Ipotesi di

Accordo collettivo di secondo livello aziendale

Il giorno 11 febbraio 2018, presso la sede di Coop Consumatori Alto Garda,

tra

la COOP Consumatori Alto Garda s.c.:

rappresentata dal commissario dott. Maurizio Postal, assistito dal vicecommissario dott.ssa Debora Pedrotti, dal direttore Rudi Manfrini e dal dott. Paolo Pettinella, della Federazione Trentina della Cooperazione,

e

Le R.S.A.

FILCAMS-CGIL nelle persone dei Sigg. Corrent Nadia, Grottolo Rossella, Pellegrini Dorotea, Omezzolli Daniele, Lorenzi Danilo, Matteotti Antonella.

FISASCAT-CISL nelle persone dei Sigg. Matteotti Luciano e Pedrini Cristiano

UILTUCS-UIL nelle persone dei Sigg. Amistani Mara e Borroi Mirco

Assistite dalle rispettive OO.SS. Provinciali dei lavoratori come di seguito rappresentate:

Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi Mense e Servizi **FILCAMS-CGIL**, nella persona del Segretario Generale Roland Caramelle e del funzionario della C.G.I.L. del Trentino Mirko Carotta;

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini del Turismo FISASCAT-CISL, nella persona del Segretario Generale Lamberto Avanzo;

Unione Italiana Lavoratori del Turismo, Commercio e Servizi **UILTUCS-UIL**, nella persona del Segretario Generale Walter Largher e del componente di segreteria Vassilios Bassios;

premesso che:

- Il Consiglio di amministrazione di COOP Consumatori Alto Garda ha approvato in data 19 aprile 2017 un piano di risanamento al fine di affrontare la persistente crisi di risultati della Cooperativa, avvalendosi anche di interventi di sistema, finanziari ed economico-commerciali, forniti dalle società del movimento della Cooperazione trentina e dal Consorzio SAIT;
- Il suddetto piano contemplava anche interventi sul costo del personale, tra i quali veniva individuata la necessità di ridurre l'organico di almeno 15 lavoratori;
- COOP Consumatori Alto Garda ha approvato in data 22 maggio 2017 il bilancio d'esercizio 2016, che ha registrato un disavanzo finale di euro 598.341,00. Si tratta del terzo bilancio consecutivo chiuso in perdita dalla Cooperativa, con impatto peraltro attenuato grazie agli interventi operati dalle società del sistema cooperativo provinciale;
- La situazione determinatasi ad esito della citata assemblea e le successive dimissioni di alcuni componenti del Consiglio di Amministrazione hanno determinato il provvedimento di commissariamento della Cooperativa, adottato dalla Giunta

Provinciale con delibera di data 09 giugno 2017;

D

16

Provinciale con delibera di data

Oat

- il momento di difficoltà economica della Cooperativa, riferibile alle passate gestioni, e la forte competizione che il settore della distribuzione organizzata di generi alimentari sta registrando sul territorio di operatività della Cooperativa, con l'apertura di nuove significative realtà di vendita di società concorrenti ed i conseguenti influssi negativi sul fatturato aziendale, spinge a mettere in atto tutte le iniziative che possano coinvolgere tutte le parti interessate alla "vita" e allo sviluppo della Cooperativa;
- si sono succeduti numerosi incontri ed interlocuzioni negli ultimi mesi, in particolare in data 7 luglio e 4 agosto 2017, cui è seguita una pausa convenuta per procedere alla riduzione e ricollocazione del personale da parte della direzione, mediante accordi individuali, con lo scopo di evitare una procedura di licenziamento collettivo;
- sono quindi ripresi gli incontri in ordine alla definizione di un nuovo accordo integrativo aziendale, nelle date del 26 gennaio, 19 febbraio e 9 aprile 2018 nel corso delle quali la direzione aziendale ha presentato una proposta scritta, cui sono seguite osservazioni, inserite a verbale, di tutte le sigle sindacali, e due lettere di proposte e osservazioni per il rinnovo, rispettivamente della FILCAMS-CGIL del 9 aprile 2018 e della Fisascat Cisl di data 20 aprile 2018;
- l'Assemblea dei soci ha approvato in data 21 maggio 2018 il bilancio 2017, che chiude con una perdita economica di circa 370.000,00 euro. Successivamente la direzione ha predisposto un aggiornamento del piano industriale, ora riferito al triennio 2018-2020, che prevede una serie di ulteriori azioni di miglioramento commerciale e organizzativo; tra questi un piano di investimenti finanziato con l'aumento del capitale sociale, un'attività di marketing e di coinvolgimento diretta ai soci e il rinnovamento interno di 3 degli 8 negozi. Grazie a queste azioni e ad uno stretto controllo dei costi la direzione prevede nel piano stesso di conseguire il pareggio economico a partire dall'esercizio in corso;
- Dopo l'assemblea dei soci sono seguiti ulteriori incontri tra le parti in luglio 2018 e agosto 2018, in esito ai quali la Direzione ha trasmesso in data 17 agosto 2018 una proposta di contratto integrativo, che è stata ulteriormente modificata fino a giungere al testo di seguito riportato, frutto dell'incontro di trattativa del 13 dicembre 2018, testo quindi approvato dalle assemblee dei lavoratori;
- nello stesso 13 dicembre 2018 è stato concordato e sottoscritto un verbale di accordo "a stralcio", a completo saldo di ogni e qualsivoglia competenza economica integrativa aziendale riferibile all'anno 2018,

