COOP LIGURIA SOCIETA' COOPERATIVA DI CONSUMO
Area Contrattuale Supermercati e Sede

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 2023 – 2025

Stipulato ai sensi e per gli effetti dell' articolo 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Imprese della Distribuzione Cooperativa CCNL in vigore dal 1 gennaio 2011.

SEZIONE PRIMA

Il giorno 11 gennaio 2023, in Genova, via Val Lerone, n° 30, presso la Sede Amministrativa di Coop Liguria Società Cooperativa di Consumo,

TRA

COOP LIGURIA SOCIETÀ' COOPERATIVA DI CONSUMO, avente Sede Legale in Savona, corso Ricci, n°211 r., e Sede Amministrativa in Arenzano (GE), via Val Lerone, n° 30, Codice Fiscale e Partita IVA n° 00103220091, in seguito denominata, in forma abbreviata, "COOP LIGURIA" o "Cooperativa" o "Impresa", rappresentata dal Responsabile Risorse Umane Supermercati e Sede, Sig. Sergio Deliperi e dal Responsabile Gestione del Personale sig. Mirko Berruti, *per una Parte*;

E,

per l'altra Parte, le **RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE** (facenti capo alle **Associazioni Sindacali di Categoria FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL**) dei Lavoratori di Coop Liguria, in seguito denominate in forma abbreviata, "RR.SS.UU." o "R.S.U." o "RSU", composte dalle/daiSigg.e/i:

Maddalena Sprio, Luciana Perioli, Veronica Santucci, Silvia Bartolai, Alessio Baroni, Barbara Catto, Nicola Vocaturo, Laura Pellegrini, Stelvio Castagnola, Daniela Ambrosi, Adriano Baratto, Mara Alvino, Caterina Carboni, Massimo Martini, Tiziana Sciandro, Giuliana Ciabattoni, Giuseppina Limpido, Patrizia Vitetta, Stefano Rebecchi, Paola Naldi, Cristiana Mura, Vincenza Ravenna, Sabrina Viano, Silvano Ghiggini, Sara Papalia, Fulvia Nosengo, Aurora Oliveri, Nicoletta Puppo, Filippo Barile, Carmelina Scandurra, Ermenegilda Trevisan, Silvia Luppi, Caterina Canesi, Rosaria Garofalo, Roberto Daneri, Simonetta Ansaldo, Alessandra Piraino, Monica Salvi, Stefano Bellotti, Sonia Santoni, Barbara Trizio, Massimiliano Lena, Daniela Marra, Annamaria Negro, Daniela Verardi, Cinzia Paravidino, Patrizia De Lise, Daniela Moggia, Mauro Massa, Daria Ghezzi, Laura Beardo, Maura Aste, Maurizio Pilleri, Flavia Fasce, Daniela Calandra, Dario Perugi, Giulio Rosso, Nicola Ferrara, Celeste Tedeschi, Marco Ballestra, Mauro Marchetto, Simone Giacco, Marcello Bottero.

---

unitamente e con l'assistenza delle Segreterie Regionali e Territoriali liguri e di Alessandria delle medesime Associazioni Sindacali di Categoria in seguito denominate, in forma abbreviata e congiunta, "OO.SS." o "OOSS", aventi sede regionale in Genova:

FILCAMS-CGIL (rappresentata e diretta dal Sig. Marco Carmassi con la partecipazione dei Signori: Giovanni Bucchioni, Alessandro Brusatin, Nicola Poli, Giorgia Vallone, Giovanni Tiglio, Antonio Iannielló).

FISASCAT-CISL (rappresentata e diretta dalla Sig.ra Silvia Michela Avanzino, con la partecipazione dei Signori: Massimiliano Scialanca; Mirko Talamone, Roberta Morando).

UILTuCS-UIL (rappresentata e diretta dal Sig.Riccardo Serri, con la partecipazione delle Signore e Signori: Marco Callegari, Roberto Fallara, Giacomo Battistelli).

si è stipulato, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Imprese della Distribuzione Cooperativa (in vigore dal 01/01/2011, nella stesura definitiva sottoscritta in data 22 dicembre 2011, in seguito denominato, in forma abbreviata, "C.C.N.L." o "CCNL"), il **Contratto Collettivo Aziendale,** denominato anche **Contratto Collettivo di Secondo Livello" 2023 – 2025,** o **Accordo Integrativo Aziendale 2023 – 2025**,ed in forma abbreviata "A.I.A." o "AIA", di seguito esteso.

PREMESSO QUANTO SEGUE

Le Parti, sulla base di intese precedenti, sono addivenute alla data odierna ad una riscrittura semplificata dell'Accordo Integrativo Aziendale (Contratto di Secondo Livello, d'ora in avanti denominato, per brevità, Accordo Integrativo Aziendale o A.I.A.). L'AIA aveva una scadenza al 31 dicembre 2022, scadenza prorogata automaticamente al 31 dicembre 2023 per effetto della ultrattività della parte normativa in virtù della mancata disdetta tra le Parti.

Le Parti, tuttavia, considerata la non ultrattività della parte economica e valutando i nuovi orientamenti della'Agenzia delle Entrate in materia di detassazione delle erogazioni variabili e non pre-determinabili (individuali e collettive), hanno espresso la volontà di procedere ad un vero e proprio rinnovo della contrattazione aziendale, inserendo nel testo dell'AIA le previsioni di durata e le intese raggiunte nel corso dell'incontro odierno.
Infine, le Parti stabiliscono che, stanti gli scenari sull'economia italiana, col primario obiettivo della difesa della Cooperativa, a fronte di necessità ovvero di mutamento dello scenario competitivo di riferimento, avvieranno su richiesta di una delle Parti confronti finalizzati a definire accordi, a tutela dell'occupazione e delle capacità di competizione e sviluppo dell'impresa. Le Parti si impegnano sin d'ora ad assicurare la massima reciproca collaborazione nell'agire tutti gli strumenti contrattuali che le norme di Legge e di Contratto Nazionale di Lavoro metteranno a loro disposizione per rafforzare la capacità competitiva ed occupazionale dell'impresa.

SI E' CONVENUTO

il presente **Accordo Integrativo Aziendale** ("Contratto di secondo livello", stipulato ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, in vigore dal 01/01/2011, nella stesura definitiva sottoscritta in data 22 dicembre 2011, in seguito denominato, in forma abbreviata, "C.C.N.L." o "CCNL"), con scadenza il 31 dicembre 2022.

ARTICOLO 1

(Premesse, titoli, abbreviazioni, caratteri grafici, note)

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Contratto. Esse hanno determinato il consenso delle Parti e possono pertanto rappresentare, ove occorra, utile riferimento, per interpretare e valutare la volontà delle Parti stipulanti.

2. Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che le singole pagine vengano sottoscritte solamente da alcuni tra i rappresentanti per entrambe le Parti, mentre la sottoscrizione di tutti i rappresentanti intervenuti è apposta in calce al presente articolato e nell'ultima parte del fascicolo degli Allegati acclusi.

3. I titoli, riportati tra parentesi sotto ciascun "Capo" e "Articolo", non costituiscono in alcun modo fonte normativa e/o regolamentare né interpretativa per il contenuto delle pattuizioni medesime. Essi svolgono esclusiva funzione indicativa, al fine di una più rapida ricerca ed individuazione del contenuto degli articoli medesimi.

4. Laddove, nel testo del presente Contratto, si parla di "C.C.N.L." (o "CCNL"), si intende il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, in vigore dal 01/01/2011, nella stesura definitiva sottoscritta in Roma in data 22 dicembre 2011. Ai sensi dell'art. 9, lettera b), primo comma del vigente CCNL, le parti concordano, che nell'ipotesi di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di comparto, si incontreranno entro 90 giorni al fine di recepirne ed armonizzarne i contenuti previo confronto per quelli rinviati al secondo livello di contrattazione. Nelle more della stesura definitiva, tutte le norme contenute nel presente Accordo eventualmente in contrasto con tale normativa di livello superiore si intendono automaticamente abrogate e sostituite dalla stessa. Le Parti, nel valutare necessaria una maggiore flessibilità dei diversi aspetti inerenti il rapporto di lavoro e la prestazione lavorativa – fermo restando la facoltà di Coop Liguria di dare immediata attuazione, previa informazione, alle possibili imminenti innovazioni normative - si impegnano ad attivare immediatamente tutti i confronti necessari per l'applicazione di eventuali norme di legge rinviate all'accordo tra le Parti a livello aziendale.

5) Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che il presente Contratto è suddiviso in due sezioni così composte:

a. Sezione prima: contiene il testo normativo dell'Accordo Integrativo Aziendale, composto di 34 articoli e dall'indice degli Allegati;
b. Sezione seconda: contiene gli allegati tecnici, normativi, esplicativi; di regolamenti, direttamente connessi al testo normativo e/o comunque di diretta derivazione del medesimo e contiene gli Accordi collettivi espressamente richiamati nel testo dell'AIA e recepiti nel vigente *corpus* normativo.

6) Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che - ai fini della pubblicazione e del rispetto delle normative vigenti in merito all'affissione, nei luoghi di lavoro, delle normative collettive, sia di primo che di secondo livello - l'adempimento degli obblighi derivanti si intende compiuto con la sola pubblicazione e/o affissione nei luoghi predetti delle sezioni prima e seconda del presente Contratto. Ogni norma precedente non espressamente riportata o richiamata nel presente testo è da considerarsi abrogata.

ARTICOLO 2

(Sistema delle Relazioni sindacali; Diritti sindacali; Responsabilità sociale d'impresa)

1) Le Parti concordano di caratterizzare il proprio sistema delle relazioni sindacali nel senso della concertazione, della partecipazione e della collaborazione, anziché in una logica conflittuale incentrata sulla contrapposizione degli interessi. Il riferimento culturale e storico è rappresentato dai più avanzati paesi dell'Europa centrale (Austria, Germania, Olanda) e dai paesi scandinavi; paesi che vantano consolidate esperienze di relazioni sindacale e un articolato sistema di concertazione e partecipazione, basato sul dialogo tra aziende, sindacati e lavoratori. Alla base di tutto vi è la realistica constatazione che esistono fondamentali obiettivi, comuni a lavoratori e imprese, che possono essere più proficuamente raggiunti attraverso la collaborazione tra le Parti.

2) Le Parti, condividendo le premesse, pattuiscono la strutturazione del sistema di relazioni sindacali sui tre livelli della informazione, confronto e negoziazione, intendendosi per :
   a. Informazione : fornire notizie utili sugli argomenti previsti (andamenti gestionali, etc).
   b. Confronto : dialogare sui problemi ritenuti significativi dalle Parti. Significa, in buona sostanza, che le Parti si scambiano, con pari dignità, osservazioni, critiche, suggerimenti allo scopo di approfondire i problemi. Il confronto non è un negoziato e non deve arrivare necessariamente ad un accordo condiviso.
   c. Negoziazione : condurre le trattative preliminari di un accordo;

   A livello di punto di vendita (vedi successivo articolo 3 sul modello di organizzazione del lavoro condivisa) le Parti coinvolte si scambiano informazioni sugli andamenti gestionali e si confrontano nelle materie espressamente previste. Le Parti concordano che la fase della negoziazione è riservata a livello aziendale. Le Parti, infine, concordano sulla adozione in via sperimentale, di un nuovo sistema di informazione e confronto a livello di aree territoriali e con il coinvolgimento dei cosiddetti "livelli superiori" al punto di vendita, così come previsto dal comma 4 del presente articolo.

3) Per quanto riguarda i diritti di informazione, la Cooperativa, secondo le previsioni del vigente CCNL, informerà con cadenza annuale le OO.SS. e le RSU. Coop Liguria fornirà dettagliate informazioni, in tale incontro, sulle strategie di medio e lungo periodo della Cooperativa, sulle politiche di sviluppo e di investimento, sugli andamenti delle vendite, sulle politiche commerciali, sulle politiche del Personale, sugli organici e tipologie di rapporti di lavoro, sui risultati gestionali, sulle iniziative formative, sulle iniziative in materia di pari opportunità, sul lavoro straordinario e supplementare, sulle innovazioni tecnologiche della Divisione Supermercati e Sede di Coop Liguria. Nell'ambito dell'incontro annuale previsto al punto precedente, la Cooperativa fornirà le informazioni più rilevanti inerenti l'incontro annuale previsto con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), disciplinato all'articolo 5.

4) Per permettere una adeguata informazione sugli andamenti gestionali dei punti di vendita (vendite, produttività, assenteismo, differenze inventariali, etc.) – in aggiunta ai diritti di informazione di cui al comma precedente - e assicurare una fase di confronto sulle modifiche ritenute concordemente significative dell'organizzazione del lavoro e/o degli organici, le Parti realizzeranno, a livello sperimentale, un sistema di relazioni che coinvolgerà i cosiddetti "livelli superiori" rispetto agli attori del modello partecipativo a punto di vendita (vale a dire, rappresentanti della direzione Aziendale, da una parte, e membri delle segreterie territoriali delle OO.SS., dall'altra). Tali incontri avranno cadenza annuale e si svolgeranno su base territoriale. I territori, considerata l'attuale rete vendita, saranno così suddivisi :
   a) punti di vendita siti nella Provincia di Imperia (Ventimiglia, Sanremo, Imperia);
   b) punti di vendita siti nella Provincia di Savona (Albenga, Alassio, Loano, Finale Ligure, Vado Ligure Molo e Aurelia, Cairo Montenotte, Albisola Superiore, Albissola Marina, Varazze);
   c) punti di vendita "in Coop" siti nel Comune di Genova (Prà, Palmaro, Treponti, Largo San Francesco, Sturla; Rivarolo, Pontedecimo, Zerbino);
   d) punti di vendita siti nel Comune di Genova Ponente (Pegli, Merano, Fiumara, Negro);

e) punti di vendita siti nel Comune di Genova Centro-Levante (Piccapietra, Val Bisagno, Mirto, Corso Sardegna, Gastaldi, Corso Europa, Nervi);
f) altri punti di vendita del Basso Piemonte e della Provincia di Genova (Ovada, Arenzano, Cogoleto, Busalla; Torriglia);
g) punti di vendita siti nel "Tigullio" (Recco, Rapallo, Santa Margherita Ligure, Santa Margherita Delpino, Chiavari, Lavagna, Sestri Levante);
h) punti di vendita siti nella Provincia di La Spezia (Amendola, Monteverdi, Saffi, Lerici-San Terenzo).

5) Potranno essere progettate e gestite congiuntamente tra Coop Liguria e le OO.SS. attività formative, finalizzate ad approfondire la conoscenza della contrattazione aziendale.

6) Al fine di migliorare le relazioni sindacali e qualificare ulteriormente il ruolo del rappresentante sindacale, saranno organizzati corsi di formazione professionale per i rappresentanti sindacali, per fornire loro una conoscenza più approfondita dei fenomeni della gestione aziendale. La struttura e il contenuto dei corsi saranno concordati e gestiti congiuntamente dalle Parti.

7) La Cooperativa si impegna a confrontarsi su eventuali proposte unitarie sindacali di azione congiunta nel campo sociale e della solidarietà. L'impegno è finalizzato alla ricerca di effettive occasioni di comune iniziativa.

ARTICOLO 3
(Organizzazione del lavoro condivisa)

1) Nella prospettiva dello sviluppo e della qualificazione delle relazioni sindacali e della valorizzazione delle risorse umane, le Parti valutano la partecipazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori come fattore strategico per il raggiungimento degli obiettivi statutari di servizio ai Soci ed utile a produrre efficienza, competitività e sviluppo aziendale, e conseguentemente a salvaguardare l'occupazione ed il miglioramento del reddito e delle condizioni di lavoro complessive.

2) La partecipazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori va intesa come:
   a) coinvolgimento e condivisione delle finalità di miglioramento definite nei sistemi di erogazioni variabili, atte a consolidare i risultati economici e sociali di lungo periodo della Cooperativa (in particolare, la tenuta dei conti economici e la stabilità dei posti di lavoro);
   b) assunzione di responsabilità verso i risultati ed il posizionamento competitivo della Cooperativa;
   c) coerenza dei comportamenti reciproci e ricerca del consenso verso gli assetti del modello partecipativo.

3) La presente normativa contrattuale di "secondo livello" recepisce, sviluppa ed amplia le norme del C.C.N.L. in materia di diritti di informazione e di partecipazione. Nella normativa, contenuta ai commi seguenti, per livelli "decentrati" si intendono, nelle reciproche autonomie, i rispettivi livelli gerarchicamente "inferiori" rispetto alle Segreterie Regionali e Territoriali delle OO.SS., per una Parte, e rispetto alla Direzione Gestione e Sviluppo Risorse Umane Supermercati e Sede (o altra Direzione Aziendale o Servizio Aziendale), per l'altra Parte. I livelli dell'informazione e del confronto competono ai "livelli decentrati"; il livello della negoziazione, oltre all'informazione e al confronto, compete al livello superiore.

4) A livello di Punto di Vendita, avviene l'*informazione* e il *confronto*, fermo restando la potestà decisionale aziendale in caso di assenza di soluzioni condivise. L'informazione e il confronto si realizza nell'ambito delle seguenti materie :

   a. Informazione sugli andamenti gestionali del punto di vendita (vendite, produttività, differenze inventariali, livello degli straordinari/supplementare, etc.);
   b. valutazione della possibilità di concedere temporaneamente orari maggiormente rispondenti alle situazioni personali e familiari, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive, con priorità ai portatori di "questioni sociali" (rientrano tra le "questioni sociali" le/i Lavoratrici/Lavoratori portatrici/portatori di handicap – con percentuale di invalidità superiore al 60% e/o con figli e/o genitori portatori di handicap purché conviventi). Laddove vige il sistema delle "isole d'orario" , la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi extra-lavorativi, è già implicita nel sistema medesimo.
   c. criteri di gestione degli imprevisti (per assenze e per eventi che modifichino in più o in meno il flusso dei clienti e comunque delle attività), con particolare riferimento ai criteri per l'assegnazione dei rimpiazzi degli assenti; tenendo conto di principi di equa rotazione, compatibilmente con le professionalità richieste e a parità di merito;
   d. definizione del report delle attività, che deve essere compilato e sottoscritto (con eventuali riserve) da parte del Capo Negozio e dei membri della RSU, messo a disposizione degli stessi, inviato ai livelli superiori. Di tali report sarà redatto rendiconto riepilogativo annuale, in occasione dell'incontro annuale sui diritti d'informazione;
   e. proposte nell'ambito dei programmi ferie definiti dalle disposizioni aziendali, orientate alla ricerca della maggior equità tra i lavoratori;
   f. copertura dei presidi nelle domeniche e nelle festività infra-settimanali e durante gli inventari;
   g. copertura dei presidi a fronte di ristrutturazioni, punte di assenza, grandi campagne di vendita;

h. confronto a fronte di eventuali "picchi" anomali di ore di lavoro supplementare e/o straordinario;
i. valutazione della possibilità di concedere delle aspettative anche generiche collegate ai periodi di ferie già validati, tenendo conto della situazione organizzativa del periodo, in riferimento a: numero di lavoratori in ferie, numero di assenze per infortunio, malattia, astensione facoltativa, percentuale di straordinario e supplementare.

5) Nei Punti di Vendita maggiori (come da allegato n. 1), la riunione tra Responsabile/i e RSU si svolgerà, salvo impedimenti rilevanti da indicare nel report, 1 volta al mese (di norma, in coincidenza con la illustrazione degli andamenti gestionali del Punto di Vendita e dei relativi indici – vendite, produttività, % di lavoro supplementare e straordinario, assenze), negli altri Punti di Vendita tale riunione si svolgerà 1 volta ogni due mesi. Occorrerà, dunque, osservare tale periodicità, differente tra grandi-medi Punti di Vendita e piccoli Punti di Vendita, con esclusione dei mesi di agosto e dicembre, salvo richiesta di incontro per casi di necessità ed urgenza adeguatamente motivati.

6) I vincoli dell'organizzazione del lavoro condivisa (obiettivi e parametri) sono: a) il miglioramento del livello di produttività (vendite per ore pagate e lavorate); b) il miglioramento del livello di servizio; c) l'attenzione alle cosiddette "questioni sociali".

7) Le Parti costituiranno una apposita "Task force", vale a dire un organismo paritetico composto da rappresentanti aziendali (3) e rappresentanti sindacali (3) e da altrettanti "membri supplenti" che svolge i seguenti compiti:

- Promuove e orienta il modello di organizzazione del lavoro condiviso;
- Analizza i vari "report";
- Elabora proposte sulla formazione degli attori dell'organizzazione del lavoro condivisa;
- Esamina, elabora e valuta proposte per migliorare metodi e strumenti della partecipazione;
- Analizza e promuove le *best practices* elaborate a livello di Punto di Vendita (esempio modello San Remo per l'isola d'orario caratterizzata da una forte polifunzionalità).

ARTICOLO 4
("Isole d'orario")

1. Le Isole d'orario osserveranno la regolamentazione di seguito indicata, relativa sia alle norme in materia di orario di lavoro sia alle regole specifiche di funzionamento del gruppo facente parte delle isole e dei suoi diversi ruoli (animatore, partecipante).

2. La partecipazione alle Isole è volontaria e rappresenta una opportunità di co-decidere il proprio orario di lavoro, conciliando maggiormente il tempo di lavoro con il tempo libero pur mantenendo adeguati livello di servizio. L'adesione comporta l'adozione di un regime flessibile di orario di lavoro medio. Nel caso di reparti (ad esempio salumi e latticini o merci varie) nei quali sono previste più attività (ad esempio operazioni di rifornimento affidate ad una squadra di carico oppure preparazione delle vaschette in ATM), ogni partecipazione alle Isole è subordinata al raggiungimento di standard di efficienza in quella attività. La partecipazione individuale alle Isole è incompatibile con le frequenti assenze. La squadra di lavoro formata dai partecipanti deve garantire, soprattutto nei momenti critici del fine giornata, una composizione eterogenea dal punto di vista della esperienza professionale. La Cooperativa, a fronte di ripetute situazioni in cui non si riesce, per qualsiasi motivo, a coprire *integralmente* la curva di carico, può dismettere il sistema delle Isole per quel reparto e/o punto di vendita con un preavviso di 30 giorni, alle rsu e alle organizzazioni sindacali, le quali possono richiedere – entro i 30 giorni - un incontro per valutare soluzioni alternative. L'orario di lavoro stabilito attraverso il sistema delle Isole concerne l'orario "programmabile" al momento della scelta e affissione dell'orario medesimo. A fronte di esigenze non *programmabili* (conseguenti a breve assenze di personale programmato in servizio e/o flussi di attività imprevisti), il Capo negozio assegna prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare.

REGOLAMENTAZIONE PER L'AUTO-ORGANIZZAZIONE DEGLI ORARI DI LAVORO

Norme in materia di orario di lavoro.

1 Il partecipante, nella fase di compilazione del "foglio dei desideri", può derogare alla norma contrattuale che prevede le 12 (dodici) ore come "tetto massimo" del nastro orario.

2 Nella fase di compilazione del "foglio dei desideri" da parte del partecipante non è comunque possibile superare le 13 (tredici) ore di lavoro effettivo giornaliero.

3 Il partecipante, nella fase di compilazione del "foglio dei desideri" può indicare una minima prestazione giornaliera continuativa di 2 (due) ore.

4 Fra un modulo e quello successivo deve trascorrere almeno un periodo di tempo pari a 1 (una) ora.

5 In una settimana non si possono fare più di 3 (tre) giorni consecutivi a 0 (zero) ore, tranne il caso di una intera settimana a (zero) ore.

6 Variazioni massime giornaliere di 1 (una) ora complessiva in più o in meno rispetto all'orario di entrata o di uscita, sia rispetto alla collocazione che alla durata, potranno essere apportate dall'Animatore senza necessità di chiedere consenso al partecipante.

7 Si può usufruire solo una volta nell'arco dell'anno di una settimana a 0 (zero) ore, se la quantità di ore di flessibilità positiva lo permette, con priorità per coloro che non ne hanno ancora usufruito.

8 Per i partecipanti alle Isole vengono ridefiniti i limiti orari settimanali minimi e massimi della flessibilità oraria: il Personale con contratto individuale di lavoro a tempo parziale potrà effettuare prestazioni lavorative dalle 0 (zero) ore alle 42 (quarantadue) ore settimanali; il Personale con contratto individuale di

lavoro a tempo pieno potrà effettuare prestazioni lavorative dalle 0 (zero) ore alle 48 (quarantotto) ore settimanali. La media annua deve essere comunque pari a zero.

9 In qualunque caso di assenza, quella assenza sarà computata nella misura di 1/6 dell'orario settimanale.

Regole di funzionamento della cosiddetta "Isola".

1. L'adesione alle Isole è volontaria e reversibile.
2. L'Animatore è scelto a rotazione, tra i candidati volontari, del Personale appartenente all'isola-reparto e resta in carica per almeno 6 (sei) mesi. Se non vengono manifestate auto-candidature, l'Animatore viene individuato dal Responsabile del Punto di Vendita.
3. Ogni Isola nomina un Animatore ed un sostituto che subentra in caso di assenza dell'Animatore stesso.
4. I superiori gerarchici comunicano all'Animatore, il fabbisogno di ore lavorative, cosiddetta "curva di carico" - per un periodo di almeno due settimane - al Reparto x, suddiviso per giornata lavorativa e fascia oraria, salvo diversa periodicità definita dal gruppo di lavoro.
5. Una copia degli orari validati per due settimane deve essere affissa in bacheca.
6. Il tempo dedicato dall'Animatore e dai partecipanti alla concertazione è aggiuntivo dell'orario di lavoro.
7. Il fabbisogno di ore lavorative (curva di carico) assegnato all'Isola non può essere modificato o riadattato in seguito a controversie tra i partecipanti.
8. Se non si raggiunge un accordo tra i partecipanti, in tempo utile alla programmazione delle attività, il Responsabile del Punto di Vendita procede con l'assegnazione d'ufficio degli orari come da sistema tradizionale, rispettando comunque la tempistica prevista.
9. Ogni partecipante all'Isola deve indicare la scelta dell'orario di lavoro entro il venerdì della settimana precedente la fase di concertazione per l'orario dell'intero reparto.
10. In caso di assenze programmate nelle diverse fasi (consegna del foglio dei desideri, concertazione) è cura del partecipante formulare la propria opzione di orario in tempo utile per la produzione degli orari.
11. In caso di assenze non programmate e per effetto delle quali non è stato possibile partecipare alle attività finalizzate alla scelta dell'orario di lavoro, salvo far pervenire comunque la propria opzione d'orario, l'orario medesimo sarà definito dal Responsabile del Punto di Vendita.

ARTICOLO 5

(Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)
(Nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza)

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (in seguito denominati, in forma abbreviata, "R.L.S.") sono nominati in maniera congiunta dalle OO.SS. – a livello territoriale - firmatarie del presente Accordo nel numero complessivo di 16 (sedici), preferibilmente tra i membri della R.S.U., per i bacini di competenza di seguito indicati. Gli "R.L.S" durano in carica 4 anni.

PUNTI DI VENDITA – PROVINCIA DI GENOVA
N° 4 RLS PER: Valbisagno, "A.Negro", Rivarolo, Piccapietra, Corso Gastaldi, Via Merano, Via del Mirto, C.so Europa, Corso Sardegna, Arenzano, Cogoleto, Pegli;
N° 2 RLS PER: Sturla, P.zza Tre Ponti, Fiumara, Zerbino, L.go San Francesco, Busalla, Torriglia, Prà; Palmaro, Pontedecimo;
N° 1 RLS PER: Recco, Rapallo, Santa Margherita Ligure, Santa Margherita Delpino, Chiavari, Lavagna, Sestri Levante;
PUNTI DI VENDITA – PROVINCIA DI SAVONA: N° 3 RLS;
PUNTI DI VENDITA – PROVINCIA DI IMPERIA : N° 1 RLS
PUNTI DI VENDITA – PROVINCIA DI LA SPEZIA: N° 2 RLS;
PUNTI DI VENDITA – PROVINCIA DI ALESSANDRIA: N° 1 RLS;
UFFICI DELLA SEDE CENTRALE E "PUNTO SOCI": N° 2 RLS.

Nel monte-ore annuo a disposizione degli RLS non vengono computati i tempi dedicati ad incontri con la direzione aziendale, con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, con il Medico Competente, con gli organi istituzionali (quali ASL, Ispettori del Lavoro, Ispettori INAIL).

Le OO.SS. e le RR.SS.UU. esprimono pieno apprezzamento per le attività continue che Coop Liguria realizza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e conformemente agli accordi collettivi realizzati per l'utilizzo proficuo delle risorse formative di Foncoop, fondo di formazione interprofessionale previsto dal vigente CCNL di settore. Analogo apprezzamento le OO.SS. e le RR.SS.UU. esprimono relativamente al sistema di verifica e monitoraggio costante che la Cooperativa e gli RLS assicurano in materia di sicurezza e che ha portato ad un trend di diminuzione degli infortuni in azienda.

ARTICOLO 6
(Accordo di Avvio – ambito di applicazione)

1) Gli "Accordi d'avvio" sono stipulati soltanto a fronte di investimenti significativi programmati e/o già operati da parte di Coop Liguria: si intendono significativi gli investimenti finalizzati alla realizzazione o ristrutturazione di Punti di Vendita rilevanti dal punto di vista delle vendite (con previsione di giro d'affari lordo superiore ai 4 milioni di euro ad anno intero) o dell'area di vendita (per superfici superiori ai 400 mq.) o del complesso dei servizi offerti (ortofrutta sfusa, pescheria, forneria, polli allo spiedo, ecc.). Essi hanno decorrenza dal momento della progettazione e/o definizione dell'investimento ed hanno durata non inferiore ad un anno dalla data dell'attivazione al pubblico, con possibilità di proroga.

ARTICOLO 7

(Contratti di lavoro a tempo determinato)

1) Ai sensi dell'art. 10, comma 5, punto VI del CCNL e ai sensi dell'art. 100, comma 6 del CCNL, le Parti concordano che Coop Liguria può instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, per tutte le figure professionali (rapporti di lavoro eventualmente prorogabili ai sensi e per gli effetti dell'art. 21 del D. Lgs. n° 81/2015, aggiornato dal D.L. 12 luglio 2018 n. 87), in misura tale, che detti rapporti di lavoro a tempo determinato non costituiscano, in ciascun momento dell'anno, per quantità complessiva aziendale, una quota superiore al 25% (venticinque per cento) dell'organico complessivo aziendale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente. Detto conteggio viene effettuato, mediante riproporzionamento dei valori relativi al Personale occupato con contratto di lavoro a tempo parziale, convertendo i relativi valori (sia il valore della base occupazionale di riferimento, che il valore degli occupati a tempo determinato) in unità d'organico a tempo pieno. Tale conteggio viene effettuato su base unica aziendale, prescindendo dalla situazione di ogni singola unità produttiva e/o organizzativa.

2) I contratti a tempo determinato per ragioni sostitutive, possono decorrere da data antecedente al verificarsi di determinate circostanze e/o condizioni e/o situazioni e/o necessità (es. assenze per maternità e aspettativa) e concludersi in data successiva al cessare delle medesime situazioni, se motivati anche indirettamente dalle stesse ed in modo particolare dalla necessità di svolgere attività preliminari e/o preparatorie, così come attività conseguenti e/o conclusive.

1) In caso di assunzione di Lavoratrice o Lavoratore a tempo determinato, qualora la stessa avvenga in sostituzione di Lavoratrice o Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, così come di Lavoratrice o Lavoratore assente per formazione e/o addestramento e/o partecipazione ad attività formative anche non gestite dalla Cooperativa; così come per integrazione di Lavoratrice o Lavoratore, che trasformi temporaneamente a tempo parziale il proprio rapporto di lavoro allo scopo di favorire un adeguato addestramento e/o inserimento e/o reinserimento al lavoro della/del sostituta/o e/o della/del sostituita/o, così come della/del "integrata/o"(allo scopo, altresì, di assicurare un adeguato "passaggio di consegne"), l'instaurazione del rapporto di lavoro può avvenire legittimamente mediante la previsione di una decorrenza e di una scadenza, rispettivamente *anticipata e posticipata fino ad un massimo di due mesi* rispetto alla decorrenza e scadenza della causa e/o delle circostanze e/o delle condizioni e/o delle situazioni e/o delle necessità, che ne abbiano giustificato l'instaurazione.

2) Ai sensi dell'art. 100 comma 4 del CCNL, **sono esclusi dal limite**, di cui alla predetta percentuale massima complessiva del 25 % (venticinque per cento) e, pertanto, possono essere comunque legittimamente attivati - ed eventualmente rinnovati anche al di fuori dei periodi e delle circostanze di cui infra - **i contratti a tempo determinato, instaurati**:
   - *a)* in applicazione delle specifiche eventuali previsioni degli appositi "Accordi di avvio", in relazione al fabbisogno dei Punti di Vendita di nuova apertura o ristrutturati e degli altri eventuali segmenti aziendali connessi o soggetti a specifici "Accordi d'avvio" in relazione a nuove implementazioni o ristrutturazioni. *L'esclusione dal limite predetto opera a partire dalle fasi di addestramento e/o formazione e/o preparazione e/o allestimento precedenti e prosegue fino alla fine del periodo valutato come transitorio;*
   - *b)* a fronte del soddisfacimento di fabbisogni temporanei emergenti, anche a seguito dell'incremento di attività, nell'ambito del **periodo compreso tra novembre e la metà del successivo mese di gennaio**, comunque fino a tutta la settimana successiva alla data di effettuazione dell' "inventario annuo" ;
   - *c)* a fronte del soddisfacimento di fabbisogni temporanei emergenti, anche a seguito dell'incremento di attività, nell'ambito dei periodi compresi **tra giugno e settembre**; eccezionalmente tale periodo può decorrere dal mese di maggio.
   - *d)* in sostituzione di Lavoratrici e Lavoratori

- in congedo per maternità e paternità (ai sensi dell'art.4 del D.Lgs n° 151/2001 – *Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità*);
- assenti per qualsiasi causa o motivo, ivi compresa malattia, infortunio, aspettativa, congedo, ferie, mancato rispetto dei tempi di preavviso;
-temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede, oppure distaccati presso altre aziende;
-temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
-temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;
-temporaneamente assenti per formazione e/o addestramento, nell'ambito di progetti di ristrutturazione aziendale o di riqualificazione professionale, sia che questi vengano effettuati all'interno della Cooperativa sia all'esterno;
-impegnati in attività di formazione e/o addestramento diverse da quelle suddette.

e) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;

f) con lavoratori di età superiore ai 55 anni;

g) con Lavoratrici e Lavoratori iscritti nelle liste del Collocamento Disabili.

ARTICOLO 8

(Assunzioni e periodo di prova di contratti a tempo determinato e contratti di Apprendistato)

1) In caso di assunzione a tempo determinato con qualifica e mansioni effettive identiche a quelle assegnate in occasione del/di precedente/i contratto/i a tempo determinato, non si applicherà il periodo di prova quando la durata (anche per sommatoria) del/dei precedente/i contratto/i sia stata superiore ai 6 (sei) mesi.

2) Le Parti si impegnano, a fronte di modifiche, in particolare, della attuale normativa in materia di pensionamenti diretta ad agevolare l'esodo dei lavoratori che producono un rilevante numero di esodi di personale in forze, a verificare la possibilità, compatibilmente con gli andamenti delle vendite e dei costi, di aumenti del regime orario per il Personale impiegato a tempo parziale.

3) Inquadramento dell'apprendista: la permanenza al 6° livello si riduce del numero di mesi interi, corrispondenti alla durata di precedenti contratti a termine, dedotti i primi 6 mesi.

ARTICOLO 9
(Pause e riposo settimanale)

1) Le pause sono fruibili sempre e comunque compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive a partire da quelle del servizio al cliente. Le pause non possono essere fruite nelle fasce orarie di maggiore attività. L'eventuale priorità verrà data alle categorie di soggetti favoriti (lavoratrici in gravidanza, invalidi oltre il 60%),

2) Nessuna pausa retribuita può essere fruita nell'ambito di "moduli" di prestazione di lavoro complessivi inferiori alle 4 ore e 30 minuti. Per prestazioni di lavoro complessivo dalle 4 ore e 30 minuti ed inferiori alle ore 5.00, spetteranno 10 minuti di pausa retribuita; per prestazioni di lavoro complessivo dalle ore 5.00 ed inferiori alle ore 6.00, spetteranno 15 minuti di pausa retribuita. Per prestazioni di lavoro complessivo di almeno 6 ore spetteranno 20 minuti di pausa retribuita. A tutti gli assunti a partire dal 01/01/2018 spettano 10 minuti di pausa non retribuita. La durata massima giornaliera delle pause è raddoppiata per le lavoratrici in gravidanza e per i lavoratori portatori di handicap con percentuale di invalidità superiore al 60%.

3) La Cooperativa si impegna ad operare, al fine di assicurare la fruizione del riposo settimanale di norma ogni 7 giorni. In situazioni di criticità dovute a periodi di punta, stagionalità, fenomeni di elevata morbilità, si potrà effettuare il riposo settimanale rapportando le due giornate nell'ambito delle due settimane.

ARTICOLO 10
(Inquadramento delle mansioni non esemplificate nei profili individuati dal CCNL)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 5, sub V, del C.C.N.L., le Parti espressamente concordano di aggiungere al sistema classificatorio le seguenti figure professionali, non espressamente previste dal C.C.N.L.:

A) "Addetta/o ad attività accessorie nei Punti di Vendita e/o nei depositi".
Tale qualifica è da aggiungersi a quelle esemplificate al quarto profilo ("Personale generico") del Livello Quinto.
Sono considerate accessorie, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le attività seguenti:
- riordino e/o pulizia e/o sanificazione dei laboratori e/o delle aree di riserva e/o delle aree di servizio e/o delle aree di vendita;
- raccolta, assemblaggio e trattamento degli imballi e/o dei materiali di scarto e/o dei materiali di risulta delle lavorazioni e/o dei rifiuti;
- raccolta, trasferimento e collocazione nelle apposite postazioni dei carrelli-spesa;
- operazioni di semplice ripristino delle scorte di banco, purché eseguite senza discrezionalità.

B) "Commessa/o alle vendite, addetta/o ad attività promiscue, svolte nei reparti o comparti a libero servizio e al servizio diretto al pubblico nei reparti o comparti deperibili".
Tale qualifica è da aggiungersi a quelle esemplificate ai profili 2 e 3 (dei quali somma le caratteristiche) del Livello Quarto (Parametro 144).
Sono considerati comparti o reparti deperibili, a puro titolo esemplificativo, ma non esaustivo: salumeria, gastronomia, salumi e formaggi, forneria, pescheria, carni e pollame, frutta e verdura.
Sono richieste adeguate conoscenze e competenze merceologiche e gastronomiche, igienico-sanitarie e relazionali.

C)) Per il Personale appartenente agli "Uffici per la promozione e raccolta del "Prestito sociale" è prevista la possibilità di inquadramento al quarto livello parametro 155 con almeno dodici mesi successivi all'assunzione a tempo indeterminato. La possibilità di acquisire il terzo livello parametro 167, trascorsi almeno tre anni di esperienza nel ruolo, è subordinata al possesso del requisito essenziale della vendita di prodotti finanziari e/o assicurativi e della valutazione della prestazione positiva.
Per i lavoratori che operano continuativamente nei reparti deperibili con servizio al banco taglio e peso (in uno o più dei seguenti reparti: macelleria, pescheria, salumi e latticini/forneria), assunti con qualifica di "commesso alla vendita" secondo la previsione della precedente normativa di secondo livello, sarà attuato l'inquadramento al quarto livello parametro 155, con qualifica di "banconiere", trascorsi 24 mesi di permanenza al livello 4 parametro 144, a condizione che sussista la valutazione positiva del pieno possesso dei seguenti requisiti: conoscenza approfondita dei corretti metodi di lavorazione, conservazione, stoccaggio e riordino; conoscenza completa dell'assortimento merceologico del reparto; buone capacità di interazione con il cliente; elevata facilità nell'utilizzo dei nuovi macchinari e/o attrezzature e delle procedure informatiche del reparto stesso.
Per coloro che operano, con funzioni di coordinamento, nel comparto *no food*, sarà attuato l'inquadramento al quarto livello parametro 155, trascorsi 24 mesi di permanenza al livello quarto parametro 144, a condizione che sussista la valutazione positiva in ordine: alla autonomia nella gestione del comparto; alla capacità nella formulazione degli ordini; alla gestione dei banchi e delle aree espositive e di riserva; alla facilità nell'utilizzo delle procedure informatiche del comparto.

ARTICOLO 11

(Applicazione differita degli istituti contrattuali aziendali e moratorie contenute in precedenti Accordi collettivi)

1. Ai fini della normativa, di cui al presente articolo, le Parti concordano che per "istituti contrattuali aziendali" si intendono tutti i trattamenti e/o le agevolazioni in favore del Personale, che costituiscono onere per la Cooperativa in aggiunta ai trattamenti previsti dal C.C.N.L.. A puro titolo indicativo, ma non esaustivo, si richiamano, fra tali istituti contrattuali aziendali, i seguenti: 1) le erogazioni variabili e non predeterminabili annue *una tantum* collettive connesse con i risultati gestionali; 2) le erogazioni variabili e non predeterminabili annue connesse con le attività domenicali.

2. Ferma restando la decorrenza ordinaria tipica di ciascun istituto, i predetti istituti contrattuali aziendali trovano applicazione differita, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello, nel quale - a condizione che il rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato - scade il trentaseisemo mese dall'assunzione a tempo indeterminato.

3. Resta confermato che gli istituti contrattuali aziendali non possono essere applicati al Personale con contratto a tempo determinato e a quello con rapporto di apprendistato. Pertanto, tali istituti non possono essere applicati al Personale inserito nell'organizzazione aziendale con contratto di somministrazione a tempo determinato.

ARTICOLO 12
(Anticipazioni di quote del Trattamento di Fine Rapporto)

In deroga a quanto previsto dall'art. 2120 commi 6 e ss c.c. vigente, Coop Liguria si dichiara disponibile ad accettare richieste di anticipazione fino al 100% del Trattamento di Fine Rapporto residuo, limitatamente alla quota giacente presso Coop Liguria e all'ulteriore eventuale quota più limitata non vincolata a favore di terzi. Le richieste verranno soddisfatte entro i limiti del 20% degli aventi diritto, comunque in misura non superiore all' 8% del numero totale dei dipendenti. L'anticipazione può essere ottenuta per un massimo di tre volte nell'arco del rapporto di lavoro, trascorsi almeno cinque anni tra una richiesta e l'altra.

