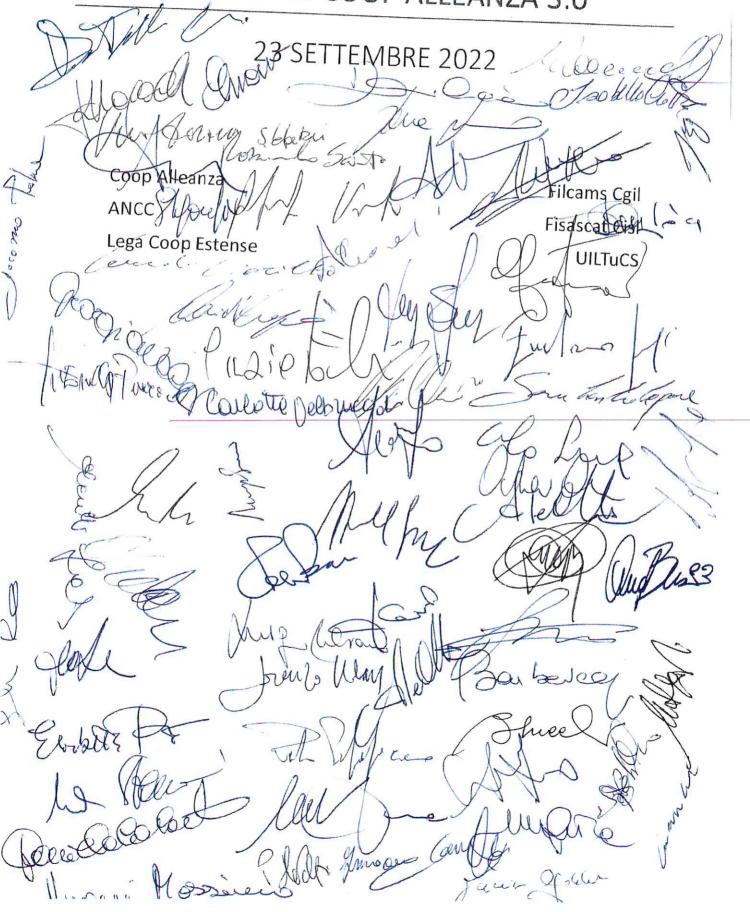
# IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE COOP ALLEANZA 3.0



# COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 23 settembre 2022, a Bologna,

tra

Coop Alleanza 3.0. rappresentata dal Presidente Mario Cifiello, Nico Costa, dal Direttore Generale Milva Carletti, Milco Traversa, Massimiliano Sciuto, Vittorio Varone, Vito Magarelli, Valerio Stevanato, Stefania Rivi assistiti da Stefano Guidi per ANCC e da Fernando Fiorillo per Legacoop Estense;

le **Segreterie Nazionali**: Filcams Cgil rappresentata da Alessio Di Labio, Fisascat Cisl rappresentata da Vincenzo Dell'Orefice, UILTuCS rappresentata Giuseppe Zimmari congiuntamente alle **Segreterie Regionali** e **Territoriali** e alle **RSU** e **RSA**.

# Sommario

PREMESSA	*************
CAPITOLO I - DECORRENZA E SFERA DI APPLICAZIONE	
ART. 1 - DECORRENZA E DURATA	
ART. 2 - AMBITI DI APPLICAZIONE	
CAPITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	
ART. 3 - QUADRO DI RIFERIMENTO	
ART. 4 - INTERLOCUTORI E LIVELLI DELLE RELAZIONI SINDACALI	
ART. 5 - INFORMAZIONE, CONFRONTO E CONTRATTAZIONE	
ART. 6 - DIRITTI SINDACALI	
ART. 7 - ASSEMBLEA SINDACALE	
ART. 8 - COMMISSIONI PARITETICHE	
CAPITOLO III - SALUTE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	
ART. 9 – SALUTE E SICUREZZA	
ART. 10 - RAPPRESENTANTI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)	
CAPITOLO IV – FORMAZIONE	
ART.11 - FORMAZIONE	
CAPITOLO V - WELFARE	
ART. 12 - WELFARE	
CAPITOLO VI - MERCATO DEL LAVORO	
ART. 13 – APPRENDISTATO	
ART. 14 - STABILIZZAZIONE CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRATI	
CAPITOLO VII - PART TIME	
ART. 15 – PART TIME FUNZIONALE	
CAPITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO	
ART. 16 - ORARIO SETTIMANALE	
ART. 17 - PROGRAMMAZIONE, ARTICOLAZIONE E GESTIONE ORARIO DI I VENDITA	LAVORO RETE DI
ART. 18 - ARTICOLAZIONE E GESTIONE ORARIO DI LAVORO SE MAGAZZINI	DEE
ART. 19 – PAUSA	
APITOLO IX - LAVORO DOMENICALE E FESTIVO	
ART. 20 - PIANO DELLE APERTURE	
ART. 21 - MODALITA' ORGANIZZATIVE	

ART. 22 - TRATTAMENTO ECONOMICO LAVORO DOMENICALE E FESTIVO	31
CAPITOLO X - SISTEMA RETRIBUTIVO	32
ART. 23 – SISTEMA RETRIBUTIVO	32
ART. 24 - TRATTAMENTI RETRIBUTIVI	32
ART. 25 - INDENNITA' DI MESTIERE	33
ART. 26 - RETRIBUZIONE VARIABILE	34
ART. 27 – PREMIO DI RISULTATO PERIODICO	34
ART. 28 - RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA	35
ART. 29 - EROGAZIONE IMPORTI DEL PREMIO VARIABILE	36
CAPITOLO XI - PREMIO AZIENDALE	37
ART. 30 – PREMIO AZIENDALE	37
CAPITOLO XII - TRASFERTA E TRASFERIMENTO	39
ART. 31 – TRASFERTA	39
ART. 32 – TRASFERIMENTO	40
CAPITOLO XIII – MENSA	41
ART.33 – MENSA	
CAPITOLO XIV - FRANCHISING E APPALTI	42
ART. 34 – FRANCHISING	42
ART. 35 - APPALTI	43

#### **PREMESSA**

Il contesto in cui si è sviluppato il negoziato per il nuovo contratto integrativo aziendale di Coop Alleanza 3.0 è caratterizzato da un mercato della GDO maturo, molto frammentato. Questo contesto ha determinato un aumento della difficoltà a creare un posizionamento commerciale coerente e distintivo per i soci e clienti, oltre ad una maggiore complessità nella gestione delle attività di punto vendita. Per le ragioni sopra esplicitate, Coop Alleanza 3.0 nata nel gennaio 2016 dalla fusione di Coop Adriatica, Coop Estense e Coop Consumatori Nord Est, si trova ad operare in un mercato altamente competitivo, in cui la concorrenza crescente e sempre più spinta sui costi, le nuove modalità di vendita on line e di rapporto con il cliente, le nuove tecnologie, i nuovi gusti dei consumatori, impongono alla Cooperativa di realizzare contemporaneamente la puntualità del servizio, l'efficacia dell'organizzazione e l'efficienza dei costi.

Per questi scopi il presente Contratto integrativo Aziendale ha l'obiettivo di collegare i trattamenti economici ad effettivi incrementi di redditività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni, allo sviluppo delle competenze professionali e all'affidamento di ruoli che esaltino l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori all'interno di chiari e predefiniti criteri di delega e controllo.

Altro obiettivo strategico del presente Contratto Integrativo Aziendale è lo sviluppo, per tutti i lavoratori della Cooperativa, di un sistema avanzato di Welfare che si affermi come componente importante del cosiddetto "secondo welfare".

La Cooperativa sostiene e valorizza la diffusione della cultura delle Pari Opportunità attraverso una corretta gestione delle risorse umane e la creazione di buone prassi. In coerenza con tale principio, si precisa che con la dicitura "lavoratori" si intende l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori della Cooperativa.

#### CAPITOLO I - DECORRENZA E SFERA DI APPLICAZIONE

#### ART. 1 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto di 2° livello ha validità dal 01 gennaio 2023 al 31 dicembre 2025 e si intende tacitamente prorogato di anno in anno qualora, almeno tre mesi prima della scadenza, una delle due parti non ne dia disdetta in forma scritta.

#### ART, 2 - AMBITI DI APPLICAZIONE

Il contratto di 2° livello, integrativo al CCNL della Distribuzione Cooperativa attualmente vigente, rientra nell'ambito di quanto previsto dal Protocollo sugli assetti contrattuali del 28 giugno 2000.

Il presente contratto ed i suol allegati sostituiscono integralmente i contratti integrativi, gli accordi sindacali, le prassi e le consuetudini vigenti presso le ex Cooperative, Coop Adriatica, Coop Consumatori Nordest, Coop Estense e Centrale Adriatica, costituendo, complessivamente, condizioni migliorative rispetto agli stessi.

Esso viene applicato al personale dipendente di Coop Alleanza 3.0, al quale si applichi il CCNL della Distribuzione Cooperativa, operante in tutte le province nelle quali è presente Coop Alleanza 3.0, secondo le gradualità e le norme stabilite da questo stesso contratto e dai suoi allegati.

#### Nota a verbale

Le parti si incontreranno entro il 30 novembre 2022, per definire i trattamenti dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri e impiegati Direttivi oltre che per effettuare una verifica sull'assetto organizzativo delle sedi.

## CAPITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

#### ART. 3 - QUADRO DI RIFERIMENTO

Le parti intendono con il presente accordo valorizzare un sistema di Relazioni Sindacali con l'obiettivo di costruire strumenti di partecipazione dei lavoratori all'attività e allo sviluppo della Cooperativa. La partecipazione dei lavoratori è indispensabile per il conseguimento della finalità dell'impresa cooperativa: tutela sociale ed economica dei Consumatori.

Le parti sono perciò impegnate a ricercare convergenze sempre più ampie di valori e di interessi, anche al fine di realizzare un giusto equilibrio tra la finalità della Cooperativa e la legittima aspirazione dei lavoratori a migliorare le proprie condizioni di lavoro ed economiche. A tal fine, le disposizioni del presente capitolo qualificano e rafforzano il sistema di relazioni sindacali del CCNL, con l'assunzione di impegni reciproci il cui rispetto è condizione necessaria per l'esistenza del sistema di relazioni sindacali del presente Contratto integrativo aziendale.

Le Parti, nel riconoscere nelle relazioni sindacali decentrate a livello territoriale e di punto vendita una sede importante di confronto e di partecipazione, si impegnano a favorire lo sviluppo di un confronto positivo tra i rappresentanti dei lavoratori e le funzioni aziendali delegate allo svolgimento delle relazioni sindacali decentrate.

# ART. 4 - INTERLOCUTORI E LIVELLI DELLE RELAZIONI SINDACALI

Sono interlocutori di Coop Alleanza 3.0, per la contrattazione di secondo livello, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per i dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa e le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori.

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

- A. un livello Nazionale i cui interlocutori sono la Direzione Aziendale, il Responsabile Nazionale delle relazioni sindacali, le OO.SS. e le RSU/RSA firmatarie del presente accordo.
- B. un livello Territoriale i cui interlocutori sono i Responsabili Relazioni Sindacali, i Responsabili del Personale Regionali, i Responsabili del Personale di Distretto, le OO.SS. Territoriali (Regionali e Provinciali) e le rappresentanze sindacali di punto vendita dei territori interessati firmatarie del presente accordo.

C. un livello di Unità Produttiva i cui interlocutori sono i Direttori di punto vendita, i Responsabili del Personale di Distretto, il Responsabile del Personale per le sedi e i magazzini, le RSU/RSA del punto vendita, delle sedi e dei magazzini firmatarie del presente accordo. La partecipazione di interlocutori diversi da quelli definiti al presente punto sarà oggetto di comunicazione preventiva.

A livello nazionale le relazioni sindacali si realizzano mediante le informazioni, il confronto e la negoziazione; a livello territoriale mediante le informazioni, il confronto e, limitatamente alle materie espressamente demandate dal presente contratto, la negoziazione; a livello di unità produttiva le relazioni sindacali sono limitate all'informazione e al confronto.

#### ART. 5 - INFORMAZIONE, CONFRONTO E CONTRATTAZIONE

#### A - LIVELLO NAZIONALE

#### MATERIE DI INFORMAZIONE E CONFRONTO

Le materie di informazione e confronto a livello nazionale sono le seguenti:

- 1. andamento dei mercati di riferimento e del contesto competitivo;
- 2. piani di sviluppo e ristrutturazione aziendale;
- 3. progetti di innovazione tecnologica e di investimento;
- 4. linee di politica commerciale e tipologie del servizio;
- 5. bilanci preventivi e consuntivi;
- fabbisogni formativi e i programmi annuali di formazione, ai sensi dell'art.
   33 del CCNL;
- 7. organico aziendale e sua composizione;
- 8. welfare;
- 9. sicurezza e ambiente di lavoro;
- 10. progetti collegati alla partecipazione dei lavoratori;
- 11. monitoraggio andamento appalti e franchising

La cooperativa si impegna a fornire queste informazioni almeno una volta l'anno in occasione di un incontro periodico da tenersi, di norma, entro il primo semestre o su richiesta delle parti

#### CONTRATTAZIONE:

- 1. contrattazione integrativa
- 2. accordi che abbiano rilevanza per l'intero territorio nazionale

#### B - LIVELLO TERRITORIALE

# MATERIE DI INFORMAZIONE E CONFRONTO

Le materie di informazione e confronto a livello territoriali sono le seguenti:

- 1. andamento dei mercati di riferimento e del contesto competitivo;
- 2. piani di sviluppo e ristrutturazione aziendale;
- 3. progetti di innovazione tecnologica e di investimento;
- 4. linee di politica commerciale e tipologie del servizio;
- 5. bilanci preventivi e consuntivi;
- 6. fabbisogni formatívi e i programmi annuali di formazione, ai sensi dell'art. 33 del CCNL:
- 7. sperimentazione dei modelli organizzativi;
- 8. obiettivi per la retribuzione variabile;
- 9. welfare;
- 10. organico dell'area e sua composizione;
- 11. sicurezza e ambiente di lavoro;
- 12. progetti collegati alla partecipazione dei lavoratori;
- 13. modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro;
- 14. ristrutturazioni unità produttive;
- 15. andamento indicatori economici punti vendita (vendite, produttività, costo del lavoro) anche relativi agli obiettivi della retribuzione variabile;
- 16. andamento consolidamenti di orario per i part time anche ai sensi dell'art.
- 15 del presente contratto integrativo aziendale;
- 17. andamento Franchising e Appalti;
- 18. andamento della maturazione del premio fisso aziendale ai sensi dell'art. 30 La Cooperativa si impegna a fornire queste informazioni almeno una volta l'anno in occasione di un incontro periodico da tenersi, di norma, successivamente all'incontro nazionale o su richiesta delle parti.

#### CONTRATTAZIONE:

- 1. accordi che abbiano rilevanza per il territorio di riferimento;
- 2. accordi sull'organizzazione del lavoro;

#### C - LIVELLO DI UNITA' PRODUTTIVA

#### MATERIE DI INFORMAZIONE E CONFRONTO

Le materie di informazione e confronto a livello di unità produttiva sono le seguenti:

- 1. corretta applicazione delle norme di legge e di contratto, in particolare nella programmazione degli orari di lavoro;
- 2. corretta applicazione dell'organizzazione del lavoro domenicale e festivo;
- 3. pianificazione delle ferie;
- 4. funzionamento delle attrezzature in dotazione al punto vendita (transpallet, affettatrici, bilance, ecc.);
- 5. corretta applicazione dei giudizi di idoneità;
- 6. andamento degli indicatori economici del punto vendita (vendite, produttività, costo del iavoro, costi di funzionamento, composizione dell'organico).

#### ART. 6 - DIRITTI SINDACALI

Annualmente le OO.SS, inviano alla Cooperativa l'elenco aggiornato della propria rappresentanza sindacale aziendale in carica (punto vendita e componenti comitati direttivi). Gli aggiornamenti annuali, le nomine e le revoche/decadenza delle RSA/RSU vanno inviate esclusivamente per mail al seguente indirizzo: relazioniorganizzazionisIndacali@alleanza3-0.coop.it.

La Cooperativa invierà annualmente alle strutture provinciali l'elenco dei lavoratori che risultano iscritti alla singola organizzazione.

#### PERMESSI SINDACALI RSU/RSA

I componenti delle RSU/RSA di cui al punto precedente, per l'espletamento del loro mandato, hanno diritto a permessi retribuiti, da richiedere ed utilizzare con le modalità ed i limiti definiti dalle normative di legge e di contratto tempo per tempo vigenti (art. 23, lettere a), b), c), legge 300/1970 per le RSA, artt. 21 e 22 del vigente CCNL per le RSU).

I permessi sindacali vanno inviati sia alla mail del Responsabile del Personale di Distretto che alla mail del Direttore del Punto di Vendita ovvero alla mail del Responsabile del Personale di Sede per le Sedi e per i Magazzini.

Alle RSU/RSA spetterà complessivamente un monte ore annuo di permessi retribulti determinato sulla base di n°2 ore per dipendente in forza nel



## ART. 8 - COMMISSIONI PARITETICHE

Le parti convengono che la valorizzazione e lo sviluppo di un modello positivo di relazioni sindacali, a tutti i livelli, non può prescindere dalla costituzione di commissioni tematiche paritetiche che possano contribuire alla definizione di azioni condivise e valorizzare le azioni positive congiunte finalizzate anche a migliorare il contesto esterno.

