indicate nella tabella che segue, chiamate a ricoprire funzioni di coordinamento di attività e/o di persone, potranno essere riconosciuti i trattamenti sotto riportati in applicazione dei principi e dei criteri di cui all'art 64.

I tempi di riferimento per i percorsi di acquisizione del trattamento BASE saranno quelli indicati alla tabella prevista dall'art. 70 previa valutazione positiva delle competenze e della professionalità acquisite.

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

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

Il coordinatore Bar, ove presente, sarà inquadrato al 4° liv. par. 144 con riconoscimento dell'indennità di 52 euro come definita all'art. 61.

#### ART. 70 TEMPISTICA PER ATTRIBUZIONE LIVELLI E INDENNITA' FIGURE IPMK

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

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

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

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

#### ART. 71 SOSTITUZIONI

##### DEFINIZIONE

Per SOSTITUZIONE, ai fini del presente articolo, si intende, l'assunzione temporanea della responsabilità normalmente affidate ad un livello superiore, rispondendone dei risultati.

Non rientra pertanto nel concetto di sostituzione la gestione operativa di attività normalmente svolte da un livello gerarchico superiore assente per singole giornate.

#### ART. 72 CRITERI E ATTRIBUZIONI DELL'INDENNITA' DI SOSTITUZIONE

Si conviene che le indennità di sostituzione per le figure del Modello A siano riconosciute secondo lo schema sotto riportato:

RUOLO/POSIZIONE SOSTITUITA	PERSONALE CHE IN CASO DI SOSTITUZIONE PERCEPISCE INDENNITA' DI SOSTITUZIONE
<b>SMK - MODELLO A</b>	
CAPO NEGOZIO	Responsabile di Settore
RESPONSABILE DI SETTORE	Specialista
SPECIALISTA	Addetti, titolari di ex indennità di reparto (se presenti)
<b>SMK- MODELLO C</b>	
CAPO NEGOZIO	Coordinatore di Punto Vendita
<b>IPMK</b>	
RR IPMK	Aiuto responsabile /coordinatore di reparto

Di norma le sostituzioni delle figure del gruppo guida e di quelle di coordinamento saranno garantite all'interno degli stessi ruoli.

#### ART. 73 TRATTAMENTO IN CASO DI SOSTITUZIONI

Ai lavoratori chiamati a sostituire temporaneamente, per un periodo superiore a due settimane, (esclusi periodi di assenza programmata es. ferie, ROL) le figure

- Aiuti Responsabili di reparto IPMK e altre figure di cui alla tabella Y
- Capi Ufficio/coordinatori di Sede

verrà riconosciuto il seguente trattamento mensile retroattivo al primo giorno rapportato ai giorni di copertura effettiva:

- 35,00 € nel caso di sostituzione di ruoli per i quali è previsto un parametro superiore (posizione R);
- 50,00 € nel caso di sostituzione di ruoli per i quali è previsto un livello contrattuale superiore (posizione R);
- 90,00 € nel caso di sostituzione di ruoli per i quali sono previsti due livelli contrattuali superiori (posizione R);
- 50,00 € nel caso in cui un aiuto responsabile di reparto/coordinatore IPMK assuma il ruolo in due reparti.

In relazione al nuovo modello organizzativo della divisione SMK, ai lavoratori chiamati a sostituire temporaneamente, per un periodo superiore a due settimane, (esclusi periodi di assenza programmata es. ferie, ROL) le figure

- Responsabili di settore SMK, Specialisti SMK, Coordinatori Modello C, Coordinatori amministrazione SMK in ruolo

verrà riconosciuto il seguente trattamento mensile retroattivo al primo giorno rapportato ai giorni di copertura effettiva:

- 50,00 € nel caso di sostituzione di ruoli per i quali è previsto un parametro superiore (posizione R);
- 70,00 € nel caso di sostituzione di ruoli per i quali è previsto un livello contrattuale superiore (posizione R);
- 110,00 € nel caso di sostituzione di ruoli per i quali sono previsti due livelli contrattuali superiori (posizione R).