In linea generale, per tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori, ricorrendo i requisiti di cui al comma precedente, viene concessa l'anticipazione del T.F.R. oltre che nei casi previsti dall'art. 2120 comma 8 c.c. vigente, anche per i seguenti motivi:

a. acquisto di prima casa di abitazione, provvisoriamente documentata da idoneo impegno irrevocabile all'acquisto, compromesso, ecc.;
b. assegnazione di alloggio di prima abitazione in cooperativa a proprietà divisa e indivisa;
c. interventi massicci di ristrutturazione dell'appartamento di abitazione (sono escluse le manutenzioni ordinarie e straordinarie mentre sono incluse le ristrutturazioni del condominio);
d. spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per i componenti il nucleo familiare della/del Lavoratrice/Lavoratore. A tal fine, si considera il nucleo familiare come comprensivo del coniuge o del convivente e dei parenti in linea retta e collaterale fino al secondo grado;
e. aspettative di cui all'art. 4 L. 53/2000, purché di durata non inferiore a sei mesi;
f. aspettative non retribuite previste dal C.C.N.L. e dalla vigente contrattazione collettiva aziendale (limitatamente a quelle motivate dai c.d. "gravi motivi") purché di durata non inferiore a sei mesi;
g. acquisto dell'autovettura - debitamente documentato - per le/i Lavoratrici/Lavoratori, che utilizzino la propria autovettura per esigenze di servizio per una percorrenza annua, ripetuta per almeno tre anni consecutivi, non inferiore ad un limite annuo specificamente indicato dalla Direzione Aziendale (che le Parti si danno reciprocamente atto essere attualmente di 15.000 km annui). Le suddette previsioni sono applicabili anche nel caso di acquisto di autovettura non di proprietà della/del Lavoratrice/Lavoratore, ma intestata a suoi familiari o conviventi, a condizione che essa sia nella documentata piena disponibilità della/del Lavoratrice/Lavoratore stessa/o e venga effettivamente ed abitualmente utilizzata dalla/dal medesima/o per esigenze di servizio;
h. accesso all'anticipazione del TFR in caso di superamento del periodo di comporto per malattia, con regolare diritto, a termini di CCNL, alla conservazione del posto di lavoro, qualora il periodo non retribuito ammonti a non meno di sei mesi;
i. in caso di eventi che hanno gravi ripercussioni nella vita personale e familiare: separazioni, divorzi, sfratti, funerali, perdita del posto di lavoro del coniuge o del convivente;
l. spese effettivamente sostenute e documentate per interventi massicci di ristrutturazione della propria abitazione di proprietà purché il costo non sia inferiore a 3.750, 00 euro. Per ristrutturazione dell'abitazione si intende l'insieme di opere e modifiche che, attuate contemporaneamente, servono per rimuovere o sostituire parti strutturali degli edifici nonché quelle necessarie a realizzare ed integrare servizi igienico-sanitari e tecnologici dell'alloggio, con l'esplicita esclusione delle manutenzioni ordinarie;
m. esigenze determinate dalla necessità di sottrarsi da situazioni di violenza familiare;
n. estinzione mutuo prima casa;
o. acquisto di prima casa di abitazione anche se già in possesso di una quota di altro immobile, ricevuto in eredità, ubicato in un comune diverso da quello di residenza e di cui altro familiare goda dell'usufrutto al 100%;

p. pagamento delle tasse universitarie (da parte del proprio nucleo familiare, dietro idonea documentazione attestante l'avvenuto pagamento delle stesse) e spese effettivamente sostenute e documentate per viaggi di studio dei figli;

q. vittime di calamità naturali che hanno subito danni non coperti da assicurazione o da altri indennizzi alla propria abitazione e pertinenze e/o ai propri mezzi di trasporto;

r. sostegno delle spese di ricovero in caso di degenza presso una casa di cura e/o in caso di assistenza domiciliare, a favore di un componente del nucleo familiare;

s) spese legali per questioni di carattere familiare;

t) riscatto laurea;

u) spese legate alla fecondazione assistita;

v) spese legate a procedure di affidamento e adozione;

z) spese esattoriali straordinarie e spese per ristrutturazione energetica e/o pagamento di bollette in caso di morosità.

ARTICOLO 13
(Trattamento delle ferie e dei permessi individuali)

1) Le ferie costituiscono di norma un diritto irrinunciabile, così come previsto dall'art. 36 della nostra Costituzione. Un'idonea programmazione e scaglionamento delle ferie, operati da parte di Coop Liguria, ha consentito e dovrà continuare a consentire alla generalità delle/dei Lavoratrici/Lavoratori di usufruire pienamente e adeguatamente di tale diritto.

2) Tuttavia, talvolta, a causa di indilazionabili e imprescindibili esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, riferite soprattutto a particolari figure professionali, dotate di elevate e/o specialistiche responsabilità e/o competenze, e - in determinate circostanze - per cause di forza maggiore e/o per il verificarsi di lunghi periodi di assenza (malattia, maternità, aspettative, ecc.) e/o per altre imprescindibili esigenze strettamente personali delle/dei Lavoratrici/Lavoratori stesse/i, si possono determinare situazioni che non consentono in alcuni periodi il completo utilizzo o smaltimento delle ferie maturate nel tempo, con la correlativa corresponsione - spesso richiesta da molte/i Lavoratrici/Lavoratori quale integrazione di reddito - della relativa indennità sostitutiva, avente natura meramente retributiva. Ciò è spesso conseguenza del rilevante numero di ore di permessi individuali (i cosiddetti "RF") a disposizione di molte/i Lavoratrici/Lavoratori, in particolare di coloro che operano tutt'oggi con un orario settimanale di lavoro medio di riferimento di 40 (quaranta) ore (Quadri, Personale inquadrato al 1° Livello, Personale operante in piccoli Punti di Vendita), così come nei numerosi casi di Lavoratrici e Lavoratori, ai quali viene concesso di destinare, previa autorizzazione dei superiori, in tutto o in parte le rispettive prestazioni straordinarie o supplementari a "recupero" compensativo, talché possono usufruire di lunghi periodi di interruzione dell'attività lavorativa mediante l'utilizzo di detti "recuperi".

3) Le Parti ritengono, altresì, necessario - anche alla luce delle disposizioni dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale in materia di compensi per ferie (e altri trattamenti assimilabili) non godute e compatibilmente con la normativa vigente - definire, in via del tutto eccezionale il trattamento delle "ferie arretrate" (considerando "arretrate" le ferie maturate e non usufruite entro i 30 mesi successivi al 31 dicembre di ciascun anno). Infatti, la Circolare INPS n. 134 del 23/06/1998 interviene per definire un criterio oggettivo ed univoco, atto ad individuare il momento nel quale possa ritenersi legittimamente determinata la "smobilizzazione" delle ferie non godute in ciascun "anno solare" (con tale ultimo termine, intendendo il periodo, decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno).

4) Le Parti convengono, anche alla luce di quanto richiamato al precedente comma 3), sull'utilità di fissare una normativa, coerente con quanto sopra premesso, relativamente ai permessi individuali (cosiddetti "RF"), previsti dall'articolo 115 del C.C.N.L., assicurando, in ogni caso, il rispetto delle opzioni previste dal medesimo CCNL.

5) Quale condizione di miglior favore, le/i Lavoratrici/Lavoratori, in deroga a quanto previsto dall'articolo 115 del CCNL, possono usufruire dei permessi individuali, i cosiddetti "RF", entro il più ampio termine di 30 (trenta) mesi successivi alla scadenza del relativo periodo di maturazione. La presente previsione ha effetto retroattivo. E' fatta salva la facoltà - in capo alle/ai singole/i Lavoratrici/Lavoratori di richiedere, mediante espressa e formale richiesta scritta, di non beneficiare di tale prolungamento dal 6° (sesto) al 30° (trentesimo) mese: prolungamento, che - dunque - deve intendersi quale condizione di miglior favore a vantaggio della/del Lavoratrice/Lavoratore. Si applica, altresì, anche in questa circostanza la previsione del precedente comma relativamente all'ulteriore eventuale prolungamento del termine ultimo per l'utilizzo dei permessi individuali cosiddetti "RF", salvo diversa espressa volontà della/del Lavoratrice/Lavoratore.

6) Allo scopo di meglio regolare l'addebito delle assenze alle causali, rispettivamente, delle ferie (cosiddette "FE", secondo la codifica consuetudinaria presso Coop Liguria), dei permessi individuali (cosiddetti "RF", secondo la codifica consuetudinaria presso Coop Liguria stessa), dei recuperi di prestazioni straordinarie o supplementari (cosiddetti "RC", secondo la codifica consuetudinaria presso

Coop Liguria), le Parti si danno reciprocamente atto e concordano che tali causali vengono/devono essere contabilizzate e impiegate nei seguenti modi a), b), c), d). e):

a) poiché l'organizzazione del lavoro prevede in linea di massima una distribuzione differenziata della durata giornaliera delle prestazioni lavorative programmate per le diverse giornate, al fine di garantire un'equa attribuzione a ciascuna/ciascun Lavoratrice/Lavoratore beneficiaria/o della durata effettiva del periodo di interruzione del lavoro per ferie (in particolare quando tale periodo non coincida con precisi periodi settimanali o plurisettimanali o quando trovi applicazione il cosiddetto "orario di lavoro gestito su base annua" con la relativa differenziata programmazione del lavoro nei differenti periodi dell'anno), il "monte – giornate" annuo di ferie (di norma pari a 26 giornate di lavoro effettivo su 6 giornate settimanali) viene trasformato in "monte – ore" annuo, secondo il seguente criterio:

1 - per le/i Lavoratrici/Lavoratori a tempo pieno, in caso di maturazione del relativo diritto per tutti i 12 (dodici) mesi:

A. 174 ore annue per il Personale, che effettua la propria prestazione lavorativa con orario di lavoro settimanale (anche medio) di 40 (quaranta) ore;

B. 165 ore annue per il Personale, che effettua la propria prestazione lavorativa con orario di lavoro settimanale (anche medio) di 38 (trentotto) ore;

Qualora la maturazione del relativo diritto abbia efficacia per un periodo inferiore ai predetti 12 (dodici) mesi, il "monte – ore" annuo sopra indicato viene ridotto proporzionalmente, suddividendo lo stesso in dodicesimi corrispondenti, rispettivamente, agli ammontari mensili seguenti:

C 14,5 (quattordici e mezzo) ore per il Personale con orario settimanale di lavoro di 40 ore;

D 13,75 (tredici e settantacinque) ore (pari a 13 ore e 45 minuti) per il Personale con orario settimanale di lavoro di 38 ore;

2 - per le/i Lavoratrici/Lavoratori a tempo parziale, i relativi "monte – ore" vengono determinati, riproporzionando al minor orario settimanale (eventualmente medio) di lavoro, previsto dal relativo contratto individuale, i valori indicati al precedente punto 1, limitatamente alla casistica dell'orario più diffuso in azienda (dal 01/01/2001 esso è pari a 38 ore medie settimanali): pertanto, il relativo riproporzionamento, di cui sopra, viene operato sul valore annuo di 165 ore (di cui al precedente punto B, sub 1) e mensile di 13,75 ore (di cui al precedente punto D, sub 1,).

b) "FE": a fronte di periodi significativi (preferibilmente di durata non inferiore alla settimana, salvo esaurimento dei residui a fine periodo di disponibilità prima del previsto pagamento, effettuato secondo la regolamentazione sopra definita);

c) "RF": a fronte di periodi di breve durata (anche inferiore alla giornata completa);

d) "RC": a fronte di periodi di breve durata (preferibilmente inferiore alla giornata completa); tale causale deve essere prioritariamente utilizzata (ed esaurita) rispetto alle causali di ferie ("FE") e permessi individuali ("RF");

e) qualora a fine anno risulti un saldo (tra maturato, anche pregresso, ed usufruito "a montante") negativo per una o più delle causali sopra indicate ed un saldo positivo per almeno una delle causali stesse, verrà automaticamente operata una compensazione tra detti saldi, provvedendo a ridurre o azzerare le causali con saldo positivo, secondo il seguente schema di priorità (dove 1 corrisponde alla massima priorità):

1 prestazioni straordinarie o supplementari in conto recupero ("RC" quando "recuperati");
2 permessi individuali ("RF");
3 ferie ("FE").

7) Le Parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contenute nel presente articolo rappresentano un trattamento di miglior favore per le/i Lavoratrici/Lavoratori destinatarie/i, rispetto a quanto previsto dal CCNL e da precedenti intese.

8) Le Parti prevedono, a fronte di situazioni che incidono negativamente sulla condizione economica del singolo lavoratore, la possibilità di donare – da parte di altri lavoratori - delle ore maturate a qualsiasi titolo (ferie, permessi retribuiti, riposi compensativi) nei limiti del rispetto delle proprie quattro settimane di ferie.

9) Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che le erogazioni (pagamenti di ferie e permessi individuali), derivanti dall'applicazione delle previsioni di cui sopra, non costituiscono risarcimento alcuno, in quanto costituenti in sé condizioni di miglior favore, bensì rappresentano il corrispettivo non ricorrente di periodi di legittima interruzione del lavoro non potuti usufruire dalle/dai singole/i beneficiarie/i. Tale corrispettivo, avente natura retributiva occasionale, viene calcolato con riferimento al relativo "monte - ore" maturato e non usufruito (calcolato così come meglio precedentemente definito) sulla base della retribuzione di fatto e del "divisore" orario contrattuale vigente all'atto del pagamento. Le erogazioni predette non sono e non saranno utili ai fini della determinazione di:

a) retribuzione mensile corrente e/o differita;
b) retribuzione di fatto, di cui all'articolo 184 del CCNL;
c) trattamenti per ferie e/o festività;
d) tredicesima e quattordicesima mensilità;
e) compensi per lavoro straordinario e relative maggiorazioni retributive;
f) compensi per lavoro supplementare e relative maggiorazioni retributive;
g) indennità sostitutiva del preavviso;
h) accantonamento al Trattamento di Fine Rapporto;
i) premi periodici o "una tantum";
j) quote orarie, giornaliere, settimanali, mensili, ultramensili a qualsiasi titolo previste e/o definite e/o erogate;
k) qualsiasi altro eventuale istituto retributivo legale o contrattuale diretto o indiretto o differito.

ARTICOLO 14

(Erogazioni variabili e non predeterminabili annue *una tantum* collettive; altre erogazioni con periodicità non mensile od occasionali o straordinarie o comunque non continuative)

1. Ai sensi e per gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del CCNL dell'articolo 10, commi 1), 2), 3), 4) e 5), quest'ultimo limitatamente al punto XII, le Parti concordano sulla necessità di definire programmi concertati di miglioramento, che siano finalizzati ad accrescere i livelli di produttività, di redditività e di qualità del servizio, esistenti e/o offerti da Coop Liguria, in relazione ai quali possono essere operate erogazioni variabili e non predeterminabili *una tantum*, di norma su base annua, rapportate ai risultati effettivamente conseguiti in ciascuna unità produttiva e/o operativa e nell'intera impresa.

2. Le erogazioni retributive, di cui al precedente comma 1) - denominate "erogazioni variabili e non predeterminabili annue *una tantum* collettive" - vengono operate con le gradualità, le modalità, i limiti e le esclusioni e con riferimento agli indicatori, ai parametri, alle entità meglio precisati ai commi seguenti e all'apposito Allegato n. 2 con la relativa tabella.

3. Le erogazioni predette, da effettuarsi preferibilmente con la mensilità di maggio di ciascun anno, possono aver luogo non prima che sia trascorso un anno civile intero (ove per "anno civile" si intende il periodo intercorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre) successivamente all'anno, nel corso del quale abbia avuto luogo l'assunzione. Tali erogazioni possono essere effettuate esclusivamente a favore di Lavoratrici/Lavoratori, che non abbiano rescisso il proprio rapporto di lavoro prima dell'ultimo giorno del mese di erogazione. Le Parti si danno reciprocamente atto che - relativamente alle erogazioni variabili e non predeterminabili annue "una tantum" collettive in oggetto - trovi piena e legittima applicazione la normativa sulla cosiddetta "de-contribuzione" e la normativa sulla "detassazione", se espressamente in vigore e previste dalle vigenti norme di Legge per dette controprestazioni.

4) Specifiche "erogazioni variabili e non predeterminabili annue *una tantum* collettive" vengono erogate, di norma con la mensilità di dicembre di ciascun anno, relativamente a prestazioni effettuate in giornate domenicali con l'esclusione, in ogni caso, delle festività patronali e della Festa della Repubblica. La regolamentazione relativa è contenuta nel successivo articolo 15.

5) Il nuovo sistema di "Erogazioni variabili e non predeterminabili annue una tantum collettive" prevede, previo il superamento di un cosiddetto "Cancello d'ingresso" (vale a dire il risultato positivo della gestione commerciale della divisione supermercati) i seguenti fattori : A1) per il Personale di vendita, il 50 % del premio è legato al risultato d'esercizio dei supermercati (criterio di redditività della rete vendita). A2) la restante quota (pari al 50 %) è riproporzionata sui tre fattori di p.d.v. previsti dalla normativa contrattuale integrativa precedente (*produttività* = 50 % della quota, vale a dire 25% del variabile complessivo; *differenze inventariali più avarie* = 25 % della quota, vale a dire 12,50 % del variabile complessivo; *accoglienza dei clienti* = 25 % della quota, vale a dire 12,50 % del variabile complessivo). B) per il Personale di sede e del prestito sociale il 30 % della quota è legata all'utile della gestione commerciale supermercati; il 20 % della quota legato all'utile della gestione aziendale complessiva (consolidato di gruppo). Criterio di redditività della impresa; il 50 % è legato alla valutazione individuale.

6) Norma eccezionale in tema di "cancello di ingresso", valida sia per le erogazioni collettive che per le erogazioni individuali, denominata 'Forfetizzazione consensuale di eventi esterni' (vale a dire, situazioni di carattere nazionale e internazionale tali da interferire in misura determinante sulla normale gestione di bilancio). Si concorda che, in presenza dei seguenti eventi concomitanti con ricadute tali da incidere in maniere determinante sui risultati di bilancio e consistenti in:

a) Conflitti bellici condotti sul continente europeo in grado di condizionare l'economia nazionale;

b) Shock dei mercati primari di di qualunque origine tali da comportare un aumento superiore al 50% dei costi relativi ai quello medio registrato nell'anno precedente e tale da determinare andamenti inflazionistici superiori al 5% su base annua come rilevata dall'ISTAT;;
c) Esiti di stati di pandemia tali da richiedere o che hanno richiesto l'emissione di leggi speciali da parte dello Stato;

il 'parametro soglia' come sopra definito, utile all'erogazione del 'premio', sarà dato dal raggiungimento dell'ultimo valore di utile netto budgetario approvato da Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione o rettifica di bilancio.

7) Le Parti concordano – per il personale della rete vendita ove vige il meccanismo della flessibilità - di unificare i due distinti premi delle "erogazioni variabili e non pre-determinabili" e del premio cosiddetto della "flessibilità", pari al 18 per cento degli importi della tabella delle medesime erogazioni, già previsto dalla precedente contrattazione integrativa. Ciò al fine di semplificare le elaborazioni aziendali basate sostanzialmente sugli stessi fattori (produttività e accoglienza) e anticipando l'intero premio alla mensilità di maggio di ogni anno, anziché in parte nella mensilità di maggio ed in parte nella mensilità di giugno. Inoltre, l'intero premio, basato su criteri di redditività, produttività, differenze inventariali e accoglienza, potrà essere interamente detassato.

8) Al fine di avere un dato confrontabile tra le diverse tipologie di vendita della Cooperativa (in-coop, supermercati, superstore ma anche ipermercati), la cosiddetta "Accoglienza", (vale a dire la Qualità del servizio percepito dal cliente) potrà essere misurato con identico metodo attraverso società terze incaricate dalla Cooperativa.
Sarà quindi introdotta la cosiddetta "clausola di salvaguardia" presente nel sistema di variabile presente nell'area contrattuale ipermercati per il fattore "accoglienza/soddisfazione del cliente". Vale a dire che a fronte di risultati uguali o inferiori al 72% la percentuale della quota di premio sarà comunque pari al 50 per cento.

9) Le Parti concordano che al personale avente diritto sulla base della normativa contrattuale – anche per gli anni di valutazione 2023 -2024 e 2025 – sarà riconosciuto il salario variabile (il salario variabile individuale e collettivo e il variabile domenicale).

10) Nella sezione seconda (parte prima) sono illustrati i criteri di determinazione per trasformare l'utile (commerciale o complessivo) in punteggi e le ore considerate utili (collettive ed individuali) ai fini delle erogazioni medesime.

11) I limiti massimi tabellari - vigenti per tutto il periodo di efficacia del presente accordo (erogazioni degli anni 2023, 2024, 2025, compresa la erogazione del 2023 riferita all'anno di valutazione 2022) – sono regolati in base alla precedente contrattazione collettiva, come da tabelle allegate nella sezione seconda.

12) Le Parti espressamente concordano di riconoscere ai promotori finanziari l'erogazione variabile "una tantum" prevista da Simgest Società di Intermediazione Mobiliare S.p.a, a favore della quale operano i promotori finanziari in regime di distacco. Si concorda di ricalcolare l'erogazione variabile e non pre-determinabile annua "una tantum" collettiva, erogata da Coop Liguria di norma con la mensilità del mese di maggio, in considerazione del contributo parziale prestato dalle/dai Lavoratrici/Lavoratori che svolgono mansioni di promotore finanziario. Tale contributo parziale viene quantificato considerando solo il 90% (novanta per cento) del premio complessivo delle erogazioni variabili annue per gli addetti alla raccolta e alla promozione del Prestito Sociale. Si concorda, altresì, che nel caso le future erogazioni previste da Simgest siano di importo inferiore rispetto alla quota non erogabile da Coop Liguria sulla base del meccanismo di elaborazione sopra descritto, si procederà ad una erogazione integrativa, pari al 10% (dieci per cento) del premio complessivo.

13) Il sistema di erogazioni individuali basato sul raggiungimento degli obiettivi – con un premio il cui importo massimo è calcolato in % sulla cosiddetta R.A.L. (retribuzione annua lorda composta da paga base, contingenza, eccedenza collettiva e indennità di funzione) è regolato dagli appositi accordi sottoscritti in data 3/02/2006, in data 8 marzo 2010 e in data 22/12/2014 (qui acclusi come allegati n. 3, 4, 5).

14) Anche ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3 del Decreto Legge 14/06/1996, n° 318, convertito, con modificazioni, nella Legge 29/07/1996, n° 402, le Parti concordano che le erogazioni variabili e non predeterminabili annue *una tantum* collettive ed individuali, non sono utili ai fini della determinazione di:

a) retribuzione mensile corrente e/o differita;
b) retribuzione di fatto, di cui all'articolo 184 del CCNL;
c) trattamenti per ferie e/o festività;
d) tredicesima e quattordicesima mensilità;
e) compensi per lavoro straordinario e relative maggiorazioni retributive;
f) compensi per lavoro supplementare e relative maggiorazioni retributive;
g) indennità sostitutiva del preavviso;
h) accantonamento al Trattamento di Fine Rapporto;
i) premi periodici o *una tantum*;
j) quote orarie, giornaliere, settimanali, mensili, ultramensili a qualsiasi titolo previste e/o definite e/o erogate;
k) qualsiasi altro eventuale istituto retributivo legale o contrattuale diretto o indiretto o differito.

ARTICOLO 15

(Compenso, a fronte di specifiche prestazioni aggiuntive, per Lavoratrici/Lavoratori inquadrate/i a pieno titolo in una delle "Fasce retributive" dei Livelli 1° e Quadri)

1) Ferma restando la volontà di Coop Liguria di riconoscere eccezionalmente alle/ai Lavoratrici/Lavoratori, inquadrate/i ai Livelli 1° e Quadri, sulla base delle normative o consuetudini precedentemente applicate, trattamenti retributivi aggiuntivi, strettamente correlati a particolari situazioni di elevato carico di lavoro, che non consentano una gestione sufficientemente autonoma e discrezionale dell'orario di lavoro, improntata alle previsioni dell'articolo 108 del CCNL, detti trattamenti retributivi aggiuntivi, del tutto occasionali e non acquisibili in via definitiva, anche se reiterati in rapporto alle effettive condizioni ed esigenze del lavoro, sono denominati "Compenso forfetario per lavoro straordinario" e sono commisurati - nel loro ammontare - all'effettiva prestazione eccezionale, come sopra individuata, avuto riguardo alla retribuzione di fatto e alle "maggiorazioni" retributive per lavoro straordinario (oppure a queste ultime soltanto in caso di opzione per il "recupero"), normalmente in uso per la generalità del Personale, inquadrato agli altri Livelli, di cui al C.C.N.L.

2) Le Parti si danno reciprocamente atto che il trattamento predetto ("Compenso forfettario per lavoro straordinario"), sulla base della pre-vigente normativa (che qui è confermata), è eccezionalmente erogato alle/ai Lavoratrici/Lavoratori predetti (inquadrati a pieno titolo in una delle "Fasce retributive" dei Livelli 1° e Quadri, di cui al vigente C.C.N.L.), qualora vengano richieste prestazioni, significativamente eccedenti il normale orario di lavoro, nelle circostanze seguenti:
   a) nelle giornate di riposo settimanale (di norma trattasi della domenica);
   b) nelle giornate festive, intendendosi per tali quelle espressamente previste dal vigente C.C.N.L.;
   c) nelle fasce orarie notturne (nell'ambito della fascia oraria individuata come tale dalla normativa del vigente C.C.N.L. per la generalità del Personale: attualmente dalle 22.00 alle 6.00 del giorno successivo), a condizione che la prestazione sia effettivamente aggiuntiva rispetto ad una giornata piena di lavoro;
   d) nella giornata intera (non più di una per ogni settimana, di norma coincidente con il sabato per il predetto Personale normalmente o prevalentemente impiegato preso gli uffici della Sede centrale) oppure nelle cosiddette "mezze giornate" (non più di due nel corso di ciascuna settimana) del cosiddetto "riposo infrasettimanale", a condizione che la prestazione nel resto della settimana e dell'eventuale restante "mezza giornata" lavorata ordinaria sia stata piena;
   e) eccezionalmente, nel corso della normale giornata lavorativa (a condizione che la stessa sia stata pienamente lavorata), soltanto qualora l'eccedenza della prestazione sia rilevante, sia resa non rinviabile e sia irrinunciabile ed obbligatoria, tanto nella quantità, quanto nella modalità e distribuzione della prestazione stessa, da imprescindibili esigenze tecniche, organizzative e produttive (per ristrutturazioni, inventari, imprescindibili obblighi di "presidio" del Punto di Vendita in assenza di Collaboratori abilitati).

3) Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che i trattamenti retributivi - corrisposti alle/ai Lavoratrici/Lavoratori inquadrati ai Livelli 1° e Quadri prima dell'entrata in vigore dell'Accordo Integrativo Aziendale 1996 - 1999, erogati sia sotto la denominazione di "Compenso forfetario per lavoro straordinario" o similare, sia sotto le diverse possibili denominazioni di "Straordinari" o "Lavoro straordinario" o "Maggiorazione straordinaria" o similari, hanno comunque sempre avuto il significato, la portata e l'efficacia delle erogazioni, previste al precedente comma 1).

4) Anche ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3 del Decreto Legge 14/06/1996, n° 318, convertito, con modificazioni, nella Legge 29/07/1996, n° 402, le Parti concordano che le erogazioni, di cui ai precedenti commi 1), 2), 3) non sono utili ai fini della determinazione di:
   a) retribuzione mensile corrente e/o differita;
   b) retribuzione di fatto, di cui all'articolo 184 CCNL;
   c) trattamenti per ferie e/o festività;

d) tredicesima e quattordicesima mensilità;
e) compensi per lavoro straordinario e relative maggiorazioni retributive;
f) compensi per lavoro supplementare e relative maggiorazioni retributive;
g) indennità sostitutiva del preavviso;
h) accantonamento al Trattamento di Fine Rapporto;
i) premi periodici o "una tantum";
j) quote orarie, giornaliere, settimanali, mensili, ultramensili a qualsiasi titolo previste e/o definite e/o erogate;
k) qualsiasi altro eventuale istituto retributivo legale o contrattuale diretto o indiretto o differito.

ARTICOLO 16
(Domeniche e festività lavorate e relativo trattamento)

1) Le Parti concordano che – dati gli attuali andamenti dei consumi e delle vendite aziendali ed il relativo contesto competitivo – nel corso delle giornate festive seguenti non viene dato corso alle aperture al pubblico dei Punti di Vendita, che osservino apertura "continuativa" o abituale (totale o parziale) nelle giornate festive e domenicali:

a) Capodanno (1° gennaio);
b) Lunedì di Pasqua;
c) Festa dei Lavoratori (1° maggio);
d) Santo Stefano (26 dicembre).

In deroga a quanto sopra pattuito, possono essere concordati programmi specifici diversi mediante eventuali programmi straordinari o nell'ambito dei programmi annui delle aperture al pubblico ed altre attività in coincidenza delle Festività di Fine Anno e del successivo Inizio Anno.
Le Parti si incontreranno tempestivamente per adeguare la presente normativa alle norme di legge che dovessero modificare la materia.

2) Per le attività o aperture al pubblico, anche "continuative", nel periodo estivo (da giugno a settembre) nei Punti di Vendita cosiddetti "stagionali" non si applica alcun trattamento aggiuntivo rispetto a quello previsto dal CCNL. A tal fine, si considerano "stagionali" tutti i Punti di Vendita, esclusi, attualmente i seguenti: Prà, Pegli, Via Merano, Fiumara, Rivarolo, Largo S. Francesco, Piazza Treponti, "A. Negro", Piccapietra, Mirto, Corso Sardegna, Valbisagno, Zerbino, Corso Gastaldi, Corso Europa, Sturla, Palmaro, Nervi, Via Saffi, Viale Amendola, Via Monteverdi e eventuali altri di nuova apertura e/o acquisizione.

3) Per tutte/i le Lavoratrici ed i Lavoratori assunte/i a tempo determinato, assunte/i con qualsiasi causale, non si applica comunque alcun trattamento aggiuntivo rispetto a quello previsto dal CCNL.

4) Per tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori, limitatamente alle aperture al pubblico cosiddette "continuative", si applicano le specifiche cosiddette "erogazioni variabili e non predeterminabili annue *una tantum* collettive", in quanto spettanti ed erogabili, connesse con i risultati e la quantità delle prestazioni domenicali e festive in oggetto. Le condizioni di applicabilità, la misura e le modalità di calcolo delle predette erogazioni sono contenute nell'accluso allegato n° 6 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Contratto. Sono comunque escluse le prestazioni effettuate nei periodi e/o nei Punti di Vendita e/o nelle situazioni, di cui all'espressa esclusione contenuta nei precedenti commi 2) e 3).

5) A decorrere dal 15 gennaio 2001, relativamente alle sole casistiche e prestazioni effettuate nelle domeniche e festività infrasettimanali - nelle quali trovava applicazione il trattamento dell'incremento di 100 punti percentuali della maggiorazione, di cui al vigente CCNL - viene attribuita alle/ai sole/i Lavoratrici/Lavoratori con contratto a tempo indeterminato decorrente da data antecedente il 01/11/1999, che abbiano aderito al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa entro il 30 giugno 2010, di cui al successivo articolo 20, una somma nell'apposito "conto individuale", di cui al predetto stesso articolo 20. Tale somma, denominata convenzionalmente (e senza che tale denominazione ne modifichi il significato, la portata e l'efficacia) quale "Premio domenicale e festivo", viene determinata nel modo di seguito definito. Essa viene attribuita nella misura massima di 25,82 euro, alle/ai Lavoratrici/Lavoratori, che abbiano prestato 6 (sei) o più ore di lavoro in coincidenza con le domeniche o festività infrasettimanali utili (esclusa comunque la festa patronale e la Festa della Repubblica), sulla base del trattamento identificato a inizio comma. Essa viene proporzionalmente ridotta in caso di prestazioni inferiori alle 6 (sei) ore, mediante l'attribuzione di una quota "oraria", per ciascuna ora intera svolta, pari pertanto, al risultato della divisione per sei della quota giornaliera massima (il risultato è di 4,30 euro/ora, salvo arrotondamenti). Stante la natura non retributiva di tale somma e l'esclusiva finalizzazione all'accredito nell'apposito "conto individuale" per le/i Lavoratrici/Lavoratori soci del "Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa *non doc* per i dipendenti di

Coop Liguria" di cui al successivo art. 21, a coloro che non aderiscano al Fondo, ovvero cessino dalla qualità di Socio per una delle ragioni previste dallo Statuto del Fondo stesso, non viene attribuito il "Premio domenicale e festivo" di cui al presente comma, il cui importo deve considerarsi automaticamente assorbito, né viene in alcun modo corrisposta alcuna somma sostitutiva del premio medesimo.

Per i Punti di Vendita, che non abbiano in atto le cosiddette domeniche di "apertura continuativa" verrà applicato il punteggio medio dei Punti di Vendita con "apertura continuativa".

10) Le Parti si danno reciprocamente atto che - relativamente all'erogazione variabile e non predeterminabile annua *una tantum* collettiva, prevista al precedente comma 4) del presente articolo - trovi piena e legittima applicazione, se vigente, la normativa sulla cosiddetta " de-contribuzione" e sulla "detassazione", espressamente prevista dalle vigenti norme di Legge.

13) Anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del D.L. 14/6/1996, n. 318, convertito, con modificazioni, dalla L. 29/7/1996 n. 402, le Parti si danno reciprocamente atto e concordano espressamente che i trattamenti previsti ai commi precedenti del presente Articolo, non sono utili ai fini della determinazione di:
a) retribuzione mensile corrente e/o differita;
b) retribuzione di fatto, di cui all'articolo 184 del CCNL;
c) trattamenti per ferie e/o festività;
d) tredicesima e quattordicesima mensilità;
e) compensi per lavoro straordinario e relative maggiorazioni retributive;
f) compensi per lavoro supplementare e relative maggiorazioni retributive;
g) indennità sostitutiva del preavviso;
h) accantonamento al Trattamento di Fine Rapporto;
i) premi periodici o *una tantum*;
j) quote orarie, giornaliere, settimanali, mensili, ultramensili a qualsiasi titolo previste e/o definite e/o erogate e qualsiasi eventuale altro istituto retributivo legale o contrattuale diretto o indiretto o differito.

Dichiarazioni a verbale

Coop Liguria comunica la propria opzione di non effettuare aperture al pubblico né di richiedere prestazioni lavorative in occasione del 25 aprile (Festa della Liberazione), sottolineandone la particolare valenza storica, politica e morale. Qualora tale apertura si rendesse necessaria per il mantenimento degli obiettivi di servizio ai soci e ai consumatori, con particolare riferimento al comportamento della concorrenza, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, Coop Liguria si attiverà attraverso iniziative ad hoc per evidenziare il valore della ricorrenza.

Le OO.SS. e le RR.SS.UU. esprimono il loro vivo apprezzamento per la dichiarazione sopra resa da Coop Liguria, sottolineandone il valore politico e morale, pienamente coincidente con quello ripetutamente e autonomamente espresso dalle proprie diverse istanze.

ARTICOLO 17

(Premio "natalizio" per Lavoratrici e Lavoratori a tempo indeterminato della Rete di Vendita e di alcuni uffici della Sede Centrale)

1) A decorrere dall'anno 2001, in considerazione dei particolari disagi del lavoro nel periodo coincidente con le festività di fine anno, viene attribuita alle/ai sole/i Lavoratrici/Lavoratori a tempo indeterminato, che abbiano aderito al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa entro il 30 giugno 2010, nonché alle/ai Lavoratrici/Lavoratori a tempo determinato, il cui contratto non abbia scadenza anteriore al 31/12 dell'anno successivo a quello nel quale è avvenuta, in quanto ammissibile, l'adesione al Fondo, di cui al successivo articolo 21, con le ulteriori limitazioni, di cui al successivo comma 2), una somma, da accreditarsi nell'apposito "conto individuale", di cui al predetto stesso articolo 21. Tale somma, denominata convenzionalmente (e senza che tale denominazione ne modifichi il significato, la portata e l'efficacia) quale "Premio natalizio", è, nel suo ammontare massimo, di 103,29 euro. Essa viene riconosciuta nel predetto ammontare massimo soltanto a coloro - fra le/i Lavoratrici/Lavoratori interessate/i - che abbiano effettuato a tempo pieno la propria prestazione per l'intero mese di dicembre, senza assenze di alcun genere. Tale somma viene riproporzionata alle eventuali minori giornate di presenza effettiva, dovute ad assenze per qualsiasi causa; essa viene ulteriormente riproporzionata per le/i Lavoratrici/Lavoratori a tempo parziale in rapporto all'orario contrattuale pattuito per lo stesso mese di dicembre.

2) Il "Premio natalizio", di cui al precedente comma 1), ferme restando le limitazioni in esso contenute, viene attribuito con l'ulteriore limitazione seguente: possono accedervi soltanto le/i Lavoratrici/Lavoratori della Rete di Vendita; inoltre, possono eccezionalmente accedervi, con l'esclusione delle/dei Lavoratrici/Lavoratori addette/i alla promozione e raccolta del Prestito Sociale, quelle/i Lavoratrici/Lavoratori degli uffici della Sede Centrale, le/i quali - impegnate/i in turni e orari di lavoro straordinari, che interessino più sabati e domeniche e festività infrasettimanali - siano espressamente individuate/i dalla Cooperativa, anche mediante inclusione/esclusione di sub-unità organizzative ed anche mediante inclusione/esclusione individuale.

3) Il "Premio natalizio" non ha natura retributiva ed è finalizzato esclusivamente all'accredito sul "conto individuale" per quelle/quei Lavoratrici/Lavoratori che siano Soci del "Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa *non doc* per i dipendenti di Coop Liguria" di cui al successivo art 18. Pertanto a coloro che non abbiano aderito al Fondo ovvero successivamente cessino dalla qualità di Soci per uno dei motivi previsti dallo Statuto del Fondo medesimo, non viene attribuito il "Premio natalizio" di cui al presente articolo, il cui ammontare deve considerarsi automaticamente assorbito, né viene corrisposta in alcun modo alcuna somma sostitutiva dello stesso.

ARTICOLO 18
(Assistenza sanitaria integrativa)

1) E' confermata l'attuazione dell'Assistenza sanitaria integrativa mediante il "Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa *non doc* per i dipendenti di Coop Liguria. Gli schemi della normativa statutaria e regolamentare del Fondo sono acclusi in calce al presente contratto quali allegati n° 7 (Statuto) e n° 8 (Regolamento Generale). Essi rappresentano parti integranti e sostanziali della presente normativa contrattuale, fèrme restando, per espresso accordo tra le Parti, la legittimità e l'applicabilità delle previsioni di modificabilità in essi contenute. Il Fondo ha la finalità di attuare, senza fini di lucro privato, le forme di assistenza sanitaria integrativa stabilite e descritte dall'apposito "Regolamento Generale", a favore dei dipendenti di Coop Liguria, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato, non appartenenti alla categoria dei dirigenti. Sono escluse/i le/i Lavoratrici/Lavoratori per le/i quali sia espressamente prevista la cessazione del rapporto di lavoro per una data anteriore al 31/12 dell'anno successivo a quello nel quale venga richiesta l'adesione. Ad avvenuta adesione, qualora il rapporto di lavoro venga rescisso per qualsiasi causa anteriormente al predetto termine, si applica quanto previsto dal Regolamento Generale del Fondo per i casi di cessazione. L'adesione al Fondo avviene alle condizioni previste dallo Statuto, dallo stesso Regolamento Generale e dal presente contratto, ovvero dalla normativa aziendale integrativa e/o modificativa e/o sostitutiva di quest'ultimo. Quale soggetto erogatore delle tutele e delle prestazioni, denominato "Ente gestore", viene utilizzato preferibilmente un ente già operante, quale una Mutua o una qualificata Impresa assicuratrice privata specializzata, con preferenza per un ente senza fine di lucro privato, con il quale viene stipulata, secondo quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento Generale del Fondo, un'apposita convenzione di durata annuale o pluriennale (salvo casi eccezionali in cui la durata della convenzione può essere inferiore all'anno).

2) Qualora intervengano accordi contrattuali con altre imprese volti alla costituzione di fondi e/o istituzioni e/o mutue e/o casse e/o enti di qualsiasi natura, ai quali vengano affidate in tutto o in parte le competenze proprie del Fondo, l'Assemblea straordinaria del Fondo potrà deliberare lo scioglimento e/o la fusione del Fondo stesso nel fondo, mutua, cassa, istituzione o ente di nuova costituzione, determinando in tal caso anche la destinazione delle risorse finanziarie e patrimoniali, secondo quanto previsto dallo Statuto.

3) L'adesione al Fondo avviene su base esclusivamente volontaria, in forza di apposita richiesta individuale, contestualmente alla quale la/il Lavoratrice/Lavoratore formula altresì, ove necessario, richiesta di adesione all'Ente gestore. L'adesione a tale Ente, ove necessaria, è considerata condizione imprescindibile per la valida adesione al Fondo stesso. Pertanto, la mancata richiesta o il rifiuto di adesione all'Ente gestore ovvero la reiezione, da parte di quest'ultimo, della richiesta di adesione ovvero la richiesta non ancora accolta ovvero la successiva cessazione (per qualsiasi ragione) dalla qualità di iscritto o aderente o assicurato all'Ente gestore, determinano automaticamente anche l'impossibilità di acquisizione della qualità di Socio del Fondo ovvero la cessazione e/o la decadenza da tale qualità, con ogni conseguenza in fatto ed in diritto. L'adesione al Fondo e, ove necessario, all'Ente gestore, costituiscono l'unico titolo valido per poter usufruire delle prestazioni, garanzie e tutele erogate. La/il Lavoratrice/Lavoratore, che non abbia formulato la richiesta di adesione ovvero la cui richiesta sia stata respinta dal Fondo o dall'Ente gestore, e comunque finché la richiesta di adesione al Fondo e, ove necessario, all'Ente gestore, non siano state validamente accolte dagli organi competenti, non ha diritto ad alcuna prestazione di assistenza sanitaria integrativa né a prestazioni sostitutive di alcun genere.

4) Il finanziamento annuale del Fondo deriva da tre distinte possibili fonti:
   a) la quota associativa individuale, fissata, salvo successiva determinazione degli organi del Fondo, 12,00 (dodici/00) euro per ogni Socio del Fondo, da versarsi per metà a carico della Cooperativa e per l'altra metà a carico della/del Lavoratrice/Lavoratore;
   b) l'accredito nell'apposito "conto individuale" di somme provenienti da specifiche previsioni contrattuali, di cui ai successivi commi 5) e 6);

c) il versamento integrativo nel medesimo apposito "conto individuale", mediante mandato di ritenuta in busta paga, obbligatoriamente ed irrevocabilmente affidato alla Cooperativa all'atto della domanda di adesione.
Inoltre, Coop Liguria ha assegnato un contributo straordinario "*una tantum*" di 10.329,14 euro, per far fronte alle spese di attivazione del Fondo stesso.

5) Il predetto "conto individuale" viene alimentato mediante accredito automatico, limitatamente alle/ai sole/i Lavoratrici/Lavoratori, che abbiano aderito volontariamente al predetto Fondo , relativamente a quanto indicato nel precedente comma 4), lettera b), dalle seguenti fonti:
   a) il "Premio natalizio", previsto dalla precedente contrattazione, e pari 103,29 per la presenza nell'intero mese di dicembre, riproporzionato alle giornate di effettiva presenza - per gli assunti a tempo indeterminato entro il 31/12/2007 che abbiamo aderito al Fondo entro il 30/06/2010;
   b) il "Premio domenicale e festivo", di cui al precedente articolo 16, comma 5) – per gli assunti a tempo indeterminato entro il 01/11/1999 che abbiamo aderito al Fondo entro il 30/06/2010;
   c) una somma di 36,15 (trentasei/15) euro, a titolo di sostituzione del costo del rinnovo annuale tempestivo del Libretto di Idoneità Sanitaria per tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori soggette/i al relativo obbligo. per gli assunti a tempo indeterminato entro il 31/12/2007 che abbiamo aderito al Fondo entro il 30/06/2010;

6) Il "conto individuale" può essere alimentato, su espressa richiesta della/del Lavoratrice/Lavoratore interessata/o, da una o più delle seguenti fonti:
   a. una quota, in cifra predeterminata (se ve ne sia capienza), ricavata dalla devoluzione di una o più delle diverse possibili "erogazioni variabili e non predeterminabili annue *una tantum* collettive", calcolata con modalità da definirsi;
   b. l'equivalente lordo del trattamento della Festa Patronale, calcolato sempre a livello individuale;
   c. l'equivalente lordo del trattamento della Festività non goduta, in pagamento a novembre, relativamente alla Festività Nazionale dell'Unità d'Italia, calcolato sempre a livello individuale.
   d. un'ulteriore somma di 36,15 (trentasei/15) euro, per coloro che effettuino annualmente la vaccinazione antinfluenzale entro il 30 novembre, documentando, entro il successivo 15 dicembre, con idonea certificazione medica, l'avvenuta effettuazione della vaccinazione stessa.

