

Al

**IPOTESI ACCORDO SINDACALE
AI SENSI DELL'ART. 47 DELLA LEGGE N. 428/1990**

E

In data 07/01/2015, Distribuzione Lazio rappresentata da Edoardo Laccu, Antonio Bonucci, Mariella Laddomada e Milco Traversa e Unicoop Tirreno rappresentata da Raffaele Giannelli

(e

le RSA dell'ipermercato di Guidonia Sergio Marziali, Monica Maggiulli, Stefano Di Napoli, Alessandra Gasperini, le segreterie territoriali di Filcams CGIL rappresentata da Alessandra Pelliccia, Fisascat CISL rappresentata da Davide Favero e Uiltucs UIL rappresentata da Maria Elvira Fatiganti

Premesso che:

- a) Distribuzione Lazio e Unicoop Tirreno con la nota del 30 dicembre 2014, che si richiama integralmente, hanno comunicato alle OO.SS. ed alla RSA che, con decorrenza 1 febbraio 2015, ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 della legge 428/1990, così come modificato dal decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18, Distribuzione Lazio intende subentrare a Unicoop Tirreno nel contratto di affitto di ramo d'azienda del negozio di Guidonia con il conseguente passaggio dei lavoratori del punto di vendita citato alle dirette dipendenze di Distribuzione Lazio;
- b) nel corso dell'incontro, richiesto dalle organizzazioni sindacali con la nota del 30 dicembre 2014, le parti hanno approfonditamente esaminato la situazione aziendale, le problematiche di ordine tecnico, produttivo e organizzativo nonché le strategie poste alla base dello stesso trasferimento e le specifiche ed integrazioni rese nella circostanza che condividono per intero;
- c) in particolare, le ragioni della rinuncia da parte di Unicoop Tirreno risiedono nelle criticità ravvisate negli ultimi anni, non più compatibili col conto economico della cooperativa e con le sue strategie commerciali mentre le ragioni dell'acquisizione da parte di Distribuzione Lazio risiedono nella specifica volontà delle cooperative del Distretto Adriatico (che hanno dato vita insieme ad Unicoop Tirreno alla società Distribuzione Lazio) di rafforzare la presenza di Coop nel Centro Sud, per accrescere la loro capacità di tutela dei consumatori, realizzare un maggior radicamento nel territorio e salvaguardare l'occupazione;
- d) nel corso dell'incontro l'azienda ha presentato il piano di risanamento e il modello organizzativo qui di seguito riportati:

Il piano aziendale di risanamento

Il piano di risanamento e di rilancio che Distribuzione Lazio ha presentato alle OOSS ha la durata di quattro anni.

La politica commerciale si basa sulle seguenti linee:

- **Convenienza:** espressa attraverso i prezzi bassi tutti i giorni con l'inserimento di primi prezzi e/o prodotti a basso costo assoluto;
 - **Qualità:** mantenimento di standard qualitativi alti in particolare sui freschi;
 - **Assortimento:** nel grocery più ampio e profondo di qualsiasi concorrente della GDO, nei freschi, in particolare in gastronomia e ortofrutta, espressione di eccellenza, nel non food ruolo di attrazione anche attraverso l'inserimento del Corner della Salute;
 - **Radicamento sul territorio:** sviluppo dell'assortimento "locale" e di iniziative collegate al territorio;
 - **Politica promozionale:** in linea con quanto stabilito a livello nazionale Coop per il sud;
- Al*
MA *A* *F*

- [Handwritten signature]*
- Innovazione: inserimento dei servizi Spesa e Via e Videocatalogo.

[Handwritten mark]
Il piano ha fondamentalmente tre obiettivi:

- portare le vendite a livelli decisamente superiori a quelli attuali. In sostanza, rispetto all'esercizio 2014 (che vede un dato di vendite di consuntivo di 12.674.710), si tratta di realizzare gli obiettivi esposti in tabella:

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018
Vendite	16.200.000	18.000.000	19.500.000	21.000.000



- avere l'incidenza del costo del lavoro al 10% sulle vendite lorde (nel preconsuntivo 2014 è stimato ad una incidenza del 12,22%).
Per raggiungere questo obiettivo di incidenza è necessario: stipulare un nuovo contratto integrativo aziendale finalizzato prioritariamente a difendere il posto di lavoro; realizzare una nuova organizzazione più flessibile ed efficiente; avere costi contrattuali in linea con la concorrenza; contrastare efficacemente il fenomeno dell'assenteismo;
- ridurre l'incidenza degli altri costi di circa 10 punti percentuali (nel preconsuntivo 2014 sono stimati ad una incidenza del 18,79%) ipotizzando di riportare ai livelli di massima efficienza tutti i costi ed in particolare quelli relativi agli affitti, all'energia elettrica e alle pulizie attraverso una nuova contrattazione delle tariffe e una revisione dei capitolati.