tutto ciò premesso e considerato,

tra le suddette Parti al livello aziendale, si conviene e si stipula il seguente

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE,

con validità a decorrere dal 1° gennaio 2019, accordo che sostituisce i precedenti contratti integrativi aziendali, a suo tempo disdettati e non più vigenti.

1. VALIDITA' DELLE PREMESSE

Le premesse formano parte integrante ed inscindibile del presente accordo.

Sty

Just

2. FINALITA' DELL'ACCORDO

Le Parti dichiarano che il presente accordo si propone di coniugare insieme le esigenze di riequilibrio dei fattori economici dell'attività della Cooperativa, necessari per garantire la conservazione dell'occupazione, con l'obiettivo della partecipazione dei dipendenti alle sorti dell'Azienda. Le parti hanno concordato di adottare perciò, accanto a soluzioni atte ad affrontare il rilancio gestionale e ad accompagnare la riorganizzazione aziendale in atto, forme di incentivazione del personale, con l'obiettivo prioritario del mantenimento dei posti di lavoro dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, che ad oggi sono pari a n. 151 unità. I contenuti del presente accordo si situano pertanto nel solco delle previsioni di legge e contrattuali in materia di contrattazione di secondo livello.

3. ORARIO DI LAVORO - REGIME DI FLESSIBILITA'

3.a Calcolo dell'orario di lavoro medio massimo settimanale

A fronte delle ragioni tecniche obiettivamente insite nella particolare organizzazione del lavoro in Cooperativa, in armonia con quanto disposto dall'art. 4, comma 4, del D. lgs. n. 66/2003, il periodo per il calcolo della durata media massima dell'orario di lavoro settimanale (48 ore) è rapportato ad un arco temporale di 12 mesi, fermo restando il limite legale delle 250 ore annuali di straordinario.

3.b Articolazione orario di lavoro

Si conviene che il lavoratore sarà impegnato, salve necessità particolari e straordinarie, per un massimo di due periodi spezzati di lavoro giornalieri.

Ciascun lavoratore disporrà dell'elenco giornaliero delle ore lavorate nel mese di retribuzione, nelle forme concordate tra le parti di tempo in tempo.

3.c Orario del personale con funzioni direttive

In applicazione dell'art. 123 del CCNL, il personale preposto alla direzione delle Unità di vendita/negozi (Capi negozio), inquadrato nei livelli 1° e 2°, per le cui funzioni è richiesto un autonomo e discrezionale uso dell'orario di lavoro, è tenuto a prestare servizio anche oltre l'orario di lavoro standard giornaliero, per il tempo strettamente necessario al regolare svolgimento delle funzioni direttive, senza compenso per il lavoro straordinario. Le prestazioni lavorative aggiuntive svolte al di fuori di questa casistica saranno regolarmente riconosciute. A tal fine si considereranno in ogni caso comprese nella previsione dell'art. 123 del CCNL le prestazioni lavorative aggiuntive svolte nel limite di n. 2 ore settimanali. Sono fatte salve le previsioni di cui a seguire, relative al regime di flessibilità per i superamenti di orario relativi ai periodi di intensificazione stagionale dell'attività.

