



## COSTITUZIONE DELLE PARTI

---

Il giorno 23 settembre 2022, a Bologna,

tra

**Coop Alleanza 3.0.** rappresentata dal Presidente Mario Cifiello, Nico Costa, dal Direttore Generale Milva Carletti, Milco Traversa, Massimiliano Sciuto, Vittorio Varone, Vito Magarelli, Valerio Stevanato, Stefania Rivi

assistiti da Stefano Guidi per ANCC e da Fernando Fiorillo per Legacoop Estense;

le **Segreterie Nazionali:** Filcams Cgil rappresentata da Alessio Di Labio, Fisascat Cisl rappresentata da Vincenzo Dell'Orefice, UILTuCS rappresentata Giuseppe Zimmari congiuntamente alle **Segreterie Regionali e Territoriali** e alle **RSU e RSA.**

## Sommario

<b>PREMESSA</b> .....	0
<b>CAPITOLO I - DECORRENZA E SFERA DI APPLICAZIONE</b> .....	1
ART. 1 - DECORRENZA E DURATA.....	1
ART. 2 - AMBITI DI APPLICAZIONE.....	1
<b>CAPITOLO II - RELAZIONI SINDACALI</b> .....	2
ART. 3 - QUADRO DI RIFERIMENTO.....	2
ART. 4 - INTERLOCUTORI E LIVELLI DELLE RELAZIONI SINDACALI .....	2
ART. 5 - INFORMAZIONE, CONFRONTO E CONTRATTAZIONE.....	3
ART. 6 - DIRITTI SINDACALI .....	5
ART. 7 - ASSEMBLEA SINDACALE .....	6
ART. 8 - COMMISSIONI PARITETICHE .....	7
<b>CAPITOLO III - SALUTE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO</b> .....	9
ART. 9 – SALUTE E SICUREZZA .....	9
ART. 10 - RAPPRESENTANTI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS) .....	10
<b>CAPITOLO IV – FORMAZIONE</b> .....	12
ART.11 - FORMAZIONE .....	12
<b>CAPITOLO V – WELFARE</b> .....	14
ART. 12 - WELFARE .....	14
<b>CAPITOLO VI - MERCATO DEL LAVORO</b> .....	21
ART. 13 – APPRENDISTATO.....	21
ART. 14 - STABILIZZAZIONE CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRATI .....	21
<b>CAPITOLO VII - PART TIME</b> .....	22
ART. 15 – PART TIME FUNZIONALE .....	22
<b>CAPITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO</b> .....	26
ART. 16 - ORARIO SETTIMANALE.....	26
ART. 17 - PROGRAMMAZIONE, ARTICOLAZIONE E GESTIONE ORARIO DI LAVORO RETE DI VENDITA.....	26
ART. 18 - ARTICOLAZIONE E GESTIONE ORARIO DI LAVORO SEDE E MAGAZZINI .....	28
ART. 19 – PAUSA.....	28
<b>CAPITOLO IX - LAVORO DOMENICALE E FESTIVO</b> .....	29
ART. 20 - PIANO DELLE APERTURE .....	29
ART. 21 - MODALITA' ORGANIZZATIVE.....	29

ART. 22 - TRATTAMENTO ECONOMICO LAVORO DOMENICALE E FESTIVO .....	31
<b>CAPITOLO X - SISTEMA RETRIBUTIVO .....</b>	<b>32</b>
ART. 23 – SISTEMA RETRIBUTIVO .....	32
ART. 24 - TRATTAMENTI RETRIBUTIVI .....	32
ART. 25 - INDENNITA' DI MESTIERE .....	33
ART. 26 - RETRIBUZIONE VARIABILE .....	34
ART. 27 – PREMIO DI RISULTATO PERIODICO .....	34
ART. 28 - RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA .....	35
ART. 29 - EROGAZIONE IMPORTI DEL PREMIO VARIABILE .....	36
<b>CAPITOLO XI - PREMIO AZIENDALE .....</b>	<b>37</b>
ART. 30 – PREMIO AZIENDALE .....	37
<b>CAPITOLO XII - TRASFERTA E TRASFERIMENTO .....</b>	<b>39</b>
ART. 31 – TRASFERTA .....	39
ART. 32 – TRASFERIMENTO .....	40
<b>CAPITOLO XIII – MENSA .....</b>	<b>41</b>
ART.33 – MENSA .....	41
<b>CAPITOLO XIV – FRANCHISING E APPALTI .....</b>	<b>42</b>
ART. 34 – FRANCHISING .....	42
ART. 35 - APPALTI .....	43

## **PREMESSA**

Il contesto in cui si è sviluppato il negoziato per il nuovo contratto integrativo aziendale di Coop Alleanza 3.0 è caratterizzato da un mercato della GDO maturo, molto frammentato. Questo contesto ha determinato un aumento della difficoltà a creare un posizionamento commerciale coerente e distintivo per i soci e clienti, oltre ad una maggiore complessità nella gestione delle attività di punto vendita. Per le ragioni sopra esplicitate, Coop Alleanza 3.0 nata nel gennaio 2016 dalla fusione di Coop Adriatica, Coop Estense e Coop Consumatori Nord Est, si trova ad operare in un mercato altamente competitivo, in cui la concorrenza crescente e sempre più spinta sui costi, le nuove modalità di vendita on line e di rapporto con il cliente, le nuove tecnologie, i nuovi gusti dei consumatori, impongono alla Cooperativa di realizzare contemporaneamente la puntualità del servizio, l'efficacia dell'organizzazione e l'efficienza dei costi.

Per questi scopi il presente Contratto Integrativo Aziendale ha l'obiettivo di collegare i trattamenti economici ad effettivi incrementi di redditività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni, allo sviluppo delle competenze professionali e all'affidamento di ruoli che esaltino l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori all'interno di chiari e predefiniti criteri di delega e controllo.

Altro obiettivo strategico del presente Contratto Integrativo Aziendale è lo sviluppo, per tutti i lavoratori della Cooperativa, di un sistema avanzato di Welfare che si affermi come componente importante del cosiddetto "secondo welfare".

La Cooperativa sostiene e valorizza la diffusione della cultura delle Pari Opportunità attraverso una corretta gestione delle risorse umane e la creazione di buone prassi. In coerenza con tale principio, si precisa che con la dicitura "lavoratori" si intende l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori della Cooperativa.

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

### **ART. 1 - DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto di 2° livello ha validità dal 01 gennaio 2023 al 31 dicembre 2025 e si intende tacitamente prorogato di anno in anno qualora, almeno tre mesi prima della scadenza, una delle due parti non ne dia disdetta in forma scritta.

### **ART. 2 - AMBITI DI APPLICAZIONE**

Il contratto di 2° livello, integrativo al CCNL della Distribuzione Cooperativa attualmente vigente, rientra nell'ambito di quanto previsto dal Protocollo sugli assetti contrattuali del 28 giugno 2000.

Il presente contratto ed i suoi allegati sostituiscono integralmente i contratti integrativi, gli accordi sindacali, le prassi e le consuetudini vigenti presso le ex Cooperative, Coop Adriatica, Coop Consumatori Nordest, Coop Estense e Centrale Adriatica, costituendo, complessivamente, condizioni migliorative rispetto agli stessi.

Esso viene applicato al personale dipendente di Coop Alleanza 3.0, al quale si applichi il CCNL della Distribuzione Cooperativa, operante in tutte le province nelle quali è presente Coop Alleanza 3.0, secondo le gradualità e le norme stabilite da questo stesso contratto e dai suoi allegati.

#### **Nota a verbale**

Le parti si incontreranno entro il 30 novembre 2022, per definire i trattamenti dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri e Impiegati Direttivi oltre che per effettuare una verifica sull'assetto organizzativo delle sedi.

## **CAPITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

### **ART. 3 - QUADRO DI RIFERIMENTO**

Le parti intendono con il presente accordo valorizzare un sistema di Relazioni Sindacali con l'obiettivo di costruire strumenti di partecipazione dei lavoratori all'attività e allo sviluppo della Cooperativa. La partecipazione dei lavoratori è indispensabile per il conseguimento della finalità dell'impresa cooperativa: tutela sociale ed economica dei Consumatori.

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 capitolo 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.

Le Parti, nel riconoscere nelle relazioni sindacali decentrate a livello territoriale e di punto vendita una sede importante di confronto e di partecipazione, si impegnano a favorire lo sviluppo di un confronto positivo tra i rappresentanti dei lavoratori e le funzioni aziendali delegate allo svolgimento delle relazioni sindacali decentrate.

### **ART. 4 - INTERLOCUTORI E LIVELLI DELLE RELAZIONI SINDACALI**

Sono interlocutori di Coop Alleanza 3.0, per la contrattazione di secondo livello, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per i dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa e le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori.

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

**A.** un livello Nazionale i cui interlocutori sono la Direzione Aziendale, il Responsabile Nazionale delle relazioni sindacali, le OO.SS. e le RSU/RSA firmatarie del presente accordo.

**B.** un livello Territoriale i cui interlocutori sono i Responsabili Relazioni Sindacali, i Responsabili del Personale Regionali, i Responsabili del Personale di Distretto, le OO.SS. Territoriali (Regionali e Provinciali) e le rappresentanze sindacali di punto vendita dei territori interessati firmatarie del presente accordo.

C. un livello di Unità Produttiva i cui interlocutori sono i Direttori di punto vendita, i Responsabili del Personale di Distretto, il Responsabile del Personale per le sedi e i magazzini, le RSU/RSA del punto vendita, delle sedi e dei magazzini firmatarie del presente accordo. La partecipazione di interlocutori diversi da quelli definiti al presente punto sarà oggetto di comunicazione preventiva.

A livello nazionale le relazioni sindacali si realizzano mediante le informazioni, il confronto e la negoziazione; a livello territoriale mediante le informazioni, il confronto e, limitatamente alle materie espressamente demandate dal presente contratto, la negoziazione; a livello di unità produttiva le relazioni sindacali sono limitate all'informazione e al confronto.

## **ART. 5 - INFORMAZIONE, CONFRONTO E CONTRATTAZIONE**

### **A - LIVELLO NAZIONALE**

#### ***MATERIE DI INFORMAZIONE E CONFRONTO***

Le materie di informazione e confronto a livello nazionale sono le seguenti:

1. andamento dei mercati di riferimento e del contesto competitivo;
2. piani di sviluppo e ristrutturazione aziendale;
3. progetti di innovazione tecnologica e di investimento;
4. linee di politica commerciale e tipologie del servizio;
5. bilanci preventivi e consuntivi;
6. fabbisogni formativi e i programmi annuali di formazione, ai sensi dell'art. 33 del CCNL;
7. organico aziendale e sua composizione;
8. welfare;
9. sicurezza e ambiente di lavoro;
10. progetti collegati alla partecipazione dei lavoratori;
11. monitoraggio andamento appalti e franchising

La cooperativa si impegna a fornire queste informazioni almeno una volta l'anno in occasione di un incontro periodico da tenersi, di norma, entro il primo semestre o su richiesta delle parti

#### ***CONTRATTAZIONE:***

1. contrattazione integrativa
2. accordi che abbiano rilevanza per l'intero territorio nazionale



## **B – LIVELLO TERRITORIALE**

### ***MATERIE DI INFORMAZIONE E CONFRONTO***

Le materie di informazione e confronto a livello territoriali sono le seguenti:

1. andamento dei mercati di riferimento e del contesto competitivo;
2. piani di sviluppo e ristrutturazione aziendale;
3. progetti di innovazione tecnologica e di investimento;
4. linee di politica commerciale e tipologie del servizio;
5. bilanci preventivi e consuntivi;
6. fabbisogni formativi e i programmi annuali di formazione, ai sensi dell'art. 33 del CCNL;
7. sperimentazione dei modelli organizzativi;
8. obiettivi per la retribuzione variabile;
9. welfare;
10. organico dell'area e sua composizione;
11. sicurezza e ambiente di lavoro;
12. progetti collegati alla partecipazione dei lavoratori;
13. modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro;
14. ristrutturazioni unità produttive;
15. andamento indicatori economici punti vendita (vendite, produttività, costo del lavoro) anche relativi agli obiettivi della retribuzione variabile;
16. andamento consolidamenti di orario per i part time anche ai sensi dell'art. 15 del presente contratto integrativo aziendale;
17. andamento Franchising e Appalti;
18. andamento della maturazione del premio fisso aziendale ai sensi dell'art. 30

La Cooperativa si impegna a fornire queste informazioni almeno una volta l'anno in occasione di un incontro periodico da tenersi, di norma, successivamente all'incontro nazionale o su richiesta delle parti.