Le commissioni paritetiche sono costituite, da 6 componenti per parte aziendale e da 6 per parte sindacale. I nominativi del predetti componenti saranno comunicati formalmente. Per la partecipazione alle commissioni politiche di genere, formazione, welfare, salute e sicurezza nazionale sono riconosciute 300 ore di permesso per singola commissione.

Le Commissioni si doteranno di un regolamento per il loro funzionamento.

Sono definite le seguenti Commissioni Paritetiche:

#### • **COMMISSIONE POLITICHE DI GENERE**

Coop Alleanza 3.0, la RSU/RSA e le Organizzazioni Sindacali esprimono una valutazione positiva su quanto si è realizzato a livello aziendale in tema di azioni positive per le pari opportunità di genere e convengono sulla necessità di proseguire nell'impegno. A tal fine, viene istituita la commissione paritetica aziendale per le politiche di genere, con il compito di:

- monitorare ed analizzare la composizione sociale dell'occupazione in riferimento alle differenze di genere e ad eventuali problematiche relative all'integrazione ed alle differenze salariali;
- ✓ individuare eventuali vincoli alla realizzazione di condizioni di pari opportunità professionali e formulare proposte utili al superamento degli stessi;
- ✓ comunicare all'interno e all'esterno della Cooperativa le iniziative intraprese
  dalla Commissione stessa per favorire la crescita di una cultura diffusa delle
  pari opportunità.

#### COMMISSIONE FORMAZIONE

La formazione e l'addestramento del personale ad ogni livello sono considerati elementi indispensabili per migliorare la professionalità delle persone e offrire un alto livello di servizio al Soci e Consumatori. La formazione è anche e soprattutto un elemento essenziale per far crescere le persone e come parte di un soggetto collettivo qual è la Cooperativa. Per il funzionamento della commissione si rinvia all'articolo 11

# • COMMISSIONE SALUTE E SICUREZZA

Garantire la sicurezza e il benessere delle persone sul luogo di lavoro è un obiettivo prioritario per Coop Alleanza 3.0 e per le Organizzazioni Sindacali. Per queste ragioni le parti hanno convenuto di costituire una Commissione paritetica nazionale e cinque commissioni paritetiche a carattere territoriale con l'obiettivo di diffondere ed omogeneizzare la cultura della sicurezza sul lavoro e rendere più efficace l'attività degli RLS e degli ASPP. Per il funzionamento della commissione si rinvia all'articolo 9

#### • COMMISSIONE WELFARE

È istituita una Commissione Paritetica al fine di verificare il gradimento dei servizi offerti e proporne di nuovi, anche attraverso strumenti di verifica del gradimento dei lavoratori. La stessa Commissione, inoltre, si occuperà della gestione delle erogazioni, prestazioni e servizi in favore dei lavoratori definite dal modello di welfare. Per il funzionamento della commissione si rinvia all'articolo 12.

#### CAPITOLO III - SALUTE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO

#### ART. 9 - SALUTE E SICUREZZA

La sicurezza e il benessere delle persone sul luogo di lavoro è un obiettivo prioritario ed imprescindibile per Coop Alleanza 3.0 e le Organizzazioni Sindacali. Per questo, la Cooperativa investe ingenti risorse, per rendere i luoghi di lavoro sicuri e confortevoli e per sviluppare un'attività permanente di informazione e formazione atta a consolidare, tra i propri collaboratori, una cultura diffusa sulla sicurezza e prevenzione.

In considerazione della complessa struttura organizzativa e dimensionale della Cooperativa, le parti hanno convenuto di istituire un'apposita Commissione Nazionale e 5 Commissioni Territoriali, che hanno l'obiettivo di contribuire ad omogeneizzare i comportamenti in materia di salute e sicurezza nei diversi territori. Le commissioni di cui all'art. 8, non hanno un ruolo decisionale ma di analisi e proposta e non si sostituiscono al ruolo che le normative assegnano agli RLS. Di norma, si riuniscono ogni tre mesi o su richiesta delle parti per approfondire, per il territorio di riferimento (le commissioni territoriali), o per l'intera Cooperativa (la commissione nazionale), i seguenti temi:

- valutazione dei rischi e DPI (compresa l'analisi del rischio stress da lavoro correlato);
- infortuni e malattie professionali;
- sorveglianza sanitaria;
- formazione e sicurezza;
- analisi di casi specifici;
- tematiche ambientali.

La Commissione Nazionale è composta da 5 RLS (uno per ogni commissione territoriale), da 5 componenti indicati dalla Cooperativa e da un medico competente. Alla Commissione prenderanno parte anche i Segretari Nazionali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e UILTuCS.

La Commissione Territoriale è composta da n. 6 RLS individuati tra quelli eletti nei punti di vendita del territorio, e da 6 componenti indicati dalla Cooperativa e da un medico competente del territorio. Alla Commissione prenderanno parte anche i Segretari Territoriali di Filcams Cgil, Fisascat Cisi e UILTuCS. Le Commissioni sono costituite per i seguenti territori: Friuli Venezia Giulia e

Veneto; Emilia Ovest (PC, PR, RE, MO) e Lombardia; Emilia (BO, FE) e Romagna; Marche Abruzzo; Puglia Basilicata.

# ART. 10 - RAPPRESENTANTI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Al fine di garantire una presenza di RLS adeguata al numero di lavoratori presenti nelle diverse province della Cooperativa, le parti hanno inteso identificare il numero massimo di RLS avendo a riferimento la singola provincia secondo il seguente criterio:

- √ 1 RLS per ogni / permercato, 1 RLS ogni 5 supermercati. Per multipli di 5 si
  applica l'arrotondamento per difetto se multipli minori o uguali a 2;
  l'arrotondamento per eccesso se multipli magglori di 2;
- 🗸 1 RLS per ogni sede di Bologna, Modena e Reggio Emilia;
- ✓ 1 RLS per ogni magazzino della logistica (San Vito in Tagliamento, Reggio Emilia, Anzola dell'Emilia, Forli).

Il numero massimo degli RLS per provincia, rispetto al perimetro attuale, è quello riportato nella seguente tabella:

Numero RLS														
Provincia	IPMK	SMK	SEDE	LOGISTICA	Provincia	IPMK	SMK	SEDE	LOGISTICA	Provincia	IPMK	5MK	SEDE	Logisno
AN	1	2			FM	0	1			PU	1	1	7404	rodistic
AP	2	0			GO	1	1	************		RA	3	3		<del> </del>
BA	4	1			LE	1	0	***************************************		RE	2	5	1	<del>  _</del>
BL	0	1			MC	0	1 1			RN	1	2	<u> </u>	1
во	4	9	1	1	MN	3	1	······································		RÓ		1		
8R	1	0			MO	5	5	1		TA		0		
BS	0	1			МТ	1	0			TS	2	<u> </u>	ļ	
ВТ	2	0		***************************************	PC	1	2			TV		1 1		
СН	1	0			PD	1	1			UD	1	2		
FC	1	1	-	1	PE		1				0	3		
FE	4	2			PN	1				VE	2	7	ļ	i 
FG	1	0			PR	2	2		1	VI	1	3		
······································					···	······································	L		-	Totale	51	61	3	4

Gli RLS sono eletti, su iniziativa delle OO.SS. territoriali firmatarie, dal lavoratori nella provincia o del punto vendita o sede o magazzino di riferimento, rimangono in carica per 3 anni ed hanno come ambito di pertinenza uno o più punti di vendita, i 4 magazzini e le 3 sedi.

Per lo svolgimento della loro attività, al sensi dell'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, gli RLS hanno a disposizione un monte ore annuo complessivo di permessi Individuali pari a 50 ore. Le richieste di utilizzo dei permessi vanno inviate alla mail del Direttore del Punto di Vendita e del Responsabile del Personale di distretto ovvero alla mail del Responsabile del Personale di Sede per le Sedi e per i Magazzini.

Gli RLS attualmente presenti resteranno in carica con le agibilità attualmente riconosciute fino allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti secondo il presente accordo, che si terranno entro 12 mesi dall'entrata in vigore del contratto integrativo aziendale.

# CAPITOLO IV - FORMAZIONE

#### ART.11 - FORMAZIONE

La difficile situazione economica e sociale internazionale e del nostro Paese, la modifica del mercato del lavoro impressa dalla trasformazione digitale e il costante cambiamento nello stile di vita e abitudini di consumo dei cittadini, fanno prevedere un futuro di importanti cambiamenti nelle professioni.

Questi scenari impongono di orientare le strategie e i piani di azione della Cooperativa.

In questo quadro e in coerenza con i valori della cooperazione, la formazione assume una nuova centralità, acquisendo il carattere di formazione continua, al fine di garantire un costante aggiornamento delle competenze dei lavoratori rispetto al cambiamento dei contenuti professionali.

L'obiettivo di rendere continua la formazione è altres) testimoniato dall'Academy della Cooperativa, nata come eco-sistema della formazione, nel quale sono rappresentate tutte le opportunità di apprendimento e diffusione dell'Informazione, dalla formazione di legge, a programmi formativi accessibili autonomamente dai lavoratori per una crescita di conoscenza personale che prescinde da quella professionale.

La formazione e l'addestramento del personale ad ogni livello sono considerati elementi indispensabili per migliorare la professionalità delle persone e offrire un alto livello di servizio ai Soci e Consumatori.

La Cooperativa ha previsto un investimento straordinario in formazione superiore a tre milioni di euro, corrispondenti a circa 150.000 ore finalizzate a potenziare le competenze delle risorse specializzate di rete, in particolare nei reparti freschi e freschissimi e le attività di accoglimento del neoassunti nell'arco di vigenza dei contratto integrativo aziendale.

Per tutto quanto sopra, le parti hanno convenuto di costituire una commissione formazione alla quale è demandato in via esemplificativa il compito di:

- analizzare i fabbisogni;
- analizzare il consuntivo della formazione dell'anno precedente;
- approfondire ed eventualmente integrare i plant di formazione annuall predisposti dalla Cooperativa anche al fine di ampliare il più possibile la platea di lavoratori coinvolti;
- Individuare e proporre pacchetti formativi per favorire lo sviluppo della professionalità, soprattutto in caso di rilevanti ristrutturazioni aziendali con conseguenti innovazioni tecnologiche che comportino significative

- modifiche allo svolgimento dell'attività lavorativa anche con riferimento alle politiche ambientali;
- definire accordi per la presentazione del piani formativi al fine di accedere a finanziamenti pubblici e privati (ad esempio Foncoop). I piani formativi definiti saranno sottoposti alle Segreterie Nazionali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e UILTuCS per la sottoscrizione.

#### CAPITOLO V - WELFARE

#### ART. 12 - WELFARE

La scelta di dotarsi di un sistema di welfare strutturato è la naturale estensione dei valori e delle finalità che contraddistinguono la missione della Cooperativa. Le parti si danno reciprocamente atto e in tal senso esplicitamente convengono che per welfare aziendale, letteralmente "benessere aziendale", si intende il complesso delle erogazioni, prestazioni e servizi (people care, flexible benefit) messi a disposizione dei lavoratori con lo scopo di dare ulteriori risposte al loro bisogni e a quelli dei loro familiari, sostenerne il reddito, rafforzarne il senso di appartenenza e la motivazione individuale.

Le iniziative di seguito definite sono inserite nel più ampio sistema weifare di Coop Alleanza 3.0.

Tutti i servizi e le prestazioni a disposizione dei lavoratori sono definiti attraverso un confronto all'interno della Commissione nazionale welfare e sono pubblicati all'interno del portale intranet.coopalleanza3-0.it. Sono parte integrante del sistema di welfare aziendale anche le prestazioni riportate nell'allegato al presente contratto integrativo aziendale. Le predette prestazioni saranno oggetto di integrazioni e modifiche da valutarsi nell'ambito della commissione nazionale welfare.

Per le iniziative in materia di Conciliazione Vita-Lavoro è prevista l'equiparazione delle coppie dello stesso sesso ai coniugi/conviventi eterosessuali. Inoltre, secondo quanto previsto dalla legge del 20 maggio 2016 n.76 sulle unioni civili, il lavoratore unito civilmente può usufruire delle stesse iniziative riconosciute ai lavoratori sposati.

Le parti, oltre a quanto previsto in materia dal CCNL vigente, concordano sulle seguenti prestazioni e servizi.

#### Istituzione della Banca del tempo solidale

Le parti concordano l'istituzione di una Banca delle ore "solidali" a favore di tutti i dipendenti che, per far fronte a gravi e documentate situazioni familiari e/o emergenziali ed avendo fruito di tutte le giornate di ferie e di permesso maturate, abbiano necessità di permessi aggiuntivi a quelli di origine legale/contrattuale. I permessi possono essere richiesti fino ad un massimo di 7 giorni per evento e, comunque, nel limite della capienza del Fondo.

I lavoratori potranno destinare alla Banca del tempo solidale, in modo volontario riservato e gratuito, fino ad un massimo di 4 giorni tra ferie e permessi maturati annualmente.

Coop Alleanza 3.0 si impegna ad integrare il fondo con un contributo una tantum pari a 1.000 ore per la vigenza triennale del contratto integrativo aziendale. Il fondo sarà integrato di 333 ore per ogni anno di proroga.

Le modalità e i criteri di applicazione di tale istituto saranno demandate ad apposito regolamento.

#### Sostegno della maternità e paternità

Le parti ritengono importante favorire la genitorialità attraverso le seguenti azioni:

#### 1. Genitori in allattamento

Durante il periodo di allattamento la programmazione degli orari di lavoro avverrà, secondo le regole definite dal presente accordo, esclusivamente attraverso turni unici.

#### 2. Congedo paternità obbligatorio

In occasione della nascita del figlio o di adozione/affidamento, l'azienda riconoscerà 5 gg di permesso retribulto aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla normativa di legge e contrattuale.

Detti permessi potranno essere fruiti esclusivamente a giornate intere, in modo anche continuativo, nell'arco temporale compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i cinque mesi successivi alla nascita. Sono equiparati alla nascita l'ingresso in famiglia, in caso di adozioni nazionali, l'ingresso in Italia in caso di adozioni internazionali, l'affidamento e il collocamento temporaneo.

3. Riduzione dell'orario di lavoro in essere dei genitore fino a 8 anni di vita del bambino.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a 8 anni di vita del bambino, in aggiunta a quanto previsto dal contratto nazionale, il genitore potrà richiedere la riduzione dell'orario di lavoro in essere al momento della richiesta. Al termine del periodo al genitore sarà ripristinato l'orario di lavoro in essere al momento della richiesta. La richiesta di trasformazione dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni. I periodi di trasformazione dovranno avere durata non inferiore a 3 mesi consecutivi.

4. Aspettativa aggiuntiva non retribuita per assistenza ai figli fino a 12 anni Fermo restando quanto stabilito dalle norme di legge in materia di congedo per maternità/paternità e congedo parentale, adozione ed affido, l'azienda riconoscerà, a richiesta del genitore, una aspettativa non retribuita aggiuntiva della durata massima di 18 mesi.

I 18 mesi di aspettativa aggiuntiva non retribuita saranno fruiti con le seguenti modalità:

- ✓ presentazione della richiesta con anticipo di 30 gg rispetto alla data di inizio della fruizione;
- ✓ utilizzo massimo di 12 mesi di aspettativa aggiuntiva non retribuita entro il
  compimento del 6° anno di vita del bambino e utilizzo massimo di 6 mesi di
  aspettativa aggiuntiva dal 7° ed entro il compimento dell'12° anno di vita del
  bambino, non trasferibili da un periodo all'altro;
- √ frazione minima di 2 mesi;
- ✓ anche non in prosecuzione del congedo parentale (ex astensione facoltativa)
  purché lo stesso sia stato complessivamente esaurito.

I periodi di cui sopra per i genitori adottivi o affidatari si intendono decorrenti dalla data di adozione/affido, ferma restando la fruizione entro il compimento del 12° anno di vita del bambino.

#### 5. Aspettativa nuclei monoparentali

Al nuclei monoparentali con figli in età non superiore a 16 anni, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive, verrà concessa, su richiesta del genitore, un'aspettativa non retribuita di durata massima di 6 mesi.

L'aspettativa potrà essere concessa anche frazionata in due periodi.

# 6. Aspettativa nascita nipote

Per la nascita di nipoti (figli dei figli), al rientro del genitore dal congedo di maternità (ex maternità obbligatoria), al lavoratore è concessa, entro l'anno di vita del bambino, un periodo di aspettativa non retribulta da 1 a 6 mesi. La richiesta deve essere presentata con anticipo di 30 gg rispetto alla data di inizio della fruizione.

#### Part time reversibile

l lavoratori a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, che abbiano almeno un anno di anzianità di servizio, possono chiedere la temporanea

trasformazione in contratto a tempo parziale oltre che nelle ipotesi previste dalla vigente contrattazione nazionale anche per far fronte alle seguenti necessità:

- a. provvedere, per gravi documentati e comprovati motivi, all'assistenza di propri familiari di primo grado (minori, maggiorenni disabili, ultrasessantacinquenni);
- b. partecipare a corsi/formazione continua di cui all'art. 5, della legge 8 marzo 2000 n. 53.

La durata delle trasformazioni temporanee di cui al punto a) non può superare complessivamente i due anni elevabili a tre in casi di particolare gravità.

La durata delle trasformazioni temporanee di cui al punto b) non potrà superare complessivamente i due anni.

Le trasformazioni temporanee di cui al presente articolo verranno attuate compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive.

