

# Ipotesi di Accordo

## Costituzione delle Parti

Il giorno 30/10/2020, tra

**Unicoop Tirreno** rappresentata da: Piero Canova, Luigi Pozzessere, Marina Federighi, Laura Boischio e Sergio Pace,


assistita dall'ANCC nella persona del responsabile settore lavoro e formazione Stefano Guidi e dallo Studio Legale Pinto, nelle persone dell'avv. Gian Luca Pinto e dell'avv. Alessia Gualdani

**le Segreterie Nazionali:** Filcams CGIL rappresentata da Alessio Di Labio, Fisascat Cisl rappresentata da Vincenzo Dell'Orefice, Uiltucs UIL rappresentata da Gennaro Strazzullo

**le Segreterie Territoriali:** Per la Filcams CGIL: Pieralba Fraddanni, Sabina Bigazzi, Massimiliano Stacchini, Ferdinando De Sury, Valentina Italiano, Donatella Ayala, Gianni Lanzi, Lucia Rossi; Per la Fisascat Cisl: Claudia Baroncini, Katuscia Biliotti, Giovanna Eustacchi, Aldo Pascucci; per la Uiltucs UIL: Sabina Bardi, Luca Andenucci, Roberto Pacini, Elisabetta Lanzoni, Alessandro Contucci, Elvira Fatiganti.

**Le RSU/RSA**

si è stipulato il presente contratto integrativo aziendale



## PREMESSA

Unicoop Tirreno SC è impegnata nella realizzazione di un complesso piano industriale, avviato nel 2017, necessario a riequilibrare i conti economici della Cooperativa.

Seppur in un contesto economico e sociale caratterizzato da continui e profondi cambiamenti, la Cooperativa ha raggiunto primi risultati incoraggianti. La continuità delle azioni previste dal piano industriale diventano, quindi, l'obiettivo primario della Cooperativa.

Le parti convengono e riconoscono che questo accordo integrativo aziendale, stipulato in osservanza di quanto stabilito dall'art. 10 del vigente CCNL, costituisce un complesso di norme e di trattamenti economici e normativi unico e inscindibile e complessivamente un trattamento di miglior favore per i lavoratori rispetto alla contrattazione collettiva nazionale vigente.

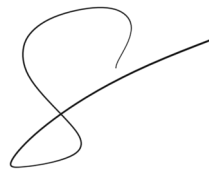
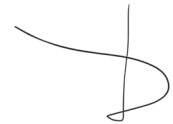
## VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale assorbe e sostituisce quanto stabilito dai precedenti contratti integrativi aziendali e accordi seguenti, sostituisce parimenti ogni norma, accordo e consuetudine aziendale attinente alle materie da esso disciplinate, che con l'entrata in vigore di questo CIA cesseranno definitivamente la loro efficacia. Esso si applicherà a tutto il personale dipendente di Unicoop Tirreno SC. secondo le norme stabilite da questo stesso contratto.

Per quanto non regolamentato dal presente contratto integrativo aziendale, si farà riferimento alle norme di Legge e del CCNL vigente.

Il presente contratto ha validità dal 1/12/2020 al 30/11/2023

Qualora le parti non diano disdetta, in forma scritta, del presente contratto almeno tre mesi prima della sua scadenza, esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, ferma restando la possibilità delle parti di dare disdetta con le stesse modalità di cui sopra.



# TITOLO 1- RELAZIONI SINDACALI

## Art. 1 - Partecipazione

Il mutato contesto sociale ed economico dovuto alla crisi economica che sta attraversando il paese, oltre ai profondi cambiamenti avvenuti nel settore della grande distribuzione, caratterizzata da una sempre più crescente concorrenza e calo dei consumi delle famiglie, deve essere affrontato anche attraverso il crescente coinvolgimento dei lavoratori verso gli obiettivi della Cooperativa. La storia della Cooperativa ed il recente passato hanno dimostrato che grazie all'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori è stato possibile affrontare momenti di crisi e conseguire obiettivi ambiziosi.

È per questo che le parti attribuiscono alla partecipazione dei lavoratori, che di per sé è un valore, una funzione fondamentale per il conseguimento della finalità dell'impresa cooperativa.

Per partecipazione dei lavoratori si intende: il contributo attivo al raggiungimento degli obiettivi della Cooperativa; l'assunzione di responsabilità verso i risultati e il destino della cooperativa e la coerenza dei comportamenti.

## Art. 2 - Livelli delle relazioni

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

- a) un livello nazionale
- b) un livello provinciale
- c) un livello di unità produttiva.

A livello nazionale le relazioni sindacali si realizzano mediante: informazioni, confronto e negoziazione.

A livello provinciale le relazioni sindacali si realizzano mediante: informazioni, confronto e, limitatamente alle materie espressamente demandate dal presente contratto, negoziazione.

A livello di unità produttiva le relazioni si svolgeranno coerentemente alle previsioni di legge e di contratto vigenti

Si dà atto della possibilità di richiedere l'attivazione a livello regionale momenti di confronto.

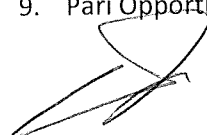
## Art. 3 - Diritti di informazione

Al fine di consolidare e migliorare le relazioni sindacali, nel rispetto delle reciproche autonomie, le parti ritengono dover sviluppare un sistema di informazioni reciproche su temi di interesse comune. Pertanto, la Cooperativa fornirà alle OO.SS. le informazioni come specificato ai punti seguenti.