### ***CONTRATTAZIONE:***

1. accordi che abbiano rilevanza per il territorio di riferimento;
2. accordi sull'organizzazione del lavoro;

## **C - LIVELLO DI UNITA' PRODUTTIVA**

### ***MATERIE DI INFORMAZIONE E CONFRONTO***

Le materie di informazione e confronto a livello di unità produttiva sono le seguenti:

1. corretta applicazione delle norme di legge e di contratto, in particolare nella programmazione degli orari di lavoro;
2. corretta applicazione dell'organizzazione del lavoro domenicale e festivo;
3. pianificazione delle ferie;
4. funzionamento delle attrezzature in dotazione al punto vendita (transpallet, affettatrici, bilance, ecc.);
5. corretta applicazione dei giudizi di idoneità;
6. andamento degli indicatori economici del punto vendita (vendite, produttività, costo del lavoro, costi di funzionamento, composizione dell'organico).

### **ART. 6 - DIRITTI SINDACALI**

Annualmente le OO.SS. inviano alla Cooperativa l'elenco aggiornato della propria rappresentanza sindacale aziendale in carica (punto vendita e componenti comitati direttivi). Gli aggiornamenti annuali, le nomine e le revoche/decadenza delle RSA/RSU vanno inviate esclusivamente per mail al seguente indirizzo: [relazioniorganizzazioniindacali@alleanza3-0.coop.it](mailto:relazioniorganizzazioniindacali@alleanza3-0.coop.it).

La Cooperativa invierà annualmente alle strutture provinciali l'elenco dei lavoratori che risultano iscritti alla singola organizzazione.

### ***PERMESSI SINDACALI RSU/RSA***

I componenti delle RSU/RSA di cui al punto precedente, per l'espletamento del loro mandato, hanno diritto a permessi retribuiti, da richiedere ed utilizzare con le modalità ed i limiti definiti dalle normative di legge e di contratto tempo per tempo vigenti (art. 23, lettere a), b), c), legge 300/1970 per le RSA, artt. 21 e 22 del vigente CCNL per le RSU).

I permessi sindacali vanno inviati sia alla mail del Responsabile del Personale di Distretto che alla mail del Direttore del Punto di Vendita ovvero alla mail del Responsabile del Personale di Sede per le Sedi e per i Magazzini.

Alle RSU/RSA spetterà complessivamente un monte ore annuo di permessi retribuiti determinato sulla base di n° 2 ore per dipendente in forza nel

territorio di riferimento al primo gennaio di ogni anno compresi i lavoratori assunti con contratto a termine.

La Cooperativa rendiconta con cadenza semestrale, alle organizzazioni sindacali, l'utilizzo dei permessi.

#### ***PERMESSI SINDACALI SPECIALI***

La Cooperativa riconosce annualmente alle OO.SS. 20.000 ore su base nazionale. La suddivisione tra le Federazioni sarà formalizzata alla Cooperativa dalle Segreterie Nazionali.

Le Segreterie Nazionali dovranno comunicare entro il mese di gennaio di ogni anno la suddivisione tra le strutture Territoriali del suddetto monte ore spettante.

Le Segreterie Territoriali dovranno comunicare per iscritto le specifiche richieste al seguente indirizzo: [relazioniorganizzazioniindacali@alleanza3-0.coop.it](mailto:relazioniorganizzazioniindacali@alleanza3-0.coop.it), nonché al Direttore del punto di vendita e al Responsabile del Personale delle Sedi per la sede e i Magazzini con un anticipo minimo pari a 6 giorni lavorativi rispetto alla giornata di utilizzo.

#### **ART. 7 - ASSEMBLEA SINDACALE**

Le assemblee sindacali si svolgeranno nell'ambito e secondo quanto previsto dalle norme di legge e del CCNL.

Le richieste di assemblea sindacale vanno inviate sia alla mail del Responsabile del Personale di Distretto che alla mail del Direttore del Punto di Vendita ovvero alla mail del Responsabile del Personale di Sede per le Sedi e per i Magazzini.

Le parti convengono sull'opportunità di favorire la partecipazione alle assemblee anche fuori orario di lavoro.

I periodi di ferie, ROL, malattia, infortunio, permesso non retribuito, aspettativa o congedo non vengono interrotti dall'eventuale partecipazione ad assemblee da parte dei lavoratori interessati.

Le RSU/RSA o le Strutture Territoriali che hanno indetto l'assemblea retribuita dovranno comunicare all'azienda i nominativi dei lavoratori effettivamente partecipanti fuori dall'orario di lavoro o in remoto. Ai fini del presente articolo, le assemblee effettuate da remoto sono equiparate alle assemblee svolte in presenza.

## ART. 8 - COMMISSIONI PARITETICHE

Le parti convengono che la valorizzazione e lo sviluppo di un modello positivo di relazioni sindacali, a tutti i livelli, non può prescindere dalla costituzione di commissioni tematiche paritetiche che possano contribuire alla definizione di azioni condivise e valorizzare le azioni positive congiunte finalizzate anche a migliorare il contesto esterno.

Le commissioni paritetiche sono costituite, da 6 componenti per parte aziendale e da 6 per parte sindacale. I nominativi dei predetti componenti saranno comunicati formalmente. Per la partecipazione alle commissioni politiche di genere, formazione, welfare, salute e sicurezza nazionale sono riconosciute 300 ore di permesso per singola commissione.

Le Commissioni si doteranno di un regolamento per il loro funzionamento.

Sono definite le seguenti Commissioni Paritetiche:

### • COMMISSIONE POLITICHE DI GENERE

Coop Alleanza 3.0, la RSU/RSA e le Organizzazioni Sindacali esprimono una valutazione positiva su quanto si è realizzato a livello aziendale in tema di azioni positive per le pari opportunità di genere e convengono sulla necessità di proseguire nell'impegno. A tal fine, viene istituita la commissione paritetica aziendale per le politiche di genere, con il compito di:

- ✓ monitorare ed analizzare la composizione sociale dell'occupazione in riferimento alle differenze di genere e ad eventuali problematiche relative all'integrazione ed alle differenze salariali;
- ✓ individuare eventuali vincoli alla realizzazione di condizioni di pari opportunità professionali e formulare proposte utili al superamento degli stessi;
- ✓ comunicare all'interno e all'esterno della Cooperativa le iniziative intraprese dalla Commissione stessa per favorire la crescita di una cultura diffusa delle pari opportunità.

### • COMMISSIONE FORMAZIONE

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

un soggetto collettivo qual è la Cooperativa. Per il funzionamento della commissione si rinvia all'articolo 11

- **COMMISSIONE SALUTE E SICUREZZA**

Garantire la sicurezza e il benessere delle persone sul luogo di lavoro è un obiettivo prioritario per Coop Alleanza 3.0 e per le Organizzazioni Sindacali. Per queste ragioni le parti hanno convenuto di costituire una Commissione paritetica nazionale e cinque commissioni paritetiche a carattere territoriale con l'obiettivo di diffondere ed omogeneizzare la cultura della sicurezza sul lavoro e rendere più efficace l'attività degli RLS e degli ASPP. Per il funzionamento della commissione si rinvia all'articolo 9

- **COMMISSIONE WELFARE**

È istituita una Commissione Paritetica al fine di verificare il gradimento dei servizi offerti e proporre di nuovi, anche attraverso strumenti di verifica del gradimento dei lavoratori. La stessa Commissione, inoltre, si occuperà della gestione delle erogazioni, prestazioni e servizi in favore dei lavoratori definite dal modello di welfare. Per il funzionamento della commissione si rinvia all'articolo 12.

## **CAPITOLO III - SALUTE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO**

### **ART. 9 – SALUTE E SICUREZZA**

La sicurezza e il benessere delle persone sul luogo di lavoro è un obiettivo prioritario ed imprescindibile per Coop Alleanza 3.0 e le Organizzazioni Sindacali. Per questo, la Cooperativa investe ingenti risorse, per rendere i luoghi di lavoro sicuri e confortevoli e per sviluppare un'attività permanente di informazione e formazione atta a consolidare, tra i propri collaboratori, una cultura diffusa sulla sicurezza e prevenzione.

In considerazione della complessa struttura organizzativa e dimensionale della Cooperativa, le parti hanno convenuto di istituire un'apposita Commissione Nazionale e 5 Commissioni Territoriali, che hanno l'obiettivo di contribuire ad omogeneizzare i comportamenti in materia di salute e sicurezza nei diversi territori. Le commissioni di cui all'art. 8, non hanno un ruolo decisionale ma di analisi e proposta e non si sostituiscono al ruolo che le normative assegnano agli RLS. Di norma, si riuniscono ogni tre mesi o su richiesta delle parti per approfondire, per il territorio di riferimento (le commissioni territoriali), o per l'intera Cooperativa (la commissione nazionale), i seguenti temi:

- valutazione dei rischi e DPI (compresa l'analisi del rischio stress da lavoro correlato);
- infortuni e malattie professionali;
- sorveglianza sanitaria;
- formazione e sicurezza;
- analisi di casi specifici;
- tematiche ambientali.

**La Commissione Nazionale** è composta da 5 RLS (uno per ogni commissione territoriale), da 5 componenti indicati dalla Cooperativa e da un medico competente. Alla Commissione prenderanno parte anche i Segretari Nazionali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e UILTuCS.

**La Commissione Territoriale** è composta da n. 6 RLS individuati tra quelli eletti nei punti di vendita del territorio, e da 6 componenti indicati dalla Cooperativa e da un medico competente del territorio. Alla Commissione prenderanno parte anche i Segretari Territoriali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e UILTuCS. Le Commissioni sono costituite per i seguenti territori: Friuli Venezia Giulia e

Veneto; Emilia Ovest (PC, PR, RE, MO) e Lombardia; Emilia (BO, FE) e Romagna; Marche Abruzzo; Puglia Basilicata.

#### ART. 10 - RAPPRESENTANTI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Al fine di garantire una presenza di RLS adeguata al numero di lavoratori presenti nelle diverse province della Cooperativa, le parti hanno inteso identificare il numero massimo di RLS avendo a riferimento la singola provincia secondo il seguente criterio:

- ✓ 1 RLS per ogni Ipermercato, 1 RLS ogni 5 supermercati. Per multipli di 5 si applica l'arrotondamento per difetto se multipli minori o uguali a 2; l'arrotondamento per eccesso se multipli maggiori di 2;
- ✓ 1 RLS per ogni sede di Bologna, Modena e Reggio Emilia;
- ✓ 1 RLS per ogni magazzino della logistica (San Vito in Tagliamento, Reggio Emilia, Anzola dell'Emilia, Forlì).

Il numero massimo degli RLS per provincia, rispetto al perimetro attuale, è quello riportato nella seguente tabella:

Numero RLS															
Provincia	IPMK	SMK	SEDE	LOGISTICA	Provincia	IPMK	SMK	SEDE	LOGISTICA	Provincia	IPMK	SMK	SEDE	LOGISTICA	
AN	1	2			FM	0	1			PU	1	1			
AP	2	0			GO	1	1			RA	3	3			
BA	4	1			LE	1	0			RE	2	5	1	1	
BL	0	1			MC	0	1			RN	1	2			
BO	4	9	1	1	MN	3	1			RO	0	1			
BR	1	0			MO	5	5	1		TA	1	0			
BS	0	1			MT	1	0			TS	2	1			
BT	2	0			PC	1	2			TV	1	2			
CH	1	0			PD	1	1			UD	0	3			
FC	1	1		1	PE	0	1			VE	2	7			
FE	4	2			PN	1	1		1	VI	1	3			
FG	1	0			PR	2	2								
											Totale	51	61	3	4

Gli RLS sono eletti, su iniziativa delle OO.SS. territoriali firmatarie, dai lavoratori nella provincia o del punto vendita o sede o magazzino di riferimento, rimangono in carica per 3 anni ed hanno come ambito di pertinenza uno o più punti di vendita, i 4 magazzini e le 3 sedi.

Per lo svolgimento della loro attività, ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, gli RLS hanno a disposizione un monte ore annuo complessivo di permessi individuali pari a 50 ore.

Le richieste di utilizzo dei permessi vanno inviate alla mail del Direttore del Punto di Vendita e del Responsabile del Personale di distretto ovvero alla mail del Responsabile del Personale di Sede per le Sedi e per i Magazzini.