L'organizzazione interna all'ipermercato

Il modello organizzativo dell'ipermercato di Guidonia prevede che:

- Il gruppo di direzione è formato dal Direttore inquadrato al livello quadro e da 2 Capi Reparto commerciali inquadrati al 1° livello del CCNL della distribuzione cooperativa. Il cambio di politica commerciale, della politica delle risorse umane, delle logiche organizzative e l'integrazione con le strutture di sistema già operanti nel centro sud, richiede che l'ipermercato in oggetto sia affidato per tutta la durata del piano di rilancio alla direzione di personale esperto e qualificato proveniente da strutture di Coop Estense (si tratta del Direttore e dei due Capi Reparto) per la messa a regime dell'ipermercato.
- I due capi reparto commerciali sono coadiuvati da sette persone con ruoli intermedi di supporto gestionale o specialistico (banco gastronomia, banco carni, banco pescheria, allestimento freschi, allestimento generi vari, allestimento non food, punto d'ascolto), tutti inquadrati al 3° livello parametro 167.
- Con l'introduzione del corner della salute sono previsti in organico tre farmacisti inquadrati al 3° livello parametro 167.
- Oltre le figure succitate, il resto dell'organico è formato da addetti alle vendite, inquadrati ai livelli 4° parametro 144, 5° e 6° secondo quanto previsto dal CCNL della distribuzione cooperativa, il cui numero viene determinato in relazione al budget annuale di fatturato e alla produttività del negozio.

[Handwritten mark]
Il modello organizzativo adottato prevede che tutti gli addetti alle vendite di cui sopra abbiano un contratto part-time modulare annuo di 1040 ore. Il totale annuo delle ore potrà essere distribuito in varie forme, ivi compresa la possibilità che vi siano settimane con orario di lavoro pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, settimane nelle quali l'orario di lavoro è ridotto e settimane in cui non vi è prestazione lavorativa. La distribuzione di detti periodi nell'arco dell'anno sarà finalizzata ad ottenere una gestione ottimale delle presenze, in funzione della massima efficienza organizzativa. La distribuzione dell'orario sarà concordata preventivamente con i lavoratori interessati, e riconcordata annualmente in relazione ai periodi di maggior esigenza, quali ad esempio: Pasqua, Natale, iniziative promozionali, ferie, nuove aperture e ristrutturazioni, progetti speciali. Ugualmente saranno concordate, anche

settimanalmente, altre modifiche degli orari e dei periodi rese necessarie dalle esigenze mutevoli della gestione.

Uno dei principi cardini dell'organizzazione infatti è la possibilità di avere un numero adeguato di lavoratori presenti al lavoro nei momenti di punta, senza avere eccedenze di personale nei periodi e nelle ore di minore afflusso di clienti, ovvero la possibilità di concentrare un alto numero di presenze nei momenti di massima efficienza e poche o nessuna nelle fasi meno produttive.

Per tutti l'orario di lavoro settimanale deve prevedere la prestazione domenicale e festiva.

- Una parte di attività, in particolare quelle di allestimento del grocery, è terziarizzata in orario notturno per rendere più efficiente il flusso logistico e avere un livello di allestimento prima dell'apertura che possa assicurare una tenuta del servizio a scaffale per tutta la giornata.

Tale modello organizzativo è molto diverso da quello attualmente in essere nell'ipermercato di Guidonia che è riassunto, a parità di organico, nello schema seguente:

Livello d'inquadramento	Organico attuale	Nuovo modello
sino al 4° livello (144) full time	7	0
sino al 4° livello (144) part time settimanale	28	0
sino al 4° livello (144) part time modulare	0	36
4° livello (155)	4	0
3° livello (167)	2	7
3° livello (180)	1	0
2° livello	1	0
Totale	43	43

La necessità di modificare la struttura dell'organico secondo il modello organizzativo e gestionale sopra illustrato si traduce nell'esubero dei dipendenti con condizioni contrattuali non compatibili con il modello organizzativo.

In particolare si tratta di tutti i lavoratori che hanno un inquadramento o un parametro superiori al ruolo assegnato, di tutti gli addetti alle vendite con un orario contrattuale superiore alle 1040 ore annue e di tutti i lavoratori con contratto part-time diverso dal part-time modulare annuo di 1040 ore.

