

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL 18/7/1996
PER I LAVORATORI DI COOP ESTENSE
*(Integrativo del Ccnl del 3/12/1994)***

TESTO UFFICIALE

INDICE

COSTITUZIONE DELLE PARTI.....	4
PREMESSA.....	5
VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE.....	6
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	7
Art. 1 Norma generale.....	7
Art. 2 Livelli delle relazioni.....	7
Art. 3 Diritti di informazione.....	7
Art. 4 Osservatorio.....	8
Art. 5 Confronto.....	9
Art. 6 Risoluzione delle controversie.....	9
Art. 7 Formazione per i rappresentanti sindacali.....	9
Art. 8 Applicazione art. 4 L. 300/70.....	10
Art. 9 Pari opportunità.....	10
Art. 10 D.Lgs. 626/94.....	10
Art. 11 Partecipazione.....	10
Art. 12 Permessi sindacali retribuiti.....	11
Art. 13 Rappresentanza del personale con funzioni direttive.....	11
Art. 14 Assemblee.....	11
TITOLO II - LAVORO A TEMPO DETERMINATO.....	12
Art. 15 Condizioni e limiti.....	12
Art. 16 Diritto di priorità.....	12
Art. 17 Trattamenti.....	13
Art. 18 Decorrenze.....	13
TITOLO III - DEFINIZIONE ORGANICI.....	14
Art. 19 Criteri.....	14
Art. 20 Trattamenti per l'organico a monte.....	14
TITOLO IV - QUADRI E DIRETTIVI.....	15
Art. 21 Quadri.....	15
Art. 22 Direttivi.....	15
TITOLO V - PART-TIME.....	17
Art. 23 Percentuale sull'organico complessivo.....	17
Art. 24 Limiti orari.....	17
Art. 25 Part time annuo.....	17
Art. 26 Part time e Cfl.....	17
Art. 27 Lavoro supplementare.....	18
Art. 28 Modifiche della durata e dell'articolazione.....	18
Art. 29 Trasformazioni a full time.....	18
Art. 30 Ferie.....	19
Art. 31 Pausa.....	19
TITOLO VI - ORARIO DI LAVORO.....	20
Art. 32 Orario settimanale.....	20
Art. 33 Pausa giornaliera.....	20
Art. 34 Lavoratori esclusi dalla riduzione oraria settimanale.....	20
Art. 35 Distribuzione dell'orario.....	20
Art. 36 Limite massimo del normale orario giornaliero.....	21
Art. 37 Orari mensili di riferimento.....	21
Art. 38 Lavoro straordinario.....	22
Art. 39 Recuperi.....	22

Art. 40 Personale con funzioni direttive	23
Art. 41 Flessibilità del normale orario settimanale	23
TITOLO VII - APERTURE FESTIVE	24
Art. 42 Programmazione ed organizzazione	24
Art. 43 Riposo settimanale festivo	24
TITOLO VIII - FERIE E ASPETTATIVE	26
Art. 44 Ferie	26
Art. 45 Esigenze familiari e personali	26
Art. 46 Trasformazioni temporanee a part time annuale	27
Art. 47 Permessi per lutto	27
TITOLO IX - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	28
Art. 48 Criteri generali	28
Art. 49 Passaggio automatico al 4° livello	28
Art. 50 Indennità di funzione	28
Art. 51 Indennità speciali di funzione	29
Art. 52 Professionalità plurimansione	29
Art. 53 Integrazione al sistema classificatorio del Ccnl	30
Art. 54 Gestione momentanea	30
TITOLO X - MISSIONI E TRASFERIMENTI	31
Art. 55 Trasferte	31
Art. 56 Missioni	31
Art. 57 Uso del proprio mezzo di trasporto	32
Art. 58 Polizza Kasko	32
Art. 59 Trasferimenti	32
Art. 60 Avvicinamento alla residenza	33
Art. 61 Motivi del trasferimento	33
TITOLO XI - MENSA	34
Art. 62 Condizioni	34
Art. 63 Composizione e costo del pasto	34
TITOLO XII - RETRIBUZIONE VARIABILE	35
Art. 64 Criteri generali	35
Art. 65 Retribuzione variabile individuale	35
Art. 66 Retribuzione variabile collettiva	36
TITOLO XIII - DISPOSIZIONI VARIE	37
Art. 67 Premio aziendale	37
Art. 68 Visite mediche	37
Art. 69 Risarcimento danni	37
Art. 70 Anticipazione per trattamento di fine rapporto	38
Art. 71 Decorrenza e durata	38
ALLEGATI	39
Allegato 1 Installazione di telecamere	39
Allegato 2 Ruoli e indennità di funzione di quadri e direttivi	40
Allegato 3 Regolamento per l'accoglimento delle richieste di passaggio da part time a full time	43
Allegato 4 Classificazione del personale e indennità di funzione	45
Allegato 5 Distanze chilometriche	51
Allegato 6 Regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile individuale	52
Allegato 7 Regolamento attuativo del sistema di calcolo della retribuzione variabile collettiva	53
Allegato 8 Regolamento per la concessione delle anticipazioni sul tfr	61

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 18/7/1996, a Modena, presso la sede di Coop Estense,
tra

la **Coop Estense** rappresentata da

Mario Zucchelli Presidente, Tino Cesari Vicepresidente, Edy Gambetti Direttore Commerciale, Edoardo Laccu Direttore al Personale, Maurizio Baruffaldi Direttore Pianificazione e Controllo, Oscar Guidetti Direttore Finanziario, Giuseppe Bolognesi Direttore Amministrativo, Marco Ricchetti Direttore Soci e Consumatori, Ermanno Cavazzuti Direttore Divisione Supermercati, Franco Grassigli Direttore di Ipermercato; Ivan Fabbri Direttore di Ipermercato, Gianni Ronchetti Direttore di Ipermercato;

assistiti da Emer Silingardi e Stefano Fontana della Lega Provinciale Cooperative di Modena e da Laura Bertoni della Lega Provinciale Cooperative di Ferrara

e

la **R.S.U.** aziendale costituita dai lavoratori: Aguzzoli Silvia, Alberghini Moreno, Angelini Rita, Annovi Andrea, Baldini Fabrizio, Barbieri M. Grazia, Bavutti Isaura, Beltrami Franco, Bertanti Marco, Blò Vitaliano, Bonora Gianni, Bruni Denis, Buzzoni Annarita, Buzzoni Barbara, Calvanese P. Luigi, Cappon Luca, Carandina Claudia, Casoni Angelo, Cerlini Patrizia, Cocchi Franco, Colombini Emanuela, Corazzari Lorenza, Ferlazzo Marianna, Ferlini William, Ferrari Annalisa, Ferrari Stefania, Ferrocchi Tiziana, Gambetti Andrea, Goldoni Tiziano, Gottani Marco, Govoni Marzio, Graudenzi Enrico, Graziosi Luca, Iseppi M. Rosa, Lazzarini Alberto, Licari Antonio, Lombardi Giorgio, Losi Erio, Luciani Rita, Maccari Dino, Malavolta Tiziano, Marchesini Norma, Marrocco William, Meletti Marzia, Mezzetti Claudio, Miotti Eva, Molino Vincenzo, Montosi Mirco, Mucchi Fiorenzo, Muracchini Marco, Oliveri Pierluigi, Orlandi Domenico, Pastorelli Marco, Patracchini Cinzia, Pelati Sergio, Pioppi Ettore, Plazzi Cristina, Pò Claudio, Righi G. Vittorio, Rossi Fausto, Roversi Sonia, Tosi Nilde, Ugolini Patrizia, Vescogni Aurora, Zambelli Andrea, Zaniboni Giuliana, Zanni Fiorella

e le **Organizzazioni Sindacali** territoriali di categoria rappresentate da: Marinella Meschieri e Moreno Bottoni per la Filcams-Cgil, da Secondo Ferioli per la Fisascat-Cisl e da Ennio Rovatti per la Uiltucs-Uil,

SI E' STIPULATO

il presente Contratto integrativo aziendale, composto da 71 articoli e da 8 allegati.

PREMESSA

Coop Estense sta realizzando un piano di investimenti molto consistente, che la impegnerà fortemente per tutti i prossimi anni e che produrrà, da un lato, maggiore tutela dei consumatori e del loro potere d'acquisto e, dall'altro, nuova occupazione, sia diretta che indotta. Il piano di investimenti della cooperativa prevede che la parte maggiore dello sviluppo avverrà nel meridione d'Italia, ed in particolare in Puglia.

Il sindacato considera molto importante e positiva la scelta di Coop Estense, ma è anche consapevole delle difficoltà e dei grandi rischi che essa comporta per la cooperativa; la Rsu e le Organizzazioni sindacali territoriali si sentono perciò direttamente impegnate, in coerenza col proprio ruolo di tutela dei lavoratori e nei limiti delle proprie competenze, a contribuire alla riuscita di questo progetto.

Consapevoli del grande significato e del valore che un tale progetto riveste, e non solo per il Mezzogiorno, le parti solleciteranno i rispettivi livelli nazionali ad assumere come prioritario per entrambi l'obiettivo dello sviluppo di Coop nel Mezzogiorno, con scelte ed atti concreti. In particolare, individuano due campi su cui indirizzare il confronto e la negoziazione nazionale: quello socioeconomico e quello degli assetti contrattuali.

Versante socioeconomico

Occorre favorire l'insediamento ed il consolidamento innanzitutto di quell'imprenditoria che possa contribuire allo sviluppo del tessuto economico locale, che sappia concorrere con determinazione all'affermazione della legalità e di regole trasparenti nel proprio campo di attività e nella società, che rispetti i diritti dei lavoratori, che dimostri di voler affermare una funzione dell'impresa orientata al bene comune, con particolare attenzione ai temi dell'occupazione e dell'ambiente.

Le Organizzazioni sindacali e Coop, ognuno nei propri ambiti, si impegneranno attivamente verso le istituzioni a tutti i livelli e verso la società per sostenere progetti di sviluppo che abbiano queste caratteristiche.

Assetti contrattuali

Gli assetti contrattuali ed i contenuti economici e normativi dei contratti stessi devono essere in armonia con lo sviluppo ed il consolidamento delle imprese, perché solo così vi possono essere prospettive reali di occupazione stabile. Nello stesso tempo occorre trovare le coerenze e le compatibilità necessarie nei trattamenti tra i lavoratori di una medesima impresa che operino in diverse aree geografiche.

In fase di trattativa per il rinnovo del presente Cia, è emerso che i costi derivanti dai trattamenti economici e normativi dell'integrativo aziendale porterebbero l'azienda fuori mercato se applicati in altre aree geografiche. Le parti pertanto attribuiscono particolare importanza al livello di confronto nazionale e al quadro di riferimento che da tale livello può essere fornito.

Coop Estense, la Rsu aziendale e le Organizzazioni sindacali territoriali si impegnano a promuovere le iniziative sopra indicate a partire dall'autunno 1996 e a verificare periodicamente insieme quanto si sarà realizzato.

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente CIA assorbe e sostituisce quanto stabilito dai precedenti contratti integrativi aziendali, sostituisce parimenti ogni norma, accordo e consuetudine aziendale attinente alle materie da esso disciplinate. Esso si potrà applicare esclusivamente al personale dipendente di Coop Estense che abbia luogo abituale di lavoro nelle province di Modena e Ferrara.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

ART. 1 NORMA GENERALE

Le parti attribuiscono alla partecipazione dei lavoratori definita nel successivo art. 11, che di per sé è un valore, una funzione fondamentale per il conseguimento della finalità dell'impresa cooperativa: la tutela sociale ed economica dei consumatori. L'esperienza di questi anni dimostra infatti che la cooperativa ha potuto raggiungere risultati importanti, grazie anche all'impegno che i lavoratori e le lavoratrici hanno profuso per il conseguimento degli obiettivi congiuntamente definiti. Le parti sono perciò impegnate a ricercare convergenze sempre più ampie di valori e di interessi, anche al fine di realizzare un giusto equilibrio tra la finalità della cooperativa e la legittima aspirazione dei lavoratori a migliorare le proprie condizioni di lavoro ed economiche. A tal fine, le disposizioni del presente Titolo I qualificano e rafforzano il sistema di relazioni sindacali del Ccnl, con l'assunzione di impegni reciproci il cui rispetto è condizione necessaria per l'esistenza del sistema di relazioni sindacali del presente Contratto integrativo aziendale.

I processi in atto nei mercati nazionali ed internazionali impongono alla cooperativa di raccogliere le sfide della competitività con idonee strategie ed investimenti. L'efficienza, la competitività, lo sviluppo aziendale e la valorizzazione delle risorse umane sono gli elementi fondamentali mediante i quali si devono realizzare il consolidamento e lo sviluppo della cooperativa; essi sono inoltre fattori indispensabili, tanto per la salvaguardia dei livelli occupazionali e della qualità complessiva delle condizioni di lavoro in Coop Estense, quanto per il contributo che ogni impresa e le Organizzazioni sindacali sono chiamate a dare, per la realizzazione della politica dei redditi affermata dal protocollo del 2 luglio 1993.

Quanto sopra costituisce criterio generale di interpretazione e applicazione del presente Contratto integrativo aziendale.

ART. 2 LIVELLI DELLE RELAZIONI

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

- a) un livello aziendale complessivo, costituito dalle parti firmatarie del presente Contratto integrativo aziendale;
- b) un livello interno all'unità produttiva, costituito dal responsabile dell'unità stessa, o da un suo rappresentante, e dalla Rsu dell'unità produttiva.

A livello aziendale le relazioni sindacali si realizzano mediante le informazioni, il confronto e la negoziazione; a livello di unità produttiva le relazioni sindacali sono limitate all'informazione e al confronto, secondo quanto previsto dai successivi artt. 3 e 5.

Per unità produttiva si intendono: i singoli punti di vendita della divisione supermercati; ogni ipermercato; l'insieme degli uffici e servizi della sede centrale, anche se collocati all'esterno di essa. Negli ipermercati, la relazione sindacale potrà articolarsi anche a livello di area e di reparto.

La Rsu dei quadri e quella dei direttivi hanno le stesse prerogative della Rsu dell'unità produttiva.

ART. 3 DIRITTI DI INFORMAZIONE

Fermo restando il rispetto delle reciproche autonomie, le parti affermano il principio della reciprocità dei diritti di informazione come contributo in sede aziendale al confronto su temi di rilevante interesse comune, previsto dall'art. 6 del Ccnl. Pertanto, unitamente alle informazioni che dovranno essere fornite dall'azienda in attuazione di quanto disposto dall'art. 2, lettera C), del Ccnl, vi saranno informazioni che le Organizzazioni sindacali forniranno alla cooperativa.

A livello aziendale complessivo la cooperativa fornirà, entro il primo quadrimestre, informazioni riguardanti:

- I. le prospettive del settore distributivo nelle province dove opera Coop Estense, le conseguenze e le implicazioni per la cooperativa;
- II. i piani di sviluppo, consolidamento e ristrutturazione aziendale;
- III. i progetti di innovazione tecnologica e di investimento;
- IV. le linee di politica commerciale e le tipologie del servizio; ulteriori informazioni saranno fornite, in caso di modifiche sostanziali delle politiche commerciali;
- V. i fabbisogni formativi e i programmi annuali di formazione, ai sensi dell'art. 15 del Ccnl, nonché i progetti più ricorrenti usati per le assunzioni con contratti di formazione e lavoro e i contenuti e la struttura dei corsi professionali di cui al successivo art. 7;
- VI. i bilanci consuntivi;
- VII. i dati del bilancio preventivo utili ai fini del confronto per la determinazione degli obiettivi della retribuzione variabile prevista dal successivo art. 66;
- VIII. le iniziative in favore dei consumatori, comprese le proposte commerciali di particolare significato ecologico e di tutela della salute;
- IX. gli strumenti e le modalità di cui al successivo art. 11 lettera a);
- X. i dati riepilogativi circa l'entità e le ragioni del ricorso al lavoro supplementare dei lavoratori con contratto a part time.

Le informazioni che saranno fornite dalla cooperativa a livello di unità produttiva riguarderanno:

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

Le informazioni di cui alla precedente lettera a) saranno fornite con periodicità mensile, sulla base dei dati disponibili, in occasione di uno specifico incontro, nel corso del quale il responsabile dell'unità produttiva fornirà alla Rsu spiegazioni ed elementi di conoscenza utili alla comprensione degli andamenti sopra citati (quali ad esempio: variazioni degli organici, situazione di mercato, concorrenza, ecc.). Le altre informazioni saranno fornite preventivamente.

ART. 4 OSSERVATORIO

Le parti istituiranno momenti di studio e di valutazione congiunta sul sistema distributivo e sulla concorrenza, con particolare riferimento alle tipologie di servizio, agli investimenti e ai progetti di insediamento e riqualificazione, alle politiche di offerta e di prezzo, alle strutture dei costi, all'evoluzione dei consumi, alle politiche del personale, alle relazioni sindacali, al mercato del lavoro. Ciò allo scopo di contribuire fattivamente in sede aziendale al buon funzionamento della sezione dell'osservatorio nazionale di cui all'art 6 del Ccnl.