Venendo meno le cause che avevano determinato, ai sensi del presente articolo, la richiesta di trasformazione temporanea da contratto FT a contratto PT, è facoltà del lavoratore richiedere, con congruo preavviso, il ripristino del tempo pieno con anticipo rispetto alla data prevista. Il rientro anticipato verrà concordato sulla base delle esigenze tecniche, produttive, organizzative e sostitutive.

#### Aspettativa non retribuita "una tantum"

Al lavoratore può essere concesso un periodo da 1 a 6 mesi di aspettativa non retribuita, nel corso della vita lavorativa, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Tale aspettativa può essere richiesta secondo le seguenti modalità e requisiti:

- ✓ motivazione non richiesta:
- ✓ preavviso con 45 giorni di calendario;
- $\checkmark$  fruizione circoscritta al periodo 01/01 31/10 di ogni anno in un'unica soluzione;
- √ rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con anzianità di servizio di almeno 2 anni.

#### Aspettativa non retribuita per riabilitazione da dipendenze

Al lavoratori affetti da dipendenze (ad esempio, tossicodipendenza, etilismo, ludopatia, disturbi dei comportamenti alimentari) che accedono a programmi terapeutici o di riabilitazione presso strutture specializzate pubbliche o private

spetta, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, per il tempo necessario alla riabilitazione di cui sopra e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

Tale aspettativa sarà concessa anche per assistere i parenti entro il 2° grado qualora il competente servizio ne attesti la necessità.

# Sostegno per le donne soggette alla violenza di genere

Le parti ritengono inaccettabile qualunque atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere. Le parti concordano, inoltre, sull'esigenza primaria di favorire un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza. Ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere deve essere prevenuto e ove si realizzi segnalato e perseguito.

Alla commissione nazionale welfare è affidato il compito di approfondire e valutare azioni finalizzate alla prevenzione di casi di violenza e molestie oltre alla definizione di azioni di supporto anche attraverso consulenza e assistenza alle vittime.

Tra le azioni di supporto, per i lavoratori vittime di violenza di genere o maltrattamenti familiari, è previsto, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, per un periodo non superiore a 3 anni.

Per le lavoratrici dipendenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, la Cooperativa garantisce fino ad un massimo di 90 giorni di permesso retribuito aggiuntivo rispetto a quanto definito dall'art. 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80.

Per le lavoratrici di cui sopra, la Cooperativa si impegna ad accogliere richieste di trasferimento presso un altro punto vendita.

# Aspettativa non retribuita per eventi sportivi e culturali

Al lavoratore che venga chiamato dall'Ente Promotore o Società Sportiva cui è affiliato, a partecipare ad eventi sportivi e culturali di carattere nazionale e internazionale, verrà concesso a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita di durata correlata al singolo evento.

La concessione di tutti gli interventi sopra riportati è in ogni caso subordinata alla verifica delle esigenze tecnico organizzative.

#### Voucher servizi

Le parti ritengono che il ruolo di assistenza familiare debba essere affidato ad operatori specializzati che supportino il dipendente nell'impegno di cura quotidiana, consentendogli un diverso utilizzo del proprio tempo. I lavoratori in situazioni di difficoltà, che abbiano esigenza di cura e assistenza a familiari, possono richiedere un supporto a personale specializzato attraverso l'utilizzo di appositi voucher messì a disposizione dalla Cooperativa.

L'attribuzione del voucher verrà definito dalla Commissione nazionale welfare di cui al presente contratto nell'ambito di un monte annuo complessivo messo a disposizione dalla Cooperativa pari a 10.000 ore.

#### Deroghe per la concessione anticipo del TFR

Fatte salve le ipotesi di legge e fermo restando il solo limite dell'anzianità aziendale di almeno 8 anni, l'azienda potrà concedere, nel corso dell'intero rapporto di lavoro, un anticipo del trattamento di fine rapporto fino all'importo massimo del 100%, a seguito della verifica e decisione di accoglimento assunta dalla Commissione nazionale welfare di cui al presente contratto, a cui il lavoratore dovrà sottoporre la richiesta debitamente documentata nei seguenti casi:

- situazione di difficoltà economica;
- > spese per l'acquisto o l'affitto di una nuova abitazione in caso di separazione dal conjuge;
- > spese per il ripristino dell'abitazione principale seriamente danneggiata da eventi atmosferici, calamità naturali o incendio:
- > spese sostenute nella fase preadottiva (viaggio e soggiorno nel paese di adozione) nei casi di adozione internazionale;
- versamenti contributivi all'INPS per fini pensionistici;
- > manutenzione o ristrutturazione della prima casa di abitazione, per le spese effettivamente sostenute, documentate e comunque di almeno 4.000,00 euro;
- > estinzione o riduzione del mutuo acceso per precedente acquisto della prima casa di abitazione, per sé o per i figli (nei limiti della somma necessaria) o per il riscatto della propria abitazione, ferma restando la certificazione comprovante l'intervento.

#### Fondo di solidarietà

Le parti convengono sul principio generale che il lavoratore, a fronte di improvvise esigenze personali, possa trovare nella Cooperativa un interlocutore a cui rivolgersi anche in caso di impellenti necessità economiche. Il contributo a fondo perduto è finanziato attraverso uno stanziamento annuo da parte della Cooperativa di 150.000,00 euro. L'entità dei singoli Interventi, aventi carattere del tutto occasionale è verificata dalla Commissione nazionale welfare in relazione alla gravità della situazione.

#### Sconto spesa 5%

Nell'ambito delle opportunità identificate dalla normativa vigente, la Cooperativa riconosce a tutti i lavoratori Soci, assunti con contratto a tempo indeterminato o apprendistato, lo sconto del 5% sulla spesa effettuata presso i punti vendita di Coop Alleanza 3.0 per un valore annuo non eccedente i 250,00 euro.

#### Lavoro Agile

Fermo restando le previsioni contenute nel presente contratto integrativo aziendale, le Parti convengono nel proseguire la sperimentazione definita dall'accordo del 16 dicembre 2020, prorogato fino al 31 gennaio 2024 ed allegato al presente contratto integrativo aziendale.

#### CAPITOLO VI - MERCATO DEL LAVORO

#### ART. 13 - APPRENDISTATO

Le Parti confermano il comune impegno alla valorizzazione di politiche del personale finalizzate alla creazione ed allo sviluppo di buona occupazione. L'apprendistato è una tipologia contrattuale prioritaria per favorire l'incremento dell'occupazione giovanile e per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa. Per tale ragione, la Cooperativa si pone l'obiettivo di assumere nell'arco della vigenza del presente contratto integrativo 600 apprendisti che saranno inseriti principalmente nei settori freschi e freschissimi.

## ART. 14 - STABILIZZAZIONE CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRATI

Le parti condivideranno un percorso di stabilizzazione per i lavoratori a termine e somministrati i cui obiettivi saranno valutati a livello nazionale.

#### CAPITOLO VII - PART TIME

#### ART. 15 - PART TIME FUNZIONALE

Con il modello di part time funzionale le parti ritengono di dare risposta alle richieste di incremento di orario dei lavoratori part time. Le parti hanno definito il presente modello con l'obiettivo di assicurare ai lavoratori part time una migliore stabilità di reddito, individuando uno strumento che consente di consolidare le ore flessibili.

Al tal fine concordano su un modello organizzativo basato prevalentemente su part time con orari da 24 a 30 ore medie settimanali.

Nel corso della vigenza contrattuale, la Cooperativa si impegna a proporre almeno 1.250 incrementi orari, attraverso l'istituto del part time funzionale.

Le proposte di part time funzionale saranno formulate, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, a tutti part time ciclici, a tutti i part time 800 ore e, in subordine, al restanti part time dando priorità ai part time con i profili orari più bassi, ai part time che hanno svolto più ore supplementari negli ultimi 24 mesi e ai part time che hanno avuto incrementi temporanei di orario negli ultimi 24 mesi. I lavoratori potranno formalizzare la richiesta di incremento orario secondo le modalità in uso in Cooperativa. In sede di confronto territoriale, si verificheranno tempi e modalità di detti incrementi, fermo restando, in ogni caso, l'impegno al superamento dei modelli di part time ciclici e ad 800 ore di cui al comma precedente.

Le parti ritengono che il part time funzionale rappresenti una condizione di miglior favore rispetto ad altri modelli flessibili attualmente applicati in Cooperativa, sia in termini di orario minimo che di regolamentazione dell'organizzazione del lavoro, pertanto, la Cooperativa accetterà le richieste dei lavoratori di aderire al part time funzionale a parità di orario di lavoro.

In conformità ai principi e alle finalità di legge, il part time funzionale è un contratto a tempo parziale attivato tramite la sottoscrizione da parte del lavoratore di un patto che prevede l'adesione alle clausole elastiche unitamente ad un incremento della base oraria del part time in essere. Tale patto ha una durata di 12 mesi, con rinnovo tacito di anno in anno, salvo recesso esercitabile in qualunque momento solo dal lavoratore con un preavviso scritto di 30 giorni di calendario. L'efficacia del recesso decorre dal 1° giorno del mese successivo alla scadenza del preavviso.

Con la sottoscrizione del patto, il lavoratore accetta la variabilità del numero di ore lavorate settimanalmente e della loro collocazione temporale. L'adesione al patto è di natura individuale e volontaria e comporta, oltre all'incremento della base oraria, il riconoscimento onnicomprensivo di una indennità pari ad euro 120,00 lordi annuali da corrispondersi per quote mensili. Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Fermo restando l'impegno della Cooperativa al superamento del part time ciclico e del part time 800 ore, nel caso di recesso dal patto da parte del lavoratore viene ripristinato l'orario part time in essere al momento dell'adesione, sia in termini di tipologia di part time che di collocazione delle ore di lavoro.

Se il recesso al patto è formalizzato trascorsi quattro anni dalla sua sottoscrizione, al lavoratore è proposto un incremento orario attraverso un contratto part time misto di 1.248 ore annue (pari a 24 ore settimanali medie), se l'orario contrattuale precedente all'adesione al patto è inferiore alle 24 ore settimanali medie, ovvero un contratto part time misto di 1.456 ore annue (pari a 28 ore settimanali medie), se l'orario contrattuale precedente all'adesione al patto è pari o superiore alle 24 ore settimanali medie. La proposta del nuovo regime orario di lavoro deve contenere, tra le giornate di lavoro, per chi non aveva l'obbligo al lavoro domenicale, anche la domenica nella misura massima del 50% del totale delle domeniche lavorabili.

In alternativa il lavoratore potrà comunque richiedere che sia ripristinato l'orario part time in essere al momento dell'adesione sia in termini di tipologia di part time che di collocazione delle ore di lavoro.

Il part time funzionale prevede, una tipologia oraria a 1.248 ore annue (pari a 24 ore settimanali medie) o una tipologia oraria a 1.560 ore annue (pari a 30 ore settimanali medie) con le seguenti modalità di funzionamento:

a. nel part time a 1.248 ore la prestazione lavorativa può essere svoita da un minimo di 2 ad un massimo di 6 giorni settimanali. L'orario settimanale programmato può essere modulato da un minimo di 16 ore ad un massimo di 30 ore settimanali. La retribuzione mensile, indipendentemente dalle ore lavorate, sarà rapportata alle 24 ore settimanali, con conseguente incidenza su tutti gli istituti diretti e differiti;

b. nel part time a 1.560 ore la prestazione lavorativa può essere svolta da un minimo di 3 ad un massimo di 6 giorni settimanali. L'orario settimanale programmato può essere modulato da un minimo di 24 ore ad un massimo di 38 ore settimanali. La retribuzione mensile, indipendentemente dalle ore

lavorate, sarà rapportata alle 30 ore settimanali, con conseguente incidenza su tutti gli istituti diretti e differiti;

- c. la collocazione giornaliera ed oraria delle ore di lavoro, rispetto a quella individualmente definita per l'intero arco dell'anno, avviene, invece, nell'ambito della programmazione bisettimanale degli orari di lavoro come condizione di miglior favore rispetto al preavviso di 48 ore previsto dalla regolamentazione delle clausole elastiche;
- d. la Cooperativa può modificare la quantità delle ore di lavoro settimanali definite per la singola settimana, fino ad un numero massimo di 4 ore in aumento o in diminuzione, attraverso la programmazione bisettimanale di cui sopra. Nel caso di settimane programmate a tempo pieno, la prestazione prevista ad inizio anno può essere ridotta all'orario medio settimanale;
- e. il limite di cui alla precedente lettera d) può essere superato in caso di modifiche ai piani commerciali rilevanti (come, ad esempio, modifiche del piano promozionale, ristrutturazioni di punto di vendita o di reparto, cambio display) che devono essere comunicate alle rappresentanze sindacali di punto vendita, nonché ai lavoratori coinvolti, con almeno 30 giorni di anticipo rispetto alla programmazione degli orari di lavoro con un apposito incontro di informazione e confronto, fermo restando i limiti previsti alle lettere a) e b);
- f. le ore di lavoro aggiuntive richieste dopo la programmazione bisettimanale sono retribuite in supplementare;
- g. Il lavoratore potrà richiedere in qualsiasi momento la verifica delle ore progressivamente prestate nell'arco dell'anno;
- h. le ore di lavoro non prestate nell'arco dell'anno non saranno oggetto di conguaglio salvo i casi di recesso dal patto o cessazione del rapporto di lavoro.

Anche al fine di superare il part time 800 ore, le parti hanno inteso istituire un ulteriore modello di part time funzionale 1.040 ore annue (parì a 20 ore settimanali medie). Per questo modello di part time funzionale, la prestazione lavorativa può essere svolta da un minimo di 2 ad un massimo di 6 giorni settimanali. L'orario programmato può essere modulato da un minimo di 16 ore ad un massimo di 28 ore settimanali con le stesse modalità previste nelle lettere c), d), e), f) del comma precedente. La retribuzione mensile, indipendentemente dalle ore lavorate, sarà rapportata alle 20 ore settimanali, con conseguente incidenza su tutti gli istituti diretti e differiti.

Se il recesso al patto dal part time funzionale a 1.040 ore annue è formalizzato, trascorsi quattro anni dalla sua sottoscrizione, al lavoratore è proposto un contratto part time misto di 1.040 ore annue (pari a 20 ore settimanali medie). La proposta del nuovo regime orario di lavoro deve contenere, tra le giornate di lavoro, per chi non aveva l'obbligo al lavoro domenicale, anche la domenica nella misura massima del 50% del totale delle domeniche lavorabili.

#### Nota a verbale

Il presente articolato sarà integralmente recepito nel patto e costituirà condizione contrattuale individuale.

# CAPITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO

#### ART. 16 - ORARIO SETTIMANALE

Per tutti i lavoratori assunti fino al 21 dicembre 2011, sono confermati, come trattamento ad personam, i regimi di orario di lavoro e le relative ore di permesso definite nei contratti integrativi vigenti fino al 31 dicembre 2022. Per i soli lavoratori full time a 40 ore settimanali, assunti dal 22 dicembre 2011, che hanno completato la maturazione delle 104 ore di permesso prevista dal CCNL e fermo restando il divisore convenzionale a 168, l'orario di lavoro settimanale è ridotto da 40 ore a 38 ore attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso.

# ART. 17 - PROGRAMMAZIONE, ARTICOLAZIONE E GESTIONE ORARIO DI LAVORO RETE DI VENDITA

Il modello di organizzazione del lavoro definito tiene in equilibrio le esigenze organizzative della Cooperativa, necessarie per garantire un servizio adeguato ai Soci e Consumatori, con le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori. Il modello di funzionamento di cui al presente articolo è migliorativo rispetto alle regole previste in materia dalla legge e dal CCNL.

Nella costruzione dell'organizzazione del lavoro devono essere rispettati i seguenti criteri di distribuzione dell'orario normale:

- programmazione degli orari di lavoro: ai lavoratori è garantita la comunicazione degli orari per due settimane. La Cooperativa pubblica entro la giornata del venerdì la pianificazione oraria della settimana aggiuntiva alle due già esposte;
- turno unico: minimo 3 ore massimo 7 ore;
- doppio turno: minimo 6 ore, massimo 8 ore; l'intervallo massimo tra i due semi turni è di 4 ore; durata minima del semi turno 2 ore; in via sperimentale, per la durata di 12 mesi, negli ipermercati e nei superstore l'intervallo massimo tra i due semi turni è di 3 ore. Tale articolazione sperimentale sarà oggetto, a livello territoriale, di monitoraggio circa l'effettiva sostenibilità organizzativa anche al fine di individuare, alla scadenza, eventuali correttivi;
- numero di doppi turni: 74 doppi turni annui con un massimo di 3 doppi turni a settimana; dal 75° doppio turno, il valore del buono pasto viene elevato da 3,50 euro a 7,00 euro. In ogni caso, non è possibile superare il limite annuo di

96 doppi turni. Nelle settimane di lavoro con orarlo programmato fino alle 24 ore, il limite massimo di doppi turni è ridotto a 2;

- nastro orario: 11 ore per ipermercati e superstore; 12 ore per supermercati e superette; 10 ore se il semi turno è inferiore a 3 ore;
- riposo giornaliero: come previsto attualmente dall'art 130 del CCNL, la durata del riposo giornaliero di 11 ore può essere frazionata fino a 9 ore, nel limite individuale massimo di 8 volte nell'anno, nel casi di cambio turno determinato da assenze non programmate (malattie, infortuni, ecc.) e/o da casi di comprovata necessità gestionale (es. cambi promozionali);
- riposo settimanale: sono garantiti due riposi nell'arco di quattordici giorni, fermo restando che il massimo di prestazioni lavorative non può essere superiore a 10 giorni consecutivi;
- fascia oraria di attività: Inizio orario di lavoro ore 5:00, fine orario di lavoro ore 23:00. Gli orari di lavoro che si concludono dopo le ore 22:00, definiti nei casi di cambio promo o attività non ricorrenti, sono programmati in turno unico. Nei casi di orari di lavoro con inizio alle ore 5:00 la Cooperativa garantisce un nastro orario non superiore a 9 ore;
- programmazione semestrale delle ferie: per il periodo aprile-settembre, il piano ferie è esposto entro il mese di gennalo e confermato entro la fine del mese di marzo. Per il periodo ottobre-marzo, il piano ferie è esposto entro il mese di luglio e confermato entro la fine del mese di settembre. Per il periodo estivo è garantito un periodo di ferie di due settimane continuative. Il periodo di godimento delle ferie estive decorre dal lunedì più prossimo al 15 giugno alla domenica più prossima al 30 settembre. A livello di unità produttiva potrà essere condivisa la pianificazione annuale delle ferie.