Le parti si danno reciprocamente atto che le previsioni di cui sopra sono in linea con le richiamate disposizioni del CCNL e sostituiscono le prassi o gli accordi diversi, che fossero stati applicati precedentemente dalla Cooperativa in materia di orario di lavoro del personale direttivo.

Il Capo negozio ed il suo Vice e l'eventuale terza figura organizzeranno la propria prestazione lavorativa facendo in modo che vi sia sempre la presenza di almeno una

999

M(.

OF OF

di queste tre figure di coordinamento nel negozio, evitandone l'assenza contemporanea, fatte salve esigenze di forza maggiore. Per la terza figura quanto sopra vale esclusivamente per lo svolgimento di funzioni di coordinamento nell'ambito del normale orario di lavoro settimanale o individuale, fatte salve le previsioni dell'articolo 45 del CCNL.

3.d Regime di flessibilità di orario

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, la Cooperativa attiverà quanto previsto all'art. 147 del CCNL del 22/12/2011, in materia di regimi di orario flessibili (previsti per un massimo di 44 ore settimanali e per un massimo di 26 settimane annue).

Verrà realizzato il superamento del normale orario di lavoro settimanale (40 ore) nei periodi di maggiore intensità lavorativa connessi all'incremento del flusso turistico, con particolare riguardo ai negozi situati presso il centro Blue Garden di Riva del Garda, a Torbole e a Dro, a fronte della corrispondente riduzione dell'orario di lavoro settimanale in periodi di "bassa stagione".

Verranno definiti annualmente, in sede di confronto aziendale, i negozi che saranno destinatari del regime di flessibilità con la programmazione degli orari settimanali nell'arco dell'anno.

Sarà corrisposta la normale retribuzione prevista per l'orario di 40 ore settimanali sia a fronte dei periodi di superamento, sia a fronte dei periodi di corrispettiva riduzione dell'orario di lavoro settimanale, fatto salvo il riconoscimento delle maggiorazioni per le ore di lavoro prestate in giorni festivi e domenicali, secondo le previsioni del presente accordo.

Pertanto, le Parti firmatarie convengono che, nei punti vendita della Cooperativa annualmente individuati, si attui il superamento del normale orario individuale di lavoro settimanale fino al limite massimo di 44 ore di lavoro settimanali complessive per un massimo di 26 settimane e la riduzione fino ad un minimo di 24 ore settimanali e per un massimo di 26 settimane, anche non consecutive nel corso di un anno dall'inizio della flessibilità.

Qualora nel corso del predetto periodo di dodici mesi di attuazione del regime di flessibilità residuino, nonostante la programmazione effettuata, ore di flessibilità individuale non recuperate, le stesse saranno liquidate nel cedolino paga del mese successivo alla predetta scadenza con il riconoscimento di una maggiorazione della paga oraria pari al 20%.

Esempio:

Mesi di Giugno - Luglio - Agosto - Settembre e Dicembre massimo 44 ore settimanali per addetto.

Mesi di Gennaio - Febbraio - Marzo - Ottobre - Novembre minimo 24 ore settimanali per addetto.

La programmazione annuale della flessibilità di orario sarà definita nel corso di apposito incontro con le OO.SS. e le RSA entro il 15 marzo di ciascun anno,

3.e Rotazione del personale

Al fine di coinvolgere tutto il personale, compatibilmente con le esigenze tecnicoorganizzative, nella particolare struttura di aperture e di orario necessaria nei punti vendita di maggior interesse strategico e di maggiore stagionalità, orientativamente individuati oggi nei negozi di Riva del Garda (Blue Garden), di Torbole e di Dro, la Cooperativa attuerà una rotazione del personale adibito alle predette unità di vendita, anche in attuazione di quanto previsto ai successivi punti 5) e 6), privilegiando la volontarietà del personale degli altri negozi con minore stagionalità.

