



ACCORDO INTEGRATIVO

CIA Unicoop Firenze

10 giugno 2022

**Lavoratrici e Lavoratori di Unicoop Firenze,
questa è la sintesi del vostro contratto integrativo
aziendale, dove la Fisascat ha dato un contributo
importante. Se vuoi avere ulteriori chiarimenti o
informazioni, contattaci via mail all'indirizzo:
fisascat.fipo@cisl.it, via telefono per prendere un
appuntamento al numero 055.3269023 o visita il
nostro sito www.fisascatfirenzeprato.it**

la Fisascat è differente...



RELAZIONI SINDACALI

Art. 1/2 - Informazione e Confronto

Al fine di facilitare lo svolgimento e l'efficacia, le parti si impegnano a verbalizzare le singole fasi del confronto, che dovrà concludersi entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta e/o con i tempi che le parti riterranno necessari per perfezionare le intese.

Le parti si impegnano ad aprire il confronto previsto a livello di singola unità organizzativa entro 5 giorni dalla data della richiesta e a chiudere lo stesso entro 10 giorni o con i tempi che le parti riterranno necessari per perfezionare le intese. Trascorso tale termine senza esiti positivi, le parti saranno libere di intraprendere le azioni loro proprie.



Art. 3 - Livello di Cooperativa

I soggetti titolari della responsabilità delle relazioni a tale livello sono la Direzione della Cooperativa, da un lato, e l'Esecutivo unitario assistito dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CIA, dall'altro.



a) Diritti di informazione

Le parti, stabiliscono come materie da inserire nell'informazione periodica le seguenti materie:

- *Politiche di sviluppo, investimenti, livelli occupazionali, sperimentazioni e innovazioni tecnologiche;*
- *Programmi di trasferimenti di personale;*
- *Apporto tempo pieno – tempo parziale;*
- *Composizione dell'elenco, dei lavoratori con anzianità aziendale a tempo determinato pari o superiore a 15 mesi;*
- *Informazioni su attività conferite in appalto;*
- *Definizione annuale dei contratti di fornitura merci e possibile utilizzo di proprio personale, dipendente e non;*
- *Preventivo vendite totali, consuntivo costo del lavoro e parametro produttività;*
- *Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 161 CCNL, percentuale assenze infortuni e malattie;*
- *Linee guida aperture domenicali e festive;*
- *Premio variabile di risultato (consuntivo finale);*
- *Rendicontazione utilizzo ore di cui alla Banca ore Solidali (art. 14 Titolo IX-Benessere e Welfare);*
- *Rendicontazione annuale sul Bilancio di Genere (dati della legge nuova).*

b) Confronto

Questo livello è demandato il confronto fra le parti sulle seguenti materie:

- ***Mercato del lavoro e relative politiche;***
- ***Strumenti di partecipazione;***
- ***Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;***
- ***Percorsi di formazione dei lavoratori;***
- ***Mobilità del personale per motivi di ristrutturazione, concentrazione e sviluppo aziendale;***
- ***Misure e attività finalizzate alla prevenzione degli infortuni;***
- ***Criteri di organizzazione del lavoro: linee guida, strumenti di flessibilità e regime orario;***
- ***Strumenti e soluzioni atti a contrastare e prevenire eventuali situazioni anomale di morbosità;***
- ***Determinazione dei periodi feriali;***
- ***Premio Aziendale: entità e gradualità di maturazione;***
- ***Inquadramento delle mansioni;***
- ***Indennità;***
- ***Sistema incentivante: definizioni dei criteri, dei parametri, dell'entità e delle modalità di erogazione;***
- ***Assemblea e referendum sindacali***
- ***Relazioni sindacali, diritti sindacali e diritti di informazione;***
- ***Mensa, applicazione e criteri di fruizione;***
- ***Trasferimenti definitivi e brevi trasferte;***
- ***Verifica e analisi di cambiamenti normativi futuri;***
- ***Pari opportunità;***
- ***Altre materie demandate dal CCNL al confronto in sede aziendale, secondo le modalità previste.***



Art. 4 - Livello Territoriale

I soggetti titolari della responsabilità delle relazioni a tale livello sono la Direzione del Canale, e il Coordinamento RSU di canale e OO.SS. strutture regionali e territoriali.

a) Diritti di informazione

Le parti stabiliscono come materie da inserire nell'informazione periodica a questo livello le seguenti materie:

- ***Preventivo vendite diviso per cluster – tipologia di punto vendita;***
- ***Andamento semestrale e annuale diviso per cluster – tipologia di punto vendita;***
- ***Nuove aperture, ristrutturazioni, concentrazione e sviluppo aziendale nel Territorio.***



b) Confronto

Il confronto verrà attivato nel territorio in relazione alle problematiche che coinvolgono più punti vendita/unità operative di cui alle materie di seguito specificate:

- ***Mobilità del personale per motivi di ristrutturazione, concentrazione e sviluppo aziendale;***
- ***Bacini tempi determinati per Territorio;***
- ***Trasferimenti richiesti dai lavoratori e impatto sul territorio;***
- ***Modelli organizzativi, anche sperimentali, strumenti di flessibilità e problematiche connesse all'organizzazione del lavoro;***
- ***Modelli organizzativi utili a risolvere problematiche legate a eccedenze di personale;***
- ***Materie eventualmente delegate dal livello superiore al Territorio.***



Art. 5 - Livello Unità Operativa

a) Diritti di informazione

Le parti stabiliscono come materie da inserire nell'informazione periodica a questo livello le seguenti materie:

- **Preventivo vendite e ore lavoro articolate per reparto e per unità operativa;**
- **Consuntivo vendite e ore lavorate, articolate per reparto;**
- **Riepilogo delle ore annue lavorate, suddivise per ore ordinarie, ore straordinarie e supplementari;**
- **Misure e attività finalizzate alla prevenzione degli infortuni**
- **Andamento delle assenze nell'unità operativa;**
- **Andamento ferie e permessi;**
- **Informazione preventiva di tutti gli inventari;**
- **Piano preventivo annuale delle aperture domenicali/festive;**
- **Elenco trimestrale delle ore aggiuntive effettuate dai lavoratori part-time in merito al passaggio a full-time;**
- **Informazioni preventive in merito a ristrutturazioni dell'unità operativa;**
- **Informazioni preventive in merito all'adozione di innovazioni tecnologiche;**
- **Rilevanti modifiche delle tipologie di servizio;**
- **Iniziative commerciali e sociali in favore dei Soci e consumatori;**
- **Informazione sugli appalti eventualmente presenti nell'unità operativa**
- **Premio variabile di risultato (proiezione semestrale e consuntivo finale);**
- **Mobilità del personale dell'unità operativa;**
- **Misure e attività per la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori;**
- **Formazione del personale, con particolare riferimento ai lavoratori in apprendistato.**



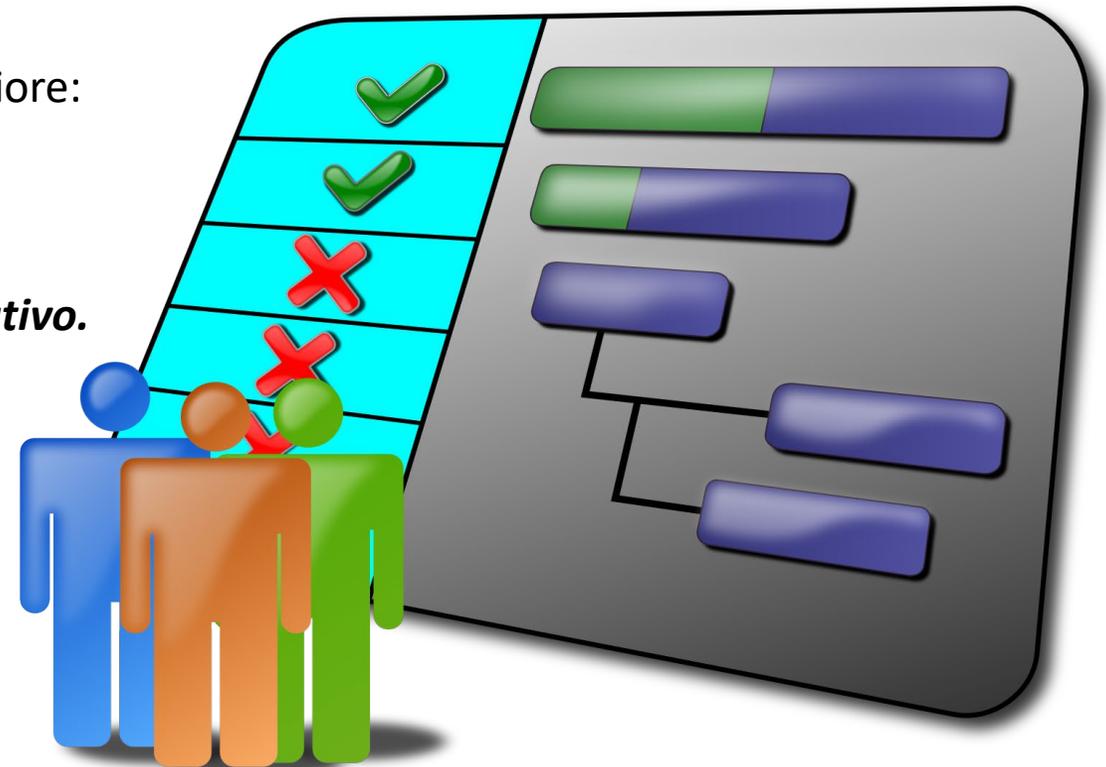
b) Confronto

A questo livello è demandato esclusivamente il confronto sulle seguenti materie, in attuazione dei criteri definiti al livello superiore:

- **Organici.**
- **Organizzazione del lavoro, anche domenicale.**
- **Problematiche connesse all'organizzazione del lavoro.**
- **Applicazione dei criteri stabiliti dal presente accordo integrativo.**

Nota a verbale

Le Parti si impegnano a trattare esclusivamente i temi previsti all'interno di ciascun livello, nel rispetto di quanto stabilito nel presente Capitolo.



Art. 6 - Clausola di Riservatezza

- L'uso di tutte le informazioni acquisite saranno trattate con assoluta riservatezza come regolato dall'art. 2105 Codice Civile.
- Nell'ipotesi di violazione dell'obbligo suddetto le parti si incontreranno per valutare le conseguenze e confrontarsi sulle opportune iniziative da intraprendere.



Art. 7 - Assemblee

Per la discussione di problemi del lavoro viene messo a disposizione fino a un limite massimo di 13 ore annue, fuori dell'orario di lavoro per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione di fatto.

- Alle riunioni possono partecipare, oltre alle rappresentanze Sindacali, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, previo preavviso alla Cooperativa.
- Per ragioni di contabilizzazione delle ore di presenza, le Lavoratrici/Lavoratori che partecipano all'assemblea devono registrare tramite gli orologi marcatempo l'uscita dal lavoro per partecipare alla riunione e l'ingresso al lavoro alla fine della stessa.
- Alle Lavoratrici/Lavoratori presenti in assemblea fuori orario di lavoro sarà consentito il recupero delle stesse ore.
- Il diritto alla convocazione delle assemblee spetta in maniera esclusiva per il 70% alla R.S.U. dell'unità produttiva in cui si svolge l'assemblea e, per il restante 30%, esse potranno essere convocate in maniera paritetica da **FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL**, sia tramite la R.S.U. che direttamente ad opera delle singole organizzazioni sindacali.

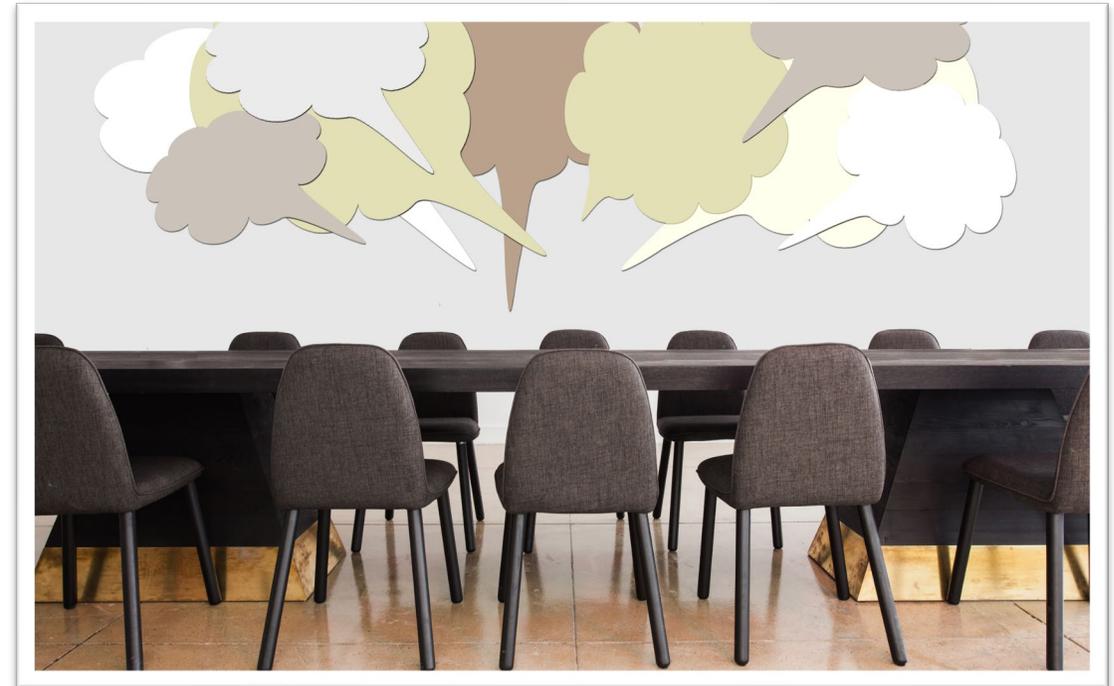


Art. 8 - Permessi per funzioni Direttive

Le modalità di fruizione dei permessi verranno comunicate per iscritto dalle OO.SS. alla Direzione aziendale, almeno 24 ore prima dell'utilizzo al fine di agevolare una più efficiente pianificazione delle attività.

Art. 9 - Locali

Troverà attuazione, in sostituzione del precedente accordo in materia, quanto previsto dall'art. 27, L. 300/1970



ORARIO DI LAVORO

Computo orario di lavoro

Le Parti con il presente accordo confermano che, per tutti i dipendenti della Cooperativa e il tempo necessario per indossare o togliere gli indumenti di lavoro, così come quello destinato ad ogni altra attività preparatoria necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa (*c.d. "Tempo Tuta"*) deve intendersi ricompreso, assorbito, nelle misure di agevolazione e/o riduzione di orario sotto menzionate:



- *L'orario di lavoro effettivo applicato ai dipendenti della Cooperativa è ridotto rispetto a quello previsto dal CCNL;*
- *Le Parti stipulanti hanno inteso ridurre la prestazione oraria effettiva da 38 ore a 36 ore settimanali, a parità di retribuzione;*
- *Anche alle Lavoratrici/Lavoratori assunti a partire dal 22/12/2011 godono di un percorso professionale improntato alla progressiva riduzione dell'orario effettivo di lavoro;*
- *è consentita la sosta per una pausa ristoro di 15 minuti, secondo quanto previsto al successivo art. 5;*
- *Le Lavoratrici/Lavoratori, beneficiano di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto spettante in forza del CCNL;*
- *Le modalità di calcolo del lavoro straordinario prevedono, maggiorazioni aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL;*
- *Il presente CIA prevede una serie articolata di misure organizzative finalizzate a favorire la pianificazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti quali meglio specificate al successivo art. 2;*
- *Al Titolo VII "Benessere e Welfare" del presente CIA sono definite una serie di condizioni a beneficio dei lavoratori.*

Restano ferme le discipline per particolari tipologie di attività per le quali è previsto un abbigliamento definito da normative e/o accordi.

Una Tantum per vestizione

Le parti firmatarie del presente contratto e di tutti i precedenti contratti integrativi, oggi, come nel passato, si danno reciproco atto che in tale riduzione di orario, frutto di un vicendevole scambio con reciproche concessioni, sono da intendersi compresi tutti i tempi preparatori e/o accessori della prestazione lavorativa (c.d. **Tempo Tuta**), compresi i tempi di vestizione.

Le parti firmatarie del presente contratto, pertanto, affermano nondimeno congiuntamente l'esigenza di garantire alle Lavoratrici/Lavoratori un corrispettivo delle modalità organizzative della prestazione al fine di sanare le problematiche scaturite dalle difficoltà interpretative della disciplina contrattuale sul orario di lavoro e sulle sue modalità di computo.