In ogni caso la Cooperativa avvierà confronti territoriali preventivi all'applicazione dei nuovi criteri di organizzazione del lavoro garantendo l'autonomia a sottoscrivere accordi territoriali che introducano regole diverse da quelle definite dal presente articolo.

#### Nota a verbale

Le specificità del territorio di Venezia laguna saranno trattate in apposito incontro a livello territoriale.

# ART. 18 - ARTICOLAZIONE E GESTIONE ORARIO DI LAVORO SEDE E MAGAZZINI

Per i lavoratori di sede l'articolazione dell'orario di lavoro è distribuita su 5 o 6 giorni lavorativi in funzione delle specifiche esigenze organizzative della direzione di appartenenza.

Nelle giornate di presenza in ufficio, fermo restando specifiche esigenze organizzative è facoltà del lavoratore iniziare la prestazione lavorativa dalle ore 7:30 alle ore 9:00.

Per i lavoratori dei magazzini rimangono in vigore le attuali regole di articolazione e gestione dell'orario di lavoro. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2023 per valutare eventuali modifiche rispetto alle condizioni vigenti.

#### ART. 19 - PAUSA

Per gli orari di lavoro di durata fino a 6 ore continuate e per i doppi turni è prevista una pausa non retribuita di 15 minuti giornalieri. I lavoratori possono decidere di non effettuare la pausa comunicandolo, nelle modalità previste, al proprio Responsabile. La scelta del lavoratore può essere modificata con un preavviso di 3 settimane rispetto all'esposizione degli orari di lavoro, ovvero una settimana prima della pianificazione. I 15 minuti di pausa non retribuita sono recuperati su base giornaliera a inizio o fine turno di lavoro.

Nel caso di orari di lavoro continuati superiori a 6 ore è riconosciuta una pausa retribuita di 15 minuti.

Le modalità di fruizione delle pause sono stabilite dal diretto Responsabile, in relazione alle esigenze organizzative, nella parte centrale del turno e comunque non nella prima ora di lavoro.

Dall'entrata in vigore del presente contratto, saranno superati i trattamenti riconosciuti nei precedenti contratti integrativi.

#### Norma transitoria

Entro il 15 dicembre 2022, i lavoratori che intendono non usufruire della pausa non retribulta, nei turni in cui è prevista, dovranno comunicarlo alla Cooperativa con le modalità definite.

## CAPITOLO IX - LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

#### ART. 20 - PIANO DELLE APERTURE

La Cooperativa comunica alle OO.SS. territoriali e alle RSA/RSU il piano annuale di massima delle aperture domenicali e festive entro il mese di gennaio di ogni anno.

In considerazione del particolare significato civile o religioso e nell'intento di favorire per i propri lavoratori il godimento effettivo del maggior numero di festività che rappresentano un importante valore sociale e familiare, la Cooperativa si impegna a non chiedere prestazioni lavorative nelle seguenti festività: Capodanno, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 01 maggio, Natale, S. Stefano.

Nelle unità produttive situate in zone di interesse turistico o in relazione al potenziale valore economico dell'apertura del punto vendita, la cooperativa potrà richiedere, previo confronto, prestazioni lavorative nella giornata del 15 agosto.

#### ART, 21 - MODALITA' ORGANIZZATIVE

Al fine di garantire un adeguato livello di servizio e una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, anche attraverso una equa distribuzione del lavoro domenicale, l'organizzazione del lavoro nelle giornate di apertura domenicale e festiva deve essere fatta nel rispetto dei criteri seguenti:

- a) la Cooperativa programma il piano dei fabbisogni di organico delle aperture domenicali e festive con cadenza trimestrale, il piano trimestrale dei presidi domenicali e festivi è esposto all'interno del punto vendita o del reparto con almeno 30 gg di anticipo rispetto al luned) della settimana della prima domenica o festività del piano;
- b) la programmazione degli orari nelle giornate di apertura domenicale è definita facendo ricorso prioritario alle disponibilità che i lavoratori indicano nel piano trimestrale esposto e comunque, sulla base delle esigenze tecnico, organizzative, produttive e professionali dei singoli reparti. Qualora le disponibilità dei lavoratori non siano sufficienti a coprire i presidi richiesti, la cooperativa inserirà prioritariamente i lavoratori che fino a quel momento hanno dato minor disponibilità; i lavoratori devono indicare la propria disponibilità con almeno dieci giorni di anticipo rispetto alla programmazione

degli orari di lavoro bisettimanale, distribuendola equamente nell'intero arco dell'anno;

- c) la programmazione degli orari nelle giornate di apertura festiva è definita facendo ricorso esclusivo alla volontarietà;
- d) il numero massimo di prestazioni lavorative domenicali e festive annue per ciascun lavoratore non può essere superiore al 50% delle aperture domenicali e festive totali, così da favorire il riposo domenicale anche per i lavoratori che hanno la domenica inclusa nel normale orario di lavoro. È fatta salva la volontarietà del lavoratore per il superamento di tale limite. La Cooperativa si impegna a strutturare modelli di organizzazione del lavoro che non prevedano più di 3 prestazioni di lavoro domenicali consecutive. Tali limiti, non si applicano ai lavoratori part time week end e ai lavoratori con contratto di lavoro di durata inferiore a 12 mesi.

In considerazione delle particolari caratteristiche professionali necessarie allo svolgimento delle mansioni di ottico e farmacista che non consentono l'applicazione delle previsioni di cui alla presente lettera, la Cooperativa si pone l'obiettivo di strutturare modelli di organizzazione del lavoro che ilmitino le prestazioni di lavoro domenicali e festive annue nella misura massima del 70% delle aperture domenicali e festive totali. Tale obiettivo si trasforma in impegno dal 13° mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto integrativo; e) la programmazione degli orari garantisce a tutti i lavoratori a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, almeno due week end liberi all'anno (sabato e domenica), anche attraverso l'utilizzo di permessi retribuiti. Le modalità di richiesta dei week end liberi sono identiche a quelle definite per la programmazione delle ferie. A fronte della fruizione di settimane intere di ferie, su esplicita richiesta, il lavoratore sarà esentato dalla prestazione lavorativa nella domenica precedente.

Qualora l'applicazione della modalità organizzativa definita al presente articolo non dovesse garantire la copertura dei presidi domenicali e festivi definiti, le Parti si incontreranno, nel più breve tempo possibile, a livello territoriale, per individuare le opportune soluzioni.

In ogni caso la Cooperativa avvierà confronti territoriali preventivi all'applicazione dei nuovi criteri di organizzazione del lavoro domenicale e festivo garantendo l'autonomia a definire accordi territoriali che introducano regole diverse da quelle del presente articolo.

# ART. 22 - TRATTAMENTO ECONOMICO LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Le prestazioni domenicali e festive, a qualsiasi titolo effettuate, nel periodo 01 gennaio - 31 dicembre di ogni anno, sono retribuite con le maggiorazioni orarie, onnicomprensive di ogni altra maggiorazione di legge e di contratto, di seguito specificate:

- a) prime 10 prestazioni: 50%
- b) dalla 11° alla 26° prestazione: 60%
- c) dalla 27° prestazione: 70%.

Ferme restando le maggiorazioni sopra indicate, le ore effettuate in giornata festiva infrasettimanale sono ore di straordinarie o di supplementare, pertanto, il godimento della festività non può essere frazionato o spostato in altri giorni della settimana.

#### CAPITOLO X - SISTEMA RETRIBUTIVO

#### ART. 23 - SISTEMA RETRIBUTIVO

Le Parti confermano che, con l'introduzione del sistema retributivo di cui al presente capitolo e le conseguenti differenziazioni di livelli e indennità anche nell'ambito delle stesse mansioni, non hanno inteso mettere in discussione la scala classificatoria stabilita dal CCNL, bensì rappresentare una realtà aziendale complessa, diversificata e costituire una condizione complessiva di miglior favore rispetto allo stesso CCNL. Si conferma, pertanto, il principio dell'equivalenza delle mansioni nell'ambito dello stesso livello di inquadramento in base al CCNL, indipendentemente dal parametro acquisito e da altri trattamenti previsti dal presente contratto.

#### ART. 24 - TRATTAMENTI RETRIBUTIVI

Il sistema retributivo definito è composto da una parte fissa data dal livello di inquadramento, da eventuali indennità di funzione o di mestiere e da una parte variabile.

In relazione al contenuto professionale si definiscono i seguenti ruoli e inquadramenti:

- a. gli Assistenti di reparto, data la trasversalità e l'omogeneità che caratterizzano il ruolo, sono inquadrati al 3° (ivello, parametro 167, indipendentemente dal reparto di appartenenza e dall'organizzazione del negozio dove il ruolo viene esercitato;
- b. gli ottici abilitati all'esercizio della professione sono inquadrati al 3° livello, parametro 167:
- c. i farmacisti abilitati all'esercizio della professione iscritti all'albo sono inquadrati al 2° livello, parametro 202. Ai farmacisti è riconosciuto, oltre al livello di inquadramento, il rimborso per l'iscrizione annuale all'albo fino ad un massimo di 300,00 euro ed il rimborso fino a 5,00 euro per ogni credito formativo ECM;
- d. al Farmacisti Responsabili è riconosciuta, inoltre, una indennità mensile connessa al ruolo di 250,00 euro lordi riproporzionata all'orario di lavoro. Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In considerazione delle particolari caratteristiche professionali necessarie allo svolgimento delle mansioni di ottico e farmacista, le parti, in sede territoriale valuteranno, la possibile istituzione di un "bacino di mobilità", il perimetro di riferimento e la relativa indennità.

Per quanto non espressamente indicato, valgono comunque le declaratorie e i profili del CCNL.

L'abbinamento tra ruolo e livello di inquadramento potrà essere modificato con accordo tra le parti, qualora intervengano modifiche significative di carattere organizzativo, tecnico, gestionale o simili.

#### ART, 25 - INDENNITA' DI MESTIERE

Nell'ambito del 4° livello, parametro 144, riconosciuto a tutti gli addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita, agli addetti di tale livello e parametro, adibiti stabilmente presso il banco gastronomia e produzioni gastronomiche, banco pescheria, banco pane e pasticceria, banco ristoro, banco macelleria, punto servizi, reparto ortofrutta è riconosciuta, per ogni giorno di effettiva presenza (minimo 60 minuti), un'indennità di mestiere pari ad 3,00 euro lordi.

L'indennità è riconosciuta anche nel caso in cul il lavoratore adibito stabilmente ai banchi o reparto di cui sopra è impiegato temporaneamente, per esigenze aziendali, presso altri reparti. Inoltre, l'indennità giornallera è riconosciuta anche ai lavoratori di altri reparti nelle giornate di lavoro presso i banchi o reparto suddetti. Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

#### ART. 26 - RETRIBUZIONE VARIABILE

Il modello di retribuzione variabile è orientato a sostenere e promuovere un approccio costruttivo e dinamico dei lavoratori al miglioramento del risultato economico della Cooperativa valorizzando la correlazione tra risultati ottenuti e compensi corrisposti.

In quanto elemento variabile, legato al raggiungimento di specifici obiettivi, che concorre alla determinazione della retribuzione annua complessiva, rappresenta una importante leva motivazionale poiché favorisce il senso di partecipazione alla vita della Cooperativa e la conseguente responsabilizzazione nel conseguimento dei risultati.

Il modello di retribuzione variabile è composto da due distinti strumenti: il Premio di Risultato Periodico e la Retribuzione Variabile Annua. Il premio di Risultato Periodico, in funzione agli obiettivi definiti, è riconosciuto unicamente ai lavoratori in forza presso i punti di vendita e magazzini.

#### ART. 27 - PREMIO DI RISULTATO PERIODICO

Il premio di risultato periodico è pari ad 800,00 euro lordi annui per gli Assistenti di Reparto e per i Farmacisti e di 500,00 euro lordi annui per tutti gli altri lavoratori.

L'erogazione è effettuata con cadenza trimestrale in funzione del raggiungimento degli obiettivi definiti per il singolo trimestre.

Gli obiettivi per i favoratori della rete sono:

- le vendite di preventivo del reparto per il 70% del valore complessivo del premio;
- la produttività di preventivo del reparto per il 30% del valore complessivo del premio.

L'obiettivo per i lavoratori dei magazzini è il costo euro collo di preventivo del singolo magazzino.

Il premio di risultato periodico viene corrisposto a seguito del raggiungimento dell'obiettivo trimestrale. Il pagamento del premio trimestrale avviene con la busta paga del mese successivo all'ultimo mese del trimestre e spetta unicamente ai lavoratori in forza alla fine dello stesso mese.

Il conseguimento degli obiettivi annuali determina il riconoscimento del premio correlato anche per i trimestri in cui non è stato raggiunto l'obiettivo. Il pagamento della eventuale integrazione del premio periodico di risultato non percepito viene effettuato con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo e spetta unicamente ai lavoratori in forza al 31 dello stesso mese.

Gli importi del premio di risultato periodico sono riproporzionati all'orario di lavoro.

Il premio di risultato periodico non ha effetto sulle mensilità aggiuntive (13^ e 14^ mensilità), sul trattamento di fine rapporto, né sugli altri istituti contrattuali o di legge.

#### ART. 28 - RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA

La Retribuzione Variabile Annua può essere erogata a condizione che il Risultato Netto di Cooperativa o di Gruppo sia maggiore di zero e l'EBITDA ordinario di pertinenza sia pari o superiore al budget.

In caso di mancato raggiungimento dell'EBITDA ordinario di pertinenza di budget ma, comunque, in caso di raggiungimento di un valore compreso tra il 90% e 100% del budget, il valore massimo della retribuzione variabile annuale sarà ridotto del 50%.

Il costo complessivo del salario variabile annuale erogato non può in ogni caso essere superiore al 5% dell'EBITDA ordinario incrementato di un ulteriore 10% calcolato sulla differenza tra consuntivo e budget.

L'importo massimo della Retribuzione Variabile Annua è pari a 1.000,00 euro lordi al 4° livello, par 144 full time, riproporzionato all'orario di lavoro e riparametrato. L'erogazione della retribuzione variabile annuale è effettuata unitamente al cedolino paga relativo al mese di giugno, e comunque dopo l'approvazione del bilancio da parte della Cooperativa.

Gli obiettivi per la retribuzione variabile annua sono:

- obiettivi di Cooperativa che garantiscono la partecipazione del singolo ai risultati complessivi della Cooperativa;
- obiettivi partecipativi di squadra che garantiscono la partecipazione del singolo ai risultati ottenuti dalla propria squadra.

Prerequisiti necessari per la retribuzione variabile sono l'essere stato dipendente di Coop Alleanza 3.0 per tutto l'anno di riferimento ed essere ancora in forza alla data di erogazione (data di pubblicazione del cedolino paga).

La quota di retribuzione variabile annuale spettante ai singoli lavoratori è determinata in funzione delle presenze e delle assenze consuntivate nell'anno di riferimento come di seguito specificato:

- per ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo dovuta, l'importo spettante è ridotto di un duecentosettantaduesimo. Dal calcolo sono escluse le seguenti causali di assenza: ferie, ROL, congedi genitoriali obbligatori, permesso sindacale, permesso RLS, infortunio, permessi ex lege 104/1991, permessi studio, permessi per donazione sangue. I periodi di assenza non retribuita non concorrono alla determinazione della retribuzione variabile;
- per i soli lavoratori part time le ore di supplementare lavorate, qualora superiori alle 100 ore, incidono sulla percentuale di riproporzionamento dell'orario di lavoro.

#### ART. 29 - EROGAZIONE IMPORTI DEL PREMIO VARIABILE

I lavoratori possono richiedere, avendone titolo, in alternativa alla liquidazione monetaria del premio variabile, periodico e annuale, la corresponsione del controvalore lordo spettante sotto forma di prestazioni per sé e/o per propri familiari, anche non a carico, per beni e servizi contenuti all'interno del sistema del welfare nelle forme di "flexible benefit".

La scelta della modalità di erogazione sarà definita in apposito regolamento.

#### Nota a verbale

Le parti si incontreranno entro il 30 novembre 2022 per definire il regolamento attuativo del modello di retribuzione variabile.

#### CAPITOLO XI - PREMIO AZIENDALE

#### ART, 30 - PREMIO AZIENDALE

Il premio aziendale è pari a 72,00 euro lordi. Tale valore è riferito al lavoratore full time inquadrato al 4° livello, parametro 144, e deve essere riproporzionato in relazione alla percentuale dell'orario part time e riparametrato al livello di inquadramento.