Le Organizzazioni sindacali forniranno, quali elementi utili al confronto e all'analisi di cui sopra:

- a) copia degli accordi sindacali siglati con altre aziende della distribuzione commerciale, fatte salve le materie in cui corre l'obbligo della riservatezza perché non aventi valore collettivo;
- b) documenti e studi sindacali utili agli scopi suddetti.

ART. 5 CONFRONTO

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

Il confronto al livello aziendale complessivo è regolato dall'art. 3 del Ccnl.

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

Il confronto a livello di unità produttiva potrà avvenire solo sulle materie del 3° comma del precedente art. 3, lettere b), c), d) ed e) e secondo la seguente procedura:

- la richiesta di confronto dovrà essere presentata al responsabile dell'unità produttiva entro 3 giorni dal ricevimento dell'informazione; la richiesta dovrà essere adeguatamente motivata e dettagliata, in modo da consentire l'esaurimento del confronto nei tempi di seguito fissati;
- il responsabile dell'unità produttiva, o un suo incaricato, aprirà il confronto entro 3 giorni dalla richiesta;
- il confronto sarà concluso entro i 4 giorni successivi alla sua apertura.

Qualora la Rsu dell'unità produttiva ritenesse insoddisfacenti le risposte ricevute potrà investire le istanze sindacali superiori, le quali potranno richiedere la prosecuzione del confronto a livello aziendale complessivo, la cui durata sarà ridotta del tempo già impiegato a livello di unità produttiva.

Fatta eccezione per il confronto in forma libera di cui al precedente 3° comma, fino all'esaurimento di tutte le fasi del confronto la cooperativa si impegna a non dare attuazione ai progetti in esame e le Organizzazioni sindacali a non dar luogo a manifestazioni di conflittualità.

ART. 6 RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

Quando sorgono controversie nell'esercizio delle relazioni sindacali all'interno dell'unità produttiva, l'efficacia del 3° comma dell'art. 3 e del 3° comma dell'art. 5 viene sospesa. Le parti si incontreranno per dare soluzione alla controversia e ripristinare il corretto funzionamento delle relazioni sindacali all'interno dell'unità produttiva.

ART. 7 FORMAZIONE PER I RAPPRESENTANTI SINDACALI

Al fine di migliorare le relazioni sindacali e qualificare ulteriormente il ruolo del rappresentante sindacale, saranno organizzati corsi di formazione professionale per i rappresentanti sindacali, per fornire loro una conoscenza più approfondita dei fenomeni della gestione aziendale. La struttura e il contenuto dei corsi saranno tali da promuovere anche la crescita professionale dei rappresentanti sindacali in quanto lavoratori della cooperativa e saranno concordati e gestiti congiuntamente dalle parti.

Per la partecipazione dei rappresentanti sindacali ai corsi suddetti, la cooperativa stanziava permessi retribuiti per 1.000 ore complessive, riferite all'intero periodo di vigenza del presente contratto.

ART. 8 APPLICAZIONE ART. 4 L. 300/70

Ai sensi dell'art. 4, 2° comma, della L.300/70, l'azienda può installare gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro o dalla tutela del patrimonio aziendale, con particolare riferimento al contenimento delle differenze inventariali e alla prevenzione e repressione dei furti.

Per le telecamere di cui all'allegato n. 1, ad installazione avvenuta l'azienda dovrà informare la Rsu aziendale. Per eventuali ulteriori installazioni, l'azienda informerà preventivamente un rappresentante sindacale dell'unità produttiva o il coordinatore della Rsu aziendale.

Le strumentazioni in oggetto non possono essere usate per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa.

La Rsu potrà effettuare controlli sul corretto utilizzo delle suddette strumentazioni, fermo restando l'obbligo di riservatezza.

Entro il 1997 le parti effettueranno una verifica sull'utilizzo dei suddetti strumenti.

ART. 9 PARI OPPORTUNITÀ

Coop Estense, la Rsu e le Organizzazioni sindacali territoriali esprimono una valutazione positiva su quanto si è realizzato a livello aziendale in tema di azioni positive per le pari opportunità tra uomini e donne e convengono sulla necessità di proseguire nell'impegno ed in particolare a sostenere il lavoro della commissione nazionale, istituita dall'art. 22 del Ccnl.

A tal fine, viene confermata la commissione paritetica aziendale per le pari opportunità, con il compito di proporre alle parti stipulanti il presente Cia analisi e progetti per le azioni positive e di favorire il compimento del progetto approvato dal precedente Cia.

La cooperativa, inoltre, si impegna ad inserire specifici moduli nei corsi di base destinati alla formazione di responsabili gestionali, con particolare riferimento alla legge n.125/91.

Per la partecipazione dei membri di parte sindacale ai lavori della commissione, la cooperativa stanZIA permessi retribuiti per 200 ore complessive annue.

ART. 10 D.LGS. 626/94

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 626/94, e in attesa che le parti stipulanti il Ccnl regolamentino le materie loro demandate, Coop Estense e la Rsu aziendale concordano sulla nomina di massimo 14 rappresentanti per la sicurezza per l'intera azienda, per i quali viene stanZIato un monte ore complessivo di permessi retribuiti pari a 500 ore annue, al netto delle ore già impiegate per la formazione.

Quanto sopra ha validità sino a che non vi è regolamentazione nazionale, dopo di che le parti si reincontreranno per rendere il presente articolo coerente con le nuove disposizioni del Ccnl.

ART. 11 PARTECIPAZIONE

In un'ottica di sviluppo e di qualificazione delle relazioni sindacali e di valorizzazione delle risorse umane, la partecipazione dei lavoratori costituisce un elemento strategico, al fine di produrre efficienza, competitività e sviluppo aziendale.

Per partecipazione dei lavoratori si intende: la condivisione della finalità di cui al precedente art. 1; il coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e il contributo attivo al loro raggiungimento; l'assunzione di responsabilità verso i risultati e il destino della cooperativa e la coerenza dei comportamenti.

La partecipazione dei lavoratori deve, inoltre, essere intesa anche come diretta e perciò come fatto interno e funzionale alla organizzazione aziendale.

Lo sviluppo di processi partecipativi a tutti i livelli deve vedere l'intreccio di un avanzato sistema di relazioni sindacali con forme nuove di partecipazione organizzativa.

Per realizzarsi pienamente, pertanto, la partecipazione ha bisogno di:

-
- a) la ricerca di nuovi strumenti e modalità di coinvolgimento diretto dei lavoratori: sia come collettivi di lavoro, che come gruppi e anche come singoli individui;
 - b) un sistema di retribuzione variabile orientato a coinvolgere i lavoratori nella gestione e a collegare in modo esplicito attività lavorativa, risultati economici aziendali e retribuzione.

ART. 12 PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI

In applicazione dell'art. 31 del Ccnl, la Rappresentanza sindacale unitaria, ha diritto ad un monte ore di permessi retribuiti calcolato nella misura di due ore annue per ciascun dipendente. Il monte ore è definito con riferimento all'intera azienda e non alle singole unità produttive.

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

Al fine di favorire un adeguato funzionamento del sistema di relazioni sindacali, la cooperativa concede un ulteriore monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 1.800 ore. L'utilizzo di questo monte ore dovrà essere richiesto dalla Rsu aziendale con almeno 15 giorni di preavviso, e dovrà comunque essere effettuato con modalità tali da non creare particolari difficoltà all'attività aziendale.

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

Le Organizzazioni sindacali si impegnano, entro la scadenza del presente contratto, a riordinare le modalità di esercizio dei diritti sindacali in funzione delle finalità del presente Titolo ed in coerenza con quanto previsto dal Ccnl e dalle leggi vigenti.

I permessi sindacali stabiliti nel presente articolo costituiscono quanto complessivamente dovuto dalla cooperativa per l'espletamento del mandato da parte delle Rsu. In caso di costituzione di Rsa, i diritti sindacali sono stabiliti dall'art. 26 del Ccnl, fermo restando che in caso di contemporanea esistenza di Rsu e Rsa il totale dei permessi sindacali non potrà superare quelli stabiliti dai commi 1 e 3 del presente articolo.

ART. 13 RAPPRESENTANZA DEL PERSONALE CON FUNZIONI DIRETTIVE

Ad integrazione di quanto previsto dal Ccnl in materia di Rsu, è riconosciuta la validità della rappresentanza sindacale del personale con funzioni direttive. Tale rappresentanza sarà eletta secondo i medesimi criteri e regole fissati per i quadri dal Ccnl, ivi compresi quelli che attribuiscono ad ogni rappresentante così eletto titolarità per l'intera azienda e non per singole unità produttive (collegio unico).

ART. 14 ASSEMBLEE

In applicazione dell'art. 35 del Ccnl, le assemblee saranno tenute, di norma, fuori dall'orario di lavoro.

Le assemblee programmate in orario di lavoro saranno comunicate per iscritto ai responsabili delle unità produttive interessate, di norma, con almeno 6 giorni di anticipo. Contestualmente, Organizzazioni sindacali e cooperativa valuteranno, allo scopo di non creare particolari difficoltà all'attività aziendale, gli effetti sulla gestione e le eventuali contromisure.

Ai soli fini retributivi, le presenze dei lavoratori all'assemblea saranno rilevate dalla Rsu e comunicate al responsabile dell'unità produttiva.

TITOLO II - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

ART. 15 CONDIZIONI E LIMITI

Al fine di promuovere ulteriori occasioni di lavoro e di consentire costantemente un livello adeguato di servizio ai consumatori e di efficienza nella gestione aziendale, Coop Estense potrà procedere ad assunzioni nominative a tempo determinato, in applicazione dell'art. 23 della legge 56/1987 e dell'art. 79 del Ccnl.

Tra i casi previsti al punto I) del 2° comma dell'art. 79 del Ccnl rientrano:

- iniziative commerciali che comportino momentanei rilevanti incrementi delle vendite;
- ristrutturazioni o nuove aperture di punti vendita;
- situazioni straordinarie o impreviste, o realizzazione di progetti che rendano necessario un temporaneo incremento degli organici.

Al caso di cui al punto III) del 2° comma dell'art. 79 del Ccnl, sono equiparate le assunzioni per sostituzione di lavoratori assenti per permessi e recuperi compensativi.

L'assunzione a termine può essere effettuata anche in forza di più di uno dei casi previsti dal 2° comma dell'art. 79 del Ccnl.

I limiti numerici di cui al 4° comma dell'art. 79 del Ccnl vengono elevati al 20% dell'organico in forza in ogni unità produttiva e a 6 lavoratori nelle unità produttive con meno di 30 dipendenti, limitatamente ai seguenti casi:

- incremento degli organici per aperture festive, a partire dai 15 giorni antecedenti e fino ai 15 successivi ad ogni apertura festiva del mese di dicembre;
- assunzioni per sostituzione di lavoratori assenti per ferie, limitatamente al periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

In ogni altro caso, i suddetti limiti potranno essere superati solo previo accordo con la RSU; l'accordo dovrà avere forma scritta.

I lavoratori assunti a termine, anche in forza di leggi diverse dalla L.56/87, e con contratto di lavoro a tempo parziale, non devono essere conteggiati nei limiti del 34% aziendale e del 60% della divisione ipermercati di cui al successivo art. 23 del presente contratto integrativo aziendale.

L'azienda comunicherà trimestralmente alla RSU l'elenco nominativo dei lavoratori assunti ai sensi del presente articolo, a condizione che abbiano superato il periodo di prova.

L'obbligo di comunicazione preventiva scritta di cui all'art. 80, 1° comma, del Ccnl non sussiste fintanto che non sarà costituito il comitato misto competente. Successivamente, detta comunicazione sarà effettuata dall'azienda mediante l'invio di copia del presente contratto integrativo aziendale al suddetto comitato.

ART. 16 DIRITTO DI PRIORITÀ

I lavoratori che abbiano avuto almeno due rapporti di lavoro a tempo determinato presso Coop Estense hanno diritto di priorità sul 70% delle assunzioni di addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita, sia a tempo determinato che indeterminato, a condizione che:

- abbiano prestato almeno 12 mesi di lavoro effettivo nell'ultimo triennio;
- abbiano superato i periodi di prova;
- non siano trascorsi più di 18 mesi dalla conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro.

Per i suddetti lavoratori non si applicherà più il patto di prova.

Il diritto di priorità è riconosciuto anche agli assunti a termine in forza di leggi diverse dalla L.56/87 e può essere esercitato solo nella provincia di residenza.

Il lavoratore che intende avvalersi del diritto di priorità deve darne comunicazione scritta alla Direzione del personale.

Il diritto di priorità non è riconosciuto ovvero decade per i lavoratori che:

- abbiano risolto il rapporto di lavoro con Coop Estense prima della scadenza pattuita senza rispettare il preavviso;
- abbiano rifiutato una proposta di assunzione da parte di Coop Estense senza giustificazione;
- siano stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo.

La presente norma sostituisce quanto previsto dal 3° comma dell'art 79 del Ccnl in materia di diritto di priorità.

Nota a verbale

Ferma restando la decorrenza di cui al successivo art. 18, valida per l'intero presente Titolo, l'azienda ricostruirà, sulla base dei dati disponibili, l'elenco dei lavoratori che hanno già lavorato a termine in Coop Estense, per applicare anche ad essi, come criterio di massima e non vincolante, le indicazioni del presente articolo 16. Detto elenco sarà predisposto dalla cooperativa entro il 31/12/1996 e trasmesso per conoscenza alla Rsu aziendale.

ART. 17 TRATTAMENTI

I periodi di lavoro effettivo a tempo determinato, anche per gli assunti a termine in forza di leggi diverse dalla L.56/87, saranno riconosciuti utili ai fini del passaggio dal 5° al 4° livello, di cui all'art. 48 del Ccnl, e della maturazione del diritto a percepire il premio aziendale, di cui al successivo art. 67. In caso di successiva assunzione a tempo indeterminato, il periodo necessario alla maturazione del primo scatto di anzianità sarà ridotto di tanti mesi quante sono state le mensilità di lavoro effettivo prestate precedentemente a termine presso Coop Estense. Ai fini dell'applicazione del presente comma, saranno considerati validi tutti i rapporti di lavoro in essere nei 18 mesi precedenti l'assunzione, per l'intera loro durata.

Ai lavoratori di cui sopra che abbiano superato il periodo di prova, con la liquidazione delle competenze relative alla conclusione del rapporto di lavoro, verrà corrisposta la retribuzione variabile di cui al successivo art. 66, determinata dal valore medio aziendale dell'ultima retribuzione variabile erogata ai lavoratori di pari livello e per tanti dodicesimi di quota quanti sono stati i mesi di servizio effettivo.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

ART. 18 DECORRENZE

Le disposizioni del presente Titolo entrano in vigore per gli assunti dal 1 agosto 1996.

TITOLO III - DEFINIZIONE ORGANICI

ART. 19 CRITERI

I criteri per la definizione quantitativa degli organici e la loro applicazione, saranno discussi preventivamente con la Rsu e verificabili ogni quattro mesi su richiesta delle parti.

In occasione della formulazione del Bilancio Preventivo annuale saranno verificati i criteri per la definizione quantitativa e qualitativa dell'organico a monte per la sostituzione delle assenze nei punti vendita. Tale organico sarà determinato annualmente mediante rotazione del personale di vendita, salvo particolari situazioni, da verificarsi fra le parti, per le quali sia necessaria una periodicità diversa o un'esclusione dalla rotazione stessa.

ART. 20 TRATTAMENTI PER L'ORGANICO A MONTE

Il personale dell'organico a monte di cui al secondo comma del precedente art. 19 percepirà un'indennità di £. 80.000 lorde per ogni mese intero di effettiva presenza al lavoro, intendendo per mese quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.) e computando come mese intero le frazioni di mese superiori o eguali a 13 giorni di lavoro effettivo.

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

L'azienda comunicherà annualmente alla Rsu aziendale la composizione nominativa dell'organico a monte, suddivisa per zone.

TITOLO IV - QUADRI E DIRETTIVI

ART. 21 QUADRI

In relazione allo sviluppo del processo di delega in atto e in applicazione dell'art. 55 del Ccnl, ai lavoratori della categoria Quadri sarà corrisposta un'indennità di funzione non inferiore a £.250.000. Conformemente a quanto previsto dal 3° comma del medesimo articolo, detta indennità potrà, in relazione al peso della funzione assegnata e alla professionalità conseguentemente espressa, essere elevata ai valori seguenti: fascia A1 £.3.150.000; fascia A2 £.2.700.000; fascia B £.2.450.000; fascia C £.1.900.000; fascia D £.1.400.000. Le indennità di funzione saranno erogate nelle misure sopra stabilite a partire dall'1/1/1997, mentre per il 1996 avranno i seguenti valori: fascia A1 £.2.800.000; fascia A2 £.2.530.000; fascia B £.2.220.000; fascia C £.1.750.000; fascia D £.1.350.000. Esse sono comprensive di ogni altra indennità o quota salariale aggiuntiva preesistente.

