

**IPOTESI DI ACCORDO DEL  
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
NOVA COOP Soc. Coop.**

Dicembre 2006

In data 21 dicembre 2006 presso la sede legale di Nova Coop, via Trieste 104 Galliate,

tra

la Nova Coop Scarl dai Sigg. Fabrizio Gillone - Presidente, Ernesto Dalle Rive – Direttore del Personale e Vice Presidente, Renato Germiniani – Vice Presidente, Graziella Rondano-Dirigente Servizio Formazione e Sviluppo e Lucia Ugazio– Dirigente Servizio Amministrazione del Personale, con la collaborazione per il canale ipermercati del Dirigente Vendite Luciano Curuli e del Direttore dell'Iper di Novara Franco Ardizzoia e per il canale supermercati i Responsabili di Area Giorgio Agosto e Fernando Rondo  
*per una Parte;*

e

*per l'altra Parte:*

per la Filcams-CGIL Piemonte Anna Maria Cuntrò; dalle segretarie territoriali: Graziella Tunesi, Elena Ferro, Mario Galati, Giovanni Boerio, Gino Vennetillo, Piero Canepa, Giovanni Bivi, Piero Bodo

per la Fisascat-CISL Piemonte Bruno Cordiano e Roberto Ranieri ; dalle segreterie territoriali: Olga Longo, Dario Batuello, Andrea Mongelli, Cristiano Montagnini, Sergio Segala, Adriano Degioanni, Domenico Bove, Luigia Reho, Luca Trinchitella, Irmo Caretti, Rita Brandalise

per la Uiltucs-UIL Piemonte Francesco Ortelli; dai coordinatori territoriali Francesco Di Martino, Angelo Vurruso, Luciano Sciascia, Giuseppe Ballato, Giuseppina Belletti, Angelo Gallina, Mauro Orsan, Salvatore Bove, Raschellà Domenico

unitamente ad una delegazione di RSU/RSA composta da:

Cristina Ronco, Cristina Massarenti, Lucia Penna, Antonietta Conte, Antonio Caputi, Marilena Parlotti, Sambè Adams, Adriana Garella, Sabrina Salino, Cristina Frongia, Massimo Campaner, Mauro Stefanini, Patrizia Bello, Silvia Fumagalli, Giorgio Palermo, Massimo Martucci, Paolo Delle Donne, Dario Zamarato, Marzia Bergese, Giovanni Remogna, Barbara Caio, Lorenzo Spezzati, Pierangelo Tosatto, Lorella Perego, Daniela Giannini, Elisabetta Mereu, Giuseppe Del vecchio, Linda De Grandis, Francesco Gallo, Nunzio Minerva, Stefania Monaco, Graziano Mion, Antonio Di Maria, Stefania Rubino, Domenico Pio, Giuseppina Ciccone, Micaela Salvani, Alfredo Donato, Antonino Gullo, Andrea Rosa, Luciano Somma, Cervero Riccardo, Cristina Monelli, Ornella Malaman, Roberto Fiasconaro, Fiorella Giordano,

si è stipulato ai sensi dell'art. 11 del CCNL il seguente Contratto Integrativo Aziendale.

**Art. 1**  
**Validità e sfera di applicazione**

Il presente Contatto Integrativo Aziendale (CIA) assorbe e sostituisce quanto stabilito dal precedente CIA, sostituisce parimenti ogni norma, consuetudine aziendale attinente alle materie da esso disciplinate.

Esso si applicherà a tutto il personale dipendente di Nova Coop secondo le gradualità e le norme stabilite da questo stesso contratto e dai suoi allegati.

In coerenza con i contenuti del Verbale di Incontro inerente la cessione di rami d'azienda da parte di Nova Coop verso Coop Consorzio Nord Ovest, sottoscritto in data 3.11.2004, il presente CIA verrà applicato anche ai lavoratori provenienti da Nova Coop attualmente alle dipendenze del Consorzio Nord Ovest.

Con la sottoscrizione del presente CIA le Parti dichiarano di aver espletato la contrattazione di secondo livello valida per la Nova Coop e che i trattamenti economici e normativi contemplati nel presente C.I.A. risultano essere complessivamente migliorativi per ciascun lavoratore rispetto ai precedenti trattamenti.



## **Art. 2** **Relazioni Sindacali**

### 2.1 Considerazioni generali

Le parti, con la definizione delle disposizioni contenute nel presente articolo, intendono integrare e qualificare il sistema di relazioni sindacali previsto nel CCNL, che a sua volta realizza le finalità e gli indirizzi del Protocollo 23 luglio 93 riaffermati dal Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 23.12.98 e convengono sull'opportunità di consolidare e sviluppare un sistema di relazioni incentrato su un modello di tipo partecipativo che privilegi il confronto continuo e la ricerca convinta di soluzioni condivise.

### 2.2 Procedura di raffreddamento del conflitto

Si ritiene importante e coerente prevedere una procedura di raffreddamento del conflitto affrontando preventivamente le cause che lo potrebbero determinare.

A questo scopo le parti si asterranno dall'assumere qualsiasi tipo di iniziative unilaterali, siano esse aziendali che sindacali, che possono determinare motivo di conflitto.

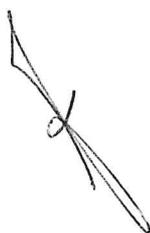
Per cui in caso di problematiche che lo potrebbero causare, verranno effettuati appositi incontri da effettuarsi entro 10 giorni dalla richiesta al fine di ricercare adeguate soluzioni.

Nel caso in cui, al termine del confronto, una delle parti ritenesse insoddisfacenti le risposte ricevute la stessa deve dichiarare il ricorso alla procedura di raffreddamento del conflitto richiedendo un incontro specifico con i livelli immediatamente superiori del sindacato e dell'impresa.

Sarà cura del livello superiore del soggetto attivante dar corso entro giorni 10 dalla richiesta ad un apposito incontro volto a verificare spazi di eventuale ricomposizione unitaria delle diversità emerse.

Tale confronto deve esaurirsi entro ulteriori 10 giorni.

Nel caso non sia stato possibile raggiungere una soluzione concordata ciascuna delle parti sarà libera di agire autonomamente.



## 2.3 Sistema di relazioni

Le Parti riaffermano che il sistema di relazioni sindacali rimane quello stabilito dall'accordo del luglio 1993 e successivi rinnovi nonché dal CCNL vigente dal 1/1/2003 e cioè un sistema articolato su due livelli: nazionale ed aziendale.

A livello aziendale le relazioni sindacali si realizzeranno mediante l'esercizio di

- INFORMAZIONE (trasmissione programmata di informazioni di interesse comune)
- CONFRONTO (scambio di informazioni, opinioni e valutazioni preventive all'assunzione di decisioni, ferma restando la successiva piena responsabilità e autonomia di scelta delle parti)
- NEGOZIAZIONE (confronto finalizzato al raggiungimento di un accordo tra le parti).

Le materie relative al livello aziendale, come previsto dall'art.2 comma C del vigente CCNL, sono le seguenti:

- Programmi di sviluppo, nuovi insediamenti e loro localizzazione
- Programmi di costituzione di nuove società e/o mutamento di assetti societari, concentrazioni, fusioni e acquisizioni societarie;
- Prospettive del sistema commerciale e distributivo nel territorio in cui opera la Cooperativa,
- Implicazioni in materia di organizzazione del lavoro, occupazione e mobilità;
- Appalti e terzizzazione;
- Programmi di formazione aziendale compreso il piano di formazione dei R.L.S.
- Inserimenti relativi alle categorie protette

Considerata la conformazione dell'impresa, anche alla luce della divisione in canali, e ferma restando l'unicità del secondo livello di contrattazione aziendale come previsto dall'art. 4 del CCNL, le parti convengono che il sistema di relazioni sindacali si articolerà su più livelli, al fine di realizzare la concreta partecipazione dei lavoratori e del Sindacato al processo di crescita dell'impresa.

Pertanto le relazioni sindacali si articoleranno anche a livello di territorio omogeneo e di singola unità operativa.

### Territorio:

Sarà possibile il ricorso a momenti di INFORMAZIONE E CONFRONTO a livello di territorio, caratterizzato da problemi omogenei riguardanti diversi punti di vendita, finalizzati al raggiungimento di possibili intese, su temi quali:

- orari commerciali
- andamento occupazionale – organici
- obiettivi legati alla retribuzione variabile



### Unità operativa:

Il livello di INFORMAZIONE E CONFRONTO di unità operativa ha lo scopo di ricercare possibili intese che consentano di garantire adeguati livelli di efficienza e produttività in rapporto al contesto competitivo e di garantire il miglior servizio ai consumatori, contemperando tali obiettivi alla ricerca delle migliori condizioni di lavoro possibili.