Gli RLS attualmente presenti resteranno in carica con le agibilità attualmente riconosciute fino allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti secondo il presente accordo, che si terranno entro 12 mesi dall'entrata in vigore del contratto integrativo aziendale.



## CAPITOLO IV – FORMAZIONE

### ART.11 - FORMAZIONE

La difficile situazione economica e sociale internazionale e del nostro Paese, la modifica del mercato del lavoro impressa dalla trasformazione digitale e il costante cambiamento nello stile di vita e abitudini di consumo dei cittadini, fanno prevedere un futuro di importanti cambiamenti nelle professioni.

Questi scenari impongono di orientare le strategie e i piani di azione della Cooperativa.

In questo quadro e in coerenza con i valori della cooperazione, la formazione assume una nuova centralità, acquisendo il carattere di formazione continua, al fine di garantire un costante aggiornamento delle competenze dei lavoratori rispetto al cambiamento dei contenuti professionali.

L'obiettivo di rendere continua la formazione è altresì testimoniato dall'*Academy* della Cooperativa, nata come eco-sistema della formazione, nel quale sono rappresentate tutte le opportunità di apprendimento e diffusione dell'informazione, dalla formazione di legge, a programmi formativi accessibili autonomamente dai lavoratori per una crescita di conoscenza personale che prescinde da quella professionale.

La formazione e l'addestramento del personale ad ogni livello sono considerati elementi indispensabili per migliorare la professionalità delle persone e offrire un alto livello di servizio ai Soci e Consumatori.

La Cooperativa ha previsto un investimento straordinario in formazione superiore a tre milioni di euro, corrispondenti a circa 150.000 ore finalizzate a potenziare le competenze delle risorse specializzate di rete, in particolare nei reparti freschi e freschissimi e le attività di accoglimento dei neoassunti nell'arco di vigenza del contratto integrativo aziendale.

Per tutto quanto sopra, le parti hanno convenuto di costituire una commissione formazione alla quale è demandato in via esemplificativa il compito di:

- analizzare i fabbisogni;
- analizzare il consuntivo della formazione dell'anno precedente;
- approfondire ed eventualmente integrare i piani di formazione annuali predisposti dalla Cooperativa anche al fine di ampliare il più possibile la platea di lavoratori coinvolti;
- individuare e proporre pacchetti formativi per favorire lo sviluppo della professionalità, soprattutto in caso di rilevanti ristrutturazioni aziendali con conseguenti innovazioni tecnologiche che comportino significative

modifiche allo svolgimento dell'attività lavorativa anche con riferimento alle politiche ambientali;

- definire accordi per la presentazione dei piani formativi al fine di accedere a finanziamenti pubblici e privati (ad esempio Foncoop). I piani formativi definiti saranno sottoposti alle Segreterie Nazionali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e UILTuCS per la sottoscrizione.

## **CAPITOLO V – WELFARE**

### **ART. 12 - WELFARE**

La scelta di dotarsi di un sistema di welfare strutturato è la naturale estensione dei valori e delle finalità che contraddistinguono la missione della Cooperativa. Le parti si danno reciprocamente atto e in tal senso esplicitamente convengono che per welfare aziendale, letteralmente “benessere aziendale”, si intende il complesso delle erogazioni, prestazioni e servizi (*people care, flexible benefit*) messi a disposizione dei lavoratori con lo scopo di dare ulteriori risposte ai loro bisogni e a quelli dei loro familiari, sostenerne il reddito, rafforzarne il senso di appartenenza e la motivazione individuale.

Le iniziative di seguito definite sono inserite nel più ampio sistema welfare di Coop Alleanza 3.0.

Tutti i servizi e le prestazioni a disposizione dei lavoratori sono definiti attraverso un confronto all'interno della Commissione nazionale welfare e sono pubblicati all'interno del portale intranet.coopalleanza3-0.it. Sono parte integrante del sistema di welfare aziendale anche le prestazioni riportate nell'allegato al presente contratto integrativo aziendale. Le predette prestazioni saranno oggetto di integrazioni e modifiche da valutarsi nell'ambito della commissione nazionale welfare.

Per le iniziative in materia di Conciliazione Vita-Lavoro è prevista l'equiparazione delle coppie dello stesso sesso ai coniugi/conviventi eterosessuali. Inoltre, secondo quanto previsto dalla legge del 20 maggio 2016 n.76 sulle unioni civili, il lavoratore unito civilmente può usufruire delle stesse iniziative riconosciute ai lavoratori sposati.

Le parti, oltre a quanto previsto in materia dal CCNL vigente, concordano sulle seguenti prestazioni e servizi.

#### **Istituzione della Banca del tempo solidale**

Le parti concordano l'istituzione di una Banca delle ore “solidali” a favore di tutti i dipendenti che, per far fronte a gravi e documentate situazioni familiari e/o emergenziali ed avendo fruito di tutte le giornate di ferie e di permesso maturate, abbiano necessità di permessi aggiuntivi a quelli di origine legale/contrattuale. I permessi possono essere richiesti fino ad un massimo di 7 giorni per evento e, comunque, nel limite della capienza del Fondo.

I lavoratori potranno destinare alla Banca del tempo solidale, in modo volontario riservato e gratuito, fino ad un massimo di 4 giorni tra ferie e permessi maturati annualmente.

Coop Alleanza 3.0 si impegna ad integrare il fondo con un contributo una tantum pari a 1.000 ore per la vigenza triennale del contratto integrativo aziendale. Il fondo sarà integrato di 333 ore per ogni anno di proroga.

Le modalità e i criteri di applicazione di tale istituto saranno demandate ad apposito regolamento.

### **Sostegno della maternità e paternità**

Le parti ritengono importante favorire la genitorialità attraverso le seguenti azioni:

#### **1. Genitori in allattamento**

Durante il periodo di allattamento la programmazione degli orari di lavoro avverrà, secondo le regole definite dal presente accordo, esclusivamente attraverso turni unici.

#### **2. Congedo paternità obbligatorio**

In occasione della nascita del figlio o di adozione/affidamento, l'azienda riconoscerà 5 gg di permesso retribuito aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla normativa di legge e contrattuale.

Detti permessi potranno essere fruiti esclusivamente a giornate intere, in modo anche continuativo, nell'arco temporale compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i cinque mesi successivi alla nascita. Sono equiparati alla nascita l'ingresso in famiglia, in caso di adozioni nazionali, l'ingresso in Italia in caso di adozioni internazionali, l'affidamento e il collocamento temporaneo.

**3. Riduzione dell'orario di lavoro** in essere del genitore fino a 8 anni di vita del bambino.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a 8 anni di vita del bambino, in aggiunta a quanto previsto dal contratto nazionale, il genitore potrà richiedere la riduzione dell'orario di lavoro in essere al momento della richiesta. Al termine del periodo al genitore sarà ripristinato l'orario di lavoro in essere al momento della richiesta. La richiesta di trasformazione dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni. I periodi di trasformazione dovranno avere durata non inferiore a 3 mesi consecutivi.

#### **4. *Aspettativa aggiuntiva non retribuita*** per assistenza ai figli fino a 12 anni

Fermo restando quanto stabilito dalle norme di legge in materia di congedo per maternità/paternità e congedo parentale, adozione ed affido, l'azienda riconoscerà, a richiesta del genitore, una aspettativa non retribuita aggiuntiva della durata massima di 18 mesi.

I 18 mesi di aspettativa aggiuntiva non retribuita saranno fruiti con le seguenti modalità:

- ✓ presentazione della richiesta con anticipo di 30 gg rispetto alla data di inizio della fruizione;
- ✓ utilizzo massimo di 12 mesi di aspettativa aggiuntiva non retribuita entro il compimento del 6° anno di vita del bambino e utilizzo massimo di 6 mesi di aspettativa aggiuntiva dal 7° ed entro il compimento dell'12° anno di vita del bambino, non trasferibili da un periodo all'altro;
- ✓ frazione minima di 2 mesi;
- ✓ anche non in prosecuzione del congedo parentale (ex astensione facoltativa) purché lo stesso sia stato complessivamente esaurito.

I periodi di cui sopra per i genitori adottivi o affidatari si intendono decorrenti dalla data di adozione/affido, ferma restando la fruizione entro il compimento del 12° anno di vita del bambino.

#### **5. *Aspettativa nuclei monoparentali***

Ai nuclei monoparentali con figli in età non superiore a 16 anni, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive, verrà concessa, su richiesta del genitore, un'aspettativa non retribuita di durata massima di 6 mesi.

L'aspettativa potrà essere concessa anche frazionata in due periodi.

#### **6. *Aspettativa nascita nipote***

Per la nascita di nipoti (figli dei figli), al rientro del genitore dal congedo di maternità (ex maternità obbligatoria), al lavoratore è concessa, entro l'anno di vita del bambino, un periodo di aspettativa non retribuita da 1 a 6 mesi. La richiesta deve essere presentata con anticipo di 30 gg rispetto alla data di inizio della fruizione.

#### ***Part time reversibile***

I lavoratori a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, che abbiano almeno un anno di anzianità di servizio, possono chiedere la temporanea

trasformazione in contratto a tempo parziale oltre che nelle ipotesi previste dalla vigente contrattazione nazionale anche per far fronte alle seguenti necessità:

- a. provvedere, per gravi documentati e comprovati motivi, all'assistenza di propri familiari di primo grado (minori, maggiorenni disabili, ultrasessantacinquenni);
- b. partecipare a corsi/formazione continua di cui all'art. 5, della legge 8 marzo 2000 n. 53.

La durata delle trasformazioni temporanee di cui al punto a) non può superare complessivamente i due anni elevabili a tre in casi di particolare gravità.

La durata delle trasformazioni temporanee di cui al punto b) non potrà superare complessivamente i due anni.

Le trasformazioni temporanee di cui al presente articolo verranno attuate compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive.

Venendo meno le cause che avevano determinato, ai sensi del presente articolo, la richiesta di trasformazione temporanea da contratto FT a contratto PT, è facoltà del lavoratore richiedere, con congruo preavviso, il ripristino del tempo pieno con anticipo rispetto alla data prevista. Il rientro anticipato verrà concordato sulla base delle esigenze tecniche, produttive, organizzative e sostitutive.

#### ***Aspettativa non retribuita "una tantum"***

Al lavoratore può essere concesso un periodo da 1 a 6 mesi di aspettativa non retribuita, nel corso della vita lavorativa, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Tale aspettativa può essere richiesta secondo le seguenti modalità e requisiti:

- ✓ motivazione non richiesta;
- ✓ preavviso con 45 giorni di calendario;
- ✓ fruizione circoscritta al periodo 01/01 – 31/10 di ogni anno in un'unica soluzione;
- ✓ rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con anzianità di servizio di almeno 2 anni.

#### ***Aspettativa non retribuita per riabilitazione da dipendenze***

Ai lavoratori affetti da dipendenze (ad esempio, tossicodipendenza, etilismo, ludopatia, disturbi dei comportamenti alimentari) che accedono a programmi terapeutici o di riabilitazione presso strutture specializzate pubbliche o private

spetta, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, per il tempo necessario alla riabilitazione di cui sopra e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

Tale aspettativa sarà concessa anche per assistere i parenti entro il 2° grado qualora il competente servizio ne attesti la necessità.

### ***Sostegno per le donne soggette alla violenza di genere***

Le parti ritengono inaccettabile qualunque atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere. Le parti concordano, inoltre, sull'esigenza primaria di favorire un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza. Ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere deve essere prevenuto e ove si realizzi segnalato e perseguito.

Alla commissione nazionale welfare è affidato il compito di approfondire e valutare azioni finalizzate alla prevenzione di casi di violenza e molestie oltre alla definizione di azioni di supporto anche attraverso consulenza e assistenza alle vittime.

Tra le azioni di supporto, per i lavoratori vittime di violenza di genere o maltrattamenti familiari, è previsto, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, per un periodo non superiore a 3 anni.

Per le lavoratrici dipendenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, la Cooperativa garantisce fino ad un massimo di 90 giorni di permesso retribuito aggiuntivo rispetto a quanto definito dall'art. 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80.

Per le lavoratrici di cui sopra, la Cooperativa si impegna ad accogliere richieste di trasferimento presso un altro punto vendita.

### ***Aspettativa non retribuita per eventi sportivi e culturali***

Al lavoratore che venga chiamato dall'Ente Promotore o Società Sportiva cui è affiliato, a partecipare ad eventi sportivi e culturali di carattere nazionale e internazionale, verrà concesso a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita di durata correlata al singolo evento.