Le somme, di cui ai precedenti punti a) b) e c), ove ciò sia espressamente richiesto all'atto della domanda di adesione, vengono comunque accreditate in via immediata quando vengono a maturazione nel corso dell'anno di accantonamento, ferme restando le relative eventuali imponibilità a fini previdenziali nei rispettivi periodi di competenza. Tale accredito viene effettuato in via provvisoria. Esso diviene definitivo al termine dell'anno di accantonamento, se e nella misura in cui ciò sia reso necessario dal fabbisogno inerente l'annualità di copertura decorrente dall'anno in corso. Qualora, al termine dell'anno di accantonamento, le somme, di cui ai precedenti punti a), b) e c), accreditate sul "conto individuale", eccedano rispetto a quelle necessarie alla copertura del fabbisogno, tali eccedenze vengono erogate, mediante versamento in busta paga, previo assoggettamento alle relative imponibilità fiscali, commisurandole all'importo dell'eccedenza medesima.

7) Nessun accredito nell'apposito "conto individuale", di cui ai commi precedenti, viene effettuato a favore delle/dei Lavoratrici/Lavoratori, che non aderiscano o rinuncino all'adesione, eventualmente precedentemente operata, o decadano o siano esclusi rispetto all'apposito relativo Fondo. Nessuna controprestazione, sostitutiva dell'assistenza sanitaria integrativa, è comunque dovuta alle/ai Lavoratrici/Lavoratori, che non aderiscano o rinuncino all'adesione, eventualmente precedentemente operata, o decadano o siano esclusi rispetto al Fondo.

8) Le somme, di cui al precedente comma 5), sub a), b), c) e d), possono essere accreditate solo sul "conto individuale" con riguardo alle/ai Lavoratrici/Lavoratori, che siano Soci del Fondo. Per coloro,

che abbiano aderito e successivamente cessino dalla qualità di Soci per uno dei motivi previsti dallo Statuto del Fondo, le somme, corrispondenti alle suddette voci a), b), c) e d) del precedente comma 5), vengono automaticamente annullate o, se già attribuite, vengono automaticamente azzerate. Pertanto, in nessun caso esse possono essere attribuite fuori dall'ipotesi di accredito sul "conto individuale", in ragione della natura non retributiva di tali importi.

9) Il "conto individuale" ha scansione annuale ("annualità di accantonamento"), coincidente con l'anno civile (1° gennaio - 31 dicembre). Le somme in esso accantonate vengono utilizzate per saldare gli oneri relativi alla posizione del singolo Socio con riferimento all'annualità in corso. Si applicano in ogni caso le previsioni dello Statuto e del Regolamento Generale del Fondo.

10) Coop Liguria fornirà annualmente a ciascuna/o Lavoratrice/Lavoratore, Socio/a del Fondo, il rendiconto delle partite a credito e a debito del "conto individuale", specificandone la relativa causale e destinazione.

11) Ferma restando la natura non retributiva delle somme, che determinano il "conto individuale", di cui ai commi precedenti, le parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano, ove occorra, che, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del D.L. 14/6/1996 n. 318, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29/7/1996 n. 402, le predette somme non sono comunque utili ai fini della determinazione di:

a) retribuzione mensile corrente e/o differita;
b) retribuzione di fatto, di cui all'articolo 184 CCNL;
c) trattamenti per ferie e/o festività;
d) tredicesima e quattordicesima mensilità;
e) compensi per lavoro straordinario e relative maggiorazioni retributive;
f) compensi per lavoro supplementare e relative maggiorazioni retributive;
g) indennità sostitutiva del preavviso;
h) accantonamento al Trattamento di Fine Rapporto;
i) premi periodici o "*una tantum*";
j) quote orarie, giornaliere, settimanali, mensili, ultramensili a qualsiasi titolo previste e/o definite e/o erogate;
k) qualsiasi altro eventuale istituto retributivo legale o contrattuale diretto o indiretto o differito.

12) In coerenza con le previsioni, di cui all'art. 14 comma 9) del CCNL vigente, l'adesione al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa *non doc* per il Personale di Coop Liguria è integrativa rispetto a quella prevista dall'analoga tutela, prevista dal CCNL. Pertanto, le Lavoratrici e i Lavoratori aderenti a detto Fondo aziendale - in quanto beneficiarie/i dei trattamenti, previsti dal presente Accordo Integrativo Aziendale - beneficeranno, oltre che del predetto trattamento previsto dal CCNL, di quello, di norma più vantaggioso, previsto dal presente Contratto.

13) Nei confronti delle/dei Lavoratrici/Lavoratori, che optino o confermino l'opzione per detto Fondo aziendale (a tal fine si considererà espressa la predetta opzione in assenza di disdetta dal Fondo stesso, così come in presenza di nuova adesione al Fondo medesimo), qualora non beneficino di alcun "accredito automatico" di specifici istituti contrattuali o ne beneficino in misura complessivamente inferiore, a livello annuo, rispetto alle somme previste dalla citata normativa del C.C.N.L. (mensilmente, 7,00 (sette/00) euro per le/i Lavoratrici/Lavoratori a tempo parziale e 10,00 (dieci/00) euro per quelle/i a tempo pieno), avranno comunque accreditati, nei rispettivi "conti individuali", versamenti ad esclusivo carico di Coop Liguria nella stessa misura, che verrebbe attribuita ai sensi della già citata previsione del C.C.N.L.

14) Le Parti si impegnano per la realizzazione di una campagna congiunta per l'utilizzo dei Fondi Sanitari Integrativi.

15) Le Parti promuovono la regolamentazione del "Fondo di solidarietà" nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, con indirizzo prioritario a sostenere il reddito di persone, che

abbiano superato il periodo di comporto per malattia, con regolare diritto alla conservazione del posto di lavoro nei termini del CCNL, ma senza retribuzione per non meno di tre mesi nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre), con ulteriore priorità per lavoratori con carichi di famiglia e monoreddito nell'ambito del nucleo familiare (coniugi o conviventi "more uxorio" più uno o più figli). Il tutto entro i limiti di disponibilità periodica ed a condizione che i richiedenti accettino e favoriscano ogni possibile documentazione delle situazioni di fatto, così come richiesto da apposita commissione paritetica, da costituire nell'ambito del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti di Coop Liguria.

ARTICOLO 19
(Rimborsi spese)

1) I rimborsi spese "a piè di lista" hanno natura risarcitoria, in quanto rimborsano alla/al Lavoratrice/Lavoratore l'anticipazione - dalla/o stessa/o operata - di costi di produzione del reddito di Coop Liguria. Tali rimborsi spese regolano, pertanto, i costi sostenuti dalle/dai Lavoratrici/Lavoratori nell'interesse e per conto di Coop Liguria in occasione di missioni o brevi trasferte, conseguenti all'impossibilità di soddisfare le esigenze aziendali con soluzioni organizzative che limitino la mobilità del Personale.

2) I meccanismi dei rimborsi spese "a piè di lista" sono regolamentati dal "Regolamento generale dei rimborsi spese al Personale dipendente", presentato nelle sue linee generali da parte di Coop Liguria e che è stato adottato con decorrenza dal 01/07/1997. Le Parti si danno reciprocamente atto che tale regolamento risponde ai requisiti sopra fissati e alle altre previsioni contrattuali collettive in vigore, in particolare a quelle, che sono regolate dal Titolo XVI (articoli dal 151 al 154 compresi) del CCNL.

3) Eventuali future modifiche significative al predetto Regolamento (con esclusione di quelle che derivino da obblighi di Legge o contrattuali) sono preventivamente discusse tra le Parti, ferma restando la finale autonomia decisionale di Coop Liguria, tranne che per le materie espressamente più avanti attribuite all'accordo tra le Parti.

4) Al Personale degli Uffici della Sede centrale di Arenzano (GE) in considerazione della grave inadeguatezza dei servizi di trasporto pubblico collettivo per la Val Lerone, continua ad essere assicurato un servizio di trasporto collettivo riservato, a carico della Cooperativa, finalizzato a collegare le predette sedi di lavoro con la Stazione Ferroviaria di Arenzano (GE), in coincidenza con i principali orari di inizio e termine del lavoro. Al Personale, che - per imprescindibili esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali - non sia in grado di avvalersi del predetto servizio di trasporto collettivo riservato, a carico della Cooperativa, può essere riconosciuto il diritto a ricevere, in tutto o in parte, dalla Cooperativa un risarcimento, anche parziale, dei maggiori oneri sostenuti per l'utilizzo della propria autovettura privata. Detto risarcimento, diversamente determinato e strutturato sulla base delle diverse situazioni obbiettive di riferimento, si configura attraverso il rimborso delle spese "a piè di lista", da effettuarsi sulla base dell'apposito Regolamento generale aziendale.

5) Le diverse indennità, nel tempo riconosciute, sia a livello collettivo, che individuale, a titoli e/o con denominazioni diverse (quali: "indennità di disagiata sede"; "indennità di lavoro disagiato"; alcune fattispecie di "compenso forfetario per lavoro straordinario", ed altre indennità similari), comunque anche parzialmente riconducibili - nelle rispettive finalità sostanziali - al parziale o totale ristoro di oneri aggiuntivi, rispetto alla generalità delle/dei Lavoratrici/Lavoratori, sostenuti per raggiungere la propria sede di lavoro abituale (anche a seguito di trasferimento di attività e/o di singole/i Lavoratrici/Lavoratori o gruppi di essi), assumono la denominazione ed il significato effettivo unificato di "indennità per oneri di trasporto" ed hanno le caratteristiche e la portata meglio definite al comma 7), fermo restando che - e di ciò le Parti si danno qui espressamente e reciprocamente atto - anche per il passato le erogazioni predette (a prescindere dalla relativa diversa e differenziata denominazione) hanno sempre avuto legittimamente - e per espressa volontà delle Parti stesse - le caratteristiche e la portata meglio definite al comma 7).

6) Alle/Ai Lavoratrici/Lavoratori, che compiano sistematicamente rilevanti brevi trasferte, Coop Liguria assegnerà, su richiesta individuale, da vagliarsi di volta in volta, un apposito "fondo spese", che dovrà restare a debito della/del Lavoratrice/Lavoratore e dovrà essere recuperato al termine del periodo di rilevanti brevi trasferte sul rimborso delle spese oppure sulla liquidazione delle competenze finali in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza che sia stato possibile recuperare tale credito aziendale in occasione della liquidazione dell'ultimo rimborso spese a piè di lista.

Le Parti concordano che i confini dei cosiddetti "bacini di mobilità" (previsti nella predetta regolamentazione generale dei rimborsi spese "a piè di lista") - entro i quali, a fronte di missioni o brevi

trasferte, non vengono comunque riconosciuti, in quanto non spettanti, rimborsi spese "a piè di lista" né sono comunque riconosciute altre forme di risarcimento o di remunerazione o miste, salvo che per specifiche eccezioni espressamente previste dal regolamento stesso - sono oggetto di pattuizione tra le stesse, anche in caso di successivo aggiornamento. Ai fini del presente comma, vengono definiti, mediante l'accluso allegato n° 9, i "Bacini di mobilità" ed i relativi confini estremi (in alcuni casi è previsto che detti "Bacini" si intersechino, al fine di assicurare un'applicazione equa e razionale del predetto Regolamento generale dei rimborsi spese).

7) Poiché i rimborsi spese "a piè di lista" ed ogni altro tipo di rimborso (quale quello previsto al precedente comma 6, così come le indennità, previste e/o richiamate al presente comma 7 e al successivo comma 8) hanno esclusiva finalità, natura e portata risarcitoria o comunque di ristoro totale o parziale di oneri aggiuntivi e/o non obbligatori sostenuti dalla/dal Lavoratrice/Lavoratore, le Parti, ove occorra e "ad abundantiam"- anche relativamente alla stessa tipologia di risarcimento, operata in passato sotto la medesima denominazione di "rimborsi spese" o sotto denominazioni similari - si danno reciprocamente atto e formalmente concordano che, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3 del Decreto Legge 14/06/1996, n° 318 (convertito con modificazioni nella Legge 29/07/1996, n° 402) e della normativa vigente, detti rimborsi spese, anche quando siano operati in via continuativa o abituale ed anche quando siano operati al di fuori delle circostanze delle missioni o delle brevi trasferte, in quanto applicati ai trasferimenti o ai distacchi o comandi, non sono comunque utili ai fini della determinazione di:
   a) retribuzione mensile corrente e/o differita;
   b) retribuzione di fatto, di cui all'articolo 184 del vigente CCNL per i dipendenti da Imprese della distribuzione cooperativa;
   c) trattamenti per ferie e/o festività;
   d) tredicesima e quattordicesima mensilità;
   e) compensi per lavoro straordinario e relative maggiorazioni retributive;
   f) compensi per lavoro supplementare e relative maggiorazioni retributive;
   g) indennità sostitutiva del preavviso;
   h) accantonamento al Trattamento di Fine Rapporto;
   i) premi periodici o "*una tantum*";
   j) quote orarie, giornaliere, settimanali, mensili, ultramensili a qualsiasi titolo previste e/o definite e/o erogate;
   k) qualsiasi altro eventuale istituto retributivo legale o contrattuale diretto o indiretto o differito.

8) Al Personale che - a seguito di missione - sia inviato in servizio lontano dagli ambiti territoriali, ove opera abitualmente e che - per la particolare distanza dalla residenza o dimora di fatto - non possa rientrarvi la sera, essendo conseguentemente autorizzato al relativo pernottamento con rimborso a carico di Coop Liguria stessa, viene corrisposta eccezionalmente una "Indennità per disagiata sede" - non utile ai fini della determinazione della "retribuzione normale" né della "retribuzione di fatto" (di cui, rispettivamente, agli articoli 183 e 184 del C.C.N.L.) né di altri istituti retributivi diretti o indiretti né dell'accantonamento al Trattamento di Fine Rapporto - per ciascun pernottamento, di euro:
   a) 10,33 (dieci/33) euro per il Personale inquadrato ai Livelli 6°, 5°, 4°;
   b) 15,49 (quindici/49) euro per il Personale inquadrato ai Livelli 3° e 2°;
   c) 20,66 (venti/66) euro per il Personale inquadrato al Livello 1°;
   d) 25,82 (venticinque/82) euro per il Personale inquadrato al Livello Quadri;
   e) detta indennità non spetterà in caso di missione connessa con esigenze e/o opportunità di carattere formativo.

9) Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che l'erogazione della predetta "Indennità per disagiata sede" non costituisce in alcun modo corrispettivo di prestazione lavorativa, in quanto nella circostanza (il pernottamento fuori dalla propria residenza o dimora abituale o temporanea), dalla quale scaturisce detto trattamento, non sussiste alcun vincolo né obbligo né impegno né occasione di lavoro, tanto diretto, quanto indiretto.

ARTICOLO 20
(Altri trattamenti economici)

1) Le indennità di funzione, connesse con la sostituzione di determinate figure professionali di responsabilità intermedia (coordinatore, capo reparto deperibili, capo turno, imp. Addetta all'amministrazione ed al retrocassa), scattano dal 3° giorno consecutivo e anche con almeno 8 (otto) giorni non consecutivi di sostituzione al mese. Le indennità di funzione per la sostituzione di capi uffici o responsabili di negozio si corrisponde per periodi di almeno una settimana.

2) Ferme restando le modalità, le motivazioni organizzative e le intese stipulate precedentemente, anche in forma verbale, relativamente alla necessità di contattare le/i Lavoratrici/Lavoratori, entro una certa fascia oraria mattutina (dalle ore 7.30 alle 8.00), per poter garantire il presidio degli Uffici per la raccolta e promozione del prestito sociale, a fronte di imprevisti, si concorda di riconoscere nella misura del 50 % (cinquanta per cento) il periodo di "disponibilità" richiesto (15 minuti a fronte della disponibilità prestata per 30 minuti).

ARTICOLO 21
(Orario di lavoro a tempo pieno multi-periodale, flessibile, multi-modulare)

1) In data 14 aprile 2003 è stato pubblicato, sul n° 87 della *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana* il Decreto legislativo 08/04/2003 n° 66, recante la "Attuazione delle Direttive n° 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"- successivamente modificato ed integrato dal D. Lgs. 19/07/2004 n.° 213 - e in seguito denominato, in forma abbreviata, D.Lgs. 66/2003. Il D.Lgs. 66/2003 opera ripetuti rinvii alla regolamentazione, mediante contrattazione collettiva nazionale e aziendale, di diverse previsioni in esso contenute.

2) In data 10 luglio/2003 e in data 13 maggio 2004 le Parti sottoscrivevano appositi Accordi Collettivi, riportati come allegati n. 10 e n. 10 bis, finalizzati all'armonizzazione delle normative aziendali in materia di orario di lavoro con le normative di Legge sopra citate, confermando la propria precisa e prioritaria volontà di mantenere un forte ruolo alla contrattazione collettiva e, contestualmente, di operare per assicurare, tanto alle/ai Lavoratrici/ Lavoratori interessati, quanto all'Impresa – alla luce della nuova normativa di Legge di cui al D. Lgs 66/2003 - condizioni di lavoro e di vita e modalità organizzative nell'ottica di un equilibrato incontro tra le esigenze aziendali di flessibilità concertata e il soddisfacimento dei bisogni individuali. Le previsioni che seguono rispondono, pertanto, alle esigenze citate e risultano conformi a quanto previsto dal citato D.Lgs. 66/2003 e dal Titolo XV del CCNL vigente.

3) L'orario di lavoro contrattuale aziendale è pari a 38 ore settimanali medie su base annuale (con riferimento al periodo 01/01-31/12 di ogni anno), per il personale assunto prima del 22/12/2011. Per il Personale assunto dal 22/12/2011, l'orario settimanale è pari a 40 ore.

4) Il predetto orario a 38 (oppure a 40) ore medie settimanali, "multi-periodale" e "flessibile" e "multi modulare", potrà prevedere prestazioni lavorative ordinarie di durata settimanale compresa tra le 30 (trenta) e le 42 (quarantadue) ore, prescindendo da vincoli sul numero di settimane diverse dalle 38 ore, così come prescindendo dalla "specularità" dei periodi con più e meno di 38 ore o di 40 ore.

5) Le eventuali prestazioni settimanali eccedenti la quantità di ore individuali programmate verranno considerate quali prestazioni supplementari, aggiuntive o straordinarie, in relazione ai diversi possibili regimi orari individuali, salvo attivazione del regime di flessibilità, con conseguente conguaglio al 31 dicembre di ogni anno delle ore eccedenti l'orario medio settimanale.

6) L'orario di lavoro giornaliero contrattuale aziendale, preferibilmente non superiore alle otto ore, può superare tale limite in applicazione di quanto previsto all'art. 116 comma 6 del CCNL, fermo restando il limite settimanale di ore ordinarie, anche medio, di cui al precedente comma 3.

7) Le Parti si danno atto che – per quanto riguarda la distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco settimanale – il limite dei 9 moduli settimanali rappresenta una condizione di miglior favore rispetto al vigente CCNL.

8) Le Parti convengono nella opportunità di adottare un unico regime orario basato sulle 38 ore (oppure 40 ore) settimanali medie. Pertanto, il regime orario del personale a tempo pieno con regime orario a 35 ore, sarà riportato a 38 ore con il riconoscimento delle ore di permessi spettanti (n. 24 ore annue) ed il pagamento di tutte le festività non godute. Pertanto, a partire dal 1 gennaio 2016, per il Personale a tempo parziale che è stato trasferito da punti di vendita con regime orario settimanale a 38 ore in punti di vendita con regime orario settimanale a 35 ore, cessa ogni forma di compensazione.

ARTICOLO 22

(Lavoro a tempo parziale: definizioni e premesse; i rapporti di lavoro a tempo parziale "a regime orario medio settimanale")

1. Si definisce "rapporto di lavoro a tempo parziale", o part time, ogni attività lavorativa subordinata svolta per un orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale rispetto a quello ordinario previsto dalla legge e/o dalla Contrattazione Collettiva. In relazione alla distribuzione dell'orario di lavoro, la modalità organizzativa adottata di norma in Cooperativa, è caratterizzata da prestazioni connotate secondo le modalità seguenti: distribuzione variabile, anche differenziata per durata e collocazione, di norma su 6 giorni alla settimana; in caso di assenza, il riferimento è pari a n/6 ("n" diviso sei) della durata settimanale media del rapporto a tempo parziale;

2. Le pattuizioni di cui al presente articolo sono formulate in forza di quanto previsto dal D. Lgs. 25 febbraio 2000 n°. 61 (di seguito indicato come D. Lgs. 61/2000), così come modificato ed integrato dalle normative successive. La normativa vigente opera numerosi rinvii alla regolamentazione, mediante contrattazione nazionale, territoriale o aziendale delle diverse previsioni in essa contenute.

3. Le Parti si danno atto e concordano, anche ai sensi dell'art. 8 del D.L. 138/2011, che sia la collocazione temporale della prestazione lavorativa sia la durata della prestazione possono variare, anche di volta in volta, compatibilmente con le esigenze tecnico e organizzative aziendali e in rapporto alle esigenze del Personale e della rotazione degli orari tra gli stessi, al fine di consentire equità e parità di trattamento, equa ripartizione dei carichi di lavoro e pari opportunità di formazione e di crescita professionale, senza che si configurino le cosiddette clausole elastiche e flessibili di cui all'art. 3, comma 7 del D. Lgs. 61/2000 e successive modificazioni e integrazioni. Secondo lo stesso principio, le possibili variazioni della collocazione e della durata della prestazione rispondono a precise esigenze personali dei collaboratori interessati in termini di perseguimento degli obiettivi di un più elevato e costante reddito e in di una maggiore rispondenza alla esigenza di conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della vita personale e familiare. Infatti, tali sistemi costituiscono condizione di miglior favore perché improntati alla ricerca consensuale di flessibilità programmate, sono tutti reciprocamente reversibili e non obbligatori, e si basano su obiettivi condivisi. Limitazioni che costituiscono, ove occorresse, adeguata compensazione.

4. E' inteso che le premesse, di cui al presente articolo, costituiscono parte integrante della normativa specifica, di seguito contenuta e - ove occorra - rappresentano un utile elemento di riferimento per l'interpretazione della volontà delle Parti stipulanti.

ARTICOLO 23

(Norme in materia di contratti di lavoro a tempo parziale a regime orario medio settimanale)

1. I contratti individuali di lavoro a tempo parziale a regime orario medio settimanale sono quelli che prevedono una prestazione settimanale - anche media su base periodica o annua - di durata complessiva superiore alle 20 ore medie settimanali. Le possibili variazioni della collocazione e della durata della prestazione rispondono a precise esigenze personali dei collaboratori interessati in termini di perseguimento degli obiettivi di un più elevato e costante reddito e in di una maggiore rispondenza alla esigenza di conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della vita personale e familiare.

2. Tale flessibilità può consistere in una minore prestazione (rispetto all'orario di lavoro ordinario medio settimanale su base annua pattuito) fino ad un massimo di 6 (sei) ore per settimana, da compensarsi con maggiori prestazioni, considerate di lavoro ordinario, effettuate in altre settimane, anche con diversa distribuzione e cumulo rispetto alle predette 6 (sei) ore massime. Tali maggiori prestazioni devono essere comunque contenute entro il limite di 38 (trentotto) ore ordinarie per le/i Lavoratrici/Lavoratori titolari di contratto individuale di lavoro a tempo parziale a regime orario medio settimanale di 30 (trenta) ore e entro il limite delle 28 (ventotto) ore ordinarie medie settimanali per le/i Lavoratrici/Lavoratori titolari di contratto individuale di lavoro a tempo parziale a regime orario medio settimanale di 24 (ventiquattro) ore. Tali modalità di distribuzione e di collocazione dell'orario di lavoro devono essere recepite in un apposito programma pattuito tra le parti ogni due settimane. Per dette prestazioni settimanali ordinarie, eccedenti, nelle singole settimane, la quantità, corrispondente a quella prevista dall'orario ordinario medio settimanale su base periodica o annua, opera l'esclusione totale dal pagamento immediato, sia delle quote ordinarie, che delle maggiorazioni per lavoro straordinario o supplementare, fino alla 384a (trecentottantaquattro) ora annua (oppure fino alla 192a (centonovantaduesima per i contratti a 24 ore medie), salvo pagamento al momento del conguaglio annuo, quando vengono compensate tutte le prestazioni settimanali eccedenti "l'orario medio settimanale" pattuito, rispetto a quelle carenti. Resta fermo, in ogni caso, a fronte dell'obbligatorietà dell' effettiva prestazione settimanale media (su base annua o periodica) in misura non inferiore a quella prevista dal relativo contratto individuale, il riconoscimento - per tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale a regime orario medio settimanale e per tutto il predetto periodo annuo - di un trattamento mensile "minimo" (in normali condizioni di prestazione lavorativa), corrispondente a quello che alla/o stessa/o Lavoratrice/Lavoratore deriverebbe dall'applicazione "dell'orario medio settimanale" pattuito a tempo parziale.

3. Eventuali indennità previste da contratti individuali a tempo parziale in essere alla data di del 26 ottobre 2017 vengono mantenute a titolo di "indennità varie", salvo il ripristino del contratto originario.

4. Le parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che - qualora la/il Lavoratrice/Lavoratore, titolare di contratto di lavoro a tempo parziale a regime orario medio settimanale, rinunci unilateralmente a tale contratto ed ottenga, a termini di contratto, l'annullamento del relativo meccanismo di differenziazione dell'orario - in capo alla/al medesima/o Lavoratrice/Lavoratore sia immediatamente ripristinato, in termini di quantità, durata, distribuzione e collocazione, il contratto individuale di lavoro a tempo parziale in atto subito prima dell'eventuale trasformazione in contratto a regime orario medio settimanale, salvo diversa e libera intesa tra le Parti.

5. Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che la prestazione lavorativa effettuata, con riferimento all'orario medio settimanale, entro l'orario normale di lavoro (corrispondente a 38 ore settimanali, anche medie), costituisce, a tutti gli effetti di Legge e/o di Contratto, prestazione di lavoro ordinario, non è soggetta ad alcuna forma di pre-determinazione nella sua distribuzione, collocazione, articolazione e quantità giornaliera né è soggetta ad alcuna modalità di recepimento in forma specifica nel relativo contratto individuale.

A) NORME INTERPRETATIVE.

1. Le prestazioni "aggiuntive" (6 ore medie settimanali), rispetto al cosiddetto "orario base" settimanale (24 ore per i tempi parziali settimanali medi effettivi di 30 ore), devono essere comunque prestate in epoca diversa rispetto ad eventuali periodi di congedo o sospensione o interruzione del rapporto di lavoro (con esclusione delle ferie e dei permessi individuali, di cui all'articolo 107 del vigente CCNL), qualora vi sia, per tali stessi periodi, a carico di Coop Liguria, anche se in misura ridotta, l'erogazione di retribuzione corrente e/o differita.

2. Nelle circostanze predette - pur a fronte di controprestazioni retributive, anche ridotte se dovute, rapportate all'orario medio settimanale - l'orario normale è considerato pari al cosiddetto "orario base" settimanale.

3. Le Parti si danno altresì reciprocamente atto che - fermo restando l'impegno di Coop Liguria ad operare sul piano dell'organizzazione del lavoro, affinché ciascuna/ciascun Lavoratrice/Lavoratore, titolare di tale contratto individuale di lavoro a tempo parziale a regime orario medio settimanale, sia posto in condizioni di poter "saldare" in tempo utile il proprio eventuale "debito" di ore "aggiuntive" - le eventuali prestazioni "aggiuntive", dovute e non effettivamente prestate entro ciascun anno (o entro il diverso periodo di riferimento, che sia espressamente pattuito di volta in volta), sono di norma compensate con l'ultima retribuzione utile del periodo di riferimento, salvo diversa espressa richiesta della/del Lavoratrice/Lavoratore, volta a portare il relativo "debito" a compensazione con le prestazioni "aggiuntive" dell'anno (o periodo) successivo: in tal caso, le prestazioni "aggiuntive" del nuovo anno o periodo di riferimento possono eccedere le 288 (duecentoottantotto) ore massime previste dalla relativa norma contrattuale, limitatamente all'entità di tale "debito" trasferito dall'anno o periodo precedente. E' fatta salva la facoltà di accettazione o rifiuto, da parte di Coop Liguria, dell'eventuale predetta stessa richiesta della/del Lavoratrice/Lavoratore.

4. La facoltà di richiedere ed ottenere il ripristino del precedente contratto individuale di lavoro a tempo parziale, da parte della/del Lavoratrice/Lavoratore titolare di un contratto individuale di lavoro a tempo parziale a regime orario medio settimanale di cui al precedente comma 3), è esercitabile alle condizioni e con le modalità seguenti: 1) con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello della relativa domanda, su semplice richiesta della/del Lavoratrice/Lavoratore; 2) con effetto immediato a fronte di: a) gravi ed urgenti motivi familiari o personali; b) inderogabilità dell'esecuzione di prestazioni lavorative presso altro/i datore/i di lavoro.

ARTICOLO 24
(Accesso al tempo parziale)

1) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 5, comma 3, ultimo periodo del D.Lgs n° 61/2000, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. n° 100/2001 e, successivamente, dal D. Lgs. n°. 276/2003) le parti espressamente concordano di mantenere la priorità di accesso al tempo parziale per coloro, che siano impiegati a tempo pieno nell'ambito dello stesso Comune di lavoro. Tale priorità è operante esclusivamente al verificarsi congiunto delle tre condizioni seguenti:
   a) che tale priorità abbia luogo a favore delle/dei Lavoratrici/Lavoratori con qualifica, competenze professionali e mansioni equivalenti e contratto di lavoro a tempo indeterminato;
   b) che tale priorità abbia luogo a fronte di esigenze di rapporti a tempo parziale a tempo indeterminato;
   c) che tale priorità abbia luogo a condizione che la/il Lavoratrice/Lavoratore a tempo pieno accetti la definitiva trasformazione a tempo parziale (fatte salve le eccezioni previste dal CCNL, dalla Legge n. 53/2000, cosiddetta legge sui "congedi parentali" e dalle ipotesi tassative previste nel presente Contratto, in fatto di temporaneità della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale) e tutte le relative condizioni e modalità richieste dalla Cooperativa, in termini di luogo di lavoro e/o di quantità, distribuzione, collocazione ed eventuali variabilità e/o flessibilità e/o elasticità dell'orario.

2) Le parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che la previsione legislativa dell'obbligo dell'informazione sull'eventuale possibilità (e sulla relativa priorità così come regolamentata al precedente comma 1) di accesso al tempo parziale, rispetto a nuove assunzioni, per coloro, che siano impiegati a tempo pieno nell'ambito dello stesso Comune di lavoro, di cui all'art. 5, comma 3, D.Lgs.61/2000, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. n° 100/2001 e, successivamente, dal D. Lgs. n°. 276/2003):
   a) riguardi esclusivamente le/i Lavoratrici/Lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato; non solo venga soddisfatta pienamente, ma addirittura venga resa più efficacemente operante, mediante l'affissione di un'informativa unica e permanente in ogni sede di lavoro (Punto di Vendita, Sede centrale), che evidenzi tale possibile opportunità al verificarsi delle relative esigenze aziendali e solleciti idonee richieste preventive non vincolanti né irrinunciabili per le/i Lavoratrici/Lavoratori, che vi siano interessate/i. Le/i Lavoratrici/ Lavoratori, che abbiano così manifestato il proprio interesse, i cui requisiti rispondano a quanto previsto dal citato art. 5, comma 3., D.Lgs.61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle previsioni, di cui al precedente comma 1), vengono contattati dalla Direzione aziendale per la verifica della concreta possibilità di accesso al tempo parziale (di norma definitivo). Le richieste vengono soddisfatte alle condizioni ed entro i limiti sopra definiti con priorità a quelle/quei Lavoratrici/Lavoratori, che documentino la sussistenza delle cosiddette "questioni sociali" nella motivazione della richiesta.

DLP

ARTICOLO 25
(Regolamentazione del ricorso al lavoro supplementare)

1) In riferimento a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 61/2000, dall'art. 8 del D.L. 138/2011 e dall'art. 108 del vigente CCNL, le Parti - anche al fine di assicurare omogeneità di comportamenti in tutta la Cooperativa - concordano il diritto della Cooperativa – ed il correlativo obbligo per il lavoratore – di richiedere prestazioni di lavoro supplementare per le seguenti causali obiettive di seguito riportate ed entro i limiti annuali pari al 30 (trenta) per cento delle ore settimanali:
   a) per lo svolgimento di attività connesse agli inventari periodici e di "fine anno" o a "chiusure" di adempimenti obbligatori per Legge o alla tutela della salute e della sicurezza delle/dei Lavoratrici/Lavoratori nei luoghi di lavoro o alla tutela igienico-sanitaria degli alimenti o per esigenze di tutela del patrimonio aziendale;
   b) per la realizzazione di orari e/o calendari di apertura straordinari e/o inventari straordinari;
   c) per far fronte all'intensificazione delle attività, che si verificano nell'ambito dei periodi compresi tra la metà di novembre e la metà del successivo mese di gennaio, comunque fino a tutta la settimana successiva alla data di effettuazione "dell'inventario annuo" e nell'ambito dei periodi compresi tra giugno e settembre;
   e) per far fronte alla variazione non programmabile dei flussi di attività in quanto condizionata da agenti esterni che gravano nell'ambito del bacino d'utenza e/o influenza del Punto di Vendita;
   f) per far fronte alle brevi assenze del personale con la conseguente necessità di copertura dei presidi;
   g) nuove aperture e/o ristrutturazioni di Punti di Vendita.

   Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano - in riferimento all'art. 3, comma 2, D.Lgs.61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, che non è operante nella predetta normativa contrattuale collettiva - sia nazionale, che aziendale - alcun limite quantitativo all'effettuazione delle prestazioni di lavoro supplementare, in quanto le Parti stesse hanno inteso ed intendono consentire - fatto salvo quanto più avanti convenuto - che il numero massimo di ore di lavoro supplementare possa raggiungere, sommato alle ore di lavoro ordinario, il limite massimo della prestazione ordinaria consentita dalla vigente normativa di Legge e di Contratto, pari al lavoro ordinario a tempo pieno (restando inteso che le eventuali prestazioni, eccedenti tale orario complessivo, pari al tempo pieno, rientrano nell'accezione e nel trattamento, ivi compreso quello degli eventuali limiti e condizioni, del lavoro straordinario).

ARTICOLO 26
(Regolamentazione del ricorso al lavoro straordinario)

1) Ai sensi del primo periodo del comma 4), dell'articolo 125 del vigente CCNL, le Parti - anche al fine di assicurare omogeneità di comportamenti in tutta la Cooperativa - concordano - oltre alle diverse circostanze, che possono essere oggetto di specifiche intese tra le Parti, anche in sede decentrata e anche in forma non scritta - le seguenti necessità di ordine tecnico ed organizzativo che giustificano il ricorso al lavoro straordinario, sia da parte delle/dei Lavoratrici/Lavoratori con contratto a tempo pieno, nel limite massimo di 250 ore annue previste dal vigente CCNL, fatte salve le altre necessità impreviste ed indifferibili (ivi comprese quelle derivanti da specifiche mansioni di coordinamento o responsabilità o fiducia) e fatte salve tutte le ulteriori situazioni nelle quali vi sia volontaria adesione del lavoratore:
   a) fenomeni di brevi malattie o infortuni o di elevata morbilità;
   b) incrementi di attività derivanti da iniziative e/o promozioni commerciali, non risolvibili con altri strumenti;
   c) fasi di implementazione, sperimentazione, avviamento e adeguamento di nuove tecnologie;
   d) nuove aperture e/o ristrutturazioni di Punti di Vendita;
   f) attività connesse agli inventari periodici e di "fine anno" o a ristrutturazioni o a manutenzioni straordinarie o a "chiusure" di adempimenti obbligatori per Legge o per esigenze di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro o per esigenze di tutela igienico-sanitaria degli alimenti o per esigenze di tutela del patrimonio aziendale.;

ARTICOLO 27
(Questioni sociali: premesse)

1) Le parti preliminarmente concordano sul valore della flessibilità non solo come condizione per raggiungere gli obiettivi aziendali condivisi, ma anche come opportunità, in un contesto di solidarietà interna al sistema-azienda tra Lavoratrici e Lavoratori, per la soluzione di questioni sociali rilevanti e di primaria importanza per le/i Lavoratrici /Lavoratori stessi.

2) In tal senso, anche il rapporto di lavoro a tempo parziale "flessibile" e quello "elastico" possono rispondere perfettamente a tale duplice condizione e opportunità, considerando anche la maggiore valenza reddituale che esso porta con sé nelle concrete esperienze aziendali concertate, fino ad ora attuate. Pertanto, ne discende l'impegno reciproco a normare aziendalmente il rapporto di lavoro a tempo parziale anche in tale ottica di flessibilità/elasticità a doppia valenza.

3) In tal senso, le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che le particolari forme di rapporto di lavoro a tempo parziale, esistenti in Coop Liguria, quale quella del contratto individuale di lavoro a tempo parziale "a orario medio", risponde pienamente ai requisiti, di cui al precedente comma 2) e va favorito nella sua estensione a tutti i livelli, in particolare nelle sedi, ove si esercita la vigilanza pubblica sul rispetto delle norme di Legge in materia di lavoro ed in particolare in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale (D.Lgs. n° 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni). In tale direzione, pertanto, le Parti si impegnano, sia reciprocamente, che nelle rispettive autonomie, ad operare fattivamente, anche mediante le rispettive istanze di rappresentanza a livello confederale e/o nazionale.

ARTICOLO 28
(Questioni sociali: regolamentazione)

1) A fronte del verificarsi di lutti che derivino dalla perdita di familiari legati da un vincolo di parentela fino al 2° grado, sia in linea retta che collaterale, nonché del coniuge o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, ovvero nei casi di documentata grave infermità, con riferimento ai familiari come sopra individuati, alla/al Lavoratrice/Lavoratore vengono riconosciuti 3 (tre) giorni lavorativi (compreso il sabato, se cadente nel periodo) di permesso retribuito, da usufruirsi in coincidenza con il periodo delle esequie. Tale permesso assorbe a tutti gli effetti quello, avente finalità analoga, che è previsto dal vigente CCNL.

2) Qualora il lutto o la grave infermità (ivi compresi i casi di malattia terminale), riguardino il coniuge, il convivente ovvero i figli della/del Lavoratrice/Lavoratore, il permesso potrà avere durata complessiva fino a 2 (due) settimane, fruibili anche in ore, per i casi di assistenza a fronte di malattie terminali, come previsto nell'allegato 11 A.

3) Le/i Lavoratrici/Lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbiano almeno un anno di anzianità di servizio, possono richiedere aspettative straordinarie non retribuite, di norma con un preavviso di almeno 15 giorni, di durata minima di 1 (un) mese e con esclusione del periodo estivo (da giugno a settembre), che possono essere concesse soltanto a condizione che siano compatibili con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'unità produttiva e/o organizzativa di appartenenza.

4) Le/i Lavoratrici/Lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con anzianità di servizio pari ad almeno un anno possono inoltre richiedere ed ottenere, nella misura e con le modalità infra descritte, permessi per la formazione continua non gestita dall'impresa. Viene attribuita priorità a coloro, che scelgano programmi formativi coerenti con i fabbisogni di formazione e acculturazione promossi dall'impresa. Le relative richieste devono essere presentate con congruo anticipo, ai fini della valutazione da parte della Direzione della Cooperativa che si impegna a riscontrare le dette richieste in tempo utile per consentire alla/al Lavoratrice/Lavoratore l'iscrizione al corso di formazione nei termini previsti. A tal fine, il termine utile per l'iscrizione dovrà essere indicato contestualmente alla richiesta. I permessi possono essere concessi nella seguente misura massima:
   a) Fino ad un massimo di due richieste pro capite nell'arco della vita lavorativa;

a. non più di 78 giorni lavorativi pro capite ogni 3 anni, suddivisi in non più di due periodi;
b. non più di 3 addetti ogni 100, con il minimo di 1 per ogni unità organizzativa all'anno,
c. non più di 1 addetto contemporaneamente per ogni unità organizzativa.

I permessi, di cui ai precedenti commi 3) e 4), sono non retribuiti.

5) Possono essere richiesti ed ottenuti, alle condizioni infra descritte, permessi non retribuiti per provvedere alla cura dei familiari. A tale scopo vengono prese in considerazione le esigenze documentate di cura attiva e passiva ai seguenti familiari di primo grado:
   a) minori;
   b) maggiorenni disabili ai termini di Legge;
   c) anziani ultrasessantacinquenni.

   Le esigenze di cui sopra comprendono anche quelle per assistenza e supporto di tipo psicologico.
   I permessi, di cui sopra, possono essere concessi nella seguente misura massima:

a. non più di 78 giorni lavorativi pro capite ogni 3 anni, suddivisi in non più di due periodi;
b. non più di 3 addetti ogni 100, con il minimo di 1 per ogni unità organizzativa all'anno,
c. non più di 1 addetto contemporaneamente per ogni unità organizzativa.

6) Alle/Ai Lavoratrici/Lavoratori, rientranti nelle casistiche di cui al precedente comma 5) può essere concessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo

parziale. Oltre al caso previsto al comma 5) possono altresì prese in considerazione le esigenze di salute della/del Lavoratrice/Lavoratore medesima/o.

7) Il rapporto a tempo parziale di norma ha durata indeterminata. Esso può essere eccezionalmente reversibile, oltre che nelle casistiche previste dalla vigente contrattazione nazionale, in quelle di cui ai permessi contemplati nel citato precedente commi 5). I periodi con contratto a tempo parziale di durata delimitata, così determinati, non possono essere superiori a due per ciascuna causale (o ciascun familiare) nella vita lavorativa in cooperativa (considerata anche per sommatoria di più rapporti di lavoro). La durata complessiva, comunque sempre esattamente predeterminata, non può superare:
   a) sei anni per motivi di studio/formazione continua;
   b) la fine dell'anno entro il quale il figlio minore consegue la maggiore età;
   c) 5 anni negli altri casi, elevabili ad 8 in casi di particolare gravità.

   Se la causale sussisteva già all'atto dell'assunzione o conversione del rapporto a tempo indeterminato, sia pure in forma meno grave o meno acuta, tale rapporto a tempo parziale può essere concesso non prima che sia trascorso almeno 1 anno dall'assunzione a tempo indeterminato. Negli altri casi si applicano le regole ed i limiti di cui ai citati commi 4) e 5) del presente articolo.

8) Sono tuttavia esclusi dalle facoltà, di cui ai precedenti commi 4) e 5), salvo diversa, espressa e motivata volontà aziendale, le/i Lavoratrici/Lavoratori inquadrate/i ai livelli dal Terzo in su, salvo accettazione, fatta di volta in volta, da parte della Cooperativa, alle ulteriori eventuali condizioni meglio viste.