Le materie di informazione e confronto a livello di unità operativa, intendendosi a questo esclusivo fine i singoli Punti Vendita, supermercati e ipermercati e gli uffici saranno quelle relative ai problemi operativi ed organizzativi della struttura:

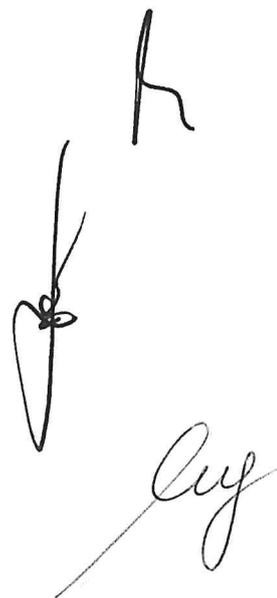
- Organizzazione del lavoro - organici - orari
- Prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare
- Piano ferie
- Orari commerciali - aperture in deroga - inventari
- Ambiente di lavoro e sicurezza
- Obiettivi legati al salario variabile

### 2.4 Diritti d'informazione

Ad integrazione di quanto contenuto nell'art. 2 lettera c del CCNL, l'impresa fornirà con cadenza trimestrale alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU/RSA di ogni singola unità operativa i dati relativi a :

- Vendite suddivise per reparto
- Organici e loro struttura
- Ore lavorate ordinarie - straordinarie e supplementari
- Produttività
- Differenze inventariali (con cadenza annuale)

Le parti si danno atto che la puntuale trasmissione dei dati sopra elencati permetterà alle OO.SS. e alle RSU/RSA una adeguata conoscenza circa l'andamento dell'impresa e della singola unità operativa, anche ai fini del risultato del salario variabile.



## 2.5 Commissioni Tecniche

Lo sviluppo del confronto e l'approfondimento di materie oggetto del sistema di relazioni sindacali potranno essere supportate dalla costituzione e dall'attività di Commissioni Tecniche Paritetiche, le cui modalità di funzionamento verranno definite al momento della loro attivazione.

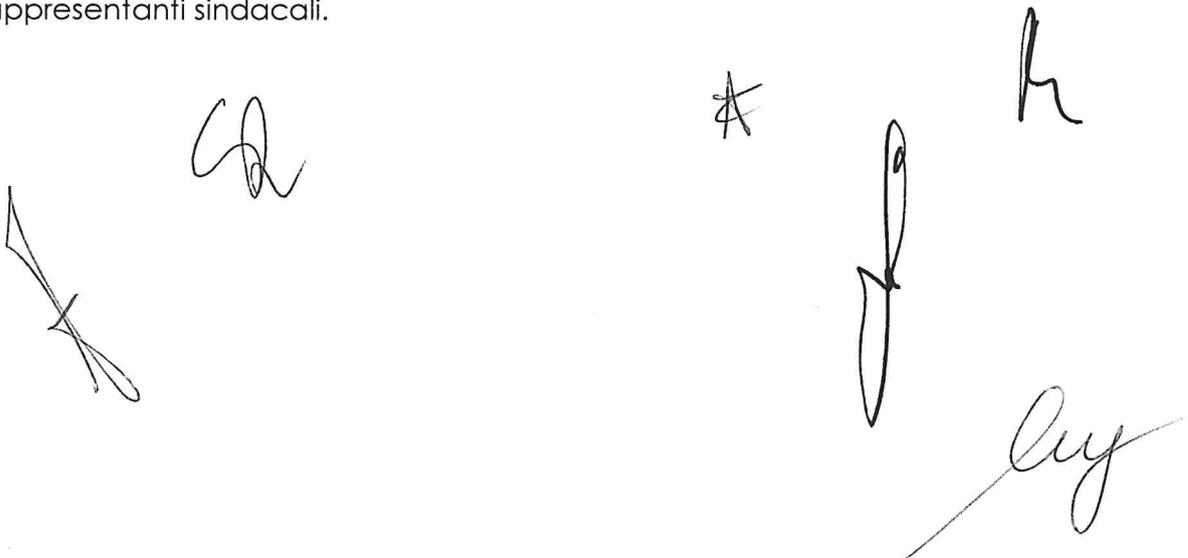
Vengono confermate le Commissioni Paritetiche già previsti dalle Parti:

### 1) Commissione Paritetica Regionale

Questa Commissione, a carattere consultivo, composta da 6 membri per ciascuna delle parti e che ha Sede presso la Nova Coop di Galliate, si riunirà su richiesta di una delle parti ogni qualvolta se ne ravvisi l'esigenza e comunque almeno una volta l'anno, nel primo quadrimestre. Nel corso dell'incontro verranno fornite informazioni riguardanti le prospettive della Cooperativa con particolare riferimento a:

- linee d'intervento del Piano di Sviluppo Pluriennale della Cooperativa;
- programma annuale d'apertura dei nuovi punti vendita;
- piani di ristrutturazione ed investimenti sulla rete esistente;
- Innovazioni tecnologiche, programmi di miglioramento dell'organizzazione aziendale
- Appalti e terzizzazione
- Processi di mobilità dei lavoratori - Andamento occupazionale
- Politiche commerciali, andamento complessivo dei prezzi dei prodotti di più largo consumo;
- Programma di formazione aziendale compreso il piano di formazione dei R.L.S.;
- Dati di bilancio consuntivo e preventivo;
- Definizione dell'obiettivo di Margine Operativo Aziendale relativo al salario variabile e analisi dei dati singoli e aggregati derivanti dalle informazioni e dai confronti periferici;
- Analisi della sperimentazione di cui all'art... (organizzazione del lavoro)

Le informazioni riferite a tali tematiche saranno fornite con la necessaria tempestività ai fini dell'utilità del confronto. In particolare nel caso di progetti aziendali che possono comportare ricadute sulle condizioni di lavoro, il confronto sarà preventivo all'attuazione del progetto stesso in modo da consentire l'effettiva partecipazione dei rappresentanti sindacali.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'CA'. In the center, there is a small star-like symbol. To the right, there is a signature that looks like 'h'. Below these, there is a large, stylized signature that appears to be 'Luy'.

## 2) Commissione inquadramenti

Viene riproposta una Commissione Paritetica che avrà il compito di elaborare una proposta complessiva in merito a:

- particolari figure professionali
- trattamento Jolly di macelleria
- quote speciali

Le intese raggiunte verranno riportate dalle parti stipulanti il presente contratto in un verbale d'accordo che costituirà parte integrante del contratto medesimo.

## 3) Commissione Pari Opportunità

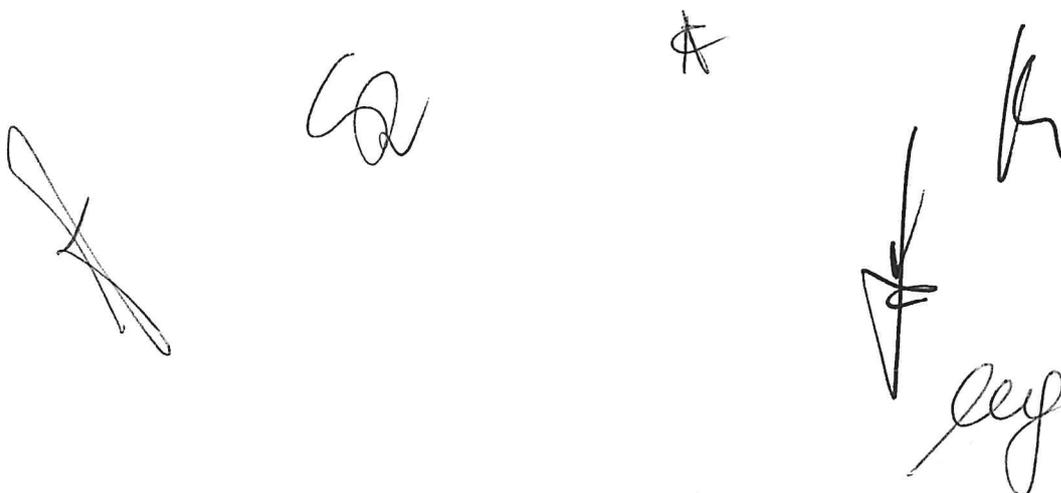
Le parti, hanno convenuto di perseguire l'obiettivo della realizzazione di pari opportunità professionali e di tutela sul lavoro e confermano la costituzione di una Commissione Paritetica, composta da 6 rappresentanti per ciascuna delle parti.