Per gli attuali lavoratori della Cooperativa che percepiscono, alla data dell'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale, un valore di premio aziendale superiore al valore definito è riconosciuta, per la differenza, una indennità ad personam non assorbibile.

Gli attuali lavoratori della Cooperativa che percepiscono, alla data dell'entrata in vigore dei presente contratto integrativo aziendale, un valore di premio aziendale inferiore al nuovo valore di premio aziendale definito, mantengono il valore di premio aziendale in essere e maturano la differenza con le modalità di consolidamento di seguito definite.

Il premio aziendale spetta a tutti i lavoratori alle dipendenze della Cooperativa assunti a tempo indeterminato o apprendistato. Le modalità e le condizioni per il consolidamento sono le seguenti.

Dal 49° mese dall'assunzione con contratto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, il lavoratore consolida, annualmente e fino a concorrenza del valore del premio aziendale pieno riferito al livello di Inquadramento ed all'orario di lavoro del lavoratore, il 10% del valore del premio aziendale pieno se il Risultato Netto della Cooperativa dell'ultimo bilancio approvato dalla Cooperativa è positivo e un ulteriore 10% del valore del premio aziendale pieno se il Risultato Netto del territorio ("Provincia") dell'ultimo bilancio approvato dalla Cooperativa è positivo. Il territorio di riferimento è quello di maggior presenza del lavoratore nell'anno di riferimento.

Per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente accordo che hanno superato i 48 mesi di assunzione a tempo indeterminato o apprendistato, si conviene che il mese di maturazione del premio aziendale è convenzionalmente definito quello della mensilità di luglio.

Per il solo anno 2023, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente accordo, che hanno superato i 48 mesi di assunzione a tempo indeterminato o apprendistato, il consolidamento del premio aziendale avverrà anche con la mensilità del mese di gennaio 2023, sulla base dei dati del bilancio approvato del 2021 avendo a riferimento, come territorio, le aree commerciali in essere al momento dell'approvazione dello stesso.

#### Nota a verbale:

l'una tantum riconosciuta ai lavoratori ex Centrale Adriatica sarà convertita in Premio Aziendale e trattata con le modalità previste dal presente capitolo.

#### CAPITOLO XII - TRASFERTA E TRASFERIMENTO

#### ART. 31 - TRASFERTA

La Cooperativa ribadisce l'impegno a ricercare, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive e con lo sviluppo delle professionalità, le soluzioni che determinano le minori distanze tra il luogo di destinazione e la residenza del lavoratore nell'ottica di ridurre i tempi di percorrenza da casa al lavoro, di favorire un impatto positivo per l'ambiente e di efficientare i costi.

Ai fini del presente capitolo e dei relativi trattamenti, il rimborso per la trasferta riguarda il lavoratore comandato dalla sede abituale di lavoro ad una nuova sede di lavoro, in allontanamento rispetto alla propria residenza o al domicilio se diverso e già noto alla Cooperativa, per periodi di tempo predeterminati riferiti alla durata dell'incarico. Per luogo abituale di lavoro si intende quello presso il quale il lavoratore è stato assunto o quello presso il quale è stato definitivamente trasferito.

Il rimborso chilometrico e dell'eventuale pedaggio autostradale se espressamente autorizzato dalla Cooperativa, è riconosciuto solo se la nuova sede di lavoro è distante più di 15 km dalla propria residenza o al domicilio se diverso e già noto alla cooperativa. Il rimborso è riconosciuto a fronte della effettiva percorrenza per un viaggio di andata e ritorno, calcolato per la via più breve, e sono rimborsatì solo i km aggiuntivi tra la sede abituale di lavoro e la nuova sede di lavoro rispetto alla residenza o al domicilio se diverso e già noto alla Cooperativa. In caso di doppio turno il rimborso di quattro viaggi (due di andata e due di ritorno) è riconosciuto solo se l'intervallo tra la fine di un turno e l'inizio dell'altro sia superiore alle 2 ore.

Il trattamento di trasferta rimane vigente per tutta la durata della trasferta e, se questa dovesse superare l'arco temporale di 36 mesi il trattamento viene adeguato alle vigenti normative fiscali.

L'importo chilometrico del rimborso è pari a 0,335 euro al km. Lo stesso verrà aggiornato ogni anno sulla base di quanto definito dalle tabelle ACI per un'autovettura modello Renault Clio 1.5 bluedci diesel 100cv (o auto equivalente nel caso la stessa non sia più in produzione) e per una percorrenza annua di 20.000 km.

I trattamenti previsti dal presente articolo:

- ✓ non spettano o decadono in caso di accoglimento di richiesta di assegnazione avanzata dal lavoratore, anche in allontanamento;
- ✓ non spettano o decadono in caso di autonomo trasferimento della residenza o dei domicilio, se diverso e già noto alla Cooperativa, in avvicinamento alla sede di lavoro. Quando permane una distanza superiore a 15 km i trattamenti sono riproporzionati;
- ✓ non spettano, o non incrementano, a fronte di autonomo trasferimento di residenza o domicilio, se diverso e già noto alla Cooperativa, in allontanamento dalla sede di lavoro.

#### ART. 32 - TRASFERIMENTO

Ai fini del presente capitolo e dei relativi trattamenti, si considera trasferito il lavoratore che per comprovate ragioni di carattere tecnico, organizzative o produttive è assegnato definitivamente ad una nuova sede di lavoro. Il lavoratore trasferito ha diritto all'indennità di trasferimento solo se la nuova sede di lavoro è in allontanamento rispetto alla sede abituale e la nuova assegnazione è collocata ad oltre 15 km dalla residenza o dal domicilio se diverso e già noto alla Cooperativa.

L'indennità di trasferimento è calcolata moltiplicando l'importo forfettario di euro 100,00 lordi per i chilometri aggluntivi tra la sede abituale di lavoro e la nuova sede di lavoro riferiti ad un'unica tratta. L'indennità di trasferimento forfettaria è riconosciuta una tantum in tre tranches, riconosciute con cadenza semestrale, e non può in ogni caso essere superiore ai 20.000,00 euro lordi.

Il presente titolo non trova applicazione, nel casi di dismissione o ricollocazione del punto di vendita, nonché nel casi di esubero di organico, formalizzati alle Organizzazioni Sindacali.

#### CAPITOLO XIII -- MENSA

#### ART.33 - MENSA

Ai lavoratori è riconosciuto un buono pasto per ogni prestazione in doppio turno effettivamente svolta. Tale buono non è riconosciuto per le giornate di lavoro in smart working in considerazione della gestione autonoma dell'orario di lavoro prevista con tale modalità. Il valore del buono è pari a 3,50 euro. Il buono pasto è spendibile solo presso i punti di vendita di Coop Alleanza 3.0.

### CAPITOLO XIV - FRANCHISING E APPALTI

#### ART. 34 - FRANCHISING

Nel rispetto dei valori ispiratori della cooperazione, le parti convengono che nei contratti di affiliazione sottoscritti tra la Cooperativa ed i *franchisee* sarà previsto:

- a) il rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro;
- b) l'applicazione da parte del franchisee e/o di suoi affiliati di CCNL del settore terziario sottoscritti da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e UILTuCS;
- c) le informazioni da parte dei franchisee nei confronti delle OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo aziendale sui seguenti argomenti: andamenti economici e commerciali, sviluppo/dismissioni della rete di vendita, sulle dinamiche occupazionali pregresse, presenti e future oltre le materie previste dal CCNL. Tale informazione è prevista almeno una volta all'anno entro il mese di maggio oppure a fronte di specifiche richieste delle OO.SS.

Inoltre, nell'ambito del livello nazionale previsto dal sistema di Relazioni Sindacali, Cooperativa e Organizzazioni Sindacali, si incontreranno con cadenza annuale, o comunque su richiesta delle parti, al fine di monitorare l'operato dei franchisee, anche con riguardo alla tenuta dei livelli occupazionali e salariali, al rispetto delle relazioni sindacali ed agli impegni assunti.

#### ART. 35 - APPALTI

Il crescente impatto economico assunto dagli appalti in questi anni nel mercato ha prodotto un aumento di fenomeni di illegalità riscontrabili, in particolare, nelle condizioni economiche e organizzative applicate ai lavoratori. Le Parti, con il presente articolo, si impegnano a contrastare tali fenomeni attraverso ogni utile strumento atto a garantire il rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, così come espressamente definito dall'art. 34 del CCNL vigente che si intende qui integralmente richiamato. La Cooperativa richiederà agli appaltatori l'applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore sottoscritti dalle federazioni sindacali di categoria aderenti a CGIL, CISL e UIL e in caso di cambi appalti nei settori multiservizi, logistica e trasporti, vigilanza privata e servizi fiduciari, ad avviare un confronto con le OO.SS., ai rispettivi livelli di competenza, anche al fine di verificare le condizioni generali dell'appalto compresa l'applicazione della clausola sociale prevista dai rispettivi CCNL.

Laddove l'appalto riguardasse settori nei quali la contrattazione nazionale di riferimento non preveda clausole sociali volte alla salvaguardia occupazionali, la Cooperativa favorirà comunque incontri con le aziende appaltatrici per verificare le condizioni di appalto.

Inoltre, nell'ambito del livello nazionale previsto dal sistema di Relazioni Sindacali, Cooperativa e Organizzazioni Sindacali si incontreranno con cadenza annuale, o comunque su richiesta delle Parti, al fine di monitorare l'andamento degli appalti, anche con riguardo alla tenuta dei livelli occupazionali e salariali, al rispetto delle relazioni sindacali e all'applicazione della contrattazione collettiva coerentemente ai valori della cooperazione.

#### Clausola di rinvio

Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia e alla contrattazione collettiva nazionale.

#### Nota a verbale

La Cooperativa conferma gli impegni assunti nell'accordo quadro del 23 luglio 2020 allegato al presente contratto integrativo aziendale.

# ACCORDO LAVORO AGILE COOP ALLEANZA 3.0

In data 16 dicembre 2020, si sono incontrati,

Coop Alleanza 3.0, rappresentata da:

Milco Traversa, Massimiliano Sciuto, Vanes Benedetto, Luca Drigo, Stefano Patrignani, Stefania Rivi

assistita da ANCC rappresentata da Stefano Guidi;

le OOSS nazionali e territoriali e le RSA delle Sedi interessate rappresentate da:

Alessio Di Labio per la Filcams CGIL;

Vincenzo Dell'Orefice per Fisascat CISL;

Paolo Andreani per la Ulltucs;

#### Premessa

Il progetto "LAVORO AGILE" conferma il costante impegno delle parti, nella promozione e implementazione, di soluzioni organizzative innovative volte a garantire un miglior bilanciamento del tempo lavorativo e del tempo familiare di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Il lavoro agile è da considerarsi come un'opportunità, sia per la Cooperativa che per il dipendente, di lavorare in modo più flessibile. Scopo dell'Introduzione di questa pratica è il raggiungimento di un grado più elevato di soddisfazione professionale e di maggiori possibilità di integrazione tra lavoro e vita privata, oltre a un miglioramento delle prestazioni e dell'efficienza.

Con il progetto Lavoro Agile, le parti intendono sviluppare un ambiente di lavoro flessibile e dinamico, promuovendo una cultura dei lavoro basata sui risultati e sulla responsabilizzazione, anziché sui controllo. Il conseguimento di questi obiettivi presuppone fiducia tra responsabili e collaboratori oltre ad un approccio lavorativo orientato all'innovazione continua delle abitudini, delle tecnologie e degli spazi.

Con il presente accordo sperimentale, le parti intendono porre le basi per la creazione di una nuova modalità favorativa, grazie anche all'accrescimento delle competenze digitali dei lavoratori e lavoratrici coinvolti, all'ampia diffusione degli strumenti di social collaboration adottati dalla Cooperativa (Teams/ Office 365) ed al pieno utilizzo delle potenzialità della intranet aziendale.

La parti, ritengono che questa nuova modalità lavorativa, possa facilitare ed accrescere le opportunità di lavoro in tavoli interfunzionali e migliorare le relazioni, la comunicazione e l'efficacia del servizio nel confronti dei punti vendita

Le parti ritengono che tramite il lavoro aglie, si perseguono gli obiettivi dell'agenda 2030 favorendo un impatto positivo per l'ambiente, attraverso la riduzione degli spostamenti casalavoro e la diminuzione, grazie alla diffusione degli strumenti di social collaboration, degli spostamenti dovuti ad esigenze iavorative.

Le parti considerano il Lavoro Agile strumento di mitigazione del rischio di contagio in azienda, così come stabilito da Protocolio 14marzo/24 aprile 2020 recante misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro. A tal proposito le parti intendono valorizzare disposizioni contenute nei diversi e successivi provvedimenti governativi atte ad agevolare il lavoro agile con particolare riferimento ai lavoratori di sede disabili e/o c.d. fragili.

#### Tutto ciò premesso le parti convengono su quanto segue

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo

#### 1. LA DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE

Come stabilito dall'art. 18 della Legge n. 81/2017, il Lavoro Agile è una modalità di esecuzione dei rapporto di lavoro subordinato che prevede la possibilità di svolgere parte della propria attività fuori dai locali aziendali senza una postazione fissa, con il supporto di dotazione tecnologica, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Lo scopo è quello di incrementare la competitività ed agevolare la conciliazione del tempi di vita e di lavoro. Nelle more dell'emergenza Covid 19. Il lavoro aglie è strumento per il contrasto e il contenimento del contagio nel luoghi di lavoro.

#### · 2. GERARCHIA DELLE FONTI

Il lavoro aglie è regolato dall'art. 18 della legge n.81/2017 i cui contenuti sono integralmente richiamati dal presente accordo.

Il lavoro agile in Coop Alleanza 3.0 è regolato dal presente accordo collettivo a cui sono vincolati gli accordi di adesione individuale così come previsto nel modello allegato.

L'accordo individuale, demandato e coerente al presente, rappresenta il patto individuale tra impresa e lavoratore attraverso ii quale quest'ultimo manifesta la propria volontaria adesione,

In caso di nuove assunzioni, l'adesione del lavoratore allo svolgimento del lavoro agile sarà pattuita in separata intesa al di fuori del contratto di assunzione.

#### **DESTINATARI E MODALITA' DI ATTIVAZIONE**

3.

Il lavoro agile si applica a tutti i dipendenti di sede. I lavoratori interessati alla modalità di lavoro agile, devono manifestare la propria volontà di aderire tramite il portale welfare. La richiesta è soggetta, previa verifica, ad approvazione da parte della Direzione Risorse Umane. Ogni diniego sarà motivato all'interessato da parte della Direzione Risorse Umane entro 7 giorni lavorativi dal ricevimento della manifestazione di volontà.

L'adesione del lavoratore si realizza su base volontaria con la sottoscrizione dell'accordo di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (c.d. accordo individuale) il cui testo tipo è allegato al presente accordo (all. 1).

Cooperativa e lavoratore possono recedere in quaisiasi momento, nel termini previsti dail'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, in presenza di un giustificato motivo, ovvero, in mancanza, con un preavviso scritto di 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili, al sensi dell'art. 1 L. 68/99, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro, in assenza di giustificato motivo, non può essere inferiore a 90 giorni.

Come glustificato motivo di recesso dall'Accordo di Lavoro Agile si identificano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: cambio di mansione che non consenta lo svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile, valutazione del Responsabile e della Cooperativa in base a motivate esigenze tecnico-organizzative e professionali, comprovate esigenze personali del dipendente.

Per I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione, l'accordo di Lavoro Aglie è stipulato a tempo determinato in relazione alla durata del contratto, in tal caso le parti potranno recedere prima della scadenza, solo in presenza di giustificato motivo.

Nel rispetto del comma 3-bis nell'art 18 L. 81/2017 viene data priorità, a parità di condizioni, alle richieste di esecuzione dei rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici, nei tre anni successivi alla conclusione dei periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figil in condizioni di disabilità ai sensì dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104".

#### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Lo Smart Worker può svolgere la propria attività lavorativa, ai di fuori della sede di abituale assegnazione, da un minimo di due e ad un massimo di quattro giorni lavorativi. Tale previsione potrà essere derogata per tutta la durata dello stato d'emergenza nei limiti e secondo le previsioni di legge.

Fatto salvo il principio di alternanza tra lavoro in sede e lavoro all'esterno previsto dalla legge, in presenza di ragioni organizzative determinate da specifiche attività/scadenze o di particolari esigenze, in accordo con il proprio responsabile, è consentito programmare delle settimane di lavoro prevalentemente presso la sede di assegnazione ovvero completamente in Lavoro Agile.

La company of the same of the

voro Agile.

L'impresa informerà periodicamente le RSA/RSU, sul diverso utilizzo del lavoro aglie rispetto a quanto previsto dal comma precedente.

Per i ruoli itineranti, la possibilità di lavorare in Lavoro Agile è consentita per le sole giornate di lavoro nelle quali non è prevista attività lavorativa presso i punti vendita.

I giorni di lavoro in Lavoro Agile, devono essere programmati in giornate intere.

Ferma restando l'assegnazione alla sede di appartenenza, il dipendente può effettuare la prestazione lavorativa in Lavoro Agile presso il proprio domicilio o altro luogo chiuso (pubblico o privato), compresi altri uffici della Cooperativa presenti sul territorio nazionale.

Il luogo prescelto dallo Smart Worker deve, in ogni caso, rispondere ai criteri di sicurezza e riservatezza, garantire il necessario comfort psico-fisico, ed essere dotato della necessaria connettività al fine di garantire l'esecuzione della prestazione lavorativa in remoto.