Analogamente a quanto previsto dal Ccnl per l'attribuzione della categoria di Quadro e della corrispondente funzione, anche l'indennità di funzione verrà attribuita secondo le procedure fissate dall'art. 54 del Ccnl. Le medesime procedure saranno seguite anche per le eventuali successive modifiche.

Le suddette indennità di funzione devono intendersi anche relative alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa come definito dall'art. 62 del Ccnl e regolata secondo le modalità dell'art. 87 del Ccnl, compresa la non limitazione di orario ai sensi dell'art. 1 RDL 15 Marzo 1923 n. 692.

In considerazione della fondamentale importanza degli aspetti individuali della professionalità, il presente articolo non istituisce alcun automatismo di semplice aggancio al ruolo ricoperto: nel caso di passaggio ad una posizione di peso superiore l'indennità di funzione deve intendersi come situazione di arrivo in relazione ad una comprovata capacità acquisita nel ruolo (di norma non oltre i 12 mesi di permanenza nel ruolo); qualora si verificassero passaggi a posizioni di peso inferiore la differenza di indennità di funzione si intenderà trasformata in indennità speciale ad personam che sarà riassorbita con i successivi aumenti contrattuali.

Note a verbale

Le parti si danno atto che con l'istituzione delle sopracitate indennità di funzione non hanno inteso mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal vigente Ccnl. Pertanto, esse riconfermano il principio dell'equivalenza delle mansioni all'interno dei rispettivi livelli di inquadramento a tutti gli effetti contrattuali e principalmente ai fini dell'eventuale mobilità aziendale che le parti non intendono ulteriormente vincolare.

ART. 22 DIRETTIVI

I lavoratori con funzioni direttive o altamente qualificati di cui all'allegato n. 2 saranno di norma, salvo le eccezioni concordate tra le parti, inquadrati al 1° livello, e avranno la retribuzione variabile individuale disciplinata dal successivo art. 65.

Ai sensi dell'art. 14 del Ccnl, ai lavoratori con funzioni di carattere direttivo o altamente qualificati, potranno essere corrisposte, in relazione al peso della funzione assegnata e alla professionalità conseguentemente espressa, quote salariali aggiuntive nella seguente misura: fascia A £.1.250.000; fascia B £.1.000.000; fascia C £.750.000; fascia D £.600.000; fascia E £.330.000; fascia F £.180.000 Il riconoscimento o meno delle suddette quote salariali aggiuntive, e la loro eventuale misura, è indicato nel citato allegato n. 2.

Le indennità di funzione saranno erogate nelle misure sopra stabilite a partire dall'1/1/1997, mentre per il 1996 avranno i seguenti valori: fascia A £.1.150.000; fascia B £.910.000; fascia C £.690.000;

fascia D £.550.000; fascia E £.310.000; fascia F £.170.000 Esse sono comprensive di ogni altra indennità o quota salariale aggiuntiva preesistente.

Analogamente a quanto previsto dal Ccnl per l'attribuzione della categoria di Quadro e della corrispondente funzione, anche la categoria di Direttivo verrà attribuita secondo le procedure fissate dall'art. 54 del Ccnl. Le medesime procedure saranno seguite anche per le eventuali successive modifiche.

Tanto l'inquadramento al primo livello, quanto le suddette quote salariali aggiuntive devono intendersi anche relative alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa come definito dall'art. 62 del Ccnl, la cui applicazione viene estesa anche ai Direttivi, e regolata secondo le modalità dell'art. 87 del Ccnl, compresa la non limitazione di orario ai sensi dell'art. 1 RDL 15 Marzo 1923 n. 692.

In considerazione della fondamentale importanza degli aspetti individuali della professionalità, il presente articolo non istituisce alcun automatismo di semplice aggancio al ruolo ricoperto: nel caso di passaggio ad una posizione di peso superiore la eventuale quota salariale aggiuntiva deve intendersi come situazione di arrivo in relazione ad una comprovata capacità acquisita nel ruolo (di norma non oltre i 12 mesi di permanenza nel ruolo); qualora si verificassero passaggi a posizioni di peso inferiore la differenza di quota salariale aggiuntiva si intenderà trasformata in indennità speciale ad personam che sarà riassorbita con i successivi aumenti contrattuali.

Note a verbale

1. Le parti si danno atto che con l'istituzione delle sopracitate indennità di funzione non hanno inteso mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal vigente Ccnl. Pertanto, esse riconfermano il principio dell'equivalenza delle mansioni all'interno dei rispettivi livelli di inquadramento a tutti gli effetti contrattuali e principalmente ai fini dell'eventuale mobilità aziendale che le parti non intendono ulteriormente vincolare.
2. La Direzione della cooperativa informerà la Rsu dei direttivi sugli esiti della ricerca motivazionale in corso, riguardante i direttivi stessi.

TITOLO V - PART-TIME

ART. 23 PERCENTUALE SULL'ORGANICO COMPLESSIVO

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

I lavoratori con contratto a tempo parziale, per il periodo di vigenza del presente accordo, non potranno superare il 34% dei lavoratori complessivamente occupati.

La percentuale suddetta non comprende i lavoratori impegnati presso la divisione ipermercati, per i quali la percentuale è elevata al 60%.

ART. 24 LIMITI ORARI

Le fasce di svolgimento della prestazione individuale di cui al 2° comma dell'art. 78 del Ccnl sono modificate come segue:

1. l'orario dei lavoratori con contratto a tempo parziale settimanale sarà di norma compreso tra le 24 e le 30 ore; è consentito il limite minimo di 20 ore settimanali nella quota massima del 10% degli occupati della divisione ipermercati, fermo restando il limite complessivo di cui al precedente articolo;
2. l'orario dei lavoratori con contratto a tempo parziale annuale sarà di norma compreso tra le 580 e le 1584 ore.

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

ART. 25 PART TIME ANNUO

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

- 20 ore settimanali per i part time con più di 1248 ore annue;
- 24 ore settimanali per i part time fino a 1248 ore annue.

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

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

ART. 26 PART TIME E CFL

Tutte le forme di contratto a tempo parziale sono valide, a tutti gli effetti, per la predisposizione, l'approvazione e la modifica, anche temporanea, di contratti di formazione e lavoro.

La modifica dei Contratti di formazione e lavoro non comporta variazioni nella durata dei contratti stessi.

ART. 27 LAVORO SUPPLEMENTARE

In applicazione del 6° comma dell'art. 77 del Ccnl, e visto quanto disposto dal 4° comma dell'art. 5 della legge 863/1984, è ammesso il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare in presenza di specifiche esigenze organizzative, quali ad esempio:

- a) assenza di altri lavoratori per malattia, infortunio o altre cause;
- b) situazioni di necessità straordinarie o impreviste;
- c) forti incrementi dell'attività lavorativa legati all'andamento delle vendite, o alla realizzazione di particolari progetti o iniziative, o a fasi particolari del lavoro;
- d) nuove aperture o ristrutturazioni di punti di vendita.

Del ricorso al lavoro supplementare relativo ai suddetti casi c) e d), dovrà essere data preventiva informazione al delegato sindacale, salvo i casi di necessità imprevista e indifferibile.

La prestazione lavorativa supplementare sarà comunque contenuta nel limite massimo di:

- 150 ore annue per ciascun lavoratore con orario settimanale di almeno 24 ore e per i part time annuali con più di 1248 ore;
- 200 ore annue per i lavoratori con orario settimanale di 20 ore e per i part time annuali con non più di 1248 ore.

ART. 28 MODIFICHE DELLA DURATA E DELL'ARTICOLAZIONE

La durata e l'articolazione della prestazione lavorativa a tempo parziale potrà, con ulteriore accordo scritto, essere modificata anche temporaneamente. In caso di modifica temporanea da contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno, non valgono le disposizioni di cui al 3° comma del successivo art. 29.

ART. 29 TRASFORMAZIONI A FULL TIME

I lavoratori a tempo indeterminato a part-time possono chiedere la trasformazione del contratto a tempo pieno, sempre che abbiano già superato il periodo di prova.

Qualora Coop Estense debba procedere all'assunzione di personale a tempo pieno, accoglierà tali richieste, a condizione che i lavoratori interessati svolgano la mansione e abbiano il parametro retributivo previsto per il personale da assumere e purché l'accoglimento della richiesta non comporti il riconoscimento di rimborsi spese o indennità per trasferta.

Ai sensi della legge 863/1984, si darà priorità alle richieste dei lavoratori che precedentemente avevano ottenuto la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale; per gli altri lavoratori si procederà secondo quanto previsto dall'allegato n. 3.

Le richieste, che dovranno essere sempre presentate per iscritto alla Direzione del Personale, avranno validità per l'abituale luogo di lavoro del richiedente.

Nel caso di trasformazione di contratti individuali da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, ai fini della determinazione del trattamento economico e normativo spettante, si terrà conto dell'incidenza dei distinti periodi di lavoro prestati a tempo parziale ed a tempo pieno.

ART. 30 FERIE

Al personale part-time, la cui presenza al lavoro è distribuita su tutte le settimane dell'anno, spettano 26 giorni di ferie annuali. Ai fini del conteggio dei giorni di ferie fruiti, si farà sempre riferimento alla settimana costituita di 6 giorni lavorativi, quale che sia la distribuzione effettiva dell'orario di lavoro settimanale.

Per il rimanente personale a tempo parziale, le ferie spettanti sono determinate dal riproporzionamento di quanto previsto dal Ccnl per i lavoratori a tempo pieno.

ART. 31 PAUSA

Il personale a part-time ha diritto ad effettuare un'unica pausa giornaliera proporzionale, sulla base dell'orario di lavoro, a quella dei lavoratori a tempo pieno.

TITOLO VI - ORARIO DI LAVORO

ART. 32 ORARIO SETTIMANALE

Ferma restando la validità di quanto previsto dal Titolo XXVI del Ccnl, ed in particolare della durata dell'orario di lavoro effettivo settimanale di cui all'art. 81 quale riferimento per ogni altro istituto contrattuale, per tutti i lavoratori di Coop Estense, la prestazione settimanale di lavoro è di 37 ore.

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

- le 8 e le 16 ore residue di cui all'art. 83, comma 4° e 14°, del Ccnl;
- 24 ore annue di riduzione istituite dal Contratto Integrativo Aziendale.

ART. 33 PAUSA GIORNALIERA

Tutti i lavoratori di Coop Estense hanno diritto ad un'unica pausa giornaliera retribuita di durata non superiore ai 10', determinando così una prestazione di lavoro effettivo, ai sensi dell'art. 81 del Ccnl, non inferiore alle 36 ore settimanali.

La pausa deve essere programmata in modo da garantire la continuità e il livello di servizio e tenendo conto delle esigenze dei lavoratori.

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

ART. 34 LAVORATORI ESCLUSI DALLA RIDUZIONE ORARIA SETTIMANALE

La disposizione di cui al precedente art. 32 non si applica:

1. ai lavoratori di cui al successivo art. 40, per i quali residueranno 48 ore annue da usufruirsi in forma di permessi individuali;
2. ai lavoratori part-time, quando la loro prestazione lavorativa è ridotta rispetto all'orario settimanale: in questo caso le ore spettanti in proporzione con l'orario di lavoro, e non fruiti come permesso retribuito, saranno liquidate in un'unica soluzione annua da corrispondersi con la retribuzione del mese di dicembre.

ART. 35 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO

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

- 1) la migliore utilizzazione dei fattori produttivi, al fine di perseguire il mantenimento e il miglioramento della produttività aziendale e conseguire l'elevamento del livello di servizio ai soci e consumatori;
- 2) la verifica dei possibili miglioramenti alle condizioni complessive di lavoro.

La normale distribuzione dell'orario di lavoro settimanale nei punti vendita è su 6 giornate e prevederà di norma 3 mezze giornate di riposo (turni unici); potrà essere articolata su 5 giornate, o su un numero maggiore di mezze giornate di riposo, quando ciò non limita l'efficienza organizzativa e i livelli di servizio. In caso di prestazione giornaliera su due turni, il lavoratore non sarà chiamato a prestare servizio in coincidenza con l'orario di uno dei due pasti principali, facendo riferimento per detto orario agli usi e alle consuetudini locali.

Nella costruzione dei modelli di organizzazione del lavoro dovranno, di norma, essere rispettati i seguenti criteri di distribuzione dell'orario normale:

- nastro orario giornaliero massimo 12 ore, intendendo per tale il tempo intercorrente tra l'ora d'inizio del primo turno e l'ora in cui termina l'ultimo turno;
- turno di lavoro minimo 3 ore;

-
- turno di lavoro minimo 2 ore, quando il nastro orario è di 7 ore e a condizione che il primo turno del mattino inizi entro le ore 7:30, oppure che il primo turno del pomeriggio inizi non prima delle 13:00; tra i due turni dovrà intercorrere un'ora di intervallo;
 - turno di lavoro massimo 6 ore;
 - normale orario giornaliero nei limiti fissati dal successivo art. 36;
 - lavoro notturno non oltre le 24 e non prima delle ore 5;
 - intervallo di almeno 10 ore tra la fine dell'ultimo turno giornaliero e l'inizio del primo turno del giorno successivo.

In reparti o uffici particolari (ad esempio reparti pesce, piccole macellerie, negozi tradizionali, ecc.) laddove l'applicazione dei criteri esposti nei precedenti commi non fosse conciliabile con le finalità di cui al punto 1 del presente articolo, dovranno essere previste le necessarie eccezioni da concordarsi fra le parti.

Quando il ricorso al lavoro notturno, nei termini suddetti, si configura come modifica stabile dell'organizzazione, la cooperativa dovrà, ai sensi del precedente art. 3, darne preventiva informazione alla Rsu, la quale potrà richiedere l'apertura di una fase di confronto, ai sensi del precedente art. 5; nel caso che il lavoro notturno sia dovuto ad attività programmate di particolare intensità lavorativa (ad esempio: sconto 15% ai soci, dicembre, forti iniziative promozionali, ecc.) l'azienda darà informazione preventiva sui periodi di effettuazione alla Rsu; per i casi di necessità ed urgenza l'informazione potrà essere fornita anche a posteriori, purché tempestivamente. Quando, per esigenze dovute a particolari periodi o fasi della gestione o per ragioni di mantenimento dei livelli di competitività e di servizio, fosse necessario il ricorso a lavoro notturno nella fascia oraria compresa tra le 24 e le 5, le parti si incontreranno per concordare le modalità, le norme e i trattamenti da applicare per i lavoratori interessati. Potrà chiedere di essere esonerato dal servizio notturno uno dei due genitori di bambino di età inferiore all'anno, salvo eccezioni da verificarsi tra le parti.

Nota a verbale

Il turno minimo di 2 ore in nastro orario di 7 ore ha carattere sperimentale, per il quale le parti effettueranno entro la scadenza del presente contratto le necessarie verifiche al fine di valutare l'opportunità o meno di confermare la scelta effettuata.

ART. 36 LIMITE MASSIMO DEL NORMALE ORARIO GIORNALIERO

Nella divisione ipermercati, il limite massimo del normale orario di lavoro giornaliero di cui al precedente articolo sarà ridotto dalle attuali 9 ore a 8 ore entro il 31/12/1997.

A partire dal 1997, le parti esamineranno la possibilità di introdurre detto limite anche per i supermercati; a tal fine, effettueranno una verifica approfondita, per tipologia di punto di vendita, sui vincoli organizzativi ed economici e ricercheranno soluzioni che consentano di cogliere l'obiettivo del limite delle 8 ore.

ART. 37 ORARI MENSILI DI RIFERIMENTO

Entro novembre 1996, le parti si incontreranno per definire un progetto finalizzato a sperimentare orari di riferimento programmati mensilmente per 2/3 dei lavoratori dell'unità produttiva. La sperimentazione sarà avviata con gradualità in tutti i reparti degli ipermercati "i Portali" e "il Castello" e in alcuni supermercati.

Al termine della sperimentazione, le parti si incontreranno per valutarne i risultati e le azioni da intraprendere, ivi compresa la possibilità di estendere la sperimentazione ad altri punti di vendita.

ART. 38 LAVORO STRAORDINARIO

La cooperativa potrà richiedere prestazioni lavorative superiori alle 37 ore di cui al precedente art. 32. Per le ore eccedenti la 38^a competerà il pagamento del lavoro straordinario, nei termini previsti dal Titolo XXVII del Ccnl.