La Commissione Paritetica avrà il compito di operare per consolidare e migliorare le condizioni acquisite in Nova Coop dal personale femminile, anche attraverso:

- lo svolgimento di analisi sulla qualità e sulla quantità dell'occupazione femminile in impresa;
- l'individuazione di eventuali vincoli alla realizzazione di condizioni di pari opportunità professionali e la formulazione di proposte utili per il superamento di tali vincoli;
- la proposta di attività formative mirate rivolte a favorire l'acquisizione di maggiore professionalità;
- l'individuazione di azioni positive rivolte a favorire l'inserimento lavorativo di
- particolari fasce di popolazione femminile e a favorire la crescita di cultura diffusa sulla questione pari opportunità.
- l'annuale pubblicazione, attraverso gli strumenti dalla Commissione ritenuti più idonei, delle iniziative intraprese dalla Commissione stessa,

L'azienda fornirà, nel rispetto della Legge 125/91, alle Organizzazioni Sindacali i dati disaggregati sulla forza lavoro dai quali possa rivelarsi la presenza femminile nei vari livelli.

La Commissione potrà riunirsi ogni qualvolta una delle parti ne ravvisi l'esigenza.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature that appears to be 'CA'. To the right, there are several smaller signatures, including one that looks like 'K' and another that looks like 'leg'. There is also a small, simple mark above the 'K' signature.

## 2.6 Permessi Sindacali

Si concorda l'elevazione del monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti per i componenti la RSU/RSA da determinarsi nella seguente misura:

3,5 ore annue per ciascun dipendente in forza nella singola unità operativa del canale Supermercati

2,5 ore annue per ciascun dipendente in forza nella singola unità operativa del canale Ipermercati



**Art. 3**  
**Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**

Le Parti convengono sulla necessità di ottemperare puntualmente alle previsioni di cui al Dlgs. 626/94 con particolare riferimento alla nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Le parti si danno atto che le materie inerenti la salute e la sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro costituiscono una concreta opportunità per affermare relazioni partecipative e si impegnano a mantenere comportamenti coerenti con questa impostazione in tutte le fasi di confronto.

Considerata la particolare distribuzione sul territorio delle diverse unità operative, le parti concordano sulla designazione o nomina di un numero massimo di n° 26 R.L.S. a presidio delle aree individuate.

Nel caso di nuove aperture o acquisizioni di supermercati le parti determineranno, attraverso una analisi specifica, la loro collocazione in una delle aree individuate.

Nel caso di aperture di nuovi ipermercati si concorda fin d'ora la designazione o nomina di n° 1 R.L.S. aggiuntivo al numero di cui sopra.

I R.L.S. saranno individuati seguendo le procedure previste dall'accordo interconfederale sottoscritto il 5 ottobre 1995 e comunicati tempestivamente all'impresa.

L'individuazione dei R.L.S. dislocati sul territorio e l'individuazione di luoghi di lavoro distinti non costituisce individuazione di altrettante unità operative ai sensi dell'art. 2 del DLgs. 626/94, così come modificato dall'art. 2 del DLgs. 242/96, ma si sono volute creare condizioni oggettive tali da rendere il confronto tra R.L.S. e Impresa realmente utile e costruttivo.

Nova Coop riconoscerà ai R.L.S. il rimborso delle spese di viaggio, opportunamente documentate, commisurate al costo del mezzo pubblico, nel caso di spostamenti presso altre unità operative o presso la Sede Centrale.

Nel caso in cui il R.L.S. sia autorizzato ad utilizzare l'auto personale, gli verrà riconosciuto il rimborso chilometrico limitatamente alle percorrenze eccedenti i 20 Km.

Ogni R.L.S. potrà utilizzare per l'agibilità del suo ruolo fino a n° 40 ore annue di permessi retribuiti o proporzionalmente al periodo dell'incarico, aggiuntivi a quelli previsti per la funzione di RSU/RSA.



I R.L.S. che intendano usufruire di tali permessi dovranno dare comunicazione scritta al Responsabile della Sede in cui operano entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di fruizione del permesso, compilando l'apposito modulo in ogni sua parte.

Successivamente alla individuazione dei R.L.S., sarà cura della Cooperativa predisporre un programma di formazione della durata di 32 ore che sarà preventivamente esaminato dalle OO.SS. nell'ambito dei confronti previsti al punto 2.4.

### 3.1 Coordinamento R.L.S.

Il numero complessivo dei R.L.S. e la loro dislocazione sul Territorio hanno consigliato, per evidenti ragioni di funzionalità, la costituzione di una entità di COORDINAMENTO, composta da 6 R.L.S. in rappresentanza delle aree individuate.

Ai componenti il COORDINAMENTO R.L.S. viene riconosciuto un ulteriore monte annuo di 96 ore complessive, che potranno essere utilizzate in forma individuale fino ad un massimo di 16 ore.



**ALLEGATO 1 – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**

OLEGGIO – CAMERI – GALLIATE – ARONA	1
NOVARA 50 – NOVARA 89 – TRECATE - CERANO	1
VERCELLI 30 – TRINO – CRESCENTINO	1
CASALE 94 – ALESSANDRIA 56 – TORTONA 60 – VALENZA	1
SANTHIA' – GATTINARA	1
BRA – SAVIGLIANO	1
DOMODOSSOLA 23 – DOMODOSSOLA 29 – VILLADOSSOLA	1
INTRA – OMEGNA	1
TRADATE – LUINO – CASTANO	1
VOLPIANO – STRAMBINO – BORGARO – CASTELLAMONTE	1
RIVOLI – COLLEGNO – AVIGLIANA – SUSÀ - PIOSSASCO	1
CHIVASSO - CALUSO – SETTIMO – SAN MAURO	1
CHIERI – ASTI	1
C.SO BELGIO – RESPIGHI – C.SO MOLISE	1
NICHELINO – NEGAVILLE – CARMAGNOLA	1
GALLIATE sede	1
'LEINI' sede	1
IPER BEINASCO	1
IPER BIELLA	1
IPER BORGOMANERO	1
IPER BORGOSIESA	1
IPER CIRIÉ'	1
IPER CUNEO	1
IPER CUORGNE'	1
IPER GRAVELLONA	1
IPER TORINO	1
<b>Coordinamento R.L.S.</b>	
NOVARA	1
VCO – LOMBARDIA	1
BIELLA – VERCELLI	1
ASTI – ALESSANDRIA	1
TORINO - CUNEO	2

A

CA

A

leg

h

**Art. 4**  
**Disciplina degli appalti**

In coerenza con quanto affermato nel contratto nazionale di settore, le parti convengono sulla necessità che il ricorso allo strumento dell'appalto sia preceduto dall'attivazione di momenti di confronto di cui all'art. ex 2.4 CIA sui diritti informazione, volti a consentire alle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori l'acquisizione delle informazioni afferenti la natura delle attività appaltate e le caratteristiche delle imprese appaltatrici, al fine di monitorare i diversi equilibri tra le attività gestite direttamente e le attività terziarizzate.

Fermo restando quanto previsto dall'art.14 CCNL, Discipline degli appalti, la Nova Coop si fa carico inoltre di:

- concludere contratti di appalto con imprese che dichiarano di essere in regola con le licenze e le autorizzazioni utili all'esercizio della attività di competenza;
- richiedere, ove necessario, integrazioni nei contratti di appalto di impegni delle ditte appaltatrici ad utilizzare attrezzature e macchinari ai sensi delle vigenti norme antinfortunistiche ed in materia di sicurezza sul lavoro;
- nell'ottica della stabilità e della trasparenza occupazionale, stipulare contratti in coerenza con i disposti di cui all'art.32 del vigente CCNL.



**Art. 5**  
**Mercato del Lavoro**

A fronte di opportunità di assunzioni per nuove aperture, incrementi occupazionali, turnover, Nova Coop si impegna ad utilizzare le diverse modalità di accesso al lavoro in maniera equilibrata, favorendo altresì l'inserimento dei soggetti più deboli che sono alla ricerca d'impiego, in un quadro compatibile con le esigenze di efficienza e competitività aziendale sopra richiamate.

Si concorda pertanto sull'utilizzo armonico delle modalità occupazionali previste dalle norme vigenti per assunzioni a tempo pieno o a tempo parziale, che regolamentano il mercato del lavoro, quali, ad esempio:

- Apprendistato
- Contratti a tempo determinato
- Contratti di inserimento
- Collocamento mirato (Legge 68/99)
- Legge 223/91
- Legge 368/01

5.1 Convenzioni occupazionali

In occasione di nuove aperture di supermercati e ipermercati le parti si incontreranno per procedere ad un esame congiunto sulle modalità di costituzione dell'organico, con l'intento di dare risposte equilibrate e sostenibili alle aspettative occupazionali, ponendo particolare attenzione per quei lavoratori riconducibili alle fasce deboli del mercato del lavoro e tenendo nel contempo in debito conto le esigenze di efficienza e flessibilità delle nuove strutture.



**Art. 6**  
**Organizzazione del lavoro**

L'analisi dello scenario di mercato evidenzia un crescente livello di presenza di competitori fortemente aggressivi che porta ad una competizione penalizzante per il raggiungimento di livelli significativi di redditività.