### I. Livello aziendale nazionale

A livello aziendale nazionale la Cooperativa fornirà, di norma semestralmente, informazioni preventive riguardanti:

1. Andamento del mercato in cui opera la Cooperativa
2. Andamento economico della Cooperativa e strategie generali
3. Piani di ristrutturazione, sviluppo e investimenti
4. Informazioni sulla Sicurezza sul lavoro
5. Piani di formazione e qualificazione del personale
6. Mercato del lavoro e ricorso alle diverse tipologie contrattuali
7. Iniziative in favore di soci e consumatori
8. Salario Variabile
9. Pari Opportunità



10. Modelli organizzativi
11. Attività affidate in appalto e contrattazione applicata

## II. Livello provinciale

A livello provinciale la Cooperativa fornirà, di norma trimestrale, informazioni riguardanti:

1. I dati relativi alla definizione degli obiettivi per la retribuzione variabile di cui al successivo art. 35
2. I criteri per la predisposizione del calendario per le aperture domenicali e festive
3. Nuove aperture e accordi di avvio
4. Gli strumenti di flessibilità e gestione degli orari di lavoro
5. I temi già elencati per il livello nazionale relativi alla singola provincia
6. Organizzazione dell'orario di lavoro e accordi secondo quanto previsto all'art. 9
7. Accordi per il superamento del limite di durata dei tempi determinati per le attività stagionali
8. Attività affidate in appalto e contrattazione collettiva applicata

## III. Livello di unità produttiva

A livello di unità produttiva la Cooperativa, di norma mensilmente, fornirà informazioni riguardanti:

1. Composizione qualitativa e quantitativa organici;
2. Gli andamenti relativi agli obiettivi della retribuzione variabile, di cui al successivo art. 35;
3. Variazioni quantitative rilevanti dell'organico;
4. Andamento infortuni e misure di prevenzione degli stessi;
5. Ristrutturazioni dell'unità produttiva;
6. Modifiche organizzative;
7. Andamenti economici dell'unità produttiva
8. Distribuzione dell'orario di lavoro e utilizzo di supplementari e straordinari
9. Isole del tempo

## Art. 4 - Confronto

Il confronto preventivo sulle materie previste all'art. 3, e su quelle in cui è previsto un demando alle intese, è volto a migliorare la gestione e a favorire lo sviluppo di rapporti positivi tra Cooperativa e OO.SS.

Il confronto al livello aziendale nazionale e provinciale è regolato dall'art. 5 del CCNL e potrà riguardare, su proposta delle parti, anche argomenti non esplicitamente previsti dal CCNL. In tale eventualità, il confronto, essendo finalizzato ad una maggiore comprensione reciproca e allo sviluppo di rapporti costruttivi, si svolgerà in forma libera, su base consensuale e senza alcun vincolo, né per i tempi né per le procedure.

Fatta eccezione per il confronto in forma libera di cui al precedente 2° comma, fino all'esaurimento di tutte le fasi del confronto la cooperativa si impegna a non dare attuazione ai progetti in esame e le Organizzazioni sindacali a non dar luogo a manifestazioni di conflittualità.

## Art. 5 - Sicurezza sul lavoro

Le parti considerano la sicurezza un valore primario e imprescindibile. In considerazione di ciò, le parti ritengono fondamentale continuare il percorso positivo, avviato gli anni scorsi, volto ad avere una costante diffusione della cultura della sicurezza. Pertanto, in applicazione del D.Lgs. 81/2008, e successive modificazioni, e degli accordi interconfederali tra Lega Coop e Cgil, Cisl e Uil, si conviene quanto segue:

- il numero massimo di rappresentanti per la sicurezza per l'intera Cooperativa passa da 16 a 21 persone, così suddivise nelle province in cui opera la Cooperativa:

- Livorno 9
- Grosseto 5
- Siena 1
- Roma 7



- Lucca2
  - Massa 1
  - Viterbo 3
  - Terni 1
  - Frosinone 1
- 
- per lo svolgimento delle attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, viene stanziato un monte ore di permessi retribuiti pari a 1500 ore, distribuiti in misura uguale tra tutti i RLS
  - nei piani di formazione aziendali saranno previsti annualmente interventi specifici di aggiornamento per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - l'azienda fornirà ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza le informazioni sull'andamento degli infortuni con periodicità semestrale;
  - l'azienda esaminerà con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza le misure e attività di protezione e prevenzione degli infortuni, con particolare riferimento al recupero di situazioni anomale rispetto all'andamento generale;

### **Art. 6 – Agibilità sindacali**

Al fine di garantire il buon funzionamento del sistema di Relazioni Sindacali previsto dal presente Titolo, si stabilisce quanto segue:

1. Nei punti vendita in cui è presente la RSU, sarà riconosciuto un monte ore di permessi annuo pari a 2 ore per ogni dipendente in forza nell'unità produttiva. Le ore di permesso saranno divise in misura uguale tra tutti i componenti la RSU.
2. Nei punti vendita in cui sono presenti le RSA, nominate secondo quanto stabilito dalla legge, sarà riconosciuto un monte ore complessivo di permessi annuo pari a 2 ore per ogni dipendente in forza nell'unità produttiva, da destinare a tutte le RSA presenti nell'unità produttiva, se appartenenti alle OO.SS. firmatarie del contratto integrativo aziendale. La Cooperativa informerà tutte le OO.SS. quando il monte ore di unità produttiva sarà esaurito.
3. La Cooperativa e le OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo aziendale si impegnano a sviluppare accordi atti a definire il coordinamento nazionale aziendale e le agibilità ivi previste.



## TITOLO 2 – ORARIO DI LAVORO

### Art. 7 - Orario settimanale

Le parti si danno atto e confermano che i dipendenti di Unicoop Tirreno sono stati assunti con orari di lavoro e divisore differenti, in relazione al momento dell'assunzione, esclusivamente in applicazione della Contrattazione Collettiva Nazionale ed Aziendale di tempo in tempo vigente, tant'è che i lavoratori full time sono stati assunti con orari a 37, 38 o 40 ore settimanali, in relazione agli accordi collettivi applicati. Pertanto, si rende necessaria una revisione della disciplina dell'orario settimanale di lavoro e dei divisori. Tale revisione ha valenza sperimentale, è valida per l'intero periodo di vigenza del presente contratto integrativo aziendale e si applica a tutti i lavoratori di Unicoop Tirreno.

Fermo restando che l'orario di lavoro dei dipendenti della distribuzione cooperativa, così come definito dal CCNL in vigore, è di 40 ore settimanali, le parti convengono che l'orario settimanale di lavoro di tutti i dipendenti di Unicoop Tirreno in forza al momento della sottoscrizione di questo CIA è di 38 ore di lavoro effettivo con le seguenti specificazioni e deroghe.