L'operazione di salvataggio del punto di vendita di Guidonia non è fatta solo di sacrifici per salvare il lavoro che già c'è, ma può portare con sé anche nuova occupazione. Le maggiori vendite previste (oltre 3 milioni già nel 2015), la nuova organizzazione, così come descritta, e i nuovi servizi portano fin dal primo anno la possibilità di creare una decina di nuovi posti di lavoro.

Tutto ciò premesso, le parti, anche ai fini di quanto previsto dall'art. 2112 Cod. Civ., a conclusione della riunione odierna e dell'esame congiunto

convengono, stipulano e sottoscrivono quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente atto e criterio per la sua interpretazione ed applicazione.
2. in via preliminare, comunque, le parti si danno atto che la procedura di informativa congiunta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 47, della legge 428/1990, come modificato dal D.Lgs. 18/2001, è stata correttamente comunicata, avviata ed espletata, anche con riferimento ai dati informativi relativi ai motivi del programmato trasferimento, le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori, in conformità alle norme vigenti in materia e, in ogni caso, dichiarano sanato con il presente accordo ogni eventuale vizio;

3. il personale di cui all'elenco allegato ed ancora in forza alla data del trasferimento a far data dal 1 febbraio 2015 proseguirà il rapporto di lavoro in Distribuzione Lazio senza soluzione di continuità ai fini del mantenimento dell'anzianità di servizio. I ratei di ferie eventualmente maturati e non goduti alla data del 31 gennaio 2015 saranno trasferiti in Distribuzione Lazio.

4. ai lavoratori di Distribuzione Lazio verrà applicato il CCNL della distribuzione cooperativa e il presente contratto integrativo aziendale che sostituisce definitivamente, dal giorno del trasferimento di azienda, il contratto integrativo aziendale di Unicoop Tirreno ed ogni altro accordo, uso, consuetudine e prassi aziendali in essere presso la stessa Unicoop Tirreno. I trattamenti economici ex Ipercoop Tirreno denominati "Premio aziendale" e la differenza tra il terzo elemento preesistente e quello previsto dal CCNL della distribuzione cooperativa saranno collocati in un superminimo ad personam in assorbimento a fronte di qualsiasi aumento retributivo escluso quello derivante da eventuale incremento delle ore contrattuali

5. il trattamento di fine rapporto (TFR), unitamente alle Riduzione Orarie maturate ed accantonate alla data del 31 gennaio 2015 presso Unicoop Tirreno verranno da questa liquidato direttamente agli interessati. Le quote di TFR e le quote di contribuzione individuale, che sono accantonate presso il fondo previdenziale integrativo Previcooop ovvero presso il Fondo INPS continueranno ad essere versate al predetto fondo e saranno trattate nel rispetto del regolamento proprio del fondo.

6. a seguito della presentazione del piano aziendale di rilancio dell'ipermercato di Guidonia, le parti hanno preso in esame gli effetti sui lavoratori e le misure da adottare per limitare l'impatto sociale della riorganizzazione ed hanno convenuto quanto segue:

- a) a tutti i lavoratori con contratto non conforme al modello organizzativo presentato Distribuzione Lazio offrirà la possibilità di firmare, una novazione del proprio contratto di lavoro da realizzare mediante sottoscrizione di verbali di conciliazione individuali ai sensi degli artt. 410, 411, terzo comma, 412 ter CpC e art. 2113, quarto comma, CC; tale possibilità deve essere richiesta dai lavoratori entro un mese dal trasferimento di azienda, fatta eccezione per quelli già inquadrati al 3° livello per i quali il termine è il 31 dicembre 2015;
- b) su richiesta del lavoratore, la distribuzione dell'orario di lavoro del part time annuo modulare sarà fatta in modo che, nella stessa, non siano previste settimane senza prestazione lavorativa e ciò al fine di assicurare la continuità contributiva;
- c) per tutta la durata del piano di rilancio, i lavoratori con orario contrattuale di lavoro superiore alle 1040 ore annue potranno mantenere tale maggior numero di ore; il consolidamento individuale definitivo di queste maggiori ore è subordinato al raggiungimento degli obiettivi delle vendite del piano di rilancio e sarà oggetto di confronto tra le parti;
- d) i lavoratori con parametro differenziato (4° livello par. 155 e 3° livello par. 180) mantengono tale parametro come condizione ad personam;
- e) a tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo che entro un mese dalla data del trasferimento di azienda avranno sottoscritto un contratto part time modulare annuo, Distribuzione Lazio proporrà una clausola elastica di 200 ore annue avente le seguenti caratteristiche:
 - le 200 ore sono certe; le ore non richieste nell'anno di competenza saranno richieste l'anno successivo;
 - durata di un anno e ripetibile per tutta la durata del piano di rilancio;
 - il diritto dei lavoratori alla clausola elastica è subordinato al raggiungimento annuale degli obiettivi del piano;
 - in caso di assenze del lavoratore in giorni in cui sono programmate prestazioni in clausola elastica, l'azienda non è tenuta a richiedere successivamente le ore perse; in ogni caso, le assenze superiori a 36 giorni lavorativi nell'anno portano

