

COOP MODENA



IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

13.10.1984



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le parti concordano sul carattere preventivo del diritto di informazione con particolare riferimento alla discussione annuale sul piano pluriennale di sviluppo (aperture, processi di ristrutturazione, nuove tecnologie e organizzazione aziendale), al fine di consentire l'adeguata conoscenza dei riflessi che le scelte medesime hanno su occupazione e sviluppo professionale.

Si ritiene opportuno articolare il capitolo del diritto di informazione nel seguente modo:

a) Annualmente

- presentazione e discussione sui piani di sviluppo e di investimento;
- presentazione e discussione sul bilancio preventivo annuale con particolare riferimento a: politiche commerciali, occupazione, criteri di assunzione, organizzazione del lavoro e produttività - piani formativi.

b) Semestralmente

- presentazione e discussione sugli scostamenti registrati con particolare riferimento a vendite - organici - produttività - occupazione.

c) Trimestralmente

invio dei dati sulle vendite, occupazione, produttività, assunzioni.

Bozza
Mestri 2011

[Handwritten initials]

*Vincenzo
Pipitone*

[Handwritten signature]

ORARIO DI LAVORO

Fatta salva la durata normale dell'orario effettivo di lavoro di 40 ore settimanali art. 20 del C.C.N.L. a tutti gli effetti contrattuali, si conviene di portare, con decorrenza 1.1.1985, la prestazione di lavoro settimanale a 37 ore, comprensivo delle soste retribuite di 10 minuti al giorno e determinando così una prestazione effettiva di lavoro settimanale di 36 ore.

Sono con ciò assorbite:

- le 24 ore del C.C.N.L. del 1/7/1981
- le 40 ore del C.C.N.L. del 1/1/1980
- le 32 ore del C.C.N.L. dell'1.1.1985.

Si intendono inoltre assorbire le 24 ore aziendali del 30/4/1981 e le ulteriori 24 ore del presente accordo integrativo aziendale.

Si dichiarano assorbite tutte le soste e le pause. Esse dovranno essere sostituite e regolamentate nel modo seguente:

- = in tutti i luoghi di lavoro e per tutti i lavoratori è riconosciuta una sosta della durata non superiore ai 10 minuti al giorno.
Essa dovrà essere programmata tra le parti, all'interno della prestazione lavorativa, in modo tale da garantire la continuità del servizio.
- = Con il presente accordo le parti hanno inteso anticipare la riduzione di 2 ore settimanali di lavoro rispetto all'orario contrattuale vigente.
- = Resta inteso che eventuali future riduzioni concordate dalla contrattazione collettiva nazionale saranno assorbite fino a concorrenza delle 2 ore settimanali sopradette.

Le organizzazioni sindacali si impegnano inoltre a non scendere sotto alle 36 ore di prestazione lavorativa effettiva, escluse le soste concordate, sempre che il C.C.N.L. non stabilisca ulteriori riduzioni.

La distribuzione dell'orario e gli effetti sull'organizzazione del lavoro

Le parti concordano di approfondire nell'apposita commissione paritetica l'esame della distribuzione dell'orario di lavoro settimanale ispirandosi ai seguenti criteri:

- 1) La migliore utilizzazione dei fattori produttivi al fine di perseguire il mantenimento e il miglioramento della produttività aziendale e conseguire l'elevamento del livello di servizio ai soci e consumatori.
- 2) La verifica dei possibili miglioramenti alle condizioni complessive di lavoro, in termini di riposi settimanali, di riduzione di nastro orario, di fasce di orario differenziate, compatibilmente alle diverse tipologie strutturali e di servizio e alle modifiche nella organizzazione del lavoro già intervenute.
- 3) Per le figure di cui all'art. 24, le cui funzioni richiedono un autonomo e discrezionale uso dell'orario di lavoro, e per le quali non si configura la possibilità di un orario settimanale di 37 ore, dovrà essere verificata la eventualità di possibili miglioramenti alle condizioni di lavoro attraverso l'assorbimento di una parte di ore di riduzione con turni di riposo programmati.
- 4) La verifica dell'articolazione delle 37 ore settimanali con riferimento alla organizzazione del lavoro ed agli incrementi occupazionali derivanti.