4. PART TIME

Il numero dei lavoratori con contratto a part time sull'organico complessivo è,-a fine 2018, di 67 (di cui 20 con scadenza concordata), corrispondente ad una percentuale di lavoratori part time pari al 44,08% del totale. Sarà concessa la riduzione dell'orario da full time a part time ai lavoratori che lo richiedano, nei limiti di riduzione dell'entità dei rapporti part time sul complesso dei rapporti di lavoro attuali, nei seguenti casi:

- o nei primi 12 mesi di rientro dopo il congedo parentale (ex aspettativa facoltativa);
- o nel caso di esigenze di assistenza a familiari con gravi infermità richieste ai sensi della legge 53/2000, fino ad un massimo di 12 mesi.

Le trasformazioni del contratto di lavoro da full time a part time per un tempo determinato saranno concordate individualmente per un periodo di sei mesi, eventualmente prorogabili. Apposito incontro di approfondimento sarà previsto con le OO.SS. per valutare anche forme di stabilizzazione strutturale.

Flessibilità dei rapporti di lavoro part time. Riconosciuto che il personale part time ha storicamente contribuito alle esigenze organizzative flessibili della Cooperativa, con il presente accordo si definisce una formulazione flessibile delle prestazioni lavorative part time. In tale direzione si prevede che:

- a) Lavoro supplementare. Il personale part time potrà dare di volta in volta il proprio consenso ad effettuare lavoro supplementare, fino a concorrenza dell'orario di lavoro a tempo pieno, in relazione alle esigenze di intensificazione dell'attività. In tali casi le ore di lavoro supplementare verranno accantonate in un contatore individuale al fine di corrispondenti recuperi retribuiti in periodi di minore intensità lavorativa e da godersi d'intesa con il datore di lavoro.
- b) Periodi di intensificazione stagionale dell'attività. In linea generale, il personale part time potrà essere destinatario di richiesta da parte dell'Azienda previo consenso del lavoratore nei periodi di intensificazione dell'attività (coincidenti con quelli per i quali si attua il regime di flessibilità di orario per il personale a tempo pieno) di lavoro supplementare fino a 4 ore settimanali, per un massimo di 26 settimane. Le parti concordano che, in tale contesto, verrà riconosciuta al personale part time, nella busta paga del mese di competenza, una maggiorazione oraria del 15%. Qualora nel corso del periodo di dodici mesi di attuazione del regime di flessibilità di cui al precedente punto 3.d, il cui accordo annuale interesserà anche il lavoro part time, residuino eventualmente, nonostante la programmazione effettuata, ore di flessibilità individuale non

989 M(. X

recuperate, le stesse saranno liquidate nel cedolino paga del mese successivo alla predetta scadenza con il riconoscimento di una ulteriore maggiorazione della paga oraria pari al 20%.

In alternativa a quanto sopra, potranno essere concordate tra la direzione ed il dipendente l'incremento dell'orario part time settimanale, rispetto alle convenzioni individuali in essere, anche per periodi programmati.

c) La Cooperativa – previo consenso di volta in volta del lavoratore - potrà richiedere al personale part time l'eventuale articolazione diversa (da quella derivante dal contratto individuale part time, e senza comportare modifica definitiva del medesimo) dell'orario di lavoro della settimana successiva - nell'ambito della programmazione ordinaria - con preavviso entro il giorno precedente l'ultimo di prestazione nella settimana lavorativa precedente.

5. <u>LAVORO DOMENICALE E FESTIVO</u>

La recente legislazione in materia di commercio ha stabilito, in via generale e senza eccezione, la totale libertà di orari, sia in termini di ore di funzionamento dei Punti vendita, che di aperture domenicali e festive. Qualora intervenissero modifiche relative alla normativa prevista per le aperture domenicali e festive le parti si incontreranno per ulteriori valutazioni.

Ciò ha portato tutte le aziende concorrenti, a procedere ad una generale espansione degli orari di apertura, aumentando così in maniera consistente le aperture domenicali e festive.

L'evoluzione del mercato porta ad una particolare attenzione alle aperture nei giorni domenicali e festivi presso i punti vendita con maggiore flusso turistico di clientela, presente per soggiorno o di passaggio.