#### Lavoratori assunti con divisore 160

In applicazione di quanto previsto dal Titolo XIV del CCNL, le parti convengono quanto segue:

1. A far data dall'1.12.2020, l'orario settimanale di lavoro è fissato per tutti i lavoratori di Unicoop Tirreno assunti con divisore 160, in 38 ore settimanali, con applicazione del divisore convenzionale 165
  - a. Unicoop Tirreno e ciascun lavoratore part time con base oraria sino ad ora calcolata su 37 ore potranno concordare l'incremento orario necessario a mantenere invariata l'attuale percentuale del part time e la conseguente retribuzione, con arrotondamento all'ora intera superiore. L'opzione del lavoratore relativa all'arrotondamento all'ora superiore potrà essere esercitata entro il termine tassativo del 25.11.2020.
  - b. Ove il singolo lavoratore non manifesti la volontà di incrementare il proprio orario di lavoro settimanale, la percentuale del suo contratto di lavoro part time diminuirà per effetto diretto del nuovo orario settimanale di lavoro stabilito in 38 ore. La retribuzione non varierà ma la differenza retributiva generata dalla presente norma sarà trasformata in ad personam individuale assorbibile a qualsiasi titolo, anche a fronte di futuri incrementi di orario.
2. Le ore di permesso retribuito, ai sensi dell'art. 115 del CCNL, vengono fissate in 24 ore all'anno.

#### Lavoratori assunti con divisore 165

Ai lavoratori assunti con divisore 165 si applicano le norme previste dal CCNL

#### Lavoratori assunti con divisore 168

Per i lavoratori in forza con divisore 168 e per i lavoratori assunti con divisore 168 ai sensi del presente CIA, si conviene che, a far data dal primo giorno del mese successivo a quello in cui avviene la maturazione delle 104 ore di permesso di cui all'art.61 punto C) comma 2 del CCNL, saranno applicate le condizioni seguenti:

1. L'orario settimanale di lavoro è fissato in 38 ore settimanali, con applicazione del divisore convenzionale 165
2. Le ore di permesso retribuito, ai sensi dell'art. 115 del CCNL, vengono fissate in 24



## Art. 8 - Pausa giornaliera

### Pausa non retribuita

Le parti convengono che tutti i lavoratori hanno diritto ad effettuare una pausa giornaliera non retribuita di 10 minuti, secondo le seguenti regole e modalità:

1. Il lavoratore che intende effettuare la pausa deve farne richiesta al capo reparto/ capo ufficio / capo negozio.
2. La pausa sarà effettuata solo nei giorni in cui è previsto un turno non inferiore a 4 ore e, di norma, nel turno più lungo
3. Il lavoratore marcherà ogni volta col proprio badge l'inizio e la fine della pausa.
4. Affinché il lavoratore non abbia riduzioni retributive, il tempo della pausa gli verrà fatto recuperare nel giorno di fruizione, sino a ripristinare una prestazione effettiva pari al normale orario di lavoro contrattuale.
5. Nel caso di turno in chiusura la pausa sarà recuperata il giorno successivo.

Modifiche alle modalità di cui al comma precedente, potranno essere concordate tra la Cooperativa e le OO.SS., mediante confronto effettuato a livello provinciale.

### Pausa retribuita

Le parti convengono che nel solo caso di turno unico di lavoro pari o superiore alle sei ore, il lavoratore avrà diritto ad effettuare una pausa retribuita di 10 minuti, durante lo svolgimento del turno in oggetto. La pausa retribuita non è prevista in caso di orario giornaliero diviso su due turni o di turno di lavoro unico inferiore alle sei ore.

## Art. 9 - Distribuzione dell'orario

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

1. L'articolazione della prestazione si realizzerà con un minimo di 3 mezze giornate di riposo distribuite con modalità di rotazione
2. la Cooperativa esporrà a settimane alterne gli orari di lavoro per le due settimane successive
3. l'orario giornaliero dei part time orizzontali non sarà inferiore a 4 ore
4. il normale orario giornaliero non può superare le 8 ore
5. in caso di orario di lavoro con inizio entro le ore 7.00, la prestazione lavorativa sarà su unico turno
6. il nastro orario giornaliero non dovrà superare le 12 ore
7. il turno di lavoro giornaliero dovrà avere una durata minima di 4 ore e il turno di rientro di 3 ore
8. ad integrazione di quanto stabilito all'art. 121 del CCNL vigente, è considerato notturno il lavoro effettuato dalle ore 21 alle ore 6 del mattino
9. i lavoratori degli uffici della sede di Vignale Riortorto, tenuto conto delle compatibilità organizzative dei singoli uffici, intesi come naturale interfaccia delle unità produttive del gruppo e dei referenti esterni, potranno, in via sperimentale, attivare la flessibilità dell'orario di lavoro che sarà così disciplinata:
  - a. ingresso ore 8,30 - uscita ore 16,45
  - b. ingresso ore 8,40 - uscita ore 16,55
  - c. ingresso ore 8,50 - uscita ore 17,05
  - d. ingresso ore 9,00 - uscita ore 17,15

Gli orari di cui ai punti precedenti comprendono l'interruzione non retribuita di 40 minuti per poter usufruire della mensa. Nel caso il lavoratore decidesse di usufruire della pausa non retribuita di cui all'art.8, l'orario di uscita sarà posticipato di 15 minuti.

Il singolo dipendente di sede dovrà tempestivamente comunicare al Responsabile dell'Ufficio la richiesta della flessibilità dell'orario di lavoro, potranno altresì essere concordati, in via sperimentale, orari che



tengono conto di recuperi differenti da quelli sopra trascritti e che comunque dovranno essere compensanti, di norma, nella settimana di riferimento

Modifiche alle modalità di cui al comma precedente, potranno essere concordate tra la Cooperativa e le OO.SS., mediante confronto effettuato a livello provinciale.

### **Art. 10 - Riposo giornaliero**

In attuazione di quanto demandato dall'art. 130 del CCNL, la durata del riposo giornaliero di 11 ore può essere frazionata nei casi di cambio turno determinato da assenze non programmate (malattie, infortuni, ecc.) o da casi di comprovata necessità gestionale, nel limite individuale massimo di 8 volte nell'anno. Il riposo minimo giornaliero non potrà essere comunque inferiore alle 9 ore

Ai fini dell'applicazione di quanto sopra, si deve intendere per cambio turno il passaggio da giornate con turno in chiusura a giornate con turno in apertura.