Le sostituzioni formalizzate e con piena assegnazione al ruolo di CN o RR IPMK verranno trattate come previsto dal CIA Quadri e Impiegati direttivi qualora non venga assegnato l'interimato al Manager o ad altro CN/RR IPMK.

Le indennità del presente paragrafo non spetteranno nel caso che al sostituto siano attribuiti inquadramenti e/o trattamenti aggiuntivi a quanto previsto per la posizione ricoperta.

In caso di sostituzione da parte degli addetti che percepiscono l'IR, agli stessi verrà riconosciuto il trattamento previsto decurtato dell'importo dell' ex IR.

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

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

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

## **TITOLO XIV SALARIO**

### **ART. 74 SALARIO AZIENDALE**

Il Premio integrativo aziendale è fissato in € 69. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore (€ 108,38) precedentemente acquisite (colonna B) Gli importi, riferiti al tempo pieno sono quelli riportati nella tabella che segue.

LIVELLO	IMPORTO EURO (A)	IMPORTO EURO (B)
I	111,17	170,23
II	96,79	146,40
III S	86,25	130,10
III	80,02	125,43
IV S	74,27	112,32
IV	69,00	108,30
V	62,29	99,07
VI	47,92	78,62

Le erogazioni di salario fisso di qualsiasi tipo previste dal presente contratto di secondo livello sostituiscono e comprendono l'eccedenza collettiva di cui all'art.171 del CCNL vigente ovvero il cosiddetto 3° elemento che resta riconosciuto fino al pieno raggiungimento del premio integrativo aziendale previsto per il livello.

Le modalità di acquisizione dell' importo di cui sopra sono indicate nei successivi articolo 75 e Titolo XVI.

Le parti confermano che il raggiungimento dell'importo del PIA fino a 69 euro (colonna A) è stato o sarà ottenuto attraverso il raggiungimento di risultati di produttività e redditività acquisita negli anni e consolidata in importi mensili. Le eventuali agevolazioni fiscali saranno riconosciute secondo le disposizioni ministeriali a fronte di un risultato aziendale positivo nel singolo anno.

### **ART. 75 SALARIO D'INGRESSO**

A tutti i coloro che instaurano con Coop Adriatica o società da essa controllate cui si applichi il presente contratto, il primo rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, compresi i contratti di inserimento e di apprendistato verrà applicato il salario d'ingresso per i primi 48 mesi dalla data di assunzione con le seguenti modalità:

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

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

Relativamente a tutti gli istituti contrattuali a livello aziendale, i 48 mesi di non erogazione di importi di PIA e i 18 mesi di non erogazione di salario variabile di cui sopra verranno computati dalla data di effettiva assunzione o di acquisizione delle strutture cumulando i periodi a termine come sopra specificato.

#### ART. 76 SALARIO VARIABILE

Il nuovo modello di salario variabile è quello riportato nell'allegato 8 che si intende parte integrante del presente CIA.

### **TITOLO XV - CORNER SALUTE**

In considerazione del demando del CCNL, le parti ravvisano l'esigenza di normare, a partire dal presente CIA, la figura professionale dei lavoratori dei corner salute.

Con riferimento ai doveri normativi e deontologici dell'addetto al corner salute, nel prendere atto che la negligenza della titolarità del ruolo può comportare una sanzione amministrativa, la Cooperativa precisa che, ad esclusione dei casi di dolo imputabili al farmacista, e fermo restando l'eventuale conseguente adozione di quanto previsto dal CCNL e dal regolamento aziendale in materia disciplinare, sarà la Cooperativa a farsi carico delle eventuali sanzioni.

#### ART. 77 INQUADRAMENTO

Considerata la struttura organizzativa dei punti vendita con la presenza di un corner salute e le attività ad esso connesse, si ritiene che attualmente l'attribuzione del 2° livello del CCNL della distribuzione Cooperativa ai farmacisti assegnati a detti corner risponda appieno ai criteri di proporzionalità e adeguatezza.