La direzione aziendale si impegna a predisporre un calendario semestrale delle aperture domenicali e festive articolato per ciascun punto vendita.

Le maggiorazioni previste all'art. 126 del C.C.N.L. del 22 dicembre 2011 per il lavoro domenicale e festivo, <u>a favore del personale assunto a tempo indeterminato</u>, sono fissate nella misura del 50%. Tale maggiorazione viene portata alla misura del 60% per le domeniche e le festività dei mesi di agosto e dicembre. Le predette maggiorazioni migliorative sostituiscono, per i lavoratori che ne sono destinatari, quelle previste dal C.C.N.L..

Per il personale assunto a tempo determinato (anche stagionale), nonché per tutte le restanti fattispecie di assunzione, saranno applicate le maggiorazioni previste dal C.C.N.L..

6. MOBILITA' DEL PERSONALE TRA I PUNTI VENDITA E FUNGIBILITA' DELLE MANSIONI. RIQUALIFICAZIONE DEI LAVORATORI

a. Mobilità

L'organico della Cooperativa è concepito nel suo insieme come un unico nucleo di persone la cui prestazione lavorativa è destinata a svolgersi in

M

maniera dinamica su tutte le unità di vendita. Il complesso aziendale è di fatto da riguardarsi come unica unità produttiva distinta in più unità operative.

In considerazione delle esigenze organizzative e della necessità di assecondare le situazioni di intensificazione dell'attività sul territorio, a forte vocazione turistica, servito dalla Cooperativa, nonché per le finalità – condivise dalle parti firmatarie – di rotazione, anche con riguardo a più annualità, del personale sulle diverse unità di vendita e quindi sulle diverse esigenze e modalità di servizio, le Organizzazioni stipulanti ed il personale condividono le necessità di massima disponibilità alla mobilità tra i punti vendita ed agli spostamenti richiesti dalle suddette esigenze organizzative. In tal senso, la sede di lavoro del personale potrà essere variata motivatamente dalla Cooperativa in relazione a quanto sopra, fatta salva l'interlocuzione preliminare con i singoli lavoratori interessati e privilegiando una sede di lavoro vicina alla dimora abituale del lavoratore. Ogni variazione della sede di lavoro, tra le filiali della cooperativa, non darà titolo a riconoscimenti di alcun genere specificatamente motivati dal variare della stessa.

b. Fungibilità delle mansioni

Specifiche situazioni individuali ed organizzative relative allo svolgimento di mansioni non esclusivamente pertinenti al livello di inquadramento posseduto o di mansioni promiscue, saranno esaminate e discusse dalle parti al fine di trovare le opportune condivisioni, nella logica di flessibilità e nel contesto della complessiva riorganizzazione aziendale che il presente accordo è volto a regolamentare.

La Cooperativa presterà attenzione all'aspetto della qualificazione e formazione professionale del personale in relazione alle attività alle quali esso è effettivamente assegnato.

c. Riorganizzazione e necessità di riqualificazione del personale

Le Parti stabiliscono una regola di periodico confronto trimestrale tra loro, finalizzato a monitorare e condividere informazioni ed aggiornamenti, in merito al procedere della riorganizzazione aziendale che il presente accordo è volto a supportare nella strumentazione giuridica del lavoro.

Per fare fronte alle conseguenti necessità di riqualificazione del personale, la Cooperativa porrà in essere adeguate azioni formative.

7. SUPERMINIMO COLLETTIVO AZIENDALE

In considerazione di quanto a suo tempo previsto nella contrattazione integrativa aziendale ora non più vigente, che vedeva il riconoscimento di quote fisse di salario integrativo, tenendo conto delle premesse del presente accordo e, in particolare, delle finalità di incentivare la collaborazione dei lavoratori al risanamento aziendale, si concorda la corresponsione al personale a tempo indeterminato di un importo di 50,00 €. mensili lordi per 14 mensilità, uguale per ogni livello di inquadramento, quale superminimo collettivo aziendale, a decorrere dal 1.1.2019.