### **Art. 11 - Personale con funzioni direttive**

L'art. 123 del CCNL si applica a tutti i lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri, nonché agli impiegati inquadrati al primo e secondo livello, dandosi atto e convenendo le parti che il personale inquadrato al primo ed al secondo livello è personale direttivo.

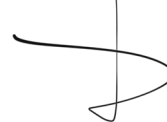

### **Art. 12 - Ferie**

In continuità con quanto previsto dal punto 16 del Contratto Integrativo del Gruppo Unicoop Tirreno stipulato il 2/5/2006 – che viene qui richiamato ai soli fini descrittivi - si conviene quanto segue:

nel rispetto della vigente normativa, della contrattazione collettiva applicata, fermo restando il numero di giorni di ferie annuali spettanti ad ogni dipendente, si conviene di continuare a computare le ferie, sia per la indicazione della spettanza annuale che per l'indicazione di quelle godute e, conseguentemente, per ciò che concerne il relativo saldo, in ore anziché in giorni, ferma restando la fruizione minima di un turno giornaliero di lavoro. Nella busta paga, quindi, ogni dipendente continuerà a trovare le ferie conteggiate in ore e non in giorni. Si precisa che tale accordo innova solo ed esclusivamente ciò che attiene alle modalità di computo delle ferie, rimandando alla legislazione ed al CCNL ciò che attiene alla durata e alla fruizione delle stesse.

### **Art. 13 – Part time**

Le parti si impegnano a recepire i principi già contenuti nel CIA del 2006 e alla luce di questi stabiliranno la nuova disciplina entro giugno 2021. Fino alla stesura del nuovo testo troverà applicazione la norma precedente.





## TITOLO 3 – LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

### Art. 14 Confronto Provinciale

Ai sensi dell'art.3 punto 2 del Titolo "Relazioni Sindacali", le parti convengono che la Cooperativa comunicherà alle OOSS provinciali il piano annuale delle aperture domenicali e festive entro il 31 gennaio di ogni anno.

Dal piano suddetto sono escluse, se non diversamente contrattate a livello provinciale, le seguenti festività: 1 gennaio, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1 maggio, 25 e 26 dicembre.

Sulla base delle informazioni ricevute, le OOSS potranno avviare una fase di confronto, per realizzare il miglior equilibrio tra esigenze dei lavoratori e esigenze della gestione. In particolare, il confronto sarà finalizzato a realizzare intese su:

1. il numero di prestazioni lavorative domenicali.
2. la possibilità di prevedere condizioni specifiche per particolari categorie di lavoratori.

### Art. 15 Maggiorazioni Domenicali e Festive

#### 1 Lavoro Domenicale

Le parti convengono che le ore di lavoro ordinario, straordinario e supplementare prestate di domenica siano retribuite con le maggiorazioni sotto indicate, calcolate sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 183 del CCNL:

- 40% per le prime 10 domeniche lavorate;
- 55% dalla 11<sup>a</sup> alla 20<sup>a</sup> domenica lavorata;
- 65% dalla 21<sup>a</sup> domenica lavorata in poi.

Il numero delle domeniche lavorate che determinano le diverse maggiorazioni deve essere conteggiato nell'anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre).

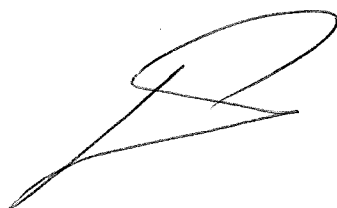
#### Norma Transitoria

*Per il solo mese di dicembre 2020, le parti concordano, in temporanea deroga di quanto sopra convenuto, di applicare la maggiorazione del 70% a tutti i lavoratori, indipendentemente dal numero di domeniche lavorate nel corso del 2020*

#### 2 Lavoro Festivo

Le ore di lavoro prestate nelle giornate festive di cui all'art. 131 del vigente CCNL, sono retribuite con la maggiorazione del 70% anziché con la maggiorazione di cui al comma 2 dell'art. 126 del CCNL.

Le parti concordano che le maggiorazioni domenicali e festive del presente articolo non sono cumulabili con nessuna altra maggiorazione. In caso di più maggiorazioni concorrenti si applicherà unicamente la maggiorazione più alta.



## TITOLO 4 – CLASSIFICAZIONE

### **Art. 16 Indennità di Funzione di Quadri e Direttivi**

Le parti convengono che Le indennità di funzione previste dai Contratti Integrativi Aziendali dei primi livelli e dei quadri del 19/12/2006 ed erogate alla data di firma del presente Contratto Integrativo Aziendale, vengono definitivamente meno e che gli importi sino ad oggi percepiti a tale titolo vengano trasformati in Ad Personam Assorbibili a fronte di passaggi di livello o aumenti retributivi ad altro titolo spettanti.

Entro il mese di giugno 2021, in relazione all'implementazione dei nuovi modelli organizzativi di punto vendita e allo sviluppo organizzativo dei ruoli di sede, la Cooperativa e le OO.SS. firmatarie della contrattazione di secondo livello, avvieranno un confronto volto ad individuare i livelli di inquadramento e le Indennità Di Ruolo determinate per le figure ricoperte da Quadri e Direttivi previste nei modelli organizzativi. Tali indennità assorbiranno gli Ad Personam di cui al comma precedente. Il passaggio dei lavoratori di secondo livello tra il personale con funzioni direttive, di cui all'art.11, avverrà contestualmente alla definizione delle indennità di ruolo di cui al presente articolo.

L'implementazione dei nuovi modelli organizzativi sarà oggetto di confronto con le OO.SS a livello provinciale.

Fermo restando quanto stabilito al comma precedente, le parti si danno atto e convengono che le nuove Indennità Di Ruolo di cui al comma precedente sono strettamente connesse allo svolgimento, da parte del dipendente, delle funzioni in relazione a cui sono riconosciute ed alla loro gravosità e pertanto, ogni qual volta il dipendente dovesse cessare lo svolgimento di tali funzioni, l'Indennità Di Ruolo cesserà automaticamente di essere corrisposta.