#### ART. 78 FORMAZIONE

Le parti convengono sull'importanza della formazione del personale tutto e a maggior ragione in riferimento a queste figure professionali la cui formazione è anche obbligatoria ai sensi di legge.

Per le ore dedicate alla formazione, ferma restando l'attuale procedura per la gestione dei corsi ECM ( allegato 7) si conviene quanto segue:

- la formazione effettuata presso una sede della Cooperativa sarà trattata con le modalità previste dal presente CIA in materia;
- i corsi residenziali saranno frequentati fuori orario di lavoro e la Cooperativa si farà carico del pagamento integrale dei costi di iscrizione; 94
- per i corsi on-line, effettuati fuori orario di lavoro la Cooperativa riconoscerà, a titolo di rimborso per il collegamento adsl 1 euro per credito formativo.

#### ART. 79 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro applicato ai farmacisti dei corner salute sarà quello previsto dal CCNL e dal presente CIA.

#### ART. 80 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'organizzazione del lavoro sarà quella definita per la generalità dei lavoratori così come prevista nel presente CIA.

Si conviene il mantenimento dell'attuale regolamentazione della mobilità nei 2/3 punti vendita limitrofi con corner salute senza che ciò comporti il riconoscimento dei trattamenti per missioni e trasferte. Tali punti vendita limitrofi saranno indicati nella lettera di assunzione. Le assegnazioni presso ulteriori punti vendita saranno trattate come previsto dall'art. 23 del presente CIA.

#### ART. 81 CONTRIBUTO ALL'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE

La Cooperativa al fine di contribuire ai costi sostenuti dai farmacisti, obbligatori e funzionali allo svolgimento della loro attività lavorativa ( iscrizione all'albo e a enti specifici riservati alla categoria, iscrizione ulteriori corsi di formazione) riconoscerà annualmente un contributo pari a 300 euro.

Tale importo sarà riconosciuto ai farmacisti in forza a tempo indeterminato all'atto della presentazione della documentazione giustificativa.

#### ART. 82 NORME GENERALI

Con l'attribuzione del 2° livello CCNL e degli altri trattamenti del presente capitolo le parti hanno inteso compensare anche la copertura a rotazione di "farmacista responsabile" prevista dalla normativa vigente.

L'attribuzione del 2° livello e il contributo all'esercizio della professione verranno riconosciuti dalla data di firma del presente accordo

Si conviene che in caso di modifiche organizzative e/o normative le parti si confronteranno per individuare le relative ricadute.

#### ART. 83 NORME TRANSITORIE

Vedi Allegato n. 2

### **TITOLO XVI - APPLICAZIONE ACCORDO SULLO SVILUPPO DEL 5/12/2005**

#### AMBITI DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica a tutto il personale assunto per le strutture di nuova apertura o acquisizione nell'area contrattuale Romagna, Marche Abruzzo.

Esso continua ad applicarsi ai lavoratori di Coop Adriatica operanti nelle strutture nelle quali è tuttora in attuazione.

#### MODALITA' DI APPLICAZIONE

Quanto previsto dal presente articolo si applicherà alle strutture esistenti con le specifiche decorrenze e modalità fissate per i singoli istituti.

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

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

#### PREMIO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il premio integrativo aziendale di riferimento sarà quello previsto al capitolo salario aziendale (colonna A).

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

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

#### CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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

#### SALARIO VARIABILE

Il salario variabile verrà maturato in modo individuale dal 19 esimo mese successivo a quello dell'assunzione come previsto dalle norme sul salario d'ingresso di cui all'art 75.

#### PERMESSI RETRIBUITI (ROL)

Per i lavoratori assunti precedentemente il 22 dicembre 2011 i ROL di cui all'art. 49 verranno riconosciuti dal 49 esimo mese successivo a quello di apertura/acquisizione.

Per i lavoratori assunti dal 22 dicembre 2011, i permessi di cui alla tabella art.49, saranno riconosciuti, qualora il CCNL ripristinasse l'orario di lavoro a 38 ore settimanali, con le stesse tempistiche previste al comma precedente.