A copertura del periodo dal 01/07/2007 al 31/12/2021 le Parti concordano, che venga corrisposta a tutti coloro che nel rispetto della contrattazione collettiva e degli impegni presi non hanno promosso e non promuoveranno contenzioso con la cooperativa in merito ai tempi preparatori ed accessori della prestazione lavorativa (c.d. "Tempo Tuta") una somma una tantum quantificata in base alle giornate di effettiva presenza al lavoro nel periodo 01/07/2007-31/12/2021 e da erogarsi nelle misure e con le modalità descritte in tabella:

➤ di 3.600 gg di presenza		€ 2.500
Tra 3600 e	3200 gg presenza	€ 2.100
Tra 3199 e	2400 gg presenza	€ 1,700
Tra 2399 e	1600 gg presenza	€ 1,300
Tra 1599 e	800 gg presenza	€ 900
Tra 799 e	400 gg presenza	€ 500
< di 400 giorni di presenza		€ 250





Art. 2 - Distribuzione dell'orario

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

1. Ricerca della migliore utilizzazione dei fattori produttivi utile al perseguimento e miglioramento della produttività aziendale;
2. Raggiungimento dei migliori risultati gestionali e dei livelli di servizio offerto ai soci e consumatori;
3. Ricerca e verifica dei possibili miglioramenti delle complessive condizioni di lavoro.

I suddetti obiettivi, condivisi dalle parti stipulanti, possono essere così schematizzati:

- ✓ ***Decentramento del confronto;***
- ✓ ***Centralità del tempo pieno nella costruzione degli organici al fine di incrementare il numero dei tempi pieni rispetto a quelli parziali;***
- ✓ ***Pianificazione dell'organizzazione del lavoro in risposta alle esigenze specifiche della singola unità operativa con presentazione degli orari settimanali/bisettimanali, di norma entro il giovedì della settimana precedente in risposta alle esigenze specifiche della singola unità operativa;***
- ✓ ***Ripartizione equa dei carichi di lavoro fra tutte le Lavoratrici/Lavoratori dell'unità Operativa, al fine di migliorare complessivamente la qualità dell'attività lavorativa e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.***

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale è su 6 giornate e la frazione minima oraria per la presenza/assenza è convenuta in 15 minuti.

Tale distribuzione prevede, di norma:

- ✓ *per i punti vendita con superficie di vendita superiore a 400 mq un minimo di 192 riposi medi annui (turni unici);*
- ✓ *per i punti vendita con superficie di vendita inferiore a 400 mq un minimo di 144 riposi medi annui (turni unici).*

La costruzione dei modelli di organizzazione del lavoro avverrà in linea con i seguenti criteri di distribuzione dell'orario:

Nastro orario giornaliero massimo:

- ✓ *Punti vendita superficie superiore a 1.000 mq: 12 ore per orari con entrata dopo le ore 8 e 11 ore per gli orari con entrata prima delle ore 8;*
- ✓ *Punti vendita superficie di vendita inferiore a 1.000 mq: 12 ore;*
- ✓ *Punti vendita superficie di vendita inferiore a 400 mq: 13 ore;*

Limite minimo del normale orario giornaliero:

- ✓ *Punti vendita superficie superiore a 1.000 mq: turno unico 4 ore minime, turno spezzato 6 ore e mezza con 2 ore e mezza di rientro minimo;*
- ✓ *Punti vendita superficie inferiore a 1.000 mq: turno unico 3 ore minime, turno spezzato 6 ore e mezza con 2 ore e mezza di rientro minimo.*

Limite massimo del normale orario giornaliero:

- ✓ *nel caso di turno unico: 7 ore;*
- ✓ *nel caso di turno spezzato: 8 ore*

Limite massimo di uscita per i turni unici mattutini: ore 14.00;

Limite minimo di entrata per i turni unici pomeridiani: ore 13.00;

Per gli orari giornalieri di punto vendita che prevedano l'ingresso a lavoro entro le ore 6.00, o l'orario di uscita oltre le ore 22.00, sarà di norma previsto il turno unico.

Art. 3 - Lavoro Agile

- Le parti con il presente Contratto Integrativo Aziendale intendono introdurre a titolo di sperimentazione un programma di Lavoro Agile (Smart-Working) intrapreso per contrastare l'emergenza pandemica da COVID-19, regolamentato L. 81/2017 e ss.mm.ii.
- Per Lavoro Agile si intende non un nuovo tipo di contratto di lavoro bensì una peculiare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa non continuativa o regolare;
- Lo svolgimento della prestazione lavorativa avverrà in un luogo diverso dalla sede di appartenenza;
- Contraddistinta, ove possibile, da flessibilità oraria, pur sempre nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- Dal utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- L'avvio della sperimentazione e le regole operative verranno definite attraverso stipula di apposito contratto individuale;
- La modalità di Lavoro Agile non incidono sull'inserimento della Lavoratrice/Lavoratore all'interno dell'organizzazione aziendale, e sul suo trattamento economico e normativo;
- Resta comunque inteso che la prestazione in modalità Agile sarà attivabile esclusivamente per i Lavoratrici/Lavoratori assegnati a mansioni e unità operative compatibili con la stessa, previa autorizzazione della Cooperativa;
- Al termine della sperimentazione, prevista entro sei mesi dalla firma del presente Contratto, le parti si incontreranno per le opportune verifiche e decisioni in merito.



Art. 4 - Riposo giornaliero e settimanale

In attuazione di quanto previsto dall'art. 130 CCNL le parti concordano, per esigenze organizzative, la possibilità di frazionare le 11 ore di riposo giornaliero e dispongono che l'organizzazione del lavoro, potrà anche stabilmente prevedere, nel confronto con la RSU, per rispondere ad esigenze specifiche come il cambio turno, anche 9 ore minime consecutive di riposo tra la fine di una prestazione giornaliera e l'inizio di quella successiva, ugualmente nelle ipotesi di cumulo con il riposo settimanale.



Art. 5 - Sosta giornaliera

- Le Lavoratrici/Lavoratori hanno diritto, per il ristoro sul posto di lavoro, ad una sosta non retribuita di 15 minuti giornalieri;
- Le Lavoratrici/Lavoratori che effettuano un orario di lavoro giornaliero pari o inferiore a 6 ore e che decidessero di non effettuare detta sosta dovranno comunicarlo alla Direzione dell'Unità Produttiva;
- Tale decisione dovrà avere la durata minima di un anno;
- Le Lavoratrici/Lavoratori che effettuano detta sosta recuperano i 15 minuti su base giornaliera all'inizio o alla fine del turno di lavoro;
- A livello di punto vendita potranno essere concordate modalità diverse di recupero della pausa su base settimanale.

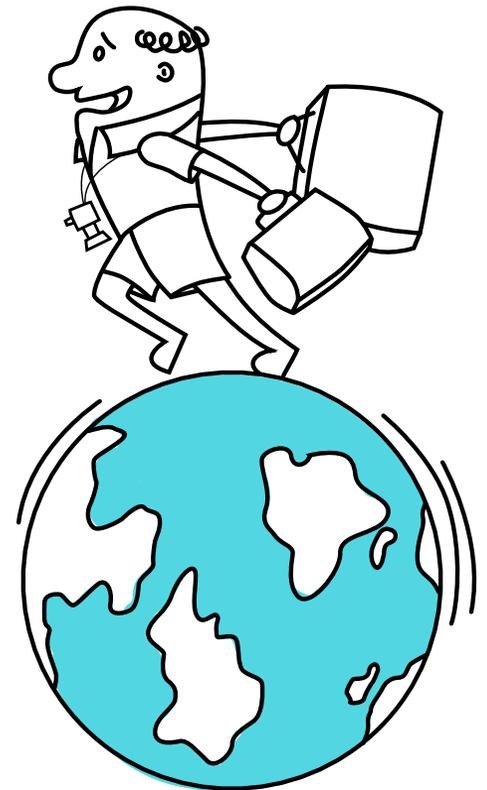
La decisione di non effettuare la sosta rimarrà in vigore per un anno e si intenderà tacitamente rinnovata di anno in anno salvo disdetta scritta da parte della Lavoratrice/Lavoratore con almeno 30 giorni di anticipo.



FERIE E PERMESSI

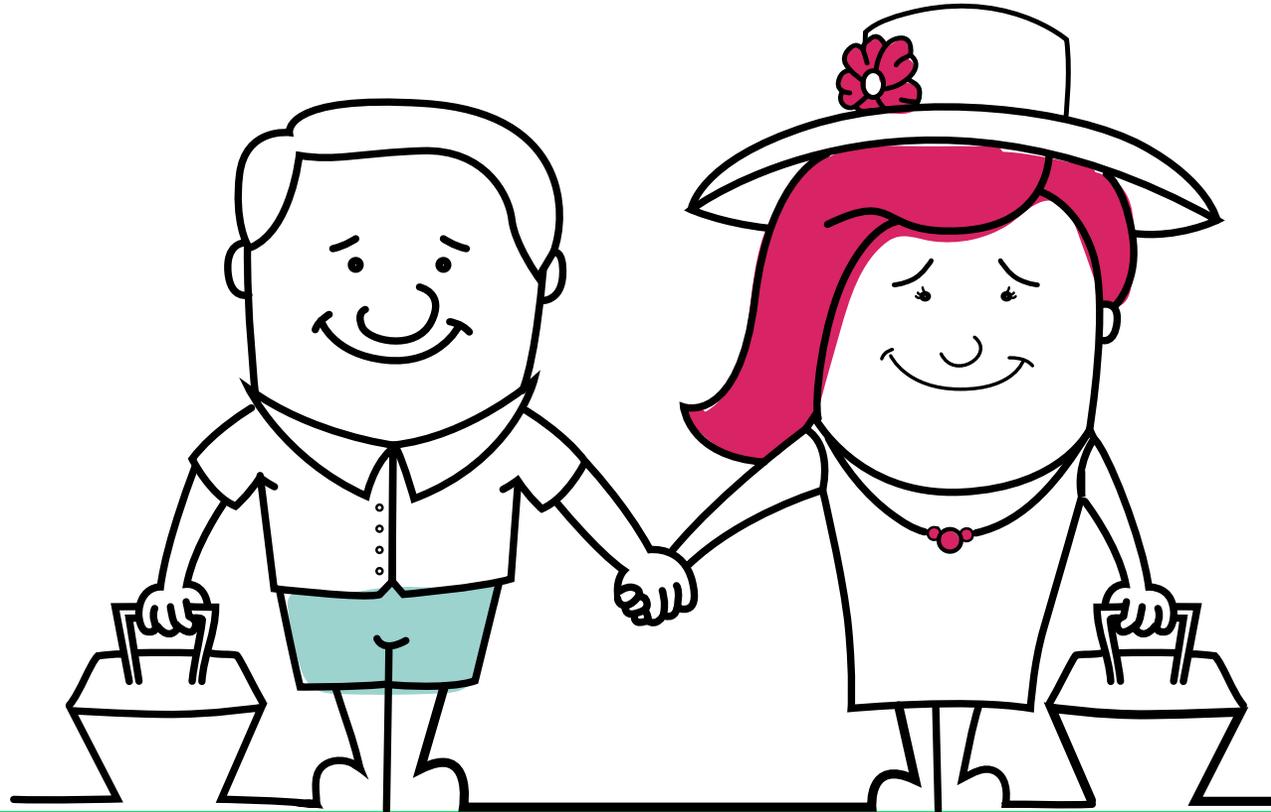
Art. 1 - Ferie

- Il Responsabile dell'unità produttiva, ascoltate le istanze delle Lavoratrice/Lavoratori, predispone entro il 15 marzo di ciascun anno un piano ferie estive e sarà presentato entro il 31 marzo di ciascun anno alla R.S.U. interessata.
- Durante il periodo estivo che va dalla metà di giugno alla metà di settembre 12 settimane, le Lavoratrice/Lavoratori hanno diritto a 15 giorni di calendario o due settimane consecutive di ferie.
- Compatibilmente con l'organizzazione del lavoro delle singole unità produttive si potranno inoltre predisporre scagioni utili per il godimento 21 giorni o tre settimane di ferie anche consecutive.
- I restanti giorni maturati saranno goduti dalle Lavoratrice/Lavoratori negli altri mesi; allo scopo il Responsabile di Unità produttiva predispone, con le modalità sopra individuate, ulteriori programmazioni scritte, in attuazione dei criteri definiti.
- Le ferie residue non godute dovranno essere fruito entro il 30 giugno dell'anno successivo. Oltre tale data non saranno consentiti cumuli di ferie arretrate.
- Al fine di garantire la programmazione delle ferie, ulteriori richieste di assenza (**maternità facoltativa, aspettative, ecc..**) che si collochino nel periodo estivo, dovranno essere esplicitate prima dell'approvazione del piano ferie e comunque entro il 31 maggio di ciascun anno.
- In difformità sarà garantita l'assenza protetta richiesta, ma non sarà possibile accordare le giornate di ferie precedentemente richieste se non compatibili con le esigenze tecniche organizzative del punto vendita.



I restanti giorni di ferie maturati saranno goduti negli altri mesi, con i seguenti criteri:

- **Una prima parte nel periodo dal 1 gennaio al 15 giugno;**
- **La parte residua, al netto delle ferie estive, nei restanti mesi dell'anno, escludendo il mese di dicembre;**
- **Il Responsabile di Unità operativa predispone, programmazioni scritte, in attuazione dei criteri definiti.**



Art. 2 - Permessi individuali e ore in conto recupero

- La lavoratrice/Lavoratore potrà richiedere il recupero delle ore supplementare e straordinario comunque prestate, che dovranno però essere fruiti prioritariamente rispetto ai permessi individuali.
- Nel caso di ore di permesso individuale o in conto recupero, la Lavoratrice/Lavoratore ne farà richiesta al suo Responsabile diretto con congruo anticipo e comunque con almeno 24 ore di preavviso.
- Le ore in conto recupero eventualmente non fruiti saranno integralmente liquidate con la mensilità di giugno.
- Le ore in conto recupero e i permessi di cui all'accordo integrativo del 6/96 (**pari a 26 ore di permesso ad personam**) eventualmente non fruiti saranno integralmente liquidate con la mensilità di giugno.



LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Art. 1 – Esclusioni

Unicoop Firenze conferma l'esclusione dal calendario di apertura le seguenti festività:

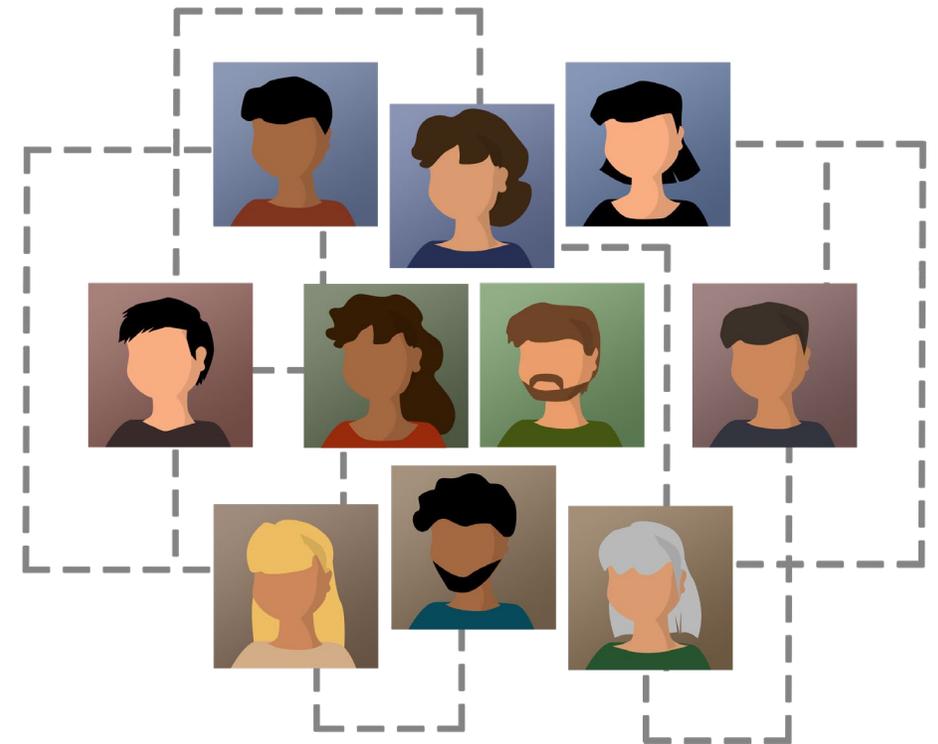
- 1 Gennaio, Pasqua,
- Lunedì dell'Angelo,
- 25 Aprile,
- 1 Maggio,
- 25 e 26 Dicembre,
- 6 gennaio;
- 15 agosto escluso i punti vendita delle zone di mare e/o a vocazione turistica.