### **Art. 17 Indennità di Banco**

Ai lavoratori di 4° livello parametro 144 chiamati ad operare prevalentemente presso uno dei banchi freschissimi di seguito elencati, viste le specifiche conoscenze professionali acquisite con adeguata esperienza lavorativa, verrà riconosciuta una indennità di banco pari a 26,00 euro lordi mensili, da riproporzionare in base ai giorni di effettiva presenza presso il banco. Per i lavoratori inquadrati al 4° livello parametro 155 l'indennità sarà ridotta del 50%.

I banchi per i quali viene riconosciuta l'indennità sono: gastronomia, cucina, forneria, carni, pesce, ristoro.


### **Art. 18 Indennità di Sostituzione**

Al lavoratore chiamato a sostituire temporaneamente una figura per il cui ruolo è previsto un inquadramento al livello superiore, verrà corrisposta un'indennità giornaliera pari alla differenza tra il parametro retributivo del lavoratore sostituente e quello del ruolo da ricoprire.

Per effettiva sostituzione si intende lo svolgimento delle principali e significative mansioni corrispondenti al livello superiore che non vengono effettuate in misura parziale od eventuale.

Non viene corrisposta alcuna indennità nei casi di sostituzione di personale inquadrato allo stesso livello, anche se il parametro o l'indennità di ruolo sono diversi, e nei casi in cui vi sia tra le proprie attribuzioni, confermate da adeguato inquadramento, quella di sostituire il diretto superiore.

La sostituzione di cui al presente articolo deve essere formalizzata per iscritto al lavoratore interessato indicando il periodo di inizio e fine sostituzione fermo restando quanto previsto dall'art. 2103 cc.



## TITOLO 5 – MERCATO DEL LAVORO

### **Art. 19 Premessa**

In considerazione della delicata fase di crisi in cui è coinvolto il paese e dei pesanti effetti che questa può avere sull'occupazione, sul sistema distributivo in generale e sull'attività della Cooperativa in particolare, le parti, pur nella consapevolezza delle difficoltà, hanno inteso qualificare la stipula del presente Contratto Integrativo Aziendale, anche attraverso le norme richiamate nel presente Titolo.

### **Art. 20 Migliore Occupazione**

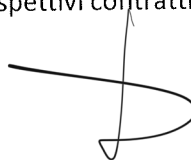
Entro la scadenza del presente contratto la Cooperativa si impegna ad incrementare a titolo definitivo l'orario di almeno 100 lavoratori Part Time in forza

Nell'arco di vigenza del presente contratto la Cooperativa si impegna ad assumere a tempo indeterminato almeno 50 lavoratori, tra coloro che hanno già avuto un rapporto di lavoro a tempo determinato o somministrato.

Le parti si confronteranno a livello provinciale sui criteri proposti dalla cooperativa per l'individuazione dei lavoratori interessati dagli incrementi di orario e dalle assunzioni a tempo indeterminato.

### **Art. 21 Appalti e servizi**

Unicoop Tirreno s'impegna ad includere nei nuovi contratti di appalto, di cui all'art. 34 del vigente CCNL, una clausola che preveda l'obbligo per le imprese appaltatrici ad applicare i rispettivi contratti collettivi nazionali di categoria firmati da CGIL, CISL E UIL.



## TITOLO 6 – TRASFERTE E TRASFERIMENTI

### Art. 23 - Trasferte

In applicazione dell'art. 151 del vigente CCNL, si conviene che al lavoratore che sia comandato temporaneamente in trasferta in una sede collocata in un comune diverso da quello in cui è situato il proprio luogo di lavoro, a condizione che sia ad una distanza effettiva maggiore dalla propria abitazione, le parti concordano il seguente trattamento:

#### A) Viaggio

In caso di utilizzo del mezzo pubblico, saranno rimborsate le maggiori spese di viaggio sostenute, determinate in base al costo del biglietto o dell'abbonamento del mezzo pubblico.

In caso di utilizzo del proprio mezzo di trasporto, saranno rimborsati i chilometri in più rispetto alla distanza fra effettiva abitazione e luogo abituale di lavoro. Le distanze devono essere calcolate per la via più breve. Il valore del rimborso per ogni chilometro è pari a 0,39 euro. Saranno rimborsate a piè di lista anche altre spese di viaggio, se autorizzate (es. autostrada e parcheggio). Di norma, sarà rimborsato un solo viaggio per l'andata e uno per il ritorno. Nei giorni in cui l'orario di lavoro è distribuito su due turni e la distanza dalla residenza è compresa entro i 30 chilometri, potranno essere rimborsati due viaggi per l'andata e due per il ritorno, a condizione che non siano state poste a rimborso somme a piè di lista relative al vitto e che la pausa tra i due turni sia superiore a 3 ore.

#### B) Vitto

Nel caso in cui la trasferta preveda la permanenza del lavoratore presso il luogo in cui è stato comandato in trasferta negli orari coincidenti con il pranzo e/o la cena, verranno rimborsate a piè di lista le normali spese di vitto regolarmente documentate, nei seguenti limiti. Limite massimo di 25,00 euro a pasto e, comunque, limite massimo complessivo di 50,00 euro al giorno.

#### C) Alloggio

Nel caso in cui la trasferta preveda il pernottamento del lavoratore nel luogo di trasferta, saranno rimborsate le normali spese di alloggio nel limite massimo di 80,00 euro a notte. Le prenotazioni degli alloggi saranno effettuate direttamente dalla Cooperativa. In caso di trasferte lunghe, la Cooperativa si riserva di mettere a disposizione del lavoratore un appartamento collocato nei pressi del luogo di trasferta.

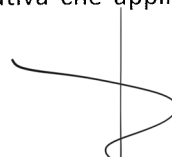
Per luogo abituale di lavoro si intende quello presso il quale il dipendente è stato assunto o quello presso il quale è stato definitivamente trasferito.

In caso di trasferte operate tra unità produttive di Unicoop Tirreno presenti nella città di Roma o nell'Isola D'Elba, qualora la trasferta comporti per il lavoratore la percorrenza di una distanza maggiore rispetto al normale percorso casa lavoro, sarà riconosciuta una diaria giornaliera pari a 5,16 euro.