#### RIDUZIONE DI ORARIO

Per i lavoratori assunti precedentemente il 22 dicembre la riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 38 ore previste dal CCNL a 37,50 nelle strutture ove previsto senza assorbimento dei permessi previsti dal CCNL stesso verrà applicata dal 49 esimo mese successivo a quello di apertura / acquisizione. Resta inteso che verrà mantenuto il divisore convenzionale 165.

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

#### PAUSE

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

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

Nel periodo di cui sopra la pausa non retribuita avrà durata di 15 minuti giornalieri e si intende aggiuntiva al normale orario di lavoro.

#### MAGGIORAZIONI FESTIVE

La maggiorazione per il lavoro festivo e domenicale è quello previsto dall' art. 129 del CCNL ( maggiorazione del 35%)

Trascorsi 54 mesi dall'apertura/acquisizione si applicherà quanto previsto in materia dall'art. 48.

#### NORME APPLICATIVE DEL TITOLO XVI

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

Ai fini del riconoscimento degli importi relativi al premio integrativo aziendale per i punti vendita EX S.A.RA si considererà per tutti i negozi il risultato derivante dalla media di tutti i punti vendita della società appartenenti all'area contrattuale.

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

## ALLEGATI

### ALLEGATO 1 - Voci retributive con regime fiscale agevolato

(art 1, comma 481, Legge n.228/2012 e del successivo D.P.C.M. 22 gennaio 2013)

Posto che l'art.1, comma 482, della legge 24 dicembre 2012, n.228 (legge di stabilità 2013) ha disposto la proroga nel periodo 1° gennaio 2013-31 dicembre 2013 di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, introducendo una speciale agevolazione fiscale nei limiti dei previsti limiti di stanziamento e rinviando ad un apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri la definizione delle relative modalità di attuazione;

che con D.P.C.M. del 22 gennaio 2013 sono state definite le misure di cui alla richiamata disposizione di legge definendo l'oggetto e la misura dell'agevolazione, le nozioni di retribuzione di produttività e le modalità di carattere procedurale.

Le parti hanno inteso accordarsi per introdurre/specificare le voci retributive, suscettibili di variazione in relazione all'andamento dell'impresa sulla base di indicatori quantitativi, che vadano a remunerare un apporto lavorativo finalizzato ad un miglioramento di produttività/ redditività/ qualità/efficienza/ innovazione e che, come tali, godano del regime fiscale agevolato previsto dalla richiamata vigente normativa;

in aggiunta al punto precedente, le parti hanno inteso accordarsi anche nell'individuare voci retributive da erogare in connessione all'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle quattro aree di intervento indicate dal citato D.P.C.M. e che, come tali, godano del regime fiscale agevolato previsto dalla richiamata vigente normativa

Alla luce di quanto sopra riportato, le parti hanno inteso definire le seguenti voci retributive, alle quali applicare il regime fiscale agevolato:

1. le voci retributive ed il loro collegamento ad altrettanti specificati indicatori quantitativi, che ben possono essere anche incerti sia nella loro corresponsione che nel loro ammontare e quindi, ad esempio – cfr. circolare M.L. n.15/2013 -, collegate all'andamento del fatturato, ad una maggiore soddisfazione della clientela, a minor costi di produzione, a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL, a premi di rendimento o produttività ovvero a quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall'azienda.

Le parti confermano che vi rientrano:

- salario variabile
- lavoro domenicale e festivo

con priorità rispetto alle prestazioni di seguito definite.