Il luogo prescelto non deve essere preventivamente comunicato, salvo nei casi di utilizzo di altre sedi della Cooperativa per le quali è necessaria la prenotazione della postazione di lavoro.

Per una corretta planificazione del lavoro e in coerenza con i principi di autonomia e responsabilità, il dipendente deve programmare le giornate di Lavoro Agile. La programmazione non è soggetta all'approvazione del proprio responsabile e può essere modificata, dai lavoratore stesso, con almeno 2 giorni di anticipo.

in casi eccezionali e con un preavviso di almeno 3 giorni, il responsabile diretto può annuliare una giornata programmata in Lavoro Agile da un collaboratore, in caso di riunioni, incontri e attività in cui è assolutamente necessaria la presenza fisica.

Il dipendente in Lavoro Agile, nel rispetto della durata prevista dal contratto individuale, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, può organizzare in autonomia la propria giornata di lavoro, ed è inoltre responsabile della gestione dei tempi di lavoro.

La prestazione lavorativa, da rendersi anche in modo non continuativo, deve, in ogni caso, collocarsi a livello di singola giornata, all'interno della fascia oraria 8,00-20,00.

Sono consentite prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare solo se preventivamente autorizzate dal responsabile diretto.

In ogni caso, il lavoratore deve rispettare il riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive tra la fine dell'attività lavorativa del giorno precedente e l'inizio dell'attività lavorativa del giorno seguente, come previsto dalla normativa sull'orario di lavoro D.Lgs 66/20037

glorno

Nelle giornate di Lavoro Aglie, il dipendente è altresì tenuto ai rispetto delle pause lavorative, sulla base delle previsioni contrattuali e legali applicabili.

In caso di lavoratore part-time, la prestazione lavorativa in Lavoro Agile deve svolgersi in coerenza con la durata prevista nel contratto individuale; in ogni caso non sono previste maggiorazioni legate alla variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, stante l'autodeterminazione della stessa da parte del dipendente.

Nelle giornata in Lavoro Aglle, si può usufruire di causali di assenza ad ore quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: rol, L. 104, permessi sindacali, etc.

Le giornate di Lavoro Agile, sono utili al fini del riconoscimento di buoni pasto e/o del servizi sostitutivi di mensa.

Al soil fini della valorizzazione della presenza e senza che questo costituisca programmazione dell'orario di lavoro aglle, la giornata di Lavoro Agile è valorizzata con le ore definite dal responsabile in fase di pianificazione degli orari. Per i lavoratori part time, si fa riferimento all'orario di lavoro previsto per la giornata.

In presenza di particolari esigenze organizzative può essere richiesta, con almeno 1 giorno di preavviso e nel limite di 2 h/giornaliere, collocate in ogni caso all'interno della fascia oraria sopra stabilita, la disponibilità ad essere contattati attraverso gli strumenti aziendali in dotazione (PC, teams, mail, eventuale cellulare aziendale), senza che ciò costituisca diritto al riconoscimento di alcuna indennità/emolumento aggiuntiva rispetto alla retribuzione ordinaria. Parimenti la stessa disponibilità può essere richiesta in caso di riunioni. In caso di part-time, la fascia di disponibilità richiesta deve essere ricompresa all'interno del regime orario previsto per la specifica giornata.

Il ricorso allo Lavoro Agile non comporta, alcuna ricaduta sull'inquadramento, sul livello retributivo, né sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera previsti dalla Cooperativa.

#### 5. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Nelle giornate di lavoro in Lavoro Agile, il lavoratore è tenuto a disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro durante le pause e nel periodi in cui non è previsto lo svolgimento dell'attività lavorativa. Al fine di garantire il pieno diritto alla disconnessione, sono da evitare, salvo i casi di urgenza, richieste e sollecitazioni al di fuori dell'orario lavorativo (ad es. tramite telefonate, whatsapp, sms, mail, teams etc.). I momenti di allineamento/confronto, anche quotidiani, salvo urgenze non procrastinabili, devono essere pianificati.

Le parti confermano che il lavoratore ha il diritto a disconnettersi dopo le 18, dopo le 20 per Quadri e implegati Direttivi.

Le parti concordano inoltre sulla opportunità di evitare di norma la pianificazione di riunioni nell'intervallo orario dalle 13 alle 14.

4

1/2

La disconnessione deve avvenire secondo le indicazioni previste dalla policy dei sistemi informativi, assicurandosi che i dati utilizzati siano correttamente salvati e non vengano dispersi, diffusi o lasciati incustoditi ed accessibili a persone non autorizzate alla loro consultazione.

#### 6. POTERE DI CONTROLLO E POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE

Il lavoro agile non incide sul potere direttivo del Datore di lavoro, che continua ad essere esercitato, con modalità analoghe a quelle applicate alla prestazione resa presso i locali aziendali.

Per clascun lavoratore in regime di lavoro agile possono essere definiti, in accordo con il proprio responsabile, obiettivi puntuali e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa.

E' consentito alla Cooperativa di esercitare il potere di controllo, sugli oblettivi assegnati al dipendente nei giorni di prestazione lavorativa in regime di Lavoro Aglie, nei rispetto di quanto previsto dall'art. 4, commi 2 e 3, della Legge 20 Maggio 1970, n. 300 («Statuto dei Lavoratori») e secondo le modalità previste dal vigente regolamento sull'utilizzo degli strumenti e servizi informatici. Il presente accordo non produce in ogni caso gli effetti di cui al comma 1 dell'art 4 della Legge 20 Maggio 1970, n. 300.

In caso di avvio di procedimento disciplinare, è consentita l'audizione a difesa dei lavoratore anche assistito dall'organizzazione sindacale in modalità telematica.

#### FORMAZIONE

Le parti, in aggiunta ai percorsi formativi previsti per la generalità di lavoratori, ritengono fondamentale, per i lavoratori che aderiscono al modello di lavoro in Lavoro Agile, l'attivazione di specifici moduli formativi mirati all'approfondimento delle caratteristiche e regole del lavoro agile oltre che ad un corretto ed efficace utilizzo delle strumentazioni e delle applicazioni informatiche, nonché degli strumenti di social collaboration (ad esteams/office 365).

#### 8. STRUMENTAZIONE DI LAVORO

Per lo svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Aglie è definita la seguente dotazione: un PC portatile e, qualora ritenuto necessario dalla Cooperativa, un telefono cellulare aziendale.

La strumentazione fornita al dipendente deve essere conforme, alle vigenti disposizioni di legge in tema di sicurezza e tutela della salute del lavoratore.

L'utilizzo degli strumenti di lavoro forniti dalla Cooperativa è regolato da specifiche policy aziendali.

Per l'adesione al modello di lavoro aglie, non è prevista la fornitura di una connessione dati da parte delle Cooperativa. Il lavoratore deve attivarsi autonomamente affinché nel luogo prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa, sia disponibile una rete dati, in grado di garantire una connessione stabile ed efficiente, senza che questo comporti alcun costo a carico della Cooperativa.

### 9. PREVENZIONE, SICUREZZA SUL LAVORO

Come previsto dalla normativa vigente, la Cooperativa per garantire la salute e la sicurezza del lavoratore durante le giornate di lavoro in Lavoro Agile, consegna al lavoratore interessato ed al rappresentante del lavoratori per la sicurezza, prima dell'avvio del progetto e comunque almeno una volta all'anno, un'informativa relativa ai rischi generali e specifici connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa in Lavoro Agile. Ogni lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Le parti concordano sulla necessità di organizzare un monitoraggio relativo alla casistica e alla gestione di eventuali infortuni.

Le parti condividono la opportunità di identificare un apposito piano formativo dedicato al lavoratori agili.

#### 10. AGIBILITA' SINDACALI

Le parti convengono che il modello di lavoro in Lavoro Aglle, non limita le aglbilità sindacali contrattualmente previste. Per tale motivo la partecipazione ad assemblee sindacali, attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche è trattata con le medesime modalità previste per la partecipazione alle assemblee sindacali in presenza. La Cooperativa si impegna a verificare nei prossimi mesi lo sviluppo, compatibilmente con i limiti/garanzie di sicurezza dell'infrastruttura tecnologica, una bacheca sindacale elettronica.

#### 11. VERIFICA E MONITORAGGIO

Le parti convengono di fare incontri periodici utili a verificare l'applicazione del presente accordo ed I suoi effetti. A tal fine, fatto salvo quanto le parti potranno stabilire all'ordine del giorno, gli incontri avranno ad oggetto:

 Verifica delle condizioni previste dal presente accordo inerente la regolamentazione della prestazione lavorativa (ex. monitoraggio adesioni, orario di lavoro, diritto alla disconnessione)

Monitoraggio dei fabbisogni formativi.

- Monitoraggio su informazione/formazione in materia di salute e sicurezza.
- Monitoraggio effetti del lavoro agile in termini di produttività, redditività ed efficienza.
- Monitoraggio dei servizi in appalto nelle sedi aziendali al fine della salvaguardia occupazionale.

#### 12. DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, trovano applicazione le disposizioni di legge.

I dipendenti sono in ogni caso obbligati al rispetto delle regole, policies, procedure e regolamenti applicati dalla Cooperativa.

In caso di aggravamento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, al fine di garantire il distanziamento sociale ed il completo rispetto dei protocolli di sicurezza per il contrasto alla diffusione dei virus COVID-19, il numero delle giornate in Lavoro Agile può essere modificato da specifiche disposizioni aziendali.

#### 13. DECORRENZA

Il presente accordo collettivo ha carattere sperimentale ed entrerà in vigore a far data dal 1 febbraio 2021 fino al 31 gennaio 2022. Le parti convengono sulla prospettiva di integrare la regolamentazione del lavoro aglie all'interno della contrattazione integrativa. Qualora tale prospettiva non si concretizzasse nel periodo di vigenza di cui sopra, le parti si incontreranno entro il 31 ottobre 2021 al fine di valutare l'esito della sperimentazione ed il suo successivo sviluppo.

Coop Alleanza 3.0 ANCC

Filcams-CGIL

**Uiltucs** 

RSA

# VERBALE DI ACCORDO PROROGA ACCORDO LAVORO AGILE

In data 19 gennalo 2022, si sono incontrati,

Coop Alleanza 3.0, rappresentata da, Milco Traversa, Massimiliano Sciuto, le OOSS nazionali e territoriali e le RSA/RSU rappresentate da Alessio Di Labio per la Filcams CGIL, Vincenzo Dell'Orefice per Fisascat CISL, Paolo Andreani per la Ulitucs.

in data 16 dicembre 2020, le parti hanno stipulato l'accordo sul favoro agile, e convenendo sulla prospettiva di integrarne la regolamentazione all'interno della contrattazione integrativa, ne hanno definito la scadenza al 31 gennalo 2022.

In considerazione del prolungamento dello stato di emergenza, che non ha consentito una piena sperimentazione del modello definito, e del recente avvio del confronto sulla contrattazione integrativa aziendale, le parti convengono di prorogare la validità dell'accordo, sottoscritto in data 16 dicembre 2020, di ulteriori 24 mesì rispetto alla scadenza originaria.

In ogni caso, l'intesa di cui sopra, anche in corso di vigenza, per le parti che saranno integrate nel Contratto integrativo aziendale, attualmente oggetto di negoziazione, avrà natura cedevole rispetto a quest'ultimo.

**Uiltucs** 

Letto confermato e sottoscritto

op Alleanza3.0

#### VERBALE DI ACCORDO AI SENSI DELL'ART, 4 DELLA LEGGE 300/70 TERMINALI E BADGE RFID

Addi 24 gennaio 2020, presso l'hotel Unaway Bologna Fiera Bologna si sono incontrati:

- per Coop Alleanza 3.0: Milco Traversa, Massimiliano Scluto
- RSA di Coop Alleanza 3.0
- per la FILCAMS CGIL Alessio Di Labio per la FISASCAT CISL Vincenzo Dell'Orefice
- per la UILTUCS Paolo Andreani

#### Premesso che:

- la sicurezza delle persone (lavoratori/fornitori/clienti/collaboratori/ecc.) e la tutela del patrimonio aziendale costituiscono aspetto di primaria importanza nella gestione dell'impresa:
- a tali fini, la Società, intende istallare strumenti per la rllevazione presenze e controllo accessi esclusivamente al fine di tutelare il patrimonio aziendale e garantire la sicurezza delle persone presenti nei luoghi di lavoro e nelle aree di pertinenza, nel rispetto del divieto di controllo a distanza, dell'attività dei lavoratori.
- l'art. 4, comma 2, della legge 300/1970, come modificato dall'art. 23, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 stabilisce che "La disposizione di cui al comma 1 non si applica ...... agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze".
- e ciò non di meno, peraltro, la Società ritiene comunque importante il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali unitamente alle RSA anche nell'ottica del consolidamento delle relazioni sindacall:

#### Visti

l'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, l'art. 2087 del codice civile nonché le disposizioni contenute nel Codice in materia di protezione dei dati personali, coordinato ed aggiornato con le modifiche apportate dal D.L. 14 giugno 2019, n. 53, e dal Decreto di adeguamento al GDPR (Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101

#### Considerati

I provvedimenti della stessa Autorità nonché le indicazioni diramate dall'ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare 19 febbraio 2018, n. 5

tutto ciò premesso, visto e considerato, le Parti concordano quanto segue:

1. Nelle aree di pertinenza dei punti di vendita e delle sedi amministrative, la Cooperativa, potrà installare sistemi di rilevazione presenza e controllo accessi che utilizzino terminali e badge a tecnologia RFID passiva i quali, attraverso la banda magnetica o il chip integrato, permettano al dipendente di registrare la propria presenza al lavoro al fini della predisposizione del cedolino paga e di poter accedere ai locali aziendali funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa, il Badge RFID utilizza tecnologia passiva pertanto, può essere riconosciuto dal terminale solo se avvicinato allo stesso ad una distanza compresa tra i 2 ed i 10 centimetri. Le caratteristiche dei terminali installati e dei badge, sono allegati al presente verbale.

2. La Società, con la registrazione dei dati personali, si assume la responsabilità a garantire il rispetto del diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone. Con particolare riferimento alla riservatezza e all'identità personale, nel rispetto del limiti di quanto stabilito dall'art. 4, della legge 20 maggio 1970 n° 300 così come integrato dal presente accordo, ed in attuazione delle normative in materia di protezione dei dati personali richiamate in premessa.

- 3. Il personale dipendente sarà adeguatamente informato preventivamente sulle finalità e modalità d'uso di tali strumenti e sulle modalità di conservazione e trattamento dei dati raccolti attraverso pubblicazione di apposita informativa nella intranet aziendale nonché, mediante affissione della stessa informativa in luoghi accessibili a tutti all'interno dei luoghi di lavoro nel rispetto di quanto disposto dall'art 4 comma 3 della legge 300/1970 e dall'art 13 del codice in materia di protezione dei dati personali.
- 4. L'accesso ai dati rilevati sarà effettuato secondo le deleghe privacy vigenti in cooperativa

l numero dei TAG di prossimità sarà individuato nel singoli PDV/sedi di lavoro nel rispetto del principio generale di proporzionalità.

- 5. Visto quanto previsto nel novellato art. 4, della legge 300/1970 in premessa richiamato, la Società comunque esclude il controllo dell'attività lavorativa del propri collaboratori.
- 6. Ogni eventuale futura modifica al presente accordo dovrà essere concordata con ulteriore atto scritto.
- 7. Si allegano al presente verbale le schede di relazione tecnica (solo dei nuovi marcatempo e dei badge) che rappresentano parte integrante e sostanziale del presente accordo. La tecnologia applicata al badge segue gli standard ISO/IEC 14443
- 8. Le parti firmatarie il presente verbale dichiarano che tutti i punti sopra definiti sono parte inscindibile tra loro e che il presente accordo sostituisce in tutte je sue parti eventuali accordi preesistenti.
- 9. Le Parti danno atto che il presente accordo viene sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sui piano Nazionale/Territoriale.

Per la Società Cooperativa

per le 00ss

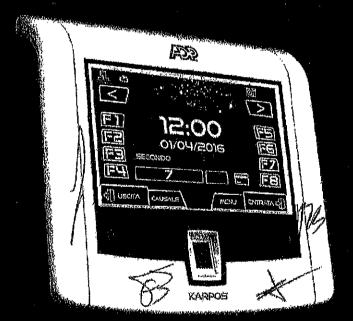
RSA

A BAND

KARPOS STYLE MCT 700



KADDOS



KARPOS STYLE MCT 900



Terminali di Rilevazione Presenze

## TERMINALIM RILEVAZIONE PRESENZE; KARPOS STYLE MCT 700-900

KARPOS SYLE nasce dall'idea dell' "Engineering & Désign Center" d' Microntel. Frutto di in Innovativo sistema progettuate, basato su tecnologia d'avanguardia ed engineering sotisticato, è il terminale di raccolta del ad alte capacità prestazionali, che risolve egni esigenza di rilevazione presenze del personale, gestione mensa e

comit circ recessi. KABP OS SYLE è un terminais flessiblie e versatile, che dispone di varie tecnologie di lettura, anche multipio ed abbinabili, per l'ider tificalone di tessere a ladiofrequenza (secende futti gli standard presenti sul mercato), carte magnetiche ed impronte

organa. Utilizzando la modellità di trasmissione dati FTP può inviere le informazioni ed i dati rilevati a qualsiasi Server FTP standard, senza necesità di altre applicazioni software di supporte per la trasmissione dad. Il Welo Server a bordo del terminale consente di effettuare operazioni di configurazione impostazioni ed invio parametri, tramite

KAHPLOS STYLE comunica con quelstaat tipo di interfaccia di trasmissione dati: Etheraet, WiFl e GPRS par reggiungere tutti gli

arment appression. Con un design elegante, rationato ed essenziale, sempre perfettamente Integrabile con qualsiasi, esigenza di arrede ed Installazione, KARPOS STYLE è sigio peneato per l'utente che richiede ergonomia è semplicità d'aso.