La concessione di tutti gli interventi sopra riportati è in ogni caso subordinata alla verifica delle esigenze tecnico organizzative.

### ***Voucher servizi***

Le parti ritengono che il ruolo di assistenza familiare debba essere affidato ad operatori specializzati che supportino il dipendente nell'impegno di cura quotidiana, consentendogli un diverso utilizzo del proprio tempo. I lavoratori in situazioni di difficoltà, che abbiano esigenza di cura e assistenza a familiari, possono richiedere un supporto a personale specializzato attraverso l'utilizzo di appositi voucher messi a disposizione dalla Cooperativa.

L'attribuzione del voucher verrà definito dalla Commissione nazionale welfare di cui al presente contratto nell'ambito di un monte annuo complessivo messo a disposizione dalla Cooperativa pari a 10.000 ore.

#### ***Deroghe per la concessione anticipo del TFR***

Fatte salve le ipotesi di legge e fermo restando il solo limite dell'anzianità aziendale di almeno 8 anni, l'azienda potrà concedere, nel corso dell'intero rapporto di lavoro, un anticipo del trattamento di fine rapporto fino all'importo massimo del 100%, a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta dalla Commissione nazionale welfare di cui al presente contratto, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta debitamente documentata nei seguenti casi:

- situazione di difficoltà economica;
- spese per l'acquisto o l'affitto di una nuova abitazione in caso di separazione dal coniuge;
- spese per il ripristino dell'abitazione principale seriamente danneggiata da eventi atmosferici, calamità naturali o incendio;
- spese sostenute nella fase preadottiva (viaggio e soggiorno nel paese di adozione) nei casi di adozione internazionale;
- versamenti contributivi all'INPS per fini pensionistici;
- manutenzione o ristrutturazione della prima casa di abitazione, per le spese effettivamente sostenute, documentate e comunque di almeno 4.000,00 euro;
- estinzione o riduzione del mutuo acceso per precedente acquisto della prima casa di abitazione, per sé o per i figli (nei limiti della somma necessaria) o per il riscatto della propria abitazione, ferma restando la certificazione comprovante l'intervento.

#### ***Fondo di solidarietà***

Le parti convengono sul principio generale che il lavoratore, a fronte di improvvise esigenze personali, possa trovare nella Cooperativa un interlocutore a cui rivolgersi anche in caso di impellenti necessità economiche. Il contributo a



fondo perduto è finanziato attraverso uno stanziamento annuo da parte della Cooperativa di 150.000,00 euro. L'entità dei singoli interventi, aventi carattere del tutto occasionale è verificata dalla Commissione nazionale welfare in relazione alla gravità della situazione.

***Sconto spesa 5%***

Nell'ambito delle opportunità identificate dalla normativa vigente, la Cooperativa riconosce a tutti i lavoratori Soci, assunti con contratto a tempo indeterminato o apprendistato, lo sconto del 5% sulla spesa effettuata presso i punti vendita di Coop Alleanza 3.0 per un valore annuo non eccedente i 250,00 euro.

***Lavoro Agile***

Fermo restando le previsioni contenute nel presente contratto integrativo aziendale, le Parti convengono nel proseguire la sperimentazione definita dall'accordo del 16 dicembre 2020, prorogato fino al 31 gennaio 2024 ed allegato al presente contratto integrativo aziendale.

## **CAPITOLO VI - MERCATO DEL LAVORO**

### **ART. 13 – APPRENDISTATO**

Le Parti confermano il comune impegno alla valorizzazione di politiche del personale finalizzate alla creazione ed allo sviluppo di buona occupazione.

L'apprendistato è una tipologia contrattuale prioritaria per favorire l'incremento dell'occupazione giovanile e per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa. Per tale ragione, la Cooperativa si pone l'obiettivo di assumere nell'arco della vigenza del presente contratto integrativo 600 apprendisti che saranno inseriti principalmente nei settori freschi e freschissimi.

### **ART. 14 - STABILIZZAZIONE CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRATI**

Le parti condivideranno un percorso di stabilizzazione per i lavoratori a termine e somministrati i cui obiettivi saranno valutati a livello nazionale.

## **CAPITOLO VII - PART TIME**

### **ART. 15 – PART TIME FUNZIONALE**

Con il modello di part time funzionale le parti ritengono di dare risposta alle richieste di incremento di orario dei lavoratori part time. Le parti hanno definito il presente modello con l'obiettivo di assicurare ai lavoratori part time una migliore stabilità di reddito, individuando uno strumento che consente di consolidare le ore flessibili.

Al tal fine concordano su un modello organizzativo basato prevalentemente su part time con orari da 24 a 30 ore medie settimanali.

Nel corso della vigenza contrattuale, la Cooperativa si impegna a proporre almeno 1.250 incrementi orari, attraverso l'istituto del part time funzionale.

Le proposte di part time funzionale saranno formulate, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, a tutti part time ciclici, a tutti i part time 800 ore e, in subordine, ai restanti part time dando priorità ai part time con i profili orari più bassi, ai part time che hanno svolto più ore supplementari negli ultimi 24 mesi e ai part time che hanno avuto incrementi temporanei di orario negli ultimi 24 mesi. I lavoratori potranno formalizzare la richiesta di incremento orario secondo le modalità in uso in Cooperativa. In sede di confronto territoriale, si verificheranno tempi e modalità di detti incrementi, fermo restando, in ogni caso, l'impegno al superamento dei modelli di part time ciclici e ad 800 ore di cui al comma precedente.

Le parti ritengono che il part time funzionale rappresenti una condizione di miglior favore rispetto ad altri modelli flessibili attualmente applicati in Cooperativa, sia in termini di orario minimo che di regolamentazione dell'organizzazione del lavoro, pertanto, la Cooperativa accetterà le richieste dei lavoratori di aderire al part time funzionale a parità di orario di lavoro.

In conformità ai principi e alle finalità di legge, il part time funzionale è un contratto a tempo parziale attivato tramite la sottoscrizione da parte del lavoratore di un patto che prevede l'adesione alle clausole elastiche unitamente ad un incremento della base oraria del part time in essere. Tale patto ha una durata di 12 mesi, con rinnovo tacito di anno in anno, salvo recesso esercitabile in qualunque momento solo dal lavoratore con un preavviso scritto di 30 giorni di calendario. L'efficacia del recesso decorre dal 1° giorno del mese successivo alla scadenza del preavviso.

Con la sottoscrizione del patto, il lavoratore accetta la variabilità del numero di ore lavorate settimanalmente e della loro collocazione temporale. L'adesione al

patto è di natura individuale e volontaria e comporta, oltre all'incremento della base oraria, il riconoscimento onnicomprensivo di una indennità pari ad euro 120,00 lordi annuali da corrispondersi per quote mensili. Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Fermo restando l'impegno della Cooperativa al superamento del part time ciclico e del part time 800 ore, nel caso di recesso dal patto da parte del lavoratore viene ripristinato l'orario part time in essere al momento dell'adesione, sia in termini di tipologia di part time che di collocazione delle ore di lavoro.

Se il recesso al patto è formalizzato trascorsi quattro anni dalla sua sottoscrizione, al lavoratore è proposto un incremento orario attraverso un contratto part time misto di 1.248 ore annue (pari a 24 ore settimanali medie), se l'orario contrattuale precedente all'adesione al patto è inferiore alle 24 ore settimanali medie, ovvero un contratto part time misto di 1.456 ore annue (pari a 28 ore settimanali medie), se l'orario contrattuale precedente all'adesione al patto è pari o superiore alle 24 ore settimanali medie. La proposta del nuovo regime orario di lavoro deve contenere, tra le giornate di lavoro, per chi non aveva l'obbligo al lavoro domenicale, anche la domenica nella misura massima del 50% del totale delle domeniche lavorabili.

In alternativa il lavoratore potrà comunque richiedere che sia ripristinato l'orario part time in essere al momento dell'adesione sia in termini di tipologia di part time che di collocazione delle ore di lavoro.

Il part time funzionale prevede, una tipologia oraria a 1.248 ore annue (pari a 24 ore settimanali medie) o una tipologia oraria a 1.560 ore annue (pari a 30 ore settimanali medie) con le seguenti modalità di funzionamento:

- a.** nel part time a 1.248 ore la prestazione lavorativa può essere svolta da un minimo di 2 ad un massimo di 6 giorni settimanali. L'orario settimanale programmato può essere modulato da un minimo di 16 ore ad un massimo di 30 ore settimanali. La retribuzione mensile, indipendentemente dalle ore lavorate, sarà rapportata alle 24 ore settimanali, con conseguente incidenza su tutti gli istituti diretti e differiti;
- b.** nel part time a 1.560 ore la prestazione lavorativa può essere svolta da un minimo di 3 ad un massimo di 6 giorni settimanali. L'orario settimanale programmato può essere modulato da un minimo di 24 ore ad un massimo di 38 ore settimanali. La retribuzione mensile, indipendentemente dalle ore

lavorate, sarà rapportata alle 30 ore settimanali, con conseguente incidenza su tutti gli istituti diretti e differiti;

c. la collocazione giornaliera ed oraria delle ore di lavoro, rispetto a quella individualmente definita per l'intero arco dell'anno, avviene, invece, nell'ambito della programmazione bisettimanale degli orari di lavoro come condizione di miglior favore rispetto al preavviso di 48 ore previsto dalla regolamentazione delle clausole elastiche;

d. la Cooperativa può modificare la quantità delle ore di lavoro settimanali definite per la singola settimana, fino ad un numero massimo di 4 ore in aumento o in diminuzione, attraverso la programmazione bisettimanale di cui sopra. Nel caso di settimane programmate a tempo pieno, la prestazione prevista ad inizio anno può essere ridotta all'orario medio settimanale;

e. il limite di cui alla precedente lettera d) può essere superato in caso di modifiche ai piani commerciali rilevanti (come, ad esempio, modifiche del piano promozionale, ristrutturazioni di punto di vendita o di reparto, cambio *display*) che devono essere comunicate alle rappresentanze sindacali di punto vendita, nonché ai lavoratori coinvolti, con almeno 30 giorni di anticipo rispetto alla programmazione degli orari di lavoro con un apposito incontro di informazione e confronto, fermo restando i limiti previsti alle lettere a) e b);

f. le ore di lavoro aggiuntive richieste dopo la programmazione bisettimanale sono retribuite in supplementare;

g. Il lavoratore potrà richiedere in qualsiasi momento la verifica delle ore progressivamente prestate nell'arco dell'anno;

h. le ore di lavoro non prestate nell'arco dell'anno non saranno oggetto di conguaglio salvo i casi di recesso dal patto o cessazione del rapporto di lavoro.

Anche al fine di superare il part time 800 ore, le parti hanno inteso istituire un ulteriore modello di part time funzionale 1.040 ore annue (pari a 20 ore settimanali medie). Per questo modello di part time funzionale, la prestazione lavorativa può essere svolta da un minimo di 2 ad un massimo di 6 giorni settimanali. L'orario programmato può essere modulato da un minimo di 16 ore ad un massimo di 28 ore settimanali con le stesse modalità previste nelle lettere c), d), e), f) del comma precedente. La retribuzione mensile, indipendentemente dalle ore lavorate, sarà rapportata alle 20 ore settimanali, con conseguente incidenza su tutti gli istituti diretti e differiti.

Se il recesso al patto dal part time funzionale a 1.040 ore annue è formalizzato, trascorsi quattro anni dalla sua sottoscrizione, al lavoratore è proposto un

contratto part time misto di 1.040 ore annue (pari a 20 ore settimanali medie). La proposta del nuovo regime orario di lavoro deve contenere, tra le giornate di lavoro, per chi non aveva l'obbligo al lavoro domenicale, anche la domenica nella misura massima del 50% del totale delle domeniche lavorabili.

Nota a verbale

Il presente articolato sarà integralmente recepito nel patto e costituirà condizione contrattuale individuale.

## **CAPITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO**

### **ART. 16 - ORARIO SETTIMANALE**

Per tutti i lavoratori assunti fino al 21 dicembre 2011, sono confermati, come trattamento ad personam, i regimi di orario di lavoro e le relative ore di permesso definite nei contratti integrativi vigenti fino al 31 dicembre 2022.

Per i soli lavoratori full time a 40 ore settimanali, assunti dal 22 dicembre 2011, che hanno completato la maturazione delle 104 ore di permesso prevista dal CCNL e fermo restando il divisore convenzionale a 168, l'orario di lavoro settimanale è ridotto da 40 ore a 38 ore attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso.