All'interno di tale scenario il ricorrere a forme di organizzazione del lavoro funzionali ad un qualificato servizio al consumatore, consente alla cooperativa il mantenimento e lo sviluppo dei livelli occupazionali in essere e l'innalzamento della capacità di offerta commerciale adeguata alla strategia di consolidamento del suo ruolo nella regione Piemonte.

In considerazione di ciò, nel confronto si è evidenziato come la ricerca dei relativi livelli ottimali di organizzazione del lavoro non debba essere in contraddizione con la ricerca di un maggior equilibrio tra tempi di lavoro e di tempi di vita.

Le parti pertanto concordano che sul tema dell'organizzazione del lavoro esistono le condizioni per produrre innovazione al fine di ottenere modalità di prestazione dell'attività lavorativa che permettano di raggiungere contestualmente sia gli obiettivi aziendali di redditività e di miglioramento del servizio sia l'obiettivo del lavoratore della crescita professionale e della maggior rispondenza dei tempi di lavoro con i così detti tempi di vita.

Nel contesto normativo del contratto integrativo aziendale e nel rispetto dei livelli di relazioni sindacali nello stesso indicati, le parti convengono che in parallelo alle verifiche congiunte da realizzare in ogni singola unità operativa sull'organizzazione del lavoro, organici e orari, possono essere avviati progetti di sperimentazione, da sottoporre a necessaria verifica congiunta, cui affidare il compito di creare le condizioni per eventuali nuovi schemi generali di riferimento volti alla soddisfazione degli obiettivi citati.

**6.1 Sperimentazioni**

Si conviene tra le parti di realizzare una sperimentazione in merito all'organizzazione del lavoro che preveda un confronto periodico con le RSA/RSU dell'unità produttiva interessata congiuntamente alle OOSS territoriali, che abbia come obiettivo portante il miglioramento della organizzazione del tempo di vita e del tempo di lavoro di tutti i lavoratori, nel contesto del miglioramento del servizio al consumatore e degli standard di redditività complessiva/produttività.

I risultati di tale sperimentazione saranno esaminati dalla Commissione Paritetica Regionale.

Le parti concordano che relativamente alle unità produttive oggetto di sperimentazione, verranno analizzati criteri di miglioramento che verranno definiti sulla base delle priorità e delle reciproche esigenze rilevate.



**Art. 7**  
**Contratti a tempo determinato**

Al fine di promuovere ulteriori occasioni di lavoro e di garantire il miglior livello di servizio ai consumatori e di efficienza nella gestione aziendale, Nova Coop potrà effettuare assunzioni a tempo determinato, in occasione di esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente in presenza di specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo.

Oltre alle ipotesi individuate all'art. 92 del C.C.N.L. si conviene che il ricorso ad assunzioni a tempo determinato potrà avvenire anche a fronte di ulteriori ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo, quali:

- Significative iniziative commerciali finalizzate a mantenere un adeguato posizionamento competitivo;
- Aperture di nuove strutture nonché ristrutturazioni e riorganizzazioni, per tutto il periodo di allestimento e avviamento per un periodo massimo di 24 mesi. Tale periodo potrà essere prolungato, previo confronto tra le parti;
- Instabilità del mercato di riferimento dovuta a iniziative o insediamenti della concorrenza o particolari situazioni di mercato in relazione al contesto competitivo;
- Aperture in deroga.

I limiti numerici di cui al 4° comma dell'art. 94 del C.C.N.L. vengono elevati al 20% dell'organico in forza in ogni unità operativa.

Come previsto dal CCNL vigente, la clausola di contingentamento non si applica, oltre ai contratti a tempo determinato attivati per ragioni sostitutive, nelle causali previste dall'art.92.



## 7.1 Diritto di priorità

Ai lavoratori che hanno prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, a condizione che:

- abbiano avuto almeno due rapporti di lavoro a tempo determinato
- abbiano superato i periodi di prova
- non abbiano risolto il contratto prima della scadenza
- non siano trascorsi oltre 12 mesi dalla risoluzione dell' ultimo rapporto di lavoro

e a condizione che inoltrino, entro 1 mese dalla data di cessazione dell'ultimo contratto, comunicazione scritta all'impresa esplicitando il loro interesse per una assunzione a tempo indeterminato, verrà riconosciuto il diritto di priorità nella stessa mansione e qualifica nella misura del 50% delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno.

Il diritto di priorità può essere esercitato solo nella Provincia di residenza.

Le norme contenute nel presente articolo hanno validità a decorrere dalle assunzioni a tempo determinato attivate successivamente alla data del 1.1.2007.



**Art. 8**  
**Part - time**

Le parti si danno atto che nel comparto della grande distribuzione, caratterizzato da flussi variabili dell'utenza e dall'estensione degli orari commerciali e dei servizi offerti alla clientela, il rapporto di lavoro a part-time rappresenta uno strumento necessario di flessibilità.

Pertanto, il rapporto di lavoro a part-time non deve risultare una condizione penalizzante rispetto agli altri lavoratori e quindi l'impiego dei lavoratori part-time deve essere parte integrante nell'organizzazione del lavoro dell'unità operativa, nelle articolazioni dell'orario di lavoro per favorire un'equa ripartizione dei carichi di lavoro e l'ampliamento della professionalità acquisibile anche attraverso l'assegnazione ai diversi settori del punto vendita.

I lavoratori occupati a part-time hanno diritto di precedenza nel caso di assunzioni a tempo pieno, quando si tratti di lavoratori rivestenti la medesima qualifica.

Fermo restando il diritto di priorità per coloro che, già occupati a tempo pieno, avevano trasformato il rapporto di lavoro a part-time, eventuali trasformazioni o incrementi di orario settimanale avverranno tenendo conto dei seguenti criteri, che saranno valutati in combinazione tra di loro:

- a) professionalità
- b) esigenze organizzative
- c) anzianità della richiesta
- d) anzianità di servizio

Il lavoratore interessato alla trasformazione del rapporto di lavoro o ad un incremento dell'orario settimanale dovrà far pervenire richiesta scritta all'impresa e contestualmente alla RSU/RSA per permettere un aggiornamento periodico della lista, della quale potrà prendere visione ogni lavoratore.

Nel canale supermercati le richieste avranno valore per l'unità operativa di appartenenza mentre, nel canale iper, avranno valore per l'area merceologica d'impiego.



### 8.1 Orario settimanale

L'orario dei lavoratori con contratto a part-time sarà di norma compreso tra le 18 e le 30 ore settimanali; l'impresa privilegerà il ricorso a contratti con orario non inferiore alle 20 ore settimanali.

### 8.2 Lavoratori studenti

Limitatamente alla categoria degli studenti potranno essere attivati rapporti di lavoro con orario compreso tra le 8 e le 12 ore settimanali.

La condizione di studente dovrà essere adeguatamente documentata.

Fermo restando i criteri previsti dal precedente art.4, le parti convengono che, qualora venga meno la condizione di studente, i lavoratori così assunti saranno presi in considerazione in via prioritaria, in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, adeguando l'orario al limite minimo settimanale previsto dal vigente contratto.

### 8.3 Progetti speciali

Le parti concordano fin d'ora sull'opportunità di avviare un tavolo di lavoro finalizzato alla realizzazione di un progetto di inserimento di lavoratrici disoccupate di età superiore ai 50 anni che intendono entrare/ rientrare nel mercato del lavoro o di lavoratrici disoccupate da almeno due anni che desiderino riprendere un'attività lavorativa.

L'obiettivo di questo progetto è andare incontro alle esigenze di fasce deboli del mercato del lavoro attraverso un strumento gestionale compatibile con le esigenze di flessibilità della cooperativa.

Per questa categoria di lavoratrici potranno essere attivati contratti di inserimento con orario di 18 ore settimanali su base annua.



#### 8.4 Lavoro supplementare e lavoro straordinario

Come previsto dall'art.98 del CCNL vigente, l'effettuazione delle ore supplementari, il cui limite è dato dall'orario normale settimanale del tempo pieno, richiede il consenso del lavoratore interessato ed è ammessa oltre che nei rapporti di lavoro a part time di tipo orizzontale anche in quelli di tipo verticale e misto.

In sintonia con i disposti del contratto nazionale, le eventuali ore di straordinario di tutti i lavoratori part time, intendendosi per tali quelle svolte oltre il limite del tempo pieno, saranno subordinate alla vigente disciplina di legge e di contratto.