### SPECIFICHE TECNICO-FUNZIONALI

Display grafico 7 polici TFT a colori, retrolliuminazione a LED, risoluzione 800x480 pixel, touch screen resistivo a tasti fürzione configurabili interattivi Tecnologia di lettura:

Tagrol prossimită 125 KHz. Unique, Q5, HID, Legic® - Tagrol prossimită 13,50 MHz 150 14443 A Milare® NFC, ISO 14443 B; ISO 15693 Long Range, HID; Legic® - Baciga magnetico a scorrimento ISO traccia 2, 4900 Oersted abbinabile a TAG di prossimità RFID 125 KHz - Serrisore dometiteo di impronta digitale abbinato a badge di prossimità RFID

Distanza toka arkatura 2-5 cm

Modafità d'abmessiène e sistema centrale: Ethemet TOPAP (nativa), WIFI è GPRS Legica e misperorassora ARM Cortex A9

Architettura LINUX

Led e buzzerper sognalazioni

Orologilo/Datario al quarzo autoalimentato

Predisposizione per la trasmissione di messaggi audio

Memoria RAM 512MB

- Memoria FLASH Micro SD HC estrabile 8GB o superiore
- Firmware agglernabile da server mediante download

n°i porta USB

n°1 portà seriale RS 232, per collegamento ad esemple a stampante esterna o scannel

nº2 re/e 1A 24V, contatti a scambio

n°1 în gresső digitále protetto Casa in ABS Vő autoestinguente, realizzato con teenelegia stampe ad inlezione

KARPOS STYLE MCT 700

KARPOS STYLE **MCT 900** 



#### DATI TECNICI

#### DIMENSIONI

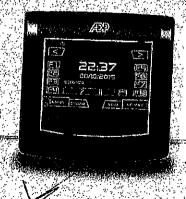
• (h x l x p ) 200 x 222 x 90 mm

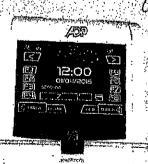
### CONDIZIONI AMBIENTALI DI FUNZIONAMENTO

• Range temperatura di funzionamento da 0 a 450°

- Range temperatura di stoccaeglo da +10° a +60°
  Umidità da 5% a 95% senza condensa.

- Allmentatore linterno compatibile sla da 12 V DC sia da 90-230 v AC
- Allmentazione PoE (Power over Ethernet)
- Consumo pasy 15 W
- ◆ Batteria al Illo 3 V
- Batteria tampone per funzionamento minimo 6h in condizioni di emergenza 7,2VNI-MH-2700 mA







Viale Glullo Flicherd, 57A 201-13 MILANO Tal. U2 89 17 31

Tel. 01! 81 86 611

CE



MCT 700 - MCT 900





KK 601 SERIES

Lettore di Controllo Accessi

#### LETTOREDI CONTROLLO ACCESSI: KARPOS KOMPACT SERIE KK 601

- 🖈 Progettato e realizzato per garantire un elevato livelto di sicurezza, svolge la funzione di identificazione della tessera assegnata all'utente.
- Design innovativo che consente l'insermento armonico e coerente in qualsiasi realtà, anche in ambienti che richiedoro uno stile particolarmente elegante e raffinato: L'architetture modulare esprime tecnologia e solidità costruttiva, per risolvere ogni.
- Teonologia d'avanguardia per la gestione di più varchi, tramite connessione di massimo 8 lettori ad un unico controllore di varco. Karpos Serie MX- MXP, per un estensione fino a 200 metri gestibili su 2 canali separati protetti.
  Interfaccia utente immediata ed intultiva; per conferma di lettura del transponder con segnalazioni luminose ed acustiche che, in funzione della programmazione, indicano all'utente la possibilità di accadere all'area protetta oppure segnalano la mancanza di abilitazioni per li transito;

#### SPECIFICO TECNICO-FUNZIONALI

- Tecnologia di lettura badge di prossimità RFID:
  125 KHz: Unique, Q5:
  13,56 MHz: ISO J14443 A Mifare, ISO IT4443 B ST, ISO 18693 Ebng:Range
  Interfaccia di connessione a qualsiasi lettore con standard Clock-Data ISO (faccie 2)
  Interfaccia di connessione Loc Bus, che permette di collegare ad un unico controllore di varco Karpes Serie MX i MXP ine a 8 lettori, per un'estensione massima di 200 metri gestibili su 2 carali separati profetti;
  Alimeniazione 12 V DC de Loc Bus
  Distanza fipica di lettura 10 cm
  Sistema nel la Illavazione della mannamissione son separati profetti di cerca.

- Sistema per la illevazione della manomissiene con segnalazione a controllore di varco.
- Instaliazione a parete per interni ed esterni.



#### DATI TECNICI

🐔 (h x l xp.) 108 x 80 x 55 mm

- CONDIZIONI AMBIENTALI, DI FUNZIONAMENTO Range lemperatura di funzionamento da 0 a 50°. Range lemperatura di stoccaggio da = 10° a £60°.

KARPOS KOMPAÇT SERIE KK 601





Tag 13,56 MHz - ISO 15693 Long Range



VERSIONI

KK 601

KK 602

KK 612

KK.613





Via Monte Giberto, 33

Sumo presenti anetre qu • Bologna • Ekenge • Bari



KK 601



Le tessere oggetto della fornitura sono dotati di tecnologia magnetica e chip di prossimità tipo SRIX4K, o SRI4K, o ST25TB04K.

I chip indicati seguono lo standard ISO/IEC 14443 - International Standards for Proximity Cards, che prevede l'utilizzo di card passive attivate mediante avvicinamento ai dispositivi di lettura con distanze massime di circa 10 cm.

In questa situazione l'identificazione avviene mediante avvicinamento volontario della card al sistema di lettura e non è tecnicamente possibile rilevare la tessera a distanze maggiori, impedendo di fatto qualsiasi tipo di tracciabilità o geolocalizzazione involontaria del titolare della tessera.

Per questo motivo cards di questa tipologia vengono utilizzate per contenere importi monetari a scalare (linee di trasporto urbane, parcheggi, vending machines....) oppure per contenere informazioni sensibili di altra natura: si pensi alla carta regionale servizi (CRS) utilizzata in italia che contiene ai proprio interno un tag transponder ISO/IEC 14443.







#### Accordo Sindacale

### <u>Erogazione mensilità supplementari Coop Alleanza 3.0</u>

In data 5 maggio 2018, si sono incontrati:

Ceop. Alleanza 3.0 S.c.a.r.l. rappresentata da Milco Traversa, Massimiliano Sciuto e dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali, FILCAMS CGIL rappresentata da Alessio Di Labio., FISASCAT CISL rappresentata da Vincenzo Dell'Orefice, UILTUCS rappresentata da Paolo Andreani

#### Premesso che

- Coop Alleanza 3.0 è nata il 1 gennaio 2016 dalla fusione di Coop Adriatica, Coop Estense e Coop Consumatori Nord Est;
- Ogni Cooperativa applicava modalità diverse per la contabilizzazione ed erogazione delle mensilità supplementari (13^ e 14^)
- Si è reso pertanto necessario definire la seguente modalità di erogazione delle mensilità supplementari da applicare all'intera popolazione di Coop Alleanza 3.0

## Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue

La 13<sup>^</sup> e la 14<sup>^</sup> mensilità, di cui all'art. 190 del CCNL, verranno corrisposte Insième, rispettivamente, alla retribuzione del mese di novembre, con erogazione dei ratei di 18<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> maturati nel secondo semestre dell'anno, e del mese di maggio con erogazione dei ratei di 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> maturati nel primo semestre dell'anno.

La modalità definita trova applicazione dall'erogazione della quattordicesima 2018 (cedolino maggio 2018). Per i lavoratori di ex Coop Estense assunti fino al 1998 sarà trattenuta la quota di 14<sup>n</sup> mensilità accantonata nel 1999 a copertura della modifica di pagamento della 14<sup>n</sup> effettuata in quell'anno.

Per Coop Alleanza 3.0

Per le 00.55.

#### ACCORDO QUADRO PIANO DI RILANCIO COOP ALLEANZA 3.0

in data 23 luglio 2020, si sono incontrati.

Coop Alleanza 3.0, rappresentata da:

Adriano Turrini, Andrea Volta, Marta Cecconi, Mario Cifiello, Nico Costa, Milco Traversa, Massimiliano Sciuto; assistita da ANCC rappresentata da Stefano Guidi:

le OOSS nazionali rappresentate da:

Maria Grazia Gabrielli e Alessio Di Labio per la Filcams CGIL;

Davide Guarini e Vincenzo Dell'Orefice per Fisascat CISL:

Bruno Boco e Paolo Andreani per la Ulltucs;

#### PREMESSA

Coop Alleanza 3.0 ha strutturato un Plano di Rilancio per il periodo 2019-2023, i cui primi effetti sono già emersi nel corso del 2019 e possono essere osservati anche nel primo trimestre del 2020. Obiettivo del Piano è rafforzare il ruolo della Cooperativa come punto di riferimento nell'ambito della Grande Distribuzione italiana, ruolo da sempre ricoperto in virtù dell'impegno profuso nella relazione con clienti, soci e componenti della filiera e lavoratori. Coop Alleanza 3.0 è determinata a sostenere un importante investimento che nell'arco del piano sarà pari a circa 500 milioni di euro finalizzato al raggiungimento degli obiettivi dello stesso.

La Cooperativa intende perseguire gli obiettivi previsti dal Piano mediante l'attivazione delle leve identificate in due distinti ambiti;

 Strategia commerciale: rilanciare e rifondare la strategia commerciale della Cooperativa su 5 pilastri fondamentali, valorizzando la relazione con i soci;

2. <u>Strategia economico-finanziaria</u>: // ridefinire il modello di business in chiave di sostenibilità, grazie al miglioramento di efficienza ed efficacia della macchina operativa (I) rafforzare il profilo patrimoniale e finanziario attraverso il perseguimento, da un iato, di una strategia mirata di riduzione della ieva finanziaria dei prestito sociale e, dall'altro, di revisione della politica di allocazione patrimoniale al fine di costituire una solida dotazione di cassa.

L'oblettivo fondante del piano di rilancio è di riportare l'EBIT della gestione caratteristica in positivo così da garantire solidità alla cooperativa e maggiore sicurezza ai lavoratori. Le linee guida sopra riportate si sostanziano nei seguenti piani di azione:

aumento delle vendite per effetto della strategia commerciale e dello sviluppo;

- miglioramento del margine facendo leva sulla distintività del brand pur investendo sulla crescita del fatturato;
- ✓ riduzione della quantità di prodotti non più idonei alla vendita;
- ✓ aumento della produttività anche attraverso la revisione del modello organizzativo del punti di vendita e l'implementazione di azioni di cambiamento organizzativo;
- ✓ riduzione del costi Indiretti;
- ✓ semplificazione e rifocalizzazione dell'organizzazione e dei processi di sede;
- ristrutturazione della rete di vendita attraverso aggiornamento di alcune superfici di vendita, dismissioni selettive di punti di vendita e nuove aperture;
- miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della catena di fornitura;
- definizione del Contratto Integrativo Aziendale unico di Coop Alleanza 3.0.

1 2 &

mgg

On

JX:

X

himo Julion

Jucipui Parile

#### 1. Strategia commerciale

La rivisitazione della strategia commerciale ha individuato 5 pilastri attorno al quali si stanno articolando le principali attività di evoluzione dell'offerta: convenienza, territorialità, semplificazione, vicinanza e distintività.

Con il pliastro "convenienza" l'oblettivo è di stabilire un prezzo conveniente sul paniere di spesa quotidiana che consenta di non scendere a compromessi su qualità e controllo della filiera quale chiave per attrarre e fidelizzare i cilenti. Al fine di soddisfare tutte le esigenze quotidiane del suoi cilenti, Coop Alleanza 3.0 intende ricorrere a prezzi in linea con quelli dei concorrenti sul prodotti di marca, a prodotti a Marchio Coop che assicurino convenienza ed eccellente rapporto qualità prezzo, ad una maggiore efficacia nella comunicazione dell'immagine di convenienza connessa alla qualità, integrando anche linee primo prezzo, ove necessario, a tutela del potere di acquisto.

Attraverso il pilastro "territorialità" la Cooperativa punta a rafforzare il legame con il territorio, rendendola parte integrante della comunità e dell'ecosistema con un'offerta calibrata e pensata sulle specifiche esigenze territoriali del punti vendita e dei consumatori, tramite un adattamento del piani marketing in funzione dei ruolo, dimensione e vocazione del punto vendita, per incrementare la penetrazione e l'aumento della fidelizzazione dei soci Coop, con iniziative commerciali e promo dedicate e la copertura delle esigenze localic con prodotti locali caratteristici cd "ero) di piazza",

Il pilastro "<u>semplificazione</u>" dell'offerta è un ulteriore strumento per conseguire una maggiore focalizzazione sulle priorità di business e sulle attività a valore aggiunto, perseguendo una riduzione della complessità di assortimento al fine di migliorare l'esperienza del cliente e ridurre la complessità operativa.

Il pilastro "vicinanza" al consumatore è declinato attraverso tutti i diversi formati dei negozi della Cooperativa. Tale pilastro si basa sul forte radicamento territoriale tramite l'offerta - nei bacini serviti - di opportunità d'acquisto alternative, che rispondono in questo modo agli eterogenei bisogni del consumatore: a partire dalla spesa veloce sino alla grande spesa conveniente. Tale oblettivo è perseguibile tramite una più marcata caratterizzazione dei diversi formati.

I valori legati alla sostenibilità sono da sempre nel DNA della Cooperativa. Coop Alleanza 3.0 vuole rafforzare la propria reputazione di player di primo livello nella grande distribuzione, rendendo più evidente e comunicando con più efficacia il forte impegno da sempre profuso per creare valore non solo per sé, ma anche per i propri soci e consumatori, per la fillera produttiva, per i lavoratori, per l'ambiente e per la società grazie ad una alta qualità dei prodotti, al controllo della fillera, alla valorizzazione Prodotti a Marchio Coop ed alla cura per persone ed ambiente, fermamente convinta che tali asset rappresentino tratti di vera "distintività" all'interno del panorama della GDO in Italia. Nel corso del primo trimestre 2020, stanno proseguendo le attività di ottimizzazione dell'assortimento in funzione del pilastri commerciali individuati,

- 2. Strategia Economico ~ Finanziaria Migiforamento di efficienza ed efficacia della macchina operativa
- Funzionamento del pegozi: Sono stati portati a termine nel 2019 del progetti pilota su 9 punti vendita con l'oblettivo di armonizzare la struttura organizzativa ed efficientare i processi e sistemi di punto vendita. I piloti hanno evidenziato miglioramenti di produttività media pari al ±15% circa vs il 2018, Dal mese di gennaio 2020 è stata avviata l'attività di estensione dei progetti pilota su tutta la rete.
- Riduzione degli sprechi: E' stato avviato un programma di miglioramento dell'incidenza delle avarie e rotture, con 9 piloti attivi nel 2019 che, nelle ultime 4 settimane di novembre, hanno determinato una riduzione dell'incidenza della percentuale di prodotti non più idonei alla vendita sulle vendite di circa 9bps vs l'incidenza nel periodo gennalo-settembre 2019. Dal mese di gennalo 2020 è stata avviata l'attività di estensione dei progetti pilota su tutta la rete

Guenini Dan de







- Costi indiretti: nel corso del 2019 sono state avviate iniziative mirate a riduzione del costi di funzionamento nel punti vendita (costi di pulizia, vigilanza, manutenzioni e pubblicità), che proseguono anche nel 2020 nonostante la necessità di maggiori servizi connessi al Covid-19 (in particolare relativamente a costi di pulizia e vigilanza)
- Organizzazione e processi; nel corso dei primi mesi del 2020 è continuata la riduzione del personale di sede (448 FTE realizzati nel 2019, pari a circa il 60% dell'obiettivo di Piano) senza operare, in forza dell'accordo sottoscritto tra le parti, licenziamenti unilaterali,
- flete di vendita: Nel 2019 10 punti vendita sono stati dismessi nell'ambito della strategia di razionalizzazione della rete; ulteriori 2 punti di vendita sono stati chiusi nel mese di febbraio 2020. Tali operazioni sono state effettuate garantendo la totale salvaguardia occupazionale.
- Magazzino merci e catena di approvviaionamento: è proseguita l'attività di razionalizzazione e dismissione merci, in particolare - ma non esclusivamente - "non food basso rotanti".

### Tutto ciò premesso le parti convengono su quanto segue

A seguito della presentazione del plano aziendale di rilando di Coop Alleanza 3.0, le parti hanno preso in esame gli effetti che lo stesso avrà suil' occupazione e le misure da adottare per perseguire il raggiungimento degli obiettivi di piano. Le parti confermano, al contempo, che una Cooperativa solida dal punto di vista commerciale e finanziario, non può prescindere dalla conferma del patto occupazionale che da sempre ha ispirato il sistema di relazioni sindaçali.