9) Al genitore, che si avvalga della norma, di cui all'art. 3 comma 2 della legge n° 53/2000, così come modificato dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 - consistente nell'usufruire di un ulteriore (il cosiddetto "settimo") mese di astensione facoltativa per maternità/paternità in aggiunta a quella usufruita per almeno sei mesi dall'altro genitore - la Cooperativa riconosce eccezionalmente un'erogazione *una tantum*, non utile ai fini della determinazione della retribuzione di fatto, di cui all'art. 169 del CCNL. né utile ai fini della determinazione dell'accantonamento al Trattamento di Fine Rapporto, né efficace ai fini della determinazione dei periodi di contribuzione, finalizzata ad assicurare il 30% del reddito di una mensilità a favore del genitore stesso. Qualora esista un solo genitore, allo stesso viene riconosciuta la facoltà di usufruire di un mese di aspettativa non retribuita, aggiuntiva rispetto ai sei mesi di "astensione facoltativa per maternità/paternità", a fronte della quale viene operata un'erogazione *una tantum* analoga a quella sopra prevista.

10) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 D. Lgs. 151/2001 le Lavoratrici gestanti hanno diritto ad ottenere permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi dovrà essere presentata apposita istanza e, successivamente, dovrà essere prodotta la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

11) Le Lavoratrici sottoposte a trattamenti di fecondazione assistita potranno usufruire di permessi non retribuiti per l'effettuazione di visite mediche specialistiche, accertamenti clinici e per ogni altra necessità strettamente connessa all'espletamento dei predetti trattamenti. Per la fruizione di detti permessi dovrà essere presentata apposita istanza e, successivamente, dovrà essere prodotta la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli accertamenti, degli esami e/o delle visite predetti.

12) Le/i Lavoratrici/Lavoratori hanno diritto ad ottenere permessi non retribuiti ("Cure figli") in occasione dei periodi di malattia di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, per un massimo di 8 (otto) giorni nell'arco dell'anno, ovvero di 16 (sedici) giorni nell'arco dell'anno per i casi di nucleo familiare con unico genitore; tra gli otto e i dodici anni nei limiti delle giornate previste dal cerificato pediatrico. Per la fruizione dei predetti permessi dovrà essere presentata l'attestazione di malattia rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. Le Parti si danno reciprocamente atto che le previsioni di cui al presente comma costituiscono trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 47 comma 2 D. Lgs. 151/2001.

13) Ulteriori previsioni normative in tema di "questioni sociali", riferite alle/ai Lavoratrici/Lavoratori disabili, ai familiari di persone disabili (ivi compresi gli anziani non autosufficienti), alle Lavoratrici madri (con priorità per coloro che non ottengono l'accesso a servizi pubblici), sono contenute più avanti all'articolo 29, recante normativa di regolamentazione in materia di pari opportunità e azioni positive

14) Entro il tetto massimo annuo di n. 6 persone (computate anche quale media annua nell'ambito del periodo di vigenza del presente A.I.A.), assenti per malattia, consentire e ricercare per il solo mese di dicembre un'opportunità di lavoro, anche demansionata - se compatibile con la sola idoneità, sia pur parziale, al lavoro - per altrettante/i Lavoratrici/Lavoratori, che abbiano superato, prima del mese di novembre, il periodo di comporto per malattia e abbiano regolare diritto, a termini di CCNL, di conservare il posto di lavoro. L'opportunità potrà valere per ciascuna persona per una sola volta nella vita lavorativa.

15) Le Parti si impegnano nella realizzazione di un manuale riepilogativo di tutte le opportunità, offerte alle/ai Lavoratrici/Lavoratori nell'ambito delle cosiddette "questioni sociali".

16) Saranno concesse Ferie o Permessi Individuali (cosiddetti "RF") anticipati, anche di un anno, nei casi di cure a coniuge o convivente more uxorio e a figli malati terminali ed in seguito a decesso degli stessi.

17) Integrazione dei ratei di 14° mensilità. Alle Lavoratrici in congedo facoltativo di maternità verranno integrati, in aggiunta a quelli già previsti per Legge, anche i ratei di quattordicesima mensilità maturati.

18) La Cooperativa si impegna nella ricerca di opportunità per la stipula di convenzioni con pubblici esercizi, operanti nelle gallerie commerciali o nelle immediate vicinanze dei Punti di Vendita, finalizzate a consentirne l'accesso a condizioni agevolate al Personale della Cooperativa. La Cooperativa si impegna inoltre a sottoscrivere convenzioni anche con altre attività commerciali o servizi di pubblica utilità – ricreativi - sportivi - culturali, non in concorrenza, in favore del Personale dipendente. A tal fine, saranno prese in attenta considerazione eventuali proposte, formulate dalle RSU o dalle OO.SS. firmatarie.

19) Ad integrazione e modifica dell'Allegato n° 14 della Sezione Seconda del qui presente AIA, dal titolo Accordo collettivo del 19/04/2017 (in materia di *Flexible* Benefit, successivamente integrato dall'Accordo Collettivo del 15/03/2018), si evidenzia che il comma 1 lettera a) viene così modificato: sotto forma di buoni acquisto rilasciati da Coop Liguria s.c.c, utilizzabili nei Supermercati e Ipermercati della stessa, per l'acquisto di beni di largo e generale consumo, sino a concorrenza del Premio Variabile conseguito e comunque in misura non superiore al tetto massimo entro il quale è consentita l'esenzione fiscale ai sensi delle norme di legge vigenti all'atto della sua liquidazione, con riferimento all'Art. 51 comma 3 del T.U.I.R. dell'ultimo periodo. Vale a dire il tetto ultimo al momento dell'erogazione del Premio Variabile.
Inoltre, ad integrazione sempre dell'Allegato sopra indicato si riconosce la possibilità di poter convertire il Premio Variabile sotto forma di ogni eventuale "bonus" riconosciuto utile ai sensi di legge, per erogazioni in denaro e/o in natura esentasse al di fuori dell'Art. 51 comma 3 del T.U.I.R..

ARTICOLO 29
(Formazione professionale e cooperativa)

1) Le Parti si danno reciprocamente atto che il piano pluriennale di formazione costituisce un importante progetto e strumento di sviluppo e promozione culturale, professionale e cooperativo, essenziale per lo sviluppo di Coop Liguria, e delle altre imprese ad essa collegate, così come del complessivo sistema nazionale Coop.

2) Le R.S.U. e le OO.SS. danno atto che - anche a mente di quanto previsto dai commi 8), 9) e 10) dell'art. 33 del CCNL - il citato piano pluriennale di formazione merita ogni possibile sostegno delle Parti Sociali e degli Organi pubblici preposti alla promozione, al coordinamento ed al sostegno della formazione, ivi compresa la formazione continua. Le R.S.U. e le OO.SS. si impegnano, pertanto, a sostenere in ogni sede l'approvazione ed il finanziamento delle attività formative, che deriveranno dal piano predetto.

3) Le Parti concordano di definire un codice di regolamentazione del cosiddetto "Patto formativo", che disciplini diritti e doveri, vincoli ed opportunità, condizioni e salvaguardie reciproche fra Coop Liguria e le/i Lavoratrici/Lavoratori nel corso delle diverse tipologie e fasi, nelle quali consistono e si articolano le attività di aggiornamento e/o formazione e/o addestramento, realizzate dalla Cooperativa. Gli elementi costitutivi essenziali, reciprocamente impegnativi, di detto "Patto formativo" sono concordemente individuati nei seguenti punti:
   a) attenzione alle pari opportunità e alle azioni positive;
   b) attenzione alle capacità relazionali con il cliente e all'esercizio dei "mestieri". In tal senso, vanno gli sforzi comuni per realizzare una filiera appropriata per la creazione di un *know how* adeguato nella scuola, nel sistema della formazione professionale, nelle sedi, nei meccanismi e negli strumenti del mercato del lavoro;
   c) individuazione della/e figura/e professionale/i di possibile approdo, nel medio e nel lungo periodo, a seguito dell'esito favorevole del periodo di formazione e a condizione che sussistano le condizioni tecniche, produttive ed organizzative aziendali ed il relativo effettivo fabbisogno;
   d) attenzione a determinare il minor disagio possibile alla/al Lavoratrice/Lavoratore, nel rispetto prioritario delle esigenze di efficacia dell'aggiornamento e/o formazione e/o addestramento;
   e) individuazione di massima degli ambiti territoriali estremi entro i quali, di norma, può essere attuata la destinazione provvisoria e/o continuativa della/del Lavoratrice/Lavoratore, assegnata/o - a conclusione del periodo di aggiornamento e/o formazione e/o addestramento - a nuove mansioni, laddove si siano determinate e rispettate le condizioni, di cui al precedente punto d);
   f) assicurazione di un'adeguata comunicazione della valutazione di Coop Liguria nel corso dello svolgimento della/e fase/i di aggiornamento e/o formazione e/o addestramento e a conclusione della/e stessa/e;
   g) a conclusione ed anche nel corso della/e fase/i di aggiornamento e/o formazione e/o addestramento, per il/i quale/i le Parti espressamente attribuiscono grande importanza all'affiancamento della/del Lavoratrice/Lavoratore ad altra/o Lavoratrice/Lavoratore esperta/o, è possibile dare luogo alla parziale assegnazione sperimentale della/del Lavoratrice/Lavoratore a nuova mansione, coerente con il percorso formativo e/o addestrativo seguito, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi (durante il quale non ha luogo di norma l'assegnazione di responsabilità complete e definitive); trascorso tale periodo, qualora vengano pienamente assegnate alla/al Lavoratrice/Lavoratore mansioni superiori, comportanti - a termini di Legge e di Contratto - qualifiche e/o fasce retributive superiori a quelle di provenienza, vengono erogate provvisoriamente le relative differenze retributive, che - qualora le predette mansioni superiori non siano assegnate per sostituzione di altra/o Lavoratrice/Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto - diventano definitive (mediante l'assegnazione del relativo inquadramento e/o trattamento retributivo continuativo), a condizione che sia trascorso il periodo fissato dalla Legge e/o dai Contratti e a condizione che la valutazione del periodo di assegnazione provvisoria sia favorevole;
   h) applicazione di un sistema di valutazione trasparente nelle metodiche e assicurazione di appropriati *feed-back* individuali riservati ai partecipanti dipendenti della Cooperativa;

i) graduale applicazione di un sistema di monitoraggio e valutazione permanente e generalizzato delle prestazioni e del potenziale, a partire dalle/dai Lavoratrici/Lavoratori, che ricoprono ruoli di coordinamento e/o specifica responsabilità (Coordinatori, Capi Turno, Capi Reparto, Impiegate/i addette/i all'amministrazione e al retrocassa, ecc.).

ARTICOLO 30
(Pari opportunità e azioni positive)

1) Le Parti concordano di recepire e disciplinare - con il presente Accordo Integrativo Aziendale - orientamenti e proposte, formulati dall'apposita "Commissione Paritetica Aziendale per la Pari Opportunità e le Azioni Positive" (di cui all'articolo 37, comma 2., ultimo periodo, del CCNL) in materia di opportunità, condizioni e agevolazioni per lo sviluppo professionale e occupazionale del Personale femminile; in particolare, le Parti concordano di riconoscere a favore delle Lavoratrici madri con figli di età fino ai 3 anni o di età superiore, in quest'ultimo caso se disabili:
   a) la possibilità di richiedere orari di lavoro individuali "flessibili". L'accoglimento di dette eventuali richieste, opportunamente documentate, è subordinato, fra l'altro, al verificarsi della sussistenza delle condizioni di compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'unità produttiva e/o organizzativa di appartenenza. Le Parti si danno reciprocamente atto che a tal fine sono utili eventuali concreti comportamenti "solidali" da parte di altre/i Lavoratrici/Lavoratori della stessa unità produttiva e/o organizzativa. Le valutazioni inerenti la sussistenza delle predette condizioni saranno effettuate in sede di modello partecipativo;
   b) la possibilità di richiedere - in aggiunta a quanto previsto dalla vigente normativa di Legge - periodi di aspettativa non retribuita, di durata non superiore ai ventisette mesi continuativi, dopo aver pienamente usufruito dell'astensione facoltativa per maternità, entro il compimento del terzo anno di età del figlio (con elevazione di tale limite di età fino al diciottesimo anno nel caso di figlio disabile);

2) Verrà data priorità alle richieste di trasferimento, con avvicinamento al luogo di residenza o di domicilio, motivate da documentate "questioni sociali".

3) Le Parti adottano il rinnovato "Codice di comportamento contro le molestie o i ricatti sessuali e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro", approvato in data 20/06/2015 dalla Commissione paritetica delle pari opportunità a livello di Cooperativa, quale strumento di regolamentazione per la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul luogo di lavoro e per prevenire e combattere le cosiddette "molestie sessuali" sul lavoro. Tale "Codice" è accluso al presente Accordo Integrativo Aziendale, del quale costituisce parte integrante e sostanziale, quale allegato n° 11 B.

4) Le Parti si danno reciprocamente atto che il predetto "Codice" risponde alla comune volontà di migliorare ulteriormente la situazione e il clima aziendale in materia, non essendovi alcuna criticità significativa da registrare, sia nella Sede centrale, che nei diversi Punti di Vendita. Pertanto, le Parti si danno reciprocamente atto del particolare significato, in termini di innovazione e di promozione del ruolo delle donne Lavoratrici in Cooperativa, che assume l'approvazione, la diffusione e l'applicazione di tale regolamento e della cultura che ad esso è sottesa.

5) Le Parti si impegnano reciprocamente a confermare e/o nominare nuovamente in tutto o in parte la Commissione Paritetica Aziendale per le Pari Opportunità e le Azioni Positive, che - per valutazione condivisa dalle Parti stesse - ha proficuamente operato parallelamente al confronto per il rinnovo del presente Accordo Integrativo Aziendale; in particolare, le Parti si impegnano a promuoverne le relative attività di studio e di proposta. A tal fine, Coop Liguria riconosce ai componenti di nomina sindacale, membri di detta Commissione Paritetica e propri dipendenti, n.20 (venti) ore annue complessive di permesso retribuito per la partecipazione a riunioni della Commissione stessa.

6) Le parti si impegnano altresì reciprocamente ad un rilancio culturale complessivo del predetto "Codice", anche attraverso iniziative formative ad hoc.

ARTICOLO 31
(Procedure disciplinari)

1. Su richiesta della/del Lavoratrice/Lavoratore interessata/o, le procedure disciplinari possono essere esperite (per la sola parte inerente l'incontro, finalizzato a ricevere le eventuali giustificazioni e/o controdeduzioni) anche presso il Punto di Vendita, ove la/il Lavoratrice/Lavoratore presta abitualmente servizio. Per Coop Liguria interviene all'incontro la persona che la Cooperativa incarica di volta in volta.

2. Coop Liguria si impegna a non procedere alla contestazione disciplinare nei confronti delle/dei Lavoratrici/Lavoratori che, per la prima volta nella loro vita lavorativa in Coop Liguria, risultino sprovvisti di idonea giustificazione per le assenze per malattia iniziate nella giornata di sabato. Tale esclusione opererà anche nei confronti delle/dei Lavoratrici/Lavoratori che fossero continuativamente assenti per malattia per almeno 21 (ventuno) giorni (c.d. "lunga malattia").

ARTICOLO 32
(VIDEOSORVEGLIANZA)

Ferma restando la possibilità prevista dalla normativa vigente di stipulare Accordi in materia di videosorveglianza anche con le Organizzazioni Sindacali competenti per territorio nel caso di unità produttive presenti in diverse realtà territoriali – opzione peraltro ritenuta più opportuna in caso di assenza di RSU dell'unità produttiva interessata – le Parti concordano di seguire la procedura prevista dall'Accordo quadro del 26 novembre 2009, qui integralmente adottata e riportata come allegato n. 12.

(Disposizioni finali)

ARTICOLO 33

(Esclusione da effetti differiti e/o ricalcoli di erogazioni retributive a vario titolo)

1) Anche ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3 del Decreto Legge 14/06/1996, n° 318, convertito con modificazioni nella Legge 29/07/1996, n° 402, le Parti si danno reciprocamente atto e concordano espressamente che tutte le erogazioni, previste dal presente A.I.A., così come tutte le altre erogazioni, discendenti da precedenti Accordi Integrativi Aziendali e/o Accordi Sindacali Collettivi o derivanti da usi o consuetudini aziendali, salvo espressa diversa previsione di efficacia per almeno 13 (tredici) mensilità annue e per l'accantonamento al Trattamento di Fine Rapporto, non sono stati utili - anche perché effettivamente in tale senso le Parti stipulanti intendevano concordemente ed espressamente decidere - e non sono e non saranno utili ai fini della determinazione di:
   a) retribuzione mensile corrente e/o differita;
   b) retribuzione di fatto, di cui all'articolo 184 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa;
   c) trattamenti per ferie e/o festività;
   d) tredicesima e quattordicesima mensilità;
   e) compensi per lavoro straordinario e relative maggiorazioni retributive;
   f) compensi per lavoro supplementare e relative maggiorazioni retributive;
   g) indennità sostitutiva del preavviso;
   h) accantonamento al Trattamento di Fine Rapporto;
   i) premi periodici o "una tantum";
   j) quote orarie, giornaliere, settimanali, mensili, ultramensili a qualsiasi titolo previste e/o definite e/o erogate;
   k) qualsiasi altro eventuale istituto retributivo legale o contrattuale diretto o indiretto o differito.

ARTICOLO 34

(Efficacia; sfera d'applicazione; decorrenza e durata; sostituzione; sostituibilità)

1) Il presente Accordo Collettivo Integrativo Aziendale dell'Area contrattuale Supermercati e Sede (d'ora in avanti denominato Accordo Integrativo Aziendale o A.I.A.) si applica a tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori appartenenti a categorie, diverse da quella di Dirigente, in servizio presso gli uffici della Sede centrale di Arenzano; i Punti di Vendita operanti nell'ambito del territorio dell'intera Regione Liguria e del Comune di Ovada (compresi: le "superettes", i supermercati di quartiere, i grandi supermercati integrati, i "superstore"). Si applica inoltre agli uffici del Prestito Sociale operanti presso: il discount "DICO" di Novi Ligure (AL), , con le esclusioni previste dall'apposito accordo di stabilimento e nell'ambito dei Centri Commerciali, situati entro il territorio dell'intera Regione Liguria e Regione Piemonte, che siano sedi di ipermercati ad insegna "Ipercoop".
2) Il presente Accordo Integrativo Aziendale - laddove non sia espressamente previsto in maniera diversa dai singoli articoli o commi oppure da specifiche normative o allegati o prospetti esplicativi in esso contenuti e ferma restando la non reiterabilità delle erogazioni variabili e non predeterminabili oltre i termini espressamente previsti - ha decorrenza immediata, e ha vigenza fino a tutto il 31/12/2025.
3) A tale scadenza, se non disdettato da almeno una delle Parti stipulanti (le R.S.U. - in nome e per conto delle quali potranno agire e/o ricevere congiuntamente le Organizzazioni Sindacali Regionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL - o le stesse predette Organizzazioni Sindacali regionali o Coop Liguria), mediante notifica all'altra Parte con plico raccomandato con avviso di ricevimento - da spedirsi con almeno 3 (tre) mesi di anticipo sulla medesima scadenza predetta - il presente Accordo Integrativo Aziendale si rinnoverà automaticamente di 1 (uno) anno e così di anno in anno, salvo disdetta nei termini e con le modalità predette, ferma restando la limitazione dell'efficacia di singoli istituti alle specifiche previsioni temporali e/o di cadenza di seguito concordate.
4) La vigenza delle erogazioni variabili e non-predeterminabili ("variabile collettivo", "variabile individuale", "variabile domenicale") è relativa agli anni 2023 –2024 e 2025 e comprende, in virtù dell'Accordo Integrativo precedente, le erogazioni del 2023 riferite all'anno di valutazione 2022.
5) Il presente Accordo Integrativo Aziendale, con i relativi Allegati, rappresenta un insieme di disposizioni/pattuizioni unitarie ed inscindibili - migliorative rispetto ai precedenti accordi tra Coop Liguria Divisione Supermercati e le Rappresentanze sindacali delle/dei Lavoratrici/Lavoratori della stessa - che annulla e sostituisce integralmente quanto previsto da precedenti Accordi Integrativi Aziendali, da altri Accordi e/o Contratti Collettivi, da usi e consuetudini - anche se in questo stesso Contratto i predetti testi od usi e consuetudini non sono stati espressamente e/o formalmente richiamati o formalmente annullati o sostituiti o rettificati o modificati.
6) Qualsiasi modifica al presente Contratto ha efficacia soltanto se redatta e approvata per iscritto dalle Parti.

INDICE GENERALE DEGLI ALLEGATI

(SEZIONE SECONDA)

ALLEGATI

- ALLEGATO N. 1 – Tabelle Punti di vendita maggiori e minori, in materia di ODLC;
- ALLEGATO N. 2 - - Allegato "tecnico" e gestionale inerente il sistema delle "erogazioni variabili e non predeterminabili annue *una tantum* collettive" derivanti dal raggiungimento di risultati predefiniti di utili conseguiti (gestione commerciale e gestione complessiva aziendale) di produttività, redditività, qualità nell'anno precedente;
- ALLEGATO N. 3 - Accordo Collettivo 3/02/2006;
- ALLEGATO N. 4 - Accordo Collettivo 8/03/2010;
- ALLEGATO N. 5 - Accordo Collettivo 22/12/2014;
- ALLEGATO N. 6 – Allegato "tecnico" e gestionale inerente il sistema delle "erogazioni variabili e non predeterminabili annue *una tantum* collettive" derivanti dal raggiungimento di risultati predefiniti di produttività e vendite nelle domeniche (escluse le festività infrasettimanali, le festività patronali e la Festa della Repubblica) dell'anno corrente;
- ALLEGATO N. 7 - Schema di Statuto del "Fondo di assistenza sanitaria integrativa *non doc* per i dipendenti di Coop Liguria";
- ALLEGATO N. 8 - Schema di Regolamento generale del "Fondo di assistenza sanitaria integrativa *non doc* per i dipendenti di Coop Liguria";
- ALLEGATO N. 9 - Perimetrazione dei "bacini" territoriali, utili per l'identificazione della spettanza (o meno) dei rimborsi spese "a piè di lista" in occasione delle brevi trasferte;
- ALLEGATI N. 10 E 10 BIS - Accordo Collettivo 10/07/2003 e Accordo Collettivo 13/05/2004;
- ALLEGATO N. 11 A – Questioni sociali;
- ALLEGATO N. 11 B - Codice Antimolestie;
- ALLEGATO N. 12 - Accordo Collettivo 26/11/2009 (accordo quadro in materia di videosorveglianza;
- ALLEGATO N. 13 Protocollo in materia di esternalizzazioni;
- ALLEGATO N. 14 e 14 bis– Accordi Collettivi del 19/04/2017 e 15/03/2018 in materia di flexible benefits;
- ALLEGATO N. 15 – Accordo Collettivo del 11/07/2018 per la promozione della conciliazione tra vita privata e vita professionale;
- ALLEGATO N. 16 – Accordo Collettivo del 8/03/2019 per attività stagionali;
- ALLEGATO N. 17 – Accordo Collettivo del 19 luglio 2019 sul Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa non doc per i dipendenti di Coop Liguria.

Letto, confermato e sottoscritto:

COOP LIGURIA

Sergio Deliperi
Mirko Berruti

FILCAMS - CGIL

Marco Carmassi
Giovanni Bucchioni
Alessandro Brusatin
Nicola Poli
Giorgia Vallone
Giovanni Tiglio
Antonio Ianniello

FISASCAT - CISL

Silvia Michela Avanzino
Massimiliano Scialanca
Mirko Talamone
Roberta Morando

UILTuCS - UIL

Riccardo Serri
Marco Callegari
Roberto Fallara
Giacomo Battistelli

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

COOP LIGURIA SOCIETA' COOPERATIVA DI CONSUMO
Area Contrattuale Supermercati e Sede

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 2023 – 2025

Stipulato ai sensi e per gli effetti dell' articolo 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Imprese della Distribuzione Cooperativa CCNL, in vigore dal 01 gennaio 2011

SEZIONE SECONDA

ALLEGATI

ALLEGATO N. 1

PUNTI DI VENDITA MAGGIORI E MINORI (ODLC)

PUNTI DI VENDITA MAGGIORI

GENOVA -VIA LUNGOBISAGNO DALMAZIA 75 c
GENOVA - PIAZZALE DEI TRAGHETTI IQBAL MASISH 13
GENOVA - VIA MERANO 20

GENOVA - VIA PIANDILUCCO 15
GENOVA - C.SO DE STEFANIS 114/ Ar
GENOVA - L.GO DELLE FUCINE 6/7
GENOVA - C.SO GASTALDI 161 r
GENOVA – CORSO SARDEGNA _67
GENOVA - C.SO EUROPA 1079
ARENZANO -VIA DI FRANCIA 15
SANTA MARGHERITA – VIA DELPINO TERAMO, 45
SESTRI LEVANTE - VIALE DANTE ALIGHIERI 138
CHIAVARI -VIA COLONNELLO FRANCESCHI 81
LA SPEZIA - VIALE AMENDOLA 220
LA SPEZIA - VIA SAFFI 73
VARAZZE - VIA MONTEGRAPPA 42 c
VADO LIGURE (MOLO 844) - VIA MONTEGRAPPA 1
FINALE LIGURE - VIA DANTE ALIGHIERI 7

VENTIMIGLIA - CORSO LIMONE PIEMONTE 15
SANREMO - C.SO MATUZIA 113
IMPERIA - VIA PIETRO ISNARDI 2

PUNTI DI VENDITA MINORI

GENOVA - VIA MURA DELLO ZERBINO 5 5A 5B
GENOVA - VIA PRA' 25
GENOVA - PIAZZA TRE PONTI 38/70 r
GENOVA - LARGO S. FRANCESCO DA PAOLA 5/6
GENOVA - VIA DEI MILLE 32 r
GENOVA - VIA RIVAROLO 185/193 r.
GENOVA - VIA FIUMARA 4
GENOVA - VIA PALMARO
GENOVA PONTEDECIMO – VIA FELICE DAL CANTO, 11B r
RECCO - VIA XX SETTEMBRE 20
RAPALLO - VIA SCIESA
SANTA MARGHERITA LIGURE - CORSO MATTEOTTI 9
LAVAGNA – CORSO MAZZINI, 8
BUSALLA - LARGO MILITE IGNOTO 14
COGOLETO - VIA RECAGNO 46
ALBISOLA MARINA – PIAZZA LOMBARDIA, 4
ALASSIO – VIA PRIVATA LONDRA 21
ALBENGA – VIALE MARTIRI DELLA LIBERTA' 30/40
LERICI SAN TERENZO – VIALE DELLA VITTORIA, 14
LA SPEZIA, VIA MONTEVERDI 13/23
CAIRO MONTENOTTE - C.SO ITALIA 36
ALBISOLA SUPERIORE - CORSO MAZZINI 175
VADO LIGURE (AURELIA) – VIA ALLA COSTA 7-9
LOANO - VIA AURELIA 185 r
TORRIGLIA – VIA GIUSEPPE ROSCIANO 29
OVADA –VIA GRAMSCI 24
GENOVA NERVI –VIA DEL COMMERCIO 3

ALLEGATO N. 2

Allegato "tecnico" e gestionale inerente il sistema delle "erogazioni variabili e non predeterminabili annue *una tantum* collettive" derivanti dal raggiungimento di risultati predefiniti di utili conseguiti (gestione commerciale e gestione complessiva aziendale), di produttività, redditività, qualità nell'anno precedente.

EROGAZIONI VARIABILI E NON PREDETERMINABILI ANNUE "UNA TANTUM" COLLETTIVE.

DEFINIZIONI

1) *Voce*: componente del *premio*.

2) *Solidarietà*: *voce* del *premio* calcolata sulla media dei punteggi della Rete di Vendita in caso di punti di vendita di nuova apertura.

3) *Punti* (e *punteggio*): percentuale di raggiungimento dell'obiettivo prefissato di miglioramento.

4) *Premio*: erogazione variabile e non predeterminabile annua "una tantum" collettiva, collegata al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

5) *Trattamento collettivo base (massimo)*: importo dell'erogazione variabile e non predeterminabile annua (collettiva) una tantum o "premio" riferito alla/al Lavoratrice/Lavoratore di 4° livello, parametro 144, del CCNL, a tempo pieno, che abbia lavorato per l'intero anno e sia stato sempre presente o in ferie senza straordinari.

6) *Ore retribuite collettive*. Sommatoria di:
   a) ore lavorate ordinarie;
   b) ore lavorate straordinarie e supplementari (sia liquidate per intero, che poste in conto recupero);
   c) "flessibilità" prestata (ore aggiuntive rispetto all'orario base);
   d) assenze per malattia e per infortunio fino ad 1 (uno) mese ("brevi assenze") ferie/rf, permessi retribuiti diversi (con esclusione dei permessi per RSU e RLS, dei permessi retribuiti per cariche pubbliche elettive, dei permessi per assemblee sindacali sul luogo di lavoro) congedo matrimoniale.

7) *Ore utili teoriche a tempo pieno:* orario medio giornaliero moltiplicato per il risultato della sottrazione del numero delle festività infrasettimanali al numero dei giorni lavorativi annui.

Modalità di calcolo delle *ore utili teoriche a tempo pieno*:

a) viene preliminarmente stabilito il livello d'orario settimanale a tempo pieno per la categoria o raggruppamento di appartenenza (teoricamente 40 o 38,5 o 38);

b) si procede successivamente al calcolo con i passaggi seguenti:

A - orario settimanale di riferimento (ore e minuti)	**40:00**		**38:00**	
B - orario medio giornaliero (1/6 di A) (ore e minuti)	6:40		6:20	
C - 1 - n° giorni lavorativi per anno bisestile	314		314	
C - 2 - n° giorni lavorativi per anno non bisestile	313		313	
D - n° festività infrasettimanali dell'anno	Quantità variabile ogni anno			
E - n° ore utili teoriche a tempo pieno	**B x (C - D)**			

Esempio: calcolo per una anno bisestile					
A - orario settimanale di riferimento (ore e minuti)		40:00		38:00	
C – 1	*314*				
D	*9*				
E		*2033:20*		*1931:40*	

8) Le "ore utili individuali" , ai fini delle erogazioni variabili, vengono calcolate secondo la seguente formula :

ore (ordinarie+supplementari+ferie+"rf"+permessi RSU e RLS+ ore maternità obbligatoria)

---

ore lavorabili + ore (*) (carenza malattia x numero eventi di malattia-2)

(*) al netto di quelle medie registrate nei primi 2 eventi

Alle persone in gravidanza, a partire dal concepimento, ed a quelle affette da patologie oncologiche così come individuate dal comma 1 dell'art. 110 del vigente CCNL, o patologie di documentata equivalente gravità che richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali con le relative terapie, il calcolo del parametro della presenza verrà effettuato in relazione alle sole ore lavorabili.

Le parti stabiliscono di monitorare gli andamenti delle assenze in tutte le sue forme, in particolare sugli effetti che esse determinano sull'organizzazione del lavoro e del servizio.

Sempre in riferimento alle "ore utili individuali", il punto d) dell'art. 12 viene integrato dalla seguente regolamentazione.

Il lavoratore è tenuto a concordare l'assenza con la Cooperativa, con preavviso entro il periodo di elaborazione degli orari di lavoro, in occasione delle giornate e/o dei periodi di maggior afflusso (identificati nelle giornate di sabato e nella settimana precedente la Pasqua, il Natale e il Capodanno e nei casi di permessi richiesti in diretta successione temporale con altre assenze), fermo restando il diritto del lavoratore ad usufruire dei benefici previsti nei limiti stabiliti dalla predetta legge 104 e, fatte salve improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile motivate da idonea certificazione. In tali casistiche, nell'ipotesi di assenze non concordate per la fruizione di tali permessi si applica il meccanismo di riduzione delle "ore utili individuali" moltiplicando la singola ora non concordata per quattro.

In tutti gli altri casi, è sufficiente il preavviso nei tempi descritti in precedenza. Il mancato preavviso nei tempi prestabiliti equivale al mancato accordo.

La richiesta dei permessi ex legge 104/1992 sarà effettuata utilizzando un apposito modulo.

La Cooperativa, sulla base delle esigenze tecnico organizzative (per ragioni di presidio organizzativo) può chiedere di differire il periodo di utilizzo dei permessi (entro il mese di riferimento) informando il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la richiesta. In caso di non accoglimento della richiesta si applica il sopraccitato meccanismo di riduzione delle ore utili individuali.

Le Parti si danno atto che il complesso delle erogazioni variabili rientra nell'ambito di applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive riconosciute dalla vigente normativa in materia.

la Cooperativa si riserva di valutare situazioni particolari ed eccezionali ove la/il Lavoratrice/Lavoratore ha subìto rilevanti riduzioni delle ore utili individuali.

9) *Coefficiente individuale di prestazione:*
rapporto algebrico fra le *ore utili effettive individuali* e le *ore utili teoriche a tempo pieno* (con riferimento al regime orario a tempo pieno in atto per la categoria e per l'*unità organizzativa* o centro di costo di appartenenza). In caso di oscillazione del valore del rapporto tra 0,99 e 1,01 (per possibili effetti di "arrotondamenti" o altri calcoli convenzionali), si assumerà 1,00; in tutti gli altri casi, verrà considerato il valore effettivo con due decimali dopo la virgola; detto valore (*coefficiente individuale di prestazione*) determinerà l'entità finale dell'erogazione individuale.

10) *Punteggio di riferimento dell'unità organizzativa*: punteggio, su base 100, ottenuto dall'*unità organizzativa* in seguito al raggiungimento parziale o pieno degli obiettivi di miglioramento prefissati nonché al superamento degli stessi.

11) *Unità organizzativa*: centro di costo o reparto o settore (insieme di reparti), a cui sono assegnate/i le/i Lavoratrici/Lavoratori al fine della determinazione del *premio*.
Costituiscono *unità organizzative*:
ogni Punto di Vendita;

l'insieme degli uffici dedicati alla promozione e raccolta del Prestito Sociale, eventualmente segmentato per territori;
gli uffici centrali della Sede.

12) *Anno corrente*: anno, altrimenti detto *Anno di riferimento*, i cui risultati determinano l'entità del *premio*. Esso precede l'anno in cui il *premio* è liquidato.

13) *Parametro soglia*: costituito dal risultato netto della "gestione commerciale" (redditività della rete di vendita), al netto delle gestioni extra-caratteristiche (di importo tale da assorbire le erogazioni collettive e individuali, compreso il cosiddetto variabile domenicale). Il raggiungimento di tale risultato gestionale positivo determina l'accesso alla valutazione dei risultati ai fini dell'erogazione del *premio*. Viceversa il mancato raggiungimento di tale risultato positivo non consente l'accesso alla valutazione dei risultati ai fini dell'erogazione del *premio* e, conseguentemente, non consente per alcuna *unità organizzativa* l'erogazione del *premio* stesso.

NOTE ESPLICATIVE

1) Le vendite si intendono sempre al netto dell'IVA.

2) I confronti, sia quantitativi che qualitativi, si operano di norma rispetto ai dati dell'anno precedente.

3) I confronti tra valori monetari si fanno tra i dati dell'anno corrente e quelli dell'anno precedente, inflazionando questi ultimi con l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Per anno corrente si intende quello in cui matura l'erogazione del premio.

MODALITA' E SPECIFICITA' APPLICATIVE

Le erogazioni variabili e non predeterminabili annue *una tantum* (collettive) rispondono all'obiettivo di remunerare il miglioramento della produttività e degli altri elementi di redditività e di qualità del servizio, conseguiti nell'impresa nel suo complesso e nelle singole unità organizzative.

I limiti massimi tabellari - vigenti per tutto il periodo di efficacia del presente accordo (erogazioni degli anni 2020, 2021 e 2022, comprese le erogazioni del 2020 per l'anno di riferimento 2019) – sono indicati nella tabella sottoriportata, tranne che per coloro che hanno beneficiato della tabella con valori più elevati, che resterà acquisita come condizione di miglior favore. Costituisce parte integrante delle erogazioni variabili e non predeterminabili il cosiddetto premio sulla "flessibilità", pari al 18 per cento della medesima tabella..

Al fine dell'erogazione le/i Lavoratrici/Lavoratori sono assegnati a *unità organizzative* per le quali, ad inizio esercizio, è fissato l'obiettivo di miglioramento della produttività e degli altri elementi di redditività e di qualità del servizio con i criteri e le modalità di seguito specificati.

Il premio individuale deriva dal confronto del *punteggio di riferimento dell'unità organizzativa*, cui la/il Lavoratrice/Lavoratore è assegnata/o (o dalla sommatoria dei *punteggi di riferimento delle unità organizzative* cui la/il Lavoratrice/Lavoratore è stata/o assegnata/o nel corso dell'anno di riferimento, "pesati" in rapporto all'effettiva permanenza in ciascuna), con il *coefficiente individuale di prestazione* e con il parametro corrispondente al livello contrattuale a cui la/il Lavoratrice/Lavoratore è inquadrata/o il 31/12 dell'anno di riferimento.

Tutte le predette erogazioni non sono utili ai fini della determinazione della retribuzione corrente o differita, della "retribuzione di fatto", del T.F.R., né di alcun altro istituto contrattuale, quali, a puro titolo esemplificativo ma non esaustivo: compensi per lavoro straordinario e/o supplementare e relative "maggiorazioni"; festività; tredicesima e/o quattordicesima mensilità; quote orarie, giornaliere, settimanali o mensili o ultramensili a qualsiasi titolo previste e/o definite.

L'erogazione del premio individuale è effettuata di norma con la liquidazione delle retribuzioni del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, esclusivamente a favore del Personale che ne abbia diritto (come meglio individuato all'art. 14, comma 3), che sia in forza il 31 maggio dell'anno di pagamento.

Tabella erogazioni collettive 2023 – 2025 per tutto il Personale che non usufruisce del premio di flessibilità

LIVELLO	PARAMETRO	VARIABILE
TERZO	180	1.247,00
TERZO	167	1.156,94
QUARTO	155	1.073,81
QUARTO	144	997,60
QUINTO	130	900,61
SESTO	100	692,78

Tabella erogazioni collettive 2023 – 2025 per tutto il Personale che usufruisce del premio di flessibilità

LIVELLO	PARAMETRO	VARIABILE
TERZO	180	1.471,46
TERZO	167	1.365,19
QUARTO	155	1.268,00
QUARTO	144	1.177,17
QUINTO	130	1.062,72
SESTO	100	817,48

Tabella erogazioni collettive 2023 – 2025 per i lavoratori assunti a tempo indeterminato prima del 01/07/2006 e che hanno finora già usufruito della seguente tabella e che non usufruisce del premio di flessibilità:

LIVELLO	PARAMETRO	VARIABILE
TERZO	180	1.581,68
TERZO	167	1.467,45
QUARTO	155	1.362,02
QUARTO	144	1.265,35
QUINTO	130	1.142,34
SESTO	100	878,71

Tabella eroagzioni collettive 2023 – 2025 per i lavoratori assunti a tempo indeterminato prima del 01/07/2006 e che hanno finora già usufruito della seguente tabella e che usufruisce del premio di flessibilità:

LIVELLO	PARAMETRO	VARIABILE
TERZO	180	1.866,38
TERZO	167	1.731,59
QUARTO	155	1.607,57
QUARTO	144	1.493,11
QUINTO	130	1.347,96
SESTO	100	1.036,88

DETERMINAZIONE DEI *PUNTEGGI DI RIFERIMENTO* DI OGNI DISTINTA CATEGORIA DI *UNITA' ORGANIZZATIVE*

EROGAZIONI VARIABILI E NON PREDETERMINABILI ANNUE *UNA TANTUM* COLLETTIVE PER I LAVORATORI DELLA RETE DI VENDITA

N. B.: I Lavoratori sono raggruppati per ciascun Punto di Vendita.

VOCI

Voce 1

50% del *premio*:	Risultato d'esercizio della Divisione Supermercati

Voce 2

25% del *premio*:	Misurata dall'andamento della produttività per ora retribuita.

Voce 3

12,5% del *premio*:	Misurata dall'andamento della sommatoria delle differenze inventariali con gli scarichi, le avarie e "rotture"

Voce 4

12,5% del *premio*:	Misurata dalla soddisfazione del cliente.

VOCE 1 – RISULTATO DI ESERCIZIO

Per l'utile commerciale della Divisione Supermercati (lo stesso criterio vale per la determinazione del punteggio relativo al Prestito Sociale e agli uffici della Sede) valgono i seguenti obiettivi:
- fino al + 1,50%: ogni centesimo di punto vale 0,4 (es.: utile 1,50 % delle vendite lorde = 60 % della quota destinata a tale voce (50%);
- oltre il + 1,50: ogni centesimo di punto vale 0,8, con il tetto massimo del 100% della quota destinata a tale utile. Valgono le seguenti eccezioni (superpremiazione):
  - se l'utile supera il 2,75%, fino al 3,50 %, si eroga il 110% della quota destinata a tale voce;
  - se l'utile supera il 3,50%, si eroga il 120% della quota destinata a tale voce.

VOCE 2 - PRODUTTIVITÀ PER ORA RETRIBUITA

1. DEFINIZIONE.

$$\text{Produttività per ora retribuita} = \frac{\text{vendite nette}}{\text{ore retribuite collettive}}$$

$$\text{Miglioramento produttività per ora retribuita} = \left(\frac{\text{produttività anno corrente}}{\text{produttività anno precedente maggiorata del tasso di inflazione}} - 1\right) \times 100$$

Esempio:

produttività anno corrente	*225,00*
produttività anno precedente	*210,00*
tasso di inflazione	*2,00 %*

$$\textit{miglioramento produttività per ora retribuita} = \left(\frac{225.00}{210{,}00 \times (1 + 2/100)} - 1\right) \times 100 = 5{,}04$$

2. DETERMINAZIONE OBIETTIVO DI PRODUTTIVITÀ.

L'obiettivo finale viene determinato attraverso i seguenti passaggi, eventualmente correttivi, da applicarsi a "cascata" rispetto al dato base atteso (di norma il risultato dell'anno precedente).

A - Miglioramento prefissato della produttività = incremento della produttività per ciascun Punto di Vendita +/- correttivo per rendere omogeneo il confronto tra anno corrente e anno precedente (es. apertura nuovo reparto).

B - Variazione produttività da vendite = dal 25 % al 35 % della differenza delle vendite reali dell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente.
Esempio:
- in caso di calo delle vendite del 5 % è ammessa una perdita di produttività dal 1,25 % al 1,75 %;
- in caso di aumento delle vendite del 10 % è richiesto un incremento della produttività dal 2,5% al 3,5%.

L'obiettivo di miglioramento della produttività è determinato da:
- il maggiore dei valori di A e B, quando questi siano entrambi positivi;
- la somma algebrica di A e B, quando questi abbiano valori di segno opposto;
- il minore dei valori di A e B, quando questi siano entrambi negativi.

3. CALCOLO DEL PUNTEGGIO DI RIFERIMENTO DELL'UNITÀ PRODUTTIVA E/O ORGANIZZATIVA.

Si confronta la variazione di produttività a consuntivo con l'obiettivo di miglioramento e si attribuisce il punteggio secondo i seguenti parametri:

Variazione della produttività rispetto all'obiettivo	*Punti*
inferiore di 2,5 unità	0
uguale	100
maggiore di 2,5 unità	120

I punteggi corrispondenti a variazioni di produttività comprese tra - 2,5 e + 2,5 si ottengono per interpolazione lineare.

Esempi:

obiettivi di miglioramento della produttività	2,00	1,50	1,00	1,00	-1,50	1,00
produttività a consuntivo	3,50	1,00	-0,50	-2,00	-2,80	4,00
punteggi	112,00	80,00	40,00	0,00	48,00	120,00

VOCE 3 - DIFFERENZE INVENTARIALI (AMMANCHI)+ AVARIE DEL PUNTO DI VENDITA"

CALCOLO DEL PUNTEGGIO DI RIFERIMENTO DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA.