Pur riconoscendo che gli eccessivi e non preventivabili flussi variabili dell'utenza richiedono un frequente ricorso al lavoro supplementare, ulteriormente incrementato in questa fase dall'inevitabile riassetto organizzativo derivante dall'entrata in funzione del consorzio, le parti convengono che possano comunque essere effettuati incrementi di orario settimanale temporanei in occasione di:

a) Nuove aperture e ristrutturazioni

In occasione di aperture di nuovi punti vendita nonché di ristrutturazioni di punti vendita già esistenti, così come previsto dal piano pluriennale di sviluppo, potranno essere effettuati incrementi temporanei, non inferiore a sei mesi, dell'orario settimanale di lavoratori part-time compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali.

Trascorsi 18 mesi dall'apertura/ristrutturazione del punto di vendita oggetto di tale intervento, la cooperativa procederà all'effettuazione della relativa analisi tecnica organizzativa, verificando congiuntamente tra le parti le condizioni di compatibilità per eventuali interventi finalizzati al superamento della temporaneità.

b) Esigenze stagionali per le quali siano previste assunzioni a tempo determinato.

Nei negozi in cui, per particolari esigenze di carattere stagionale siano previste assunzioni a tempo determinato, potranno essere effettuati incrementi temporanei dell'orario settimanale dei lavoratori part-time già in forza, nella misura non superiore al 40% delle esigenze stagionali programmabili.



c) Part-time speciale 24 ore.

Nel caso in cui, in occasione della definizione annuale degli organici, per garantire alla cooperativa adeguati standards di produttività e servizio, Nova Coop valutasse necessario incrementi di ore lavorate le stesse saranno coperte, oltre che da nuove assunzioni, anche attraverso la trasformazione temporanea di contratto part-time con incremento a 24 ore medie settimanali, a lavoratori part-time 20 ore settimanali già in forza.

L'incremento di orario a 24 ore medie settimanali, avverrà su base annua e sarà distribuito coerentemente con le esigenze di servizio del punto di vendita.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa al part-time 24 ore sia nei periodi di superamento che in quello di riduzione dell'orario medio settimanale, fermo restando il limite minimo di 20 ore settimanali.

Le parti si danno reciprocamente ed esplicitamente atto che nel presente sistema di part-time speciale non si configura l'applicazione della cosiddetta clausola elastica in quanto la quantità di ore settimanale non viene innalzata rimanendo a 24 ore medie settimanali su base annua.

Vista la particolarità gestionale di questa tipologia di contratto part-time, si subordina la sua attivazione alla sottoscrizione nello stesso della clausola flessibile così come prevista dall'art.99 del CCNL, che interesserà, durante la trasformazione temporanea del contratto, soltanto le 4 ore di incremento medio settimanale.

Fermo restando la conferma delle condizioni competitive e tecnico-organizzative che hanno originato l'incremento di ore contrattuali, trascorsi 24 mesi, la cooperativa procederà all'effettuazione della relativa analisi tecnica organizzativa, verificando congiuntamente tra le parti le condizioni di compatibilità per eventuali interventi finalizzati al superamento della temporaneità con contestuale ampliamento della clausola flessibile all'intero contratto .

Nova Coop, di norma, nei confronti dei part-time speciali 24 ore ricorrerà all'utilizzo della flessibilità su base annua relativamente alle ore in aggiunta al contratto di origine.

Criteri di individuazione dei lavoratori.

Nella individuazione dei lavoratori interessati ai succitati incrementi di ore, saranno valutati in combinazione tra loro i criteri di:

- professionalità
- numero di ore supplementari effettuate nell'ultimo triennio
- anzianità della richiesta

Nel canale supermercati l'individuazione avverrà per unità operativa di appartenenza mentre, nel canale ipermercati, avverranno per l'area merceologica d'impiego.



### 8.5 Esame congiunto

Il ricorso alle prestazioni supplementari potrà essere esaminato in ogni unità di vendita, a fronte di specifica richiesta da parte delle RSA/RSU.

Al termine della vigenza contrattuale sarà esaminato, a livello aziendale, l'applicazione dell'art. 4.2.



## **Art.9** **Inquadramenti**

In questi anni la grande distribuzione e con essa Nova Coop, è stata sottoposta a continui mutamenti a causa della forte concorrenza che si è installata sul territorio, indirizzando il lavoro nei punti vendita verso una sempre maggiore promiscuità di microattività. Anche gli **addetti all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita** sono soggetti a questo cambiamento dello scenario competitivo.

La cooperativa ha accompagnato questo processo con significative attività formative e con l'implementazione delle procedure per consentire agli addetti una adeguata copertura del ruolo.

Per gli addetti che svolgono compiti di vendita assistita al bazar pesante in virtù della costante innovazione tecnologica delle referenze trattate e del conseguente continuo aggiornamento tecnico necessario, viene riconosciuta una quota speciale di 42 euro per dodici mensilità annue al full time quarto livello.

Il riconoscimento del terzo livello viene attribuito ai ruoli cui vengono affidate con continuità funzioni di guida, controllo e coordinamento di reparto e ruoli che contemplano la manipolazione e la trasformazione di prodotti con continuità durante tutto l'arco dell'orario di lavoro.

Il riconoscimento del livello terzo sarà dunque previsto per:

- coordinatore di reparto di ipermercato
- capo reparto di supermercato
- panettiere
- pasticciere
- macellaio.

Inoltre per la particolarità delle conoscenze specialistiche, le capacità tecnico-pratiche e l'autonomia di ruolo riconosciuta, negli ipermercati viene attribuito il terzo livello a:

- manutentore
- responsabile sicurezza
- responsabile post vendita
- referente edp

In funzione delle attività di microcoordinamento degli addette/i di cassa svolte parzialmente durante l'orario di lavoro, la cooperativa si impegna a riconoscere una quota speciale di 42 euro per dodici mensilità annue al quarto livello f.t. alle addette di cassa centrale,

In virtù delle specifiche autonomie riconosciute alla funzione all'interno delle procedure aziendali definite e per le caratteristiche professionali delle addette/i all'ambientazione viene riconosciuta una quota speciale di 42 euro per dodici mensilità annue al quarto livello full time.



**Art. 10**  
**Sorveglianza Sanitaria**

Nell'ambito della sorveglianza sanitaria prevista dall'art.16 del D.Lgs. 626/94, i lavoratori sono tenuti a sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal documento di valutazione del rischio aziendale.

In aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente Nova Coop intende garantire un trattamento migliorativo ai lavoratori in sorveglianza sanitaria attraverso le seguenti modalità:

- la programmazione delle visite mediche periodiche avverrà privilegiando il coinvolgimento dei lavoratori in servizio al momento dell'effettuazione della visita stessa, garantendo pertanto il pagamento del tempo dedicato al controllo sanitario;
  - qualora, invece, la visita medica periodica sia effettuata al di fuori dell'orario di lavoro, al lavoratore verrà riconosciuta un'indennità di disagio pari ad un quarto d'ora di lavoro, corrispondente al tempo assegnato per ciascuna visita così come previsto dal programma affidato al medico competente.
- Nel caso di ritardi significativi dello svolgimento delle visite programmate, su segnalazione del medico competente, Nova Coop valuterà le deroghe al trattamento normativo ed economico suddetto.

Sono escluse dal suddetto riconoscimento economico le visite mediche richieste dal lavoratore in base all'art.17 lettera i D.Lgs.626/94, che verranno pertanto effettuate al di fuori dell'orario di lavoro.



**Art. 11**  
**Ripresa del lavoro**

Allo scopo di agevolare le procedure previste dalla legge 30 aprile 1962 n° 283 e dal vigente C.C.N.L., che prevedono l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio una certificazione medica dalla quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagiosità dipendente dalla malattia medesima, la dichiarazione di non contagiosità rilasciata dal medico curante potrà apparire sul certificato di apertura malattia.



## **Art. 12** **Pause**

### 12.1 Canale Ipermercati

I lavoratori potranno usufruire di pause giornaliere retribuite della durata di:

- 20 minuti per i lavoratori con prestazioni lavorative giornaliere a tempo pieno, con orario spezzato;
- 15 minuti per i lavoratori con prestazioni lavorative giornaliere a tempo pieno, con turno unico;
- 10 minuti per i lavoratori a tempo parziale con prestazioni lavorative giornaliere fino a 4 ore.

Nel caso di prestazione lavorativa giornaliera predeterminata, che superi le 4 ore, la durata della pausa per i lavoratori a tempo parziale dovrà essere strutturata in relazione all'orario giornaliero convenuto e commisurata, nella giornata, a quella dei lavoratori a tempo pieno.

### 12.2 Canale Supermercati

I lavoratori che effettuano la prestazione lavorativa con turno unico, potranno usufruire di una pausa della durata di 15 minuti. Nel caso di prestazione lavorativa con orario spezzato, le pause consentite saranno di 15 minuti la mattina e 10 minuti il pomeriggio.