A tal fine le parti, per la saivaguardia degli attuali livelli occupazionali, hanno convenuto quanto segue:

#### Rete di Vendita in Sicilia

Il CdA della Cooperativa, dopo un'attenta analisi della situazione gestionale dell'intera rete commerciale in Sicilia, è giunto alla conclusione che non sia possibile proseguire l'esperienza della gestione diretta.

Le Organizzazioni Sindacali, pur non condividendo la scelta della Cooperativa, ritengono necessario definire oblettivi comuni finalizzati alla salvaguardia delle condizioni occupazionali e salariali del lavoratori coinvolti.

Al fine di preservare l'Intero perimetro commerciale siciliano ed i livelli occupazionali complessivi, la Cooperativa ha individuato una partnership con un operatore locale, finalizzata al trasferimento tutti i negozi attivi in Sicilia comprensivi del contratti in essere trasferibili nonché del servizi attualmente resi dalla struttura logistica in Sicilia attualmente intermediati da Centrale Adriatica e delle funzioni di sede attualmente implegate nella regione che garantisca il rispetto delle seguenti condizioni:

- l'affidabilità del soggetto in termini patrimoniali e gestionali;
- la volontà di conservare gli attuali livelli occupazionali anche attraverso un adeguato piano di sviluppo, l'utilizzo degli ammortizzatori sociali e di un adeguato piano di incentivazione all'esodo;
- la credibilità del business pian;
- il mantenimento del marchio e dello scambio mutualistico. ۶

Le parti hanno avviato un confronto volto a verificare, preventivamente rispetto alla formalizzazione della procedura di legge per la cessione dei ramo d'azienda, la sussistenza delle condizioni necessarie alla continuità imprenditoriale della rete commerciale siciliana e della conseguente salvaguardia dei livelli occupazionali. Ad oggi, le Organizzazioni Sindacali ritengono che il livello di confronto raggiunto non sia soddisfacente e necessiti di ulteriori approfondimenti con particolare attenzione alle azioni necessarie alla

Jucinia Van'de

garanzia dei livelli occupazionali e salariali. Per tale motivo, le parti convengono di proseguire il confronto in atto. La Cooperativa si impegna a non avviare la procedura formale di cessione del ramo di azienda fino alia conclusione del confronto preventivo. Analogamente le OO.SS, si impegnano fino a tale data a non avviare iniziative di mobilitazione.

#### Franchising

ta Cooperativa ritiene che sempre più il franchising (master o classico) sta diventando, in alcune parti det paese, un modello di sviluppo e consolidamento della rete di vendita che, attraverso la collaborazione con soggetti terzi radicati nel territorio che condividono i valori della cooperazione garantisce, ai clienti la presenza del marchio coop ed al lavoratori l'applicazione di modelli di gestione dei rapporto di lavoro basati sul rispetto delle normative e del contratti collettivi.

A seguito di specifica richiesta delle OO.SS., la Cooperativa si impegna a prevedere nel contratti di affiliazione che saranno sottoscritti tre la stessa ed I franchisee, le seguenti clausole in materia di lavoro:

- a) Applicazione da parte del franchisee e/o di suoi affiliati di CCNI, del settore terziario sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo quadro.
- b) Rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro.
- c) informazioni rese dal franchisee in una specifica comunicazione da rendere entro il mese di maggio di clascun anno alle OO.SS. firmatarie ovvero a fronte di specifiche richieste da queste formalizzate sugli andamenti economici e commerciali e sullo sviluppo/dismissioni della rete di vendita, nonché sulle dinamiche occupazionali pregresse, presenti e future;

#### Ristrutturazione Rete di Vendita

il perfezionamento delle operazioni di punto vendita, con conseguente aumento di produttività, le dismissioni selettive di punti di vendita con performance molto negative, l'aggiornamento di alcune strutture di grandi dimensioni con andamenti economici ormai insostenibili e con format non più rispondenti alle esigenze di spesa dei soci e clienti, comportano una complessiva contrazione delle ore di lavoro necessarie, Tutto quanto sopra riportato, rende necessario l'avvio di un confronto territoriale finalizzato ad identificare il dimensionamento preciso e le modalità di gestione secondo quanto meglio specificato al punto successivo,

Il CDA della Cooperativa, nell'ambito dell'attuale plano di rilancio, ha definito, l'avvio di un'ampia riorganizzazione con conseguente ripensamento del perimetro aziendale della rete di vendita, attraverso l'apertura, nel período 2020-2023, indicativamente di 40 nuovi punti di vendita, l'implementazione del livello di servizio e la ristrutturazione di alcune strutture e la dismissione, nei corso del 2020, di 27 punti di vendita. Questi importanti investimenti in nuove aperture, ristrutturazioni ed implementazioni di servizi, si sono resi possibili grazie ai risultati economici conseguiti nel 2019 che consentono, già dall'anno 2021, di liberare risorse da utilizzare per lo sviluppo e l'ammodernamento della rete di vendita anche dal punto di vista tecnologica,

Le dismissioni dei punti di vendita (chiusure, cessioni) saranno comunicate alle QO.SS. competenti per territorio, per l'avvio del confronto, con almeno 60 giorni di anticipo rispetto alla datà di dismissione.

Il confronto territoriale dovrà assere finalizzato al raggiungimento di intese sui seguenti argomenti;

- in caso di chiusura/ristrutturazione dei punto di vendita; modalità di ricollocazione dei lavoratori in altri punti di vendita del territorio.
- cessione del punto vendita ad imprenditori terzi privati: sì dovranno individuare soluzioni atte a garantire i livelli occupazionali, privilegiando la ricollocazione presso altre strutture della cooperativa del territorio.









Junimi Now to

cessione del punto vendita ad altre cooperative; si dovranno individuare soluzioni atte a garantire i livelli occupazionali, anche attraverso accordi specifici che definiscano le condizioni dell'eventuale passaggio del lavoratori al nuovo datore di lavoro.

In particolare, le azioni previste per la ristrutturazione della rete di vendita dell'area Puglia e Basilicata, composta esclusivamente da strutture di grandi dimensioni, si sostanziano, attraverso un importante Investimento di circa 12 milioni di euro, nel ripensamento dei format di almeno 6 punti di vendita (dimensioni e layout) così da renderli più rispondenti alle mutate esigenze dei soci e dei cilenti.

Le parti ritengono di estrema importanza, la conferma della presenza della Cooperativa nella gestione diretta dei punti di vendita di Puglia e Basilicata e la conseguente tenuta occupazionale. In tal senso, ribadiscono gli impegni assunti con l'accordo sottoscritto il 30 luglio 2018 e convengono di estenderne la validità fino al 31 dicembre 2023 subordinando esplicitamente la sua applicazione, all'assenza di procedure di licenziamento collettivo unilaterale ad eccezione delle sospensioni degli istituti dei contratto integrativo aziendale attualmente vigenti che saranno prorogate fino al 31 dicembre 2022. Le parti si incontreranno 3 mesi prima della suddetta scadenza per definire, in funzione degli andamenti economici dell'area, l'eventuale proroga delle sospensioni in essere al 31 dicembre 2023.

### Plano di incentivazione all'esodo

Per i lavoratori che in seguito al piano di ristrutturazione della rete di vendita, intendono ricercare una propria ricollocazione all'esterno del gruppo Coop Alleanza 3.0, sarà concordata una procedura di licenziamento collettivo con il solo criterio della non opposizione al licenziamento ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 223/1991. Per la gestione di tale piano, la Cooperativa ha previsto un investimento di circa 40 milioni di euro.

Fermo restando il numero massimo di unità dichiarate incentivabili per singolo territorio, in via prioritaria, potranno aderire al plano di Incentivazione i lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici ovvero coloro che matureranno tale requisito entro il 31/12/2024;

in subordine l'incentivo potrà essere riconosciuto ad altri lavoratori non rientranti nelle categorie di cui al punto precedente che abbiano presentato formale richiesta.

Il piano di Incentivazione all'esodo, predisposto dall'azienda è pari ad € 40,000,00 al 4° livello parametro 144 (diconsi, quarantamila e centesimi zero) al lordo delle ritenute di legge riproporzionati all'orario di lavoro e riparametrato al livello di inquadramento. Per i lavoratori che rientrano nel criterio "pensionistico" la richiesta dovrà essere corredata da apposita certificazione rilasciata dall'INPS attestante il possesso del requisito pensionistico di cui sopra, se non disponibile al momento della presentazione della richiesta stessa, la certificazione dovrà essere consegnata tempestivamente. L'importo sarà riconosciuto in misura piena a coloro che matureranno il diritto alla pensione oltre i 12 mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro. Per decorrenze del requisito pensionistico inferiore al 12 mesi, l'importo sarà riproporzionato in funzione del mesi mancanti. L'incentivo sarà erogato in un'unica soluzione previa sottoscrizione da parte di ogni lavoratore interessato, di un accordo di transazione e conciliazione individuale in sede sindacale con contestuale rinuncia all'impugnazione del provvedimento di licenziamento, dei diritto di precedenza, e di ogni e qualsiasi altra pretesa che tragga origine in modo diretto o indiretto dal rapporto di lavoro al sensi e per gli effetti degli artt. 410 e 411 cpc.

Le parti ritengono necessario concludere l'esame conglunto per la procedura di ficenziamento collettivo e per gli eventuali ammortizzatori sociali entro una settimana dalla comunicazione da parte aziendale,

#### Ammortizzatori sociali

Per i lavoratori che non avranno optato per l'incentivo all'esodo, potranno essere concordati ammortizzatori sociali funzionali al raggiungimento dei risultati economici del piano di rilancio.

Junipuillanile de

#### informazione e confronto

Le parti convengono di effettuare a livello territoriale incontri di informazione e confronto finalizzato alle Intese sui seguenti temi:

- Implementazione progetti plano di rilancio (operazioni di punto vendita e riduzione perdite);
- Impatto organizzativo delle dismissioni;
- andamento delle adesioni ai piano di incentivazione all'esodo;

Ulario lel

- progetto nuovo format ipermercato con particolare riferimento agli ipermercati delle regioni Puglia e Basilicata;
- valutazione, compatibilmente con le esigenze organizzative, delle richieste di trasferimento presso strutture di vendita del centro nord;
- se necessario, norme temporanee sulla flessibilità delle ore al fine di accogliere i lavoratori del punti vendita sopracitati;
- nuove aperture ed eventuali incrementi occupazionali ad esse connesse.

Gli incontri aventi ad oggetto il nuovo format ipermercato saranno effettuati con almeno 30 giorni di anticipo rispetto all'avvio dei lavori di ristrutturazione.

#### Attività di formazione e riqualificazione

Al fine di ridurre l'impatto sociale delle misure sopra indicate, Coop Alleanza avvierà un progetto di formazione per permettere la riqualificazione professionale per le persone che verranno impiegate in mestieri diversi.

I píani di formazione saranno oggetto di confronto specifico con le OOSS e saranno formulati in maniera tale da poter beneficiare delle diverse possibilità di sostegno e finanziamento pubblico.

#### Contratto integrativo Aziendele

Le parti convengono sull'obiettivo comune di avviare il confronto per la definizione del contratto integrativo di Coop Alleanza 3.0.

#### Validità dei presente accordo

Il presente accordo avrà validità fino alla conclusione delle azioni del piano di rilancio ovvero fino al 31 dicembre 2023.

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

**UILTUCS** 

#### **ALLEGATO INIZIATIVE WELFARE**

Il welfare di Coop Alleanza attualmente prevede, oltre a quelle definite dal contratto integrativo aziendale, le seguenti iniziative:

#### FIGLE

Coop Alleanza 3.0 tramite il welfare sostiene i suoi Lavoratori nel percorso di formazione dei figli, mettendo a disposizione diversi servizi che, oltre a qualificare il percorso di crescita dei ragazzi, possano consentire ai Lavoratori di dedicarsi con maggiore serenità alla vita lavorativa e alla possibilità di consolidare il proprio impegno al lavoro.

Tra le iniziative, vi è sicuramente la possibilità di un rimborso economico, fino a 170 euro per ogni figlio, per la partecipazione dei figli ai centri estivi.

La Cooperativa, però, ha approntato anche alcune proposte maggiormente articolate sul piano educativo, in collaborazione con enti e cooperative sociali specializzate in ambito educativo.

Tramite l'iniziativa di orientamento scolastico e professionale è stato attivato un percorso per supportare i figli dei dipendenti nell'orientamento nel mondo scolastico e lavorativo, partendo dall'autoconsapevolezza delle proprie caratteristiche. L'obiettivo è quello di sviluppare la conoscenza di sé e delle proprie specificità, consentendo una maggiore consapevolezza sulle scelte future formative o professionali.

Sempre in relazione alla crescita delle competenze dei figli, è previsto anche un percorso di educazione digitale che aiuta i genitori a far acquisire ai figli un approccio più sicuro nell'utilizzo dei social e del web. L'obiettivo è quello di sensibilizzare su rischi e potenzialità del web, non soffermandosi solo sulla parte negativa, ma attivando buone abitudini nei ragazzi, in modo che sappiano riconoscere le dinamiche che si possono rivelare pericolose.

Un'altra iniziativa è quella dell'aiuto nello svolgimento dei compiti scolastici. "Come posso aiutare mio figlio nel compiti a casa? Come posso essere sicuro che dedichi il tempo necessario allo studio e allo svolgimento dei compiti a casa?": a

questa domanda risponde il servizio che consente l'accesso a sessioni individuali per bambini e ragazzi delle scuole elementari e medie, per il supporto nello svolgimento delle attività legate al dopo-scuola, tramite appuntamenti online con educatori in grado di coinvolgere i ragazzi nello svolgimento dei compiti a casa

### MOBILITA' SOSTENIBILE

Coop Alleanza 3.0 prevede iniziative che abbiano degli impatti positivi per la sostenibilità ambientale.

### 1) Smart Working

È stato disciplinato lo smart working per tutto il personale delle Sedi tramite accordo con le organizzazioni sindacali firmato il 16/12/2020.

Oltre il 90% del personale delle sedi ha aderito all'accordo individuale dello smart working che prevede per il lavoratore la possibilità di poter lavorare in smart working da un minimo di 2 giorni a 4 giorni a settimana.

#### 2) In bici alla Coop

Iniziativa che prevede un contributo economico di € 0,30 lordi al km per ogni dipendente che decide di raggiungere il luogo di lavoro in bicicletta (l'importo mensile non può eccedere la cifra di € 60 lordi).

L'iniziativa è rinnovata da 6 anni

#### 3) Rimborso mezzi pubblici

Iniziativa che prevede per il lavoratore la possibilità di richiedere:

 il rimborso delle spese sostenute fino a un massimo di 100€ per l'acquisto di abbonamenti plurimensili o annuali per sé stesso

e/o

 il rimborso delle spese sostenute fino a 100€ per l'acquisto di abbonamenti plurimensili o annuali per un familiare a carico (ad esempio figlio/a)

Nell'ambito della mobilità sostenibile Coop Alleanza 3.0 ha inoltre definito il primo piano di spostamenti casa lavoro secondo quanto definito dal decreto interministeriale di maggio 2021.

#### SUPPORTI ECONOMICI

Il welfare di Coop Alleanza 3.0 prevede iniziative per supportare economicamente i lavoratori.

Acconto stipendio: Il servizio prevede la possibilità di richiedere, per i dipendenti a tempo indeterminato, una sola volta al mese e massimo 3 volte l'anno, un acconto sullo stipendio che verrà poi trattenuto dalla busta paga successiva.

Prestiti personali con Finitala con condizioni esclusive per i dipendenti con addebito delle rate direttamente in busta paga.

Polizze RC auto UnipolSal con vantaggi esclusivi per i dipendenti e la rateazione in busta paga

Coop Voce: convenzione che permette ogni volta che ricarichi di avere il 50% in più dell'importo caricato

Piattaforma convenzioni con centinala di convenzioni con sconti esclusivi per i dipendenti

Il dipendente nel portale puo' vedere centinaia di offerte nelle diverse categorie: tutto quello che serve per le vacanze, la tecnologia, moda, auto, sport e tempo libero etc

Consulenze legali e fiscali: possibilità di ricevere consulenze gratuite da professionisti per questioni legali e fiscali.

Consulenza psicologica consulto gratuito con un professionista

WellCome: servizio gratuito per l'aiuto nella ricerca e selezione di assistenti familiari per persone anziane e/o malate.

Kit crescendo: Se il dipendente diventa genitore riceve un kit omaggio composto da prodotti per neonato Coop Crescendo.

### **VOUCHER ASSISTENZIALI**

Il welfare di Coop Alleanza 3.0 prevede iniziative per supportare i lavoratori nell'assistenza dei famigliari.

## Interventi di supporto assistenziale per i famigliari anziani

In caso di situazioni di difficoltà causate da problemi di salute di un familiare, il dipendente puo' fare richiesta alla Commissione Paritetica, di ore di supporto da parte di operatori qualificati per servizi di cura e assistenza alla persona.

### Interventi di supporto educativo per i figli

Per chi ha in famiglia figli con bisogni educativi speciali certificati la Cooperativa fornisce un aiuto concreto mettendo a disposizione educatori specializzati: il dipendente puo' fare richiesta di ore di supporto da parte di educatori qualificati per interventi educativi a domicilio alla Commissione Paritetica.

### Interventi di supporto psicologico:

in caso di tensioni personali, periodi di particolare demotivazione o di stress, stati di disagio e di crisi che rischiano di interferire in modo più o meno grave con la capacità di relazionarsi con gli altri, di lavorare e più in generale di stare bene, il lavoratore puo' usufruire di ore di voucher erogati da operatori qualificati