Il criterio delle differenze inventariali rappresenta un indice di efficienza in quanto punta a ridurre le dispersioni. Il punteggio attribuito a ciascuna *unità organizzativa* deriva dalla seguente tabella:

Differenze inventariali + avarie dell'anno corrente comprese negli intervalli	Variazioni differenze inventariali + avarie tra anno corrente e anno precedente	Punteggio
<-0,75	QUALSIASI	0
[-0,75 ÷ -0,66]	[0,10 ÷ 0,30]	[0 ÷ 100]
[-0,66 ÷ -0,58]	[0,06 ÷ 0,20]	[0 ÷ 100]
[-0,58 ÷ -0,48]	[0,00 ÷ 0,10]	[0 ÷ 100]
[-0,48 ÷ -0,41]	[-0,04 ÷ 0,00]	[0 ÷ 100]
[-0,41 ÷ -0,25]	[0,01 ÷ 0,25]	[100 ÷ 150]
>-0,25	[-0,10 ÷ 0,00]	[0 ÷ 100]
>-0,25	[0,01 ÷ 0,25]	[100 ÷ 150]

VOCE 4 – SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Tale voce rappresenta il 12,5% del premio di risultato complessivo.

METODOLOGIA:
Qualità del servizio percepito dal cliente misurato attraverso società terze incaricate dalla Cooperativa.

OBIETTIVO:
Mantenere il livello di servizio medio della area contrattuale supermercati superiore ad una valutazione del 82%. Per i risultati medi inferiori a tale soglia ma superiori al 72% la quota premio base nominale viene riparametrata secondo lo schema sotto riportato.
Viene confermato il 'superpremio alla qualità del servizio' (vale a dire il punteggio di 120) per risultati pari o superiori a quelli rilevati nello stesso periodo presso il concorrente di riferimento individuato dalla direzione commerciale della Cooperativa

'PREMIO'
Per l'individuazione della quota di 'premio' base nominale individuale correlata al presente obiettivo, si farà riferimento alla seguente tabella:

Risultato medio	**72,1**	**75**	**80**	>=82
Perc. Premio %	**87,93**	**75,00**	**87,50**	100,00

PROSPETTO ESEMPLIFICATIVO DI CALCOLO DEL SINGOLO PUNTO DI VENDITA

Misurazione in %	**>= 72,00%**	**Medio -7,5%**	**Medio -5,0%**	**Medio -2,5%**	**Medio SMK**	**Medio >=+2,5%**	**Concorr. Riferim.**
Per. premio	**50,00**	**62,50**	**75,00**	**87,50**	**100**	**102,50**	**120**

A fronte di valutazioni superiori alla media SMK +2,5%, la percentuale della quota di premio sarà pari al 102,5%. A fronte di incidenze superiori al 72% intermedie ai capisaldi sopra previsti, le percentuali di quota di premio saranno riproporzionate ai corrispondenti valori di scala compresi, rispettivamente, tra 50% e 100%.

EROGAZIONI VARIABILI E NON PREDETERMINABILI ANNUE *UNA TANTUM* COLLETTIVE PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA PROMOZIONE E RACCOLTA DEL PRESTITO SOCIALE

N. B.: I Lavoratori vengono considerati tutti come appartenenti ad un unico raggruppamento (*unità organizzativa*).

VOCI

Voce 1

30% del *premio*:	Risultato d'esercizio della gestione commerciale

Voce 2

20% del *premio*:	Risultato della gestione aziendale complessiva

Voce 3

50% del *premio*:	Valutazione individuale

NOTA : le Parti ritengono utile mantenere la voce "storica" della produttività (collocata tra i fattori componenti la valutazione individuale. La Cooperativa si impegna a calcolare – nel rapporto numero operazioni/ore impiegate – ogni nuova attività che venga assegnata agli uffici del prestito sociale.

Parametri utili per trasformare l'utile in punteggio.

Per l'utile commerciale valgono gli stessi criteri stabiliti per il Personale della Rete di Vendita.
Per l'utile consolidato di gruppo:
- fino al + 3,00 %: nessun punteggio;
- oltre il + 3,00%: ogni centesimo di punto oltre il 3,00% vale 0,5 (es.: utile 4,00 % delle vendite lorde = 50 % della quota destinata a tale voce (50%), con il tetto massimo del 100% della quota destinata a tale utile. Valgono le seguenti eccezioni:
  - se l'utile supera il 6,00%, fino al 7,00 %, si eroga il 110% della quota destinata a tale voce;
  - se l'utile supera il 7,00%, si eroga il 120% della quota destinata a tale voce.

EROGAZIONI VARIABILI E NON PREDETERMINABILI ANNUE *UNA TANTUM* COLLETTIVE PER I LAVORATORI ADDETTI AGLI UFFICI DELLA SEDE CENTRALE

VOCI

Voce 1

30% del *premio*:	Risultato di esercizio commerciale

Voce 2

20% del *premio*:	Risultato della gestione aziendale complessiva

Voce 3

50% del *premio*:	Valutazione individuale

Parametri utili per trasformare l'utile in punteggio.

Per l'utile commerciale valgono gli stessi criteri stabiliti per il Personale della Rete di Vendita.
Per l'utile consolidato di gruppo:
- fino al + 3,00 %: nessun punteggio;
- oltre + 3,00%: ogni centesimo di punto oltre il 3,00% vale 0,5 (es.: utile 4,00 % delle vendite lorde = 50 % della quota destinata a tale voce (50%), con il tetto massimo del 100% della quota destinata a tale utile. Valgono le seguenti eccezioni:
  - se l'utile supera il 6,00%, fino al 7,00 %, si eroga il 110% della quota destinata a tale voce;
  - se l'utile supera il 7,00%, si eroga il 120% della quota destinata a tale voce.

ALLEGATO N. 3

ACCORDO COLLETTIVO 03/02/2006
QUADRI, PRIMI,ECONDI LIVELLI

ACCORDO COLLETTIVO

Il giorno 3 febbraio 2006, in Arenzano (GE),

TRA

COOP LIGURIA SOCIETA' COOPERATIVA DI CONSUMO, avente sede legale in Savona e sede amministrativa in Arenzano (GE), Via Val Lerone, 30, in seguito denominata, in forma abbreviata, "COOP LIGURIA", rappresentata dal Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, Direttore del Personale e dell'Organizzazione, Sig. Mauro Bruzzone, dal Dirigente Responsabile della Gestione delle Vendite, Sig. Mauro Contenti, e dal Responsabile Gestione del Personale, Sig. Sergio Deliperi, per una Parte, assistita dall'Associazione Regionale delle Cooperative di Consumatori della Liguria –LEGACOOP (in seguito, per brevità, "ARCC" o A.R.C.C."), in persona del suo Presidente, Sig. Claudio Pontiggia,

E,

per l'altra Parte, la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei Quadri della medesima Coop Liguria (in seguito denominata, in forma abbreviata, "RSU Quadri" o "R.S.U. QUADRI"), in persona del Sig. Maurizio Minardi, unitamente alle Segreterie Regionali delle Associazioni Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, in seguito denominate, in forma abbreviata e congiunta, "OO.SS" - rappresentate, rispettivamente, dai Sigg. Calogero Pepe, Luca Maestripieri, Paolo Andreani - le quali agiscono nel presente accordo anche su espresso mandato delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (in seguito denominate, in forma abbreviata, "RSU" o "R.S.U." o "RR.SS.UU.") delle Lavoratrici e dei Lavoratori di Coop Liguria;

si è stipulato il presente Accordo Collettivo.

PREMESSO QUANTO SEGUE

a) In data 29/07/2005 è stato sottoscritto l'Accordo Collettivo per il rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale – Contratto di Secondo Livello 2004-2007 dell'Area Contrattuale Supermercati di Coop Liguria.

b) Le Parti, in occasione del predetto Accordo 29/07/2005, come risulta espressamente verbalizzato nel relativo processo verbale d'accordo, hanno demandato concordemente ad una successiva trattativa la definizione di alcune materie, inerenti il trattamento economico e normativo delle Lavoratrici e dei Lavoratori, appartenenti alla categoria dei Quadri, delle Lavoratrici e dei Lavoratori inquadrati al Livello Primo e di alcuni gruppi di Lavoratrici e Lavoratori, con funzioni direttive, inquadrati al livello Secondo.

c) Le Parti hanno dato luogo a successivi incontri, anche in sede tecnica, a conclusione dei quali sono progressivamente addivenute ad intese, parte delle quali già rese operative, sulle diverse materie e si sono date appuntamento nella giornata odierna, al fine di riassumere e definire compiutamente l'insieme delle materie, come sopra demandate al ciclo negoziale, che si intende concluso con la giornata odierna.

d) Le Parti si apprestano a concordare e sottoscrivere il testo generale definitivo dell'Accordo Integrativo Aziendale – Contratto di Secondo Livello 2004-2007 dell'Area Contrattuale Supermercati di Coop Liguria

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE.

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo e, ove occorra, rappresentano utile elemento di riferimento per l'interpretazione della volontà delle Parti stipulanti.

2. Relativamente al trattamento del personale appartenente alla categoria dei Quadri, le Parti confermano ed espressamente e definitivamente concordano quanto segue:
a- con decorrenza dicembre 2005, azzeramento (e riassorbimento nel trattamento, di cui alla successiva lettera b) della cosiddetta "quota salario variabile" (facente parte delle cosiddette voci retributive fisse e/o continuative, quindi della retribuzione di fatto), il cui ammontare minimo era di euro 25,82 (lire 50.000) ed il cui ammontare massimo era di euro 77,47 lire 150.000); detta somma in alcuni casi era stata erogata a titolo diverso, compreso quello di "assegno ad personam": in ogni caso
b- con decorrenza dicembre 2005 e corresponsione di un conguaglio retributivo pari ad ulteriori 6 mensilità (dedotto, moltiplicato per altrettante mensilità, quanto già percepito a titolo di "quota salario variabile" o similare, come meglio sopra indicato al punto a), aumento di euro 177,47 dell'indennità di funzioni (facente parte delle cosiddette voci retributive fisse e/o continuative, quindi della retribuzione di fatto) di tutte le pre-esistenti 4 "fasce" e contestuale riassorbimento di quanto precedentemente percepito a titolo di "quota salario variabile" o similare, come meglio sopra indicato al punto a);
c- con decorrenza dicembre 2005, creazione di una nuova fascia retributiva, denominata "A SUPER", alla quale attribuire un'indennità funzioni pari a quella della fascia "A", così come aggiornata sulla base delle previsioni, di cui ai precedenti punti a- e b-, aumentata di euro 750,00;
d- effettuazione, entro dicembre 2005, ad esclusiva discrezione della Cooperativa - fatta salva la trasparenza e l'adeguatezza della motivazione - di un'attenta verifica, alla luce dei cambiamenti organizzativi avvenuti, dell'appartenenza alle diverse "fasce" retributive, con conseguenti eventuali passaggi di fascia con decorrenza da dicembre 2005 (escluso ogni effetto sulla 13° mensilità 2005);
e- previsione, nell'ambito della verifica, di cui al precedente punto d-, dell'assegnazione della fascia "D" prevalentemente alle Lavoratrici ed ai Lavoratori neo-promosse/i alla categoria di Quadro, per un periodo preferibilmente non superiore ai 24 mesi;
f- effettuazione, entro dicembre 2005, ad esclusiva discrezione della Cooperativa - fatta salva la trasparenza e l'adeguatezza della motivazione - di un'attenta verifica, alla luce dei cambiamenti organizzativi avvenuti, dei profili professionali effettivi di alcune figure, inquadrate nel Livello Primo, che potrebbero essere proposte entro gennaio 2006 al Consiglio di Amministrazione di Coop Liguria per la promozione alla categoria di Quadro;
g- effettuazione, entro dicembre 2005, ad esclusiva discrezione della Cooperativa - fatta salva la trasparenza e l'adeguatezza della motivazione - di un'attenta verifica, alla luce dei cambiamenti organizzativi avvenuti, dell'attribuzione della cosiddetta "indennità di disponibilità" (facente parte delle cosiddette voci retributive mobili o variabili e, pertanto, non facente parte della retribuzione di fatto; conseguentemente priva di effetto su retribuzioni indirette e/o differite, ferie, festività, straordinari, quote orarie ordinarie e straordinarie, maggiorazioni per qualsiasi tipo di prestazione, TFR, indennità di preavviso; peraltro da corrispondersi allo stesso titolo sulla mensilità aggiuntiva, se corrisposta sulla mensilità ordinaria di riferimento), aggiornata nel suo ammontare ad euro 150,00 mensili e corrisposta, ove accordata, quale conguaglio retributivo rispetto alle minori somme percepite, per il periodo decorrente dal 1/07/2005;
h- L'erogazione variabile e non pre - determinabile individuale annua "una tantum", prevista dall'art. 16 dell'Accordo Integrativo Aziendale 2000-2003 per le/i Lavoratrici/Lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri, a suo tempo prorogata anche per l'erogazione dell'anno 2005, può ammontare - relativamente alle erogazioni degli anni 2006-2007-2008 - nel suo importo massimo, alla somma corrispondente al risultato, che deriva dall'applicazione delle

percentuali di seguito concordate (e differenziate per le diverse predette "fasce retributive") alla R.A.L. (Retribuzione Annua Lorda, così come definita dal comma 7) del predetto art. 16), individualmente in atto nel mese di dicembre, rispettivamente, degli anni 2005, 2006, 2007 (vengono applicati arrotondamenti non oltre 1,00 Euro inferiore):

- fascia retributiva "A SUPER": da 0 a 30,00 %;
- fascia retributiva "A": da 0 a 30,00 %;
- fascia retributiva "B": da 0 a 25,00 %;
- fascia retributiva "C": da 0 a 25,00 %;
- fascia retributiva "D": da 0 a 25,00 %.

3. Relativamente al trattamento del personale inquadrato al 1° (Primo) Livello, le Parti confermano ed espressamente e definitivamente concordano quanto segue:
   a- con decorrenza dicembre 2005 e corresponsione di un conguaglio retributivo pari ad ulteriori 6 mensilità (dedotto, moltiplicato per altrettante mensilità, quanto già eventualmente percepito a titolo di "assegno ad personam" entro il valore massimo di euro 103,29), creazione di una nuova fascia retributiva, denominata "A SUPER", alla quale attribuire un'indennità funzioni (facente parte delle cosiddette voci retributive fisse e/o continuative, quindi della retribuzione di fatto) pari a quella attribuita alla fascia "A", maggiorata di euro 200,00;
   b- effettuazione, entro dicembre 2005, ad esclusiva discrezione della Cooperativa - fatta salva la trasparenza e l'adeguatezza della motivazione - di un'attenta verifica, alla luce dei cambiamenti organizzativi avvenuti, dell'appartenenza alle diverse "fasce" retributive, con conseguenti eventuali passaggi di fascia con decorrenza da dicembre 2005 (escluso ogni effetto sulla 13° mensilità 2005);
   c- effettuazione, entro dicembre 2005, ad esclusiva discrezione della Cooperativa - fatta salva la trasparenza e l'adeguatezza della motivazione - di un'attenta verifica, alla luce dei cambiamenti organizzativi avvenuti, dell'attribuzione della cosiddetta "indennità di disponibilità" (facente parte delle cosiddette voci retributive mobili o variabili e, pertanto, non facente parte della retribuzione di fatto; conseguentemente priva di effetto su retribuzioni indirette e/o differite, ferie, festività, straordinari, quote orarie ordinarie e straordinarie, maggiorazioni per qualsiasi tipo di prestazione, TFR, indennità di preavviso; peraltro da corrispondersi allo stesso titolo sulla mensilità aggiuntiva, se corrisposta sulla mensilità ordinaria di riferimento), aggiornata nel suo ammontare ad euro 150,00 mensili e corrisposta, ove accordata, quale conguaglio retributivo rispetto alle minori somme percepite, per il periodo decorrente dal 1/07/2005;

4. Relativamente al trattamento del personale inquadrato al Livello Secondo, limitatamente a quello, che ricopra funzioni direttive (Responsabili di Punto di Vendita, Capi Reparto, Capi Ufficio, Coordinatori) le Parti confermano ed espressamente e definitivamente concordano di effettuare, entro gennaio 2006, ad esclusiva discrezione della Cooperativa - fatta salva la trasparenza e l'adeguatezza della motivazione - un'attenta verifica, alla luce dei cambiamenti organizzativi avvenuti, dell'appartenenza alle diverse "fasce" retributive, con conseguenti eventuali passaggi di fascia con decorrenza da gennaio 2006;

5. Relativamente al trattamento del personale inquadrato ai Livelli Primo e Secondo, per quest'ultimo limitatamente a quello, che ricopra funzioni direttive (Responsabili di Punto di Vendita, Capi Reparto, Capi Ufficio, Coordinatori) le Parti confermano ed espressamente e definitivamente concordano quanto segue:
   a- con decorrenza da gennaio 2006, potrà essere temporaneamente erogata, con determinazione adottata di anno in anno e con assegnazione per il semestre corrente, una somma mensile sulla retribuzione corrente e sull'eventuale mensilità aggiuntiva (quando corrisposta nel corso del semestre, nel corso del quale verrà erogata la somma, della quale qui trattasi) a titolo di erogazione individuale variabile e non pre-determinabile, determinata con le modalità, descritti ai punti seguenti;
   b- l'ammontare minimo di tale somma variabile e non pre-determinabile sarà pari ad euro 0,00 (zero/00); l'ammontare massimo sarà pari, per il personale di Primo Livello, al 30%

dell'Indennità di Funzioni della fascia retributiva di appartenenza, calcolata sulla tabella degli appartenenti "ante-1996", e, per il personale di Secondo Livello (limitatamente a quello destinatario, come meglio sopra identificato), al 50 % dell'Indennità di Funzioni della cosiddetta fascia retributiva "A";

c- l'erogazione sarà fatta sulla base di un'articolazione in 5 diversi possibili importi per ciascuna fascia, corrispondenti, rispettivamente, allo 0%, al 25%, al 50%, al 75%, al 100% dell'ammontare massimo, di cui al precedente punto b-; ciascuna di tali quote percentuali sarà determinata dalle risultanze della valutazione, di cui al successivo punto d-; essa sarà determinata nel modo seguente: per punteggi compresi tra 0,00 e 40,00, la corresponsione sarà pari allo 0%; per punteggi compresi tra 40,01 e 50,00, la corresponsione sarà pari al 25%; per punteggi compresi tra 50,01 e 70,00, la corresponsione sarà pari al 50%; per punteggi compresi tra 70,01 e 90,00, la corresponsione sarà pari al 75%; per punteggi compresi fra 90,01 e 100, la corresponsione sarà pari al 100%;

d- la spettanza individuale sarà determinata sulla base della valutazione, effettuata ad insindacabile giudizio di Coop Liguria, di norma per opera della/delle persona/e gerarchicamente sovraordinata/e alla/al Lavoratrice/Lavoratore da valutare, con riferimento al cosiddetto sistema di valutazione dei comportamenti organizzativi; a tal fine sarà utilizzato, laddove esistente e applicabile, il sistema, e la relativa risultanza, di valutazione individuale ai fini delle erogazioni variabili e non pre-determinabili annue "una tantum" individuali; laddove non esistenti o non utilizzabili, saranno effettuate specifiche valutazioni con i medesimi criteri, di cui sopra;

e- per ciascuno dei due semestri, il primo dei quali decorrente da luglio ed il secondo da gennaio dell'anno successivo, nel corso dei quali l'erogazione mensile sarà ripetuta, si farà riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi, relativa all'anno civile (dal 1/01 al 31/12) precedente quello del semestre iniziale; in sede di prima applicazione, l'erogazione sarà fatta soltanto per il secondo semestre (vale a dire per il semestre, che inizia con gennaio 2006 e termina con giugno 2006);

f- l'erogazione assumerà la denominazione di "erogazione variabile mensile semestre corrente" o altra analoga;

g- l'erogazione non farà parte della retribuzione di fatto; essa farà parte delle cosiddette "voci" retributive non continuative e/o variabili; essa non inciderà su retribuzioni indirette e/o differite, ferie, festività, straordinari, quote orarie ordinarie e straordinarie, maggiorazioni per qualsiasi tipo di prestazione, TFR, indennità di preavviso; sarà peraltro da corrispondersi allo stesso titolo sulla mensilità aggiuntiva, se corrisposta sulla mensilità ordinaria di riferimento;

h- l'erogazione mensile deve essere corrisposta comunque in 26esimi e rapportata alle giornate pagate in tutto o in parte (perciò non verrà erogata per le giornate di permesso non retribuito, di aspettativa, di maternità ecc., mentre verrà pagata per infortunio e malattia purché indennizzati); inoltre, in caso di rapporto a tempo parziale, essa deve essere rapportata all'eventuale regime orario contrattuale prevalente nel mese;

i- per maggiore puntualità e chiarezza, si riportano nelle tabelle seguenti i valori, derivanti dall'applicazione di quanto descritto ai precedenti punti c- e d-:

IMPORTI MASSIMI		
LIV.	FASCIA	EURO
1	AS	199,44
1	A	139,44
1	B	111,56
1	C	92,96
1	D	55,78
2	TUTTE	52,68

PUNTEGGIO		% SU IMPORTI MASSIMI
DA	A	
0,00	40,00	0,00
40,01	50,00	25,00
50,01	70,00	50,00
70,01	90,00	75,00
90,01	100,00	100,00

l- l'erogazione variabile e non pre - determinabile individuale annua "una tantum", prevista dall'art. 16 dell'Accordo Integrativo Aziendale 2000-2003 per le/i Lavoratrici/Lavoratori inquadrati al 1°. (Primo) Livello, a suo tempo prorogata anche per l'erogazione dell'anno 2005, sempre limitatamente alle/ai lavoratrici/Lavoratori inquadrati al 1° (Primo) Livello, può ammontare - relativamente alle erogazioni degli anni 2006-2007-2008 - nel suo importo massimo, alla somma corrispondente al risultato, che deriva dall'applicazione delle percentuali di seguito fissate (e differenziate per le diverse predette "fasce retributive") alla R.A.L. (Retribuzione Annua Lorda, così come definita dal comma 7) del predetto art. 16), individualmente in atto nel mese di dicembre, rispettivamente, degli anni 2005, 2006, 2007 (vengono applicati arrotondamenti non oltre 1,00 Euro inferiore):

- fascia retributiva "A SUPER": da 0 a 16,00 %;
- fascia retributiva "A": da 0 a 15,00 %;
- fascia retributiva "B": da 0 a 12,00 %;
- fascia retributiva "C": da 0 a 10,00 %;
- fascia retributiva "D": da 0 a 8,00 %.

6. Le previsioni del presente Accordo Collettivo saranno recepite, anche mediante idonee modifiche e/o integrazioni e/o armonizzazioni, e saranno integrate nel redigendo e prossimamente convenuto e sottoscritto testo generale dell'Accordo Integrativo Aziendale – Contratto di Secondo Livello 2004-2007 dell'Area Contrattuale Supermercati di Coop Liguria. Al riguardo, le Parti concordano di procedere con la massima sollecitudine alla definitiva stesura e sottoscrizione di tale testo generale.

7. Il presente Accordo Collettivo ha efficacia, in quanto applicabile - ferme restando le specifiche diverse previsioni di decorrenza e di eventuale conguaglio con riferimento a periodi precedenti - dal 1° dicembre 2005 e scadrà improrogabilmente - salvo diverse, successive intese specifiche e scritte tra le Parti - il giorno precedente quello di stipula o - se precedente - quello di efficacia del testo generale, di cui al precedente punto 6.

Letto, confermato, sottoscritto.

COOP LIGURIA

ARCC

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS-UIL

R.S.U. QUADRI

ALLEGATO N. 4

ACCORDO COLLETTIVO 08/03/2010
QUADRI, PRIMI, SECONDI LIVELLI

ACCORDO COLLETTIVO

Il giorno 8 marzo 2010, in Arenzano (GE),

TRA

COOP LIGURIA SOCIETA' COOPERATIVA DI CONSUMO, avente sede legale in Savona e sede amministrativa in Arenzano (GE), Via Val Lerone, 30, in seguito denominata, in forma abbreviata, "COOP LIGURIA", rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Francesco Berardini, dal Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Mauro Bruzzone, dal Direttore pianificazione e Controllo, sig. Giancarlo Prioreschi, dal Responsabile della Gestione e Sviluppo Risorse Umane Supermercati e Sede, Sig. Claudio Neglia, e dal Responsabile Gestione Risorse Umane Supermercati e Sede, Sig. Sergio Deliperi, per una Parte, assistita dall'Associazione Regionale delle Cooperative di Consumatori della Liguria – LEGACOOP (in seguito, per brevità, "ARCC" o A.R.C.C."), in persona del suo Presidente, Sig. Gianluigi Granero,

E,

per l'altra Parte, la delegazione in rappresentanza lavoratori con livello di inquadramento "Quadri" e "Primi Livelli", della medesima Coop Liguria (in seguito denominata, in forma abbreviata, "RSU Quadri" o "R.S.U. QUADRI"), in persona dei Sigg. Maurizio Baccino, Marco Merlanti e Maurizio Minardi, unitamente alle Segreterie Regionali delle Associazioni Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, in seguito denominate, in forma abbreviata e congiunta, "OO.SS" - rappresentate, rispettivamente, dai Sigg. Calogero Pepe, Luca Maestripieri, Riccardo Serri, assistiti dalla Sig.a Cristina D'Ambrosio e dal Sig. Igor Magni - le quali agiscono nel presente accordo anche su espresso mandato delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (in seguito denominate, in forma abbreviata, "RSU" o "R.S.U." o "RR.SS.UU.") delle Lavoratrici e dei Lavoratori di Coop Liguria;

si è stipulato il presente Accordo Collettivo.

PREMESSO QUANTO SEGUE

a) In data 26/11/2009 è stato sottoscritto l'Accordo Collettivo per il rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale – Contratto di Secondo Livello 2008-2011 dell'Area Contrattuale Supermercati di Coop Liguria.

b) Le Parti, in occasione del predetto Accordo 26/11/2009, hanno espresso concordemente la volontà di demandare ad una successiva trattativa la definizione di alcune materie, inerenti il trattamento economico e normativo delle Lavoratrici e dei Lavoratori, appartenenti alla categoria dei Quadri, delle Lavoratrici e dei Lavoratori inquadrati al Livello Primo e di alcuni gruppi di Lavoratrici e Lavoratori, con funzioni direttive, inquadrati al livello Secondo.

c) Le Parti hanno dato luogo a successivi incontri, in data 7/01/2010 e in data 20/01/2010 anche in sede tecnica, a conclusione dei quali sono progressivamente addivenute ad intese, parte delle quali già rese operative, sulle diverse materie e si sono date appuntamento nella giornata odierna, al fine di riassumere e definire compiutamente l'insieme delle materie, come sopra demandate al ciclo negoziale, che si intende concluso con la giornata odierna.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE.

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo e, ove occorra, rappresentano utile elemento di riferimento per l'interpretazione della volontà delle Parti stipulanti.

2. Le Parti espressamente concordano di recepire integralmente nella presente regolamentazione contrattuale, le previsioni pattuite nell'Accordo Collettivo del 3/02/2006. In particolare, si confermano le norme relative al numero delle fasce retributive (cinque) e alle relative percentuali sulla retribuzione lorda annua (R.A.L.) per la corresponsione dell'importo a titolo di erogazione variabile e non pre-determinabile individuale annua "una tantum" per il personale appartenente alla categoria dei Quadri. Altresì si confermano le norme relative al numero delle fasce retributive (cinque) e alle relative percentuali sulla retribuzione lorda annua (R.A.L.) per la corresponsione dell'importo a titolo di erogazione variabile e non pre-determinabile individuale annua "una tantum" per il personale appartenente alla categoria dei lavoratori inquadrati nel Livello Primo. Si confermano, inoltre, le erogazioni variabili e non-predeterminabili – con le relative percentuali rispetto alla Indennità di funzioni della fascia retributiva di appartenenza del personale inquadrato ai Livelli Primo e Secondo, per quest'ultimo limitatamente a quello che ricopra funzioni direttive (Responsabili di Punto di Vendita, Capi Reparto, Capi Ufficio, Coordinatori). Si confermano, infine, le norme relative al riconoscimento della cosiddetta "indennità di disponibilità" (nella misura di euro 150,00 – centocinquanta/00 - e facente parte delle cosiddette voci retributive mobili o variabili e, pertanto, non facente parte della retribuzione di fatto; conseguentemente priva di effetto su retribuzioni indirette e/o differite, ferie, festività, straordinari, quote orarie ordinarie e straordinarie, maggiorazioni per qualsiasi tipo di prestazione, TFR, indennità di preavviso; peraltro da corrispondersi allo stesso titolo sulla mensilità aggiuntiva, se corrisposta sulla mensilità ordinaria di riferimento).

3. La Cooperativa ha proceduto – su espressa richiesta sindacale – ad una attenta verifica, alla luce dei cambiamenti organizzativi avvenuti e/o alla verifica della sussistenza dei requisiti previsti dall'Accordo Collettivo del 8 giugno 2000, da intendersi integralmente recepito nel presente Accordo, dei profili professionali di alcune figure, inquadrate nella categoria di quadro, nel livello Primo e Secondo. L'esito di tale verifica ha comportato alcune promozioni alla categoria di Quadro; alcuni passaggi di fascia nella categoria dei Quadri; alcune promozioni al livello Primo ed, infine, alcuni passaggi di fascia nel Livello Primo.

4. La RSU delegata e le organizzazioni sindacali esprimono forte apprezzamento per i risultati raggiunti con i riconoscimenti professionali effettuati dalla Cooperativa.

5. Le Parti, inoltre, concordano di recepire integralmente nella presente regolamentazione contrattuale, le previsioni pattuite nel precedente Accordo Integrativo Aziendale – e precisamente le previsioni riportate nell'art. 17 del testo sottoscritto il 29 giugno 2001 - relativamente al riconoscimento della voce retributiva "compenso forfetario per lavoro straordinario" a fronte di specifiche prestazioni aggiuntive per i Lavoratori inquadrati nella categoria dei Quadri o al Livello Primo.

6. Le Parti espressamente concordano, per quanto riguarda l'assegnazione di autovetture aziendali per uso promiscuo secondo i criteri previsti dal vigente Regolamento Generale per i rimborsi delle spese sostenute nell'interesse e per conto della Cooperativa da parte del personale dipendente, di confermare gli attuali riferimenti di modelli di autovettura aziendale, così come definiti dall'apposita Commissione Paritetica competente.

7. Le Parti espressamente riconoscono l'utilità e l'opportunità, a fronte di erogazioni variabili e non-predeterminabili basate su una valutazione individuale, ancorché basata su criteri e metodologie "scientifiche", di procedere – da parte del/i capo/i - alla comunicazione della valutazione elaborata (cosiddetto "feed-back"), di norma prima delle erogazioni medesime.

8. Le Parti espressamente concordano di applicare ai responsabili dei punti vendita in regime di 35 ore effettive settimanali medie, il regime orario settimanale delle 40 ore, con decorrenza dal 01/01/2010.

9. Le previsioni del presente Accordo Collettivo saranno recepite, anche mediante idonee modifiche e/o integrazioni e/o armonizzazioni, e saranno integrate nel redigendo e prossimamente convenuto e sottoscritto testo generale dell'Accordo Integrativo Aziendale – Contratto di Secondo Livello 2008-2011 dell'Area Contrattuale Supermercati di Coop Liguria.

10. Il presente Accordo Collettivo ha efficacia, in quanto applicabile - ferme restando le specifiche diverse previsioni di decorrenza e di eventuale conguaglio con riferimento a periodi precedenti - dal 1° dicembre 2009 e scadrà improrogabilmente - salvo diverse, successive intese specifiche e scritte tra le Parti - il giorno precedente quello di stipula o - se precedente - quello di efficacia del testo generale, di cui al precedente punto 9.

Letto, confermato, sottoscritto.

COOP LIGURIA

ARCC

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS-UIL

R.S.U. QUADRI

R.S.U.

ALLEGATO N. 5

ACCORDO COLLETTIVO 22/12/2014
QUADRI, PRIMI, SECONDI LIVELLI

ACCORDO COLLETTIVO

Il giorno 22 dicembre 2014, in Arenzano (GE),

TRA

COOP LIGURIA SOCIETA' COOPERATIVA DI CONSUMO, avente sede legale in Savona, C.so Ricci, 211r e sede amministrativa in Arenzano (GE)Via Val Lerone, 30, in seguito denominata, in forma abbreviata, "COOP LIGURIA", rappresentata dal Dirigente responsabile delle risorse umane supermercati e sede, sig. Sergio Deliperi,

E,

per l'altra Parte, la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei Quadri della medesima Coop Liguria (in seguito denominata, in forma abbreviata, "RSU Quadri" o "R.S.U. QUADRI"), in persona del Sig. , Sig. Luigi Pestarino unitamente alle Segreterie Regionali delle Associazioni Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, in seguito denominate, in forma abbreviata e congiunta, "OO.SS" - rappresentate, rispettivamente, dai Sigg. Giovanni Bucchioni, Silvia Michela Avanzino, Riccardo Serri; si è stipulato il presente Accordo Collettivo.

PREMESSO QUANTO SEGUE

a) In data 3 febbraio 2006 e in data 8 marzo 2010 sono stati sottoscritti gli Accordi Collettivi che regolano i trattamenti economici e normativi del personale inquadrato nella categoria dei Quadri, dei Primi Livelli e di alcuni gruppi di Collaboratrici e Collaboratori, con funzioni direttive, inquadrati al livello Secondo,

b) In data 21/03/2013 è stato sottoscritto l'Accordo Collettivo per il rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale – Contratto di Secondo Livello 2012-2014 dell'Area Contrattuale Supermercati di Coop Liguria.

c) La Cooperativa ha rappresentato alle RSU competenti e alle OOSS, l'esigenza di equiparare il complesso dei trattamenti economici e normativi del personale inquadrato nella categoria dei Quadri, dei Primi Livelli e di alcuni gruppi di Collaboratrici e Collaboratori, con funzioni direttive, inquadrati al livello Secondo, tenendo conto degli analoghi trattamenti riconosciuti dalle altre Cooperative di Consumo e dal mutato scenario di riferimento di mercato.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE.

1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo e, ove occorra, rappresentano utile elemento di riferimento per l'interpretazione della volontà delle Parti stipulanti.

2) Per il personale assunto o nominato nella categoria dei Quadri dopo la data del 1 gennaio 2015 la erogazione variabile e non pre-determinabile individuale annua "una tantum", prevista dalla vigente normativa contrattuale aziendale - per i collaboratori appartenenti alla categoria dei Quadri, può ammontare, se ed in quanto prevista dalla contrattazione integrativa aziendale, nel suo importo massimo - alla somma corrispondente al risultato, che deriva dall'applicazione della percentuale del 20 (venti) per cento, (uguale per le diverse predette "fasce retributive") alla R.A.L. (Retribuzione Annua Lorda, così come definita dalla predetta normativa contrattuale, individualmente in atto nel mese di dicembre dell'anno di valutazione (vengono applicati arrotondamenti non oltre 1 Euro inferiore).
Come trattamento di miglior favore, il personale appartenente alla categoria dei Quadri, assunto o nominato entro il 31 dicembre 2014, mantiene la percentuale sulla R.A.L. prevista dalla precedente

contrattazione integrativa o quella determinata dalla lettera di assunzione individuale. In caso di promozione ad una fascia superiore sempre nell'ambito della categoria dei Quadri, il collaboratore, assunto o nominato con tale qualifica entro la data del 31 dicembre 2014, mantiene la percentuale di R.A.L. - come premio teorico massimo - acquisita alla medesima data, percentuale che pertanto viene "congelata".
A partire dalla data in vigore del presente Accordo viene abrogata, per la categoria dei Quadri, la fascia AS.

3) La erogazione variabile e non pre - determinabile individuale annua "una tantum", se ed in quanto prevista dalla vigente normativa contrattuale aziendale - per i collaboratori appartenenti alla categoria dei Primi livelli, può ammontare, , nel suo importo massimo - alla somma corrispondente al risultato, che deriva dall'applicazione delle percentuali di seguito fissate (e differenziate per le diverse predette "fasce retributive") alla R.A.L. (Retribuzione Annua Lorda, così come definita dalla predetta normativa contrattuale, individualmente in atto nel mese di dicembre dell'anno di valutazione (vengono applicati arrotondamenti non oltre 1 Euro inferiore):

fascia retributiva "A SUPER":	da	0	a	16,00 %;
fascia retributiva "A":	da	0	a	15,00 %;
fascia retributiva "B":	da	0	a	12,00 %;
fascia retributiva "C":	da	0	a	10,00 %;
fascia retributiva "D":	da	0	a	8,00 %.

Il meccanismo di "sovrapremiazione" previsto per i Collaboratori che hanno una indennità di funzione corrispondente al 50 per cento rispetto alla Tabella prevista nella contrattazione integrativa aziendale per il personale di Livello primo alla data del 1 novembre 1996, viene mantenuto "ad personam" e congelato alla data del 31 dicembre 2014. In caso di promozione ad una fascia superiore sempre nell'ambito della categoria dei Primi Livelli, il collaboratore mantiene il premio massimo teorico acquisito alla data del 31 dicembre 2014. Tale meccanismo di "sovrapremiazione" non si applicherà in ogni caso ai Collaboratori nominati o assunti dopo la data del 31 dicembre 2014 (ai quali si applicherà comunque la riduzione dell'indennità di funzione al 50 per cento). Per i responsabili di punto di vendita di primo livello, assunti o nominati dopo al data del 31 dicembre 2014, la fascia di attribuzione e la relativa indennità saranno considerati elementi variabili della retribuzione, e saranno attribuiti di volta in volta, in funzione della rilevanza aziendale del punto di vendita di assegnazione, In allegato, l'elenco dei punti di vendita (che sarà aggiornato in base alle nuove aperture realizzate dall'azienda) classificati in base a diversi criteri (fatturato, superficie, organico). La Cooperativa valuterà, di volta in volta, eventuali deroghe a questa norma, in considerazione dell'assegnazione di incarichi temporanei diretti a rilanciare il punto di vendita in condizioni di criticità oggetto dell'incarico.

4) Relativamente al trattamento del personale inquadrato al Livello Primo e Secondo, limitatamente a quello, che ricopra funzioni direttive (Responsabili di Punto di Vendita, Capi Reparto, Capi Ufficio, cosiddetti "Vice capi ufficio"), assunti o nominati entro il 31 dicembre 2014, si riconoscono i trattamenti in essere denominati "erogazioni variabili mensili". Per il personale di nuova nomina o assunzione dopo il 31 dicembre 2014 viene altresì abrogata la voce retributiva denominata "erogazione variabile mensile semestre corrente". Per i Responsabili di punto di vendita in forza inquadrati al secondo livello verrà riconosciuta la somma onnicomprensiva di euro 85,00 (ottantacinque/00) mensili per dodici mensilità a titolo di "indennità forfaitizzata lavoro straordinario", in sostituzione dei compensi puntuali per lavoro straordinario. A tali figure viene riconosciuto "il compenso per prestazioni di lavoro straordinaria" così come previsto e regolato dall'art. 17 (nel testo Accordo Integrativo Aziendale 2000-2003). In tema di sostituzione di responsabili di Negozio, sarà prevista esclusivamente la corresponsione dell'indennità in funzione del Responsabile sostituito, proporzionata al periodo di sostituzione comunque non inferiore ad una settimana. Nel caso di sostituzione di responsabile inquadrato al primo livello il riferimento dell'indennità sarà costituito dal primo livello fascia D di nuova nomina.

5) In deroga alla normativa contrattuale in materia di rimborsi spese inerente la determinazione dei bacini di mobilità, per far fronte a esigenze aziendali e con esclusione comunque degli spostamenti nell'ambito dello stesso comune, si prevede per i soli Responsabili di

punto vendita, la corresponsione dei chilometri percorsi con una franchigia di 20 km secondo le tabelle in uso in Coop Liguria, differenziate per cilindrata, alimentazione e numero di chilometri complessi percorsi. Si prevede, inoltre, il rimborso degli eventuali pedaggi autostradali.

Il presente Accordo Collettivo ha efficacia - dal 1° gennaio 2015 e la sua vigenza è strettamente collegata alla vigenza dell'Accordo integrativo Aziendale della divisione Supermercati e Sede.
Letto, confermato, sottoscritto.

COOP LIGURIA

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS-UIL

R.S.U. QUADRI

Accordo collettivo 22 dicembre 2014

ALLEGATO N. 6

Allegato "tecnico" e gestionale inerente il sistema delle "erogazioni variabili e non predeterminabili *una tantum* collettive" derivanti dal raggiungimento di risultati predefiniti di produttività e vendite nelle *domeniche* (escluse le festività infrasettimanali, le festività patronali e la Festa della Repubblica) dell'anno corrente.

Le erogazioni saranno determinate nel loro ammontare lordo complessivo annuo dalla moltiplicazione dei valori derivanti dall'applicazione dell'acclusa Tabella per il numero di ore intere effettivamente prestate nelle domeniche.

Per completezza si riproduce qui di seguito detta Tabella.

Livello (*) (CCNL)	Parametro (CCNL)	Erogazione per ciascuna ora		
		Minima (**) (0 %)	Normale (**) (100 %)	massima (**) (200 %)
Primo		0 (zero)	4,43	8,86
Secondo		0 (zero)	3,01	6,02
Terzo	180	0 (zero)	2,85	5,70
Terzo	167	0 (zero)	2,73	5,46
Quarto	155	0 (zero)	2,63	5,26
Quarto	144	0 (zero)	2,52	5,04
Quinto		0 (zero)	2,13	4,26

(*) Per i Livelli (o Parametri) qui non previsti non verrà effettuata alcuna erogazione.

Il Livello ed il parametro sono da intendersi quelli in atto in via definitiva al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Le erogazioni orarie effettive saranno effettuate:

1. con riferimento ai risultati delle vendite domenicali rispetto alle vendite domenicali dell'anno precedente, tenendo conto dell'andamento della rete omogenea e dell'andamento della produttività.
2. nella misura minima (0 %, vale a dire uguale a 0, cioè senza dare luogo ad alcuna erogazione), fino alla misura massima del 200%), in misura variabile di 10 (dieci) punti in 10 (dieci) punti percentuali rispetto al valore "normale".

ALLEGATO N. 7

FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA *NON DOC* PER I DIPENDENTI DI COOP LIGURIA

TITOLO I

ARTICOLO 1
Denominazione e fonti istitutive

1) In applicazione di quanto pattuito dall'art. 20 dell'Accordo Integrativo Aziendale 2000-2003 (Contratto Collettivo di "secondo livello" 2000-2003), stipulato in Arenzano (GE) il 29 giugno 2001 tra COOP LIGURIA SOC. COOPERATIVA DI CONSUMO A R.L. (di seguito "Coop Liguria" o " Cooperativa" o "Impresa"), per una parte, e, per l'altra parte, le Rappresentanze Sindacali Unitarie, unitamente alle Associazioni Sindacali di Categoria FILCAMS - C.G.I.L., FISASCAT - C.I.S.L., UILTuCS - U.I.lL. delle/dei Lavoratrici/Lavoratori di Coop Liguria, è costituita ai sensi dell'art. 36 del Codice Civile l'associazione, denominata "Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa *non doc* per i dipendenti di Coop Liguria", di seguito denominato "Fondo", regolato, al momento della costituzione, dal D.Lgs. 229/1999 e successive modificazioni ed integrazioni.
2) L'atto costitutivo è sottoscritto da tre rappresentanti per ciascuna delle parti indicate. I sottoscrittori dell'atto costitutivo provvedono in tale sede alla nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori.
3) Il Fondo ha sede in Savona, c.so Ricci 211 r, presso la sede legale di Coop Liguria. Esso ha sede operativa in Arenzano (GE), Via Val Lerone 30, presso la sede amministrativa di Coop Liguria.