I lavoratori occupati a part-time usufruiranno di 10 minuti di pausa nel caso di prestazione lavorativa fino a 4 ore, 15 minuti nel caso di prestazione lavorativa superiore alle 4 ore, mentre le pause consentite saranno di 15 minuti la mattina e 10 minuti il pomeriggio nel caso di prestazione lavorativa con orario spezzato.



**Art. 13**  
**Ferie**

In applicazione ai disposti del C.C.N.L. in merito alla determinazione del periodo delle ferie, viene definita la seguente normativa che intende rispondere alle aspettative dei lavoratori tenendo nel contempo conto delle esigenze di buona funzionalità delle diverse strutture.

13.1 Canale Ipermercati

I lavoratori potranno usufruire di tre settimane di ferie nel periodo estivo GIUGNO - SETTEMBRE.

I turni di ferie saranno programmati per REPARTO e il calendario ferie, preventivamente esaminato con la RSU/RSA, sarà approntato entro il 31 marzo di ogni anno.

13.2 Canale Supermercati

Le parti attiveranno un confronto nelle unità operative dove non sono previsti turni di ferie di tre settimane nel periodo GIUGNO - SETTEMBRE, per verificare la possibilità di migliorare l'attuale programma ferie sulla base di criteri orientati a garantire il livello di servizio e ad evitare l'insorgere di costi aggiuntivi.

Il calendario ferie, preventivamente esaminato con la RSU/RSA, sarà approntato entro il 31 marzo di ogni anno.



**Art. 14**  
**Inventari**

Premesso che le operazioni inventariali, oltre a costituire una importante verifica gestionale, rappresentano un obbligo di legge, le parti si danno atto che gli inventari verranno effettuati ricercando le condizioni che maggiormente favoriranno il servizio all'utenza.

Le date degli inventari verranno comunicate dall'impresa con congruo anticipo.

**Art. 15**  
**Festività Nazionale**

La retribuzione relativa alla festività nazionale del 4 novembre sarà pari ad 1/26.mo della retribuzione mensile.

I lavoratori potranno richiedere entro il 31.01 di ogni anno, in alternativa alla retribuzione, di usufruire di 6 ore e 20 minuti di permessi retribuiti e proporzionalmente per i lavoratori part-time.

**Art. 16**  
**Festività Infrasettimanali**

Le parti, nel rispetto delle vigenti norme di legge, si danno atto che la presenza di una festività infrasettimanale non comporta la modifica dell'orario di lavoro settimanale previsto nei giorni precedenti e successivi la festività stessa.

Soltanto nel caso di modifiche dell'orario, utili a fronteggiare esigenze organizzative, si procederà ai relativi conteggi sulla base dell'orario di lavoro normalmente prestato.



**Art. 17**  
**Brevi Trasferte**

Qualora il lavoratore sia comandato a prestare la sua opera in sede diversa da quella dove svolge normalmente l'attività lavorativa e per lo spostamento utilizzi l'autovettura personale, eventuali danni all'autovettura, causati da incidenti stradali occorsi durante i viaggi di andata e ritorno, saranno a carico dell'impresa.

L'utilizzo dell'autovettura personale dovrà essere autorizzato dall'impresa.

La specifica regolamentazione della materia è riportata nell'allegato 2.

Viene riconosciuto un rimborso chilometrico, attualmente di €. 0,31, che sarà aggiornato periodicamente tenendo conto dell'evoluzione dei relativi costi.



**Art. 18**  
**Mobilità Interna**

Qualora nella singola unità operativa vengano riscontrati esuberi nell'organico e tra le soluzioni individuate dalle parti figuri il ricorso alla mobilità interna di lavoratori verso altre sedi temporanee di lavoro, verranno applicate le seguenti condizioni:

- a) mobilità tra unità comprese nel raggio di 20 Km, non darà luogo ad alcun rimborso
- b) mobilità tra unità comprese nel raggio tra 21 e 50 Km, verrà rimborsato il costo del mezzo pubblico e sarà riconosciuto, a titolo di concorso alle spese sostenute, un rimborso di €. 3,00 per ogni giornata di effettivo lavoro
- c) mobilità tra unità distanti oltre 50 Km., verrà rimborsato il costo del mezzo pubblico e sarà riconosciuto, a titolo di concorso alle spese sostenute, un rimborso di €. 6,00 per ogni giornata di effettivo lavoro.

Nei casi b) e c) le parti procederanno ad una verifica circa l'esistenza di servizi di trasporti pubblici che consentano ai lavoratori in mobilità interna di raggiungere le nuove sedi temporanee di lavoro in tempi ragionevoli.

Qualora venissero accertate condizioni di particolare disagio, le parti si impegnano a dare soluzione al problema anche tramite adeguamento del rimborso a titolo di concorso alle spese sostenute.

I criteri per la comune individuazione dei lavoratori da inserire in mobilità interna saranno riferiti a: volontarietà, professionalità, anzianità di servizio, distanza abitazione - nuova destinazione temporanea. Trascorso un mese dall'inizio del confronto senza aver raggiunto un'intesa, Nova Coop procederà al riequilibrio degli organici applicando i criteri sopra richiamati.

Ai lavoratori soggetti a mobilità interna viene riconosciuto il diritto di priorità rispetto ad assunzioni nell'unità operativa di provenienza e/o in altre strutture che rappresentino occasione di avvicinamento al luogo di residenza.



**Art. 19**  
**Lavoro festivo e/o domenicale**

Vista l'importanza del tema ed evidenziando come lo stesso sarà trattato e normato nel percorso di rinnovo del CCNL già disdettato, le parti si impegnano a applicare quanto previsto dal prossimo CCNL e ad incontrarsi per definire e normare quanto ne deriverà in termini di competenza per il secondo livello di contrattazione, sia dal punto di vista normativo che economico.

In questa fase Nova Coop provvederà a trattare il lavoro festivo domenicale in coerenza con le norme di legge e secondo lo spirito del precedente CIA.

Fino a nuovo accordo le maggiorazioni previste per il lavoro festivo e domenicale restano invariate secondo quanto previsto dal precedente CIA e pertanto:

19.1 Canale Ipermercati

Le ore straordinarie o supplementari prestate durante le aperture festive e/o domenicali nel PERIODO NATALIZIO, come tale inteso il periodo 1° dicembre - 6 gennaio, saranno retribuite con la maggiorazione del 125%, comprensiva della maggiorazione prevista dal C.C.N.L.

Le ore straordinarie o supplementari prestate in occasione degli INVENTARI, di RISTRUTTURAZIONI, e comunque in occasioni lavorative a negozio chiuso, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dal C.C.N.L.

Le ore straordinarie o supplementari prestate durante le aperture festive e/o domenicali negli altri periodi dell'anno e in occasioni diverse da quelle sopra riportate, saranno retribuite con la maggiorazione del 55% comprensiva della maggiorazione prevista dal C.C.N.L.



## 19.2 Canale Supermercati

Le ore straordinarie o supplementari prestate durante le aperture festive e/o domenicali nel PERIODO NATALIZIO, come tale inteso il periodo 1° dicembre - 6 gennaio, saranno retribuite con la maggiorazione del 100%, comprensiva della maggiorazione prevista dal C.C.N.L.

Le ore straordinarie o supplementari prestate in occasione degli INVENTARI, di RISTRUTTURAZIONI, e comunque in occasioni lavorative a negozio chiuso, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dal C.C.N.L.

Le ore straordinarie o supplementari prestate durante le aperture festive e/o domenicali negli altri periodi dell'anno e in occasioni diverse da quelle sopra riportate, saranno retribuite con la maggiorazione del 55% comprensiva della maggiorazione prevista dal C.C.N.L.

La prestazione straordinaria o supplementare, su richiesta del lavoratore, potrà essere recuperata con le modalità previste per i R.C., contemperando le richieste del lavoratore con le esigenze organizzative e produttive, fermo restando il pagamento della sola maggiorazione.



**Art. 20**  
**Festa Patronale**

20.1 Rete vendita

A decorrere dal 1 gennaio 2007 le ore straordinarie o supplementari prestate in occasione della FESTA PATRONALE saranno retribuite con la maggiorazione del 55% comprensiva della maggiorazione prevista dal C.C.N.L.

Considerata l'esigenza di assicurare un adeguato dei punti vendita e considerata la coincidenza delle ricorrenze patronali con il periodo estivo, le parti ritengono indispensabile che, in tali giornate, sia garantita la presenza dell'organico necessario.

Pertanto, al fine di permettere all'impresa il miglior risultato organizzativo, il lavoratore che non potrà prestare attività lavorativa dovrà darne preventiva comunicazione scritta all'impresa.

La prestazione straordinaria o supplementare, su richiesta del lavoratore, potrà essere recuperata con le modalità previste per i R.C., contemperando le richieste del lavoratore con le esigenze organizzative e produttive, fermo restando il pagamento della sola maggiorazione.