26

una riduzione delle ore di clausola elastica in proporzione alle assenze totali; in questo caso le ferie e i permessi retribuiti (recupero di ROL, permessi sindacali, legge 104, ecc.) non sono considerati assenze;

- A
- le ore verranno programmate insieme alle ore contrattuali settimanali, con facoltà dell'azienda di modificare successivamente la programmazione delle clausole, con preavviso di 48 ore;
 - la maggiorazione sarà quella prevista dall'art. 109 del CCNL (36,5%);
 - la clausola elastica del presente accordo costituisce una fattispecie particolare per finalità e modalità e pertanto deve avere forma scritta con la specificazione che essa viene stipulata ai sensi dell'accordo in oggetto;
 - lo svolgimento di prestazioni lavorative in funzione del sistema di orari con clausole elastiche per i lavoratori part time, svolte secondo le modalità organizzative di questo accordo, ottimizzano la distribuzione degli orari di lavoro in funzione del fatturato aziendale, con l'obiettivo di migliorare il rapporto vendite/costo del lavoro che rappresenta un indicatore quantitativo di riferimento per il miglioramento della produttività e costituisce a tale scopo una misura per l'incremento della produttività del lavoro denominata "retribuzione di produttività" ai sensi e per gli effetti del D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, consentendo l'applicazione del regime fiscale agevolato ivi previsto sia sulle quote orarie che sulle maggiorazioni prestate in regime di clausole elastiche. L'agevolazione potrà essere applicata secondo le caratteristiche previste dall'attuale quadro normativo e dalla sua modificazione nell'ambito della compatibilità degli istituti contrattuali suddetti con i requisiti richiesti dalla legislazione per la fruizione del regime fiscale agevolato. Le parti si impegnano inoltre ad apportare in futuro le modifiche che in tal senso si rendessero necessarie per effetto di nuove normative;
- f) a partire dal 1 febbraio 2016, l'azienda, in base all'esigenze gestionali di ogni reparto e alle caratteristiche professionali individuali, proporrà a un terzo dei lavoratori con contratto part time modulare annuale di 1040 ore in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo un incremento definitivo dell'orario contrattuale sino a raggiungere le 1250 ore annue; l'incremento orario è subordinato al raggiungimento dell'obiettivo di vendite del piano di rilancio; con l'incremento dell'orario contrattuale decade il diritto a stipulare la clausola elastica di cui alla precedente lettera e);
- g) ai lavoratori con contratto part time annuo modulare che hanno sottoscritto le clausole elastiche, Distribuzione Lazio proporrà 150 ore supplementari medie annue (calcolate sul totale dei lavoratori part time), a condizione che venga raggiunto l'obiettivo delle vendite del piano di rilancio. Il quantitativo medio pro capite di 150 ore supplementari sarà articolato dall'azienda in base all'esigenze gestionali di ogni reparto e alle caratteristiche professionali individuali.

7. Per quel che riguarda il lavoro festivo le parti avvieranno una fase di confronto per realizzare il miglior equilibrio tra esigenze dei lavoratori e esigenze della gestione. In particolare il confronto sarà finalizzato a realizzare intese sul numero massimo di prestazioni lavorative dovute da ciascun lavoratore in domenica e festivi. Per riguardo al particolare significato civile o religioso, le prestazioni lavorative nelle seguenti festività: Capodanno, Pasqua, 25 Aprile, 1° Maggio, Natale, S. Stefano, avverranno solo su base volontaria e saranno retribuite così come previsto dal CCNL della distribuzione cooperativa;

8. al fine di valorizzare le risorse umane dell'ipermercato di Guidonia come leva strategica per il piano di risanamento e rilancio, l'azienda attuerà quanto segue:

- a. I lavoratori intermedi mancanti verranno individuati mediante valutazione del potenziale aperta a tutti i lavoratori che desiderino essere presi in considerazione. L'obiettivo è di trovare all'interno del negozio tutte le persone necessarie. Solo nel caso in cui non si trovino all'interno, sarà condotta una ricerca esterna. I lavoratori scelti saranno inseriti in un percorso formativo individuale, della durata di un anno. In caso di esito positivo,
- B
C
D
E

l'azienda proporrà al lavoratore l'assunzione del ruolo, col conseguente passaggio al 3° livello e, eventualmente, il passaggio definitivo a full time. L'azienda si riserva comunque la facoltà di interrompere il percorso formativo in qualunque momento, a fronte di manifesta inadeguatezza del lavoratore a ricoprire il ruolo.