### Art. 24 - Uso del proprio mezzo di trasporto

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

Nell'eventualità di danni subiti dall'autovettura di proprietà durante gli spostamenti per trasferta, per il solo percorso di andata e ritorno, fatta eccezione per quelli provocati da dolo o colpa grave del dipendente, è previsto un concorso economico da parte della Cooperativa che applicherà, di norma, una franchigia di 258,23 €.



## Art. 25 - Trasferimenti

Il termine di preavviso per i trasferimenti, di cui all'art. 153 del vigente CCNL, viene fissato in nove mesi e viene esteso anche ai casi in cui il trasferimento non comporti un cambio di residenza. Tale periodo è ritenuto idoneo affinché Cooperativa e lavoratore possano valutare le implicazioni relative al trasferimento. Durante tali nove mesi al lavoratore saranno applicate le condizioni di trasferta di cui all'art. 24.

Allo scadere del suddetto periodo di preavviso, il trasferimento diventerà effettivo e il lavoratore avrà diritto, in luogo di tutto quanto previsto dall'art. 153 del CCNL, ad una somma una tantum così calcolata: 80 euro lordi per ogni chilometro in più rispetto alla distanza fra l'effettiva abitazione e luogo abituale di lavoro, sino ad un massimo di 8.000,00 euro lordi.

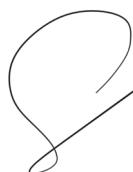
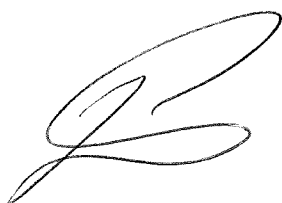
Per tutti i trasferimenti superiori a 50 km, nonché per tutti i trasferimenti di quadri e direttivi, il periodo di preavviso di cui al precedente comma 1 viene fissato in 12 mesi, l'importo dell'una tantum di cui al precedente comma 2, sarà di 100 euro lordi per ogni chilometro, sino ad un massimo di 12.000 euro lordi

L'una tantum di cui sopra non ha alcun effetto ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto, delle mensilità aggiuntive e di ogni altro istituto contrattuale e legale, avendo le parti tenuto conto dei riflessi sulle retribuzioni supplementari e differite sulla determinazione dell'entità dell'una tantum in questione.

Nulla è dovuto nei seguenti casi:

1. Trasferimento effettuato in accoglimento di richiesta del lavoratore
2. Trasferimento del lavoratore all'interno dello stesso comune in cui è situato il precedente luogo di lavoro o l'effettiva abitazione
3. Trasferimento che non produce un aumento delle distanze in essere tra il precedente luogo di lavoro e l'effettiva abitazione.

Il presente articolo definisce in sede aziendale l'applicazione dell'art. 153 del CCNL.



## TITOLO 7 – DISPOSIZIONI VARIE

### **Art. 26 Mensilità Supplementari**

In applicazione dell'art. 190 del vigente CCNL, le parti convengono quanto segue:

1. La corresponsione della tredicesima mensilità a tutti i lavoratori che ne hanno maturato il diritto, avverrà in coincidenza con l'erogazione della busta paga del mese di novembre in pagamento, di norma, entro il 12 dicembre
2. La corresponsione della quattordicesima mensilità a tutti i lavoratori che ne hanno maturato il diritto, avverrà in coincidenza con l'erogazione della busta paga del mese di giugno in pagamento, di norma, entro il 12 giugno.

### **Art. 27 Terzo Elemento**

Le parti convengono che l'importo da riconoscere a tutti i lavoratori di Unicoop Tirreno in materia di Terzo Elemento, è pari a 3,10 euro lordi. Eventuali somme eccedenti i 3,10 euro cesseranno di essere corrisposte a partire dalla retribuzione di dicembre 2020.

### **Art. 28 Premio Aziendale**

Le parti si danno atto che l'istituto del premio aziendale, normato nei precedenti contratti integrativi aziendali di Unicoop Tirreno SC, che vengono meno per effetto di questo accordo, ha generato trattamenti non omogenei tra i lavoratori della Cooperativa. Pertanto, si rende necessaria una nuova normativa che in via sperimentale riduca l'impatto del premio aziendale così come previsto dal CIA del 2006 e che abbia l'obiettivo di creare uguali condizioni tra i lavoratori in forza ed i nuovi assunti.

#### **1 Importo Premio aziendale**

Per tutti i lavoratori di Unicoop Tirreno SC, indipendentemente dal livello di inquadramento, l'importo del Premio Aziendale è fissato nel massimo in 92,96 euro lordi mensili. Tale importo, riferito al lavoratore a tempo pieno, sarà riproporzionato per i lavoratori part time. Gli importi superiori ad € 92,96 che fossero stati riconosciuti in applicazione della precedente normativa aziendale, per effetto della perdita di efficacia della stessa, cessano di essere corrisposti.

#### **2. Meccanismo di maturazione del Premio Aziendale**

Ogni lavoratore di Unicoop Tirreno SC, a partire dal 25° mese di anzianità aziendale, maturerà il diritto al consolidamento del premio aziendale secondo la seguente modalità:

1. si consolida il salario variabile legato al raggiungimento degli obiettivi della singola unità produttiva in presenza di un risultato positivo dell'anno precedente e per la parte eccedente il 50 % dell'importo massimo di salario variabile erogabile per l'anno di competenza, il tutto diviso per 14 mensilità. Comunque la somma complessiva, comprensiva degli oneri previdenziali, utile al consolidamento, non dovrà superare il 25% dell'importo di utile, al netto delle imposte, della gestione caratteristica di Unicoop Tirreno SC. Viene precisato che il bilancio aziendale da cui risulta l'utile della gestione caratteristica è quello dell'anno relativo alla maturazione del salario variabile, intendendo come tale l'anno di competenza e non l'anno di effettivo pagamento e conseguentemente il consolidamento decorre dal mese successivo alla fruizione del salario variabile;
2. la cifra massima consolidabile in un anno, per tutti i lavoratori di Unicoop Tirreno SC, è pari a 52 euro per i lavoratori a tempo pieno e sarà riproporzionata per i lavoratori part time.