### **ART. 17 - PROGRAMMAZIONE, ARTICOLAZIONE E GESTIONE ORARIO DI LAVORO RETE DI VENDITA**

Il modello di organizzazione del lavoro definito tiene in equilibrio le esigenze organizzative della Cooperativa, necessarie per garantire un servizio adeguato ai Soci e Consumatori, con le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori. Il modello di funzionamento di cui al presente articolo è migliorativo rispetto alle regole previste in materia dalla legge e dal CCNL.

Nella costruzione dell'organizzazione del lavoro devono essere rispettati i seguenti criteri di distribuzione dell'orario normale:

- **programmazione degli orari di lavoro:** ai lavoratori è garantita la comunicazione degli orari per due settimane. La Cooperativa pubblica entro la giornata del venerdì la pianificazione oraria della settimana aggiuntiva alle due già esposte;
- **turno unico:** minimo 3 ore massimo 7 ore;
- **doppio turno:** minimo 6 ore, massimo 8 ore; l'intervallo massimo tra i due semi turni è di 4 ore; durata minima del semi turno 2 ore; in via sperimentale, per la durata di 12 mesi, negli ipermercati e nei superstore l'intervallo massimo tra i due semi turni è di 3 ore. Tale articolazione sperimentale sarà oggetto, a livello territoriale, di monitoraggio circa l'effettiva sostenibilità organizzativa anche al fine di individuare, alla scadenza, eventuali correttivi;
- **numero di doppi turni:** 74 doppi turni annui con un massimo di 3 doppi turni a settimana; dal 75° doppio turno, il valore del buono pasto viene elevato da 3,50 euro a 7,00 euro. In ogni caso, non è possibile superare il limite annuo di

96 doppi turni. Nelle settimane di lavoro con orario programmato fino alle 24 ore, il limite massimo di doppi turni è ridotto a 2;

- **nastro orario**: 11 ore per ipermercati e superstore; 12 ore per supermercati e *superette*; 10 ore se il semi turno è inferiore a 3 ore;
- **riposo giornaliero**: come previsto attualmente dall'art 130 del CCNL, la durata del riposo giornaliero di 11 ore può essere frazionata fino a 9 ore, nel limite individuale massimo di 8 volte nell'anno, nei casi di cambio turno determinato da assenze non programmate (malattie, infortuni, ecc.) e/o da casi di comprovata necessità gestionale (es. cambi promozionali);
- **riposo settimanale**: sono garantiti due riposi nell'arco di quattordici giorni, fermo restando che il massimo di prestazioni lavorative non può essere superiore a 10 giorni consecutivi;
- **fascia oraria di attività**: inizio orario di lavoro ore 5:00, fine orario di lavoro ore 23:00. Gli orari di lavoro che si concludono dopo le ore 22:00, definiti nei casi di cambio promo o attività non ricorrenti, sono programmati in turno unico. Nei casi di orari di lavoro con inizio alle ore 5:00 la Cooperativa garantisce un nastro orario non superiore a 9 ore;
- **programmazione semestrale delle ferie**: per il periodo aprile-settembre, il piano ferie è esposto entro il mese di gennaio e confermato entro la fine del mese di marzo. Per il periodo ottobre-marzo, il piano ferie è esposto entro il mese di luglio e confermato entro la fine del mese di settembre. Per il periodo estivo è garantito un periodo di ferie di due settimane continuative. Il periodo di godimento delle ferie estive decorre dal lunedì più prossimo al 15 giugno alla domenica più prossima al 30 settembre. A livello di unità produttiva potrà essere condivisa la pianificazione annuale delle ferie.

In ogni caso la Cooperativa avvierà confronti territoriali preventivi all'applicazione dei nuovi criteri di organizzazione del lavoro garantendo l'autonomia a sottoscrivere accordi territoriali che introducano regole diverse da quelle definite dal presente articolo.

Nota a verbale

Le specificità del territorio di Venezia laguna saranno trattate in apposito incontro a livello territoriale.



## **ART. 18 - ARTICOLAZIONE E GESTIONE ORARIO DI LAVORO SEDE E MAGAZZINI**

Per i lavoratori di sede l'articolazione dell'orario di lavoro è distribuita su 5 o 6 giorni lavorativi in funzione delle specifiche esigenze organizzative della direzione di appartenenza.

Nelle giornate di presenza in ufficio, fermo restando specifiche esigenze organizzative è facoltà del lavoratore iniziare la prestazione lavorativa dalle ore 7:30 alle ore 9:00.

Per i lavoratori dei magazzini rimangono in vigore le attuali regole di articolazione e gestione dell'orario di lavoro. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2023 per valutare eventuali modifiche rispetto alle condizioni vigenti.

## **ART. 19 – PAUSA**

Per gli orari di lavoro di durata fino a 6 ore continuate e per i doppi turni è prevista una pausa non retribuita di 15 minuti giornalieri. I lavoratori possono decidere di non effettuare la pausa comunicandolo, nelle modalità previste, al proprio Responsabile. La scelta del lavoratore può essere modificata con un preavviso di 3 settimane rispetto all'esposizione degli orari di lavoro, ovvero una settimana prima della pianificazione. I 15 minuti di pausa non retribuita sono recuperati su base giornaliera a inizio o fine turno di lavoro.

Nel caso di orari di lavoro continuati superiori a 6 ore è riconosciuta una pausa retribuita di 15 minuti.

Le modalità di fruizione delle pause sono stabilite dal diretto Responsabile, in relazione alle esigenze organizzative, nella parte centrale del turno e comunque non nella prima ora di lavoro.

Dall'entrata in vigore del presente contratto, saranno superati i trattamenti riconosciuti nei precedenti contratti integrativi.

Norma transitoria

Entro il 15 dicembre 2022, i lavoratori che intendono non usufruire della pausa non retribuita, nei turni in cui è prevista, dovranno comunicarlo alla Cooperativa con le modalità definite.

## **CAPITOLO IX - LAVORO DOMENICALE E FESTIVO**

### **ART. 20 - PIANO DELLE APERTURE**

La Cooperativa comunica alle OO.SS. territoriali e alle RSA/RSU il piano annuale di massima delle aperture domenicali e festive entro il mese di gennaio di ogni anno.

In considerazione del particolare significato civile o religioso e nell'intento di favorire per i propri lavoratori il godimento effettivo del maggior numero di festività che rappresentano un importante valore sociale e familiare, la Cooperativa si impegna a non chiedere prestazioni lavorative nelle seguenti festività: Capodanno, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 01 maggio, Natale, S. Stefano.

Nelle unità produttive situate in zone di interesse turistico o in relazione al potenziale valore economico dell'apertura del punto vendita, la cooperativa potrà richiedere, previo confronto, prestazioni lavorative nella giornata del 15 agosto.

### **ART. 21 - MODALITA' ORGANIZZATIVE**

Al fine di garantire un adeguato livello di servizio e una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, anche attraverso una equa distribuzione del lavoro domenicale, l'organizzazione del lavoro nelle giornate di apertura domenicale e festiva deve essere fatta nel rispetto dei criteri seguenti:

- a) la Cooperativa programma il piano dei fabbisogni di organico delle aperture domenicali e festive con cadenza trimestrale. Il piano trimestrale dei presidi domenicali e festivi è esposto all'interno del punto vendita o del reparto con almeno 30 gg di anticipo rispetto al lunedì della settimana della prima domenica o festività del piano;
- b) la programmazione degli orari nelle giornate di apertura domenicale è definita facendo ricorso prioritario alle disponibilità che i lavoratori indicano nel piano trimestrale esposto e comunque, sulla base delle esigenze tecnico, organizzative, produttive e professionali dei singoli reparti. Qualora le disponibilità dei lavoratori non siano sufficienti a coprire i presidi richiesti, la cooperativa inserirà prioritariamente i lavoratori che fino a quel momento hanno dato minor disponibilità; i lavoratori devono indicare la propria disponibilità con almeno dieci giorni di anticipo rispetto alla programmazione

degli orari di lavoro bisettimanale, distribuendola equamente nell'intero arco dell'anno;

c) la programmazione degli orari nelle giornate di apertura festiva è definita facendo ricorso esclusivo alla volontarietà;

d) il numero massimo di prestazioni lavorative domenicali e festive annue per ciascun lavoratore non può essere superiore al 50% delle aperture domenicali e festive totali, così da favorire il riposo domenicale anche per i lavoratori che hanno la domenica inclusa nel normale orario di lavoro. È fatta salva la volontarietà del lavoratore per il superamento di tale limite. La Cooperativa si impegna a strutturare modelli di organizzazione del lavoro che non prevedano più di 3 prestazioni di lavoro domenicali consecutive. Tali limiti, non si applicano ai lavoratori *part time week end* e ai lavoratori con contratto di lavoro di durata inferiore a 12 mesi.

In considerazione delle particolari caratteristiche professionali necessarie allo svolgimento delle mansioni di ottico e farmacista che non consentono l'applicazione delle previsioni di cui alla presente lettera, la Cooperativa si pone l'obiettivo di strutturare modelli di organizzazione del lavoro che limitino le prestazioni di lavoro domenicali e festive annue nella misura massima del 70% delle aperture domenicali e festive totali. Tale obiettivo si trasforma in impegno dal 13° mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto integrativo;

e) la programmazione degli orari garantisce a tutti i lavoratori a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, almeno due week end liberi all'anno (sabato e domenica), anche attraverso l'utilizzo di permessi retribuiti. Le modalità di richiesta dei week end liberi sono identiche a quelle definite per la programmazione delle ferie. A fronte della fruizione di settimane intere di ferie, su esplicita richiesta, il lavoratore sarà esentato dalla prestazione lavorativa nella domenica precedente.

Qualora l'applicazione della modalità organizzativa definita al presente articolo non dovesse garantire la copertura dei presidi domenicali e festivi definiti, le Parti si incontreranno, nel più breve tempo possibile, a livello territoriale, per individuare le opportune soluzioni.

In ogni caso la Cooperativa avvierà confronti territoriali preventivi all'applicazione dei nuovi criteri di organizzazione del lavoro domenicale e festivo garantendo l'autonomia a definire accordi territoriali che introducano regole diverse da quelle del presente articolo.

## ART. 22 - TRATTAMENTO ECONOMICO LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Le prestazioni domenicali e festive, a qualsiasi titolo effettuate, nel periodo 01 gennaio - 31 dicembre di ogni anno, sono retribuite con le maggiorazioni orarie, onnicomprensive di ogni altra maggiorazione di legge e di contratto, di seguito specificate:

- a) prime 10 prestazioni: 50%
- b) dalla 11° alla 26° prestazione: 60%
- c) dalla 27° prestazione: 70%.

Ferme restando le maggiorazioni sopra indicate, le ore effettuate in giornata festiva infrasettimanale sono ore di straordinarie o di supplementare, pertanto, il godimento della festività non può essere frazionato o spostato in altri giorni della settimana.

## **CAPITOLO X - SISTEMA RETRIBUTIVO**

### **ART. 23 – SISTEMA RETRIBUTIVO**

Le Parti confermano che, con l'introduzione del sistema retributivo di cui al presente capitolo e le conseguenti differenziazioni di livelli e indennità anche nell'ambito delle stesse mansioni, non hanno inteso mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal CCNL, bensì rappresentare una realtà aziendale complessa, diversificata e costituire una condizione complessiva di miglior favore rispetto allo stesso CCNL. Si conferma, pertanto, il principio dell'equivalenza delle mansioni nell'ambito dello stesso livello di inquadramento in base al CCNL, indipendentemente dal parametro acquisito e da altri trattamenti previsti dal presente contratto.

### **ART. 24 - TRATTAMENTI RETRIBUTIVI**

Il sistema retributivo definito è composto da una parte fissa data dal livello di inquadramento, da eventuali indennità di funzione o di mestiere e da una parte variabile.

In relazione al contenuto professionale si definiscono i seguenti ruoli e inquadramenti:

- a. gli Assistenti di reparto, data la trasversalità e l'omogeneità che caratterizzano il ruolo, sono inquadrati al 3° livello, parametro 167, indipendentemente dal reparto di appartenenza e dall'organizzazione del negozio dove il ruolo viene esercitato;
- b. gli ottici abilitati all'esercizio della professione sono inquadrati al 3° livello, parametro 167;
- c. i farmacisti abilitati all'esercizio della professione iscritti all'albo sono inquadrati al 2° livello, parametro 202. Ai farmacisti è riconosciuto, oltre al livello di inquadramento, il rimborso per l'iscrizione annuale all'albo fino ad un massimo di 300,00 euro ed il rimborso fino a 5,00 euro per ogni credito formativo ECM;
- d. ai Farmacisti Responsabili è riconosciuta, inoltre, una indennità mensile connessa al ruolo di 250,00 euro lordi riproporzionata all'orario di lavoro. Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In considerazione delle particolari caratteristiche professionali necessarie allo svolgimento delle mansioni di ottico e farmacista, le parti, in sede territoriale

valuteranno, la possibile istituzione di un "bacino di mobilità", il perimetro di riferimento e la relativa indennità.