ARTICOLO 2
Scopo

1) Il Fondo ha lo scopo di attuare, senza fini di lucro, le forme di assistenza sanitaria integrativa stabilite e descritte dall'apposito "Regolamento Generale", a favore dei dipendenti di Coop Liguria, non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi i dipendenti per i quali sia espressamente prevista la cessazione del rapporto di lavoro per una data anteriore al 31/12 dell'anno successivo a quello nel quale viene richiesta l'adesione. L'adesione è ammessa alle condizioni previste dal presente Statuto, dallo stesso Regolamento Generale e dal citato Accordo Integrativo Aziendale 2000-2003 ovvero dalla normativa aziendale integrativa e/o modificativa e/o sostitutiva di quest'ultimo accordo.

ARTICOLO 3
Durata

1) La durata del Fondo è fissata in dieci anni dalla data di costituzione e sarà automaticamente prorogata, salvo diversa volontà di almeno una delle due Parti nominate all'art. 1 del presente Statuto ovvero salvo diversa deliberazione dell'Assemblea.

TITOLO II

ARTICOLO 4
Soci

1) Possono essere Soci del Fondo i dipendenti di Coop Liguria, di qualunque categoria e qualifica, ad eccezione di coloro che appartengano alla categoria dei dirigenti, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi i dipendenti per i quali sia espressamente prevista la cessazione del rapporto di lavoro per una data anteriore al 31/12 dell'anno successivo a quello nel quale venga richiesta l'adesione. E' necessaria l'espressa richiesta individuale di adesione al Fondo, unitamente all'adesione - quando necessaria - ad altro ente (Mutua o Impresa assicuratrice o altro Ente), eventualmente incaricato della gestione assicurativa e/o mutualistica connessa e/o dell'erogazione delle prestazioni e/o tutele e/o garanzie connesse (denominato anche "Ente gestore").
2) Nessuna controprestazione, sostitutiva dell'assistenza sanitaria integrativa, è comunque dovuta alle/ai Lavoratrici/Lavoratori: a) che non presentino richieste di adesione; b) la cui richiesta di adesione non sia stata ancora accettata ovvero sia stata respinta. Nessuna controprestazione, sostitutiva dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuta alle/ai Lavoratrici/Lavoratori che, pur avendo presentato la domanda di adesione al Fondo: a) non accettino contestualmente di aderire all'Ente gestore; b) la cui richiesta di adesione all'Ente gestore non sia stata ancora accettata ovvero sia stata respinta da quest'ultimo.
3) La richiesta di adesione deve essere corredata da nome, cognome, data e luogo di nascita, data di assunzione, tipo di contratto in essere, categoria, livello di inquadramento, domicilio, codice fiscale e tutti gli altri dati eventualmente richiesti dal Fondo anche senza particolari formalità. La mancata comunicazione di uno o più fra i dati richiesti, determina l'impossibilità di accoglimento della richiesta di adesione e/o la reiezione della richiesta stessa. Ogni variazione di fatto o integrazione richiesta, inerente i dati sopra specificati, deve essere comunicata tempestivamente, comunque non oltre 30 (trenta) giorni, al Fondo, pena le sanzioni che verranno decise dal Consiglio di Amministrazione o dal Comitato Esecutivo in casi di particolare urgenza, tra le quali potranno essere adottate anche le misure della sospensione e/o dell'esclusione, con ogni conseguenza in fatto ed in diritto.
4) L'ammissione dei Soci è deliberata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo entro 90 (novanta) giorni dalla data del ricevimento della domanda, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione stesso. Il Consiglio di Amministrazione può delegare il potere di ammissione al Comitato Esecutivo e/o, salvo ratifica entro i successivi 90 (novanta) giorni da parte dello stesso Consiglio di Amministrazione o del Comitato Esecutivo, al Presidente. Deliberata l'ammissione, l'iscrizione ha effetto dal primo giorno del mese successivo alla data della delibera di ammissione, salvo diversa decisione dell'organo che ha deliberato l'ammissione.
5) Qualora il Fondo si avvalga, in tutto o in parte per la gestione e l'erogazione delle prestazioni, di una Mutua o altro Ente, al quale sia necessaria l'adesione volontaria individuale, l'iscritto, con l'adesione al Fondo, accetta di aderire automaticamente e obbligatoriamente, pena la decadenza dall'adesione al Fondo stesso, anche all'Ente gestore, ferma restando la facoltà per tale Ente di non accettare tale adesione e conseguentemente determinare l'automatica decadenza dall'adesione al Fondo e la perdita di tutti i relativi diritti, tutele e/o vantaggi ovvero l'impossibilità di accedervi, fermo restando che nessuna controprestazione, sostitutiva dell'assistenza sanitaria integrativa, è comunque dovuta. Nel caso in cui il Fondo si avvalga di tale Mutua, Impresa assicuratrici o altro Ente, le modalità specifiche, per la regolazione dei rapporti predetti, saranno stabilite nell'apposita convenzione che il Fondo dovrà sottoscrivere con l'Ente gestore.
6) Gli aspiranti Soci i quali usufruiscano o possano usufruire di tutele nel campo dell'assistenza sanitaria integrativa, conseguenti a previsioni contrattuali collettive diverse da quelle dalle quali scaturisce la costituzione del presente Fondo possono essere ammessi in qualità di soci al Fondo stesso, a condizione che non ostino dette diverse previsioni contrattuali e che non conseguano oneri aggiuntivi per la cooperativa rispetto a quelli previsti dalle predette diverse fonti contrattuali collettive.

ARTICOLO 5
Sospensione del socio

1) La sospensione del Socio è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, ovvero, in casi di particolare urgenza, dal Comitato esecutivo, salva ratifica del Consiglio di Amministrazione entro i successivi trenta giorni, nei seguenti casi:
   a) omessa o ritardata comunicazione delle variazioni inerenti i dati relativi all'iscrizione, nel caso in cui, si determini o possa determinarsi un danno per il Fondo;
   b) sussistenza di gravi motivi in base alle valutazioni del Consiglio di Amministrazione ovvero, in casi di particolare urgenza, del Comitato Esecutivo;
   c) in via cautelativa, in tutti i casi in cui, secondo quanto previsto dal successivo art. 6), possa essere adottato, in base alle valutazioni del Consiglio di Amministrazione o del Comitato Esecutivo, un successivo provvedimento di esclusione dalla qualità di Socio.
2) Il provvedimento di sospensione è annotato nel libro Soci e può avere durata illimitata, mantenendo la sua efficacia fino alla revoca che viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione quando vengano meno, in base a valutazione del medesimo Organo, le ragioni alla base del provvedimento di sospensione.
3) Il provvedimento di sospensione contiene le deliberazioni relative alla sospensione totale o parziale delle garanzie e tutele derivanti dalla qualità di Socio. Il Socio sospeso in tutto o in parte perde i diritti di elettorato attivo e passivo ed è altresì automaticamente sollevato, fino al provvedimento di revoca della sospensione, dagli eventuali incarichi ricoperti all'interno degli organi del Fondo.

ARTICOLO 6
Cessazione della qualità di Socio

1) Comportano la cessazione della qualità di Socio, e conseguentemente l'estinzione dei diritti e degli obblighi derivanti dal possesso di tale qualità:
   a) la risoluzione del rapporto di lavoro per qualunque ragione;
   b) la cessazione, per qualunque ragione, ivi compreso il recesso, dalla qualità di iscritto o aderente o assicurato presso l'Ente gestore, nel caso in cui il Fondo si avvalga di un Ente gestore;
   c) l'esclusione per gravi motivi su determinazione del Consiglio di Amministrazione;
   d) il recesso volontario da parte del Socio, da comunicare a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.
2) Salvo diversa determinazione degli organi deliberanti (Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo, Presidente) gli effetti della cessazione dalla qualità di Socio decorrono dalla data della relativa annotazione, sul libro Soci, fatti salvi gli oneri inerenti la copertura dell'annualità assicurativa in corso al momento della cessazione, fino a concorrenza degli importi.
3) In tutti i casi previsti dal precedente comma 1), non è dovuta alcuna controprestazione, sostitutiva dell'assistenza sanitaria integrativa.

TITOLO III

ARTICOLO 7
Prestazioni

1) Il Fondo può erogare qualsiasi prestazione consentita dalle vigenti previsioni di Legge.
2) La determinazione delle prestazioni effettive, delle modalità e dei criteri di erogazione sono stabiliti dal Regolamento Generale.

ARTICOLO 8
Modalità di erogazione

1) Le prestazioni sono erogate nella misura, alle condizioni e con le modalità stabilite nel Regolamento Generale, mediante convenzione con un Ente gestore, Mutua o impresa Assicuratrice, preferibilmente con Ente senza fine di lucro privato.
2) La convenzione può avere durata annuale o pluriennale, comunque non inferiore all'anno, salvo i casi d'urgenza che eccezionalmente possono dare luogo alla sottoscrizione di convenzioni di durata inferiore all'anno.

TITOLO IV

ARTICOLO 9
Finanziamento del Fondo

1) Il finanziamento del Fondo avviene secondo quanto previsto dal Regolamento Generale, in conformità con le previsioni della contrattazione collettiva e con le normative vigenti.
2) Oltre a quanto stabilito dal Regolamento Generale, il finanziamento del Fondo è garantito altresì dalla dotazione iniziale (una tantum) di lire 20.000.000 (ventimilioni) versata da Coop Liguria e dalla quota annuale di adesione, fissata inizialmente in lire 20.000 a persona, di cui il 50% versato dalla/dal singola/o Lavoratrice/Lavoratore aderente ed il 50% versata da Coop Liguria. Detta quota è annullabile o modificabile in qualsiasi momento con delibera del Consiglio di Amministrazione.
3) Il finanziamento può coprire anche il fabbisogno di un eventuale Fondo di Solidarietà, avente natura straordinaria, la cui regolamentazione, anche di natura finanziaria, è demandata al Consiglio di Amministrazione, che deve adottare apposita normativa regolamentare secondo quanto previsto dal successivo art. 12, comma 9), lett. g). Il Consiglio di Amministrazione può altresì istituire Fondi Speciali di Solidarietà, aventi finalità sanitarie e/o assistenziali, da destinare ad eventi specifici e straordinari, aventi ad oggetto iniziative a favore di Soci del Fondo e componenti del loro nucleo familiare, ovvero a favore di altri dipendenti aventi comunque diritto all'adesione al Fondo medesimo. Tali Fondi Speciali di Solidarietà vengono prevalentemente finanziati mediante sottoscrizione di quote di stipendio da parte dei dipendenti di Coop Liguria e/o, in base alle determinazioni del Consiglio di Amministrazione, mediante specifica devoluzione di somme da parte del Fondo stesso. Per i Soci del Fondo le quote di stipendio appositamente sottoscritte vengono attribuite, ove consentito dalle normative vigenti, al "conto individuale" e vengono prelevate dallo stesso per la destinazione ai soggetti destinatari.
4) Ove necessario, l'Impresa anticipa in tutto o in parte il pagamento delle somme necessarie alla copertura del premio annuo. Il rimborso di quanto eventualmente anticipato da Coop Liguria avviene mediante addebito sul cosiddetto "conto individuale", previsto e normato dal Regolamento Generale.

TITOLO V

ARTICOLO 10
Organi del Fondo

1) Sono Organi del Fondo:
- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato Esecutivo;
- il Presidente;
- il Vice-Presidente;
- il Collegio dei Revisori.

ARTICOLO 11
Assemblea

1) L'Assemblea, tanto in seduta straordinaria, quanto in seduta ordinaria, rimane in carica per tre anni, ed è così composta:
   a) in rappresentanza delle/dei Lavoratrici/Lavoratori, vengono eletti, con modalità stabilite da apposito "Regolamento Elettorale", 15 (quindici) delegati, ognuno dei quali esprime un voto;
   b) in rappresentanza dell'Impresa uno o più delegati, designati dall'Impresa stessa, che esprime/esprimono complessivamente 15 (quindici) voti, assegnati in capo a ciascun rappresentante nella misura fissata dall'Impresa stessa.
2) L'Assemblea è convocata dal Consiglio di Amministrazione almeno una volta all'anno mediante comunicazione scritta, contenente l'ordine del giorno, inviata a ciascun componente almeno dieci giorni prima di quello fissato per l'adunanza.
3) L'Assemblea deve essere altresì convocata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione quando lo chiedono, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, salvo integrazione da parte del Consiglio di Amministrazione, almeno, i due terzi dei suoi componenti ovvero la metà dei componenti del Consiglio di Amministrazione.
4) L'Assemblea può essere convocata anche al di fuori della sede sociale.
5) I membri dell'Assemblea, eletti dai Soci, possono farsi rappresentare anche con delega scritta. In tal caso il Membro, munito di delega, non può esprimere per ogni seduta più di tre voti (uno proprio e due per delega).
6) L'Assemblea è ordinaria o straordinaria.
   A) *Assemblea ordinaria.*
      a) L'Assemblea ordinaria delibera in materia di:
         I) approvazione del bilancio preventivo, del rendiconto annuale e della relazione generale, predisposti dal Consiglio di Amministrazione;
         II) eventuali proposte, formulate dal Consiglio di Amministrazione, in materia di indirizzi generali sull'attività del Fondo.
      b) L'Assemblea ordinaria si riunisce almeno una volta all'anno entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio, su convocazione del Consiglio di Amministrazione, per gli adempimenti inerenti l'approvazione del bilancio preventivo e del rendiconto e per la trattazione degli argomenti riguardanti l'attività generale del Fondo.
      c) La convocazione, con contestuale comunicazione dell'ordine del giorno, è effettuata in forma scritta e deve essere inviata ai componenti dell'Assemblea almeno dieci giorni prima della data fissata per l'adunanza.
      d) L'Assemblea ordinaria è validamente costituita in prima convocazione quando siano presenti e/o rappresentati almeno la metà dei membri per ciascuna componente; in seconda convocazione quando siano presenti e/o rappresentati almeno un terzo dei membri per ciascuna componente.
      e) L'Assemblea delibera con il voto favorevole di almeno la metà più uno dei presenti e/o rappresentati. In caso di parità prevale il voto del Presidente.
   B) *Assemblea straordinaria.*
      a) L'Assemblea straordinaria delibera in materia di:
         I) modifiche dello Statuto proposte dal Consiglio di Amministrazione;
         II) scioglimento del Fondo, procedure di liquidazione e modalità di nomina dei liquidatori, sentito il Consiglio di Amministrazione, nei casi di cui al successivo art. 19;
         III) sospensione e/o interruzione o ripresa totale o parziale delle attività, fusione con altri fondi, casse, enti e/o istituzioni nei casi di cui ai successivi artt. 20 e 21.
      b) L'Assemblea straordinaria è convocata con le stesse modalità e nei termini stabiliti per la convocazione dell'Assemblea ordinaria.
      c) L'Assemblea straordinaria è validamente costituita in prima convocazione quando siano presenti e/o rappresentati almeno la metà dei membri per ciascuna componente; in seconda convocazione quando siano presenti e/o rappresentati almeno un terzo dei membri per ciascuna componente.

d) Per le modifiche dell'atto costitutivo e/o dello Statuto e per deliberare lo scioglimento del Fondo occorre la presenza di almeno due terzi dei componenti ed il voto favorevole della metà più uno dei presenti e/o rappresentati. Prevale comunque il voto del Presidente in caso di parità.

7) L'Assemblea ordinaria o straordinaria non può assumere deliberazioni in contrasto con l'Accordo Integrativo Aziendale di cui all'art. 1 ovvero con la normativa sostitutiva o integrativa di tale Accordo.

8) L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale procede alla verifica della regolare costituzione e della validità delle eventuali deleghe.

9) Il verbale di riunione dell'Assemblea è redatto da un Segretario, designato dal Presidente ed è sottoscritto da entrambi.

10) Qualora vengono a mancare uno o più membri dell'Assemblea si procede alla sostituzione mediante nomina dei primi non eletti, nel caso si tratti di delegati in rappresentanza dei Soci. Qualora vengano meno uno o più delegati indicati dall'Impresa, questa indica il/i nominativo/i del/dei sostituto/i.

ARTICOLO 12
Consiglio di Amministrazione

1) Il Fondo è amministrato da un Consiglio di Amministrazione, composto da 6 a 12 membri. Il numero di componenti è definito dall'Assemblea.

2) Il Consiglio di Amministrazione rimane in carica per tre anni.

3) Il Consiglio di Amministrazione è composto per metà da membri nominati dai delegati dell'Assemblea in rappresentanza delle/dei Lavoratrici/Lavoratori, per metà dai delegati dell'Assemblea in rappresentanza dell'Impresa.

4) Qualora, durante il mandato, vengano a mancare uno o più Consiglieri, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione nel modo seguente: subentrano in carica i primi dei non eletti nella consultazione precedente tra i membri in rappresentanza dei Soci ovvero i sostituti indicati dall'Impresa, a seconda della carica rimasta vacante. L'Assemblea, nella prima adunanza successiva, provvede alla ratifica delle nomine dei Consiglieri sostituti.

5) Se viene meno la maggioranza di Consiglieri, il Presidente o, in sua vece, il Vice Presidente ovvero il più anziano per nomina o, in mancanza, per età, degli Amministratori rimasti, convoca l'Assemblea, affinché provveda alla sostituzione.

6) Gli Amministratori, nominati ai sensi dei commi precedenti, decadono unitamente a quelli in carica al momento della loro nomina.

7) Qualora vengano a mancare tutti gli Amministratori, deve essere convocato d'urgenza il Collegio dei Revisori, il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione, in attesa della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea.

8) Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di amministrare il Fondo ed è investito dei più ampi poteri per l'attuazione di quanto previsto dallo Statuto.

9) In particolare il Consiglio di Amministrazione:

a) elegge nel proprio ambito il Presidente ed il Vice Presidente;
b) delibera la stipulazione della convenzione con l'Ente gestore o gli Enti gestori (Mutua/e o Impresa/e assicuratrice/i, attraverso la/le quale/i sono erogate le prestazioni caratteristiche del Fondo);
c) definisce l'organizzazione del Fondo;
d) predispone e presenta all'Assemblea ordinaria il bilancio preventivo ed il rendiconto annuale, con la relazione generale inerente l'attività del Fondo;
e) sottopone all'Assemblea eventuali proposte attinenti gli indirizzi generali di gestione del Fondo, le modifiche allo Statuto, la procedura di liquidazione del Fondo stesso;
f) delibera le modifiche del regolamento Generale, adotta il Regolamento Elettorale e le sue eventuali modifiche, fatta salva la facoltà di intervento dell'Assemblea;
g) adotta regolamenti, disposizioni, disciplinari, convenzioni, ecc.;
h) delibera l'ammissione a Soci di coloro che abbiano presentato richiesta di adesione al Fondo;
i) adotta i provvedimenti di sospensione e di esclusione dei Soci e tutte le relative determinazioni.

10) I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica tre anni e possono essere riconfermati. Nessun compenso è dovuto ai componenti del Consiglio di Amministrazione in ragione della carica ricoperta, salvo i rimborsi per spese documentate.

11) Il Consiglio di Amministrazione si riunisce almeno due volte all'anno ed ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno, ovvero lo richieda almeno la metà dei suoi componenti.

12) La convocazione è fatta in forma scritta ed inviata ai componenti, con comunicazione dell'ordine del giorno, almeno dieci giorni prima della data fissata per la riunione. In casi di particolare urgenza è ammessa la comunicazione telegrafica o tramite fax comunque contenente l'ordine del giorno, da inviare, salvo che in casi di estrema urgenza, almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.

13) Le riunioni sono presiedute dal Presidente o, in caso di assenza o impedimento, dal Vice Presidente in sua vece. In caso di assenza o impedimento del Presidente e del Vice Presidente contemporaneamente, le riunioni sono presiedute dal Consigliere più anziano per carica ovvero, a parità di anzianità di carica, dal Consigliere più anziano di età.

14) Per la validità delle sedute del Consiglio di Amministrazione è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei componenti. Le deliberazioni sono prese a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente o di chi ne fa le veci (Vice Presidente o Consigliere anziano).

15) Il verbale delle riunioni del Consiglio di Amministrazione è redatto da un Segretario designato dal Presidente ed è sottoscritto da entrambi.

ARTICOLO 13
Comitato Esecutivo

1) Il Consiglio di Amministrazione elegge al suo interno un Comitato Esecutivo, composto da almeno quattro membri.

2) Il Comitato Esecutivo è composto dal Presidente, dal Vice Presidente e da due Consiglieri, uno in rappresentanza dei Soci ed uno in rappresentanza dell'Impresa.

3) Il Comitato Esecutivo, convocato senza formalità dal Presidente o, in caso di impedimento di questi, dal Vice Presidente, assume le decisioni urgenti ed indifferibili, che vengono deliberate a maggioranza con prevalenza del voto del Presidente in caso di parità.

4) Quando sia all'uopo delegato dal Consiglio di Amministrazione, il Comitato esecutivo delibera l'ammissione a Soci di coloro che abbiano presentato richiesta di adesione al Fondo.

5) Il verbale delle riunioni del Comitato Esecutivo è redatto da un Segretario designato dal Presidente ed è sottoscritto da entrambi.

ARTICOLO 14
Presidente e Vice Presidente

1) Il Consiglio di Amministrazione elegge il Presidente ed il Vice Presidente.

2) La carica di Presidente deve comunque essere rivestita da un componente in rappresentanza dell'Impresa, quella di Vice Presidente da un componente in rappresentanza dei Soci.

3) Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo e tutti i relativi poteri di firma che impegnano direttamente il Fondo nei confronti di terzi. Per determinati atti può conferire delega al Vice Presidente, ovvero, in casi eccezionali, ad uno o più Consiglieri di Amministrazione.

4) Il Presidente sovrintende al funzionamento del Fondo, convoca e presiede le sedute dell'Assemblea, e del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, provvede all'esecuzione delle deliberazioni assunte da tali organi, delibera, ove delegato dal Consiglio di Amministrazione, l'ammissione a Soci di coloro che abbiano presentato domanda di adesione al Fondo e svolge ogni altro compito stabilito nel presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio di Amministrazione, con un'autonomia di spesa fino a un limite massimo di L. 10.000.000 (euro 5.164,56), elevato a 6.000 euro dal 01/01/2002. A tali fini non vengono considerate spese, e pertanto esulano dai limiti sopra individuati, i trasferimenti e/o i versamenti all'Ente gestore e/o ad altri beneficiari, effettuati secondo quanto previsto al precedente art. 9), comma 3). Inoltre svolge funzioni di coordinamento e direzione operativa di tutte le attività del Fondo anche nei rapporti verso terzi.

5) In caso di temporaneo impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni spettano al Vice Presidente.

6) In caso di contestuale assenza o impedimento del Presidente e del Vice Presidente, le funzioni sono svolte temporaneamente dal Consigliere più anziano per carica ovvero, a parità di anzianità di carica, dal Consigliere più anziano di età.

ARTICOLO 15
Collegio dei Revisori

1) Il Collegio dei Revisori è composto da due componenti effettivi e due supplenti.
2) Un componente effettivo ed uno supplente sono nominati dai delegati dell'Assemblea in rappresentanza dei Soci, un componente effettivo ed un supplente sono nominati dai delegati dell'Assemblea in rappresentanza dell'Impresa. Le funzioni di Presidente del Collegio spettano di diritto al componente effettivo nominato in rappresentanza dei Soci.
3) I revisori devono preferibilmente essere esterni all'Azienda.
4) Il revisore che cessi per qualsiasi motivo dalla carica è sostituito immediatamente dal relativo supplente.
5) Al Collegio spettano i compiti previsti dall'art. 2403 e seguenti del Codice Civile.
6) In particolare spetta al Collegio la vigilanza sulla coerenza e compatibilità dell'attività del Fondo con gli scopi statutari.
7) I Revisori rimangono in carica per tre anni e possono essere riconfermati una sola volta. Nessun compenso è dovuto in ragione della carica ricoperta, salvo il rimborso delle spese documentate.
8) Il Collegio dei Revisori delibera a maggioranza, con prevalenza del voto del Presidente in caso di parità. Il componente dissenziente ha diritto di far scrivere a verbale i motivi del proprio dissenso.
9) I componenti effettivi del Collegio intervengono alle riunioni dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

TITOLO VI

ARTICOLO 16
Entrate: patrimonio

1) Le entrate del Fondo sono costituite da:
   a) le quote, gli accrediti ed i versamenti di cui al precedente art. 9);
   b) gli interessi ed i rendimenti delle disponibilità amministrate;
   c) ogni altro provento che spetti o affluisca al Fondo a qualsiasi titolo.
2) Il patrimonio del Fondo è costituito da ogni bene o credito di cui, a qualsiasi titolo, esso divenga proprietario o titolare.

ARTICOLO 17
Gestione delle risorse

1) Per l'erogazione delle prestazioni, ivi comprese quelle del "Fondo di solidarietà straordinario", il Fondo utilizza, in tutto o in parte, gli accrediti ed i versamenti previsti dal Regolamento, nonché le quote individuali di adesione, mediante la stipula di apposita convenzione con un ente gestore, secondo quanto stabilito al precedente art. 8).
2) La gestione amministrativa è affidata, fatte salve tutte le competenze e responsabilità dell'Ente gestore, a Coop Liguria, che mette a disposizione, a titolo non oneroso, tramite apposita convenzione, strutture e personale adeguati.
3) Una quota degli introiti del Fondo viene impiegata, su indicazione del Consiglio di Amministrazione, a copertura delle spese di funzionamento. Eventuali residui possono essere destinati anche periodicamente dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea in sede di approvazione del preventivo e del rendiconto annuali.
4) Una quota degli introiti del Fondo viene devoluta, sulla base di quanto previsto dal Regolamento Generale, ad uno speciale "Fondo di Solidarietà", avente natura straordinaria, le cui disponibilità vengono assegnate periodicamente dal Consiglio di Amministrazione.

ARTICOLO 18
Rendiconti annuali

1) L'esercizio del Fondo coincide con l'anno solare. Per ogni esercizio, entro sei mesi dalla chiusura, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea il bilancio preventivo, il rendiconto dell'esercizio chiuso e la relazione generale sull'attività del Fondo.

TITOLO VII

ARTICOLO 19
Controversie

1) Tutte le eventuali controversie tra i Soci ed il Fondo sono devolute alla competenza di un Collegio arbitrale che giudicherà secondo arbitrato irrituale senza formalità alcuna.
2) Il Collegio è composto di tre arbitri di cui due nominati dalle parti (uno per ciascuna parte) ed il terzo, con funzioni di Presidente, dagli arbitri indicati dalle parti ovvero, in caso, di disaccordo, dal Presidente della Camera di Commercio, Industria, Agricoltura ed Artigianato di Savona.
3) Le spese del procedimento arbitrale sono a carico di entrambe le parti, ciascuna delle quali provvede al compenso del proprio arbitro ed al pagamento della metà del compenso spettante al Presidente del Collegio.
4) Il compenso spettante agli arbitri non può superare i massimi tariffari stabiliti dalla Camera di Commercio.

TITOLO VIII

ARTICOLO 20
Scioglimento

1) Il Fondo si scioglie ed è posto in liquidazione in caso di:
   a) disdetta dell'Accordo Integrativo Aziendale e/o disdetta e/o annullamento delle relative previsioni contrattuali;
   b) modifiche del quadro legislativo e/o fiscale di riferimento che comportino radicali mutamenti nel funzionamento e/o nella gestione dell'attività del Fondo e/o delle sue risorse;
   c) trasferimento, in sede di contrattazione sia di primo che di secondo livello, delle competenze del Fondo ad altro fondo, ente, istituzione al quale tali competenze vengono devolute;
   d) conforme accordo tra le parti indicate all'articolo 1) del presente Statuto;
   e) deliberazione dell'Assemblea straordinaria.
2) Competente a deliberare lo scioglimento del Fondo è comunque l'Assemblea straordinaria, che provvede alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri in conformità alle iniziative ed intese che al riguardo siano assunte dalle parti indicate al precedente articolo 1. L'Assemblea stabilisce, altresì, i compensi spettanti al/ai Liquidatore/i.

ARTICOLO 21
Sospensione e/o interruzione dell'attività del Fondo: ripresa totale o parziale dell'attività del Fondo

1) L'Assemblea straordinaria può deliberare la sospensione e/o l'interruzione totale o parziale dell'attività del Fondo nei seguenti casi:
   a) modifiche del quadro normativo e/o fiscale di riferimento che comportino rilevanti mutamenti, anche se parziali, nel funzionamento e/o nella gestione dell'attività del Fondo e/o delle sue risorse;
   b) trasferimento, in sede di contrattazione sia di primo che di secondo livello, delle competenze del Fondo ad altro fondo, ente, istituzione al quale tali competenze vengono devolute anche parzialmente.
2) L'Assemblea straordinaria può deliberare, successivamente ai provvedimenti di sospensione e/o interruzione, la ripresa totale o parziale dell'attività del Fondo.
3) Allorché venga deliberata la sospensione e/o l'interruzione, totale o parziale dell'attività del Fondo, così come la ripresa, totale o parziale, dell'attività stessa, l'Assemblea straordinaria assume contestualmente tutte le necessarie decisioni in merito ad eventuali trasferimenti e/o devoluzioni patrimoniali, modifiche statutarie e/o regolamentari per l'adeguamento a nuove normative sia di carattere generale che collettivo, adozione di nuove normative interne e/o

direttive, delegando, ove del caso, il Consiglio di Amministrazione per l'adeguamento e/o adozione delle decisioni stesse e/o la loro attuazione.

ARTICOLO 22

Fusione con altri Fondi, Casse, Mutue, Enti Istituzioni

1) Qualora in applicazione di normative collettive di primo livello ovvero in base ad accordi contrattuali con altre imprese, vengono istituiti, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, fondi nazionali o intercooperativi, enti, mutue, casse o altre istituzioni alle quali vengono devolute le funzioni del Fondo, l'Assemblea straordinaria può deliberare la fusione del Fondo con il fondo, ente, mutua, cassa o istituzione di nuova costituzione, assumendo anche tutte le decisioni relative ai trasferimenti patrimoniali ed alla consistenza e misura di tali trasferimenti.

ARTICOLO 23

Rinvio alle norme vigenti

1) Per quanto non previsto dal presente statuto valgono le norme di legge vigenti ed i principi generali dell'ordinamento.

ARTICOLO 24

Norme transitorie

1) L'Assemblea deve essere costituita entro 12 mesi dalla data di costituzione del Fondo. Fino a tale data le relative funzioni ed i corrispondenti poteri sono esercitati dai sottoscrittori dell'atto costitutivo del Fondo. Per il periodo transitorio tra la sottoscrizione dell'atto costitutivo e la nomina del Consiglio di Amministrazione da parte della costituenda Assemblea, in sede di sottoscrizione dell'atto costitutivo vengono nominati un Consiglio di Amministrazione ed un Collegio dei Revisori provvisori, che rimangono in carica per un periodo massimo di due anni. Tali Organi hanno gli stessi poteri dei corrispondenti Organi non provvisori, eletti con le modalità previste ai precedenti articoli.
2) La determinazione contrattuale collettiva finalizzata alla costituzione del Fondo viene resa nota mediante affissione di apposito avviso nelle unità operative di Coop Liguria. A partire dalla data di affissione e fino alla data di sottoscrizione dell'atto costitutivo, le/i Lavoratrici/Lavoratori interessati possono comunicare la pre-adesione al Fondo mediante sottoscrizione dell'apposito modulo, disponibile presso ogni unità operativa. Le pre-adesioni si convertono automaticamente in richiesta di adesione a partire dalla data di efficacia dell'atto costitutivo o, se successivo, di insediamento degli Organi provvisori del Fondo.

ALLEGATO N. 8

Schema di Regolamento generale del "Fondo di assistenza sanitaria integrativa *non doc* per i dipendenti di Coop Liguria"

FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA *NON DOC* PER I DIPENDENTI DI COOP LIGURIA

REGOLAMENTO GENERALE

FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA *NON DOC* PER I DIPENDENTI DI COOP LIGURIA

REGOLAMENTO GENERALE

ARTICOLO 1
Funzioni

1) Il presente Regolamento Generale disciplina la tipologia, l'entità e le modalità di erogazione delle forme di assistenza sanitaria integrativa a favore dei dipendenti di Coop Liguria, Soci del "Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa *non doc* per i dipendenti di Coop Liguria", di seguito denominato "Fondo", secondo quanto previsto dallo Statuto del Fondo medesimo (in seguito "Statuto").

ARTICOLO 2
Soci

1) Possono essere Soci del Fondo i dipendenti di Coop Liguria e/o di altre Società, collegato/a da rapporti di partecipazione societaria, di qualunque categoria e qualifica anche costituite in forma consortile, (sia quelle che dalla stessa siano controllate o alla stessa siano collegate), Imprese, Enti e/o Associazioni, ai quali COOP LIGURIA aderisca; qualsiasi altro Ente, associazione, Impresa, indicato/a da COOP LIGURIA e alla stessa, non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi i dipendenti per i quali sia espressamente prevista la cessazione del rapporto di lavoro per una data anteriore al 31/12 dell'anno successivo a quello nel quale venga richiesta l'adesione. L'adesione è consentita, alle condizioni, con le modalità ed entro i limiti stabiliti dall'art. 4 dello Statuto.
2) Possono essere inoltre Soci del Fondo i dipendenti delle predette Società che usufruiscano di aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 31 L. 300/1970. In tal caso la contribuzione avviene esclusivamente in base a quanto stabilito al successivo art. 3), comma 8).
3) Qualora - a causa della omessa, ritardata o incompleta comunicazione delle variazioni dei dati, precedentemente comunicati al Fondo ai fini dell'iscrizione - si determini o possa determinarsi un danno al Fondo, ove necessario le garanzie e le prestazioni spettanti al Socio possono essere parzialmente o totalmente sospese sulla base di quanto stabilito dall'art. 5, comma 3), dello Statuto. Le relative valutazioni e determinazioni spettano al Consiglio di Amministrazione ovvero, in caso di urgenza, al Comitato Esecutivo del Fondo.
4) In tutti i casi, nei quali possa essere deliberata l'esclusione o la decadenza dalla qualità di Socio, il Consiglio di Amministrazione o, in caso d'urgenza, il Comitato Esecutivo, antecedentemente alla delibera nel merito, possono determinare in via cautelativa la sospensione totale o parziale delle garanzie e/o del diritto alle prestazioni.

ARTICOLO 3
Contribuzione

1) La contribuzione, per i dipendenti di Coop Liguria e/o per coloro ai quali è estesa l'applicazione dell'Accordo Integrativo Aziendale di Coop Liguria, avviene secondo quanto stabilito qui di seguito alle lettere A) e B) e C), in conformità agli artt. 18, 19, 20 dell'Accordo Integrativo Aziendale 2000-2003 ed eventuali successive modifiche, le quali devono essere recepite nello Statuto e nel presente Regolamento Generale con le modalità stabilite nello Statuto medesimo (artt. 11 e 12).
   A) Contribuzione proveniente dall'accredito automatico nell'apposito "conto individuale", di cui all'articolo 20 dell'Accordo Integrativo Aziendale 2000-2003, di somme provenienti da specifiche previsioni contrattuali, e precisamente:
      a) il "Premio natalizio", di cui all'art. 19 del citato Accordo Integrativo Aziendale;
      b) il "Premio domenicale e festivo", di cui all'articolo 18, comma 10), del citato Accordo Integrativo Aziendale;
      c) una somma pari ad Euro 36,15 (trentasei/15), a titolo di sostituzione del costo del rinnovo annuale tempestivo del Libretto di Idoneità Sanitaria, per tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori soggette/i al relativo obbligo. Tale somma viene "accreditata" nel

relativo "conto individuale" soltanto a favore di Lavoratrici/Lavoratori, il cui rapporto di lavoro sia stato instaurato prima del 1° gennaio de l'anno, nel corso del quale avviene tale stesso "accredito" e la cui scadenza non sia prevista per una data anteriore al 31/12 dell'anno medesimo;

d) un'ulteriore somma pari ad Euro 36,15 (trentasei/15), per coloro che effettuino annualmente la vaccinazione antinfluenzale entro il 30 novembre, documentando, entro il successivo 15 dicembre, con idonea certificazione medica, l'avvenuta effettuazione della vaccinazione stessa.

e) la quota associativa, di cui all'art. 9, comma 2), dello Statuto.

B) Contribuzione, su espressa richiesta dell'aspirante Socio, da effettuarsi contestualmente alla richiesta di adesione, proveniente dall'accredito, sul "conto individuale", di una o più delle somme, di cui all'art. 20, comma 8), e precisamente:

a) una quota, in cifra pre-determinata (se ve ne sia capienza), ricavata dalla devoluzione parziale di una o più delle "erogazioni variabili e non pre-determinabili annue *una tantum* collettive", calcolata con modalità da definirsi, Le somme di cui al presente punto, ove richiesto all'atto della domanda di adesione, vengono accantonate ed accreditate sul conto individuale, ove occorra, in base ad una proiezione effettuata annualmente dalla Cooperativa;

b) l'equivalente lordo del trattamento della Festa Patronale, calcolato sempre a livello individuale;

c) l'equivalente lordo del trattamento della Festività non goduta, in pagamento a novembre, relativamente alla Festività nazionale dell'Unità d'Italia, calcolato sempre a livello individuale;

Le somme, di cui ai precedenti punti a) b) e c), ove espressamente richiesto all'atto della domanda di adesione, vengono comunque accreditate in via immediata quando vengono a maturazione nel corso dell'anno di accantonamento, ferme restando le relative eventuali imponibilità a fini previdenziali nei rispettivi periodi di competenza. Tale accredito viene effettuato in via provvisoria. Esso diviene definitivo al termine dell'anno di accantonamento, se e nella misura in cui ciò sia reso necessario dal fabbisogno inerente l'annualità di copertura decorrente dall'anno in corso; qualora, al termine dell'anno di accantonamento, le somme, di cui ai precedenti punti a), b) e c), accreditate sul "conto individuale", eccedano rispetto a quelle necessarie alla copertura del fabbisogno, tali eccedenze vengono erogate mediante versamento in busta paga, previo assoggettamento alle relative imponibilità fiscali, commisurate all'importo dell'eccedenza medesima.

C) versamento integrativo, mediante mandato di ritenuta in busta paga, obbligatoriamente ed irrevocabilmente affidato alla Cooperativa all'atto della domanda di adesione, nel medesimo apposito "conto individuale". Tale versamento, ove necessario, ferma restando, su richiesta del Socio, la possibilità di rateazione (provvisoriamente determinata) durante l'anno di accantonamento, viene definitivamente determinato ed effettuato in coincidenza con l'erogazione delle ultime retribuzioni dell'anno, ovvero, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in data anteriore al 31/12 dell'anno in corso, in coincidenza con l'erogazione delle ultime retribuzioni.

2) L'annualità di accantonamento coincide sempre con l'anno civile (1° gennaio - 31 dicembre).

3) L'annualità di copertura coincide sempre con l'anno civile (1° gennaio - 31 dicembre). In caso di iscrizione nel corso dell'anno civile la copertura è valida dal primo giorno del mese successivo a quello di iscrizione al 31 dicembre.

4) Per i soci iscritti nel corso d'anno civile il costo della prestazione sarà valorizzata per i mesi di copertura del medesimo anno.

5) La contribuzione varia a livello individuale anche a prescindere dalla quota integrativa trattenuta in busta paga. Tale variazione discende dal meccanismo di devoluzione di determinate partite contrattuali, che diventano personalizzate in relazione alla presenza in servizio del lavoratore nelle occasioni che determinano i trattamenti oggetto dell'accantonamento. Tale personalizzazione varia anche in relazione alla retribuzione di fatto di ciascuno su cui vanno calcolati gli importi.

6) Qualora, al termine dell'anno di accantonamento, risultino accreditate sul conto individuale somme superiori al fabbisogno per la copertura del costo annuo per l'annualità successiva a quella in corso, si procede come di seguito specificato:
   a) se l'eccedenza proviene dalle voci di cui al precedente comma 1), punto A), gli importi corrispondenti rimangono a disposizione sul conto individuale per la totale o parziale copertura del costo relativo all'annualità successiva. Qualora, al termine dell'annualità successiva, l'accantonamento risulti nuovamente superiore al fabbisogno per la copertura del relativo costo, l'eccedenza relativa all'anno precedente viene automaticamente fatta confluire nel Fondo Straordinario di Solidarietà;
   b) se l'eccedenza proviene dalle voci di cui al precedente comma 1) punto B) lett a), b) e c), le somme corrispondenti, accreditate in via provvisoria al momento della maturazione e successivamente non utilizzate in tutto o in parte in quanto non necessarie alla copertura del costo annuo, vengono restituite nella misura dell'eccedenza mediante versamento in busta paga;
7) Per i dipendenti delle Società e/o Enti ai quali non si applica l'Accordo integrativo Aziendale di Coop Liguria, la contribuzione avviene sulla base di versamenti effettuati, per conto del Socio, dal datore di lavoro, mediante mandato di ritenuta in busta paga o altra idonea modalità, comunque nella misura occorrente a coprire il costo annuo corrispondente alla fascia di prestazioni prescelta.
8) Nel caso previsto dal precedente art. 2) comma 2) la contribuzione avviene sulla base di versamenti effettuati, per conto del Socio, dai soggetti (Enti, Istituzioni, OO.SS.) di appartenenza, nella misura occorrente a coprire il costo annuo corrispondente alla fascia di prestazioni prescelta.

ARTICOLO 4
Scritture

1) Il Fondo, nei limiti dello Statuto, e delle disposizioni assunte dai suoi Organi competenti, ha la responsabilità della tenuta e della conservazione delle seguenti scritture:
   A) libro Soci;
   B) libro dei verbali dell'Assemblea;
   C) libro dei verbali del Consiglio di Amministrazione;
   D) libro dei verbali del Comitato Esecutivo;
   E) libro dei verbali del Collegio dei Revisori;
   F) tutte le scritture contabili ed amministrative secondo quanto previsto per legge.

ARTICOLO 5
Quote di introiti da destinarsi annualmente

1) Il Consiglio di Amministrazione delibera annualmente la quota delle introiti da destinare al funzionamento del Fondo e la destinazione degli eventuali residui, in particolare a favore del "Fondo di solidarietà straordinario", fatta salva, in questo caso la facoltà di intervento dell'Assemblea.

ARTICOLO 6
Prestazioni

1) Le prestazioni, che il Fondo può erogare attraverso l'Ente gestore su richiesta, sono costituite da sussidi specifici per il rimborso - di norma parziale - di oneri, sostenuti dalla/dal Socia/Socio per se e per i propri familiari o conviventi more uxorio a carico, a fronte di uno o più fra gli eventi e/o situazioni seguenti:
   A) Grandi interventi chirurgici;
   B) Trapianto d'organi o di midollo osseo
   C) Assistenza domiciliare sanitaria;
   D) Accompagnamento di persona inferma;
   E) Diagnostica strumentale;
   F) Visite mediche specialistiche;
   G) Applicazione di lenti e/o interventi per il miglioramento delle capacità visive;
   H) ricovero in struttura sanitaria pubblica o privata "diaria";

I) Altri eventuali eventi e/o situazioni, valutate, anche di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione.

2) Tali prestazioni - che si intendono applicate con specifici limiti, franchigie, "scoperti" e periodi di carenza, di volta in volta definiti - sono illustrate in dettaglio nell'accluso e non vincolante schema di progetto di clausole assicurative ("Allegato A" del presente Regolamento Generale).