Mediana

Vice Organo





INGUADRAMENTO

Si demanda' alla commissione paritetica l'esame delle eventuali esigenze di modifiche all'inquadramento delle diverse figure aziendali nel rispetto dei criteri, dei profili e delle declaratorie stabilite dal C.C.N.L.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



→ Giulio Carlo

Vincenzo A. Schiavini

Guido

Stefano

SALARIO - PROFESSIONALITA'

- 1) Si concorda di recepire "l'accordo quadri" stipulato aziendalmente il 23/9/1983 in base ai criteri e ai tetti definiti nell'allegato all'ipotesi d'accordo per il rinnovo del C.C.N.L. del 7 Gennaio 1983.
- 2) Le parti concordano sull'esigenza di individuare - in questo facilitati dall'applicazione del nuovo assetto organizzativo e dalla revisione del sistema informativo aziendale - ruoli, funzioni, responsabilità e relativi obiettivi per figure di elevata professionalità (quadri intermedi, capi negozi, ecc.) per collegare i risultati delle prestazioni ad indennità salariali conseguenti.
In particolare le parti concordano di iniziare la sperimentazione suddetta verificando - in tempi ravvicinati - una proposta di quote salariali aggiuntive per la figura dei capi negozio.
- 3) Indennità speciali ad personam
Le parti si impegnano inoltre a perseguire la strada intrapresa del collegamento del salario alla professionalità introducendo in fase di prima applicazione e con decorrenza 1.1.1985, alle figure di seguito elencate, una indennità sociale ad personam, così articolata:
- A) Ai Capi negozio e ai Capi reparto
A riconoscimento della responsabilità e della particolare modalità della prestazione lavorativa.
- B) Assistenti non di direzione £. 100.000
- C) Agli analisti programmatori- Ai programmatori
A riconoscimento della specializzazione acquisite e ai risultati conseguiti.
- Analista E D P £. 120.000
- Programmatore £. 100.000

- D) Salumieri (banco vendita diretta al consumatore)
 Agli addetti al 4° livello che svolgono la loro prestazione prevalente al banco di vendita diretta di salumi, latticini e gastronomia a riconoscimento della specializzazione acquisita e del raggiungimento dei risultati di resa ad essi attribuiti. £. 35.000

- E) Addetti nei reparti ad alta tecnologia
 Agli addetti al 4° livello che svolgono la loro prestazione prevalente nei reparti di vendita ad alto valore tecnologico per i quali è richiesta una specifica conoscenza specialistica ed un aggiornamento costante della loro professionalità. Per alta tecnologia si intendono i reparti con prevalente vendita dei seguenti prodotti: HI-FI, sistemi di elaborazione dati, ecc. £. 35.000

- F) Addetti con funzioni di coordinamento
 Agli addetti di 4° livello che svolgono funzioni di coordinamento di altri lavoratori (casse, reparti deperibili ect).
 Per coordinamento di altri lavoratori si intende il reparto con un numero minimo di 2 addetti. £. 35.000

M. Rossi

La individuazione delle persone di cui alle lettere B-C-D-E-F è demandata alla verifica della commissione paritetica sulla base dei criteri oggettivi di valutazione delle specializzazioni acquisite, delle responsabilità e dei risultati conseguiti.

Per il punto A si allega elenco nominativo e la misura della indennità speciale ad personam attribuita.

Tutte le suddette indennità sono dichiarate assorbibili previo verifica fra le parti, qualora si determinino le seguenti condizioni:

modifiche ai parametri salariali nazionali o all'inquadramento delle figure professionali interessate alla indennità,

Spresale

Amministratore

Autore

1/1

- passaggi di categoria,
- il venire meno della ragione per la quale è stata istituita.

Le indennità speciali ad personam suddette assorbono - a tutti gli effetti - qualsiasi indennità attualmente in vigore.

*Spaccato
1.1.14
1.1.14*

*1/11/14
C. G. P.*

M. M.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



INDENNITA' DI FUNZIONE

- Le parti concordano di mantenere la indennità di funzione di cui all'art. 3 del C.C.N.L. (profilo macellaio) che assume la responsabilità del reparto macelleria.
- Si concorda inoltre sulla necessità di rivalutare l'entità della indennità di funzione medesima portandola, con decorrenza 1.1.1985, ai seguenti importi mensili:
 - capi reparto carni di 2° livello di Zeta Due, Modena Nord. Sesso Mezzavia. Carpi - £. 40.000
 - responsabile di macelleria al 3° livello - da £. 15.000 a £. 35.000
 - capi reparto di 3° livello - da £. 30.000 a £. 60.000.