Il lavoro straordinario, così come è definito e delimitato dall'art. 89 del Ccnl, è uno strumento di flessibilità gestionale, che consente di far fronte a punte di attività lavorativa ed a esigenze tecniche e organizzative, che per la loro non programmabilità, anche parziale, e per la brevità dei periodi in cui si manifestano, o per le forti oscillazioni su periodi più lunghi, non sono gestibili in maniera sufficiente o altrettanto efficace con altri istituti (quali ad esempio: assunzioni a termine, superamenti dell'orario contrattuale settimanale di cui all'art. 41 del presente Cia).

Al fine di assicurare costantemente adeguati livelli di servizio ai consumatori ed in attuazione del 4° comma dell'art. 89 del Ccnl, Direzione della cooperativa e Rsu individuano le seguenti necessità di ordine tecnico organizzativo, che giustificano il ricorso al lavoro straordinario:

- a) assenza di altri lavoratori per malattia, infortunio o altre cause;
- b) situazioni di necessità straordinarie o impreviste;
- c) forti incrementi dell'attività lavorativa legati all'andamento delle vendite, o alla realizzazione di particolari progetti o iniziative, o a fasi particolari del lavoro;
- d) nuove aperture o ristrutturazioni di punti di vendita.

Del ricorso al lavoro straordinario relativo alle precedenti lettere c) e d) sarà data tempestiva informazione, o preventiva se le condizioni operative lo consentono, al rappresentante sindacale.

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 91 del Ccnl, l'azienda comunicherà annualmente, entro il mese di novembre, alla Rsu il numero di ore di straordinario effettuate in corso d'anno, suddivise per supermercati, reparti di ipermercato, totale sede centrale. Analoga informazione sarà fornita per le ore supplementari dei part time.

ART. 39 RECUPERI

Il lavoratore con contratto a tempo pieno potrà chiedere, in luogo del pagamento, il recupero in permessi delle ore prestate oltre le 37 ore settimanali; analoga richiesta potrà essere avanzata dal lavoratore a tempo parziale, anche per le ore supplementari.

La cooperativa programmerà annualmente il recupero delle ore di straordinario e supplementari effettivamente prestate nel precedente anno di calendario (gennaio-dicembre), nelle seguenti misure:

- a) recupero di almeno 13 ore per tutti i lavoratori a tempo pieno che abbiano prestato da 13 a 48 ore nel precedente anno di calendario, al netto dello straordinario prestato nelle festività;
- b) recupero di almeno 37 ore per tutti i lavoratori a tempo pieno che abbiano prestato più di 48 ore nel precedente anno di calendario, al netto dello straordinario prestato nelle festività;
- c) recupero di almeno 8 ore per tutti i lavoratori a tempo parziale che abbiano prestato da 13 a 48 ore nel precedente anno di calendario, al netto delle ore supplementari prestate nelle festività;
- d) recupero di almeno 24 ore per tutti i lavoratori a tempo parziale che abbiano prestato più di 48 ore nel precedente anno di calendario, al netto delle ore supplementari prestate nelle festività;
- e) per i lavoratori che hanno prestato meno di 13 ore straordinarie o supplementari nel precedente anno di calendario, al netto dello straordinario prestato nelle festività, non vi sono garanzie di recupero; questo potrà avvenire solo nella misura consentita dalle esigenze aziendali e fatto salvo il diritto dei lavoratori di cui alle lettere precedenti.

Il recupero di cui alla precedente lettera b) sarà programmato per essere fruito in una unica settimana; il recupero della lettera d) sarà programmato per essere fruito in una unica soluzione, all'interno della stessa settimana.

Le modalità, i tempi e l'entità del recupero, che dovranno essere compatibili con le esigenze tecniche e organizzative, verranno concordate tra la cooperativa e il lavoratore. Il lavoratore che non disponesse già di ore da recuperare potrà ottenere un anticipo di permessi non retribuiti, sino ad

un massimo di 13 ore annue se con contratto a tempo pieno e sino ad un massimo di 8 ore se con contratto a tempo parziale. In tal caso, il lavoratore si obbliga entro i dodici mesi successivi a prestare, a semplice richiesta aziendale, non meno di 13 ore di straordinario, o di 8 ore supplementari se lavoratore a part time. La richiesta di recupero da parte del lavoratore o di restituzione da parte della cooperativa dovrà essere presentata con congruo anticipo.

Le suddette ore di permesso non retribuito non saranno trattenute sulla retribuzione mensile, ma saranno poste a conguaglio con le ore da recuperare di cui al 1° comma; il saldo delle ore in più e in meno sarà effettuato al 31 dicembre di ogni anno e potrà essere liquidato o trattenuto dalla cooperativa con la retribuzione di giugno dell'anno successivo.

Limitatamente alle ore straordinarie o supplementari poste in recupero compete la sola maggiorazione prevista dall'art. 90 o dall'art. 77 del Ccnl.

I permessi possono essere fruiti anche a giornate intere.

Il presente articolo fa salvo quanto specificatamente previsto dal successivo art. 41.

ART. 40 PERSONALE CON FUNZIONI DIRETTIVE

L'art. 87 del Ccnl si applica a tutti i lavoratori dei livelli Quadro e 1° e ai Capi negozio, Capi ufficio e Capi reparto iper di livello inferiore.

ART. 41 FLESSIBILITÀ DEL NORMALE ORARIO SETTIMANALE

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

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

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

Il superamento, ai sensi del presente articolo, del normale orario settimanale verrà effettuato, a seconda delle esigenze gestionali, mediante l'aggiunta di un turno di lavoro o di singole ore.

Il recupero delle ore prestate in più sarà effettuato, di norma, l'anno successivo e sarà concordato e programmato su richiesta e indicazione dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze della gestione. Quando si verifica la condizione minima di 22 ore di flessibilità prestata, il lavoratore potrà programmare una settimana intera di recupero, aggiungendo altre ore da recuperare, o giorni di ferie.

La flessibilità non potrà essere programmata nel periodo delle aperture festive.

TITOLO VII - APERTURE FESTIVE

ART. 42 PROGRAMMAZIONE ED ORGANIZZAZIONE

Quando è consentita dalle Autorità competenti l'apertura dei negozi in giornate festive, domenicali o infrasettimanali, è facoltà di Coop Estense avvalersi di tale autorizzazione e riorganizzare la distribuzione dell'orario di lavoro in funzione del maggior numero di giorni di apertura settimanale. Le parti, anche attraverso il supporto dei dati dell'osservatorio di cui al precedente art. 4, esamineranno entro il mese di aprile il programma delle aperture festive dello stesso anno, ed entro ottobre il programma del primo quadrimestre dell'anno successivo; tale esame è finalizzato ad ottimizzare la riorganizzazione e la distribuzione dell'orario di lavoro in funzione del maggior numero di aperture settimanali, allo scopo di utilizzare al meglio i fattori produttivi, assicurare un adeguato livello di servizio per i consumatori e realizzare la condizione di cui al successivo art. 43. Il confronto dovrà essere condotto nel rispetto delle procedure di cui all'art. 3 del Ccnl. In caso di successive variazioni al programma, la cooperativa ne darà tempestiva comunicazione al Consiglio dei delegati, che potrà aprire una ulteriore fase di confronto, nei termini fissati dal precedente art. 5. Per le aperture festive valgono le seguenti condizioni:

- a) gli organici saranno definiti in misura tale da garantire un adeguato livello di servizio; nella composizione degli organici si terranno in considerazione, compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative, le disponibilità e le richieste di singoli lavoratori;
- b) le ore da prestare nelle festività potranno essere incluse nel normale orario di lavoro settimanale, al fine di assicurare l'apertura nelle giornate festive;
- c) per i lavoratori chiamati a prestare la loro attività nella giornata festiva, il riposo settimanale cadrà in altro giorno;
- d) le ore di lavoro straordinario festivo saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 35% sulla retribuzione normale; per le ore supplementari dei lavoratori part-time la maggiorazione sarà del 70%;
- e) a tutti i lavoratori che avranno prestato servizio nella giornata festiva verrà riconosciuto, inoltre, 1 giorno di permesso retribuito, con conguaglio della differenza tra le ore effettivamente prestate e le ore di permesso fruito; in alternativa al giorno di permesso, i lavoratori potranno optare per il pagamento delle ore prestate, mediante una ulteriore maggiorazione del 100% sulla retribuzione normale;
- f) le ore di lavoro straordinario prestate nella settimana antecedente l'apertura festiva domenicale saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con una maggiorazione del 35%, calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale.

Nota a verbale

Le parti convengono sull'opportunità di ricercare il più ampio coinvolgimento di tutti i lavoratori, al fine di distribuire più equamente l'onere derivante dalle aperture festive.

ART. 43 RIPOSO SETTIMANALE FESTIVO

La cooperativa assicurerà al maggior numero possibile di lavoratori la possibilità di effettuare nel mese di dicembre riposi settimanali coincidenti con la festività, compatibilmente con lo svolgimento dell'attività programmata e con la realizzazione di adeguati livelli di servizio ai consumatori. Valgono pertanto le seguenti disposizioni:

- a) nel 1996 tutti i lavoratori potranno effettuare almeno un riposo settimanale coincidente con una festività, e almeno l'80% potrà effettuarne due;
- b) nel 1997, la suddetta percentuale sarà elevata all'85%;
- c) nel 1998, la percentuale sarà del 90%;

d) nel 1999, in considerazione del fatto che le aperture festive possibili saranno solo quattro, sarà assicurato un solo riposo settimanale coincidente con una apertura festiva.
Con riferimento all'intero anno, quando le aperture festive sono 9, i riposi settimanali coincidenti con le festività di apertura sono 3, più un altro riposo per ogni multiplo di 3 aperture.
Per poter realizzare le condizioni di cui ai precedenti commi, dal riposo settimanale coincidente con la festività e dal computo delle suddette percentuali sono esclusi i lavoratori che siano stati assunti ovvero abbiano modificato il proprio contratto di lavoro in relazione anche alle aperture festive.
In caso di imprevisti che rendano di difficile attuazione quanto sopra stabilito le parti si incontreranno per valutare le adeguate contromisure.

TITOLO VIII - FERIE E ASPETTATIVE

ART. 44 FERIE

In applicazione delle previsioni dell'art. 97 del Ccnl, il periodo per il godimento delle ferie estive decorre dal 15 Giugno al 15 Settembre. Durante detto periodo, per tutti i lavoratori saranno programmate due settimane di ferie; sarà altresì verificata la possibilità di prolungare il turno di ferie per i lavoratori che si vedano assegnato il primo turno di Giugno o l'ultimo turno di Settembre; il prolungamento avverrà, sempreché possibile in relazione alle esigenze aziendali, collegando ferie non estive ai periodi suddetti.

Di norma si opererà a settimane intere partendo dal Lunedì più prossimo al 15 Giugno.

La cooperativa programmerà un periodo di ferie estive di 3 settimane a lavoratori che ne abbiano fatto richiesta, nei limiti del 20% dell'organico complessivo dell'unità produttiva.

Sono esclusi dal godimento delle ferie nel periodo estivo, salvo diversa disposizione della direzione della cooperativa, i lavoratori che siano stati assunti, ovvero abbiano modificato il contratto di lavoro, al fine di consentire le ferie estive al resto dei lavoratori; sono altresì esclusi i lavoratori assunti nel corso dell'anno successivamente al 31 di marzo.

Coop Estense potrà autorizzare la fruizione anche di singole giornate di ferie.

La cooperativa assegnerà i turni delle ferie nel rispetto dei tempi sotto definiti:

- Ipermercati e sede centrale: entro il 15 dicembre i turni dei primi tre mesi dell'anno successivo; entro il 28 febbraio i turni dei restanti nove mesi;
- Divisione supermercati: per i turni dei primi tre mesi dell'anno la cooperativa si impegna a anticipare l'assegnazione rispetto ai tempi attuali; per i turni dei restanti mesi, l'assegnazione sarà effettuata entro il 15 marzo.

Nota a verbale

Considerato che nel periodo estivo si registrano forti incrementi di vendite nei supermercati siti in prossimità di aree turistiche, si conviene, in deroga alla norma di cui sopra, che non esistono le condizioni per far godere ferie a tutti i lavoratori nei mesi di luglio e agosto.

ART. 45 ESIGENZE FAMILIARI E PERSONALI

In applicazione del Titolo XXXV del Ccnl, si precisa che:

- a) tra le esigenze familiari e personali di cui all'art. 133 del Ccnl rientrano i casi di: lavoratori che debbano assistere familiari di primo grado con gravi problemi psichici e fisici; lavoratori che abbiano ottenuto minori in affidamento; lavoratori che abbiano la necessità di prestare assistenza ai figli in età prescolare;
- b) le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di assenza facoltativa per maternità hanno diritto ad un periodo di aspettativa non retribuita sino al compimento di un anno di età del bambino;
- c) la priorità prevista dal 2° comma dell'art. 135 del Ccnl per l'accoglimento delle domande sarà determinata, prima che dall'ordine di presentazione, dalle motivazioni di ordine sociale e dalla gravità dei casi personali o familiari;
- d) in presenza di gravi motivazioni personali o familiari, potranno essere accolte in deroga al limite fissato dal citato art. 133 del Ccnl, anche domande di lavoratori con meno di 2 anni di anzianità, purché non in periodo di prova;
- e) al termine del periodo di aspettativa, il lavoratore riprenderà servizio, di norma, presso l'abituale luogo di lavoro.

Per quanto non espresso nel presente articolo valgono le disposizioni del Ccnl.

ART. 46 TRASFORMAZIONI TEMPORANEE A PART TIME ANNUALE

I lavoratori con contratto di lavoro a tempo pieno potranno richiedere, a fronte di esigenze familiari e personali, la trasformazione temporanea a part time annuale del proprio contratto di lavoro. La cooperativa accoglierà tali richieste compatibilmente con le esigenze organizzative e gestionali, anche mediante la trasformazione temporanea di contratti a tempo parziale annuale in contratti a tempo pieno, sempreché ciò non comporti aggravio di costi per l'azienda o altre inefficienze organizzative.

ART. 47 PERMESSI PER LUTTO

In riferimento all'art. 102 lettera A punto 2 del Ccnl, i due giorni di permessi retribuiti spettanti nel caso di decesso di familiari sono entrambi a carico della cooperativa quando si tratta di genitori, figli, coniuge, fratelli e conviventi "more uxorio" risultanti dallo stato civile.

Il riconoscimento del permesso è subordinato alla presentazione dei relativi certificati.

TITOLO IX - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 48 CRITERI GENERALI

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

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

Nota a verbale

Entro il 31 marzo 1997 verrà effettuata una verifica sull'organizzazione, sul ruolo e sugli inquadramenti dei coordinatori degli iper.

ART. 49 PASSAGGIO AUTOMATICO AL 4° LIVELLO

Con riferimento all'art. 48 del Ccnl, a partire dall'1/1/1991, per i commessi alla vendita il periodo di permanenza al 5° livello è ridotto a 15 mesi.

ART. 50 INDENNITÀ DI FUNZIONE

In relazione ai contenuti professionali, alle particolari modalità di svolgimento e alle responsabilità dei singoli ruoli, sono istituite le indennità di funzione riportate dall'allegato n. 4; le indennità di funzione di cui sopra includono qualsiasi altra indennità, comprese le indennità ad personam, o quota salariale aggiuntiva esistente.

L'indennità di funzione sarà di norma corrisposta dopo tre mesi di lavoro effettivo, a partire dall'assegnazione piena e formale del ruolo.

L'indennità di funzione non verrà più corrisposta nel caso in cui si determinasse una delle seguenti condizioni:

- a) venir meno dell'assegnazione del ruolo;
- b) venir meno delle ragioni per le quali l'indennità è stata istituita;
- c) passaggi di livello;
- d) modifiche dei parametri salariali o dell'inquadramento delle figure professionali.

Nei casi di cui sopra, l'indennità di funzione verrà trasformata in indennità ad personam, il cui importo verrà progressivamente assorbito dagli eventuali aumenti retributivi.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con l'istituzione delle sopracitate indennità di funzione non hanno inteso mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal vigente Ccnl. Pertanto, esse riconfermano il principio dell'equivalenza delle mansioni all'interno dei rispettivi livelli di inquadramento a tutti gli effetti contrattuali e principalmente ai fini dell'eventuale mobilità aziendale che le parti non intendono ulteriormente vincolare.

ART. 51 INDENNITÀ SPECIALI DI FUNZIONE

Ai lavoratori di 4° livello parametro 144 chiamati ad eseguire le funzioni sotto elencate verrà riconosciuta una indennità speciale di funzione di £.65.000 lorde per ogni mese intero di effettiva prestazione, intendendo per mese quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.) e computando come mese intero le frazioni di mese superiori o eguali a 13 giorni di lavoro effettivo. Il riconoscimento di detta indennità è limitato al periodo di effettivo svolgimento delle funzioni in oggetto e con la condizione che esse costituiscano per tale periodo la parte prevalente dell'opera prestata.