Art. 2 - Organizzazione

Le Lavoratrici/Lavoratori parteciperanno su base volontaria la loro presenza nella pianificazione per coprire le postazioni di lavoro ivi individuate. Allo scopo di facilitare il funzionamento del modello suddetto si farà ricorso ai seguenti strumenti:

- 1. Pianificazione presso l'unità produttiva per singolo reparto in modo puntuale e anticipato in base al calendario delle aperture;**
- 2. Gestione del lavoro domenicale part-time;**
- 3. Adesione volontaria delle Lavoratrici/Lavoratori provenienti da altri reparti qualora risultino già coperti;**
- 4. Adesione volontaria delle Lavoratrici/Lavoratori provenienti da altre unità limitrofe per le quali non siano previste aperture domenicali.**
- 5. Nella costruzione dei turni di lavoro domenicali sarà posta particolare attenzione alle Lavoratrici/Lavoratori interessati dalla legge 104, ai genitori di bambini sotto i 3 anni ed a situazioni di evidente gravità personale.**
- 6. Saranno inoltre agevolate, quando richieste, le sostituzioni fra le Lavoratrici/Lavoratori.**



Art. 4 - Modalità recupero prestazione

La definizione degli orari di lavoro potrà seguire, i seguenti criteri organizzativi:

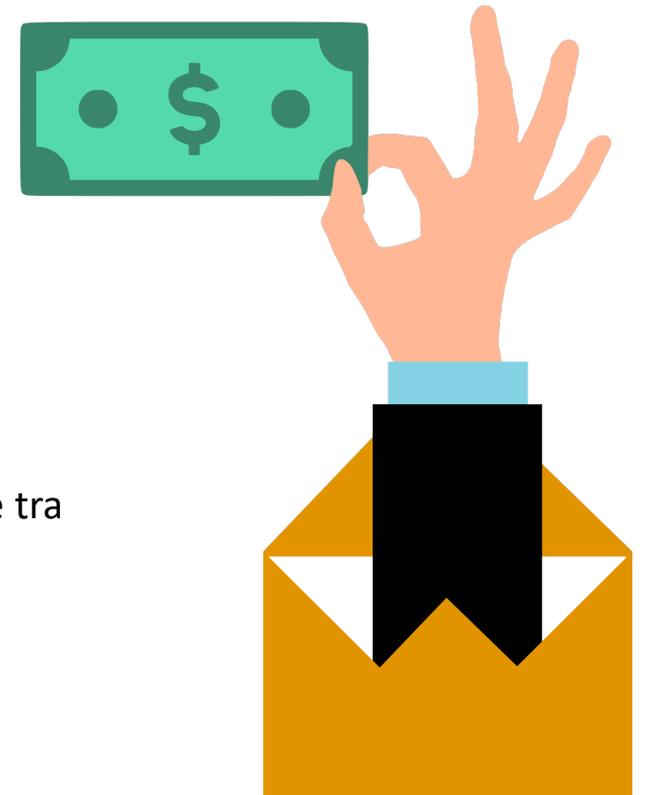
- a) *La Lavoratrice/Lavoratore potrà richiedere di recuperare nella stessa settimana le ore effettuate la domenica, con pagamento della sola maggiorazione prevista per il lavoro festivo.*
- b) *La Lavoratrice/Lavoratore potrà richiedere di recuperare le ore effettuate la domenica, con il pagamento della sola maggiorazione, nelle settimane successive anche in forma cumulata compatibilmente con le concrete esigenze organizzative dell'unità produttiva.*
- c) *La Lavoratrice/Lavoratore potrà richiedere il pagamento delle ore straordinarie effettuate.*

Sarà comunque possibile per le Lavoratrici/Lavoratori scegliere di non recuperare la prestazione domenicale nella settimana successiva, ottenendone, in questo caso, il pagamento integrale.

Art. 5 - Maggiorazioni

Si concorda infine che le prestazioni lavorative rese a titolo di lavoro domenicale e festivo comprese tra l'ultima domenica di novembre e il 7 gennaio saranno maggiorate:

1. **100% per il mese di dicembre e prima domenica di gennaio;**
2. **50% per i mesi da gennaio a novembre;**
3. **maggiorazione prevista dal CCNL per l'apertura al pubblico per la festività del Patrono.**



INQUADRAMENTI E INDENNITÀ

Art. 1 - Addetti ai banchi con servizio assistito

- L'inquadramento delle Lavoratrici/Lavoratori dovrà avvenire con riferimento ai livelli contrattuali previsti dal CCNL e relative declaratorie, avendo come riferimento le effettive mansioni svolte.
- Le indennità hanno invece la funzione di compensare la presenza presso i banchi dei reparti di gastronomia, pescheria, macelleria, box informazioni, in cui si riscontra per il lavoratore una specifica onerosità.
- Presso tali banchi con servizio assistito al pubblico si conviene che possono essere impiegati sia "addetti alle vendite al pubblico" 4° livello par. 144 che "addetti qualificati al banco" 4° livello par. 155.
- Le parti si danno atto che il par. 155 è conseguito senza automatismi per reparto o tempo permanenza, in ragione delle mansioni effettivamente svolte come sopra individuate.
- Alle Lavoratrici/Lavoratori addetti alle vendite al pubblico inquadrati ai livelli 4° par. 144 sarà erogata una indennità, pari a € 60,00 lordi mensili, proporzionata per le prestazioni con orario a tempo parziale.
- Le Lavoratrici/Lavoratori con mansione di macellaio specializzato provetto 3° livello par. 167, ai fini di consentire la prosecuzione del loro rapporto di lavoro, continueranno ad essere impiegati presso i nuovi reparti macelleria in mansioni analoghe, mantenendo sempre il loro inquadramento contrattuale.
- Gli importi corrisposti a titolo di indennità s'intendono lordi, comprensivi dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti e differiti, lvi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 2 - Macellaio specializzato

- Le Lavoratrici/Lavoratori con mansione di macellaio specializzato provetto 3° livello par. 167, continueranno ad essere impiegati presso i nuovi reparti macelleria in mansioni analoghe sebbene non più comportanti l'interezza delle operazioni previste dalla declaratoria del 3° livello par. 167.
- Le Lavoratrici/Lavoratori manterranno l'inquadramento corrispondente al livello 3° par. 167, ove già conseguito alla data di sottoscrizione del presente accordo, e l'indennità di specializzazione sarà ugualmente mantenuta quale ad personam.
- Suddetti trattamenti di miglior favore saranno riassorbibili in virtù di passaggi di livello o in caso di attribuzione di nuove indennità.
- Gli importi corrisposti a titolo di indennità si intendono lordi, comprensivi dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.



Art. 3 - Cuoco addetto alla preparazione delle pietanze

Gli addetti che svolgono le funzioni di cuoco addetto alla preparazione delle pietanze, saranno inquadrati al 3° livello par. 167 in quanto unitamente alle attività di vendita dei prodotti al banco, svolgono in maniera prevalente e continuativa mansioni di preparazione e lavorazione dei prodotti freschi/freschissimi, effettuando le seguenti operazioni:

- **Utilizzo degli strumenti e dei macchinari forniti in dotazione all'interno del reparto;**
- **Manipolazione, trasformazione e cottura di materie prime attraverso ricettari predisposti allo scopo della Cooperativa;**
- **Gestione del banco caldo e apertura dei banchi di vendita, mantenimento dello stesso ivi compreso il servizio al cliente.**



MERCATO DEL LAVORO

Nell'ambito di quanto previsto dal CCNL, le parti intendono qui definire e condividere le modalità di gestione delle tipologie contrattuali di seguito individuate.



Art. 1 - Apprendistato

L'assunzione dell'apprendista sarà effettuata al V livello e, in funzione del settore cui l'apprendista sarà addetto, ovvero delle caratteristiche organizzative cui sarà destinato, avrà un percorso formativo contraddistinto da due fasi successive:

- a) Formazione volta all'acquisizione delle fondamentali conoscenze in materia igienico-sanitaria, prevenzioni, infortuni, diritto del lavoro;**
- b) Mansioni cui l'apprendista è destinato anche in riferimento alla dimensione dell'unità operativa cui sarà assegnato;**

Per quanto concerne il piano formativo si dà atto che saranno osservate le disposizioni della legge regionale in vigore.

Nulla sarà dovuto a titolo di trasferta all'apprendista durante l'espletamento dell'obbligo formativo pubblico.



La definizione dei nuovi profili professionali che vengono a determinarsi in base a questo C.I. è la seguente:

- 1. ADDETTO LIBERO SERVIZIO:** Tali Lavoratrici/Lavoratori svolgono le proprie mansioni in tutti quei reparti dove la vendita viene svolta a libero servizio senza che vi sia un intervento prevalente nel servizio al cliente. Lavoratori che svolgono tutte le operazioni collegate alla vendita ed alle operazioni di movimentazione fisica delle merci, compreso il controllo delle stesche secondo le modalità impartite.
- 2. ADDETTO SERVIZIO ASSISTITO:** Tali Lavoratrici/Lavoratori svolgono le proprie mansioni in tutti quei reparti dove l'attività viene soprattutto in rapporto diretto con il cliente, essi svolgono le attività generiche identificate come proprie del reparto di appartenenza e che non implicano attività di coordinamento o cognizioni specifiche professionalmente qualificate.
- 3. ADDETTO AL SERVIZIO IN PUNTI DI VENDITA FINO A 1.000 MQ:** Lavoratrici/Lavoratori che svolgono funzioni promiscue in libero servizio e servizio assistito in punti di vendita fino a 1.000 mq di superficie di vendita.

In considerazione delle condizioni complessive di miglior favore applicate nel presente C.I. in deroga a quanto disposto nel vigente CCNL si stabilisce che il limite minimo di orario praticabile attraverso un contratto a tempo parziale è di 20 ore settimanali.

Per quanto non previsto dalla presente disciplina si fa riferimento a quanto definito dal CCNL.





Art. 2 - Contratto a Tempo Parziale

Le parti convengono che l'istituto del contratto a tempo parziale è utile all'organizzazione del lavoro, consentendo per sua stessa natura di concentrare le presenze nei momenti di maggiore affluenza così da offrire un migliore servizio a Soci e clienti. La riduzione dell'orario di lavoro avviene in linea con quanto previsto dalle normative di legge e di contratto, su base settimanale, mensile, annuale. Si conferma nel part-time a 20 ore la forma di consolidamento a tempo indeterminato in Unicoop Firenze.

NOTA A VERBALE

Si conviene che si possa dare corso a un orario minimo settimanale inferiore alle venti ore solo se previsto da contratti già conclusi in applicazione di normative collettive pregresse.

Art. 03 - Distribuzione dell'orario di lavoro

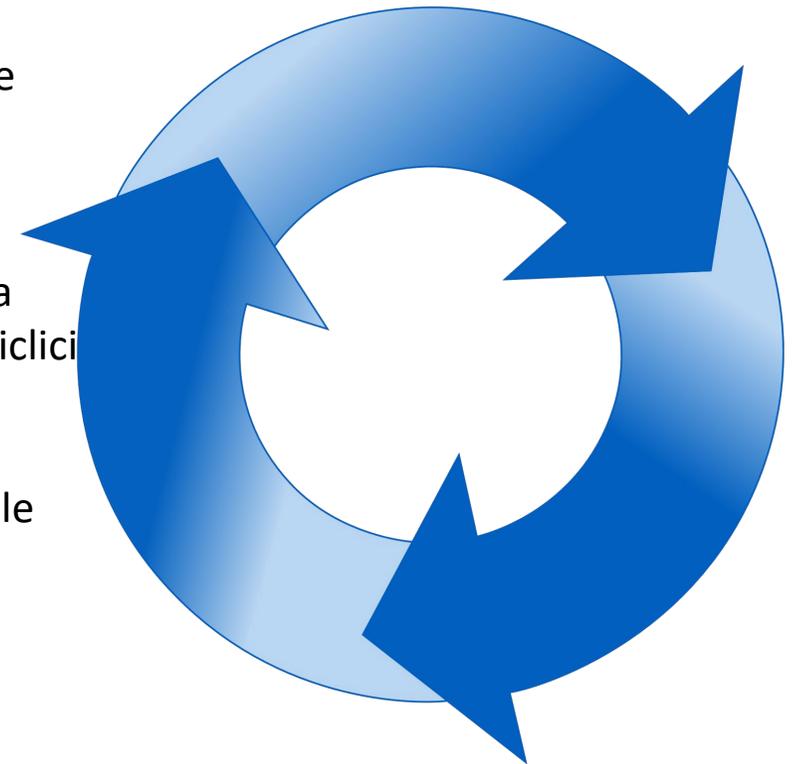
Fermo restando quanto previsto in materia dalla Legge e dal CCNL, al fine di meglio adattarsi alle concrete esigenze organizzative si conviene che, nell'ambito del mese, l'orario della singola settimana nel contratto part-time potrà arrivare, per le varie tipologie di contratto e nell'ambito dei periodi lavorati, anche all'equivalenza con il tempo pieno, ferma restando la preventiva accettazione individuale del lavoratore.

Per andare incontro a esigenze di cambiamento temporaneo dell'orario di lavoro manifestate dalle Lavoratrici/Lavoratori sarà inoltre possibile concordare variazioni nella distribuzione dell'orario contrattuale settimanale.



Art. 04 - Part-Time Ciclico

- Per far fronte a quelle peculiari esigenze della Cooperativa che richiedono di concentrare, soprattutto in determinati periodi dell'anno, maggiori presenze con soluzioni flessibili dell'organizzazione del lavoro le parti decidono nell'ambito di quanto previsto dal CCNL di meglio specificare la tipologia di part-time "ciclico", anche al fine di contribuire ulteriormente alla stabilizzazione e alla qualità, anche retributiva, dell'occupazione in Unicoop Firenze.
- Al fine di generare occupazione stabile, nel confronto con le RSU interessate la prestazione oggetto del contratto potrà essere distribuita anche su più unità produttive, purché ricomprese nell'ambito della stessa area territoriale (come da allegato all'accordo sui trasferimenti). Si potranno stipulare contratti part-time ciclici pari a 1040 ore.
- In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato e parziale, per le stesse mansioni e presso le unità produttive per le quali è avvenuta la loro assunzione, le Lavoratrici/Lavoratori a part-time "ciclico" avranno diritto di precedenza per la variazione della distribuzione oraria del proprio contratto part-time.
- Tale preferenza dovrà essere stata manifestata dalla Lavoratrice/Lavoratore interessato, per iscritto, alla Direzione Risorse Umane.



Art. 05 - Part-Time Week-End

- Le assunzioni con contratto di lavoro part-time week-end potranno avvenire per la durata minima di 8 ore e massima di 16 ore settimanali con attività lavorativa nelle giornate di sabato e domenica.
- Potranno accedere al contratto part-time week-end, oltre alle casistiche previste dal CCNL in vigore, anche uomini over 55 in stato di disoccupazione.



Art. 06 – Part-time con orario sperimentale a 30 ore

Le parti introducono con il presente C.I. la nuova tipologia del "part-time con orario sperimentale a 30 ore" in conformità ai principi e alle finalità di quanto espresso all'art. 92 bis CCNL, al fine di conciliare:

- *L'esigenza della Cooperativa di avere maggiore aderenza possibile dell'orario di lavoro anche part-time ai bisogni dell'organizzazione;*
- *L'esigenza delle Lavoratrici/Lavoratori impiegati a tempo parziale di incrementare, anche in via temporanea, il proprio orario di lavoro arricchendo nel contempo la loro professionalità.*
- *Per "part-time con orario sperimentale a 30 ore si intende un incremento della quantità dell'orario di lavoro su base settimanale, per un monte ore massimo di 1.560 annue.*
- *L'adesione a suddetto patto sarà di natura individuale e volontaria.*
- *La Lavoratrice/Lavoratore che volesse recedere dal patto, potrà farlo con lettera scritta all'attenzione della Direzione Risorse Umane, con un preavviso minimo di almeno 30.*
- *In assenza di formale recesso il patto avrà validità annuale, decorrente dalla data della sua sottoscrizione, e si prorogherà automaticamente di anno in anno.*
- *Il venir meno del patto comporterà, in tutti i casi, il ripristino del contratto precedente alla sottoscrizione del patto con ritorno al relativo e precedente regime e distribuzione dell'orario contrattuale.*
- *Le ore aggiuntive prestate dal lavoratore in attuazione del patto, e per la sua durata, rientreranno nelle ore di lavoro utili ai fini del passaggio da part-time a full-time come previsto al successivo Art. 8.*
- *Considerando che si tratta di una modifica consensuale destinata a esaurirsi in un arco di tempo predeterminato e operante su base volontaria con una misura della prestazione contrattualmente predefinita.*



Art. 07 - Clausole Elastiche

Il ricorso a clausole elastiche e flessibili avverrà secondo le modalità previste dal CCNL. Si conferma inoltre che la Lavoratrice/Lavoratore potrà recedere dal suddetto patto, con comunicazione scritta da trasmettere alla Direzione Risorse Umane in presenza:

- **delle condizioni, debitamente documentate, indicate dal CCNL,**
- **di motivi di studio connessi a frequenze obbligatorie presso scuole statali o parificate per conseguire titoli legali di studio, incluse lauree anche brevi e scuole di specializzazione post laurea,**
- **particolari necessità familiari documentate legate all'assistenza o grave infermità di familiari legati da un vincolo di parentela o affinità fino al 1° grado.**

Il patto relativo alle clausole flessibili e/o elastiche avrà validità annuale, decorrente dalla sottoscrizione del patto individuale, e si prorogherà automaticamente di anno in anno, salvo disdetta della Lavoratrice/Lavoratore per motivi personali o della Cooperativa per ragioni organizzative, da comunicarsi per iscritto rispettivamente alla Direzione Risorse Umane o al domicilio del lavoratore, entro il 1 Dicembre di ciascun anno, nell'interesse dell'altra parte.