2. oltre a quanto specificato al punto 1, anche le seguenti prestazioni, individuate in almeno tre delle quattro aree di intervento espressamente individuate dall'art.2, b) del cit. DPCM, godono del regime fiscale agevolato previsto dalla richiamata vigente normativa:

- a) orari e loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione

prestazioni individuate nel periodo 1/1-31/12 di ogni anno: nuovi pacchetti ore dei Part Time e del part time ciclico, part time 30 ore sperimentale per le ore eccedenti le 25.20 settimanali riferite a 52 settimane su base annua; pagamento Rol a qualsiasi titolo accantonati;

- b) introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane prestazioni individuate: frazionamento delle ferie annuali per periodi fino a periodi di sette giorni di calendario consecutivi;
- c) adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;
- d) attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica  
indennità di reparto, indennità per supporto temporaneo, supporto in attività di sostituzione;

L'applicazione della detassazione relativa agli istituti previsti al punto 2 decorrerà dal 1° luglio 2013 e verranno conguagliati con la retribuzione relativa del mese di dicembre di ogni anno.

3. A cura dell'impresa il presente accordo sarà depositato entro 30 giorni dalla data odierna presso la Direzione Territoriale del lavoro di Bologna.

4. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art.3 del D.P.C.M 22 gennaio 2013 le parti dichiarano il presente accordo conforme alle disposizioni contenute nello stesso decreto.

5. Le voci retributive come sopra individuate avranno effetto (nell'ambito delle previsioni di legge/ministeriali circa la detassazione ed eventuale decontribuzione) anche per gli anni a venire, salvo disdetta o aggiornamento-

6. a fronte di interventi che vadano a modificare i contenuti del presente accordo le parti si incontreranno per definire le opportune soluzioni.

Ravenna, 20 giugno 2013

#### ALLEGATO 2 - Norma transitoria Corner Salute

Con riferimento all'attribuzione del 2° livello e dell' assorbimento degli attuali importi riconosciuti a titolo di APR, si conviene che al personale in forza a tempo indeterminato venga riconosciuto un importo a titolo di ad personam aggiuntivo assorbibile solo da eventuali futuri passaggi di livello, con le articolazioni che seguono:

- nessuna integrazione per coloro il cui nuovo inquadramento comporta un incremento superiore a 65€
- integrazione pari a 65€ per coloro il cui nuovo inquadramento comporta un incremento inferiore a 65 € e per coloro che mantengono un importo APR inferiore a 50€
- integrazione pari a 50€ per coloro che mantengono un importo APR superiore a 50€ e inferiore a 70€
- integrazione pari a 40 € per coloro che mantengono un importo APR superiore a 70€ e inferiore a 140€
- integrazione pari a 25 € per coloro che mantengono un importo APR superiore a 140€

Gli importi di cui sopra si considerano mensili (per 14 mensilità) e si riferiscono al tempo pieno.

ALLEGATO 3 - Verbale di incontro per l'applicazione dell'art. 25 (mensa) ai dipendenti in forza presso la sede di Ravenna

Oggi, 28/09/2007, presso la sede di Ravenna, si sono incontrati:

per la FILCAMS-CGIL Maura Masotti e Caterina Marchetti

per la UILTUCS-UIL Carlo Sama

per le RSU della Sede di Ravenna Fabiana Fanti e Lucia Vicinanza

per COOP ADRIATICA s.c.ar.l. Bruno Berdondini

al fine di definire le modalità di applicazione dell'art. 25 (Mensa) del Contratto di 2° livello area Romagna Marche Abruzzo ai dipendenti della sede di Ravenna – via Villa Glori n. 4 ed in particolare per definire le situazioni esistenti rientranti nei trattamenti di miglior favore.

Le parti concordano che la condizione per fruire del servizio mensa tramite il Buono Pasto Day è la distribuzione dell'orario su cinque giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) e, comunque lo svolgimento dell'attività con almeno un turno spezzato, intendendo come tale l'intervallo di almeno un'ora per la pausa pranzo.