La corresponsione delle indennità speciali di funzione è limitata ai lavoratori di 4° livello parametro 144 che non percepiscono altre indennità. L'indennità speciale di funzione non ha effetto ai fini del computo delle mensilità aggiuntive, del Tfr e di ogni altro istituto contrattuale e di legge.

Le funzioni per le quali viene riconosciuta l'indennità speciale sono le seguenti:

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

Nota a verbale

Col presente articolo, le parti hanno inteso confermare il principio dell'equivalenza delle mansioni nell'ambito dello stesso livello di inquadramento e favorire la mobilità interna, con particolare riferimento a quanto previsto dal successivo art. 52. Le parti sono altresì consapevoli che l'istituzione delle indennità suddette ha carattere sperimentale, per il quale effettueranno entro la scadenza del presente contratto le necessarie verifiche al fine di valutare l'opportunità o meno di confermare la scelta effettuata.

ART. 52 PROFESSIONALITÀ PLURIMANSIONE

Al fine di favorire la crescita professionale del personale di 4° livello e di consentire una maggiore flessibilità dell'organizzazione aziendale, le parti si incontreranno entro luglio 1997 per definire un

progetto finalizzato a far sì che entro il periodo di vigenza del presente Cia almeno il 40% del suddetto personale possieda competenze sufficienti a ricoprire due o più mansioni equivalenti, ai sensi delle “note alla classificazione” dell’art. 48 del Ccnl.

Tale progetto non può costituire in alcun modo un vincolo alla normale mobilità interna del personale dettata dalle esigenze della gestione.

ART. 53 INTEGRAZIONE AL SISTEMA CLASSIFICATORIO DEL CCNL

Agli esempi del 3° livello parametro 167 profilo 3, viene aggiunta la qualifica di “fornaio”. Essa sarà riconosciuta ai lavoratori ai quali viene richiesta l’effettuazione di tutte le operazioni del ciclo della panificazione, a condizione che detti lavoratori posseggano tutte le competenze professionali e l’esperienza necessaria e che l’attività in oggetto costituisca la parte prevalente della prestazione lavorativa.

ART. 54 GESTIONE MOMENTANEA

Ai lavoratori incaricati dalla cooperativa di sostituire per più di 3 giorni consecutivi una delle figure sotto elencate spetta, per il periodo della effettiva sostituzione, una indennità di gestione momentanea pari alla differenza tra il parametro retributivo del lavoratore sostituito e quello del ruolo da ricoprire.

Le figure professionali la cui sostituzione temporanea dà luogo alla corresponsione della indennità di gestione momentanea sono:

- capo negozio
- capo settore di supermercato integrato
- capo reparto (escluso capo reparto di ipermercato)
- capo ufficio
- coordinatore.

Limitatamente alla sostituzione dei Coordinatori di Banco Gastronomia e di Banco Pesce, quando viene effettuata da lavoratori inquadrati al 4° livello parametro 155, la misura dell’indennità di gestione momentanea è determinata dall’indennità di funzione.

Limitatamente alla sostituzione del capo reparto latticini e salumi di supermercato, quando questa viene effettuata da un lavoratore di 4° livello per la sola parte del libero servizio, la misura della indennità di gestione momentanea è determinata dalla differenza retributiva rispetto al terzo livello.

TITOLO X - MISSIONI E TRASFERIMENTI

ART. 55 TRASFERTE

Al lavoratore che sia comandato temporaneamente in trasferta dal luogo abituale di lavoro in un'altra unità produttiva della cooperativa, posta in altro comune, e sempre che sia ad una distanza maggiore dalla propria abitazione, spetta il rimborso delle maggiori spese di viaggio sostenute, determinato in base al costo del biglietto o dell'abbonamento del mezzo pubblico, o al costo chilometrico in caso di utilizzo del proprio mezzo di trasporto.

In caso di utilizzo del proprio mezzo di trasporto i chilometri da rimborsare sono quelli che intercorrono tra il comune dove è situato l'abituale posto di lavoro, o la residenza se la distanza è inferiore, e il comune della trasferta. I chilometri da rimborsare sono stabiliti dalle tabelle dell'allegato n. 5.

Il valore del costo per ogni km è stabilito per classe di cilindrata dell'automezzo ed è riferito al costo previsto dall'annuario statistico ACI sulla percorrenza media di 15.000 km annui, aggiornato annualmente a Gennaio con l'ultima pubblicazione disponibile, per le autovetture seguenti:

Classe di cilindrata	Auto di riferimento tariffe ACI	Costo Km.
fino a 999 cc.	Fiat Uno 45 Fire, Berlina 3 porte Mod.89	£. 426
da 1000 a 1300 cc.	Renault "Supercinque GTR"5 porte Mod. 88	£. 451
oltre 1300 cc.	Fiat Tipo 1.4 Berlina	£. 516

N.B. In vigore da gennaio 1995

Fino a 30 Km di distanza, al lavoratore in trasferta verranno rimborsati, di norma, se effettivamente effettuati, 4 viaggi giornalieri; oltre 30 km, se l'intervallo tra il lavoro mattutino e quello pomeridiano non è superiore a 3 ore, ne verranno rimborsati solo 2.

La cooperativa potrà autorizzare il lavoratore a porre in rimborso, in luogo delle spese di viaggio, le normali spese di alloggio effettivamente sostenute.

Per luogo abituale di lavoro si intende quello presso il quale il dipendente è stato assunto o quello presso il quale è stato definitivamente trasferito.

Il presente articolo definisce l'applicazione in sede aziendale dell'art. 112 del Ccnl.

ART. 56 MISSIONI

Le trasferte al di fuori delle sedi periferiche della cooperativa (missioni), in località distanti oltre 150 km, sia dal luogo abituale di lavoro che dalla residenza, sono regolate dall'art. 111 del Ccnl, con le seguenti precisazioni:

- a) il rimborso di cui al punto I) compete per un solo viaggio di andata e un solo viaggio di ritorno per tutto il periodo della missione, salvo deroghe concesse di volta in volta dalla direzione aziendale, ed è determinato secondo le disposizioni di cui all'art. 55 del presente contratto integrativo aziendale;
- b) in luogo della diaria di cui al punto IV), al lavoratore verranno rimborsate interamente le normali spese di vitto e alloggio, nonché altre spese minori (quali ad esempio: telefono, acqua minerale, ecc.) nella misura massima di £.10.000 giornaliera, purché regolarmente documentate.

Le altre trasferte al di fuori delle sedi periferiche della cooperativa sono regolate secondo quanto previsto dal precedente art. 55, con il rimborso delle normali spese di vitto.

Il presente articolo realizza, con validità per tutto il personale, l'opzione di cui al comma 4 dell'art. 111 del Ccnl.

ART. 57 USO DEL PROPRIO MEZZO DI TRASPORTO

Nei casi regolati dai precedenti artt. 55 e 56, in caso di trasferta, l'uso di un proprio mezzo di trasporto è ammesso quando l'orario di lavoro non consenta l'uso del mezzo pubblico, o quando gli orari dei mezzi pubblici impongono attese superiori a mezz'ora per ogni viaggio e la fermata del mezzo pubblico è ad una distanza superiore ad 1 Km.

In ogni caso l'utilizzo del proprio mezzo deve essere autorizzato preventivamente dalla cooperativa, che in alternativa potrà disporre l'uso di automezzi aziendali, senza ulteriori oneri a proprio carico.

Per ottenere il rimborso delle spese sostenute il lavoratore deve produrre regolare documentazione, secondo le modalità stabilite dalla cooperativa, entro e non oltre i due mesi successivi.

ART. 58 POLIZZA KASKO

L'auto del personale comandato in trasferta è assicurata dalla cooperativa con polizza "kasko" per il solo percorso di andata e ritorno; in assenza di detta polizza, Coop Estense garantirà le stesse condizioni e coperture assicurative previste dalla polizza kasko Unipol. In caso di sinistro la cooperativa rimborserà l'eventuale franchigia applicata dalla compagnia di assicurazione nella misura del 50% per le trasferte su distanze sino a 120 km e nella misura del 100% per le trasferte su distanze superiori.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore delle norme previste dal contratto di assicurazione fa venire meno il diritto al rimborso dei danni subiti e della quota di franchigia.

L'assicurazione kasko è valida per tutti gli spostamenti in occasione di lavoro.

ART. 59 TRASFERIMENTI

In attuazione degli artt. 113 e 114 del Ccnl, in caso di trasferimento si opererà come segue:

- a) si applicano le condizioni di cui all'art. 113 del Ccnl quando si determina il cambiamento di residenza entro un anno dalla data del trasferimento comunicata dall'azienda, o dalla data dell'effettivo trasferimento se successiva a quella comunicata;
- b) quando non si determina il cambiamento di residenza entro un anno dalla data del trasferimento, il lavoratore trasferito può richiedere, in luogo del trattamento di cui all'art. 113 del Ccnl, la corresponsione di un importo una tantum pari a £. 350.000 lorde 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; detto importo non potrà essere superiore a £.31.500.000 lorde;
- c) per i quadri e i lavoratori di 1° livello, in considerazione della maggiore mobilità richiesta dalla specificità e rilevanza del loro ruolo nell'organizzazione aziendale, l'una tantum di cui alla precedente lettera b) è determinata sulla base di £.500.000 per chilometro e il suo ammontare complessivo lordo non potrà superare £.45.000.000.

L'una tantum di cui alle precedenti lettere b) e c) non ha alcun effetto ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto, delle mensilità aggiuntive e di ogni altro istituto contrattuale e legale. Essa potrà essere corrisposta anche prima della decorrenza dell'anno, purché il lavoratore dichiari sotto la propria responsabilità che non intende cambiare residenza entro i termini suddetti; qualora il lavoratore, pur avendo rilasciato la predetta dichiarazione decidesse di cambiare residenza, dovrà immediatamente darne comunicazione e restituire la somma percepita a titolo di una tantum.

I trattamenti di cui alle precedenti lettere a) e b) non sono in nessun caso cumulabili.

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, o per ragioni attribuibili ad esso.

ART. 60 AVVICINAMENTO ALLA RESIDENZA

Quando un lavoratore viene avvicinato alla propria residenza, tale avvicinamento diventa trasferimento definitivo dopo un anno di lavoro effettivo senza rientri all'abituale luogo di lavoro, purché l'azienda non abbia manifestato entro detto termine motivato parere contrario.

Per gli spostamenti, la cooperativa ricercherà, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, le soluzioni che determinano le minori distanze tra luogo di destinazione e residenza del lavoratore.

ART. 61 MOTIVI DEL TRASFERIMENTO

Ai sensi dell'art. 13 della Legge n. 300/1970, il trasferimento del lavoratore potrà avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Analogamente si procederà per le trasferte.

TITOLO XI - MENSA

ART. 62 CONDIZIONI

I lavoratori di Coop Estense hanno diritto, nei giorni di presenza al lavoro, al servizio mensa, purché siano soddisfatte le seguenti condizioni:

1. orario di lavoro della giornata distribuito su due turni, oppure termine del turno di lavoro non antecedente le ore 13:45;

2. rimborso di due soli viaggi giornalieri per i lavoratori in trasferta, ai sensi del precedente art. 55.

A tal fine, Coop Estense stipulerà apposite convenzioni in tutte le località in cui essa è presente con i propri punti di vendita e definirà le modalità che dovranno essere osservate per la fruizione del servizio. Eccezionalmente e per periodi limitati, la direzione della cooperativa potrà consentire a singoli lavoratori la fruizione del servizio mensa presso ristoranti, bar e mense non convenzionate.

Nei periodi di effettuazione del lavoro notturno, di cui al precedente art. 35, i lavoratori interessati hanno diritto a fruire del servizio mensa per il pasto serale.

Il diritto alla mensa è comunque un diritto individuale del lavoratore e non è trasferibile.

Nota a verbale

La cooperativa cercherà di realizzare un maggior numero di convenzioni con i punti di ristoro situati nelle gallerie commerciali, comprese quelle dei supermercati.

ART. 63 COMPOSIZIONE E COSTO DEL PASTO

I pasti saranno composti, di norma, da un primo piatto, un secondo, un contorno, una bevanda e pane; in caso diverso si farà comunque riferimento al valore determinato dalla composizione normale suddetta.

I lavoratori concorreranno al costo del pasto nella misura del 40%.

Per il personale in trasferta, il costo del pasto è a totale carico della cooperativa.

TITOLO XII - RETRIBUZIONE VARIABILE

ART. 64 CRITERI GENERALI

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

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

Per i lavoratori a tempo determinato vale quanto disposto dal precedente art. 17.

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

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

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

Nota a verbale

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

Ai sensi dell'art. 13 comma 4 del Ccnl, le parti hanno istituito, col presente Cia, sistemi di retribuzione variabile che hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, secondo quanto stabilito dalle normative vigenti. Le parti si impegnano inoltre ad apportare in futuro le modifiche che in tal senso si rendessero necessarie per effetto di nuove normative.

ART. 65 RETRIBUZIONE VARIABILE INDIVIDUALE

Il presente articolo disciplina la retribuzione variabile dei Quadri e del personale con funzioni direttive di cui al precedente art. 40.

L'ammontare della retribuzione variabile sarà determinato in rapporto al raggiungimento o al superamento degli obiettivi annuali individualmente affidati e non potrà superare, a partire dall'esercizio 1997, il 20% della retribuzione annua spettante per il ruolo ricoperto.

La retribuzione su cui calcolare la suddetta percentuale è riferita al ruolo, e non alla persona che lo ricopre, e comprende:

- le voci di cui ai punti I), II) e III) dell'art. 141 del Ccnl;
- il premio aziendale di cui al successivo art. 67;
- le indennità di funzione di cui ai precedenti artt. 21, 22 e 50.

Nell'ambito della elaborazione del bilancio preventivo verranno discussi con i diretti interessati, sia gli obiettivi affidati che i parametri per la determinazione dell'importo della retribuzione variabile. In fase di consuntivo verranno discussi anche i risultati finali e i loro effetti nella determinazione, o meno, della retribuzione variabile.

I criteri per la determinazione dell'importo della retribuzione variabile sono indicati nell'allegato n.6.

ART. 66 RETRIBUZIONE VARIABILE COLLETTIVA

Per tutti i lavoratori, esclusi quelli di cui al precedente art. 65, l'ammontare della retribuzione variabile sarà determinata in rapporto al raggiungimento o al superamento degli obiettivi annuali codeterminati e non potrà superare, al 4° livello, la somma di:

- £. 2.700.000 per i risultati dell'esercizio 1996;
- £. 2.800.000 per i risultati dell'esercizio 1997;
- £. 2.900.000 per i risultati dell'esercizio 1998 e 1999.

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, ai lavoratori in oggetto, con la liquidazione delle competenze relative alla conclusione del rapporto di lavoro verrà corrisposta la retribuzione variabile, determinata dal valore medio aziendale dell'ultima retribuzione variabile erogata ai lavoratori di pari livello e per tanti dodicesimi di quota quanti sono stati i mesi di servizio effettivo.

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

TITOLO XIII - DISPOSIZIONI VARIE

ART. 67 PREMIO AZIENDALE

Il premio aziendale per ciascun livello di inquadramento è, a partire dall'1/1/1991, il seguente per tutti i lavoratori di Coop Estense, salvo quanto precisato nel presente contratto alla voce Validità e sfera di applicazione.

Quadri	£. 343.200
1°	£. 318.500
2°	£. 277.300
3° (par. 180)	£. 247.100
3° (par. 167)	£. 229.300
4° (par. 155)	£. 212.800
4° (par. 144)	£. 197.700
5°	£. 178.500
6°	£. 137.300

Le eccedenze collettive preesistenti (3° elemento) di cui all'art. 144 del Ccnl, rimangono congelate nell'importo mensile di £. 22.000 e verranno corrisposte a questo titolo anche ai lavoratori neo assunti.

Ai lavoratori assunti a partire dall'1 agosto 1996, il premio aziendale sarà corrisposto nella misura del 30% dopo 6 mesi di lavoro effettivo, nella misura del 60% dopo 12 mesi di lavoro effettivo e nella misura del 100% dopo 18 mesi di lavoro effettivo.

ART. 68 VISITE MEDICHE

I lavoratori che debbono essere muniti del libretto di idoneità sanitaria possono chiedere a Coop Estense il rimborso del costo sostenuto per le visite mediche necessarie per il rinnovo del libretto stesso, ad eccezione di eventuali maggiori costi causati da ritardi o negligenze da parte del lavoratore.

Gli stessi lavoratori possono chiedere il rimborso del 50% del costo sostenuto dal lavoratore per il rilascio del certificato medico che consente la ripresa del lavoro dopo 5 giorni di malattia, previsto dall'art. 41 del D.P.R.327/80; il rimborso non potrà comunque essere superiore a £.30.000.

La condizione del precedente 1° comma si applica, dal 1/1/1996, anche ai lavoratori, già dipendenti di Coop Estense, ai quali il possesso del libretto sanitario venga richiesto successivamente all'assunzione.