### 3. Lavoratori che hanno maturato quote di premio aziendale

I lavoratori in forza che hanno già maturato il valore intero del premio, percepiranno il premio aziendale nella misura massima di 92,96 euro lordi mensili.

Tale importo, riferito al lavoratore a tempo pieno, sarà riproporzionato per i lavoratori part time. I lavoratori che hanno maturato quote di premio aziendale inferiori a 92,96 euro, continueranno a percepire il valore maturato, e parteciperanno al meccanismo di maturazione di cui al punto precedente, sino a concorrenza del valore massimo definito di 92,96 euro. Gli importi superiori ad € 92,96 che fossero stati riconosciuti in applicazione della precedente normativa aziendale, per effetto della perdita di efficacia della stessa, cessano di essere corrisposti.

### Art. 29 Diritto allo studio

Unicoop Tirreno, al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei dipendenti, concederà ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 141 comma 3 del vigente CCNL la possibilità di usufruire di ulteriori 60 ore di permesso non retribuito oltre a quelle previste dallo stesso articolo e con le stesse modalità. Le richieste saranno valutate tenuto conto delle comprovate esigenze organizzative delle unità produttive di riferimento. Eventuali richieste di aspettative per periodi più lunghi, fatto salvo quanto sopra previsto, saranno valutate, a fronte della presentazione della necessaria documentazione comprovante la partecipazione a corsi regolari di studio, di volta in volta con le rappresentanze sindacali delle singole unità produttive.

### Art. 30 Formazione

La definizione letterale della "formazione" intesa come "maturazione dell'individuo dovuta allo studio, all'esperienza, all'ambiente", in una moderna cooperativa di consumatori che ha tra gli obiettivi di gestione il mettere l'individuo (dipendente) al centro dell'attività della cooperativa come interfaccia dell'individuo (socio - consumatore) deve rappresentare uno dei momenti alti di pratica esemplificazione dei valori distintivi della cooperazione. Unicoop Tirreno, in una corretta gestione delle donne e degli uomini che lavorano in Cooperativa, si impegna ad attivare percorsi formativi finalizzati alla crescita professionale dei propri dipendenti atti a soddisfare le nuove esigenze professionali ed organizzative collegate alle nuove politiche di vendita delle strutture medesime. Tali percorsi si realizzeranno attraverso la predisposizione di piani pluriennali di formazione che abbiano tra gli obiettivi la crescita interna, sperimentando attraverso la collaborazione della Scuola Coop di Montelupo anche attività di formazione multimediale che possano coinvolgere i dipendenti della Cooperativa. In questo contesto viene ulteriormente precisato che, tenuto conto dei fabbisogni organizzativi, viene privilegiata la crescita interna con i conseguenti percorsi di "formazione in continuo" e in questo contesto ricercando, se del caso, anche rapporti con le Regioni e le Province territorialmente competenti. Unicoop Tirreno SC si impegna, in n'ottica di "formazione in continuo", a progettare, in via sperimentale, per i dipendenti a tempo determinato oppure a part time a tempo indeterminato, percorsi di formazione anche multimediale, per le mansioni necessarie, a titolo esemplificativo reparti del settore fresco. La partecipazione a questi percorsi di formazione avverrà su base volontaria e non comporterà nessuna retribuzione aggiuntiva da parte di Unicoop Tirreno. La partecipazione con risultati proficui a tali progetti, costituisce, a parità di requisiti, titolo preferenziale per assunzioni a tempo indeterminato oppure per incrementi o trasformazioni di orario part time. Tali programmi saranno altresì illustrati alle OO.SS. e, i piani di formazione presentati a FONCOOP dovranno essere preventivamente esaminati e siglati congiuntamente.



### **Art. 31 Congedi per Formazione**

I lavoratori di Unicoop Tirreno che abbiano almeno cinque anni di servizio presso Unicoop Tirreno potranno usufruire della sospensione del rapporto di lavoro per congedo non retribuito a scopo di formazione, per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, nelle seguenti ipotesi:

1. completamento della scuola dell'obbligo,
2. conseguimento del titolo di studio di 2° grado, del diploma universitario o di laurea,
3. partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere da Unicoop Tirreno SC e legalmente riconosciute.

La richiesta di congedo dovrà pervenire alla Direzione Aziendale almeno 45 giorni prima dell'inizio del periodo di astensione richiesto. Il numero di richieste accolte, di norma, fatte salve le comprovate esigenze organizzative, non potrà essere superiore al 2% delle persone impiegate all'interno dell'unità operativa.

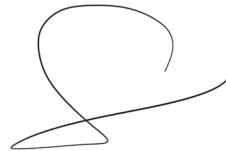
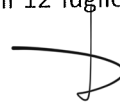
### **Art. 32 Congedi per attività umanitarie**

I lavoratori di Unicoop Tirreno che abbiano almeno cinque anni di servizio presso Unicoop Tirreno, potranno usufruire della sospensione del rapporto di lavoro per congedo non retribuito, per partecipare a progetti per attività umanitarie svolte con associazioni non profit legalmente riconosciute, e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

La richiesta di congedo dovrà pervenire alla Direzione Aziendale almeno 45 giorni prima dell'inizio del periodo di astensione richiesto. Il numero di richieste accolte, di norma, fatte salve le comprovate esigenze organizzative, non potrà essere superiore al 2% delle persone impiegate all'interno dell'unità operativa.

### **Art. 32 Bis Lavoratori ex Coop Ribolla**

Ai dipendenti ex Coop Ribolla, di cui al verbale di accordo del 05/05/2005, che qui si cita ai soli fini descrittivi, sarà corrisposto un buono spesa dell'importo di 258,00. Tale valore, riferito ai lavoratori a tempo pieno, verrà riproporzionato per i lavoratori part time e sarà erogato, di norma, il 12 luglio di ogni anno e, comunque, dovrà essere speso entro il 31 dicembre dello stesso anno.