Per la spettanza dei buoni pasto, convenzionalmente si concorda:

- Lavoratori a tempo pieno: a fronte dell'effettiva presenza, potranno ricevere, ogni anno, 11 blocchetti da 22 buoni cadauno dal mese di gennaio al mese di novembre. In caso di assenze prolungate (di almeno quattro settimane anche non consecutive), con esclusione delle ferie e dei permessi, non spettano i buoni mensa per il periodo di assenza. Qualora il dipendente non abbia ritirato gli 11 blocchetti di cui sopra, nel mese di dicembre di ogni anno, ha facoltà di richiedere un numero di buoni equivalente ai giorni, in cui presterà attività lavorativa, che intercorrono tra il giorno di rilascio ed il 31 dicembre.
- Lavoratori part-time: con orario lavorativo settimanale in cui è prevista una sola pausa pranzo, potranno ricevere nell'anno 3 blocchetti da 22 buoni cadauno. Nel caso di orario lavorativo settimanale in cui sono previsti due pause pranzo, potranno ricevere nell'anno 5 blocchetti da 22 buoni cadauno. In caso di assenze prolungate (di almeno quattro settimane anche non consecutive), con esclusione delle ferie e dei permessi, non spettano i buoni mensa per il periodo di assenza (es. assenza di 4 settimane di PT con 2 spezzati: non spettano 8 buoni).

Il numero dei buoni considera il possibile svolgimento di attività lavorativa con orario spezzato. Nel caso di effettuazione di un numero di spezzati superiore al numero massimo di buoni (66 per 1 spezzato settimanale e 110 per 2 spezzati settimanali) si riconoscerà un ulteriore buono per ogni spezzato aggiuntivo.

- Trasformazione del rapporto di lavoro da Part-time a Full-time e da Full-time a Part-time: i buoni mensa saranno proporzionalmente distribuiti in base alla durata ed al numero di pause pranzo effettuate.

Ai lavoratori che normalmente hanno un orario di lavoro senza pausa pranzo, il buono mensa spetterà solamente in caso di svolgimento del turno spezzato, per un numero pari agli spezzati effettuati.

Al personale con rapporto part-time, che in data successiva al 1° ottobre 2007 verrà assunto o trasferito da altra struttura della rete, verranno riconosciuti un numero di buoni pari agli spezzati effettuati.

- Lavoratori eventualmente assunti dal 1° ottobre 2007 con contratto a tempo determinato part-time: saranno riconosciuti un numero di buoni pari alle pause pranzo effettuate
- Lavoratori eventualmente assunti dal 1° ottobre 2007 con contratto a tempo determinato full-time: sarà riconosciuto un blocchetto per ogni mese intero (con un massimo di 11), fermo restando l'effettuazione dello spezzato.

La presente applicazione riguarda il personale in forza alla sede alla data del 30 settembre 2007 e riportato nell'allegato e sostituisce precedenti accordi in materia.

ALLEGATO 4 – Supermercati, Superette, Ipermercati aperti il 15 agosto 2013

SMK/SPTT/IPMK aperti il 15 agosto 2013		
<i>negozio</i>	<i>15/8</i>	<i>note</i>
Ravenna Teodora	M	aperto solamente nel 2013
Marina di Ravenna	I	
Cervia di Vittorio	M	
Cervia	M	
Cesenatico	M	

Bellaria Igea Marina	M
Miramare	I
Viserba	M
Rimini Colonnella	M
Rimini Stazione	M
Bellaria	M
San Giovanni in Marignano	M
Senigallia	M
Fano	M
Riccione	M
Iper I Malatesta di Rimini	I

I = apertura per l'intera giornata

M = apertura per mezza giornata

Le aperture di cui sopra sono riferite al 2013; eventuali modifiche saranno oggetto di confronto con le RSU/RSA di punto vendita.