Per quanto non espressamente indicato, valgono comunque le declaratorie e i profili del CCNL.

L'abbinamento tra ruolo e livello di inquadramento potrà essere modificato con accordo tra le parti, qualora intervengano modifiche significative di carattere organizzativo, tecnico, gestionale o simili.

#### **ART. 25 - INDENNITA' DI MESTIERE**

Nell'ambito del 4° livello, parametro 144, riconosciuto a tutti gli addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita, agli addetti di tale livello e parametro, adibiti stabilmente presso il banco gastronomia e produzioni gastronomiche, banco pescheria, banco pane e pasticceria, banco ristoro, banco macelleria, punto servizi, reparto ortofrutta è riconosciuta, per ogni giorno di effettiva presenza (minimo 60 minuti), un'indennità di mestiere pari ad 3,00 euro lordi.

L'indennità è riconosciuta anche nel caso in cui il lavoratore adibito stabilmente ai banchi o reparto di cui sopra è impiegato temporaneamente, per esigenze aziendali, presso altri reparti. Inoltre, l'indennità giornaliera è riconosciuta anche ai lavoratori di altri reparti nelle giornate di lavoro presso i banchi o reparto suddetti. Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

## **ART. 26 - RETRIBUZIONE VARIABILE**

Il modello di retribuzione variabile è orientato a sostenere e promuovere un approccio costruttivo e dinamico dei lavoratori al miglioramento del risultato economico della Cooperativa valorizzando la correlazione tra risultati ottenuti e compensi corrisposti.

In quanto elemento variabile, legato al raggiungimento di specifici obiettivi, che concorre alla determinazione della retribuzione annua complessiva, rappresenta una importante leva motivazionale poiché favorisce il senso di partecipazione alla vita della Cooperativa e la conseguente responsabilizzazione nel conseguimento dei risultati.

Il modello di retribuzione variabile è composto da due distinti strumenti: il Premio di Risultato Periodico e la Retribuzione Variabile Annuale. Il premio di Risultato Periodico, in funzione agli obiettivi definiti, è riconosciuto unicamente ai lavoratori in forza presso i punti di vendita e magazzini.

## **ART. 27 – PREMIO DI RISULTATO PERIODICO**

Il premio di risultato periodico è pari ad 800,00 euro lordi annui per gli Assistenti di Reparto e per i Farmacisti e di 500,00 euro lordi annui per tutti gli altri lavoratori.

L'erogazione è effettuata con cadenza trimestrale in funzione del raggiungimento degli obiettivi definiti per il singolo trimestre.

Gli obiettivi per i lavoratori della rete sono:

- le vendite di preventivo del reparto per il 70% del valore complessivo del premio;
- la produttività di preventivo del reparto per il 30% del valore complessivo del premio.

L'obiettivo per i lavoratori dei magazzini è il costo euro collo di preventivo del singolo magazzino.

Il premio di risultato periodico viene corrisposto a seguito del raggiungimento dell'obiettivo trimestrale. Il pagamento del premio trimestrale avviene con la busta paga del mese successivo all'ultimo mese del trimestre e spetta unicamente ai lavoratori in forza alla fine dello stesso mese.

Il conseguimento degli obiettivi annuali determina il riconoscimento del premio correlato anche per i trimestri in cui non è stato raggiunto l'obiettivo. Il pagamento della eventuale integrazione del premio periodico di risultato non percepito viene effettuato con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo e spetta unicamente ai lavoratori in forza al 31 dello stesso mese.

Gli importi del premio di risultato periodico sono riproporzionati all'orario di lavoro.

Il premio di risultato periodico non ha effetto sulle mensilità aggiuntive (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità), sul trattamento di fine rapporto, né sugli altri istituti contrattuali o di legge.

#### **ART. 28 - RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA**

La Retribuzione Variabile Annuale può essere erogata a condizione che il Risultato Netto di Cooperativa o di Gruppo sia maggiore di zero e l'EBITDA ordinario di pertinenza sia pari o superiore al budget.

In caso di mancato raggiungimento dell'EBITDA ordinario di pertinenza di budget ma, comunque, in caso di raggiungimento di un valore compreso tra il 90% e 100% del budget, il valore massimo della retribuzione variabile annuale sarà ridotto del 50%.

Il costo complessivo del salario variabile annuale erogato non può in ogni caso essere superiore al 5% dell'EBITDA ordinario incrementato di un ulteriore 10% calcolato sulla differenza tra consuntivo e budget.

L'importo massimo della Retribuzione Variabile Annuale è pari a 1.000,00 euro lordi al 4° livello, par 144 full time, riproporzionato all'orario di lavoro e riparametrato. L'erogazione della retribuzione variabile annuale è effettuata unitamente al cedolino paga relativo al mese di giugno, e comunque dopo l'approvazione del bilancio da parte della Cooperativa.

Gli obiettivi per la retribuzione variabile annua sono:

- obiettivi di Cooperativa che garantiscono la partecipazione del singolo ai risultati complessivi della Cooperativa;
- obiettivi partecipativi di squadra che garantiscono la partecipazione del singolo ai risultati ottenuti dalla propria squadra.

Prerequisiti necessari per la retribuzione variabile sono l'essere stato dipendente di Coop Alleanza 3.0 per tutto l'anno di riferimento ed essere



ancora in forza alla data di erogazione (data di pubblicazione del cedolino paga).

La quota di retribuzione variabile annuale spettante ai singoli lavoratori è determinata in funzione delle presenze e delle assenze consuntivate nell'anno di riferimento come di seguito specificato:

- per ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dovuta, l'importo spettante è ridotto di un duecentosettantaduesimo. Dal calcolo sono escluse le seguenti causali di assenza: ferie, ROL, congedi genitoriali obbligatori, permesso sindacale, permesso RLS, infortunio, permessi ex lege 104/1991, permessi studio, permessi per donazione sangue. I periodi di assenza non retribuita non concorrono alla determinazione della retribuzione variabile;
- per i soli lavoratori part time le ore di supplementare lavorate, qualora superiori alle 100 ore, incidono sulla percentuale di riproporzionamento dell'orario di lavoro.

#### **ART. 29 - EROGAZIONE IMPORTI DEL PREMIO VARIABILE**

I lavoratori possono richiedere, avendone titolo, in alternativa alla liquidazione monetaria del premio variabile, periodico e annuale, la corresponsione del controvalore lordo spettante sotto forma di prestazioni per sé e/o per propri familiari, anche non a carico, per beni e servizi contenuti all'interno del sistema del *welfare* nelle forme di "flexible benefit".

La scelta della modalità di erogazione sarà definita in apposito regolamento.

Nota a verbale

Le parti si incontreranno entro il 30 novembre 2022 per definire il regolamento attuativo del modello di retribuzione variabile.

## **CAPITOLO XI - PREMIO AZIENDALE**

### **ART. 30 – PREMIO AZIENDALE**

Il premio aziendale è pari a 72,00 euro lordi. Tale valore è riferito al lavoratore full time inquadrato al 4° livello, parametro 144, e deve essere riproporzionato in relazione alla percentuale dell'orario part time e riparametrato al livello di inquadramento.

Per gli attuali lavoratori della Cooperativa che percepiscono, alla data dell'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale, un valore di premio aziendale superiore al valore definito è riconosciuta, per la differenza, una indennità ad personam non assorbibile.

Gli attuali lavoratori della Cooperativa che percepiscono, alla data dell'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale, un valore di premio aziendale inferiore al nuovo valore di premio aziendale definito, mantengono il valore di premio aziendale in essere e maturano la differenza con le modalità di consolidamento di seguito definite.

Il premio aziendale spetta a tutti i lavoratori alle dipendenze della Cooperativa assunti a tempo indeterminato o apprendistato. Le modalità e le condizioni per il consolidamento sono le seguenti.

Dal 49° mese dall'assunzione con contratto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, il lavoratore consolida, annualmente e fino a concorrenza del valore del premio aziendale pieno riferito al livello di inquadramento ed all'orario di lavoro del lavoratore, il 10% del valore del premio aziendale pieno se il Risultato Netto della Cooperativa dell'ultimo bilancio approvato dalla Cooperativa è positivo e un ulteriore 10% del valore del premio aziendale pieno se il Risultato Netto del territorio ("Provincia") dell'ultimo bilancio approvato dalla Cooperativa è positivo. Il territorio di riferimento è quello di maggior presenza del lavoratore nell'anno di riferimento.

Per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente accordo che hanno superato i 48 mesi di assunzione a tempo indeterminato o apprendistato, si conviene che il mese di maturazione del premio aziendale è convenzionalmente definito quello della mensilità di luglio.

Per il solo anno 2023, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente accordo, che hanno superato i 48 mesi di assunzione a tempo indeterminato o apprendistato, il consolidamento del premio aziendale avverrà anche con la mensilità del mese di gennaio 2023, sulla base dei dati del bilancio approvato del 2021 avendo a riferimento, come territorio, le aree commerciali in essere al momento dell'approvazione dello stesso.

Nota a verbale:

l'una tantum riconosciuta ai lavoratori ex Centrale Adriatica sarà convertita in Premio Aziendale e trattata con le modalità previste dal presente capitolo.

## **CAPITOLO XII - TRASFERTA E TRASFERIMENTO**

### **ART. 31 – TRASFERTA**

La Cooperativa ribadisce l'impegno a ricercare, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive e con lo sviluppo delle professionalità, le soluzioni che determinano le minori distanze tra il luogo di destinazione e la residenza del lavoratore nell'ottica di ridurre i tempi di percorrenza da casa al lavoro, di favorire un impatto positivo per l'ambiente e di efficientare i costi.

Ai fini del presente capitolo e dei relativi trattamenti, il rimborso per la trasferta riguarda il lavoratore comandato dalla sede abituale di lavoro ad una nuova sede di lavoro, in allontanamento rispetto alla propria residenza o al domicilio se diverso e già noto alla Cooperativa, per periodi di tempo predeterminati riferiti alla durata dell'incarico. Per luogo abituale di lavoro si intende quello presso il quale il lavoratore è stato assunto o quello presso il quale è stato definitivamente trasferito.

Il rimborso chilometrico e dell'eventuale pedaggio autostradale se espressamente autorizzato dalla Cooperativa, è riconosciuto solo se la nuova sede di lavoro è distante più di 15 km dalla propria residenza o al domicilio se diverso e già noto alla cooperativa. Il rimborso è riconosciuto a fronte della effettiva percorrenza per un viaggio di andata e ritorno, calcolato per la via più breve, e sono rimborsati solo i km aggiuntivi tra la sede abituale di lavoro e la nuova sede di lavoro rispetto alla residenza o al domicilio se diverso e già noto alla Cooperativa. In caso di doppio turno il rimborso di quattro viaggi (due di andata e due di ritorno) è riconosciuto solo se l'intervallo tra la fine di un turno e l'inizio dell'altro sia superiore alle 2 ore.

Il trattamento di trasferta rimane vigente per tutta la durata della trasferta e, se questa dovesse superare l'arco temporale di 36 mesi il trattamento viene adeguato alle vigenti normative fiscali.

L'importo chilometrico del rimborso è pari a 0,335 euro al km. Lo stesso verrà aggiornato ogni anno sulla base di quanto definito dalle tabelle ACI per un'autovettura modello Renault Clio 1.5 blue dci diesel 100cv (o auto equivalente nel caso la stessa non sia più in produzione) e per una percorrenza annua di 20.000 km.

I trattamenti previsti dal presente articolo:

- ✓ non spettano o decadono in caso di accoglimento di richiesta di assegnazione avanzata dal lavoratore, anche in allontanamento;
- ✓ non spettano o decadono in caso di autonomo trasferimento della residenza o del domicilio, se diverso e già noto alla Cooperativa, in avvicinamento alla sede di lavoro. Quando permane una distanza superiore a 15 km i trattamenti sono riproporzionati;
- ✓ non spettano, o non incrementano, a fronte di autonomo trasferimento di residenza o domicilio, se diverso e già noto alla Cooperativa, in allontanamento dalla sede di lavoro.