## TITOLO 8 – RETRIBUZIONE VARIABILE

### Art. 33 Criteri Generali

Le parti ritengono importante prevedere forme di salario variabile che colleghino l'erogazione di parte del salario ad incrementi di redditività, produttività, qualità e competitività, il tutto considerato il piano di cambiamento di Unicoop Tirreno.

Le parti, inoltre, precisano che il sistema incentivante si pone l'obiettivo di riconoscere e premiare in modo diversificato i diversi risultati – a condizione che la Cooperativa consegua un risultato di esercizio positivo -, raggiunti dalle singole unità produttive.

Le parti convengono che la retribuzione variabile spetta a tutti i lavoratori dal primo esercizio intero (gennaio dicembre) alle dipendenze della cooperativa e sarà corrisposta con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, a condizione che i lavoratori siano ancora in forza a quella data. Sino all'importo di 258,00 euro, la retribuzione variabile sarà erogata in buoni spendibili presso i punti vendita di Unicoop Tirreno SC., a meno che il singolo lavoratore non comunichi per iscritto la rinuncia a tale possibilità entro il mese di marzo dell'anno di erogazione.

L'ammontare della retribuzione variabile sarà determinato in base ai criteri di cui agli artt. 34 e 35 e per tanti trecento dodicesimi di quota, quanti sono stati i giorni di servizio effettivo e di ferie prestati dal lavoratore. Conseguentemente non saranno conteggiati i periodi di assenza, ad esclusione di ferie, permessi sindacali, maternità, congedi e permessi di cui alla 104/92.

La retribuzione variabile di cui agli artt. 34 e 35 non ha effetto ai fini della determinazione delle mensilità aggiuntive, del TFR e di nessun altro istituto contrattuale e di legge, avendo le parti tenuto conto dei riflessi sulle retribuzioni supplementari e differite nella determinazione dell'entità della retribuzione variabile.

Qualora il singolo lavoratore mutasse, in corso d'anno, qualcuna delle condizioni individuali che incidono sulla determinazione della retribuzione variabile (es. ruolo, inquadramento, unità organizzativa), il calcolo sarà effettuato attraverso il riproporzionamento di ogni singolo periodo.

Il costo complessivo delle retribuzioni variabili di cui agli artt. 34 e 35 non potrà essere superiore al 20,0% del Risultato di Esercizio. Il salario variabile sarà corrisposto sulle sole ipotesi in cui il Risultato di esercizio sia attivo.

Le retribuzioni variabili, individuali e collettive di cui ai successi artt. 34 e 35, teoricamente spettanti potranno essere pagate per intero solo se il loro costo complessivo sarà contenuto entro il limite del 20% del Risultato di Esercizio. In caso di incapienza, le retribuzioni teoriche saranno riproporzionate.

Le parti si impegnano a verificare il funzionamento del sistema variabile nelle varie parti in cui è articolato ed eventualmente a condividere modifiche o integrazioni.

### Art. 34 Retribuzione Variabile Individuale

I destinatari della retribuzione variabile individuale sono soltanto i lavoratori compresi nelle categorie dei Quadri e dei Direttivi (primi e secondi livelli).

L'ammontare della retribuzione variabile teorica è determinato in rapporto al raggiungimento degli obiettivi annuali individualmente assegnati dalla Cooperativa e non può superare una mensilità di retribuzione spettante per il ruolo ricoperto.

La retribuzione variabile di cui al comma precedente sarà inoltre graduata in relazione alla valutazione delle prestazioni annuali formulata dalla Direzione della Cooperativa nel modo seguente:



1. Valutazione sino a sufficiente e sufficiente: retribuzione variabile teorica pari al 50% della retribuzione mensile prevista per il ruolo ricoperto
2. Valutazione buono: retribuzione variabile teorica pari al 100% della retribuzione mensile prevista per il ruolo ricoperto
3. Valutazione ottimo: retribuzione variabile teorica pari al 130% della retribuzione mensile prevista per il ruolo ricoperto.

Al termine della determinazione del preventivo annuo verranno discussi con i diretti interessati, sia gli obiettivi affidati che i parametri per la determinazione dell'importo della retribuzione variabile. Ciò avverrà entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento. In fase di consuntivo verranno discussi anche i risultati finali e i loro effetti nella determinazione, o meno, della retribuzione variabile.

### **Art. 35 Retribuzione Variabile Collettiva**

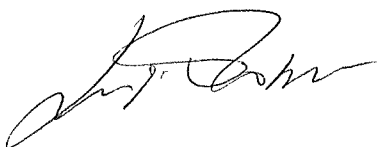
Per tutti i lavoratori, esclusi i quadri e i direttivi, operanti nei punti vendita, l'ammontare della retribuzione variabile sarà determinata in rapporto al raggiungimento degli obiettivi annuali definiti, previa consultazione con le OO.SS., dalla Cooperativa entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento e non potrà superare, per il 4° livello full time par. 144, la somma di € 1.300 euro lordi. Tale importo sarà riparametrato e riproporzionato per ciascun lavoratore in relazione al parametro ed all'orario di lavoro settimanale contrattuale.

Gli obiettivi, riferiti al punto vendita, sono costituiti da: vendite, produttività, incidenza percentuale sulle vendite delle differenze inventariali.

Il raggiungimento di ogni singolo obiettivo definito concorre alla determinazione dell'ammontare massimo teorico nelle seguenti misure:

1. Vendite: 40%
2. Produttività: 30%
3. Differenze Inventariali: 30%

Per i lavoratori non operanti nei punti vendita, la misura della retribuzione variabile teorica sarà corrispondente alla media maturata dai lavoratori di pari livello e parametro dei punti vendita.



#### **Nota a verbale**

L'applicazione della presente ipotesi d'accordo è condizionata all'esito della consultazione referendaria che le OO.SS. firmatarie promuoveranno. L'esito della consultazione sarà comunicato alla Cooperativa entro il 23/11/2020.

La Cooperativa, preso atto della volontà di sottoporre l'ipotesi d'accordo all'esito della consultazione referendaria, proroga il termine dell'efficacia della disdetta di cui alla lettera del 29/06/2020, al 30/11/2020. Ove il referendum dovesse approvare l'ipotesi d'accordo, a partire dall'1/12/2020 lo stesso entrerà in vigore.