Art. 08 - Criteri per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno

- La Lavoratrice/Lavoratore a part-time interessato a una trasformazione definitiva a tempo pieno dovrà inoltrare alla Cooperativa apposita richiesta.
- Si conviene inoltre che possano inoltrare richiesta di passaggio a tempo pieno le Lavoratrici/Lavoratori con un'anzianità di servizio minima di ventiquattro mesi senza soluzione di continuità.
- Il passaggio da part-time a tempo pieno, in caso di necessità di inserimento di un contratto full time, avverrà per aree territoriali predefinite come da allegato all'accordo sui trasferimenti.
- Nel caso invece di incremento di ore necessarie al raggiungimento del tempo pieno la trasformazione avverrà all'interno dell'unità produttiva.
- Esso avverrà per livelli contrattuali con le seguenti modalità. La scelta sarà operata tra coloro che nei quindici mesi precedenti all'esigenza organizzativa abbiano prestato un numero di ore di lavoro supplementare, straordinario o ordinario pari o superiore a 300 ore annue.
- Il passaggio a tempo pieno avverrà in attuazione dei seguenti criteri: presentazione della domanda anzianità di servizio e professionalità acquisita in ragione del reparto di destinazione.
- Si precisa che, a tali fini, si intende quale anzianità di servizio, quella decorrente dalla data di assunzione a tempo indeterminato in Unicoop Firenze.
- La richiesta di passaggio a tempo pieno dovrà essere inoltrata entro il 31 gennaio di ciascun anno, avrà comunque scadenza il 31 gennaio dell'anno successivo.
- Il lavoratore eventualmente rinunciatario dovrà formalizzare per iscritto alla Direzione Risorse Umane il rifiuto della proposta ricevuta, che varrà quale decadenza dalla relativa domanda.
- Per ragioni organizzative si considera causa di esclusione l'ipotesi in cui la Lavoratrice/Lavoratore richiedente sia, alla data utile per la trasformazione contrattuale, assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
- Quale condizione di miglior favore, al termine di assenze lunghe per maternità, infortunio e malattia, sarà inizialmente riconosciuto al lavoratore il monte ore maturato nei quindici mesi anteriori all'inizio del periodo di assenza e, ai successivi trimestri.

Art. 09 – Contratto a Tempo Determinato

In linea con i principi stabiliti dal presente accordo e nel rispetto degli obiettivi di vendita e dei risultati attesi.

In attuazione di quanto previsto dal CCNL e in considerazione delle peculiari esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive proprie dell'organizzazione del lavoro di Unicoop Firenze, le parti convengono che rappresentano ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo a fronte delle quali è consentita l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le seguenti ipotesi:

- 1. Incremento dell'attività produttiva del Punto Vendita;**
- 2. Incremento dell'attività produttiva del Punto Vendita conseguente alla nuova apertura e/o ristrutturazione di uno o più reparti merceologici;**
- 3. Instabilità del mercato nell'area territoriale di riferimento, connessa a insediamenti o iniziative della concorrenza.**
- 4. Incremento di attività produttiva;**
- 5. Svolgimento di iniziative commerciali promozionali;**
- 6. Necessità di coprire postazioni di lavoro che siano risultate temporaneamente scoperte per qualsiasi causa o motivo;**
- 7. Dal 15 novembre e 15 gennaio, al fine di fronteggiare adeguatamente il picco di vendite legato al periodo natalizio;**
- 8. Dal 15 maggio e 30 settembre presso le località di mare e di villeggiatura ad economia prevalentemente turistica e città d'arte.**

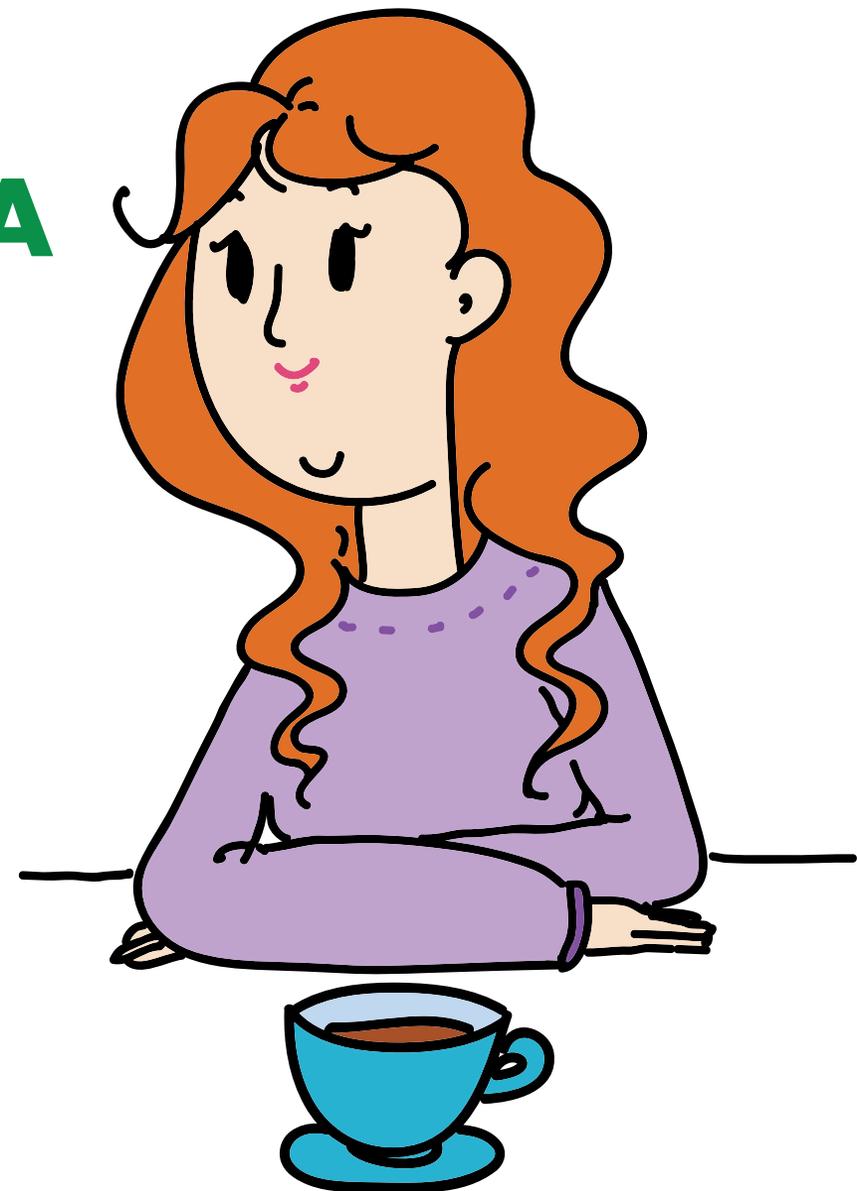
Art. 10. Lavoratori atipici, merchandising e promoting

Stante l'esigenza condivisa di ricercare strumenti negoziali che tengano conto delle problematiche, soprattutto in termini di garanzie e diritti, legate alle cosiddette Lavoratrici/Lavoratori atipici, la Cooperativa s'impegna ad adottare verso i propri fornitori di merci, rispetto in particolare alle attività di merchandising e promoting, clausole contrattuali finalizzate a garantire il rispetto delle norme legislative vigenti, specialmente in materia di tutela del lavoro e salute e sicurezza.



SERVIZIO MENSA

- La Cooperativa intende con il servizio mensa contribuire a ridurre il disagio che le Lavoratrici/Lavoratori sopportano quando sono chiamati presso le unità produttive a svolgere la prestazione lavorativa con un orario di lavoro tale da rendere difficoltoso il ricorso a soluzioni alternative.
- Le parti convengono che il disagio connesso all'organizzazione del lavoro da cui dipende l'erogazione del servizio è correlato, nel giorno di riferimento, all'effettuazione dell'attività lavorativa in "orario spezzato" con un intervallo tra le due prestazioni minore o uguale alle 3 ore.
- L'erogazione del servizio mensa è legata all'effettiva presenza al lavoro, per cui i dipendenti non potranno usufruirne se in malattia, infortuni, ferie, permessi individuali o se assenti a qualsiasi titolo.
- Il servizio prevede l'erogazione di un solo pasto giornaliero in corrispondenza del pranzo e sarà fornito presso i Punti Vendita mediante somministrazione diretta di prodotti o convenzioni esterne e mediante le mense interne già attive per le sedi.
- Il contributo del lavoratore è stabilito nel 33% del costo medio ponderato delle mense interne ed esterne riferibili alla Cooperativa, aggiornato con cadenza biennale a decorrere dal 1.1.2013





Art. 2 - Punti vendita

- La somministrazione di prodotti al Punto Vendita avverrà per un valore pari a 4,50€.
- La fruizione del servizio, potrà avvenire in corrispondenza del pranzo solo presso l'unità.
- la somministrazione diretta potrà avvenire mediante acquisto di alimenti presso il Punto Vendita, a fronte del quale sarà emesso documento attestante l'avvenuta consumazione del pasto.
- La Lavoratrice/Lavoratore potrà prelevare presso il Punto Vendita alimenti consumabili in loco e senza facoltà di asporto, consumo immediato e monoporzioni.
- Eventuali comportamenti anomali saranno valutati dalla Cooperativa in sede disciplinare.
- Nel caso in cui il valore del prelevato sia superiore al valore della somministrazione, la differenza sarà sempre a carico della Lavoratrice/Lavoratore.
- Non è consentito utilizzare la Carta Socio al fine di accreditarsi i punti socio.
- Il pasto dovrà essere consumato presso le aree adibite al ristoro ove previste.
- In ragione del particolare disagio riscontrato alle Lavoratrici/Lavoratori con orario di ore 22 sarà somministrato vitto per un importo massimo pari al 33% del costo medio.
- Tali prodotti saranno in questo caso consumati durante la pausa non retribuita prevista dal presente C.I.
- Il servizio mensa potrà essere fornito tramite convenzioni esterne che la Cooperativa stipula con esercizi commerciali.
- Alle Lavoratrici/Lavoratori aventi diritto al servizio mensa in ragione dei criteri previsti dal presente C.I. verrà rilasciato giornalmente un buono pasto dall'unità produttiva di appartenenza.
- Tale buono non è cedibile a terzi e non dà diritto a resto.

Art. 3 – Mense interne

- Possono fruire delle mense interne, in corrispondenza del pranzo e alle condizioni previste dal presente accordo, le Lavoratrici/Lavoratori impiegati presso le sedi, il magazzino Ce.di di Scandicci, i punti di vendita se presenti presso le sedi per ragioni di lavoro.
- La commissione sarà composta da una Lavoratrice/Lavoratore impiegato presso la sede di S. Reparata, uno della sede di Scandicci e uno del magazzino con incarico biennale, più un rappresentante dell'appaltante ed uno dell'appaltatore al fine di favorire la circolazione delle informazioni e una più diretta ed efficace soluzione delle problematiche eventualmente riscontrate.
- In ragione delle finalità per le quali suddetta Commissione è costituita come sopra illustrate, nonché della volontà condivisa dalle parti di sperimentare forme di partecipazione anche diretta delle Lavoratrice/Lavoratori, le parti si danno atto che materie, temi di sua competenza, attività da essa svolte e relativi esiti non possono considerarsi oggetto di confronto sindacale.



Art. 4 - Centro Freschi Pontedera e Magazzino Sesto F.no

Le Lavoratrici/Lavoratori impiegati presso il Centro Freschi Pontedera e il Magazzino Meacci di Sesto Fiorentino potranno usufruire del servizio mensa tramite convenzione alle stesse condizioni previste per le Lavoratrici/Lavoratori dei Punti Vendita.

NOTA A VERBALE

Viene mantenuta l'erogazione di un solo pasto giornaliero alla sera ai dipendenti del Centro distribuzione merci di Scandicci che ne hanno usufruito fino ad oggi in virtù dell'Accordo del 13.12.2005.

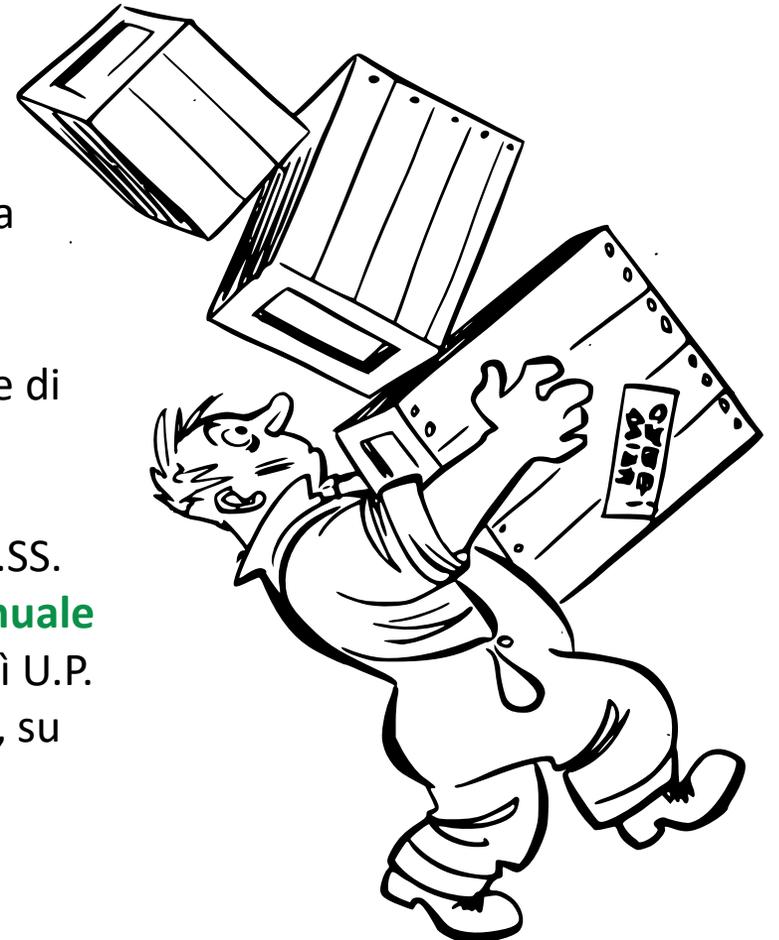


SICUREZZA E PREVENZIONE

Art. 1 – Principi generali

Il recente Accordo in sede di Conferenza Permanente Stato - Regioni e relativo alla Formazione delle Lavoratrici/Lavoratori costituisce una nuova occasione nella direzione del rafforzamento della cultura della Prevenzione:

- **L'informazione, la formazione e l'addestramento** costituiscono, infatti, misure di prevenzione importanti per ridurre gli infortuni e le malattie professionali.
- **Le iniziative dirette a rafforzare la cultura della prevenzione** saranno preventivamente presentate, dai datori di lavoro e R.S.P.P. agli R.L.S. e alle OO.SS.
- **Le parti, inoltre, si confronteranno sulle modalità di svolgimento dell'ora annuale di riunione sulla sicurezza del lavoro** da convocare congiuntamente a livello di U.P.
- **L'istituzione di gruppi di lavoro paritetici, allargati alle Lavoratrici/Lavoratori**, su materie individuate concordemente.