ARTICOLO 7
Ambito di efficacia delle garanzie

1) Le prestazioni di assistenza vengono garantite al socio ed, ove previsto dalla specifica garanzia prescelta, ai componenti del nucleo familiare.

2) Del nucleo familiare si intendono compresi il coniuge o convivente *more uxorio*, i figli o affiliati minori, i figli o affiliati maggiorenni (se conviventi e "a carico" ai fini delle vigenti norme fiscali)

ARTICOLO 8
Convenzione per la gestione delle tutele e l'erogazione delle prestazioni.

1) Le tutele e le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa sono erogate mediante apposita convenzione, di durata annuale o pluriennale, fatta salva la possibilità di pattuizione di convenzioni di durata inferiore all'anno in casi eccezionali, da stipulare, a cura del Consiglio di Amministrazione con una Mutua o Impresa assicuratrice o altro Ente o Istituzione, con preferenza per un Ente senza scopo di lucro privato, denominato "Ente gestore".

2) Le condizione di assicurazione stabilite dall'Ente gestore costituiscono parte integrante del presente Regolamento Generale.

3) Per la stipula della convenzione è competente il Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 12 comma 9), punto b) dello Statuto.

ARTICOLO 9
Adesione dei Soci all'Ente gestore

1) Qualora la normativa interna dell'Ente gestore richieda l'adesione allo stesso per usufruire delle prestazioni, con la richiesta di iscrizione al Fondo l'interessato accetta automaticamente ed obbligatoriamente anche l'adesione all'Ente gestore, secondo le previsioni di cui all'art. 4) comma 5) dello Statuto.

2) In applicazione di quanto stabilito dallo Statuto agli artt. 4, comma 2), e 6, comma 3), la mancata richiesta di adesione all'Ente gestore, o la reiezione della richiesta di adesione da parte dell'Ente gestore stesso, ovvero la cessazione, per qualsiasi motivo, della qualità di iscritto o associato o assicurato all'Ente gestore, comporta automaticamente anche l'impossibilità di accoglimento della richiesta di adesione al Fondo ovvero la cessazione e/o la decadenza dalla qualità di Socio del Fondo e, conseguentemente, l'impossibilità di accedere alle relative prestazioni ovvero la decadenza dai relativi diritti ed obblighi. Nei casi di cui al presente comma non è dovuta alcuna controprestazione, sostitutiva dell'assistenza sanitaria integrativa.

ARTICOLO 10
Cessazione del rapporto di lavoro; Soci in aspettativa

1) La cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi ragione determina automaticamente e contestualmente la cessazione dalla qualità di Socio del Fondo, con conseguente decadenza da ogni diritto ed obbligo. Nessuna prestazione sostitutiva spetta a coloro che cessino dalla qualità di iscritto al Fondo a seguito dell'estinzione del rapporto di lavoro, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 3).

2) Per i dipendenti di Coop Liguria e/o per coloro ai quali è estesa l'applicazione dell'Accordo Integrativo Aziendale di Coop Liguria, qualora il rapporto di lavoro cessi prima che sia completato l'accantonamento annuo a copertura dell'eventuale costo annuo anticipato dal datore di lavoro, il residuo viene trattenuto in sede di liquidazione dell'ultima mensilità, delle

ferie non godute e di ogni altra voce liquidata a fine rapporto fino a concorrenza dell'importo.

3) In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la/il Lavoratrice/Lavoratore può mantenere l'iscrizione all'Ente gestore, ove lo stesso vi acconsenta, comunicando direttamente a quest'ultimo la volontà di proseguire i versamenti su base esclusivamente volontaria e assumendo esclusivamente in proprio ogni ulteriore onere, sia di natura finanziaria, che di natura amministrativa.

4) Mantengono l'iscrizione al Fondo coloro che siano collocati in aspettativa, tanto retribuita quanto non retribuita. In quest'ultimo caso l'iscritto deve provvedere al versamento volontario di quanto sarebbe accreditato sul conto individuale secondo le previsioni di cui all'art. 9 lett. A) dello Statuto, fatto salvo quanto previsto dal precedente art. 3, comma 6), ovvero da diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione.

ARTICOLO 11
Modifiche e integrazioni

1) Per quanto non previsto nel presente Regolamento Generale il Consiglio di Amministrazione provvede con apposite deliberazioni alle modifiche ed integrazioni necessarie.

ALLEGATO N. 9

Perimetrazione dei "bacini" territoriali, utili per l'identificazione della spettanza (o meno) dei rimborsi spese "a piè di lista" in occasione delle brevi trasferte.

a) "Provincia di Imperia": da Ventimiglia a Diano Marina.

b) Imperia: da Diano Marina a Imperia.

c) "Provincia di Savona - Estremo Ponente": da Andora a Finale Ligure.

d) "Provincia di Savona - Ponente": da Finale Ligure a Savona.

e) "Savonese": da Vado Ligure a Varazze.

f) "Valbormida": Cairo Montenotte più tutti i restanti Comuni delle diverse ramificazioni della Valle Bormida.

g) "Provincia di Savona - Levante": da Arenzano a Savona.

h) "Area metropolitana genovese":
- Genova;
- Golfo Paradiso (Recco, Camogli, Rapallo, Uscio, Pieve Ligure, Sori, Bogliasco, ecc.);
- Valle Scrivia (Busalla, ecc. fino a Serravalle S.);
- Comuni della cintura a nord e nord-est di Genova (Serra Riccò, Mignanego, ecc.);
- Mele.

i) "Basso Piemonte Ponente":
- Mele;
- Valle Stura (Campoligure, Masone, Rossiglione, Tiglieto, ecc.);
- Ovadese (Ovada, ecc.);
- Novese (Novi Ligure, ecc.).

j) "Basso Piemonte Levante":
- Valle Scrivia (Busalla, ecc. fino a Serravalle S.);
- Comuni della cintura di nord e nord-est di Genova (Serra Riccò, Mignanego, ecc.);
- Novese (Novi Ligure, ecc.).

k) "Tigullio":
tutti i Comuni situati ad est e nord est di Genova (Golfo Paradiso, Rapallo, Tigullio vero e proprio, Torriglia, ecc.).

l) "Provincia di La Spezia": tutti i Comuni della provincia di La Spezia.

m) "Restante territorio nazionale": tutto il restante territorio italiano non compreso nelle quattro province liguri ed in quella di Alessandria (quest'ultima, limitatamente ai comuni compresi o rientranti nelle aree sopra indicate, quali quelle dell'Ovadese, del Novese, della Valle Scrivia, ecc.).

ALLEGATO N. 10

NORME IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

ACCORDO COLLETTIVO

Il giorno 10 luglio 2003, in Arenzano (GE),

TRA

COOP LIGURIA SOCIETA' COOPERATIVA DI CONSUMO A R.L., avente sede legale in Savona e sede amministrativa in Arenzano (GE), Via Val Lerone, 30, in seguito denominata, in forma abbreviata, "COOP LIGURIA", rappresentata dal Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, Direttore del Personale e dell'Organizzazione, Sig. Mauro Bruzzone e dal Responsabile Gestione del Personale, Sig. Sergio Deliperi, per una Parte,

E,

per l'altra Parte, le Segreterie Regionali delle Associazioni Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, in seguito denominate, in forma abbreviata, "OO.SS" - rappresentate, rispettivamente, dai Sigg. Carmela Minniti, Luca Maestripieri, Paolo Andreani - le quali agiscono nel presente accordo anche su espresso mandato delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (in seguito denominate, in forma abbreviata, "RSU" o "R.S.U.") delle Lavoratrici e dei Lavoratori di Coop Liguria;

si è stipulato il presente accordo sindacale collettivo.

PREMESSE

a) L'Accordo Integrativo Aziendale – Contratto Collettivo di Secondo Livello – 2000-2003 (in seguito anche "A.I.A." O "AIA") prevede espressamente che le Parti si confrontino per provvedere ad armonizzare detta contrattazione - e/o a recepire in essa - mediante accordo collettivo, le norme di Legge e/o contrattuali di Primo Livello (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale dipendente da imprese della distribuzione cooperativa 1999-2002, in seguito anche "C.C.N.L." O "CCNL"), che fossero adottate in epoca successiva alla stipula di detta stessa contrattazione di Secondo Livello. Ciò al fine di mantenere inalterate le oggettive condizioni di lavoro e di vita e le soluzioni organizzative di carattere innovativo concertate attraverso l'organizzazione del lavoro condivisa e applicate in Coop Liguria.

b) In data 14 aprile 2003 è stato pubblicato sul n° 87 della *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana* il Decreto Legislativo 8/04/2003, n° 66, recante la "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro", in seguito denominato, in forma abbreviata, "D.Lgs.66/2003".

c) Il D.Lgs.66/2003 opera ripetuti rinvii alla regolamentazione, mediante contrattazione collettiva nazionale o aziendale, di diverse previsioni in esso contenute.

d) Le Parti confermano la propria precisa e prioritaria volontà di mantenere un forte ruolo alla contrattazione collettiva, mentre operano per continuare ad assicurare, tanto alle Lavoratrici ed ai Lavoratori interessate/i, quanto all'impresa - alla luce della nuova normativa di Legge, di cui al D.Lgs.66/2003 - condizioni di lavoro e di vita e modalità organizzative nell'ottica di un equilibrato incontro tra le esigenze aziendali di flessibilità concertata e il soddisfacimento dei bisogni individuali.

e) In particolare, la volontà, di cui al precedente punto d), si concretizza attraverso la pattuizione, qui contenuta, di una normativa appropriata, che assicuri - ad un tempo - interpretazione autentica della normativa pattizia preesistente, alla luce di tale nuova normativa di Legge, ed una prima specifica regolamentazione delle materie demandate alla contrattazione dal D.Lgs.66/2003. Ciò avviene, per espressa volontà delle Parti, nell'attesa - e con l'esplicito e reciproco impegno - di provvedere ad una più compiuta ed approfondita definizione della materia stessa nell'ambito della prossima contrattazione collettiva ai livelli di competenza.

f) Le Parti espressamente intendono il presente Accordo quale strumento finalizzato a garantire esclusivamente il mantenimento delle condizioni di lavoro e di vita, così come il mantenimento dei livelli di produttività e di servizio in atto prima dell'entrata in vigore del D.Lgs.66/2003.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE.

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo e, ove occorra, rappresentano utile elemento di riferimento per l'interpretazione della volontà delle Parti stipulanti.

2. Le parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano - ai sensi dell'articolo 4, comma 4), del D.Lgs.66/2003 - che la durata media dell'orario di lavoro - che concordano, che non debba superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 (quarantotto) ore settimanali, comprese le ore straordinarie - deve essere calcolata con riferimento a un periodo di 12 (dodici) mesi, decorrente dal 1° gennaio e scadente il successivo 31 dicembre di ciascun anno. Infatti, in Coop Liguria - in piena armonia con la regolamentazione del CCNL e dell'AIA - il calcolo dell'orario avviene su base ultrasettimanale per tutto il personale, attese le specifiche modalità organizzative dell'espletamento delle diverse mansioni presenti in azienda. Infatti, i turni e gli orari di lavoro - definiti tra le parti nel rispetto delle regole concertate e/o delle consuetudini reciprocamente accettate - sono fortemente differenziati, a seconda del periodo di calendario, delle fasce orarie presidiate, del reparto di appartenenza, del ruolo di ciascuna/ciascun Lavoratrice/Lavoratore, in conseguenza della variabilità ed anche frequentemente della non piena prevedibilità - nell'arco dell'anno, del mese,della settimana e della giornata - dei flussi delle merci e dei clienti, in dipendenza dei diversi andamenti dei consumi delle famiglie, del mercato (con particolare riferimento al contesto competitivo), delle campagne di vendita straordinarie, delle offerte speciali, delle stagionalità, delle ricorrenze, della catena logistica. Inoltre, la vigente contrattazione collettiva, sia di Primo, che di Secondo Livello, prevede espressamente formule organizzative, basate su diverse formule di orario settimanale medio e sulla cosiddetta "banca delle ore", nel rispetto delle previsioni dell'art. 13 della Legge n° 196/1997.

3. Le Parti si danno reciprocamente atto che il CCNL regolamenta il limite massimo di ore di lavoro straordinario effettuabile da parte di ciascuna/ciascun Lavoratrice/Lavoratore nell'arco dell'anno "civile" (dal 1° gennaio al successivo 31 dicembre) e che esso è attualmente fissato in n° 150 (centocinquanta) ore. Tale limite è applicabile (e derogabile) ai fini ed ai sensi della normativa, di cui al D.Lgs.66/2003.

4. Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che i limiti, di cui ai precedenti commi 2. e 3., possono essere superati, previo confronto tra le parti e previo consenso della/del Lavoratrice/Lavoratore interessata/o, con particolare riferimento al personale responsabile di unità organizzativa (comparto, turno, reparto, punto di vendita, ufficio, magazzino, servizio) e al personale dotato di elevata o specifica professionalità, non ordinariamente sostituibile. Ciò avviene in applicazione delle previsioni, di cui: A) all'art. 17, comma 5), del D.Lgs.66/2003 (laddove è espressamente previsto che tale limite non si applichi

"ai lavoratori, la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi", analogamente a quanto già sostanzialmente normato dall'articolo 96 del CCNL); B) all'articolo 5, comma 4), del D.Lgs.66/2003, con particolare riferimento alla lettera a) (laddove si fa riferimento ai "casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori"). Ciò è reso possibile e pienamente compatibile con le esigenze di salvaguardia della salute e del benessere psico-fisico della/del Lavoratrice/Lavoratore, in quanto l'AIA prevede a favore delle/degli stesse/i, entro detto orario, nel regime orario settimanale di 38 ore ordinarie medie, pause retribuite, di durata giornaliera pari a 10, oppure 15, oppure 20 minuti (differenziate a seconda dell'orario giornaliero complessivo).

5. Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che le prestazioni di "lavoro aggiuntivo" - non avendo natura di prestazione di lavoro straordinario, a termini di Contratto, fino alla 144a ora annua (dal 1/01 al 31/12) - effettuate da parte del personale con regime orario di 35 ore medie effettive settimanali, non concorrono a raggiungere il limite, di cui al precedente comma 3.. Viceversa, esse concorrono al calcolo dell'orario medio settimanale su base annua ("mobile" o "a scorrimento") e, quindi, al calcolo del limite, di cui al precedente comma 2..

6. Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che - sulla base delle previsioni, di cui all'art. 6, comma 2), del D.Lgs.66/2003 - le prestazioni di lavoro straordinario a fronte delle quali siano riconosciuti, prevalentemente in epoca successiva, riposi compensativi (costituenti il cosiddetto "straordinario in conto recupero", la cui opzione è confermata nella piena ed autonoma scelta da parte di ogni Lavoratrice/Lavoratore), non rientrano nel computo del lavoro straordinario utile al raggiungimento del limite annuo, di cui al precedente comma 3., così come non vi rientrano le prestazioni di lavoro "straordinario festivo" (compreso quello "domenicale"), ogniqualvolta siano compensate in via aggiuntiva rispetto alle previsioni del CCNL od ogniqualvolta prevedano "riposi compensativi".

7. Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che le prestazioni di lavoro supplementare effettuate da Lavoratrici/Lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale "orizzontale", così come le prestazioni di lavoro aggiuntivo e/o straordinario, effettuate da Lavoratrici/Lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale "verticale" oppure con contratto di lavoro a tempo parziale "misto", non rientrano in ogni caso nel computo del lavoro straordinario utile al raggiungimento del limite annuo, di cui al precedente comma 3.

8. Le parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano, ai sensi dell'articolo 13, comma 1) del D.Lgs.66/2003, che la durata media del lavoro notturno - della cui sussistenza le parti si danno qui reciprocamente atto, escludendo, pertanto, il ricorso ad ulteriori consultazioni ai sensi dell'articolo 12, comma1) del medesimo D.Lgs.66/2003 - deve essere calcolata con riferimento a un periodo di 12 (dodici) mesi, decorrente dal 1° gennaio e scadente il successivo 31 dicembre di ciascun anno: pertanto, considerando che, secondo la previsione legislativa, il lavoro notturno non può superare, per ogni periodo di 24 ore, le 8 (otto) ore, le parti concordano che tale calcolo venga effettuato su base media annuale. Tale modalità di calcolo viene concordata tra le parti, in considerazione dell'utilizzo marginale, in ambito aziendale, del lavoro notturno ed in considerazione del fatto che la regolamentazione del CCNL e dell'AIA comportano il calcolo dell'orario - per tutto il personale - su base ultrasettimanale.

9. Le Parti espressamente concordano, ai sensi dell'art. 17 comma 1) del D.Lgs.66/2003, in riferimento a quanto previsto dall'art. 12, comma 2), del medesimo D.Lgs.66/2003, di derogare alle disposizioni in materia di informazione annuale al servizio ispettivo della competente Direzione Provinciale del Lavoro, relativamente al lavoro notturno, in considerazione sia del carattere residuale del medesimo che della non continuità del ricorso al lavoro notturno stesso.

10. Le parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che tutte le tipologie di prestazione lavorativa in Coop Liguria, in tutti gli ambiti (vale a dire in tutte le unità organizzative e/o produttive e per tutte le diverse mansioni e/o figure professionali), sono da considerarsi, ai soli fini delle definizioni del D.Lgs.66/2003, data la loro concreta articolazione, quali prestazioni di "lavoro a turni": Pertanto, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9, comma 2) lettera a), del medesimo D.Lgs.66/2003, le pari concordano di derogare alle previsioni inerenti l'obbligo di cumulare le 11 ore di "riposo giornaliero" con le 24 ore di "riposo settimanale".

11. Le parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano, ai sensi dell'art. 17, comma.1), del D.Lgs.66/2003, che, con riferimento all'art. 7 (riposo giornaliero), avuto riguardo alle previsioni dell'art. 9, comma 2), lett. a) ("lavoro a turni") e b) ("periodi di lavoro frazionati durante la giornata") del medesimo D.Lgs.66/2003, l'obbligo di assegnare un "riposo giornaliero" di 11 ore può essere derogato in relazione a prestazioni di due cosiddetti "moduli" nella giornata precedente o in quella successiva detto stesso "riposo giornaliero", così come può essere derogato in caso di cambio di turno o in caso di turni, concordati nell'ambito dell'organizzazione del lavoro condivisa, che prevedano l'alternanza mattino – pomeriggio – pomeriggio – mattino – mattino – pomeriggio o viceversa.

12. Fermi restando i trattamenti e gli altri vincoli e limiti contrattuali specifici (fissati dai vigenti CCNL e AIA), relativamente al lavoro domenicale, le parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che, verificandosi abitualmente in azienda le condizioni, di cui all'art. 9, comma. 3), lett. d) ("servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità") ed eccezionalmente le condizioni, di cui al successivo comma e) ("attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia") del D. Lgs. 66/2003, il "riposo settimanale" può eccezionalmente non coincidere con la domenica, quando l'attività lavorativa domenicale (apertura al pubblico dei punti di vendita, inventari, ristrutturazioni, allestimenti, attività indifferibili di settori aziendali centrali) rientri nei programmi periodici concordati tra le parti. Pertanto, il riposo settimanale deve coincidere con la domenica ogniqualvolta ciò non sia ostato da imprescindibili esigenze tecniche, organizzative o produttive: in tali casi, il "riposo settimanale" viene stabilito in sede di definizione delle turnazioni mediante l'organizzazione del lavoro condivisa.

13. Le parti si danno atto ed espressamente concordano che il computo ad ore delle ferie usufruite, così come previsto dall'AIA, costituisce corretta applicazione delle previsioni, di cui all'art. 10, comma 3) del D.Lgs.66/2003.

14. Le pattuizioni, di cui al presente Accordo, hanno efficacia dalla data di entrata in vigore del D.Lgs.66/2003.

15. Il presente Accordo scadrà il 31/12/2003. A tale scadenza esso si rinnoverà automaticamente per un anno, e così di anno in anno, salvo disdetta comunicata con un anticipo di almeno 30 (trenta) giorni rispetto alla relativa scadenza. Esso potrà essere sostituito in qualsiasi momento da altro Accordo collettivo aziendale. Qualora intervengano intese a livello di contrattazione collettiva nazionale di lavoro, le parti si incontreranno entro i successivi 30 (trenta) giorni per pattuire l'eventuale recepimento e/o armonizzazione del presente Accordo rispetto a tale eventuale normativa contrattuale collettiva nazionale. Le parti si incontreranno, altresì, entro 30 (trenta) giorni, qualora intervengano interpretazioni, chiarimenti, disposizioni, circolari, indicazioni, in particolare di origine ministeriale e/o della/e Direzione/i Provinciale/i del Lavoro, che suggeriscano e/o richiedano l'adeguamento della presente normativa contrattuale.

Letto, confermato, sottoscritto.

COOP LIGURIA

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS-UIL

ALLEGATO N. 10 BIS
NORME IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

ACCORDO COLLETTIVO

Il giorno 13 maggio 2004, in Arenzano (GE),

TRA

COOP LIGURIA SOCIETA' COOPERATIVA DI CONSUMO A R.L., avente sede legale in Savona e sede amministrativa in Arenzano (GE), Via Val Lerone, 30, in seguito denominata, in forma abbreviata, "COOP LIGURIA", rappresentata dal Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, Direttore del Personale e dell'Organizzazione, Sig. Mauro Bruzzone, dal Responsabile Gestione Vendite, Sig. Mauro Contenti, e dal Responsabile Gestione del Personale, Sig. Sergio Deliperi, per una Parte,

E,

per l'altra Parte, le Segreterie Regionali delle Associazioni Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, in seguito denominate, in forma abbreviata, "OO.SS" - rappresentate, rispettivamente, dai Sigg. Carmela Minniti, Luca Maestripieri, Paolo Andreani - le quali agiscono nel presente accordo anche su espresso mandato delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (in seguito denominate, in forma abbreviata, "RSU" o "R.S.U.") delle Lavoratrici e dei Lavoratori di Coop Liguria;

si è stipulato il presente accordo sindacale collettivo.

PREMESSE

1. L'art. 3, comma 2., del D.Lgs. n° 66/2003 regolamenta la cosiddetta "multiperiodalità" nella distribuzione dell'orario normale di lavoro, prevedendo, in particolare, che "i contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno", con ciò ribadendo le analoghe previsioni della precedente normativa (di cui all'art. 13 della Legge n° 196/1997).
2. L'art. 4, comma 4. del citato D.Lgs. n° 66/2003 prevede che "i contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare ….. fino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro" il limite di quattro mesi (di cui al comma 3. dello stesso articolo), relativo al periodo all'interno del quale calcolare la durata media dell'orario di lavoro ai fini della disposizione, di cui al comma 2. del medesimo articolo (che contiene la previsione del limite di 48 ore complessive quale durata media massima dell'orario di lavoro per ogni periodo di sette giorni).
3. L'art. 86 ("Orario di lavoro - Durata settimanale – lavoro effettivo") del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti da Imprese della Distribuzione Cooperativa, in vigore dal 1/01/1999 (di seguito "C.C.N.L." o "CCNL"), prevede (comma 1) che l' "orario di lavoro effettivo è 38 ore settimanali", vale a dire inferiore di 2 ore rispetto alla durata normale, prevista in 40 ore dall'art.3, comma 1., del citato D.Lgs. n° 66/2003.
4. L'articolo 22 dell'Accordo Integrativo Aziendale – Contratto di Secondo Livello 2000-2003 (di seguito anche "A.I.A. 2000-2003" o "AIA") prevede la *durata media*, definita attraverso apposite intese, dell'orario di lavoro contrattuale a tempo pieno (di 38 ore settimanali).
5. L'articolo 23 dell'Accordo Integrativo Aziendale – Contratto di Secondo Livello 2000-2003 prevede il cosiddetto "Orario effettivo settimanale medio di lavoro di 35 ore", vale a dire

inferiore di 3 ore - a parità di retribuzione - rispetto alla predetta durata contrattuale dell'orario di lavoro settimanale di 38 ore.

6. L'art. 14 ("Secondo livello di contrattazione – funzioni e materie") del C.C.N.L., prevede, fra le materie demandate al secondo livello di contrattazione, quella relativa a "... forme di flessibilità dell'orario di lavoro di cui al comma 2 dell'art. 90 ....." (comma 5, punto I) nonché ad "altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL" (comma 5, punto XIV).
7. L'art. 89 ("Distribuzione dell'Orario") del C.C.N.L., assegna al secondo livello di contrattazione la facoltà di attuare anche in via sperimentale "forme diverse di orario di lavoro anche per gruppi di dipendenti e/o per aree professionali in rapporto alle diverse tipologie strutturali".
8. L'art. 90 ("Flessibilità dell'Orario") del C.C.N.L., prevede alcune modalità per l'attuazione della predetta "multiperiodalità" per 16 settimane all'anno e demanda (comma 2) al secondo livello di contrattazione la facoltà di "concordare diversi limiti e periodi di durata" della medesima flessibilità.
9. L'art. 78 ("Lavoro a Tempo Parziale – Finalità dell'Istituto e Normativa") del C.C.N.L., prevede che "il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno, risposta ad esigenze individuali dei lavoratori anche già occupati compatibilmente con le esigenze aziendali" (comma 2).
10. L'Accordo Integrativo Aziendale – Contratto di Secondo Livello 2000-2003 (di seguito anche "A.I.A. 2000-2003" o "AIA"), sottoscritto in Arenzano (GE) il 29 giugno 2001, così come aggiornato ed integrato con l'Accordo Collettivo, sottoscritto in Arenzano (GE) il 20 marzo 2002, e l'Accordo Collettivo 7 ottobre 2002 (per la realizzazione del cosiddetto Progetto 6EFFE – "Flessibilità a Favore dei Figli e della Famiglia, Formazione, Fidelizzazione") prevedono la sperimentazione di forme di orario di lavoro, sia per personale a tempo pieno, che per personale a tempo parziale, improntate al principio della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di cui all'art. 9 della Legge n° 53/2000.

PATTUIZIONI

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo Collettivo.
2. La presente regolamentazione – fermo restando il rispetto delle vigenti norme imperative di legge e contrattuali in materia di orario di lavoro e di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro per i lavoratori subordinati - ha efficacia espressa nei confronti dei lavoratori, sia a tempo pieno, che a tempo parziale, tanto a tempo indeterminato, quanto a tempo determinato, che partecipano alla cosiddetta "organizzazione del lavoro condivisa", secondo le modalità del cosiddetto "lavoro ad isole" (valide ed applicabili, tanto laddove venga applicato l'orario settimanale di lavoro di 38 ore, anche medie, quanto laddove venga applicato il cosiddetto "orario effettivo settimanale medio di lavoro di 35 ore").
3. Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente confermano e concordano quanto già pattuito con il citato medesimo AIA, vale a dire che la presente regolamentazione trova applicazione, inoltre, a tutte le modalità organizzative dell'orario di lavoro, che discendano dall'applicazione dell'A.I.A. 2000-2003 citato (in particolare all'articolo 3 e ai Capi Quinto, Sesto, Settimo, Ottavo).
4. Relativamente a tutti i predetti lavoratori le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente confermano e concordano quanto già pattuito con il citato medesimo AIA, vale a dire che si applica la cosiddetta "multiperiodalità" nella definizione dell'orario normale di lavoro nell'ambito dell'intero anno (di norma trattasi dell'anno civile). Trattasi del cosiddetto "orario di lavoro gestito su base annua", come definito nell'A.I.A. 2000-2003, per il personale

a tempo pieno. Esso ha come riferimento la durata media settimanale delle prestazioni lavorative nell'arco di un anno ed è gestito mediante "flessibilità", consistente in minori prestazioni, a livello settimanale, rispetto all'entità dell'orario effettivo settimanale medio annuo, con distribuzione ed entità differenziata, anche di settimana in settimana, sulla base delle esigenze organizzative, fino a 6 (sei) ore per settimana, elevate a 7 (sette) laddove vige il cosiddetto "orario effettivo settimanale medio di lavoro di 35 ore", da compensarsi con maggiori prestazioni - anche diversamente distribuite e cumulate (e con distribuzione ed entità differenziata, anche di settimana in settimana, sulla base delle esigenze organizzative), rispetto alla distribuzione e all'entità settimanale delle predette 6 (sei) o 7 (sette) ore massime, di minori prestazioni.

5. L'applicazione delle predette modalità organizzative - riconducibili alla cosiddetta "multiperiodalità" dell'orario di lavoro - rappresenta, in capo ai medesimi lavoratori, ragione obiettiva, tecnica inerente l'organizzazione del lavoro, per l'elevazione a dodici mesi – che qui pertanto viene espressamente confermata e pattuita alla luce anche dell'Accordo Collettivo, sottoscritto il 10 luglio 2003 in Arenzano (GE) - del periodo entro il quale calcolare il limite medio settimanale di 48 ore di lavoro complessivo (comprese le ore di lavoro straordinario).
6. Per la definizione delle concrete modalità di organizzazione, distribuzione, assegnazione, articolazione, differenziazione, scelta individuale dell'orario di lavoro nell'ambito della cosiddetta "organizzazione del lavoro ad isole", si rinvia ad un'apposita regolamentazione, da concordarsi tra le Parti entro 6 (sei) mesi dall'avvio effettivo della relativa sperimentazione.
7. Relativamente ai lavoratori a tempo parziale, che partecipano alla citata "organizzazione del lavoro ad isole", le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente confermano e concordano quanto già pattuito con il citato medesimo AIA, vale a dire che tutte le eventuali variazioni, rispetto alla distribuzione e/o collocazione dell'orario pattuito nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale, derivanti dall'attuazione della modalità organizzativa, di cui trattasi, essendo conseguenti a scelte individuali, volte a soddisfare esigenze personali di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, non costituiscono in ogni caso "clausole elastiche" né "clausole flessibili" ai sensi della vigente normativa di legge. Infatti, tali variazioni, non essendo imposte dalla cooperativa, costituiscono, al contrario delle predette clausole (finalizzate ad un uso esclusivo, discrezionale ed autonomo da parte del datore di lavoro), condizione di miglior favore per i lavoratori, che aderiscono volontariamente a tale modalità organizzativa: infatti, essi ottengono, attraverso l'ampia autonomia di scelta del proprio orario di lavoro, una disponibilità del proprio tempo nell'ambito di un gruppo di lavoro omogeneo ed una conseguente flessibilità a proprio prevalente vantaggio dell'orario di lavoro medesimo.
8. Relativamente ai lavoratori a tempo pieno, che rientrano nella citata medesima "organizzazione del lavoro a isole", così come nelle altre modalità organizzative (quale, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, quelle dello "orario effettivo settimanale medio di lavoro di 35 ore"), previste dal citato A.I.A. 2000-2003, le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente confermano e concordano quanto già pattuito con il citato medesimo AIA, vale a dire che – ai sensi del citato comma 2 dell'art. 90 del C.C.N.L. – i limiti ed i periodi di efficacia della "flessibilità", di cui al comma 1 dello stesso articolo, vengono elevati nella misura necessaria all'attuazione delle medesime modalità organizzative e vengono ampliati all'intero anno (52 settimane anziché 16), anche al fine di non limitare le possibilità di scelta dei lavoratori medesimi nell'arco dell'intero anno.
9. Relativamente ai lavoratori a tempo pieno, che rientrano nella citata medesima "organizzazione del lavoro a isole", le Parti concordano che gli eventuali superamenti, nell'orario individuale, dei limiti e dei periodi, di cui all'art. 91 del C.C.N.L., non danno luogo all'applicazione della previsione dell'incremento del monte ore annuo di permessi retribuiti, trattandosi di una flessibilità non imposta dalla cooperativa, ma conseguente a scelte individuali, volte a soddisfare esigenze personali di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Infatti, tali eventuali superamenti dei limiti predetti costituiscono condizione di miglior favore per i lavoratori, che rientrano in tale modalità organizzativa, ottenendo, attraverso un'ampia autonomia di scelta del proprio orario di lavoro, una disponibilità del proprio tempo nell'ambito di un gruppo di lavoro omogeneo ed una conseguente flessibilità a proprio prevalente vantaggio dell'orario di lavoro medesimo.

10. Le Parti si danno reciprocamente atto ed espressamente concordano che continua ad applicarsi ad ogni effetto l'Accordo Collettivo, sottoscritto in Arenzano (GE) il 10 luglio 2003.
11. Le Parti concordano che il presente Accordo Collettivo costituisce parte integrante e sostanziale dell'Accordo Integrativo Aziendale – Contratto di Secondo Livello 2000-2003.
12. Il presente Accordo Collettivo ha validità fino al 31/01/2006 e sarà tacitamente rinnovato di un anno, e così di anno in anno, se non disdetto con almeno tre mesi di anticipo. Esso potrà essere recepito e/o integrato - unitamente al predetto Accordo collettivo 10 luglio 2003 - nell'Accordo Integrativo Aziendale – Contratto di Secondo Livello in occasione del relativo negoziato di rinnovo, che le Parti si impegnano ad attivare quanto prima.

Letto, confermato, sottoscritto.

COOP LIGURIA

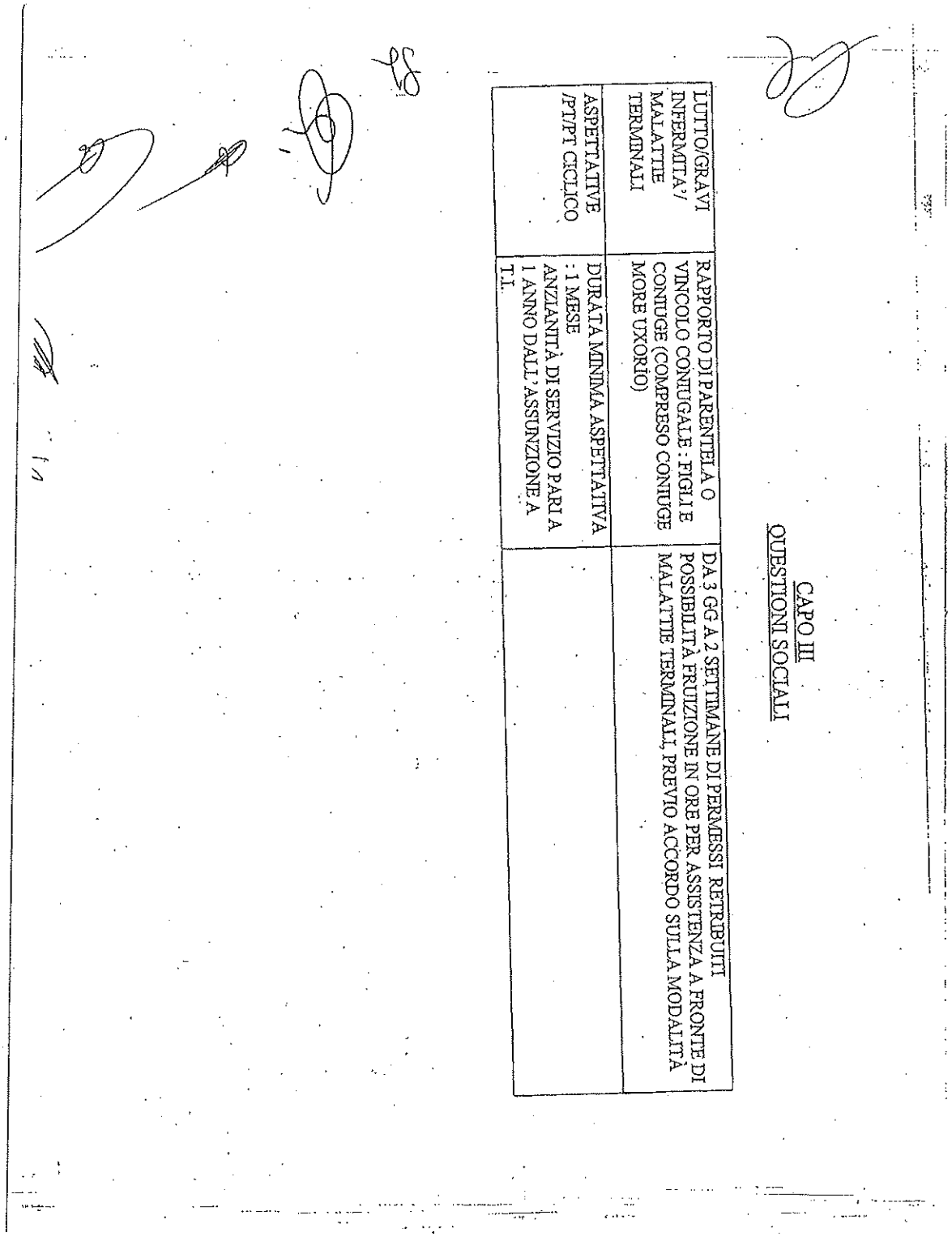
FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

Depositato il 27.5.04

UILTuCS-UIL

ALLEGATO N. 11 A
QUESTIONI SOCIALI



CAPO III
QUESTIONI SOCIALI

LUTTO/GRAVI INFERMITA'/ MALATTIE TERMINALI	RAPPORTO DI PARENTELA O VINCOLO CONIUGALE : FIGLI E CONIUGE (COMPRESO CONIUGE MORE UXORIO)	DA 3 GG A 2 SETTIMANE DI PERMESSI RETRIBUITI POSSIBILITÀ FRUIZIONE IN ORE PER ASSISTENZA A FRONTE DI MALATTIE TERMINALI, PREVIO ACCORDO SULLA MODALITÀ
ASPETTATIVE /PT/PT CICLICO	DURATA MINIMA ASPETTATIVA : 1 MESE ANZIANITÀ DI SERVIZIO PARI A 1 ANNO DALL'ASSUNZIONE A T.I.	

ALTRE REGOLE GENERALI		OBBLIGO DI FARE L'ASPETTATIVA/PT/PT CICLICO RICHIESTO DOMANDA DI RINUNCIA ESPRESSA NECESSITÀ ACCETTAZIONE AZIENDA. NELL'IPOTESI DELLE RICHIESTE NON PROGRAMMABILI È POSSIBILE ANNULLARE LA RICHIESTA STESSA MEDIANTE DOCUMENTAZIONE DEL VENIR MENO DELLE ESIGENZE ORIGINE DELLA RICHIESTA MEDESIMA RIMANGONO I LIMITI PREVISTI DAL COMMA 12 (DAL 3 LIVELLO IN SU) IN AMBITO DI ODLC SI VALUTERANNO LE SOLUZIONI PIÙ IDONEE PER L'ADEGUAMENTO TEMPORANEO DEL FABBISOGNO DI ORGANICO, ATTRAVERSO MODIFICHE ORGANIZZATIVE E/O TRASFORMAZIONI DI REGIME ORARIO E/O ASSUNZIONI IN TEMPI ADEGUATI

PERMESSI X MALATTIA FIGLI	PRODUZIONE DI REGOLARE CERTIFICAZIONE	BAMBINI 3-8 ANNI DA 5 A 8 GG DI PERMESSI NON RETRIBUITI (16 GG X GENITORE UNICO)
TRASFORMAZIO-NE PT		RIDUZIONE DA 5 A 1 ANNO DI ANZIANITA DI SERVIZIO
PERMESSI X VISITE	NO AL RICONOSCIMENTO DI 2 GG DI PERMESSO RETRIBUITO PER VISITE PREVENTIVE	PERMESSI RETRIBUITI VISITE PRENATALI PERMESSI NON RETRIBUITI X TRATTAMENTI DI FECONDAZIONE ASSISTITA
PERMESSI PER FORMAZIONE CONTINUA ED AGGIORNAMEN-TO PROFESSIONALE		ART. 37 COMMA 3 DA 2 ANNI A 1 ANNO DALL'ASSUNZIONE A T.I RICHIESTA CON CONGRUO ANTICIPO E RISPOSTA COMPATIBILE CON LA POSSIBILITA' DI ISCRIVERSI AL CORSO.
INCENTIVAZIONE FORMAZIONE DI RIENTRO		
PARI OPPORTUNITA' E AZIONI POSITIVE		POSSIBILITA' DI RICHIEDERE ORARI DI LAVORO INDIVIDUALI "FLESSIBILI" IN CASO DI DOCUMENTATE QUESTIONI SOCIALI, COMPATIBILMENTE CON LE ESIGENZE ORGANIZZATIVE E ATTRAVERSO FORME DI SOLIDARIETA' DEI GRUPPI DI LAVORO. VALUTAZIONE IN SEDE DI ODLC PRIORITA' PER LE DOMANDE DI TRASFERIMENTO CON AVVICINAMENTO AL LUOGO DI RESIDENZA/DOMICILIO MOTIVATE DA DOCUMENTATE QUESTIONI SOCIALI
ASSISTENZA		IMPEGNO POLITICO AD OPERARE CONGIUNTAMENTE PER STIPULARE CONVENZIONI CON CONSORZI DI COOPERATIVE SOCIALI PER MISURE DI ASSISTENZA E ACCUDIMENTO DEI FIGLI MINORI O PORTATORI DI HANDICAP E DEI FAMILIARI ULTRASESSANTACINQUENNI
MALATTIA		PROPOSTA PREVISIONE NORMA X UTILIZZO DEL FONDO DI

		ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER X SITUAZIONI DI MALATTIA POST 180 GIORNI CON DISAGIO ECONOMICO/A FAVORE DI MINORE FIGLIO DI GENITORE UNICO LAVORATRICE-LAVORATORE COOP DECEDUTO E/O CON CONIUGE IN STATO DI DISAGIO/DECESSO CONIUGE DELLA LAVORATRICE- LAVORATORE COOP/GRAVI INTERVENTI CHIRURGICI LA COMMISSIONE SULLE QUESTIONI SOCIALI PROPORRA' TALI CASISTICHE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA, IN MODO DA INSERIRE LE MEDESIME NELLA FUTURA EMANANDA REGOLAMENTAZIONE DIRETTA ALL'UTILIZZO DEL FONDO STESSO
ANTICIPAZIONE TFR		DA 8 ANNI A 5 ANNI DI ANZIANITA' DI SERVIZIO AGGIUNTA CASISTICA GRAVI MOTIVI EX ART. 4 LEGGE 53/2000 E ASPETTATIVE NON INFERIORI AI 6 MESI CONCESSE AI SENSI DEL PUNTO A2 (ASPETTATIVE CON PRIORITA' SIGNIFICATIVE) ANTICIPAZIONE DAL 70% AL 100% AUMENTO % DI LEGGE : SODDISFAZIONE DELLE RICHIESTE DEGLI AVENTI DIRITTO DA 10% A 20% SUL NUMERO TOTALE E DEL NUMERO DEI DIPENDENTI (DA 4% A 8%) RIPETIBILITA' (3 VOLTE NELLA VITA LAVORATIVA)

ALLEGATO N. 11 B

CODICE ANTIMOLESTIE

CODICE ANTI MOLESTIE

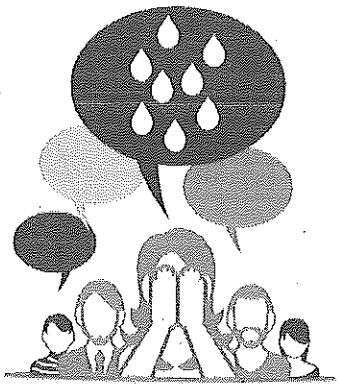
PREMESSA

Fin dal 1998, Coop Liguria ha adottato un 'Codice di comportamento contro le molestie o i ricatti sessuali e gli atti lesivi della dignità personale sui luoghi di lavoro', concordato con le RSU e le Organizzazioni Sindacali.

Nel 2015, in occasione del 70° anniversario della Cooperativa, il Codice è stato aggiornato, sulla base delle nuove norme nazionali e comunitarie emanate in questi anni in tema di molestie sessuali e di discriminazioni di genere.