La indennità di funzione stabilita è dichiarata assorbibile qualora detta funzione non venga più svolta.

guardare
 in allegato

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
 Portale della Contrattazione
 C. C. N. L.



Yehman

MIGLIORAMENTI RETRIBUTIVI

Le parti convengono di corrispondere i miglioramenti retributivi previsti dall'art. 124 del C.C.N.L., parte in cifra fissa mensile riparametrata e parte in via sperimentale in cifra variabile legata al raggiungimento di obiettivi aziendali da definirsi.

QUOTA PREMIO MENSILE IN CIFRA FISSA RIPARAMETRATA

- Di £. 45.000 al IV livello con decorrenza 1.7.1984 e di ulteriori £. 5.000 al IV livello con decorrenza 1.1.1986.

I parametri di riferimento sono quelli del C.C.N.L.

Sgaravalle

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

QUOTA DI PREMIO VARIABILE

La quota di premio variabile riparametrata sulla base dei parametri del C.C.N.L. sarà liquidata con una soluzione unica annuale nella misura massima di £. 250.000 al livello IV.

Quali primo anno di applicazione all'interno della vigenza del presente accordo, la quota di salario variabile sarà liquidata a far data dalla retribuzione del mese di marzo 1985 sulla base dei risultati conseguiti nel corso del 1984.

E' demandata ad una commissione tecnica congiunta la definizione dei criteri e dei parametri sui quali sarà stabilita a consuntivo la determinazione della quota salariale variabile.

La quota salariale variabile legata al raggiungimento degli obiettivi sarà corrisposta al personale in forza al 31/3 di ogni anno o che comunque abbia prestato la sua attività lavorativa nell'anno precedente per un periodo non inferiore a mesi 6 (sei), salvo verifica della praticabilità amministrativa della procedura.

Sono comunque esclusi i periodi di assenza non retribuita intendendo quelli per cui non maturano ferie e gratifiche.

Il calcolo della quota di premio variabile sarà effettuata in dodicesimi per il personale assunto nel corso dell'anno e in quota proporzionale ai lavoratori a tempo parziale.

La quota di premio variabile non va computata nel T.F.R.

In via transitoria e in relazione ai risultati conseguiti nel 2° semestre 1984 si conviene la liquidazione di quote salariali una tantum da corrispondere con la retribuzione del marzo 1985 nella misura di £. 125.000 al livello IV riparametrata.

[Handwritten signatures and initials]

RIMBORSI SPESE PER BREVI TRASFERTE

Le parti si impegnano ad esaminare eventuali casi di lavoratori a cui riconoscere il "rimborso delle maggiori spese sostenute", fermo restando il regolamento e la normative in vigore in tema di rimborsi e dall'art. 46 del CCNL.

Si concorda inoltre di modificare con decorrenza 1.1.1985 le classi di autovetture come da richiesta:

- istituzione di una ulteriore fascia superiore ai 1300 cc. di cilindrata con rimborso calcolato in riferimento alla classe 1300 - 1500 con riferimento alle tabelle FEDERCOOP di Modena.

17/11/84

Spaccalè

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

[Handwritten signature]



CONSIGLIO DEI DELEGATI

Ai dirigenti del Consiglio dei Delegati si riconosce il diritto, come da art. 118, alle ore di permesso sindacale retribuito nella misura di 2 ore per il numero dei dipendenti, comma A art. 117.

La COOP Modena si impegna ad agevolare la partecipazione e quindi la sostituzione dei delegati, nell'ambito delle ore di cui all'art. 117 del C.C.N.L., fatto salvi i problemi di professionalità e/o carenze momentanee di organico per zone. Si impegna inoltre a trasmettere indicazioni e a prevedere procedure chiare a tutti i livelli di responsabilità tese a favorire la massima correttezza nei rapporti e consentire l'esplicazione dell'attività sindacale nei posti di lavoro, nel rispetto dei regolamenti aziendali in vigore.

Il Consiglio dei Delegati si impegna a programmare l'attività in tempi non inferiori a giorni 6, in modo tale da non creare particolari difficoltà all'attività aziendale e nell'ambito delle modalità previste dal titolo XXX del CCNL.

Spaccare

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

DURATA

Le parti convengono che il presente Accordo Integrativo Aziendale avrà scadenza il
31.12.1987.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