Art. 2 - Diritto di rappresentanza in materia di sicurezza

- Le Lavoratrici/Lavoratori eleggono, nell'ambito delle rappresentanze sindacali i propri Rappresentanti per la Sicurezza (RLS);
- In mancanza di designazione, nomina, o in caso di dimissioni/rinuncia del R.L.S. presso l'unità operativa, le OO.SS si attiveranno quanto prima per procedere a nuove elezioni.
- Sino a tale momento l'incarico sarà ricoperto dal R.L.S. dell'unità operativa più vicina in accordo con la Cooperativa;
- Decadute le cariche R.S.U., sempre nel rispetto del principio di cui sopra, rimarrà in vigore la carica di R.L.S. fino a nuova elezione;
- I R.L.S. hanno diritto a ricevere una formazione specifica in materia di salute e sicurezza;
- La formazione di cui sopra è costantemente aggiornata con l'obiettivo del più ampio sviluppo delle competenze;
- Per la consultazione del Documento di Valutazione dei Rischi da parte del R.L.S., è istituito un registro di consultazione con l'obiettivo di tenere traccia di tale attività a garanzia della stessa;
- Tale registro è fornito dal R.S.P.P. previa richiesta di consultazione del Documento di Valutazione del Rischio;
- Il Documento di Valutazione dei Rischi è custodito presso la sede centrale ed è consultabile anche digitalmente presso le u.o.
- I R.L.S. non possono subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei loro confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Art. 3 - Partecipazione e consultazione dei lavoratori

La Cooperativa in collaborazione con i R.L.S., può organizzare attività di consultazione e partecipazione diffusa dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul lavoro, qualora ritenuto opportuno in relazione alla tematica da trattare:

- ***La Cooperativa organizza, almeno una volta all'anno, riunioni periodiche a cui partecipano i Datori di Lavoro, il RSPP, il MC ed i RLS.***
- ***Oltre alle riunioni annuali, gli RLS sono coinvolti nelle verifiche periodiche svolte dai Responsabili di u.o. su mandato dei Datori di Lavoro.***
- ***Le verifiche periodiche prevedono un sopralluogo negli ambienti di lavoro e la compilazione di una check list di controllo con la collaborazione e la presenza del RLS.***
- ***I RLS, in occasione della consultazione, hanno facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione.***



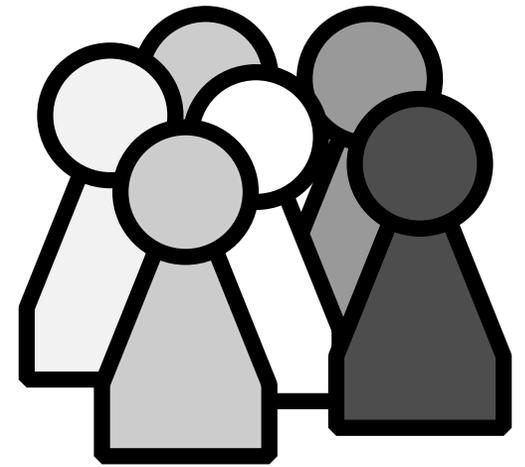
Art. 4 - Prevenzione

Sul tema della prevenzione le Parti ritengono necessario:

- ***Aumentare il livello di consapevolezza sulla prevenzione dei rischi sul lavoro per tutto il personale;***
- ***Aumentare la consapevolezza dei rischi da lavoro prestando maggiore attenzione alle diversità di genere, attraverso una sorveglianza sanitaria che tenga conto delle differenze di capacità fisica in correlazione con l'esposizione ai rischi lavorativi;***
- ***Promuovere l'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili in accordo con il Medico Competente, attraverso una sorveglianza sanitaria comprendente una visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui la Lavoratrice/Lavoratore è destinato.***

Le parti potranno formulare proposte anche attraverso l'attività della commissione di cui all'art. 5.





Art. 5 - Commissione Tecnica Sicurezza sul Lavoro CTSL

La CTSL è individuata, di norma, tra gli RLS nominati ed è composta da un numero massimo di 6 persone scelte nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

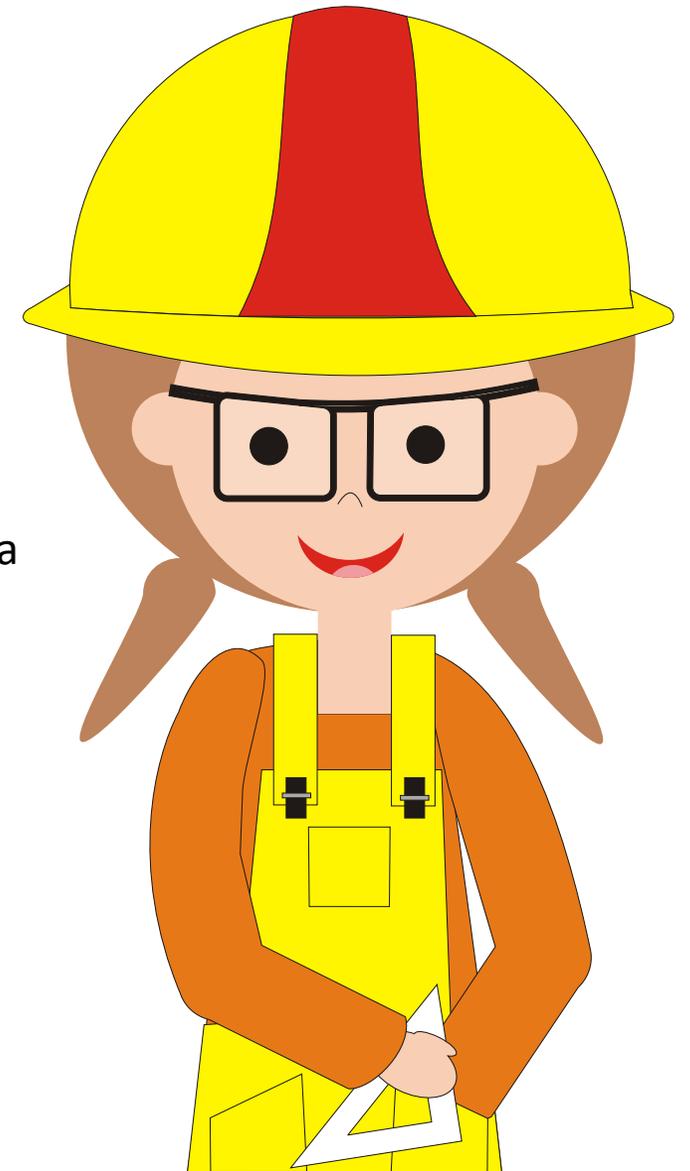
I compiti attribuiti alla CTSL sono i seguenti:

- *Promuovere la diffusione della cultura della sicurezza e prevenzione nelle Lavoratrici/Lavoratori attraverso la proposta e la collaborazione nella stesura dei programmi da divulgare nell'Orchestra e nella Giornata della Sicurezza di cui all'art. 6;*
 - *Proporre ai Datori di Lavoro attività di prevenzione in materia di salute e sicurezza delle Lavoratrici/Lavoratori;*
 - *Favorire la diffusione di una chiara comunicazione in materia di salute e sicurezza, rivolta a tutte le Lavoratrici/Lavoratori.*
-
- La Cooperativa metterà a supporto della Commissione, [un account aziendale di posta elettronica](#) al quale i membri della CTSL potranno inviare comunicazioni inerenti il loro incarico.
 - La CTSL si attiverà attraverso la richiesta di incontro su iniziativa delle parti congiuntamente o disgiuntamente.
 - le ore utili agli incontri saranno considerate a tutti gli effetti normale attività lavorativa non decurtate pertanto dal monte ore annuale spettante a ogni R.L.S..
 - Al termine degli incontri della CTSL sarà cura dei partecipanti all'incontro procedere ad apposita stesura di verbale con sintesi dei temi trattati.

Art. 6 - Ora e giornata della sicurezza

Al fine di diffondere ulteriormente la cultura della sicurezza e prevenzione sul lavoro nonché delle misure e dei programmi attuati dalla Cooperativa per la reciproca, costruttiva, responsabilizzazione di tutti i soggetti coinvolti (responsabili, Lavoratrici/Lavoratori, R.L.S., R.S.U.), è riconosciuta annualmente un'ora da destinare a riunioni convocate congiuntamente fra responsabile dell'unità operativa e RSU/RLS.

Allo stesso scopo la Cooperativa e le Parti Sociali si impegnano a promuovere, in concomitanza con la giornata della sicurezza del 28 aprile di ogni anno, attraverso apposita attività di comunicazione interna ed esterna, la diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione sui luoghi di lavoro.



BENESSERE E WELFARE

Art. 1 - Tutela della dignità personale



In attuazione a quanto previsto all'art. 38 del CCNL e dal capitolo Elementi Valoriali del Contratto Integrativo Aziendale del 2013, le parti hanno approvato strutturato e attuato:

- ***Un “Codice di condotta per la prevenzione e la lotta ai fenomeni di Molestie Sessuali” quale strumento concreto per la creazione di una cultura basata sul rispetto della persona e sulla prevenzione di qualsiasi forma di molestia, sessuale e non.***
- ***Un “Vademecum per il Benessere e la Qualità delle Relazioni sul Lavoro” con il quale sensibilizzare le Lavoratrici/Lavoratori sull'importanza del comportamento agito e come questo possa incidere sul clima e sul benessere dei singoli individui.***
- ***Le parti si danno reciprocamente atto di condividere i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 “Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro”, nella Raccomandazione ILO n. 206 del 2019, nella Convenzione ILO n.190 approvata a giugno 2019 e nell' Accordo Interconfederale sottoscritto dalle Associazioni Datoriali Cooperative e dalle OO.SS. confederali del 30.01.2020.***
- ***Le parti concordano di mantenere attiva la Commissione come sopra costituita con il compito di proporre ulteriori iniziative per il miglioramento del linguaggio di genere e del comportamento inclusivo utili alla creazione di un ambiente di lavoro positivo e in grado di valorizzare le diversità.***

Art. 2 – Parità di Genere

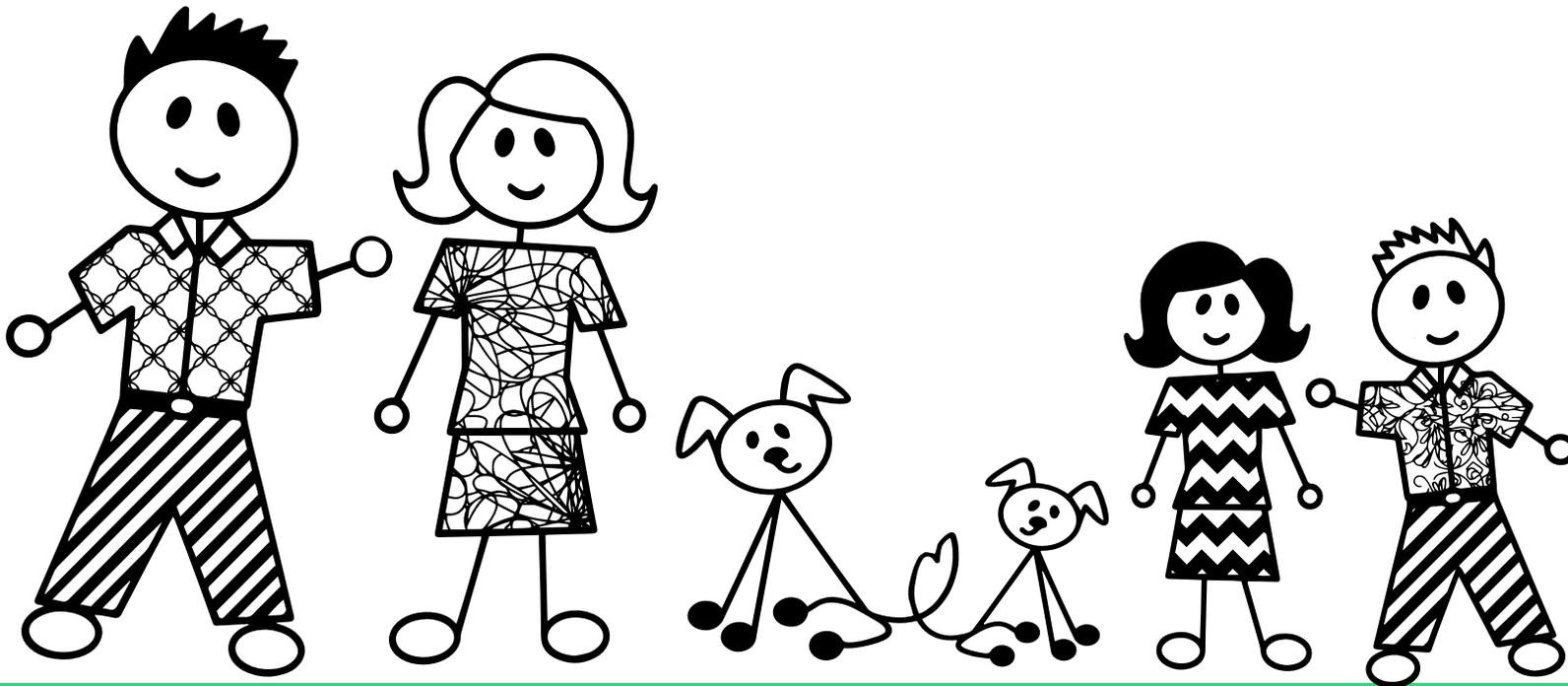
Le parti riconoscono il valore delle azioni positive volte alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, secondo le finalità di cui all'art. 1 Legge n. 125/1991.

Durante la vigenza del presente C.I. la Cooperativa elaborerà un programma per la promozione e realizzazione di azioni positive a sostegno delle pari opportunità, che sarà oggetto di confronto preventivo con le RSU e le OO.SS.

La Cooperativa s'impegna a favorire l'inserimento lavorativo di donne appartenenti alle fasce più deboli, disoccupate di lunga durata, in liste di mobilità o in ragione dell'età.



- Reinserimento genitori assenti per maternità/paternità o di comprovate necessità di cura o assistenza di familiari;
- Entro i primi 5 anni di vita del bambino, il genitore richiedente potrà richiedere orario ridotto fino ad un massimo di 30 ore settimanali;
- Entro i successivi 3 anni di vita del bambino, il genitore richiedente potrà richiedere orario ridotto fino a un massimo di 24 ore settimanali;
- Concedere, in occasione della maternità, 6 ulteriori mesi di assenza per aspettativa non retribuita.



Al fine non solo di favorire l'inserimento delle donne in ruoli di responsabilità, ma anche di contribuire concretamente ad un positivo contemperamento fra queste e l'esperienza della maternità, a sostenere come segue il reinserimento lavorativo dopo la maternità:

a. rispetto al percorso di carriera, la responsabile madre potrà liberamente richiedere:

- 1. al suo rientro nelle stesse mansioni, l'orario ridotto fino ad un massimo di 30 ore settimanali, prorogabile fino ai 3 anni di vita del bambino;*
- 2. di sospendere per un periodo massimo di 12 mesi il ruolo ricoperto, adeguando alla natura delle nuove mansioni temporanee affidate tutti gli elementi estrinseci della retribuzione inclusa l'erogazione del premio variabile di risultato;*

b. rispetto alla sede di lavoro, a favorire il rientro nella stessa unità produttiva presso la quale la stessa era impiegata prima dell'assenza, o in una più prossima al luogo di sua residenza, compatibilmente con le esigenze organizzative.



Art. 3 – Tutela vittime violenza di genere

- In aggiunta a quanto previsto dall'art. 24 del Decreto Lgs. n. 80 del 15.06.2015, le parti stabiliscono 90 giorni ulteriori di congedo retribuito al 100%, comprensivo di tutti gli istituti diretti ed indiretti, alla durata di tre mesi definiti dalla richiamata normativa, per le lavoratrici vittime di violenza che abbiano già usufruito delle ferie e dei permessi.
- Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e allegando alla richiesta apposita certificazione rilasciata dagli enti competenti.



Art. 4 – Aspettative per esigenze personali e familiari

- Ai sensi del dell'art. 4, c. 2 Legge n. 53/2000, per gravi e documentati motivi familiari, La Lavoratrice/Lavoratore potrà richiedere un **periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a 2 anni**.
- La Lavoratrice/Lavoratore che si trovino nelle condizioni di cui al punto che precede dovranno inoltrare alla **Direzione Risorse Umane richiesta scritta, corredata da certificazione anagrafica e medica** rilasciata ai sensi della predetta legge ed attestante i requisiti di cui all'art. 4, c. 4 Legge n. 53/2000 e del D.M. n. 278/2000.
- La Lavoratrice/Lavoratore potrà richiedere "**un periodo di aspettativa non retribuita per esigenze personali**", della durata non inferiore ad un mese, esaurite ferie e permessi maturati.
- Le Lavoratrici/Lavoratori che abbiano esaurito il periodo di congedo parentale di cui all'art. 3 Legge n. 53/2000 (cd. maternità facoltativa), **potranno richiedere un periodo di aspettativa non retribuita non inferiore ad 1 mese e non superiore a 6 mesi**, entro il compimento del quindicesimo mese di vita del bambino.



Art. 5 – Malati affetti da patologie gravi

Al fine di tutelare appieno le Lavoratrici/Lavoratori malati affetti da patologie gravi la Cooperativa s'impegna con le modalità che seguono ad **indennizzare a loro beneficio il periodo eccedente i 180 giorni nell'anno solare di assenza per malattia di cui all'art. 147 CCNL.**

Dietro apposita richiesta, inoltrata alla Direzione Risorse Umane anteriormente alla scadenza del periodo di 180 giorni, ed accettazione scritta del trattamento che segue, le Lavoratrici/Lavoratori per i quali il protrarsi dell'assenza oltre il suddetto periodo sia cagionato da una patologia grave e continuativa che comporti la necessità di svolgere terapie salvavita che impediscono loro di riprendere il lavoro periodicamente attestata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, saranno indennizzati nell'anno solare con le modalità di cui **all'art. 149 CCNL per i primi 60 giorni del suddetto periodo e per il successivo periodo nella misura massima del 50% della retribuzione** che sarebbe spettata loro in caso di presenza al lavoro.

La Direzione Risorse Umane procederà annualmente alla valutazione delle singole richieste, periodicamente corredate della necessaria documentazione, informando le rappresentanze sindacali e le OO.SS.