Le richieste di rimborso devono essere corredate di regolare documentazione e devono essere presentate entro 30 giorni dalla data delle visite.

Nota a verbale

Le parti si faranno parte attiva verso le autorità sanitarie per avere chiarimenti sulla regolamentazione della materia e per collaborare ad una sua corretta gestione.

ART. 69 RISARCIMENTO DANNI

Le richieste di risarcimento danni, nei limiti imputabili ai lavoratori, di cui al secondo comma dell'art. 167 del Ccnl devono essere avanzate con le modalità previste dall'art. 170 del contratto stesso.

ART. 70 ANTICIPAZIONE PER TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

La normativa riguardante le anticipazioni sul Trattamenti di fine rapporto è stabilita dall'allegato n. 8.

ART. 71 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha validità dall'1 gennaio 1996 al 31 dicembre 1999.

Le disposizioni del presente contratto vanno in vigore dall'1 settembre 1996, fatti salvi quegli istituti per i quali è prevista una decorrenza diversa.

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

ALLEGATI

ALLEGATO 1 INSTALLAZIONE DI TELECAMERE (art. 8 del C.I.A. 18/7/1996)

IPERMERCATI

Area di vendita:

zona boutique
zona vetrinetta del bazar e HI-FI
reparto ortofrutta
reparto salumi e latticini a libero servizio

Ingressi e altre aree:

cassa centrale
barriera casse
aree di ricevimento
zone cortilive scarico merci
accesso uffici
zone casseforti interne
zona cassaforte esterna per il prelievo valori
zone accesso clienti

SUPERMERCATI

Ingressi e altre aree:

barriera casse
zone casseforti interne
zona cassaforte esterna per il prelievo valori
zone accesso clienti

ALLEGATO 2
RUOLI E INDENNITÀ DI FUNZIONE DI QUADRI E DIRETTIVI
(Artt. 21 e 22 del C.I.A. 18/7/1996)

QUADRI	IND. FUNZIONE
Capo servizio tecnico divisione smk	3.150.000
Responsabile rete divisione smk	3.150.000
Responsabile marketing divisione smk	3.150.000
Responsabile servizio Edp	3.150.000
Responsabile servizio tesoreria e impieghi	3.150.000
Capo area smk integrati	2.700.000
Responsabile merceologico generi vari divisione smk	2.700.000
Capo area iper	2.450.000
Responsabile amministrazione del personale	2.450.000
Responsabile merceologico carni divisione smk	2.450.000
Responsabile merceologico latticini e salumi divisione smk	2.450.000
Responsabile sviluppo risorse umane	2.450.000
Responsabile servizio controllo divisione smk	2.450.000
Capo negozio smk integrato	1.900.000
Capo negozio via Emilia 175	1.900.000
Responsabile efficienza costi	1.900.000
Responsabile merceologico ortofrutta divisione smk	1.900.000
Responsabile prestito sociale	1.900.000
Responsabile sviluppo commerciale	1.900.000
Responsabile iper personale	1.900.000
Responsabile personale divisione smk	1.900.000
Responsabile tecnico gestione progetti	1.400.000
Responsabile iper manutenzione e sicurezza ¹	1.400.000

¹ In vigore dall'1/1/1997, per effetto dell'accordo del 27/6/1997

DIRETTIVI (1° livello)	IND. FUNZIONE
Assistente tecnico area A	1.250.000
Assistente tecnico cantiere	1.250.000
Capo area divisione smk	1.250.000
Capo reparto iper bazar stagionale	1.250.000
Capo reparto iper carni	1.250.000
Capo reparto iper gastronomia	1.250.000
Capo reparto iper latticini e salumi	1.250.000
Capo reparto iper ortofrutta	1.250.000
Capo reparto iper pane pasticceria	1.250.000
Capo reparto iper generi vari	1.250.000
Capo reparto iper casse	1.250.000
Capo ufficio contabilità generale	1.250.000
Coordinatore assistenti zona soci	1.250.000
Responsabile sviluppo sistema informatico	1.250.000
Responsabile iper amministrazione e controllo	1.250.000
Responsabile merceologico tessile divisione smk	1.250.000
Responsabile pubblicità divisione smk	1.250.000
Responsabile servizio sicurezza	1.250.000
Responsabile sviluppo attività sociali	1.250.000
Sistemista Edp	1.250.000
Assistente tecnico area B	1.000.000
Assistente merceologico bazar divisione smk	1.000.000
Assistente merceologico carni divisione smk	1.000.000
Assistente merceologico generi vari divisione smk	1.000.000
Assistente merceologico latticini e salumi divisione smk	1.000.000
Assistente merceologico ortofrutta divisione smk	1.000.000
Assistente zona soci	1.000.000
Assistente personale divisione smk	1.000.000
Capo negozio smk Carpi Magazzino	1.000.000
Capo negozio smk Est Doro	1.000.000
Capo negozio smk via Canaletto	1.000.000
Capo reparto iper bazar audio foto	1.000.000
Capo reparto iper bazar brico	1.000.000
Capo reparto iper bazar casalingo	1.000.000
Capo reparto iper bazar elettro/tv	1.000.000
Capo reparto iper tessile	1.000.000
Responsabile selezione del personale	1.000.000
Responsabile sistema centrale Edp	1.000.000
Responsabile sistemi periferici Edp	1.000.000
Specialista display divisione smk	1.000.000

DIRETTIVI (1° livello)	IND. FUNZIONE
Capo negozio smk Codigoro	750.000
Capo negozio smk Comacchio	750.000
Capo negozio smk Finale Emilia	750.000
Capo negozio smk Nonantola	750.000
Capo negozio smk Novi	750.000
Capo negozio smk Portomaggiore	750.000
Capo negozio smk S. Felice	750.000
Capo negozio smk Sassuolo centro	750.000
Capo negozio smk Soliera	750.000
Capo negozio smk Spilamberto	750.000
Assistente sviluppo risorse umane	600.000
Capo negozio smk Bondeno	600.000
Capo negozio smk Maranello	600.000
Capo negozio smk via Vignolese	600.000
Capo ufficio paghe	600.000
Analista programmatore	330.000
Capo settore smk integrato	330.000
Capo reparto iper pesce	330.000
Capo ufficio segreteria tecnica patrimoniale	330.000
Responsabile sala macchine	330.000
Segretaria direzione	330.000
Analista programmatore	180.000
Capo negozio superette Berra	-
Capo negozio superette Campogalliano	-
Capo negozio superette Carpi Meloni	-
Capo negozio superette Castelnuovo	-
Capo negozio superette Jolanda	-
Capo negozio superette Massafiscaglia	-
Capo negozio superette Migliarino	-
Capo negozio superette Piumazzo	-
Capo negozio superette Ravarino	-
Capo negozio superette Rovereto	-
Capo negozio superette Tresigallo	-
Capo reparto iper post vendita	-
Capo ufficio segreteria soci	-

ALLEGATO 3
REGOLAMENTO PER L'ACCOGLIMENTO DELLE RICHIESTE DI PASSAGGIO
DA PART TIME A FULL TIME
(Art. 29 del C.I.A. 18/7/1996)

ART. 1

Le richieste di passaggio a tempo pieno verranno accolte secondo l'ordine cronologico di registrazione delle domande pervenute suddivise per gruppo di mansioni equivalenti (vedi Art. 2) e per zona (vedi Art. 3).

La priorità del passaggio da tempo parziale a tempo pieno verrà data al lavoratore inserito nella zona che necessita di aumento d'organico. Se non è presente in quella zona la professionalità necessaria o il livello d'inquadramento adeguato si prenderanno in considerazione le zone circostanti.

La conservazione del diritto di precedenza sarà ritenuta valida per più gruppi di mansioni qualora non sia trascorso più di un anno per le mansioni precedentemente svolte.

ART. 2

Sono da intendersi equivalenti i seguenti gruppi di mansioni:

Divisione Smk

Reparto Misti Allestimento
Reparto Misti Cassa
Reparto Tessile
Reparto Generi Vari (escluso
Reparto Video/Hi-Fi)
Reparto Video/Hi- Fi
/
Reparto Carni
Reparto Ortofrutta
Reparto Gastronomia
Reparto Salumi-Latticini
Reparto Pane-Pasticceria
Reparto Pesce
/
/

Divisione Iper

Area Misti
Reparto Casse
Area Tessile
Area Bazar (ad esclusione dei
Reparti Video/Hi-Fi e Bricò)
Reparto Video/Hi-Fi
Reparto Bricò
Reparto Carni
Reparto Ortofrutta
Reparto Gastronomia
Reparto Salumi-Latticini (L/S)
Reparto Pane-Pasticceria
Reparto Pesce
Rep. Amministrazione e Controllo
Segreteria di Area

ART. 3

Le zone di cui all'art. 1 sono:

ZONA 1	Ipercoop "I Portali"	ZONA 6	Mirandola S. Felice s.P. Ravarino Finale E.
ZONA 2	Via Canaletto Via Vignolese Campogalliano Via Emilia 175	ZONA 7	Bondeno alim. Est Doro Finale E.
ZONA 3	Carpi Via Peruzzi Carpi Via Magazzino Novi Rovereto Carpi Via Meloni Soliera	ZONA 8	Ipercoop "Il Castello"
ZONA 4	Sassuolo Mezzavia Sassuolo S. Giorgio Formigine Maranello	ZONA 9	Copparo Tresigallo Berra Jolanda di Savoia
ZONA 5	Vignola Spilamberto Castelnuovo R. Piumazzo Castelfranco E. Nonantola	ZONA 10	Portomaggiore Argenta
		ZONA 11	Comacchio Codigoro Massafiscaglia Migliarino
		ZONA 12	Ipercoop "Grandemilia"

ART. 4

Anche per i passaggi a forme di tempo parziale di maggior durata si procederà secondo quanto previsto dai precedenti articoli.

ART. 5

La cooperativa fornirà semestralmente alla RSU la graduatoria di cui al precedente art. 1.

ALLEGATO 4
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E INDENNITÀ DI FUNZIONE
(Artt. 48 e 50 del C.I.A. 18/7/1996)

2° LIVELLO		IND. FUNZIONE
Capo reparto Carni	Carpi Peruzzi	180.000
Capo reparto Carni	Castelfranco	180.000
Capo reparto Carni	Mirandola	180.000
Capo reparto Carni	Sassuolo M/V	180.000
Capo reparto Carni	Vignola	180.000
Capo reparto G. Vari	Argenta	180.000
Capo reparto G. Vari	Carpi Peruzzi	180.000
Capo reparto G. Vari	Castelfranco	180.000
Capo reparto G. Vari	Copparo	180.000
Capo reparto G. Vari	Est Doro	180.000
Capo reparto G. Vari	Formigine	180.000
Capo reparto G. Vari	Mirandola	180.000
Capo reparto G. Vari	Sassuolo M/V	180.000
Capo reparto G. Vari	Vignola	180.000
Capo reparto L. Salumi	Carpi Peruzzi	180.000
Capo reparto L. Salumi	Castelfranco	180.000
Capo reparto L. Salumi	Copparo	180.000
Capo reparto L. Salumi	Formigine	180.000
Capo reparto L. Salumi	Mirandola	180.000
Capo reparto L. Salumi	Sassuolo M/V	180.000
Capo reparto L. Salumi	Vignola	180.000
Capo reparto Non alimentari	Argenta	180.000
Capo reparto Non alimentari	Carpi Peruzzi	180.000
Capo reparto Non alimentari	Castelfranco	180.000
Capo reparto Non alimentari	Copparo	180.000
Capo reparto Non alimentari	Mirandola	180.000
Capo reparto Non alimentari	Sassuolo M/V	180.000
Capo reparto Non alimentari	Vignola	180.000
Coordinatore Controllo merci		180.000
Responsabile Magazz. Ristrutt.		180.000
Capo reparto Carni	Argenta	150.000
Capo reparto Carni	Copparo	150.000
Capo reparto Carni	Est Doro	150.000
Capo reparto Carni	Formigine	150.000
Capo reparto L. Salumi	Argenta	150.000
Capo reparto L. Salumi	Carpi Mag.	150.000
Capo reparto L. Salumi	Est Doro	150.000
Capo reparto L. Salumi	Via Canaletto	150.000
Programmatore Edp		350.000
Coordinatore amministrazione contabilità Iva		-

3° LIVELLO (PAR. 180)		IND.FUNZIONE
Capo reparto Non alimentari	Via Emilia 175	100.000
Capo reparto Carni	Carpi Mag.	100.000
Capo reparto Carni	Codigoro	100.000
Capo reparto Carni	Comacchio	100.000
Capo reparto Carni	Finale Emilia	100.000
Capo reparto Carni	Nonantola	100.000
Capo reparto Carni	Portomaggiore	100.000
Capo reparto Carni	Via Canaletto	100.000
Capo reparto G. Vari	Carpi Mag.	100.000
Capo reparto G. Vari	Comacchio	100.000
Capo reparto G. Vari	Finale Emilia	100.000
Capo reparto G. Vari	Nonantola	100.000
Capo reparto G. Vari	Novi	100.000
Capo reparto G. Vari	Portomaggiore	100.000
Capo reparto G. Vari	S. Felice	100.000
Capo reparto G. Vari	Soliera	100.000
Capo reparto G. Vari	Via Canaletto	100.000
Coordinatore Movim. Organici		100.000
Coordinatore Controllo gestione		100.000
Coordinatore ufficio paghe		100.000
Capo reparto Carni	Bondeno	80.000
Capo reparto Carni	Maranello	80.000
Capo reparto Carni	Novi	80.000
Capo reparto Carni	Ravarino	80.000
Capo reparto Carni	S. Felice	80.000
Capo reparto Carni	Sassuolo C.	80.000
Capo reparto Carni	Soliera	80.000
Capo reparto Carni	Spilamberto	80.000
Capo reparto Carni	Via Vignolese	80.000
Capo reparto G. Vari	Bondeno	80.000
Capo reparto G. Vari	Codigoro	80.000
Capo reparto G. Vari	Maranello	80.000
Capo reparto G. Vari	Sassuolo C.	80.000
Capo reparto G. Vari	Spilamberto	80.000
Capo reparto G. Vari	Via Vignolese	80.000
Coordinatore Carni	Carpi Peruzzi	80.000
Coordinatore Carni	Castelfranco	80.000

3° LIVELLO (PAR. 180)		IND.FUNZIONE
Coordinatore Carni	Mirandola	80.000
Coordinatore Carni	Sassuolo M/V	80.000
Coordinatore Carni	Vignola	80.000
Coordinatore Carni	Argenta	40.000
Coordinatore Carni	Copparo	40.000
Coordinatore Carni	Est Doro	40.000
Coordinatore Carni	Formigine	40.000
Capo reparto Carni	Berra	-
Capo reparto Carni	Campogalliano	-
Capo reparto Carni	Carpi Meloni	-
Capo reparto Carni	Castelnuovo	-
Capo reparto Carni	Jolanda	-
Capo reparto Carni	Massafiscaglia	-
Capo reparto Carni	Migliarino	-
Capo reparto Carni	Piumazzo	-
Capo reparto Carni	Rovereto	-
Capo reparto Carni	Tresigallo	-
Coordinatore amministrazione tesoreria cassa		-

3° LIVELLO (PAR. 167)		IND. FUNZIONE
Operatore di sala macchine Edp		150.000
Capo reparto Non alimentari	Formigine	140.000
Capo reparto Ortofrutta	Carpi Peruzzi	140.000
Capo reparto Ortofrutta	Castelfranco	140.000
Capo reparto Ortofrutta	Formigine	140.000
Capo reparto Ortofrutta	Mirandola	140.000
Capo reparto Ortofrutta	Sassuolo M/V	140.000
Capo reparto Ortofrutta	Vignola	140.000
Capo reparto L. Salumi	Bondeno	115.000
Capo reparto L. Salumi	Codigoro	115.000
Capo reparto L. Salumi	Comacchio	115.000
Capo reparto L. Salumi	Finale Emilia	115.000
Capo reparto L. Salumi	Maranello	115.000
Capo reparto L. Salumi	Nonantola	115.000
Capo reparto L. Salumi	Novi	115.000
Capo reparto L. Salumi	Portomaggiore	115.000
Capo reparto L. Salumi	S. Felice	115.000
Capo reparto L. Salumi	Sassuolo C.	115.000
Capo reparto L. Salumi	Soliera	115.000
Capo reparto L. Salumi	Spilamberto	115.000
Capo reparto L. Salumi	Via Vignolese	115.000