ALLEGATO 5 - Punti Vendita in essere al 20 giugno 2013 rientranti nel MOD. C

GRIGLIA PV MODELLO C	
MARINA DI RAVENNA (Ra)	Piazzale Adriatico n. 6
SAN SEVERINO (Mc)	Via Virgilio da San Severino n. 6
CONSELICE (Ra)	Via Cesare Battisti n. 4/A
FORLI' SALINATORE (Fc)	Viale Salinatore n. 99
LAVEZZOLA (Ra)	Via Bastia n. 257
RAVENNA VIA ROMA (Ra)	Via di Roma n. 150
VISERBA (Rn)	Piazza Soldati n. 2
PESARO EX CUBO (Pu)	Via Carlo Pedrotti angolo Via Sabatini
MELDOLA (Fc)	Via Roma n. 166
LORETO (An)	Viale Europa
FUSIGNANO (Ra)	Via Cesare Battisti n. 1
BELLARIA (Rn)	Via Ravenna n. 61
SAN MAURO PASCOLI (Fc)	Via Andrea Costa n. 3
FORLI' REPUBBLICA (Fc)	Corso della Repubblica n. 21
SAVARNA (Ra)	Via dei Martiri n. 1
GAMBETTOLA (Fc)	Via del Lavoro n. 18
RIMINI STAZIONE (Rn)	Piazzale Cesare Battisti n. 1/G

ALLEGATO 6 - Ipotesi di accordo sindacale riorganizzazione uffici amministrativi IPMK

Oggi, 21 settembre 2010 presso la sede Villanova si sono incontrati:

Coop. Adriatica S.c.a.r.l. rappresentata dai Sigg.ri Bencivenni Nicoletta, Massimiliano Sciuto, Berdondini Bruno, Maurizio Faccin e Gianni Tugnoli;

le Organizzazioni Sindacali Nazionali di categoria rappresentate dai Sigg.ri: Valter Sgargi e Alessio Di Labio - FILCAMS CGIL, Vincenzo Dell'Orefice — FISASCAT CISL, Ivana Veronese — UILTUCS UIL;

e una rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e delle R.S.U.

Premesso che

Coop Adriatica, così come previsto dai contratti di 2° livello, ha dato informazione sulla necessità di centralizzare i processi amministrativi anche in relazione alla necessità di sostituire strumenti e programmi esistenti non più adeguati alla complessità aziendale.

Le parti hanno convenuto

Sulla necessità di mantenere l'attuale livello occupazionale identificando nuove assegnazioni al personale coinvolto

che a fronte di assegnazione ad altra mansione verrà mantenuto il livello di inquadramento e la retribuzione in essere

coloro che saranno assegnati a mansioni di punto vendita avranno la priorità al rientro in mansioni amministrative che dovessero insorgere nelle tre sedi amministrative, nei supermercati e negli ipermercati compresi i servizi (cassa centrale, box informazioni, ufficio soci);

i lavoratori che verranno assegnati in area vendita seguiranno l'orario e la normale turnazione del reparto di assegnazione;

i lavoratori assegnati ad attività amministrative presso punti vendita con applicazione di accordi di avvio manterranno i trattamenti acquisiti.

Al personale che volontariamente, richieda l'assegnazione presso la sede di Bologna, spetterà il seguente trattamento:

riconoscimento di una indennità di trasferimento liquidata in unica soluzione con la retribuzione riferita al mese di assegnazione, calcolata sulla maggior distanza dall'abitazione alla sede lavorativa e secondo le fasce di seguito riportate:

30 — 50 km importo equivalente a 2 mensilità Full Time del livello di appartenenza

51 —70 km importo equivalente a 4 mensilità Full Time del livello di appartenenza

>70 km importo equivalente a 5 mensilità Full Time del livello di appartenenza

L'importo di cui sopra sarà trattato con le modalità previste dall'art 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi.

I reparti di nuova assegnazione e le fasce orarie per i lavoratori part time saranno oggetto di verifica con le direzioni dei singoli ipermercati.

La Cooperativa si impegna all'individuazione di una idonea collocazione che tuteli la salute dei lavoratori diversamente abili e/o con limitazioni derivanti da giudizi di idoneità.

Per i casi di cui ai 2 punti precedenti la Cooperativa si impegna a fornire un puntuale aggiornamento alla RSU/RSA, eventualmente assistite dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, attraverso periodici incontri con la Direzione dei singoli Ipermercati.

ALLEGATO 7 – Procedura per la gestione dei corsi E.C.M. obbligatori per i farmacisti  
(omissis...)