Art. 6 – Permessi cura dei figli

Con l'obiettivo di continuare ad agevolare le Lavoratrici/Lavoratori in relazione alle esigenze di cura nel contesto familiare, agli stessi, esaurite le ferie e i permessi maturati in aggiunta a quanto previsto all'art. 138 del CCNL e dalle norme in vigore in materia, la Cooperativa si impegna a riconoscere 3 giorni di permesso non retribuito per anno solare, con possibilità di frazionamento

in mezza giornata in caso di turno di lavoro con orario spezzato (per mezza giornata si intende il turno di lavoro di mattina o pomeriggio), per la necessità di accompagnare i propri figli, di età fino a 14 anni, per le seguenti visite o prestazioni sanitarie:

➤ **Ricovero (Pronto Soccorso, Ospedaliери, Day-Hospital, ecc.)** **Visita Specialistica.**

La giornata di permesso dovrà essere richiesta con anticipo di almeno 5 giorni lavorativi rispetto alla sua fruizione, presentando la documentazione attestante il ricovero o la presenza del dipendente alla visita del figlio e la natura specialistica della stessa.



Art. 7 - Permessi per fecondazione assistita

Al fine di promuovere azioni positive a sostegno della maternità e della paternità, le parti concordano, in aggiunta alle previsioni delle normative vigenti in materia di fecondazione assistita, di concedere alle lavoratrici/lavoratori che ne facciano documentata richiesta due settimane di permesso non retribuito per ogni evento.

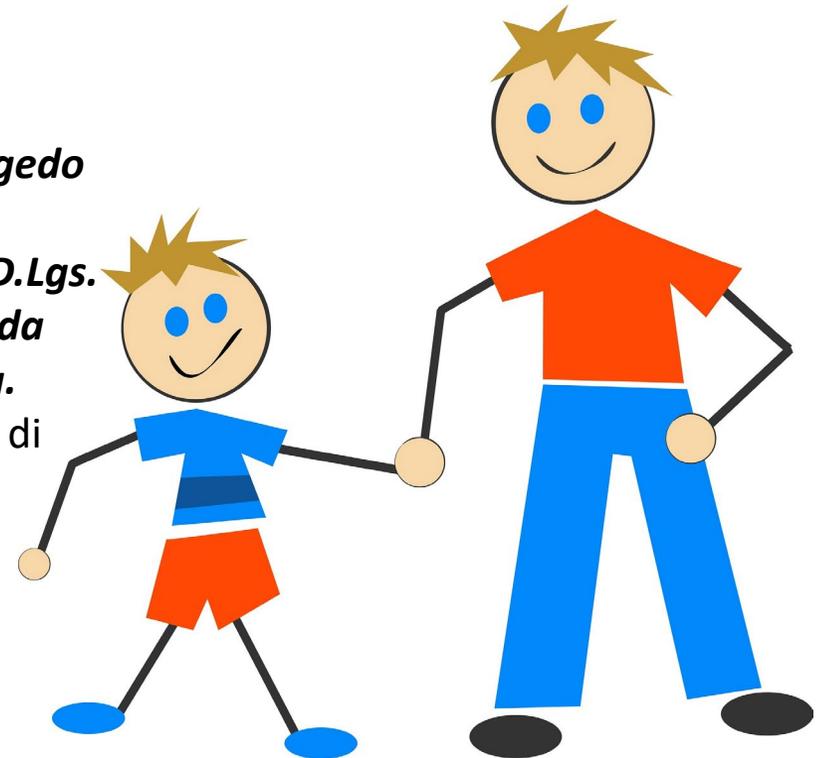


Art. 8 – Sostegno alla paternità

Le Parti pattuiscono di riconoscere ai padri lavoratori in caso di nascita, adozione, affidamento o collocamento temporaneo di figli minori, quanto segue:

- ***Al termine della fruizione del periodo di congedo obbligatorio di cui articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 e ss.mm.ii., viene riconosciuto un ulteriore congedo di 4 settimane, fruibili anche per singola settimana, indennizzate alle stesse condizioni della richiamata norma; tale congedo può essere fruito entro i primi 9 mesi di vita del bambino;***
- ***Al termine della fruizione del periodo di congedo parentale di cui all'art 32 del D.Lgs. 151/2001 (cd. facoltativa), viene riconosciuto un ulteriore congedo di 30 giorni da usufruire ed indennizzare alle stesse condizioni previste dalla richiamata norma.***

Ai fini dell'esercizio dei diritti di cui al presente articolo il padre lavoratore, salvo casi di oggettiva impossibilità, dovrà inoltrare alla Cooperativa apposita richiesta con un preavviso non inferiore a trenta giorni.



Art. 9 - Unioni Civili

Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le parti concordano che tutte le disposizioni del presente C.I. che fanno riferimento al matrimonio e/o contenenti le parole coniuge/i o termini equivalenti si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile ai sensi della legge n. 76/2016.



Art. 10 – Diritto allo studio

Saranno consentite, alle Lavoratrici/Lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con apprendistato, **ulteriori 60 ore di permesso non retribuito oltre a quelle previste dall'art. 126, c. 3 CCNL.**

In conformità a quanto previsto dall'art. 127 CCNL potranno inoltre essere riconosciuti i permessi previsti a tutte le Lavoratrici/Lavoratori che frequentano di corsi formativi o master universitari.



Art. 11 - Congedi per formazione

Tutti le Lavoratrici/Lavoratori studenti con almeno quindici mesi di anzianità di servizio continuativa potranno usufruire della sospensione del rapporto di lavoro per congedo non retribuito, a scopo di formazione, nelle seguenti ipotesi:

- **Completamento della scuola dell'obbligo o il conseguimento del diploma di scuola media secondaria;**
- **Conseguimento di diploma universitario, laurea, diploma master universitario;**
- **Partecipazione ad attività formative;**
- **Per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.**

La richiesta di congedo dovrà pervenire alla Direzione aziendale almeno trenta giorni prima dell'inizio del periodo e le richieste saranno accolte, salvo esigenze organizzative, in numero non superiore al 2% per unità produttiva.



Art. 12 - Permessi per esame

Per un massimo di 5 esami annui previsto dal CCNL, nel caso in cui il superamento di un unico esame siano previste più prove, su richiesta delle Lavoratrici/Lavoratori i permessi retribuiti saranno riconosciuti anche frazionati, fino al massimo di 3 giornate lavorative per ciascun esame.

Alle Lavoratrici/Lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con apprendistato sarà, inoltre riconosciuto:

- ***4 giorni di permesso retribuito in occasione della prova di esame per il conseguimento della laurea triennale più 1 giorno di permesso retribuito coincidente con quello dell'esame di laurea;***
- ***4 giorni di permesso retribuito in occasione della prova di esame per il conseguimento della laurea magistrale più 1 giorno di permesso retribuito coincidente con l'esame di laurea.***



Art. 13 – Riduzione orario

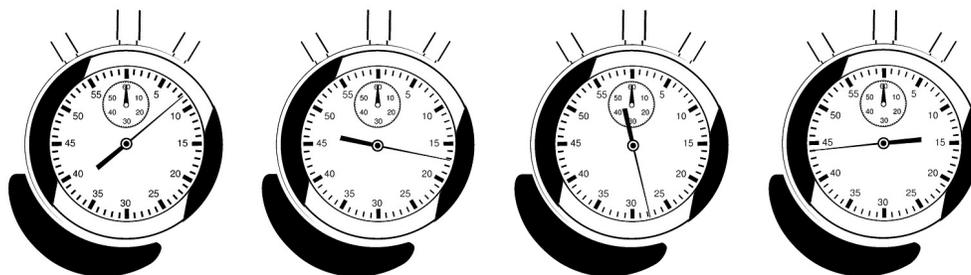
Le lavoratrici madri e i lavoratori padri con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time, al rientro dal periodo di congedo parentale, avranno la possibilità di richiedere un orario ridotto part-time sino ad un massimo di 30 ore settimanali.

La riduzione oraria sarà attuata previa valutazione delle necessità organizzative dell'unità operativa di appartenenza del richiedente e con le seguenti modalità:

- sino a un massimo di 30 ore settimanali per richieste con validità entro i primi 5 anni di vita del bambino;
- sino a un massimo di 24 ore settimanali entro i successivi tre anni di vita del bambino.

Ulteriori richieste di riduzione oraria sino a 30 ore settimanali a tempo indeterminato saranno possibili, compatibilmente con le necessità dell'unità operativa del richiedente, nei casi di:

- **Personale con un periodo pari o inferiore a 60 mesi dall'età pensionabile certificata tramite apposita documentazione INPS;**
- **Personale con documentati gravi motivi di salute che ne impediscono il regolare svolgimento della prestazione lavorativa.**





Art. 14 - Banca Ore Solidali

Potranno cedere a titolo gratuito le ferie e/o i permessi retribuiti nella Banca Ore Solidale, (D.lgs. 151/15, art. 24) tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato, a tutti i dipendenti è consentita la cessione di:

- **Ferie maturate al 31 dicembre dell'anno precedente, eccedenti il limite imposto dall'articolo 10 del D.lgs. 66/2003 di 4 settimane;**
- **Ore di permessi retribuiti maturati al 31 dicembre dell'anno precedente**

Potranno attingere alla B.O.S. le Lavoratrici/Lavoratori che presentino - all'atto della richiesta - uno dei seguenti requisiti:

- **Lavoratrici/Lavoratori che necessitano di assistere figli minori per cure mediche costanti per particolari condizioni di salute previo certificazione medica;**
- **Lavoratrici/lavoratori che necessitano di assistere figli maggiorenni e/o parenti entro il 1° grado e/o conviventi ai sensi della legge 76/2016, per gravi motivi di salute previa certificazione medica;**
- **termine del periodo di malattia con comporta lungo oltre i 180 gg;**
- **Le Lavoratrici/Lavoratori interessati potranno richiedere complessivamente n. 30 giorni di ferie solidali, una volta all'anno;**
- **La richiesta per l'attivazione B.O.S. da parte dei dipendenti dovrà essere presentata alla Direzione Persone;**
- **Le quote di ferie aggiuntive e di permessi cedute nella B.O.S. sono valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal dipendente cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del dipendente fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso al quale il fruitore avrà diritto.**
- **Le quote di ferie arretrate, permessi e/o ore di recupero cedute non potranno essere inferiori a frazioni di 1 ora;**
- **La Cooperativa, a fronte delle donazioni effettuate, contribuirà versando una quota pari al 5% del valore totale delle ore cedute.**

Art. 15 - Acquisti rateali

Si definisce la possibilità per le Lavoratrici/Lavoratori della Cooperativa di poter effettuare degli acquisti in tutti i Reparti compreso il canale di vendite su prenotazione “Più scelta” con modalità di pagamento rateizzato recuperato tramite busta paga.

Gli acquisti rateali avverranno nell’ambito dei seguenti limiti:

- **Importo singola spesa da rateizzare non inferiore a €. 100 e non superiore a €. 2.000 complessivi di esposizione (per sommatoria singoli acquisti);**
- **Massimo 5 acquisti rateali per anno solare;**
- **€. 50 importo minimo per rata addebitata;**
- **N. 12 rate massime per singolo acquisto.**

Non potranno accedere agli acquisti rateali di cui al presente articolo i dipendenti che abbiano già delle trattenute mensili in busta paga a vario titolo (finanziamenti, cessioni del quinto, pignoramenti, ecc..).



Art. 16 - Portale dedicato formazione

La Cooperativa provvederà all'attivazione di un portale dedicato all'autoformazione delle Lavoratrici/Lavoratori, dal quale accedere a contenuti formativi messi a disposizione, utili all'acquisizione e allo sviluppo di nuove competenze e conoscenze in ambito lavorativo e non.



Art. 17 - Convenzioni

- La Cooperativa si impegna a ricercare ulteriori convenzioni riservate alle Lavoratrici/Lavoratori in forza per l'acquisto di beni, servizi o finanziamenti a tariffa agevolata, anche avvalendosi di società specializzate.
- Le parti condividono la necessità di effettuare un'indagine specifica per individuare i fabbisogni delle Lavoratrici/Lavoratori di condividere i risultati della stessa con l'obiettivo di ricercare e stipulare le convenzioni più adeguate a rispondere alle esigenze espresse.



SISTEMA RETRIBUTIVO

Art. 1 – Premio Aziendale



Alle Lavoratrici/Lavoratori assunti successivamente alla data di stipula del presente CIA e per coloro che non abbiano ancora maturato 48 mesi di anzianità di servizio con contratto a tempo indeterminato, il Premio Aziendale sarà erogato con le seguenti modalità:

- ***dal 49° mese dall'assunzione a tempo indeterminato €. 31,00;***
- ***dal 73° mese dall'assunzione a tempo indeterminato ulteriori €. 31,00;***
- ***dal 97° mese dall'assunzione a tempo indeterminato ulteriori €. 30,96.***

Sono fatte salve le erogazioni ad personam previste dall'Accordo di Gruppo 29.6.1996 per dipendenti allora in forza. Alle Lavoratrici/Lavoratori di cui al capitolo **“Rilancio del Canale Minimercati”** del CIA 2013 per i quali era stata sospesa la maturazione del Premio Aziendale, tale maturazione riprenderà dalla data di validità del presente contratto integrativo in base all'anzianità maturata alla stessa data.



Art. 2 – Premio Variabile di Risultato PVR

Le Parti confermano quanto definito nel precedente Contratto Integrativo Aziendale in merito al Premio Variabile di Risultato, ritenuto un concreto strumento di partecipazione dei dipendenti agli obiettivi ed ai risultati dell'impresa.

Le caratteristiche principali del PVR sono:

- ***Variabilità del premio, non essendo lo stesso determinabile a priori ma solo dopo la consuntivazione dei risultati ottenuti nell'anno di riferimento;***
- ***Stretto legame ai parametri come meglio sotto individuati aventi come obiettivo il miglioramento della produttività e la riduzione degli sprechi gestionali incentivando l'ottimizzazione delle risorse;***
- ***Coinvolgimento di tutti i lavoratori attraverso informazione puntuale degli obiettivi economici che la Cooperativa annualmente si prefigge;***
- ***Erogazione del PVR solo quando i risultati della Cooperativa, nell'anno di gestione cui si riferisce il premio, hanno prodotto utile;***
- ***Partecipazione dei lavoratori ai risultati economici ottenuti;***
- ***PVR calcolato in base a criteri economici e parametri di gestione, sia qualitativi che quantitativi, il più possibile semplici e misurabili.***

Sulla base dei principi sopra richiamati l'erogazione del premio avverrà quando i risultati della Cooperativa nell'anno di gestione cui si riferiscono hanno prodotto utile, in conformità con le normative fiscali in materia, ed in attuazione dei principi e criteri che seguono.

Art. 3 - Premio per Redditività ed Efficienza

Gli importi di Premio Variabile di risultato conseguiti, comprensivi delle ritenute previste per legge, saranno erogati, nella misura complessiva del 25% dell'utile commerciale netto di Cooperativa.

Il Premio Variabile di Risultato è calcolato in base a criteri economici e parametri di gestione sia qualitativi che quantitativi il più possibile semplici e misurabili.



Quota di Negozio: quota variabile da 0 al 60% della cifra massima erogabile.

Gli obiettivi assegnati a ciascun negozio fanno riferimento a due parametri quantitativi (produttività e vendite, rispettivamente nella misura del 40% e 30%) e ad un parametro qualitativo (gentilezza e cortesia, nella misura del 30%).