3° LIVELLO (PAR. 167)		IND. FUNZIONE
Capo reparto Ortofrutta	Argenta	90.000
Capo reparto Ortofrutta	Carpi Mag.	90.000
Capo reparto Ortofrutta	Copparo	90.000
Capo reparto Ortofrutta	Est Doro	90.000
Capo reparto Ortofrutta	Nonantola	90.000
Capo reparto Ortofrutta	Via Canaletto	90.000
Coordinatore Sala G. Vari	Argenta	-
Coordinatore Sala G. Vari	Carpi Peruzzi	-
Coordinatore Sala G. Vari	Castelfranco	-
Coordinatore Sala G. Vari	Copparo	-
Coordinatore Sala G. Vari	Est Doro	-
Coordinatore Sala G. Vari	Formigine	-
Coordinatore Sala G. Vari	Mirandola	-
Coordinatore Sala G. Vari	Sassuolo M/V	-
Coordinatore Sala G. Vari	Vignola	-
Coordinatore G. Vari	Campogalliano	-
Coordinatore G. Vari	Castelnuovo	-
Coordinatore G. Vari	Migliarino	-
Coordinatore G. Vari	Ravarino	-
Coordinatore G. Vari	Rovereto	-
Coordinatore G. Vari	Tresigallo	-

4° LIVELLO (PAR. 155)		IND. FUNZIONE
Coordinatore Cassa	Argenta	80.000
Coordinatore Cassa	Carpi Peruzzi	80.000
Coordinatore Cassa	Castelfranco	80.000
Coordinatore Cassa	Copparo	80.000
Coordinatore Cassa	Est Doro	80.000
Coordinatore Cassa	Formigine	80.000
Coordinatore Cassa	Mirandola	80.000
Coordinatore Cassa	Sassuolo M/V	80.000
Coordinatore Cassa	Vignola	80.000
Coordinatore Magazzino G. Vari	Argenta	80.000
Coordinatore Magazzino G. Vari	Carpi Peruzzi	80.000
Coordinatore Magazzino G. Vari	Castelfranco	80.000
Coordinatore Magazzino G. Vari	Copparo	80.000
Coordinatore Magazzino G. Vari	Est Doro	80.000
Coordinatore Magazzino G. Vari	Formigine	80.000
Coordinatore Magazzino G. Vari	Mirandola	80.000
Coordinatore Magazzino G. Vari	Sassuolo M/V	80.000
Coordinatore Magazzino G. Vari	Via Canaletto	80.000
Coordinatore Magazzino G. Vari	Vignola	80.000

4° LIVELLO (PAR. 155)		IND. FUNZIONE
Coordinatore Sala G. Vari	Via Canaletto	80.000
Coordinatore Sala G. Vari	Carpi Mag.	80.000
Coordinatore Gastronomia	Carpi Peruzzi	80.000
Coordinatore Gastronomia	Castelfranco	80.000
Coordinatore Gastronomia	Copparo	80.000
Coordinatore Gastronomia	Formigine	80.000
Coordinatore Gastronomia	Mirandola	80.000
Coordinatore Gastronomia	Sassuolo M/V	80.000
Coordinatore Gastronomia	Vignola	80.000
Coordinatore Pesce	Carpi Mag.	80.000
Coordinatore Pesce	Carpi Peruzzi	80.000
Coordinatore Pesce	Castelfranco	80.000
Coordinatore Pesce	Formigine	80.000
Coordinatore Pesce	Mirandola	80.000
Coordinatore Pesce	Sassuolo M/V	80.000
Coordinatore Pesce	Vignola	80.000
Coordinatore Non alimentari	Argenta	80.000
Coordinatore Non alimentari	Carpi Peruzzi	80.000
Coordinatore Non alimentari	Castelfranco	80.000
Coordinatore Non alimentari	Copparo	80.000
Coordinatore Non alimentari	Formigine	80.000
Coordinatore Non alimentari	Mirandola	80.000
Coordinatore Non alimentari	Sassuolo M/V	80.000
Coordinatore Non alimentari	Vignola	80.000
Coordinatore Ortofrutta	Bondeno	80.000
Coordinatore Ortofrutta	Finale Emilia	80.000
Coordinatore Ortofrutta	Maranello	80.000
Coordinatore Ortofrutta	Novi	80.000
Coordinatore Ortofrutta	Portomaggiore	80.000
Coordinatore Ortofrutta	S. Felice	80.000
Coordinatore Ortofrutta	Soliera	80.000
Coordinatore Ortofrutta	Spilamberto	80.000
Coordinatore Ortofrutta	Via Vignolese	80.000
Coordinatore G. Vari	Berra	65.000
Coordinatore G. Vari	Carpi Meloni	65.000
Coordinatore G. Vari	Jolanda	65.000
Coordinatore G. Vari	Massafiscaglia	65.000
Coordinatore G. Vari	Piumazzo	65.000
Coordinatore Gastronomia	Argenta	40.000
Coordinatore Gastronomia	Carpi Mag.	40.000
Coordinatore Gastronomia	Est Doro	40.000
Coordinatore Gastronomia	Finale Emilia	40.000
Coordinatore Gastronomia	Via Canaletto	40.000
Coordinatore Pesce	Argenta	40.000

4° LIVELLO (PAR. 155)		IND. FUNZIONE
Coordinatore Pesce	Copparo	40.000
Coordinatore Pesce	Est Doro	40.000
Coordinatore Pesce	Sassuolo C.	40.000
Coordinatore Pesce	Spilamberto	40.000
Coordinatore Pesce	Via Canaletto	40.000
Coordinatore Cassa	Carpi Mag.	-
Coordinatore Cassa	Comacchio	-
Coordinatore Cassa	Finale Emilia	-
Coordinatore Cassa	Nonantola	-
Coordinatore Cassa	Novi	-
Coordinatore Cassa	Via Canaletto	-
Coordinatore G. Vari	Bondeno	-
Coordinatore G. Vari	Codigoro	-
Coordinatore G. Vari	Comacchio	-
Coordinatore G. Vari	Finale Emilia	-
Coordinatore G. Vari	Maranello	-
Coordinatore G. Vari	Nonantola	-
Coordinatore G. Vari	Novi	-
Coordinatore G. Vari	Portomaggiore	-
Coordinatore G. Vari	S. Felice	-
Coordinatore G. Vari	Sassuolo C.	-
Coordinatore G. Vari	Soliera	-
Coordinatore G. Vari	Spilamberto	-
Coordinatore G. Vari	Via Vignolese	-
Coordinatore Magazzino Non alimentari	Carpi Peruzzi	-
Coordinatore Ortofrutta	Sassuolo C.	-
Coordinatore Ortofrutta	Codigoro	-
Coordinatore Ortofrutta	Comacchio	-

4° LIVELLO (PAR. 144)	IND. FUNZIONE
Addetto di produzione del laboratorio pane e pasticceria ²	70.000
Addetto di produzione del laboratorio di cucina ³	70.000

Nota alla classificazione

Gli inquadramenti e le indennità di funzione previsti dalle tabelle precedenti per il Capo reparto e il coordinatore non alimentari di Carpi Peruzzi entreranno in vigore con la riduzione da due ad uno dei capi reparto attuali e da tre a due dei coordinatori.

² In vigore dall'1/3/1997, per effetto dell'accordo del 27/6/1997

³ In vigore dall'1/3/1997, per effetto dell'accordo del 27/6/1997

ALLEGATO 5
DISTANZE CHILOMETRICHE
(Titolo X del C.I.A. 18/7/1996)

Restano confermate le tabelle in allegato al Cia 10/12/1992, con le modifiche successivamente concordate e quelle che si renderanno necessarie in futuro.

ALLEGATO 6
REGOLAMENTO ATTUATIVO DEL SISTEMA DI CALCOLO
DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE INDIVIDUALE

(Art. 65 del C.I.A. 18/7/1996)

ART. 1 Condizioni generali

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

Il costo complessivo delle retribuzioni variabili individuali non potrà essere superiore al 5% del Risultato netto della Gestione Commerciale.

Ai fini del presente regolamento, il Risultato netto della Gestione Commerciale è determinato con i medesimi criteri di cui all'art. 2 lettera A dell'allegato n° 7 al presente Cia.

ART. 2 Limiti massimi delle erogazioni individuali

L'ammontare massimo della retribuzione variabile individuale potrà giungere sino al 20% della retribuzione annua se il preventivo del risultato netto della gestione commerciale viene superato in misura maggiore allo 0,5% sulle vendite, in caso contrario la retribuzione variabile non potrà superare il 15% della retribuzione annua.

ART. 3 Determinazione degli importi individuali

L'importo della retribuzione variabile individualmente spettante verrà determinato sulla base della valutazione delle prestazioni annuali formulata dalla Direzione della cooperativa e sintetizzata con un punteggio espresso su una scala da 1 a 5. Gli importi saranno determinati nel modo seguente:

1. Risultato netto della gestione commerciale superiore al preventivo di oltre lo 0,5% sulle vendite:

- a) se il punteggio della valutazione della prestazione individuale è inferiore a 3 non spetta alcuna retribuzione variabile;
- b) se il punteggio è compreso tra 3 e 3,5 spetta l'8% della retribuzione annua;
- c) se il punteggio è compreso tra 3,6 e 4 spetta il 12% della retribuzione annua;
- d) se il punteggio è compreso tra 4,1 e 4,5 spetta il 16% della retribuzione annua;
- e) se il punteggio è superiore a 4,5 spetta il 20% della retribuzione annua.

2. Risultato netto della gestione commerciale non superiore al preventivo di oltre lo 0,5% sulle vendite:

- a) se il punteggio della valutazione della prestazione individuale è inferiore a 3 non spetta alcuna retribuzione variabile;
- b) se il punteggio è compreso tra 3 e 3,5 spetta il 6% della retribuzione annua;
- c) se il punteggio è compreso tra 3,6 e 4 spetta il 9% della retribuzione annua;
- d) se il punteggio è compreso tra 4,1 e 4,5 spetta il 12% della retribuzione annua;
- e) se il punteggio è superiore a 4,5 spetta il 15% della retribuzione annua.

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

(ART. 66 DEL C.I.A. 18/7/1996)

ART. 1 Obiettivi

Gli obiettivi sono codeterminati con riferimento all'Azienda e alle singole Unità organizzative, intendendo come tali i punti di vendita della Divisione supermercati, i reparti di ipermercato, gli uffici o altri elementi dell'organizzazione aziendale che saranno definiti dalle parti.

L'obiettivo riferito all'Azienda è costituito dall'incidenza percentuale del Risultato Netto della Gestione Commerciale sulle vendite.

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

Per gli uffici, o altri elementi dell'organizzazione aziendale, gli obiettivi verranno definiti in relazione alle particolarità di ciascuno di essi. Qualora ciò non avvenisse in tempi utili, ai lavoratori interessati verrà corrisposta una quota di retribuzione variabile pari alla media di quella dei lavoratori dei punti di vendita.

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

ART. 2 Descrizione degli obiettivi

A. Risultato netto della gestione commerciale

Il risultato netto della gestione commerciale è determinato sottraendo dall'Utile Lordo i seguenti costi: Costo del lavoro, Costi di superficie, Costi di vendita, Ammortamenti, Costi di magazzino, Costi commerciali della struttura a monte, Quota parte delle Spese generali.

L'Utile lordo viene determinato applicando alle vendite la formula:

$\frac{\text{margine lordo +/- rettifiche +/- variazioni prezzi - diff. inventariali - scarichi}}{\text{carichi a valore di vendita +/- variazioni prezzi - diff. inventariali - scarichi}} \times 100$

dove:

Margine Lordo: la differenza tra il valore a prezzo di vendita e il valore al costo d'acquisto della merce immessa a punto vendita, al netto dell'Iva;

Rettifiche: i ricavi e i costi accessori e complementari alle merci quali: premi e contributi di fornitori, corrispettivi per esposizioni preferenziali di merce, oneri consortili, materiale di confezionamento, ecc.;

Variazioni prezzi: il valore delle rettifiche, in diminuzione ed in aumento, apportate ai prezzi delle merci in giacenza rispetto a quelli presi a riferimento per la determinazione del margine lordo, per promozioni, deprezzamenti, sconti, aumento e diminuzione dei prezzi;

Differenze inventariali: la differenza tra il valore delle giacenze determinate contabilmente sulla base dei carichi e quello risultante dagli inventari delle merci;

Scarichi: il valore delle merci ritirate dalla vendita per uso interno e per deterioramento delle confezioni;

Carichi a valore di vendita: il valore a prezzo di vendita di tutte le merci immesse nel punto vendita.

Il Costo del lavoro è costituito dalla retribuzione a carico dell'azienda, dal trattamento di fine rapporto maturato, dagli oneri previdenziali e assicurativi, esclusi quelli fiscalizzati, dai rimborsi spese e di trasferta, dal costo della mensa, del vestiario, delle assicurazioni e della formazione professionale.

I **Costi di superficie** sono costituiti dai costi degli affitti, dell'energia elettrica del condizionamento, dell'acqua, della manutenzione dei locali e dalle spese condominiali.

I **Costi di vendita** sono costituiti dai costi di pubblicità, assicurazione delle merci, attrezzatura minuta, materiale di consumo, manutenzione delle attrezzature, lavorazione e confezionamento presso terzi di merci, telefono, pulizia, vigilanza, antitaccheggio, trasporto valori, e dal costo degli automezzi e delle autorizzazioni amministrative e delle licenze.

Gli **ammortamenti** costituiscono la quota del costo delle attrezzature e degli impianti imputata annualmente alla gestione commerciale nella misura costante del 15 % del valore dei cespiti ammortizzabili.

I **Costi del magazzino** sono costituiti dai costi di gestione e dai costi del personale, determinato con gli stessi criteri sopra indicati per il costo del lavoro, del magazzino centrale delle attrezzature della divisione supermercati.

I **Costi commerciali della struttura a monte** sono costituiti dal costo del personale a monte della divisione supermercati, determinato con gli stessi criteri sopra stabiliti per il personale di vendita, dai costi di telefono, trasmissione dati, gestione, manutenzione e ammortamento delle attrezzature e degli automezzi, materiale di consumo, consulenze e quant'altro necessario alla corretta gestione.

La **Quota di competenza delle spese generali** è convenzionalmente convenuta nella misura dello 1,3 % delle vendite, sia a preventivo sia a consuntivo.

B. Vendite dell'unità organizzativa

Le vendite sono costituite dai corrispettivi delle vendite al lordo dell'Iva e al netto degli sconti e degli omaggi.

C. Costo del lavoro dell'unità organizzativa

Il costo del lavoro dell'unità organizzativa è costituito dal costo del personale che ha lavorato nella stessa, determinato con i criteri definiti alla precedente lettera A. Il dato del costo del lavoro dell'Unità organizzativa, verrà determinato escludendo il costo del personale con retribuzione variabile individuale, sia a preventivo che a consuntivo.

D. Differenze inventariali dell'unità organizzativa

Sono le differenze inventariali dell'unità organizzativa rilevate con l'inventario di fine esercizio, con i criteri definiti alla precedente lettera A.

ART. 3 Condizioni generali

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

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

ART. 4 Determinazione degli importi

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

- le vendite si intendono raggiunte anche quando sono inferiori fino allo 0,1% rispetto all'obiettivo fissato;
- l'obiettivo di costo del lavoro si intende raggiunto anche quando il costo supera fino allo 0,03% l'obiettivo fissato;
- l'obiettivo di ammanco inventariale si intende raggiunto anche quando l'ammanco supera fino allo 0,03% l'obiettivo fissato.

Il superamento di ogni singolo obiettivo affidato produce un quarto dell'ammontare massimo di cui all'art. 66 del Contratto integrativo aziendale.

Gli obiettivi si intendono superati quando si hanno i seguenti scarti rispetto al preventivo:

- Incidenza percentuale del Risultato Netto della Gestione commerciale +0,25%
- Vendite +1%;
- Incidenza percentuale del Costo del lavoro -0,10%;
- Incidenza percentuale degli Ammanchi inventariali -0,10%.

ART. 5 Incentivi economici

Potranno essere istituiti incentivi economici aggiuntivi, anche limitatamente a singole Unità organizzative, quando ciò fosse utile al raggiungimento di maggiori livelli di redditività o di competitività, o alla realizzazione di importanti progetti aziendali. La cooperativa darà informazione preventiva della istituzione di detti incentivi e delle condizioni per la loro corresponsione alle Organizzazioni Sindacali, che potranno richiedere l'apertura di una fase di confronto secondo le procedure fissate dall'art. 3 del Ccnl.

ART. 6 Confronto sugli obiettivi

Entro il 15 febbraio di ogni anno la cooperativa presenterà alle Organizzazioni sindacali la prima stesura del bilancio preventivo. Contestualmente le parti avvieranno una fase di confronto per la determinazione degli obiettivi, che dovrà concludersi entro un mese.

A fronte di ristrutturazioni non programmate di singoli punti vendita, e a condizione che queste interessino almeno la metà dell'area di vendita, con interventi sulle attrezzature e sugli impianti, le parti potranno aprire una ulteriore fase di confronto, al fine di valutare l'opportunità di adeguare gli obiettivi alla nuova situazione determinatasi.