20.2 Sede – Uffici

Le ore straordinarie o supplementari prestate in occasione della FESTA PATRONALE saranno retribuite con la maggiorazione del 100% comprensiva della maggiorazione prevista dal C.C.N.L.

I presidi necessari al funzionamento degli uffici verranno definiti avendo cura di adottare criteri di rotazione tra gli impiegati.

La prestazione straordinaria o supplementare, su richiesta del lavoratore, potrà essere recuperata con le modalità previste per i R.C., contemperando le richieste del lavoratore con le esigenze organizzative e produttive, fermo restando il pagamento della sola maggiorazione.



**Art. 21**  
**Norma relativa agli interventi notturni /festivi**

Nel caso in cui ad un lavoratore venga richiesto, nelle giornate festive o nelle ore coincidenti con l'orario notturno di lavoro, di intervenire per far fronte ad esigenze impreviste e non preventivabili ma che richiedono un'immediata soluzione operativa, allo stesso verrà applicato il seguente trattamento economico-normativo:

1. pagamento delle spese di viaggio come da normativa aziendale vigente qualora il viaggio relativo sia da intendersi aggiuntivo rispetto a quanto effettuato normalmente dal lavoratore interessato;
2. bonus di €.10,00 per ogni uscita;
3. pagamento delle ore di straordinario relative all'intervento effettivo, compreso l'eventuale tempo viaggio (dalla chiamata telefonica fino al rientro nella propria abitazione) secondo le maggiorazioni in atto al momento dell'uscita e con un riconoscimento minimo di due ore.

Per quanto attiene le ipotesi in cui il lavoratore sia, su chiamata, richiesto di operare dalla propria abitazione o dal diverso luogo presso il quale sia, verrà liquidato un bonus di €. 10,00.

Per il pagamento di tali quote di retribuzione è necessario inviare all'Ufficio paghe il modulo di richiesta di intervento (da predisporre) compilato e vistato dal Responsabile di Settore.

Rientrano nell'ambito di applicazione del riconoscimento previsto dal presente articolo, manutentori di sede e di rete, addetti alla sicurezza o altro personale soggetto a chiamata che non percepisce già altre somme riconosciute a tale titolo.



**Art. 22**  
**Anticipazioni del Trattamento di Fine Rapporto**

Fermo restando quanto previsto dalla Legge 297 del 29/05/1982, Nova Coop soddisferà annualmente le richieste di concessione di anticipazione del T.F.R. entro il limite massimo del 10% degli aventi diritto e comunque entro il limite massimo del 4% del numero totale dei dipendenti della cooperativa.

L'anticipazione potrà esser ottenuta per i seguenti motivi, anche ad integrazione di quanto già espressamente previsto in materia dalle norme contrattuali e di legge:

1. spese sanitarie effettivamente sostenute per sé, per il coniuge o per i figli e documentate per terapie ed interventi straordinari riconosciuto dalle competenti strutture pubbliche;
2. spese effettivamente sostenute e documentate per l'acquisto o la costruzione della prima casa di abitazione, opportunamente certificata, per sé o per i figli;
3. recupero, restauro o ristrutturazione dell'immobile di proprietà come prima casa (accertabile dalle norme in materia) per sé o per i figli;
4. spese sostenute durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7 comma 1 della Legge 1204 del 30/12/1971;
5. assenza di retribuzione dovuta ad aspettative non retribuite previste dalle norme di legge e di contratto.

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

In caso di necessità di terapia o intervento chirurgico caratterizzata da connotati di gravità e urgenza, riconosciuta dalle competenti strutture pubbliche, per il lavoratore o per un altro componente del proprio nucleo familiare, si derogherà a quanto previsto nel comma precedente, concedendo l'anticipazione anche se già precedentemente erogata.



**Art. 23**  
**Premio Aziendale**

Le parti concordano che il premio aziendale definito dal precedente CIA passerà nel corso della vigenza contrattuale da euro 504 a euro 714 su base annua per il lavoratore full-time 4° livello par.144.

Tale incremento determinerà a regime il nuovo premio aziendale di euro 51,00 mensile per il lavoratore full-time di 4° livello parametro 144, riparametrato per livelli professionali e riproporzionato per i lavoratori part-time, erogato per 14 mensilità.

I lavoratori che beneficeranno di incrementi economici a seguito della definizione del nuovo premio aziendale, saranno tutti coloro che non percepiscono somme di entità pari o superiore erogate allo stesso titolo o come "ad personam", "superminimi" riassorbibili e non o con altre denominazioni, quando questi elementi retributivi siano riconducibili o comunque assimilabili alla voce "premio aziendale".

Nel caso di somme inferiori il premio aziendale verrà riconosciuto per differenza.

Gli elementi retributivi sopra richiamati, a partire dal 1.12.2010, verranno scorporati per i relativi importi nella voce "premio aziendale" e per la parte rimanente come "ad personam".

Il premio aziendale si modificherà secondo le seguenti gradualità:

1. Euro 41,00 con decorrenza 01.01.2007 ai lavoratori che avranno maturato in tale data 48 mesi di anzianità di servizio;  
ai rimanenti lavoratori sarà erogato il mese successivo al compimento del 48° mese di anzianità di servizio.

Solo tale incremento, pari a 70 euro annui per il lavoratore full-time di 4° livello parametro 144 riparametrato per livelli professionali e riproporzionato per i lavoratori part-time, verrà erogato anche ai lavoratori aventi riconoscimenti, a tale titolo, superiori al precedente premio aziendale di 36,00 euro (4 liv. par.144 full-time).

2. Euro 46,00 con decorrenza 01.01.2008 ai lavoratori, assunti dopo il 31.12.96, che avranno maturato in tale data 48 mesi di anzianità di servizio;  
ai rimanenti lavoratori sarà erogato il mese successivo al compimento del 48° mese di anzianità di servizio.

3. Euro 51,00 con decorrenza 01.12.2010 ai lavoratori, assunti dopo il 31.12.96, che avranno maturato in tale data 48 mesi di anzianità di servizio;  
ai rimanenti lavoratori sarà erogato il mese successivo al compimento del 48° mese di anzianità di servizio.

A regime il premio aziendale pertanto si configurerà con la seguente modalità di erogazione:

20,65 euro dopo 24 mesi di anzianità elevate a 51,00 euro dopo ulteriori 24 mesi.



## **Art. 24** **Salario variabile**

Le parti concordano che l'erogazione di salario variabile aggiuntivo alla normale retribuzione deve essere strettamente correlata ai risultati conseguiti dall'impresa in ogni singolo esercizio, in quanto, solo in presenza della realizzazione di specifici obiettivi di fattori determinanti per la tenuta competitiva dell'impresa si rendono disponibili risorse da destinare a questo scopo.

In coerenza con i contenuti del Protocollo 23 luglio '93 e con il CCNL Le parti convengono sull'opportunità di mantenere l'impianto dell'attuale sistema di salario variabile correlato con i seguenti elementi economici e qualitativi, riferiti in parte a risultati conseguiti aziendalmente ed in parte a risultati conseguiti nelle singole unità operative:

- a) margine operativo aziendale
- b) vendite - produttività oraria di ogni punto vendita
- c) differenze inventariali di ogni punto vendita
- d) soddisfazione del cliente

In riferimento ai parametri:

c) "differenze inventariali" con l'implementazione di sistemi informativi sarà possibile in un prossimo futuro rendere il parametro più aderente alle possibilità dei lavoratori di incidere per il miglioramento dello stesso. Tale modifica, quando potrà esser operativa, verrà proposta a livelli di Commissione Paritetica Regionale.

d) "soddisfazione del cliente", già inserito nel precedente CIA in forma sperimentale, Nova Coop si impegna a verificarne l'effettiva coerenza con l'intero impianto del Salario Variabile, l'effettiva e concreta misurabilità. Qualora lo stesso risultasse non coerente con tale impianto, Nova Coop proporrà a livello di Commissione Paritetica Regionale, le eventuali modifiche.

Il Margine Operativo Aziendale, che è la risultanza tra il VALORE della PRODUZIONE ed il COSTO della PRODUZIONE, come si evince dall'allegato SINTESI di CONTO ECONOMICO art. 5 Dlgs. 127, è il parametro indicatore delle risorse generate dalla gestione caratteristica.

Il costo del SALARIO VARIABILE e del SALARIO DI PARTECIPAZIONE (Art. 26), per quanto maturato secondo i parametri concordati, è sostenibile sino a concorrenza dell'entità di Margine Operativo Aziendale realizzato.

Qualora questa condizione non ne consentisse la piena erogazione, quest'ultima avverrà, previo riproporzionamento uguale per tutti gli aventi diritto, nella misura necessaria a soddisfare la condizione.

La produttività nella rete di vendita scaturisce dal rapporto tra le vendite e le ore lavorate; la produttività nei reparti di magazzino scaturisce dal rapporto tra i colli movimentati e le ore lavorate.