#### ART. 32 – TRASFERIMENTO

Ai fini del presente capitolo e dei relativi trattamenti, si considera trasferito il lavoratore che per comprovate ragioni di carattere tecnico, organizzative o produttive è assegnato definitivamente ad una nuova sede di lavoro. Il lavoratore trasferito ha diritto all'indennità di trasferimento solo se la nuova sede di lavoro è in allontanamento rispetto alla sede abituale e la nuova assegnazione è collocata ad oltre 15 km dalla residenza o dal domicilio se diverso e già noto alla Cooperativa.

L'indennità di trasferimento è calcolata moltiplicando l'importo forfettario di euro 100,00 lordi per i chilometri aggiuntivi tra la sede abituale di lavoro e la nuova sede di lavoro riferiti ad un'unica tratta. L'indennità di trasferimento forfettaria è riconosciuta una tantum in tre *tranches*, riconosciute con cadenza semestrale, e non può in ogni caso essere superiore ai 20.000,00 euro lordi.

Il presente titolo non trova applicazione, nei casi di dismissione o ricollocazione del punto di vendita, nonché nei casi di esubero di organico, formalizzati alle Organizzazioni Sindacali.

## **CAPITOLO XIII – MENSA**

### **ART.33 – MENSA**

Ai lavoratori è riconosciuto un buono pasto per ogni prestazione in doppio turno effettivamente svolta. Tale buono non è riconosciuto per le giornate di lavoro in smart working in considerazione della gestione autonoma dell'orario di lavoro prevista con tale modalità. Il valore del buono è pari a 3,50 euro.

Il buono pasto è spendibile solo presso i punti di vendita di Coop Alleanza 3.0.

## CAPITOLO XIV – FRANCHISING E APPALTI

### ART. 34 – FRANCHISING

Nel rispetto dei valori ispiratori della cooperazione, le parti convengono che nei contratti di affiliazione sottoscritti tra la Cooperativa ed i *franchisee* sarà previsto:

- a) il rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro;
- b) l'applicazione da parte del franchisee e/o di suoi affiliati di CCNL del settore terziario sottoscritti da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e UILTuCS;
- c) le informazioni da parte dei franchisee nei confronti delle OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo aziendale sui seguenti argomenti: andamenti economici e commerciali, sviluppo/dismissioni della rete di vendita, sulle dinamiche occupazionali pregresse, presenti e future oltre le materie previste dal CCNL. Tale informazione è prevista almeno una volta all'anno entro il mese di maggio oppure a fronte di specifiche richieste delle OO.SS.

Inoltre, nell'ambito del livello nazionale previsto dal sistema di Relazioni Sindacali, Cooperativa e Organizzazioni Sindacali, si incontreranno con cadenza annuale, o comunque su richiesta delle parti, al fine di monitorare l'operato dei *franchisee*, anche con riguardo alla tenuta dei livelli occupazionali e salariali, al rispetto delle relazioni sindacali ed agli impegni assunti.

## ART. 35 - APPALTI

Il crescente impatto economico assunto dagli appalti in questi anni nel mercato ha prodotto un aumento di fenomeni di illegalità riscontrabili, in particolare, nelle condizioni economiche e organizzative applicate ai lavoratori. Le Parti, con il presente articolo, si impegnano a contrastare tali fenomeni attraverso ogni utile strumento atto a garantire il rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, così come espressamente definito dall'art. 34 del CCNL vigente che si intende qui integralmente richiamato. La Cooperativa richiederà agli appaltatori l'applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore sottoscritti dalle federazioni sindacali di categoria aderenti a CGIL, CISL e UIL e in caso di cambi appalti nei settori multiservizi, logistica e trasporti, vigilanza privata e servizi fiduciari, ad avviare un confronto con le OO.SS., ai rispettivi livelli di competenza, anche al fine di verificare le condizioni generali dell'appalto compresa l'applicazione della clausola sociale prevista dai rispettivi CCNL.

Laddove l'appalto riguardasse settori nei quali la contrattazione nazionale di riferimento non preveda clausole sociali volte alla salvaguardia occupazionali, la Cooperativa favorirà comunque incontri con le aziende appaltatrici per verificare le condizioni di appalto.

Inoltre, nell'ambito del livello nazionale previsto dal sistema di Relazioni Sindacali, Cooperativa e Organizzazioni Sindacali si incontreranno con cadenza annuale, o comunque su richiesta delle Parti, al fine di monitorare l'andamento degli appalti, anche con riguardo alla tenuta dei livelli occupazionali e salariali, al rispetto delle relazioni sindacali e all'applicazione della contrattazione collettiva coerentemente ai valori della cooperazione.

### Clausola di rinvio

Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia e alla contrattazione collettiva nazionale.

### Nota a verbale

La Cooperativa conferma gli impegni assunti nell'accordo quadro del 23 luglio 2020 allegato al presente contratto integrativo aziendale.



## IPOTESI DI ACCORDO PARTE SPECIALE

### CAPITOLO XV – PARTE SPECIALE QUADRI E IMPIEGATI DIRETTIVI

#### ART. 36 – SISTEMA RETRIBUTIVO QUADRI E IMPIEGATI DIRETTIVI

Ai lavoratori appartenenti alle categorie di cui al presente articolo, inquadrati come quadri o impiegati di 1° e 2° livello CCNL è riconosciuta una indennità di funzione denominata "REGIME". Le indennità di funzione sono riconosciute, anche in considerazione di quanto previsto in materia di orario di lavoro dall'art. 123 del CCNL vigente.

In aggiunta alla indennità di funzione "REGIME" riconosciuta ai quadri e agli impiegati direttivi che hanno completato positivamente il percorso di sviluppo retributivo e di carriera, le parti hanno inteso definire due ulteriori indennità di merito denominate "SILVER" e "GOLD" che possono essere riconosciute ai lavoratori in relazione al merito individuale.

L'indennità di merito "SILVER" può essere ottenuta al verificarsi delle due seguenti condizioni:

1. permanenza nel ruolo a regime da almeno 3 anni (per permanenza nel ruolo si intende la copertura di ruoli anche diversi rientranti tutti nello stesso livello di inquadramento);
2. negli ultimi tre anni almeno due valutazioni in fascia superiore al "buono" e nessuna valutazione "non sufficiente".

L'indennità di merito "SILVER" decade in caso di 3 valutazioni consecutive inferiori al buono. In questo caso, l'importo dell'indennità di merito viene trasformato nell'ad personam denominata "indennità di compensazione".

L'indennità di merito "GOLD" può essere ottenuta al verificarsi delle due seguenti condizioni:

1. permanenza nella condizione di indennità di merito "SILVER" da almeno 2 anni (per permanenza nel ruolo si intende la copertura di ruoli anche diversi rientranti tutti nello stesso livello di inquadramento);
2. due valutazioni consecutive in fascia "eccellente" o negli ultimi tre anni almeno due valutazioni in fascia "eccellente" e nessuna valutazione inferiore a "buono".

L'indennità di merito "GOLD" decade in caso di 2 valutazioni consecutive inferiori all'ottimo. In questo caso si ricostituisce l'indennità di merito "SILVER" e la

differenza tra indennità di merito "GOLD" e "SILVER" viene trasformata nell'ad personam denominata "indennità di compensazione".

La scala di valutazione del merito propedeutica all'attribuzione delle indennità di merito è la seguente:

da 0 a 2.9	non sufficiente
da 3 a 3.9	sufficiente
da 4 a 4.9	buono
da 5 a 5.9	ottimo
da 6 a 7	eccellente

Il percorso valutativo annuale prevede uno step intermedio di verifica.

Le indennità di merito "SILVER" e "GOLD" sono aggiuntive all'indennità di funzione "REGIME". Il riconoscimento dell'indennità di merito "GOLD" assorbe e sostituisce integralmente l'indennità di merito "SILVER".

I Quadri e Impiegati direttivi che alla data di entrata in vigore di questo contratto integrativo aziendale posseggono i requisiti previsti dal presente articolo avranno il riconoscimento dell'indennità di merito "SILVER" corrispondente alla fascia retributiva prevista per il ruolo ricoperto.

A collection of handwritten signatures in black and blue ink, arranged in three columns. The first column has two signatures, the second has three, and the third has four. The signatures are stylized and vary in complexity.

**ART. 37 – INQUADRAMENTI QUADRI E IMPIEGATI DIRETTIVI RETE DI VENDITA**

La struttura della retribuzione fissa dei quadri ed impiegati direttivi della rete di vendita, riportata nella tabella seguente, è determinata in base al ruolo ricoperto ed al cluster di appartenenza del punto vendita di assegnazione.

FASCIA RETRIBUTIVA	RUOLO	LIVELLO CCNL	INDENNITA' DI FUNZIONE REGIME	INDENNITA' DI MERITO SILVER	INDENNITA' DI MERITO GOLD
Q1	Direttore IPMK 1	Q	1700	500	1700
Q2	Direttore IPMK 2/Direttore IPMK 3	Q	1050	350	1050
Q3	Assistente Direttore IPMK 1/IPMK 2/IPMK 3/Direttore IPMK4/Direttore SSTRD	Q	700	250	700
ID1	CR Alta Complessità IPMK1/Assistente Direttore IPMK4/Direttore smk1/smk2/Assistente Direttore SSTR	1°	300	150	350
ID2	Capo Reparto Complessità Standard IPMK1/Capo Reparto Alta Complessità IPMK2/IPMK3/IPMK4/Direttore SPTT/Capo Reparto Alta Complessità SSTR	1°	150	120	270
ID3	Direttore pet store/CR Complessità standard IPMK2/IPMK3/IPMK4/CR complessità standard SMK1 SMK2/CR Complessità standard SSTR	1°	50	100	200

### ART. 38 – INQUADRAMENTI QUADRI E IMPIEGATI DIRETTIVI SEDE E MAGAZZINI

La struttura della retribuzione fissa dei quadri ed impiegati direttivi della sede e dei magazzini riportata nella tabella seguente è determinata in base alla complessità del ruolo, delle deleghe e delle autonomie ad esso affidate.

FASCIA RETRIBUTIVA	LIVELLO CCNL	INDENNITA' DI FUNZIONE REGIME	INDENNITA' DI MERITO SILVER	INDENNITA' DI MERITO GOLD
Qs1	Quadro	1550	650	1550
Qs2	Quadro	1200	500	1200
Qs3	Quadro	1000	400	1000
Qs4	Quadro	850	350	850
Qs5	Quadro	700	300	700
IDs1	1° liv.	500	250	500
IDs2	1° liv.	400	200	400
IDs3	1° liv.	350	150	350
IDs4	1° liv.	250	120	270
IDs5	1° liv.	150	120	270
IDs6	1° liv.	50	100	200
IDs7	2° liv.	200	100	150
IDs8	2° liv.	100	75	100
IDs9	2° liv.	50	50	100

In considerazione dell'attuale fase di riorganizzazione delle funzioni di sede e nelle more del suo completamento, le parti convengono di costituire una commissione per approfondirne gli esiti in relazione agli effetti sul posizionamento retributivo dei ruoli. Tale commissione si riunirà all'occorrenza per approfondire le eventuali modifiche apportate ai cluster organizzativi della rete di vendita.



#### ART. 40 - RETRIBUZIONE VARIABILE

Per quanto non espressamente normato dal presente articolo si fa riferimento a quanto definito agli articoli 26, 27, 28 e 29 del presente contratto integrativo aziendale.

#### PREMIO DI RISULTATO PERIODICO

L'erogazione del premio di risultato periodico è effettuata con cadenza trimestrale in funzione del raggiungimento degli obiettivi definiti per il singolo trimestre.

Gli obiettivi per i quadri e gli impiegati direttivi della rete sono:

- le vendite di preventivo del reparto per il 70% del valore complessivo del premio;
- l'incidenza del costo del lavoro di preventivo del reparto per il 30% del valore complessivo del premio.

L'obiettivo per i quadri e gli impiegati direttivi dei magazzini è il costo euro collo di preventivo del singolo magazzino.