A. PRODUTTIVITÀ (dallo 0 al 40% della quota di negozio) per il parametro produttività l'erogazione della quota di Premio Variabile sarà determinata in base a quanto di seguito esposto:

a) per i punti vendita ai quali viene assegnato un obiettivo di miglioramento rispetto all'anno precedente e che presentano risultati a consuntivo superiori alle media del cluster di appartenenza:

TABELLA A:

Risultato	% premio variabile
da 0 a 98% a.p.	0
Da 98,01% a 100% a.p.	30%
da 0 a 50% Δ pc	50%
Da 50,01% a 99,99% Δ pa	80%
Da 100% Δ pa in poi	100%

(Δ pc = differenza tra preventivo e corrispettivo a.p.)

b) per i punti vendita ai quali viene assegnato un obiettivo di miglioramento rispetto all'anno precedente e che presentano risultati a consuntivo inferiori alle media del cluster di appartenenza:

TABELLA B:

RISULTATO	% PREMIO VARIABILE
Nessun miglioramento	0%
Da 0 a 20% Δ pc	20%
Da 20,01% a 50,00% Δ pc	40%
Da 50,01% a 70,00% Δ pc	60%
Da 70,01% a 80,00% Δ pc	70%
Da 80,01% a 90,00% Δ pc	80%
Da 90,01% a 99,99% Δ pc	90%
Da 100% Δ pc in poi	100%

(Δ pc = differenza tra preventivo e corrispettivo a.p.)

c) per i punti vendita ai quali è stato assegnato un obiettivo inferiore rispetto all'anno precedente:

TABELLA C:

RISULTATO	% PREMIO VARIABILE
Da 0 a 97%	0
Da 97,01% a 98,00%	40%
Da 98,01% a 99,00%	70%
Da 99,01% a 99,99%	90%
Da 100% in poi	100%

B) VENDITE (dallo 0 al 30% della quota di negozio). Per il parametro vendite l'obiettivo di riferimento sarà il valore previsto a preventivo per l'Unità Produttiva. La determinazione degli importi di Premio variabile di risultato derivanti dal grado di raggiungimento dell'obiettivo è illustrata nella tabella seguente:

TABELLA C:

RISULTATO	% PREMIO VARIABILE
Da 0 a 97%	0
Da 97,01% a 98,00%	40%
Da 98,01% a 99,00%	70%
Da 99,01% a 99,99%	90%
Da 100% a in poi	100%

C) GENTILEZZA E CORTESIA (dallo 0 al 30% della quota di negozio). Per quanto riguarda, invece, il parametro qualitativo rappresentato dalla gentilezza e cortesia saranno adottati i seguenti riferimenti:

- per i Punti Vendita in miglioramento rispetto all'anno precedente:

TABELLA D:

VOTO MEDIO RAGGIUNTO		% SALARIO VARIABILE
0,00	7,99	10%
8,00	8,24	55%
8,25	8,49	75%
8,50	8,75	95%
8,75	>	100%

- per i Punti Vendita in peggioramento rispetto all'anno precedente:

TABELLA E:

VOTO MEDIO RAGGIUNTO		% SALARIO VARIABILE
0,00	7,99	0%
8,00	8,24	45%
8,25	8,49	65%
8,50	8,75	85%
8,75	>	100%

Si precisa che per i Punti Vendita dove non è effettuata la rilevazione sulla gentilezza e cortesia i parametri di riferimento saranno soltanto quelli quantitativi come seguono:

- PRODUTTIVITÀ:** nella misura del 30%
- VENDITE:** nella misura del 70%

Art. 4 - Nuove Aperture o Grandi Ristrutturazione

Per il primo anno si procederà per la valutazione degli obiettivi di Unità Produttiva avendo come riferimento la tabella C per i parametri di produttività e vendite e la media del Canale di appartenenza per quanto riguarda il parametro di gentilezza e cortesia.

Per i Punti vendita di nuova apertura o per i Punti vendita esistenti assoggettati a grandi ristrutturazioni, si prevede per l'anno in cui tali eventi si sono verificati, quanto segue:

- ***Nell'ipotesi in cui il negozio di nuova apertura o grande ristrutturazione non ha prodotto nell'anno di riferimento un risultato positivo in termini percentuale di incidenza del suo risultato commerciale sulle vendite nette, la quota variabile da 0 al 25% della cifra massima erogabile legata alla redditività del punto Vendita sarà determinata come media del risultato dei punti vendita con risultato non positivo nel medesimo anno;***
- ***Nell'ipotesi in cui il negozio di nuova apertura o grande ristrutturazione ha prodotto nell'anno di riferimento un risultato positivo in termini di percentuale di incidenza del suo risultato commerciale sulle vendite nette, la quota variabile da 0 al 25% della cifra massima erogabile legata alla Redditività del Punto vendita sarà determinata, considerata la non confrontabilità di tali dati prima e dopo la nuova apertura o grande ristrutturazione, considerando convenzionalmente che il punto vendita abbia migliorato il risultato commerciale rispetto all'anno precedente.***

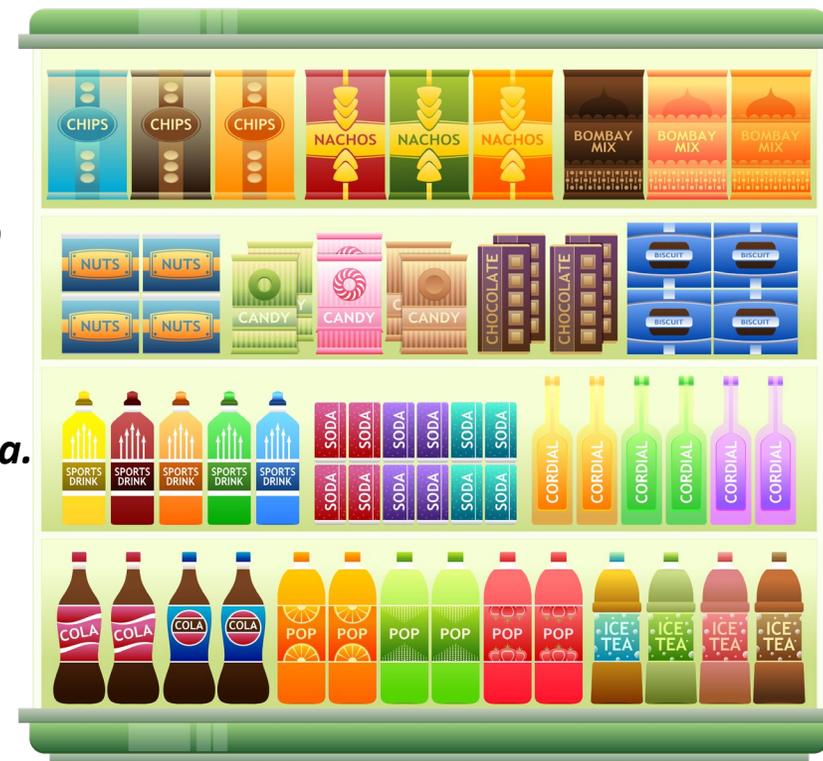


Art. 5 - Magazzini

I criteri con i quali si procederà all'erogazione della suddetta quota di Premio Variabile sono i seguenti:

- **Quota di Cooperativa:** *variabile da 0 al 15% della cifra massima, fino ad un massimo di € 250/00.*
- **Quota dei Canali:** *variabile da 0 al 25% della cifra massima erogabile calcolando, per ciascun Canale, la media ponderata della quota di premio variabile erogato nei vari Punti Vendita sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici di Unità Produttiva e procedendo successivamente al calcolo della media ponderata dei tre valori così ottenuti in base al numero dei dipendenti di ciascun Canale, riproporzionandola quindi dal 60% al 25%.*
- **Quota di Unità produttiva:** *quota da 0 al 60% della cifra massima da determinare in funzione del grado di raggiungimento, nell'anno di competenza.*

Gli obiettivi assegnati a livello di unità produttiva fanno riferimento a parametri quantitativi, relativamente al flusso logistico, nella misura del 40% e a parametri quantitativi/qualitativi, relativamente a ciascun reparto, nella misura del 60%.



A. INDICATORE FLUSSO LOGISTICO È costituito dalla media ponderata delle percentuali raggiunte dai parametri quantitativi dei vari reparti in cui operano dipendenti Unicoop Firenze, rapportato al numero di ore lavorate dai suddetti dipendenti dei reparti stessi.

B. INDICATORI DI REPARTO Gli obiettivi assegnati a ciascun reparto ove operano dipendenti Unicoop Firenze fanno riferimento ai seguenti parametri:

Reparto Ricezione Industriali	Produttività (pallet/ore)	80%	Quant.
	% N. rettifiche ai carichi sul n. di carichi	20%	Qual.
Centro Freschi	Produttività (kg/ore)	100%	Quant.
Magazzini di Movimentazione Prodotti Industriali: obiettivi divisi per singolo magazzino a cui concorrono tutte le attività.	Produttività(Totale colli/Totale ore del magazzino di riferimento)	80%	Quant.
(ricezione, allocazione, abbassamenti, preparazione, pulizie, indiretti, ecc.)	% N. articoli contesati dai punti vendita sul n. colli consegnati	20%	Qual.
Reparto Ortofrutta	Produttività Ricezione Stoccaggio Pallets Interi (pallets/ore)	20%	Quant.
	Produttività Preparazione (casse/ora)	70%	Quant.
	% N. articoli contestati dai punti vendita sul consegnato	10%	Qual.
Reparto Vuoti	(n. pallets rientrati + Pallet resi a fornitori) TOTALE ORE DEL REPARTO	60%	Quant.
	Media produttività dei reparti serviti (Ricezione Industriali, Reparto Ortofrutta, Magazzino di movimentazione di Scandicci)	40%	Qual.
Reparto Trasporti	N. gite al giorno per autista	60%	Quant.
	N. colli trasportati per gita	40%	Quant.
Reparto Riordino	Produttività (pallet ore dipendenti)	70%	Quant.
	Media obiettivi del reparto trasporti	30%	Qual.
Ufficio Magazzino Scandicci	Media ponderata risultati di tutti i reparti su ore lavorate dai dipendenti (quantitativo e qualitativo)	100%	Qual.
Ufficio Spedizioni	Come Reparto Trasporti	100%	Qual.
Ufficio Ordini	Livello di servizio verso punti vendita (% colli MANCANTI su colli ordinali)	70%	Qual.
	Gg giacenza	30%	Quant.

Per i parametri indicati, l'erogazione della quota collegata al reparto sarà determinata secondo i seguenti riferimenti:

- **per i reparti ai quali viene assegnato un obiettivo di miglioramento** rispetto all'anno precedente:

RISULTATO	% PREMIO VARIABILE
Nessun miglioramento	0%
Da 0% a 20% Δ pc	20%
Da 20,01% a 50,00% Δ pc	40%
Da 50,01% a 70,00% Δ pc	60%
Da 70,01% a 80,00% Δ pc	70%
Da 80,01% a 90,00% Δ pc	80%
Da 90,01% a 99,99% Δ pc	90%
Da 100% Δ pc in poi	100%

- **Per i reparti ai quali è stato assegnato un obiettivo inferiore** rispetto all'anno precedente:

RISULTATO	% PREMIO VARIABILE
Da 0% a 97%	0%
Da 97,01% a 98,00%	40%
Da 98,01% a 99,00%	70%
Da 99,01% a 99,99%	90%
Da 100% in poi	100%

(Δ pc = differenza tra preventivo e corrispettivo a.p.)

Art. 6 - Sedi

I criteri con i quali si procederà all'erogazione della suddetta quota di Premio Variabile saranno i seguenti.

- **Quota di Cooperativa:** quota variabile pari al 15% della cifra massima erogabile, e comunque fino ad un massimo di duecentocinquanta euro (€ 250/00).
- **Quota redditività di Cooperativa:** quota variabile da 0 al 45% della cifra massima erogabile, da determinare in funzione del risultato rappresentato, nell'anno di competenza, dal rapporto tra Utile Commerciale Netto e Vendite Lorde della Cooperativa, mediante apposita tabella per scaglioni che segue:

% UTILE NETTO SU FATTURATO		% SALARIO VARIABILE
0,00	0,24%	0%
0,25%	0,49%	10%
0,50%	0,74%	20%
0,75%	0,99%	30%
1,00%	1,24%	40%
1,25%	1,49%	50%
1,50%	1,74%	60%
1,75%	1,99%	70%
2,00%	2,49%	80%
2,50%	2,99%	90%
3,00%	<=	100%

- **Quota Rete di Vendita:** quota variabile da 0 al 40% della cifra massima erogabile calcolando, per ciascun Canale, la media ponderata della quota di premio variabile erogato nei vari Punti Vendita sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici di Unità Produttiva e procedendo successivamente al calcolo della media ponderata dei tre valori così ottenuti in base al numero dei dipendenti di ciascun Canale, riproporzionandola quindi dal 60% al 40%.

Art. 6 - Premio Variabile di Risultato per contenimento dei costi

Per favorire concretamente la partecipazione delle Lavoratrici/Lavoratori nei negozi e magazzini direttamente coinvolti nei programmi e progetti di incremento dell'efficienza e di riduzione dello spreco:

- ***il 20% del valore recuperato sarà ripartito fra le Lavoratrici/Lavoratori impiegati presso quelle unità produttive che abbiano concretamente contribuito a determinare tale risultato.***
- ***più una ulteriore quota del 5% (così ottenendo la redistribuzione del 25% totale di quanto in concreto recuperato).***



Per punti vendita: Il parametro di riferimento per la ripartizione della quota del 20%, al netto di quanto destinato ai magazzini, sarà il risultato raggiunto rispetto al preventivo assegnato per gli ammanchi inventariali e rotture/avarie al pdv e, se non raggiunto, la differenza tra preventivo e valore anno precedente in base alla seguente tabella:

RISULTATO	% QUOTA
Nessun miglioramento	0%
Da 0 a 20% Δ pc	20%
Da 20,01% a 50,00% Δ pc	50%
Da 50,01% a 80,00% Δ pc	70%
Da 80,01% a 99,00% Δ pc	90%
Da 99,01% a 100,00% Δ pc	100%

(Δ pc = differenza tra preventivo e corrispettivo a.p.)

Per i Magazzini: La quota da distribuire è pari a X% del 20% generale recuperata distribuita in base ai seguenti parametri:

- **per il 60% della quota X distribuito in base ai criteri generali,**
- **per il 40% della quota X in base al miglioramento (diminuzione) delle contestazioni da punto vendita calcolata in base alla seguente tabella:**

RISULTATO	% QUOTA
Nessun miglioramento	0%
Da 0 a 30% Δ pc/p	30%
Da 30,01% a 60,00% Δ pc/p	70%
Da 60,01% a 90,00% Δ pc/p	80%
Da 90,01% a 100,00% Δ pc/p	100%

(Δ pc = differenza tra preventivo e corrispettivo a.p.)

L'ulteriore quota del 5% sarà distribuita tra i migliori punti vendita.

Art. 7 - Criteri e modalità di erogazione

Il Premio variabile di risultato sarà maturato da tutte le Lavoratrici/Lavoratori al momento della stabilizzazione del relativo rapporto di lavoro.

- ***Gli importi a titolo di premio variabile saranno erogati, in una unica soluzione, con la retribuzione del mese di maggio.***
- ***Il Premio sarà riproporzionato in funzione dell'orario di lavoro, non per livello contrattuale.***
- ***Per le Lavoratrici/Lavoratori assunti dopo il 1° gennaio dell'anno di competenza gli importi di Premio Variabile saranno erogati per dodicesimi quanti sono i mesi di effettiva presenza in servizio nell'anno di competenza.***
- ***La Lavoratrice/Lavoratore che cessa il suo rapporto di lavoro nel corso dell'anno di competenza sarà riconosciuta una erogazione pari all' 80% del Premio maturato nel corso dell'anno precedente, calcolata in dodicesimi per i mesi di lavoro prestato.***



- a) Buoni spesa i primi 250,00€ di Premio Variabile saranno erogati a tutte le lavoratrici/lavoratori tramite buoni spesa, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 51 TUIR. L'erogazione avverrà tramite buono elettronico unico e utilizzabile a scalare sino a concorrenza dell'importo spettante. Le parti si danno atto che, in caso di variazione delle norme che disciplinano il limite massimo di esenzione fiscale dei buoni spesa, il pagamento della quota parte di PVR verrà conseguentemente adeguato.
- b) Maturazione e omnicomprensività il Premio Variabile di Risultato sarà calcolato sulle ore effettive di lavoro, trattenendo dalla cifra da erogare le ore di assenza effettiva, riferite all'anno di pertinenza, fatta esclusione per quelle giustificate con ferie, permessi retribuiti e conto recupero, maternità e paternità, permessi sindacali, infortuni, permessi Legge 104.



c) Coinvolgimento e Partecipazione

Al fine di sostanziare il processo partecipativo definito dal presente accordo incrementando l'informazione e il coinvolgimento reale del personale all'andamento della Cooperativa, si conviene che le parti seguiranno nell'arco di ciascun anno l'avanzamento di tale processo avvalendosi dei seguenti strumenti specifici, in aggiunta ai metodi di natura partecipativa istituiti con il presente accordo anche nel capitolo Relazioni Sindacali:

- ***Presso ciascuna unità produttiva la direzione illustrerà alla RSU, a inizio anno di riferimento, gli indicatori e gli obiettivi di efficienza e di contenimento dei costi rilevanti ai fini del presente accordo anche nel confronto con i risultati ottenuti nell'anno precedente,***
- ***La Cooperativa, al fine di favorire un'informazione puntuale, metterà mensilmente a disposizione delle Lavoratrici/Lavoratori delle singole unità produttive un prospetto di sintesi del grado di raggiungimento degli obiettivi di efficienza,***
- ***Trimestralmente, presso ciascuna unità produttiva, la direzione presenterà alla RSU i risultati provvisoriamente raggiunti in quel momento disponibili, che saranno oggetto di discussione fra le parti anche al fine di esaminare, se necessario, i necessari interventi correttivi di natura gestionale.***



Art. 7 - Ulteriori trattamenti da armonizzare



A far data dall'anno in corso non sarà più riconosciuto il pagamento della festività (spostata a domenica) del 4 novembre.

Per tutte le Lavoratrici/Lavoratori assunti da Unicoop Firenze successivamente alla data di validità del presente C.I., l'elemento provinciale viene convenzionalmente stabilito dalle parti quale equivalente a quello fissato per la provincia di Firenze (€. 7,23). A decorrere dalla data del presente accordo si conviene che le Lavoratrici/Lavoratori in forza ai quali è riconosciuto, a quella data, un elemento provinciale di importo inferiore al suddetto beneficeranno dell'adeguamento ad esso mentre le Lavoratrici/Lavoratori ai quali, a tale data, è riconosciuto un importo superiore manterranno tal differenza come condizione di miglior favore, quale ad personam non riassorbibile.