Al conseguimento degli obiettivi preventivati, individuati tra quelli sopra esposti, sarà erogato al lavoratore full-time di 4° livello par. 144 una quota di salario variabile annuo, pari complessivamente a €. 700,00 che, nel caso di miglioramento degli obiettivi assegnati, può raggiungere l'importo massimo di €. 1.400,00.

Gli obiettivi per l'anno successivo costituiranno oggetto di specifico confronto in ogni singola unità operativa, da effettuarsi entro il 30 novembre.

La quota di salario variabile sarà determinata in base alle tabelle allegate che formano parte integrante del presente accordo.

I risultati delle vendite e della produttività saranno rettificati in base all'effettivo tasso di inflazione (Indice dei prezzi al consumo - fonte Istat) rispetto a quello adottato in sede di preventivo.

Vengono confermate le modalità di conteggio in atto relativamente alla presenza.

La quota individuale di salario variabile verrà erogata con la retribuzione del mese di maggio ai lavoratori in forza a tale data con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato o con contratto di inserimento; ai lavoratori che hanno cessato l'attività lavorativa per pensionamento verrà riconosciuta una quota di salario variabile, pari al 50% di quella dell'anno precedente, commisurata al periodo di effettivo lavoro.

I lavoratori part-time percepiranno il salario variabile in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale.

Gli importi erogati a titolo di salario variabile sono esclusi dal computo della retribuzione annua utile per il calcolo del T.F.R. e rientrano nei criteri previsti dalla Legge n° 135/97 ai fini del regime di decontribuzione.

Il sistema di salario variabile previsto nel presente accordo entra in vigore ad ogni effetto a decorrere dal 01.01.2007.



## 24.1 Rete di vendita

Elementi economici e quantitativi e relativi valori al conseguimento degli obiettivi preventivati:

Margine operativo aziendale	€.	240,00
Vendite - Produttività oraria	€.	240,00
Differenze inventariali	€.	120,00
Soddisfazione cliente	€.	100,00

Verifiche intermedie in corso d'anno possono essere richieste per esaminare particolari situazioni non preventivamente considerate nella formulazione dei preventivi, quali, per esempio, insediamenti di concorrenza e ristrutturazioni.

## 24.2 Sedi centrali - Uffici - Jolly di macelleria - Addetti in Formazione

Il salario variabile per i lavoratori degli Uffici delle Sedi centrali, per i Jolly di macelleria e per gli addetti in formazione, sarà commisurato alla media dei risultati conseguiti dalla rete di vendita nel suo insieme.



**Art. 25**  
**Nuovi insediamenti**

Al fine di favorire lo sviluppo dell'azienda attraverso nuovi insediamenti nelle tipologie supermercati e ipermercati in quanto gli stessi determinano significative ricadute occupazionali, le parti concordano che in occasione di tali insediamenti i trattamenti previsti dal presente accordo agli articoli:

Art. 19 Lavoro festivo e/o domenicale

Art. 23 Premio aziendale

Art. 24 Salario variabile

vengano riconosciuti e applicati con le gradualità sotto riportate.

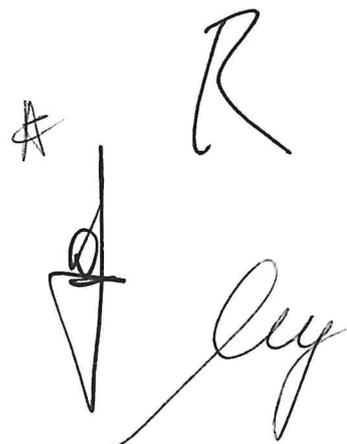
Le ore straordinarie o supplementari prestate in occasione degli INVENTARI, di RISTRUTTURAZIONI, e comunque in occasioni lavorative a negozio chiuso, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dal C.C.N.L.

Le ore straordinarie o supplementari prestate durante tutte le altre aperture festive e/o domenicali saranno retribuite con la maggiorazione del 55% comprensiva della maggiorazione prevista dal C.C.N.L.

Dal 1° gennaio del 4° anno di apertura, le ore straordinarie o supplementari prestate durante le aperture festive e/o domenicali nel PERIODO NATALIZIO, saranno retribuite con le maggiorazioni a regime previste dall'art. 19.

Fermo restando il mantenimento delle condizioni in essere per i lavoratori già in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, le Parti convengono che per le assunzioni effettuate dal 1.1.2007 il premio aziendale di 20,65 euro verrà riconosciuto, con le necessarie gradualità volte ad evitare nell'applicazione dell'articolo elementi di difformità di trattamento tra i lavoratori, dopo 42 mesi d'anzianità di servizio ed elevato a 51,00 euro dopo ulteriori 18 mesi.

Poiché le nuove strutture richiedono l'attuazione di specifiche politiche commerciali per favorirne l'ottimale posizionamento sul mercato e poiché il raggiungimento dell'equilibrio economico richiede un significativo arco temporale, l'erogazione del salario variabile decorrerà dal secondo esercizio pieno e sarà commisurata alla ridotta redditività dei nuovi insediamenti, che le parti concordano di stimare convenzionalmente nella misura del 40% per il secondo esercizio pieno e del 20% per il terzo esercizio.



**Art. 26**  
**Salario di Partecipazione**

Le parti, al fine di garantire una quota salariale a tutti i lavoratori al realizzarsi di un risultato economico positivo per l'impresa, ritengono di confermare l'elemento retributivo variabile, denominato SALARIO di PARTECIPAZIONE.

Il salario di partecipazione, avente fini di solidarietà intersettoriale, si affianca al sistema di salario variabile e ha efficacia, al realizzarsi dei risultati di MARGINE OPERATIVO AZIENDALE sotto riportati, soltanto nel caso in cui il SALARIO VARIABILE non viene conseguito o risulta essere di importo inferiore.

Gli importi erogati a titolo di salario di partecipazione sono esclusi dal computo della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR e rientrano nei criteri previsti dalla Legge 135/97 ai fini del regime di decontribuzione.

I valori erogabili al lavoratore full-time di 4° livello par. 144, in relazione ai risultati di MARGINE OPERATIVO AZIENDALE conseguiti in ogni esercizio sono i seguenti:

Margine operativo aziendale %	-	Salario di partecipazione euro
da + 1,25 a + 1,50		121,00
da + 1,51 a + 1,75		150,00
da + 1,76 a + 2,00		200,00
da + 2,01 a + 2,25		250,00
superiore a + 2,25		300,00

Nel caso di preventivi di Margini operativo aziendale di segno positivo, ma inferiori alla soglia del +1,25%, il salario di partecipazione, nell'importo di euro 121,00, verrà comunque erogato a condizione che il risultato consuntivo di Margine Operativo Aziendale sia superiore al preventivo. Resta inteso che qualora il superamento del preventivo determinasse contestualmente anche il superamento della soglia del + 1,25, l'importo da erogare seguirebbe la tabella sopra riportata.



**Art. 27**  
**Iniziative a favore dei dipendenti**

Nella ricerca di perseguire crescenti livelli di fidelizzazione commerciale anche fra i dipendenti della cooperativa e con l'intento di promuovere concrete iniziative volte all'innalzamento della capacità di spesa dei propri lavoratori e compatibili con gli equilibri economici della cooperativa, le Parti convengono di sperimentare l'effettuazione di promozioni rivolte alla generalità dei dipendenti, iniziative alle quali gli stessi potranno, a loro discrezione, aderire.

Pertanto Nova Coop si impegna in occasione di festività e ricorrenze, a proporre tre iniziative di sconto del 10%, su un importo massimo di spesa di 150,00 euro, rivolte a tutti i dipendenti in forza alla data di effettuazione di ogni singola iniziativa.

Il calendario di svolgimento delle stesse sarà reso noto ai lavoratori entro il mese di gennaio di ciascun anno.

Le parti convengono che le singole iniziative si effettueranno in coerenza con le modalità di svolgimento delle altre iniziative di sconto rivolte a soci e clienti.



The image shows several handwritten signatures in black ink. There are five distinct signatures scattered across the lower half of the page. One signature is at the top right, another is in the middle left, one is in the middle right, one is at the bottom left, and one is at the bottom right. The signatures are stylized and cursive.

**Art. 28**  
**Decorrenza e durata**

Il presente contratto ha validità dal 1.1.2007 al 31.12.2010. Qualora le parti non ne diano disdetta, mezzo raccomandata, del presente contratto almeno tre mesi prima della sua scadenza esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno.

Nova Coop Soc. Coop a r.l.

Dall'Indice f. l.  
Amadori  
Giuseppina Randano

Filcams CGIL

Anna Ceccato

Fisasoat CISL

Roberto Perini

Uilucis UIL

Renzo Indelli