Il premio di risultato periodico è definito per i singoli ruoli come da tabella seguente:

FASCIA RETRIBUTIVA	RUOLI RETE	LIVELLO CCNL	VARIABILE PERIODICO TRIMESTRALE (QUOTA MENSILE)
Q1	Direttore IPMK 1	Q	450
Q2	Direttore IPMK 2/Direttore IPMK 3	Q	350
Q3	Assistente Direttore IPMK 1/IPMK 2/IPMK 3/Direttore IPMK4/Direttore SSTRD	Q	250
ID1	CR Alta Complessità IPMK1/Assistente Direttore IPMK4/Direttore smk1/smk2/Assistente Direttore SSTR	1°	240
ID2	Capo Reparto Complessità Standard IPMK1/Capo Reparto Alta Complessità IPMK2/IPMK3/IPMK4/Direttore SPTT/Capo Reparto Alta Complessità SSTR	1°	220
ID3	Direttore pet store/CR Complessità standard IPMK2/IPMK3/IPMK4/CR complessità standard SMK1 SMK2/CR Complessità standard SSTR	1°	220

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several initials below it.]*

FASCIA RETRIBUTIVA	RUOLI MAGAZZINO	LIVELLO CCNL	VARIABILE PERIODICO TRIMESTRALE (QUOTA MENSILE)
Qs3	Responsabile di magazzino	Q	350
IDs1	Coordinatore controllo qualità magazzino; Coordinatore gestione operativa magazzino; Coordinatore gestione arrivi e materiale tecnico; Responsabile gestione operativa di magazzino Responsabile gestione operativa movimentazione e spedizione Responsabile Gestione Operativa Controllo Qualità e Servizio	1°	240
IDs6	Specialista Inventario Permanente e Gestione Merci Parma	1°	220
IDs8	Coordinatore Riordino Ortofrutta; Coordinatore Controllo Qualità e Servizio;	2°	170
IDs9	Specialista Inventario Permanente e Gestione Merci	2°	170

#### RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA

L'importo massimo della Retribuzione Variabile Annuale è pari al 20% della RAL. L'indennità di compensazione è esclusa dal valore della RAL utile alla determinazione della percentuale di salario variabile da erogare ai quadri ed impiegati direttivi in relazione ai risultati raggiunti.

#### ART. 41 – MENSA

Per i lavoratori che rientrano nella categoria dei Quadri e Impiegati Direttivi, considerata la particolare modalità di svolgimento della mansione, il valore del buono pasto è pari a 5,95 euro per ogni giorno di effettiva presenza ad esclusione dei giorni di godimento della mezza giornata di riposo.

Il buono pasto è spendibile solo presso i punti di vendita di Coop Alleanza 3.0.

Tale buono non è riconosciuto per le giornate di lavoro in smart working vista la gestione autonoma dell'orario di lavoro prevista con tale modalità.

#### ART. 42 – TRASFERTA

Ai fini del presente titolo e dei relativi trattamenti, per quanto qui non specificato si fa riferimento a quanto definito all'art.31 del presente contratto integrativo. Per i quadri e impiegati direttivi la franchigia definita all'art 31 è pari a 15 km.

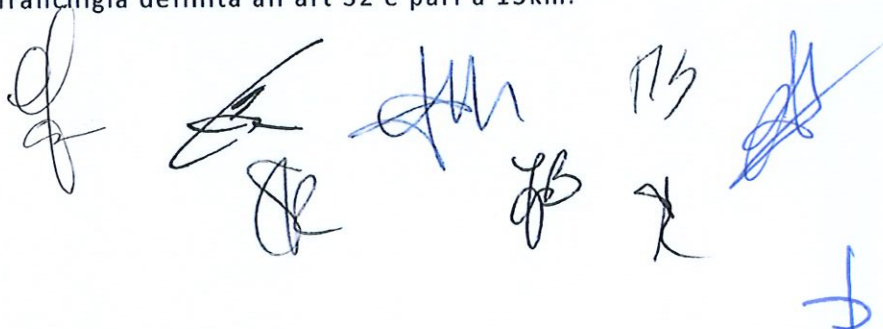
Ai quadri e impiegati direttivi in trasferta ad oltre 50 km, riferiti ad un'unica tratta, è riconosciuta una indennità giornaliera di trasferta con riferimento ad ogni giornata effettiva di lavoro presso la nuova sede di assegnazione nelle misure e con le modalità appresso indicate:

DISTANZE	TRATTAMENTO
Distanza inferiore o pari a 50 km.	Nessun trattamento
Distanza da 51 a 75 km.	9 euro lordi giornalieri
Distanza da 76 a 100 km.	12 euro lordi giornalieri
Distanza da 101 a 150 km	15 euro lordi giornalieri
Distanza da 151 a 300 km.	26 euro lordi giornalieri
Distanza superiore a 300 km.	45 euro lordi giornalieri

Al lavoratore inviato in trasferta a seguito dell'avvio di un percorso di crescita professionale e retributiva, finalizzato all'attribuzione di un ruolo ricompreso nella categoria dei quadri o impiegati direttivi, è riconosciuto il complessivo trattamento di trasferta pieno per tutta la durata del percorso di iter di crescita professionale; Completato il percorso di crescita professionale e retributiva con esito positivo, ferma restando la sede che ha dato origine al trattamento di trasferta, il complessivo trattamento di trasferta riconosciuto è pari al 50% di quello pieno.

#### ART. 43 – TRASFERIMENTO

Ai fini del presente titolo e dei relativi trattamenti, per quanto non specificato si fa riferimento a quanto definito all'art.32 del presente contratto integrativo. Per i quadri e impiegati direttivi la franchigia definita all'art 32 è pari a 15km.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and bold, while others are smaller and more delicate. They appear to be official signatures of various individuals.

#### ART. 44 – LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Ferme restando le maggiorazioni definite all'art 22 del presente contratto integrativo, le ore prestate in giornata domenicale sono ore di ordinario mentre le ore prestate in giornata festiva infrasettimanale sono ore di straordinario.

I criteri e le modalità per l'organizzazione delle presenze in giornate festive sono definiti dalla Cooperativa.

In ogni caso, fermo restando le maggiorazioni di cui all'art 22, ai lavoratori inquadrati come Quadri o Impiegati Direttivi è riconosciuto, dalla 11° prestazione in domenica, il trattamento di cui al prospetto sotto riportato:

CATEGORIE	Dalla 11° alla 26° domenica lavorata	Dalla 27° domenica lavorata
QUADRI	40 euro	60 euro
ID	30 euro	40 euro

Il trattamento del presente articolo è riconosciuto attraverso l'erogazione di buoni spesa, fino a concorrenza del limite previsto dalla normativa tempo per tempo vigente in materia.

#### ART. 45 – INTERVENTI PER EMERGENZA

Il quadro o impiegato direttivo che, in giornata domenicale o festiva a negozio chiuso o in orario notturno (dalle ore 23.00 alle ore 5.00), debba recarsi in punto vendita a seguito di situazioni di emergenza, ha diritto ad un riconoscimento forfettario pari ad almeno 3 ore di straordinario con la maggiorazione prevista dal CCNL.

#### ART. 46 – DOPPIO INCARICO

In caso di temporanea assunzione di responsabilità (max 18 mesi), formalizzata da parte dell'azienda, di altre unità organizzative aggiuntive alla propria, per i ruoli della rete commerciale, sarà valutata l'attribuzione di una indennità mensile lorda che avrà le entità di seguito indicate:

- 250 euro lordi mensili per gli Impiegati Direttivi;
- 400 euro lordi mensili per i Quadri;

Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.



#### ART. 47 – PERCORSI DI CARRIERA

Al lavoratore avviato ad un ruolo di Quadro o Impiegato Direttivo saranno formalizzate la decorrenza e la durata del percorso di carriera. Le tempistiche massime del percorso di carriera, che dipendono dal livello di partenza del lavoratore e da quello di arrivo, sono riportate nella tabella seguente:

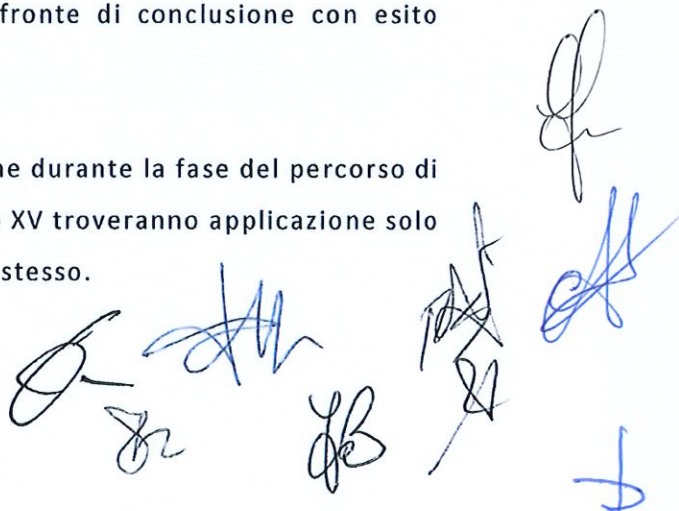
INQUADRAMENTO DI PARTENZA	INQUADRAMENTO DI ARRIVO	DURATA MASSIMA PERCORSO	INDENNITA' TEMPORANEA DI ADDESTRAMENTO
1° livello par.232	Quadro	24 mesi	Primi 12 mesi: 250 euro lordi dal 13° al 24° mese: 400 euro lordi
3° livello par.167/180.	1° livello par 232+IF Regime;	18 mesi	primi 12 mesi: 250 euro lordi dal 13° al 18° mese: 400 euro lordi
3° livello par.167/180.	2° livello parametro 202+IF Regime	18 mesi	primi 12 mesi: 150 euro lordi dal 13° al 18° mese: 250 euro lordi
4° livello par.144/155	1° livello par 232+IF Regime;	24 mesi	primi 12 mesi: 350 euro lordi dal 13° al 24° mese: 600 euro lordi
4° livello par.144/155	2° livello parametro 202+IF Regime	24 mesi	primi 12 mesi: 200 euro lordi dal 13° al 24° mese: 350 euro lordi
2° livello par 202	1° livello par 232 + IF Regime	12 mesi	per i 12 mesi: 50 euro lordi

In caso di assegnazione a ruoli con lo stesso livello di inquadramento contrattuale e indennità di funzione superiore, la durata prevista del percorso di carriera sarà di 3 mesi.

La durata massima del percorso di carriera può essere oggetto di proroga in relazione all'acquisizione delle competenze necessarie alla piena copertura del ruolo.

Il livello e l'indennità di funzione "REGIME" previsti per il ruolo oggetto del percorso di carriera sono riconosciuti solo a fronte di conclusione con esito positivo del percorso stesso.

Ad eccezione dell'art. 41 che sarà applicato anche durante la fase del percorso di carriera, le norme previste dal presente capitolo XV troveranno applicazione solo alla conclusione con esito positivo del percorso stesso.



In considerazione della modalità, durata e articolazione del percorso di carriera l'indennità temporanea di addestramento erogata al lavoratore è riconosciuta anche a titolo di "indennità di non limitazione d'orario".

#### ART. 48 – ORARIO DI LAVORO

In considerazione della particolare modalità di esecuzione della prestazione, la riduzione dell'orario settimanale da 40 a 38 ore di cui all'art. 16 non si applica ai lavoratori full time 40 ore che appartengono alla categoria dei quadri e degli impiegati direttivi.

Compatibilmente con le esigenze organizzative, ed in accordo con il diretto responsabile, i quadri e gli impiegati direttivi della rete di vendita possono organizzare la propria prestazione lavorativa programmando:

- una mezza giornata di riposo a settimana che, convenzionalmente, deve in ogni caso prevedere una prestazione lavorativa di almeno 4 ore;
- due week end liberi (sabato e domenica) nel corso dell'anno (1 gennaio-31 dicembre).

#### ART. 49 – INQUADRAMENTI SUPERIORI

Qualora in conseguenza dell'applicazione del nuovo sistema retributivo, risultassero dei lavoratori inquadrati ad un livello superiore a quello definito agli articoli 37 e 38, il lavoratore interessato mantiene il livello di inquadramento in essere. Per questi lavoratori, l'indennità di funzione sarà, per i quadri quella definita dal CCNL e di 50 euro per gli impiegati direttivi al 1° livello CCNL. La differenza tra la vecchia indennità di funzione e la nuova confluirà nella voce ad personam denominata "indennità di compensazione" di cui all'art 39. Nei 3 anni di vigenza contrattuale, la Cooperativa si impegna, in relazione alle esigenze organizzative e alle caratteristiche professionali dei singoli lavoratori, ad affidare al maggior numero possibile di questi lavoratori un ruolo corrispondente all'inquadramento già acquisito.

Le parti si incontreranno periodicamente per un monitoraggio sull'andamento delle ricollocazioni.

*[Handwritten signatures and names in blue ink]*

Luigi...  
Lino...  
Alessandro...  
Antonio...  
Francesca...