ART. 7 Meccanismo di emergenza

Qualora non si raggiungesse un'intesa entro il termine predetto, l'ammontare massimo di cui all'art. 66 del Contratto integrativo aziendale sarà ridotto del 25% e gli obiettivi saranno determinati come segue:

- l'Incidenza percentuale sulle vendite del Risultato netto della gestione commerciale sarà pari al 3%;
- le Vendite saranno quelle indicate dal bilancio preventivo della cooperativa;
- l'Incidenza percentuale di Ammanchi inventariali e Costo del lavoro sarà quella indicata nelle seguenti tabelle A, B, C e D.

TABELLA A: DIVISIONE SUPERMERCATI

Unità organizzative	Ammanco inventariale	Costo del lavoro
Integrati maggiori		
Copparo	0,90	9,50
Mirandola	0,90	9,00
Castelfranco E.	0,90	9,50
Vignola	0,90	9,50
Sassuolo	0,90	9,00
Formigine	0,90	9,00
Argenta	0,90	9,00
Carpi Peruzzi	0,90	9,00
Supermercati maggiori		
Est Doro	0,95	9,80
Via Canaletto	0,95	10,30
Carpi Magazzeno	0,95	9,80
Nonantola	0,95	9,80
Finale E.	0,95	10,00
Sassuolo Centro	1,00	12,00
Novi int.	0,95	9,80
Comacchio int.	0,95	9,80
Codigoro int.	0,95	10,20
Supermercati minori		
Portomaggiore	0,90	10,00
Bondeno	0,90	10,00
Via Vignolese	0,90	10,00
Soliera	0,90	10,00
S. Felice	0,90	10,00
Spilamberto	0,90	10,00
Maranello	0,90	10,00
Superettes		
Migliarino	0,80	12,80
Massafiscaglia	0,80	13,00
Jolanda di Savoia	0,80	13,80
Tresigallo	0,80	11,80
Berra	0,80	13,30
Campogalliano	0,80	11,80
Carpi Via Meloni	0,80	11,80
Castelnuovo	0,80	11,80
Discounts		
Rovereto	0,80	10,30
Ravarino	0,80	10,30
Piumazzo	0,80	10,80
Specializzati		
Via Emilia 175	0,30	15,00

TABELLA B: IPERCOOP IL CASTELLO

Unità organizzative	Ammanco Inventariale	Costo del Lavoro
Generi Vari		
Drogheria Alimentare	0,25	1,40
Drogheria Chimica	0,37	1,20
Liquidi	0,52	1,80
Segreteria di Area	0,36	0,39
Deperibili		
Pane/pasticceria	0,80	15,40
Ortofrutta	0,25	4,20
Carni	0,10	5,95
Libero Servizio	0,49	1,00
Pesce	0,20	8,95
Gastronomia	1,58	9,70
Segreteria di Area	0,47	0,38
Bazar		
Piccolo/grosso elettrodomestico	0,48	2,80
Video-Hi-Fi	0,34	2,60
Stagionale	0,72	3,90
Casalingo	1,00	2,90
Bricolage	0,90	2,89
Segreteria di Area	0,72	0,43
Tessile		
Donna	1,28	4,50
Uomo	0,68	4,50
Bimbo	0,34	5,00
Sport	0,81	3,94
Segreteria di Area	0,83	0,94
Casse	0,51	1,12
Uffici	0,51	0,40

TABELLA C: IPERCOOP I PORTALI

Unità organizzative	Ammanco Inventariale	Costo del Lavoro
Generi Vari		
Drogheria Alimentare	0,24	1,75
Drogheria Chimica	0,24	1,70
Liquidi	0,20	2,00
Segreteria di Area	0,23	0,45
Deperibili		
Pane/pasticceria	0,14	15,00
Ortofrutta	1,24	4,90
Carni	0,53	7,30
Libero Servizio	0,30	1,45
Gastronomia	2,20	12,00
Pesce	0,20	8,00
Segreteria di Area	0,70	0,40
Bazar		
Piccolo/grosso elettrodomestico	0,55	3,60
Video-Hi-Fi	1,38	3,60
Stagionale	0,75	4,60
Casalingo	0,70	3,60
Bricolage	0,95	3,85
Segreteria di Area	0,80	0,60
Tessile		
Donna	1,90	5,80
Uomo-Sport-Calzature	0,70	4,60
Bimbo	1,30	6,00
Segreteria di Area	1,20	1,20
Casse	0,55	1,40
Uffici	0,55	0,50

TABELLA D: IPERCOOP GRANDEMILIA

Unità organizzative	Ammanco Inventariale	Costo del Lavoro
Generi Vari		
Drogheria Alimentare	0,25	1,40
Drogheria Chimica	0,37	1,20
Liquidi	0,52	1,80
Segreteria di Area	0,36	0,39
Deperibili		
Pane/pasticceria	0,80	15,40
Ortofrutta	0,25	4,20
Carni	0,10	5,95
Libero Servizio	0,49	1,00
Pesce	0,20	8,95
Gastronomia	1,58	9,70
Segreteria di Area	0,47	0,38
Bazar		
Piccolo/grosso elettrodomestico	0,48	2,80
Video-Hi-Fi	0,34	2,60
Stagionale	0,72	3,90
Casalingo	1,00	2,90
Bricolage	0,90	2,89
Segreteria di Area	0,72	0,43
Tessile		
Donna	1,28	4,50
Uomo	0,68	4,50
Bimbo	0,34	5,00
Sport	0,81	3,94
Segreteria di Area	0,83	0,94
Casse	0,51	1,12
Uffici	0,51	0,40

ART. 8 Personale in mobilità interna

Al personale dell'organico a monte, impegnato nella sostituzione delle assenze nei punti di vendita della Divisione supermercati, spetterà la retribuzione variabile più alta maturata nella zona cui è stato assegnato. In caso di prestazioni lavorative di almeno un mese intero in altri punti di vendita, questi ultimi saranno inseriti nella zona assegnata. Si devono intendere per mesi quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.) e computare come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 13 giorni di lavoro effettivo.

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

ART. 9 Informazioni periodiche

La cooperativa fornirà, nel corso dell'anno informazioni periodiche (mensili per i dati disponibili) sugli andamenti della gestione che incidono sulla determinazione della retribuzione variabile. Sulla base di esse, le Organizzazioni sindacali potranno richiedere l'apertura di una fase di confronto secondo le procedure e i criteri fissati dall'art. 3 del Ccnl.

Norma Transitoria

Le parti si incontreranno entro il 30/6/1998, per valutare l'opportunità di aggiornare i parametri della retribuzione variabile, con particolare riferimento alla possibilità di sostituire il parametro "ammancio inventariale" con un parametro di misurazione del servizio erogato ai consumatori.

Resta inoltre confermato l'impegno, nel caso che la media dei risultati raggiunti sia inferiore alla metà degli obiettivi massimi, ad effettuare un'analisi congiunta delle cause e ad una eventuale messa a punto dei meccanismi attuativi del presente regolamento, se ad essi fosse attribuibile tale cattivo andamento.

ALLEGATO 8
REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL TFR
(Art. 70 del C.I.A. 18/7/1996)

ART. 1. Beneficiari

Hanno titolo a richiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto i lavoratori di Coop Estense che abbiano maturato almeno 8 (otto) anni di servizio presso la stessa alla data di presentazione della domanda.

Ai fini dell'accertamento dell'anzianità di servizio di cui sopra, si fa riferimento all'anzianità contrattualmente utile per il trattamento di fine rapporto, con esclusione di eventuali anzianità convenzionali.

ART. 2. Limiti numerici

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro il limite del 10% degli aventi diritto per aver raggiunto gli otto anni di anzianità e comunque entro il limite massimo del 4% del numero totale dei lavoratori della cooperativa.

Le richieste non soddisfatte, perché eccedenti i limiti sopra fissati, restano agli atti della cooperativa e saranno poste in graduatoria l'anno successivo.

Per quantificare il numero degli aventi titolo all'anticipazione, entro i limiti numerici previsti, si farà riferimento alla situazione del personale in forza alle date del 30/4 e 31/10 di ogni anno.

Nell'applicazione delle percentuali del 4% e del 10% si procederà ad arrotondare la frazione all'unità superiore se pari o superiore a 0,5 e a quella inferiore se inferiore a 0,5.

ART. 3. Misura dell'anticipazione

La misura massima dell'anticipazione è stabilita in ragione del 70% del trattamento di fine rapporto maturato alla data ultima fissata per la presentazione della richiesta.

L'ammontare dell'anticipazione non potrà, comunque, essere superiore alla spesa effettiva da sostenere.

ART. 4. Motivi che giustificano l'anticipazione

La richiesta del lavoratore di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari, comprese le protesi di importo superiore a £.5.000.000, per sé o per i componenti il proprio nucleo familiare o i figli e/o genitori non conviventi;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé, o in comproprietà con il coniuge o per i figli e/o genitori;
- c) ristrutturazione della casa propria o di un componente del proprio nucleo familiare o di un figlio e/o genitore non convivente, purché il costo non sia inferiore a £. 6.000.000.

La necessità di terapie ed interventi straordinari e di protesi deve essere riconosciuta dalle competenti strutture pubbliche e comprovata da apposita documentazione dalle stesse rilasciata.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione, la richiesta deve essere corredata da preventivi di spesa, redatti dalle strutture sanitarie prescelte per la terapia o l'intervento o la protesi.

A terapia, intervento o protesi eseguiti, l'interessato è tenuto all'esibizione, entro 30 giorni, dei rendiconti di spesa.

Sono inclusi tutti gli interventi in regime libero professionale, i ricoveri, e le terapie in ospedale o in casa di cura.

Per quanto riguarda le anticipazioni per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o in comproprietà con il coniuge o per i figli e/o genitori, per acquisto si deve intendere: acquisto con atto di compravendita, acquisto mediante atto di compromesso (preliminare), assegnazione di alloggio in cooperativa a proprietà divisa o indivisa, costruzione della prima casa.

L'erogazione dell'anticipazione é subordinata al rispetto delle seguenti clausole:

A. Nel caso di acquisto con atto di compravendita il richiedente deve presentare, entro sei mesi dalla data di stipula del rogito notarile, domanda scritta con la quale dichiara di aver acquistato la prima casa di abitazione per sé, o in comproprietà con il coniuge, o per i figli e/o genitori. Alla domanda deve essere allegata una copia dell'atto notarile di acquisto e, nel caso in cui l'acquirente sia il coniuge, i figli e/o genitori, uno stato di famiglia originario.

B. Nel caso di acquisto mediante atto di compromesso il richiedente deve presentare domanda scritta con la quale dichiara:

- di aver stipulato un compromesso per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o in comproprietà con il coniuge o per i figli e/o genitori;
- di dover completare il pagamento prima della stipula dell'atto notarile di acquisto;
- di impegnarsi a presentare copia dell'atto definitivo di acquisto regolarmente registrato entro 90 giorni dalla registrazione stessa.

Alla domanda dovrà essere allegata una copia del compromesso per l'acquisto della casa di abitazione e uno stato di famiglia originario nel caso in cui la stipula avvenga a nome anche del coniuge o dei figli e/o genitori.

C. Nel caso di assegnazione di alloggio in cooperativa a proprietà divisa o indivisa il richiedente deve presentare domanda scritta con la quale dichiara:

- di essere socio, oppure coniuge, genitore e/o figlio di un socio, di una cooperativa edilizia;
- che lo stesso, il coniuge, i figli e/o genitori sono assegnatari di un alloggio e di dovere completare il pagamento per entrare in possesso o godimento dell'alloggio;
- di impegnarsi a presentare copia dell'atto definitivo di acquisto o di assegnazione di godimento regolarmente registrato, entro 90 giorni dalla registrazione stessa.

Alla domanda deve essere allegata una dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa edificatrice dalla quale risulti quanto dichiarato nella domanda di anticipazione e uno stato di famiglia originario nel caso che il socio assegnatario sia il coniuge o un figlio.

D. Nel caso di costruzione della prima casa il richiedente deve presentare domanda scritta con la quale dichiara:

- di essere proprietario di un'area edificabile, oppure di averla ottenuta in diritto di superficie o che lo stesso titolo esiste a nome del proprio coniuge, in regime di comunione dei beni, o dei figli e/o genitori e che è già stata rilasciata la concessione edilizia per la costruzione di un'abitazione sull'area di cui sopra;
- che i lavori sono stati appaltati o assegnati in economia;
- di dover provvedere al pagamento dei lavori.

Alla domanda devono essere allegate: copia del titolo di proprietà dell'area, copia della concessione edilizia, copia dell'eventuale contratto di appalto o del preventivo di spesa.

Entro 30 giorni dal rilascio del certificato di abitabilità della casa dovranno essere presentate alla cooperativa le fatture e le ricevute comprovanti la spesa sostenuta.

Per ottenere l'anticipazione per la ristrutturazione della propria casa o di proprietà di un componente il nucleo familiare o di un figlio e/o genitore non convivente, il lavoratore deve presentare domanda scritta con la quale dichiara:

- il titolo di proprietà della casa;
- le caratteristiche della ristrutturazione da eseguire corredate da eventuale: progetto, concessione edilizia, preventivo di spesa o contratto d'appalto;
- l'impegno a realizzare i lavori entro 6 mesi dall'anticipazione;
- di dover completare il pagamento dei lavori o del materiale necessario.

Alla domanda devono essere allegate copia del titolo di proprietà della casa, copia della concessione edilizia se rilasciata, copia dell'eventuale contratto d'appalto o dei preventivi di spesa.

Entro 30 giorni dal completamento dei lavori dovranno essere presentate alla cooperativa le fatture e le ricevute comprovanti le spese sostenute.

ART. 5. Modalità e termini per la richiesta dell'anticipazione

Le richieste di anticipazione vanno inoltrate alla sede legale della cooperativa.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalle necessità di spese sanitarie.

Le domande per spese sanitarie saranno esaminate con la massima urgenza e comunque entro 30 giorni dalla loro presentazione.

Le domande pervenute senza documentazione saranno esaminate entro il più breve tempo possibile dal ricevimento della documentazione stessa.

Le domande di anticipazione per l'acquisto o la costruzione della prima casa di abitazione e per la ristrutturazione dell'unica casa di proprietà saranno esaminate al 30 Aprile e al 31 ottobre di ogni anno e verranno sempre e comunque poste in subordine a quelle per le spese sanitarie.

La graduatoria degli aventi diritto verrà fatta rispettando il seguente ordine di priorità:

- a) acquisto o costruzione della prima casa per sé o in comproprietà con il coniuge convivente;
- b) ristrutturazione della casa di proprietà del lavoratore o di un componente il nucleo familiare;
- c) acquisto o costruzione della casa per i figli e/o genitori;
- d) ristrutturazione della casa dei figli e/o genitori non conviventi.

A parità di condizioni si stabiliranno le priorità in rapporto all'esistenza di eventuali sfratti esecutivi, alla composizione del nucleo familiare del richiedente, del reddito complessivo dello stesso, della tipologia dell'alloggio o dell'intervento di ristrutturazione e dell'importo della spesa complessiva da sostenere. All'atto della concessione dell'anticipo, il lavoratore dovrà sottoscrivere e rilasciare alla cooperativa una dichiarazione di responsabilità e di impegno in relazione alle motivazioni della richiesta e all'impegno delle somme. In caso di dichiarazione mendace o di comportamento contrastante con gli impegni assunti dal lavoratore, ferma restando la responsabilità penale per truffa o per altro reato, nonché il diritto della cooperativa ad applicare i provvedimenti disciplinari o a ricorrere alle vie legali, la cooperativa eserciterà la rivalsa sul lavoratore mediante trattenute sulla retribuzione nella misura di un quinto fino a concorrenza dell'importo anticipato, aumentato degli interessi e della rivalutazione monetaria.

Al consiglio dei delegati deve essere data informazione delle eventuali domande non accolte perché non rientranti tra i motivi di cui al precedente punto 4 o perché incomplete.

ART. 6. Anticipazione straordinaria

In caso di necessità di terapia o intervento chirurgico dettata da comprovata gravità e urgenza, riconosciuta dalle competenti strutture pubbliche, per il lavoratore od un componente del proprio nucleo familiare o un figlio non convivente, si derogherà ai limiti temporali e quantitativi di cui ai precedenti artt. 1 e 2.

ART. 7. Norma esplicativa

Per ristrutturazione dell'abitazione si intende quell'insieme di opere e modifiche che, attuate contemporaneamente, servono per rimuovere o sostituire parti, anche strutturali degli edifici e quelle necessarie a realizzare ed integrare i servizi igienico sanitari e tecnologici dell'alloggio.

ART. 8. Disposizioni finali

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e non deve essere restituita alla cooperativa, fatto salvo il caso di dichiarazione mendace.

L'importo corrispondente all'anticipazione sarà detratto a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ai sensi dell'art. 2122 del Codice Civile e sottoposto a trattenuta fiscale.

Per quanto non previsto dal presente accordo, si fa esplicito rinvio alle norme di legge.