- b. L'azienda predisporrà piani formativi per la totalità del personale, sui temi della conoscenza delle politiche aziendali, dell'organizzazione e delle regole. I piani 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 compreso FONCOOP.

9. Confronto con RSA
L'azienda informerà le RSA, quadrimestralmente, sull'andamento della gestione e sulla attuazione dei piani di attività dell'anno in corso e sui criteri della programmazione degli orari dei part time modulari ivi compreso l'andamento delle malattie.

10. Clausola di salvaguardia

Le parti si incontreranno con cadenza semestrale, o a richiesta delle parti, per verificare lo stato di attuazione del piano di rilancio e risanamento posto a premessa e condizione del presente accordo aziendale.

Nel caso in cui l'andamento economico del negozio di Guidonia fosse al di sotto degli obiettivi del piano, le parti si impegnano come segue:

- Distribuzione Lazio, non darà corso a nessuna attivazione di ammortizzatori sociali, ivi compresa la procedura di mobilità, prima di aver aperto una fase di confronto preventivo con le RSA e le OOSS firmatarie del presente accordo;
- nel caso in cui non sia possibile attivare gli ammortizzatori sociali di tipo conservativo e sia inevitabile il ricorso alla procedura di mobilità, durante la fase di confronto prevista dalla vigente legislazione, Distribuzione Lazio ricercherà le possibili sinergie con le aziende del sistema Coop operanti nel Lazio, ivi compresa Unicoop Tirreno, fatte salve le singole condizioni gestionali e organizzative delle singole imprese, atte a ricercare eventuali opportunità di impiego;
- il confronto di cui ai punti sopra riportati sarà realizzato secondo i criteri e le procedure stabilite dal CCNL.

Distribuzione Lazio si impegna a verificare con le OOSS la possibilità di determinare la retribuzione dei lavoratori part time modulare annuo con il valore della media delle ore contrattuali mensili spettanti.

Tale verifica prenderà in esame le implicazioni normative e di costo e dovrà concludersi entro il 31 marzo 2015.

Con la firma del presente accordo, le parti si danno atto reciprocamente di aver esperito e concluso positivamente in ogni suo aspetto la procedura di informazione e confronto prevista dall'art. 47 della legge 428/1990 nonché ogni e qualsiasi procedura prevista da disposizioni di legge, contratti o accordi vigenti.

Per Distribuzione Lazio

Per Unicoop Tirreno

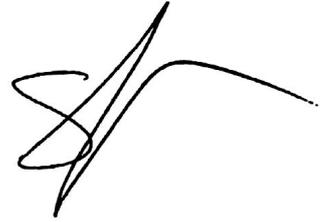
Per le OOSS

[Handwritten signatures for Distribuzione Lazio and Unicoop Tirreno]

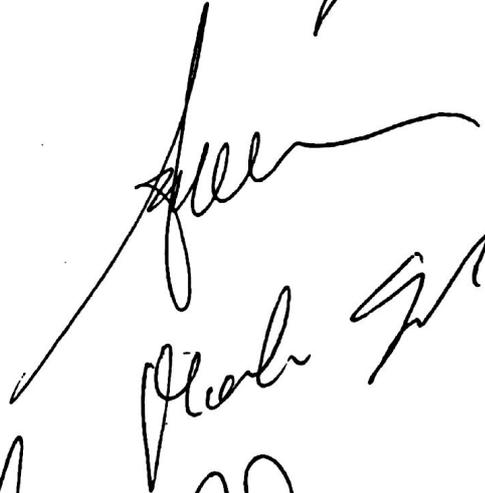
[Handwritten signatures for OOSS]

Le parti si danno atto che la presente ipotesi di accordo avrà valore di effettivo accordo tra le parti stesse solo dopo aver esperito la fase di consultazione sindacale nell'ambito dell'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori del punto vendita di Guidonia che si svolgerà entro il giorno 8 gennaio 2015.

Alle



Samuele Repole



Maurice Mignolli

St. F. D. M.

Alessandra Costa