Art. 8 - Passaggi dal 5° al 4° livello

Il passaggio dal 5° al 4° livello inizia a decorrere trascorsi quindici mesi di presenza in Cooperativa in qualità di Lavoratrice o Lavoratore subordinato.

Art. 9 - Defiscalizzazione

In ottemperanza alla vigente normativa in tema di sgravi contributivi a fronte di incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, le parti convengono e qui ribadiscono che i Premi Variabili di Risultato, in quanto erogati al raggiungimento di predefiniti obiettivi economici di miglioramento della competitività della Cooperativa legati al suo andamento economico, siano da *considerarsi soggetti al regime fiscale agevolato* in ottemperanza delle disposizioni normative ed amministrative applicabili al momento della loro erogazione, sia vigenti che non ancora intervenute.





TRASFERIMENTI E TRASFERTE

Art. 1 - Trasferimento richiesto dal lavoratore

Le parti nel ritenere necessario continuare a promuovere i trasferimenti volontari e, compatibilmente con le esigenze della Cooperativa, renderli più agevoli e rapidi nella loro messa in atto, concordano quanto segue:

- ***La Lavoratrice/Lavoratore interessato ad un trasferimento ad altra unità operativa dovrà inoltrare apposita richiesta, con le forme e modalità di seguito evidenziate e debitamente comunicate alla Cooperativa, ottenendo ricevuta dell'avvenuto invio della stessa;***
- ***Potranno inoltrare la richiesta di trasferimento esclusivamente quelle Lavoratrici/Lavoratori con contratto a tempo indeterminato da almeno 36 mesi; particolari necessità potranno comunque essere oggetto di valutazione;***
- ***Nella domanda la Lavoratrice/Lavoratore individuerà al massimo due aree territoriali, verso le quali richiede il trasferimento;***
- ***La richiesta di trasferimento dovrà essere inoltrata tra il 01 e il 31 gennaio di ciascun anno solare, ciascuna Lavoratrice/Lavoratore potrà inoltrare una sola richiesta di trasferimento;***
- ***In caso di mancata ricezione entro 12 mesi dall'inoltro della comunicazione di accoglimento della domanda da parte della Cooperativa, la richiesta decadrà automaticamente.***

Nel caso di proposta di trasferimento, la Lavoratrice/Lavoratore verrà inserito nel negozio ricevente alle condizioni dello stesso, nel caso di rifiuto della proposta decade automaticamente la richiesta salvo diversa nuova domanda di trasferimento.

Le parti concordano, inoltre di verificare congiuntamente la situazione relativa alle domande.

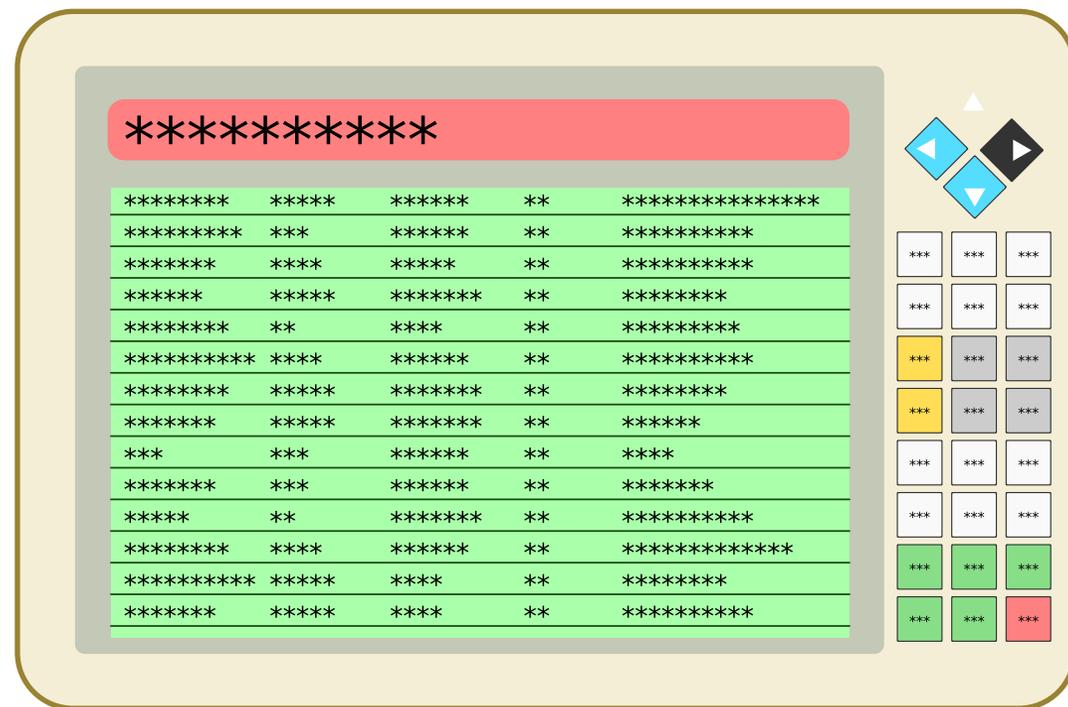
Art. 2 - Trasferta breve

A quelle Lavoratrici/Lavoratori che per ragioni organizzative di lavoro o per ristrutturazioni sono comandati temporaneamente a prestare la loro attività in località diverse dal luogo di lavoro dove prestano abitualmente la loro attività lavorativa, spetterà il rimborso delle spese effettive del viaggio sotto forma di indennità, allorché la distanza dal precedente luogo di lavoro sia superiore a 4 (quattro) chilometri. L'importo dell'indennità spettante sarà calcolato secondo la tabella di cui all'Allegato 7.



INVENTARI

Anche in ragione dei benefici economici che il presente accordo prevede, a beneficio delle Lavoratrici/Lavoratori che abbiano concretamente operato per il contenimento delle rotture/avarie e delle differenze inventariali, le parti convengono sulla necessità di effettuare inventari periodici per un corretto monitoraggio delle merci nell'interesse comune di tutela del patrimonio aziendale ed in ottemperanza alle disposizioni fiscali vigenti. Essi si svolgeranno con modalità tali da non pregiudicare la qualità del servizio complessivamente offerto a Soci e clienti. Al fine di favorire la pianificazione delle presenze necessarie, la Cooperativa s'impegna a fornire alla RSU, a livello di singola unità produttiva, una pianificazione degli inventari nonché, in forma preventiva, l'informazione relativa alla necessità di svolgere eventuali inventari di controllo non programmati.



Art. 01 - Svolgimento

- Nel caso in cui l'inventario venga effettuato in un giorno domenicale o festivo l'adesione delle Lavoratrici/Lavoratori per il suo svolgimento sarà su base volontaria.
- Al fine di favorire l'adesione di tutti le Lavoratrici/Lavoratori all'attività di inventario di fine anno e semestrale, avendo gli stessi rilevanza ai fini fiscali e di erogazione del Premio Variabile di Risultato, in considerazione che in tali ipotesi occorre mediamente la presenza di tutte le Lavoratrici/Lavoratori dell'unità operativa, nel caso in cui con il criterio della volontarietà non si riescano a coprire tutte le necessità espresse nella pianificazione, attraverso confronto con la RSU utile a ricercare le risorse nei tempi necessari a garantire la copertura dell'organico, si conviene che saranno chiamati a prestare l'attività le Lavoratrici/Lavoratori necessari al suo completamento dando priorità a coloro che hanno un minor numero di inventari effettuati nel periodo precedente.



APPALTI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 33 del CCNL che qui si riconferma, la Cooperativa s'impegna nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa a includere nei contratti di appalto una clausola che preveda l'obbligo delle imprese appaltatrici al rispetto delle norme contrattuali e degli integrativi regionali e provinciali, unitamente ad una clausola che preveda l'obbligo da parte delle imprese appaltatrici eventualmente subentranti, a un confronto preventivo con le OO.SS. territoriali di categoria.



APPALTI

La Cooperativa in via sperimentale utilizzerà il nuovo applicativo messo a disposizione dall'INPS, denominato MoCOA (Monitoraggio Congruità Occupazionale Appalti), strumento messo a disposizione del committente che, sottoscritto il contratto di appalto, potrà identificare l'appaltatore e subappaltatore, e verificare periodicamente la congruità dei contributi versati rispetto al numero delle Lavoratrici/Lavoratori impegnati nell'appalto e regolarmente denunciati. Resta inteso che la Cooperativa non potrà esercitare, nei confronti di tale personale, alcun potere direttivo o disciplinare e, inoltre, così come previsto dalle norme in vigore in materia, si impegna a promuovere la cooperazione e il coordinamento al fine di ridurre al minimo i rischi di interferenze lavorative con le attività in appalto.



COMMISSIONE TECNICA PARITETICA

Le Parti, considerando positiva l'esperienza avuta con la Commissione Tecnica Paritetica istituita con il precedente Contratto Integrativo, intendono ripercorrere tale esperienza. A questo scopo convengono di istituire nuovamente la Commissione in modalità permanente e con compiti di monitoraggio, informazione, verifica e propositività su materie oggetto del presente Contratto Integrativo Aziendale, dando priorità ai seguenti temi:

- **Parametri per premio variabile di risultato per i punti vendita di cui all'ex capitolo "Rilancio Canale MNK" del precedente CIA;**
- **Verifica attuali indennità in vigore in Cooperativa, disciplinate e non dal presente Integrativo;**
- **Welfare aziendale.**

La Commissione potrà formulare pareri e proposte congiunte da portate all'attenzione delle Parti stipulanti il presente Contratto Integrativo per la loro attuazione o risoluzione.

La Commissione sarà composta da numero **6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e da numero 6 rappresentanti della Cooperativa.**

La Commissione si attiverà attraverso la richiesta di incontro su iniziativa delle parti congiuntamente o disgiuntamente ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità.



**QUI DI SEGUITO TROVI ALCUNE PRESTAZIONI E SERVIZI
CHE DIAMO AI NOSTRI ISCRITTI:**



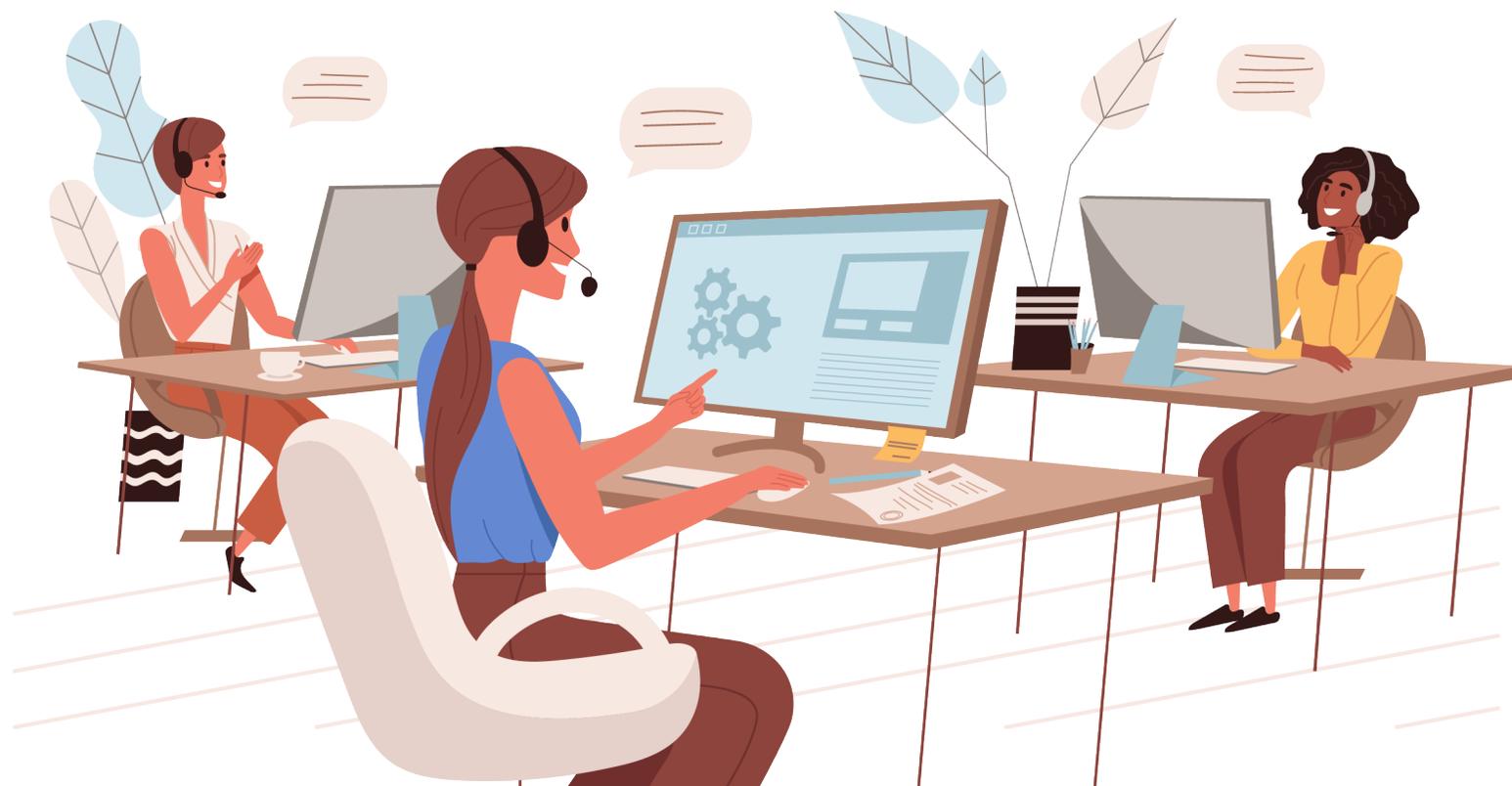
CONSULENZA INDIVIDUALE RAPPORTO DI LAVORO:

- ✓ Emissioni lavoro nero;
- ✓ Aiuto procedure fallimentari e concorsuali;
- ✓ Recupero crediti da lavoro;
- ✓ Conteggio e verifica buste paga;
- ✓ Assistenza.

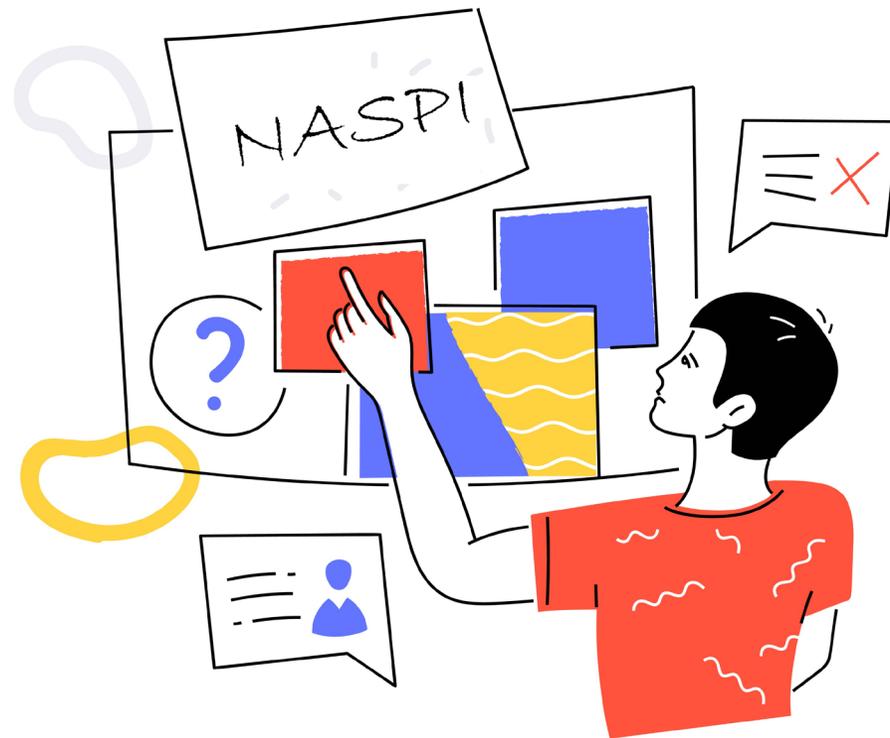


CONTROVERSIE DISCIPLINARI

PROCEDURE DIMISSIONI TELEMATICHE



PRESENTAZIONE DOMANDE NASPI; INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE



PRESENTAZIONE DOMANDE ASSEGNO UNICO FAMILIARE



VISURA CAMERALE



Questi sono solo alcuni servizi che diamo ai nostri iscritti, se sei vuoi approfondire scrivi una mail all'indirizzo: vertenze.fisascat.fipo@cisl.it, chiama per prenotare un appuntamento al numero 055.3269025, o visita il nostro sito www.fisascatfirenzeprato.it, ti aspettiamo.

La Fisascat è differente...