Nell'adottare questa riedizione del Codice, Coop Liguria si propone di tutelare il personale della Cooperativa, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro improntato al rispetto degli individui, a prescindere dalle loro diversità, comprese quelle di genere.

Rispetto e valorizzazione delle differenze sono infatti presupposti imprescindibili, affinché si realizzi la crescita professionale e culturale delle persone.



CAPO I
PRINCIPI GENERALI

ART. 1
(Diritto ad un ambiente di lavoro sereno)

Coop Liguria si adopera per impedire ogni forma di discriminazione e per garantire il diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

ART. 2
(Definizione di molestie e molestie sessuali)

Costituiscono molestie quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

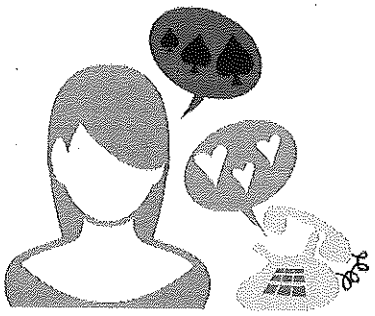
Costituiscono molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
Tali comportamenti sono da considerarsi discriminatori, e perciò vietati, e ledono il diritto di cui al precedente articolo.

ART. 3
(Informazione e formazione)

Coop Liguria provvede alla pubblicizzazione, tramite la sua affissione, del contenuto del presente codice ed è impegnata, anche attraverso attività formativa, a favorire la Pari Opportunità tra i generi, il superamento di stereotipi e discriminazioni, la valorizzazione ed il rispetto delle differenze.
L'obiettivo è creare una cultura aziendale condivisa in cui ciascuno si possa sentire valorizzato anche in base alla propria diversità.

ART. 4
(Doveri del personale)

Ogni persona ha il dovere di comportarsi e di indirizzare la



propria condotta al mantenimento di un clima delle relazioni interne sul luogo di lavoro in cui sia rispettata la libertà e la dignità di ognuno.

ART. 5
(Tutela della condizione professionale)
Le molestie o le molestie sessuali assumono particolare gravità qualora siano connesse a decisioni inerenti la condizione lavorativa. Pertanto, tutti gli atti, i patti ed i provvedimenti finalizzati a ottenere l'accoglimento di proposte a sfondo sessuale che comportino modifiche alla condizione lavorativa o professionale della parte lesa, se comprovati, sono da considerarsi nulli e devono essere rimossi tempestivamente.

CAPO II
DENUNCIA

ART. 6
(Procedure di denuncia)
La persona vittima di molestie o molestie sessuali è del tutto autonoma e non può subire alcun tipo di pressione volta a condizionare la scelta esclusivamente propria e personale se fare ricorso alla Autorità Giudiziaria per la tutela giurisdizionale dei propri diritti.
Qualora lo ritenga opportuno potrà dare comunicazione a Coop Liguria del fatto e della iniziativa intrapresa.

CAPO III
CONSEGUENZE

ART. 7
(Azioni disciplinari)
Coop Liguria, qualora formalmente informata dei fatti, si riserva la facoltà di attivare azioni disciplinari nei confronti di chiunque abbia commesso atti di molestia o molestie sessuali sul luogo di lavoro.

ART. 8
(Tutela sul luogo di lavoro)
Fermo restando quanto disposto dal precedente articolo, Coop Liguria si riserva la facoltà di disporre – una volta ricevuta la notizia di cui all'art. 6 –, anche in via provvisoria e di urgenza, le più opportune misure cautelari di carattere organizzativo, per evitare che il denunciante sia danneggiato sul lavoro dal perdurare di una situazione di molestie.
Nel momento in cui sia stata dimostrata la fondatezza della denuncia, sarà cura di Coop Liguria operare affinché il denunciante non venga in alcun modo danneggiato sul lavoro e venga meno il ritenersi di molestie di qualsiasi tipo. A tal fine Coop Liguria adotterà idonee misure organizzative o confermerà le misure cautelari già adottate.

ART. 9
(Tutela del nome)
In caso di denuncia accertata totalmente infondata, sarà particolare attenzione di Coop Liguria far sì che la reputazione e la possibilità di crescita professionale della persona ingiustamente accusata non subiscano conseguenze negative determinate dalla denuncia stessa.

CAPO IV
DURATA

ART. 10
(Durata del Regolamento)
Il presente Regolamento viene adottato dal 1° luglio 2015 con efficacia sperimentale fino al 31/12/2017 e sarà tacitamente rinnovato di un anno, qualora non intervengano disdette delle Parti stipulanti con almeno un mese di anticipo rispetto alla predetta scadenza e così di anno in anno.

[redacted]

Il testo è stato aggiornato secondo gli indirizzi e gli obblighi della Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, e delle disposizioni del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna).

Coop Liguria



CODICE ANTI MOLESTIE

Approvato dalla Commissione paritetica per le Pari Opportunità il 20 giugno 2015, in concomitanza con lo svolgimento della settantesima Assemblea annuale dei Soci di Coop Liguria

ALLEGATO N. 12

NORME IN MATERIA DI VIDEOSORVEGLIANZA

ACCORDO QUADRO COLLETTIVO SULLA VIDEOSORVEGLIANZA ANTITACCHEGGIO

Le parti concordano il presente accordo-quadro collettivo, a valenza generale e globale, che afferma la legittimità ed immediata operatività delle nuove installazioni di videosorveglianza e comunque di quelle per le quali, siano ancora pendenti trattative per la definizione del relativo accordo collettivo, alle condizioni di seguito qui definite.

Le parti ribadiscono i limiti di utilizzo, ricavati dall'esperienza degli accordi già in essere su singoli pp.d.v..

L'efficacia del presente accordo quadro è subordinata, su ogni singolo p.d.v., alla sola, preventiva, motivata, documentata (mediante piantina delle installazioni e adeguato allegato tecnico sia nel caso di nuovo impianto che di rilevanti modifiche dell'impianto stesso) comunicazione alla competente RSU e alle OO. SS. firmatarie, con le particolarità di seguito descritte.

Trascorsi 20 giorni dalla comunicazione predetta, senza richieste di verifica congiunta da parte delle RSU e OO. SS. firmatarie, si intenderà accettata pienamente la soluzione proposta dalla Cooperativa. La comunicazione aziendale, controfirmata dalle RSU competenti (o dalle OOSS in assenza di RSU), acquista valore di accordo tra le parti.

Qualora vengano richieste verifiche, esse dovranno avvenire congiuntamente, entro i 14 giorni successivi, da Cooperativa, RSU, OO. SS. firmatarie.

Trascorso tale ultimo termine, il mancato adempimento da parte sindacale si intenderà quale accettazione della soluzione proposta dalla Cooperativa.

Le verifiche predette potranno vertere esclusivamente sull'accertamento della corrispondenza delle installazioni alle regole e ai principi sopra indicati, che dovranno essere contenuti nell'accordo generale, di cui sopra, unitamente al vincolo a non controllare a distanza il lavoro e a non utilizzare le risultanze al fine dell'applicazione delle norme disciplinari, fermo restando il diritto della Cooperativa di tutelare il proprio patrimonio contro chiunque.

ALLEGATO N. 13

PROTOCOLLO IN MATERIA DI ESTERNALIZZAZIONI

(Procedure concertative in materia di esternalizzazione di attività o servizi o segmenti organizzativi dell'azienda: cosiddetta "terziarizzazione" od "outsourcing")

1) Le Parti concordano che qualora in futuro la Cooperativa intendesse avviare processi di terziarizzazione, esternalizzazione ed appalti che riguardino attività gestite dalla Cooperativa mediante proprio personale, è necessario attivare una fase di preventiva informazione e di confronto con le Organizzazioni sindacali e le RSU coinvolte.

2) Ferma restando la normativa in materia di trasferimento di azienda o di ramo d'azienda, comprese le garanzie economiche-normative previste per il lavoratore che passa da una azienda ad un'altra, la Cooperativa si impegna a ricercare delle collocazioni lavorative all'interno della propria organizzazione aziendale, dando diritto di priorità ai lavoratori rientranti nelle cosiddette "questioni sociali".

3) La fase di informazione/confronto si esaurirà entro 45 giorni dalla convocazione delle RSU e delle Organizzazioni sindacali.

4) Le parti concordano che l'insieme di opzioni, di seguito elencate, costituisca parametro irrinunciabile per la valutazione e la scelta aziendale - tra le imprese propostesi quali appaltatrici - di quelle che garantiscano condizioni contrattuali e lavorative certe e concordate. Pertanto, le parti si impegnano ad operare affinché vengano assicurati gli obiettivi di seguito descritti:
   a. applicazione dei trattamenti economici e normativi minimi riconducibili a quelli contrattuali collettivi, previsti dai contratti nazionali stipulati fra le Organizzazioni imprenditoriali e sindacali più rappresentative sul piano nazionale, relativamente al settore di appartenenza dell'impresa appaltatrice o, nel caso in cui essa eserciti attività diverse, del settore di attività specifica;

b) il rapporto di lavoro tra la/il Lavoratrice/Lavoratore e l'azienda terza, quando la stessa sia una Cooperativa, può avere - con riferimento a quanto previsto dall'art. 1 comma 3), della Legge n.° 142 del 03/04/2001 - esclusivamente natura subordinata, con esclusione, pertanto, del rapporto di lavoro autonomo e del rapporto di collaborazione coordinata non occasionale;

c) rigoroso rispetto delle norme del D.Lgs 81/2008, con previsione della possibilità, per le/i Lavoratrici/Lavoratori o Socie/Soci Lavoratrici/Lavoratori dell'azienda terza di fare esplicito riferimento ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Coop Liguria;

d) rigoroso rispetto delle norme sugli appalti di cui all'art. 30 del D.Lgs. n° 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, con previsione di controlli specifici;

e) rigoroso rispetto di tutti gli obblighi assicurativi, contributivi e assistenziali, previsti dalle leggi vigenti;

f) possibilità per le/i Lavoratrici/Lavoratori o Socie/Soci Lavoratrici/Lavoratori dell'azienda terza di usufruire - a condizioni da fissarsi di volta in volta - di servizi sociali, che Coop Liguria abbia già in atto per le/i proprie/i Lavoratrici/Lavoratori, quali la mensa o quant'altro possa essere concordato tra le parti;

g) costituzione di una Commissione mista tra Coop Liguria, RR.SS.UU. e/o OO.SS. ed azienda terza; laddove le/i Lavoratrici/Lavoratori o Socie/Soci Lavoratrici/Lavoratori dell'azienda terza non abbiano proprie R.S.A. o R.S.U., possono designare un loro rappresentante, quale componente della Commissione. Tale Commissione ha il compito di monitorare il rispetto delle norme precedentemente qui definite e di favorire la composizione di eventuali controversie anche attraverso il ricorso all'arbitrato obbligatorio, in caso di radiazione o espulsione o esclusione della/del Socia/Socio Lavoratrice/Lavoratore dall'eventuale impresa appaltatrice, avente natura di cooperativa di produzione e lavoro o di servizi o sociale. Le Parti definiranno le funzioni e le

procedure operative di tale Commissione attraverso specifici regolamenti, da adottarsi di comune accordo entro sei mesi dalla firma del presente Contratto;

h) Coop Liguria si impegna ad inserire nei relativi contratti d'appalto la clausola di rescissione per colpa e fatto dell'appaltatore, qualora sia accertata la reiterata violazione di obblighi conformi alle garanzie precedentemente descritte. Anche a tal fine - previo il consenso dell'impresa appaltatrice e ferma restando l'assoluta riservatezza dei relativi contenuti e l'impegno al rispetto del segreto d'ufficio - Coop Liguria si impegna a fornire alla/e competente/i RSU e/o alle OO.SS. un estratto del relativo contratto d'appalto, dal quale si evincano i vincoli e gli obblighi contrattuali dell'impresa appaltatrice in ordine alle garanzie qui previste;

i) Coop Liguria si impegna a promuovere e favorire il raggiungimento di intese dirette tra le OO.SS. e l'azienda terza (anche se cooperativa): in tal caso, la normativa fissata da tali accordi prenderà luogo delle previsioni, di cui ai precedenti punti da a) ad f).

5) La normativa, di cui al presente Protocollo, ha validità ed efficacia nell'ambito di efficacia del presente Contratto ed ha valore di riferimento in caso di processi di esternalizzazione di segmenti organizzativi dell'Impresa. Di volta in volta, pertanto, assume efficacia vincolante per le parti stipulanti, se espressamente e reciprocamente assunta a fronte di specifici e formali accordi in materia. E' esclusa qualsiasi applicabilità ultronea e/o per analogia o assimilazione di situazioni o condizioni o casistiche analoghe, neppure in via parziale né a titolo di interpretazione autentica né implicita della volontà delle parti.

ALLEGATO N. 14

ACCORDO COLLETTIVO DEL 19/04/2017 IN MATERIA DI FLEXIBLE BENEFITS

ACCORDO COLLETTIVO
PER LA GESTIONE DI FLEXIBLE BENEFITS

Addì, 19 aprile 2017 presso la sede di Legacoop Liguria in Genova via Brigate Liguria 105 rosso,

TRA: Coop Liguria s.c.c. con sede legale in Savona, corso Ricci 211, rappresentata dal dott. Sergio Deliperi, Responsabile delle Risorse Umane della Divisione Supermercati e Sede, da una parte;

E: OO.SS. liguri di categoria Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL, dall'altra parte, rappresentate, rispettivamente, dai signori Giovanni Bucchioni, Silvia Avanzino e Riccardo Serri, assistiti dalle Segreterie Territoriali rappresentate, rispettivamente, per la Filcams-Cgil, dai sigg.i Alessandro Brusatin, Salvatore Chiantia, Luca Comiti, Cristiano Ghiglia e Paolo Marenco; per la Fisascat-Cisl, dai sigg.i Massimiliano Sclalanca e Mirko Talamone; per la UILTuCS-UIL, dalle/dal Sigg.e/i Giacomo Battistelli, Piercarlo Borgo, Marco Callegari, Cristina Dambrosio e Roberto Fallara, degli uffici del c.d. "prestito Sociale e degli Uffici centrali di Coop Liguria,

a integrazione all'accordo del 21.03.2013 depositato, ai sensi della L. 29.7.1996 n° 402, art. 3 comma 2 e L. 23.5.1997 n° 135, art. 2 comma 6, in data 27/03/2013, dell'Accordo del 22.12.2014 depositato in data 30.12.2014, dell'Accordo del 23/10/2015 depositato in data 27/10/2015 e dell'Accordo del 14/07/2015 depositato in data 29/07/2015, si è stipulato il presente accordo collettivo per personale impiegato nei supermercati, negli uffici del c.d. "prestito Sociale e negli Uffici centrali di Coop Liguria, dipendente dalla stessa Divisione Supermercati e Sede.

PATTUIZIONI:

PROGRAMMA DI WELFARE COOPERATIVO

1) Tutto il personale avente diritto alle "retribuzioni variabili e non-predeterminabili una tantum" (cosiddetto "variabile collettivo" e "variabile domenicale") regolati dall'Accordo Integrativo Aziendale Area Supermercati e Sede e i responsabili che concorrono ad altre forme di retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi (esempio: DPO riservata a professional, Responsabili di unità organizzative, capi ufficio, capi negozio e capi reparto, contabili di concetto), in alternativa alla liquidazione del premio ad esso correlato ed eventualmente conseguito, potrà richiederne avendone titolo la corresponsione del relativo controvalore al netto di fiscalità in uno dei seguenti due modi, eventualmente in concorso, sino a concorrenza del premio lordo conseguito:

   a) sotto forma di buoni acquisto rilasciati da Coop Liguria s.c.c., utilizzabili nei supermercati ed ipermercati della stessa, per l'acquisto di beni di largo e generale consumo, sino a concorrenza del premio conseguito e comunque in misura non superiore 218,00 euro;

   b) sotto forma di prestazioni di natura sociale per sé e/o per propri famigliari, anche non a carico, sino a concorrenza del premio conseguito, per beni e servizi contenuti nell'allegato MODELLO A).

2) L'eventuale richiesta di fruire del premio al netto della fiscalità nelle due forme precedentemente indicate, dovrà essere indirizzata alla Direzione del personale – Ufficio Paghe - entro il mese di aprile di ogni anno utilizzando l'allegato MODELLO B). La richiesta ha durata annuale.

3) A partire dal mese di corresponsione del premio e sino al mese di novembre dello stesso anno, il lavoratore avrà facoltà di chiedere il rimborso delle spese sostenute e documentate a decorrere dal mese di gennaio dell'anno precedente sino a concorrenza della quota di premio accantonata. Per ottenere il rimborso il lavoratore che ha sostenuto la spesa dovrà farne domanda utilizzando l'allegato MODELLO C) e fornendo l'originale della fattura a lui intestata e contenente la descrizione del bene o servizio acquisito.

4) La quota di premio accantonata e non sostituita entro il 30 novembre dello stesso anno, verrà erogata in busta paga di dicembre ed assoggettata alla relativa fiscalità.

5) Nel caso di non scelta e quindi non si usufruisca delle prestazioni di welfare, il premio verrà interamente erogato in busta paga ed assoggettato alla relativa fiscalità. In caso di scelta parziale, la quota residua verrà erogata nei tempi previsti dalla contrattazione aziendale.

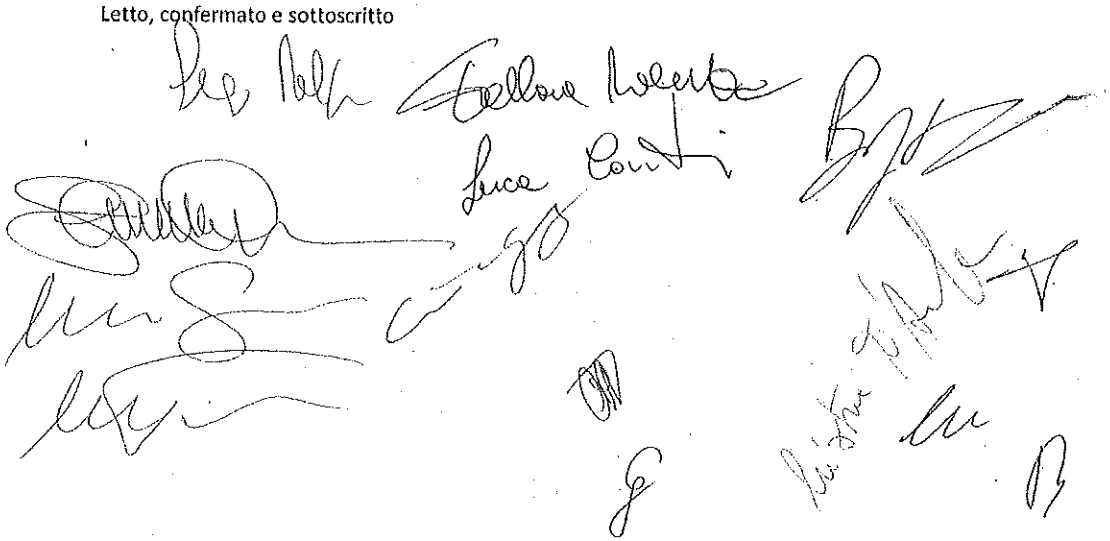
6) Coop Liguria si riserva di accogliere le domande solo ove non sia in condizione di erogare il servizio richiesto ovvero non rientranti nelle previsioni di Legge di cui al successivo punto 7).

7) Le Parti concordano espressamente che le erogazioni /prestazioni di cui alle lettere a) e b) del precedente punto 1) saranno corrisposte al netto e non assoggettate a contributi previdenziali in quanto rientranti nelle previsioni dei punti f), f-bis) ed f-ter dell'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (DPR 22 dicembre 1986, n. 917) aggiornato con le modifiche introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208).

8) Il presente accordo si applica solo alle categorie di dipendenti che hanno i requisiti per l'applicazione della detassazione di cui all'art 1, c. 186 della Legge 208/15 e successive modifiche .

9) Le Parti si impegnano ad ampliare i servizi di natura sociale nell'ottica della salvaguardia del servizio pubblico.

Letto, confermato e sottoscritto



MODELLO A)

DESCRIZIONE DEI BENI E DEI SERVIZI RIENTRANTI NEL PROGRAMMA DI WELFARE COOPERATIVO AI SENSI DELL'ART. 51 DEL TESTO UNICO DELLE IMPOSTE SUI REDDITI (DPR 22 DICEMBRE 1986, N. 917) AGGIORNATO CON LE MODIFICHE INTRODOTTE DALLA LEGGE DI STABILITÀ 2016 e 2017

1) **RIMBORSI ASSISTENZA A FAMIGLIARI ANZIANI ULTRA SETTANTACINQUENNI O NON AUTOSUFFICIENTI E A BAMBINI AFFETTI DA GRAVI PATOLOGIE**

   a) RETTE DI OSPIZIO (SPESE MEDICHE E PARAMEDICHE DI ASSISTENZA SPECIFICA)
   b) FATTURE RELATIVE AD ATTIVITA' DI ASSISTENZA DOMICILIARE
   c) FATTURE RELATIVE AD ATTIVITA' DI FISIOTERAPIA E RIABILITAZIONE

2) **RIMBORSI EDUCAZIONE**

   a) TASSE SCOLASTICHE
   b) RETTE ASILO NIDO E SCUOLE PRIVATE
   c) FATTURE PER ACQUISTO LIBRI DI TESTO SCOLASTICI
   d) COSTI SOSTENUTI PER PARTECIPAZIONE A GITE DIDATTICHE
   e) FATTURE DI SERVIZI DI BABY SITTING
   f) FATTURE DI SERVIZI TRASPORTO SCOLASTICO
   g) FATTURE DI SERVIZI DI MENSA SCOLASTICA

3) **ALTRE EROGAZIONI IN NATURA**

   a) BUONO ACQUISTO UTILIZZABILE NEI PUNTI DI VENDITA DI COOP LIGURIA
   b) VERSAMENTO DIRETTO A PREVICOOPER SUL CONTO INDIVIDUALE DEL LAVORATORE ATTRAVERSO APPOSITO MODULO

MODELLO B)

RICHIESTA DI ADESIONE AL PROGRAMMA DI WELFARE COOPERATIVO:

Spett.le Coop Liguria s.c.c..
via Val Lerone 30
16011 ARENZANO

Luogo e data: _____

Il/la sottoscritto/a Vs dipendente _____, in relazione agli obiettivi stabiliti, ai sensi della contrattazione citata in premessa, chiede che in alternativa alla liquidazione dei premi ad essi correlati ed eventualmente conseguiti, gli/le venga corrisposto il relativo controvalore con esenzione fiscale totale nei seguenti modi e sino a concorrenza del ____ % dello stesso premio lordo conseguito e comunque non oltre _____ euro e/o :

- ☐ Con l'emissione di un buono spesa del valore massimo di 218,00 euro netti utilizzabile presso i punti di vendita di Coop Liguria, nella mensilità di erogazione del premio.
- ☐ Con il rimborso diretto delle spese sostenute dal/dalla sottoscritto/a e documentate.

Il sottoscritto, consapevole delle conseguenze civili e penali che comporta la dichiarazione mendace, dichiara di possedere i limiti di reddito utili a fruire delle agevolazioni fiscali in oggetto.

Le spese rimborsate non potranno essere oggetto di detrazione in fase di dichiarazione dei redditi.

In fede,

_____

(firma leggibile)

MODELLO C)

RICHIESTA DI LIQUIDAZIONE FATTURA O RICEVUTA:

Spett.le Coop Liguria s.c.c..
via Val Lerone 30
16011 ARENZANO

Luogo e data: _____

Il/la sottoscritto/a Vs dipendente _____, nell'ambito del programma di welfare di codesta spettabile Cooperativa chiede il rimborso delle spese sostenute come da documentazione allegata, sino a concorrenza della quota di premio richiesta e disponibile.

Il/la sottoscritto/a, consapevole delle conseguenze civili e penali che comporta la dichiarazione mendace, dichiara sotto la propria responsabilità che le predette spese rientrano tra quelle previste dall'accordo collettivo del 19/04/2017, chiede quindi che siano corrisposte al netto e non assoggettate a contributi previdenziali in quanto rientranti nelle previsioni dei punti f-bis) ed f-ter dell'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (DPR 22 dicembre 1986, n. 917) aggiornato con le modifiche introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208).

In fede,

_____

(firma leggibile)

I sottoscritti rilasciano l'autorizzazione al trattamento dei propri dati personali.

_____ (nome e cognome)	_____ (firma)
_____ (nome e cognome)	_____ (firma)
_____ (nome e cognome)	_____ (firma)

ALLEGATO N. 14 Bis

INTEGRAZIONE ACCORDO COLLETTIVO DEL 19/04/2017 IN MATERIA DI FLEXIBLE BENEFITS

INTEGRAZIONE ALL'ACCORDO COLLETTIVO
PER LA GESTIONE DI FLEXIBLE BENEFITS

Addì, 15/3/2018, presso la sede di Legacoop Liguria, in Genova via Brigate Liguria 105 rosso,

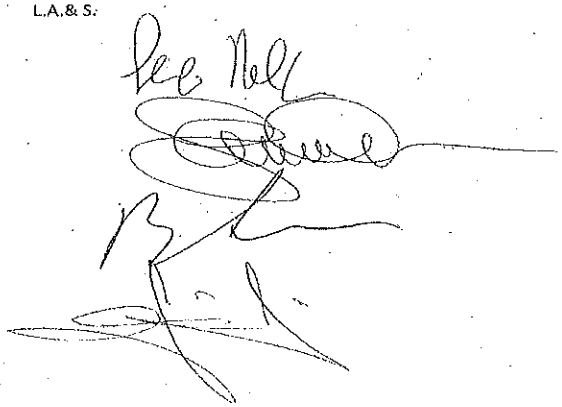
TRA: Coop Liguria s.c,c. con sede legale in Savona, corso Ricci 211, rappresentata dal dott. Sergio Deliperi, Responsabile delle Risorse Umane della Divisione Supermercati e Sede, da una parte

E: OO.SS. regionali di categoria Fisascat-CISL, Filcams-CGIL e Uiltucs-UIL rappresentate, rispettivamente, dalle/dal signore/i Silvia M. Avanzino, Giovanni Bucchioni e Riccardo Serri dall'altra parte, si è concordata la seguente integrazione all'accordo del 19.4.2017 già depositato, ai sensi della L. 29.7.1996 n° 402, art. 3 comma 2 e L. 23.5.1997 n° 135, art. 2 comma 6.

1) le Parti concordano di inserire tra e spese ed i servizi rientranti nel programma di welfare cooperativo anche le rette per la partecipazione dei propri figli a campi estivi e invernali e le spese di abbonamento a mezzi pubblici sostenute per sé o per i propri famigliari a carico.

In conseguenza della presente integrazione i modelli per la gestione delle welfare cooperativo vengono aggiornati come da allegati A), B) e C).

L.A.& S.



MODELLO A)

DESCRIZIONE DEI BENI E DEI SERVIZI RIENTRANTI NEL PROGRAMMA DI WELFARE COOPERATIVO AI SENSI DELL'ART. 51 DEL TESTO UNICO DELLE IMPOSTE SUI REDDITI (DPR 22 DICEMBRE 1986, N. 917) AGGIORNATO CON LE MODIFICHE INTRODOTTE DALLA LEGGE DI STABILITÀ 2016, 2017 *E 2018*

1) **RIMBORSI ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI ULTRA SETTANTACINQUENNI O NON AUTOSUFFICIENTI E A BAMBINI AFFETTI DA GRAVI PATOLOGIE**

   a) RETTE DI OSPIZIO (SPESE MEDICHE E PARAMEDICHE DI ASSISTENZA SPECIFICA)
   b) FATTURE RELATIVE AD ATTIVITA' DI ASSISTENZA DOMICILIARE
   c) FATTURE RELATIVE AD ATTIVITA' DI FISIOTERAPIA E RIABILITAZIONE

2) **RIMBORSI EDUCAZIONE *E TRASPORTI***

   a) TASSE SCOLASTICHE
   b) RETTE ASILO NIDO E SCUOLE PRIVATE
   c) FATTURE PER ACQUISTO LIBRI DI TESTO SCOLASTICI
   d) COSTI SOSTENUTI PER PARTECIPAZIONE A GITE DIDATTICHE
   e) FATTURE DI SERVIZI DI BABY SITTING
   f) FATTURE DI SERVIZI TRASPORTO SCOLASTICO
   g) FATTURE DI SERVIZI DI MENSA SCOLASTICA
   h) RETTE PER LA PARTECIPAZIONE DEI PROPRI FIGLI A CAMPI ESTIVI
   i) RETTE PER LA PARTECIPAZIONE DEI PROPRI FIGLI A CAMPI INVERNALI
   j) ACQUISTO ABBONAMENTI PER MEZZI DI TRASPORTO PUBBLICI PER SE' E PER PROPRI FAMIGLIARI A CARICO

3) **ALTRE EROGAZIONI IN NATURA**

   a) BUONO ACQUISTO UTILIZZABILE NEI PUNTI DI VENDITA DI COOP LIGURIA
   b) VERSAMENTO DIRETTO A PREVICOOPER SUL CONTO INDIVIDUALE DEL LAVORATORE (attraverso l'apposito modulo)

MODELLO B)

RICHIESTA DI ADESIONE AL PROGRAMMA DI WELFARE COOPERATIVO:

Spett.le Coop Liguria s.c.c.
via Val Lerone 30
16011 ARENZANO

Luogo e data: _____

Il/la sottoscritto/a Vs dipendente _____, in relazione alle "erogazioni variabili e non-predeterminabili" dello scorso anno, ai sensi dell'accordo collettivo del 19/04/2017, e dell'accordo in data 15/03/2018, chiede che in alternativa alla liquidazione del premio ad esso correlato ed eventualmente conseguito, gli/le venga corrisposto il relativo controvalore con esenzione fiscale totale nei seguenti modi e sino a concorrenza del ____ % dello stesso premio lordo conseguito, e comunque non oltre ____,__ euro:

- ☐ Con l'emissione di un buono spesa del valore massimo di 218,00 euro netti utilizzabile presso i punti di vendita di Coop Liguria, nella mensilità di erogazione del premio.
- ☐ Con il rimborso diretto delle spese sostenute dal/dalla sottoscritto/a e documentate.
- ☐ Con versamenti aggiuntivi al proprio Fondo Pensione Previcooper.

Il sottoscritto, consapevole delle conseguenze civili e penali che comporta la dichiarazione mendace, dichiara di possedere i limiti di reddito utili a fruire delle agevolazioni fiscali in oggetto.

In fede,

_____

(firma leggibile)

MODELLO C)

RICHIESTA DI LIQUIDAZIONE FATTURA O RICEVUTA:

Spett.le Coop Liguria s.c.c.
via Val Lerone 30
16011 ARENZANO

Luogo e data: _____

Il/la sottoscritto/a Vs dipendente _____, nell'ambito del programma di welfare di codesta spettabile Cooperativa chiede il rimborso delle spese sostenute come da documentazione allegata, sino a concorrenza della quota di premio richiesta e disponibile.

Il/la sottoscritto/a, consapevole delle conseguenze civili e penali che comporta la dichiarazione mendace, dichiara sotto la propria responsabilità che le predette spese rientrano tra quelle previste dall'accordo collettivo del 19/04/2017, integrato il 15/3/2018, chiede quindi che siano corrisposte al netto e non assoggettate a contributi previdenziali in quanto rientranti nelle previsioni dei punti f-bis) ed f-ter dell'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (DPR 22 dicembre 1986, n. 917) aggiornato con le modifiche introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208).

In fede,

_____

(firma leggibile)

I sottoscritti rilasciano l'autorizzazione al trattamento dei propri dati personali.

_____ _____
(nome e cognome) (firma)

_____ _____
(nome e cognome) (firma)

_____ _____
(nome e cognome) (firma)

ALLEGATO N. 15

ACCORDO COLLETTIVO DEL 11/07/2018 PER LA PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E VITA PROFESSIONALE

ACCORDO COLLETTIVO
PER LA PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E VITA PROFESSIONALE
In applicazione dell'art. 25 del D.Lgs n. 80 del 15/6/2015

Addì, 11 luglio 2018, presso la sede di Legacoop Liguria, in Genova via Brigate Liguria 105 rosso,

TRA: Coop Liguria s.c.c. con sede legale in Savona, corso Ricci 211r, rappresentata dai procuratori speciali signori dott. Sergio Deliperi, Responsabile delle Risorse Umane della Divisione Supermercati e Sede e dott. Maurizio Fasce, Responsabile delle Risorse Umane della Divisione Ipermercati, da una parte

E: OO.SS. regionali di categoria Fisascat-CISL, Filcams-CGIL e UILTucs-UIL, rappresentate, rispettivamente, dalle/dai sig.e/i Silvia M. Avanzino, Giovanni Bucchioni e Riccardo Serri, dall'altra parte,

si è stipulato il presente accordo collettivo di secondo livello per tutto il personale impiegato in Coop Liguria s.c.c..

PATTUIZIONI

1) **Primo anno con il tuo bambino.** In entrambe le divisioni, al fine di favorire la permanenza della madre col proprio figlio per l'intero primo anno di vita, al genitore madre che usufruisca dell'intero periodo, non frazionandolo, dell'astensione di cui all'art. 3 comma 2 della Legge n° 53/2000, al termine del periodo di astensione obbligatoria verrà data la possibilità di usufruire di un ulteriore mese di astensione facoltativa per maternità in aggiunta a quella usufruita, che Coop Liguria compenserà con una erogazione una tantum, non utile ad alcun altro fine, pari al 30% di una mensilità. Verrà inoltre aggiunto un periodo di due mesi consecutivi di ferie, se maturate, ovvero di congedo straordinario non retribuito.
2) **Percorsi formativi per favorire il rientro dal congedo di maternità**: alle lavoratrici che rientrano dal congedo di maternità, sarà dedicato in orario di lavoro, un corso e-learning, per assicurare l'aggiornamento professionale con particolare rifermento alla sicurezza sul lavoro, e facilitarne la ripresa della attività.
3) **Durata e deposito**: il presente accordo si applica al personale in forza ad entrambe le divisioni ed ha durata pari alla vigenza dei relativi contratti integrativi d'area. Rientra tra quelli per i quali è applicabile il beneficio di cui al Decreto Ministeriale 12 settembre 2017 e verrà depositato a cura di Coop Liguria s.c.c. nei termini di Legge.

L.A.&S.

ALLEGATO N. 16
CONTRATTI A TERMINE PER ATTIVITA' STAGIONALI

Addì, 8 marzo 2019, in Arenzano presso la sede di Coop Liguria in Val Lerone 30,

TRA

Coop Liguria scc, Divisione Supermercati e Sede, rappresentata da Sergio Deliperi, Responsabile delle Risorse Umane, *per una Parte*

E

le Segreterie regionali delle OO.SS. di Categoria Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL, in rappresentanza delle organizzazioni territoriali di categoria e delle RRSS, rappresentate dalle/dai sigg.e/I Giovanni Bucchioni, Silvia Michela Avanzino e Riccardo Serri, *per l'altra Parte*

dopo ampia ed approfondita discussione è stato raggiunto il presente:

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

1) ASSUNZIONE CON CONTRATTO A TERMINE PER ATTIVITA' STAGIONALI

A integrazione dell'elenco delle attività a carattere stagionale del DPR 7 ottobre 1963 n. 1525, le Parti confermano che alcune casistiche già previste dalla vigente contrattazione aziendale nei supermercati di Coop Liguria scc hanno carattere di stagionalità e come tali giustificano assunzioni a tempo determinato ai sensi della legge 96 del 9 agosto 2018.

a) **STAGIONALITA' "PERIODO NATALIZIO" :** a fronte del soddisfacimento di fabbisogni temporanei emergenti, anche a seguito dell'incremento di attività, nell'ambito del periodo compreso tra novembre e la metà del successivo mese di gennaio, comunque fino a tutta la settimana successiva alla data di effettuazione dell' "inventario annuo" ;

b) **STAGIONALITA' "PERIODO ESTIVO"**: a fronte del soddisfacimento di fabbisogni temporanei emergenti, anche a seguito dell'incremento di attività, nell'ambito dei periodi compresi tra giugno e settembre; eccezionalmente tale periodo può decorrere dal mese di maggio.

2) ESTENSIONE TEMPORALE DIRITTO DI PRECEDENZA

Si concorda che il periodo utile ai fini della maturazione del diritto di precedenza, attualmente superiore ai sei mesi così come previsto dall'art. 24 del D. Lgs. 81/2015, per nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, con riferimento ad identiche mansioni già espletate, sia portato ad un periodo superiore a dodici mesi.

3) DURATA

Il presente accordo avrà durata sino al 31.12.2019 e sarà tacitamente rinnovato per la durata di un anno, e così via di anno in anno, se non precedentemente disdettato con raccomandata con preavviso di 3 mesi.

L. A. & S.

ALLEGATO N. 17
FONDO ASSISTENZA SANITARIA

ACCORDO COLLETTIVO
PER IL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA NON DOC PER I DIPENDENTI DI COOP LIGURIA

Addì, 19 luglio 2019, presso la sede di Coop Liguria, in Via Val Lerone 30 Arenzano (GE),

TRA: Coop Liguria s.c.c. con sede legale in Savona, corso Ricci 211r, rappresentata dal procuratore speciale sig. Sergio Delleperi, Responsabile delle Risorse Umane e Organizzazione della Divisione Supermercati e Sede, da una parte

E: OO.SS. regionali di categoria Fisascat-CISL, Filcams-CGIL e UILTucs-UIL, rappresentate, rispettivamente, dalle/dai sig.e/i Silvia M. Avanzino, Giovanni Bucchioni e Riccardo Serri, dall'altra parte,

PREMESSE

1) Le Parti hanno in passato costituito una associazione – nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale e ai sensi dell'art. 36 del codice civile – denominata "Fondo di assistenza Sanitaria Integrativa *non doc* per i dipendenti di Coop Liguria", (di seguito, per brevità, "Fondo"), senza fine di lucro e su base volontaria, con la finalità di fornire forme di assistenza sanitaria integrativa al personale dipendente di Coop Liguria Scc (con l'esclusione della categoria dei dirigenti).

2) Il predetto "Fondo" ha successivamente stipulato una convenzione - tuttora vigente - con la Società di Mutuo Soccorso Cesare Pozzo, incaricata della erogazione delle prestazioni, nella misura e alle condizioni previste dal Regolamento Generale del "Fondo".

3) Con il finanziamento del "Fondo", così come previsto dal predetto Regolamento Generale, si è costituito nel tempo un "fondo speciale di solidarietà", (di seguito, per brevità, "Fondo speciale") da destinare, come recita la previsione contrattuale, "ad eventi specifici e straordinari, aventi ad oggetto iniziative a favore di soci del "Fondo" e componenti del loro nucleo familiare, ovvero a favore di altri dipendenti aventi comunque diritto all'adesione al "Fondo" medesimo.

4) Le Parti condividono le proposte di seguito descritte.

PATTUIZIONI

1. Le Parti ritengono opportuno elaborare una proposta di regolamentazione per l'utilizzo delle risorse finora accantonate dal "Fondo speciale" da promuovere, attraverso i rispettivi rappresentanti, agli organi del Fondo. Il Fondo, qualora deliberi in merito, potrà stabilire, condizioni, modalità e limiti.

2. Le parti ritengono che il "Fondo speciale" può intervenire a favore dei soci del "Fondo" e dei componenti del loro nucleo familiare e dei dipendenti di Coop Liguria Scc a condizione di avere i requisiti per l'adesione al "Fondo" medesimo, ferma restando prerogativa degli organi del "Fondo" la valutazione e la decisione sul singolo caso, sentito il parere del Medico Competente e/o altro specialista. Il "Fondo" si riserva di fornire una risposta ai richiedenti entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta medesima.

3. L'intervento del FSS è finalizzato a ristorare esigenze primarie di lavoratrici e lavoratori di Coop Liguria S.C.C. – oppure di familiari conviventi degli stessi – iscritti al Fondo e/o con i requisiti per potersi iscrivere, con eventuale priorità per coloro che già aderiscono al Fondo.

4. Le predette esigenze primarie sono individuate, alternativamente:

a) nella persistenza, in capo al/alla lavoratore/lavoratrice – trascorso, senza soluzione di continuità, il periodo del cosiddetto "comporto", con l'aggiunta di un ulteriore periodo di 180 giorni non indennizzabili e con l'ulteriore prosecuzione non indennizzabile per mancata riattivazione

dell'indennizzabilità stessa c/INPS - di condizioni di salute, ostative della ripresa, neppure in misura e/o qualità limitata, dell'attività lavorativa;

b) nella necessità di sottoporsi, da parte del/della lavoratore/lavoratrice e/o di suoi familiari conviventi (dei lavoratori soci del Fondo), a esami diagnostici, terapie, trattamenti fisioterapici e similari, cure per non autosufficienza, interventi chirurgici "salva-vita" particolarmente onerosi, non pienamente coperti – non per scelta del/della lavoratore/lavoratrice e/o dei suoi familiari conviventi - dal Servizio Sanitario Nazionale.

5. I limiti massimi di intervento pro-capite a livello annuale sono fissati, alternativamente, nelle somme seguenti:

a) Fino a Euro 3.000,00 (tremila/00) complessivi onnicomprensivi per la casistica, di cui al precedente punto a) dell'art. 4;
b) Fino a Euro 5.000,00 (cinquemila/00) complessivi onnicomprensivi per la casistica, di cui al precedente punto b) dell'art.4.

6. Le somme massime predette potranno essere riconosciute:

a) al verificarsi della casistica, di cui al precedente punto a) dell'art. 4, mediante rimborso al/alla lavoratore/lavoratrice di spese documentate dovute a:
   1) medicinali e/o presidi medico-chirurgici e/o dispositivi sanitari ed eventuali relativi contributi personali alla spesa sanitaria (i cosiddetti "ticket");
   2) Pagamento di rate di mutuo per prima casa o di affitto per l'abitazione principale;
   3) Pagamento di bollette per forniture energetiche o linee telefoniche indispensabili presso detta abitazione principale.

   Qualora tali spese non siano ancora state sostenute, ma richieste dagli Enti destinatari, il/la lavoratore/lavoratrice potrà richiedere al Fondo di versare direttamente a nome, per conto e nell'interesse suo e/o di suoi familiari conviventi le somme riconosciute agli Enti destinatari.

b) Al verificarsi della casistica, di cui al precedente punto b) dell'art.4, mediante rimborso al/alla lavoratore/lavoratrice e/o suoi familiari conviventi di spese dovute a specifiche voci di costo inerenti la casistica stessa.
   Qualora tali spese non siano ancora state sostenute, ma richieste dagli Enti destinatari, il/la lavoratore/lavoratrice potrà richiedere al Fondo di versare direttamente a nome, per conto e nell'interesse suo e/o di suoi familiari conviventi le somme riconosciute agli Enti destinatari.

7. Ulteriori condizioni riguardanti utilizzabili per le finalità previste dal presente Accordo potranno essere determinate dal CdA del Fondo e ratificate dall'Assemblea del Fondo medesimo.

Letto, firmato e sottoscritto

COOP LIGURIA SCC

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS-UIL

Letto, confermato e sottoscritto:

COOP LIGURIA

Sergio Deliperi
Mirko Berruti

FILCAMS - CGIL

Marco Carmassi
Giovanni Bucchioni
Alessandro Brusatin
Nicola Poli
Giorgia Vallone
Giovanni Tiglio
Antonio Ianniello

FISASCAT - CISL

Silvia Michela Avanzino
Massimiliano Scialanca
Mirko Talamone
Roberta Morando

UILTuCS - UIL

Riccardo Serri
Marco Callegari
Roberto Fallara
Giacomo Battistelli

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