DA

W

Jel Reto

i un importo di nquadramento,

8. PREMIO PER GLI INCREMENTI DI PRODUTTIVITA'

Scopo del nuovo sistema di retribuzione variabile integrativa aziendale è lo stimolo e il coinvolgimento del personale sul recupero del fatturato, della redditività aziendale e dell'efficienza organizzativa richiesta.

In tale direzione, si conviene il seguente strumento premiale.

Si concorda la corresponsione di un premio variabile di risultato, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, commisurato all'incremento del volume dei ricavi tipici commerciali della Cooperativa (voce A1 del conto economico) a parità di superficie di vendita, in quanto indicatore di produttività linearmente correlato con le vendite per metro quadrato. L'incremento di cui sopra, misurato in ciascun periodo annuale, viene calcolato con riferimento ai ricavi realizzati nell'esercizio precedente.

Tale premio è quantificato in misura corrispondente ad un costo aziendale (pertanto al lordo degli oneri sociali) pari all' 8% dell'incremento di ricavi realizzati (voce A1 del conto economico) nell'esercizio rispetto a quelli realizzati nell'esercizio precedente. La misura del premio sarà ridefinita con apposito accordo sindacale in caso di modificazione della superficie di vendita. Il suddetto premio sarà corrisposto entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento e potrà maturare per la prima volta in relazione ai ricavi realizzati nell'anno 2019 rispetto a quelli del 2018.

Il monte premi aziendale di cui sopra sarà determinato individualmente con il seguente meccanismo di distribuzione:

il premio, uguale - nell'importo teorico astrattamente spettante - per tutti i livelli di inquadramento, sarà attribuito a ciascun dipendente a tempo indeterminato in ragione del periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento e rispettando la proporzione con l'orario di lavoro effettivamente svolto nell'anno di riferimento in caso di prestazione part time. Per ogni giornata di assenza registrata nell'anno di riferimento si determinerà la decurtazione di 1/312° (6 gg. lavorativi per 52 settimane) del valore annuo della medesima quota. Sono escluse dal computo delle assenze a tal fine le seguenti fattispecie di assenza:

- gravi patologie certificate (identificate con quelle che comportano esenzione dal ticket sanitario);
- congedi di maternità e paternità e congedi parentali;
- permessi a norma della legge 104/1992;
- infortuni sul lavoro;
- ferie e permessi R.O.L.;
- permessi sindacali;
- assemblee sindacali.

Le parti, qualora si determinino le condizioni per l'erogazione del presente premio di risultato, si incontreranno per verificare concretamente l'applicazione del

di risultato, si inc

Syl

) ed (x)

Augustione del

meccanismo di assegnazione individuale del premio sulla base dei principi sopra esposti.

L'importo del premio non potrà comunque eccedere l'utile netto della Cooperativa. In caso di superamento del medesimo sarà rideterminato in misura tale da portare la Cooperativa al pareggio economico.

Le parti si danno atto che il predetto premio rispetta i requisiti previsti dalla normativa vigente (all'art. 1, commi 182-190, della legge 28.12.2015, n. 208 e s.m.i.) in materia di tassazione agevolata dei premi variabili, in quanto basata sulla verifica di un andamento incrementale dei ricavi a parità di superficie di vendita, che costituisce un indicatore di produttività linearmente correlato con le vendite per metro quadrato.

Il premio potrà essere convertito, su richiesta esplicita del dipendente, in beni o servizi di cui all'art. 51 del TUIR, ai sensi dell'art. 1, comma 160 della legge 11 dicembre 2016 n. 232. Quanto sopra sarà reso possibile mediante apposita piattaforma, da valutare tra le parti, di Welfare contrattuale predisposta dalla Federazione trentina della Cooperazione.

9. CATEGORIA DI APPARTENENZA DELLA COOP CONSUMATORI ALTO GARDA

Le parti si danno atto che la COOP Consumatori Alto Garda riveste i requisiti previsti della disciplina speciale per le imprese minori della distribuzione cooperativa di cui all' art. 146 del C.C.N.L. del 22 dicembre 2011.

10. <u>AGEVOLAZIONI SUGLI ACQUISTI DEI DIPENDENTI</u>

A decorrere dal **1.1.2019** la cooperativa applicherà ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato uno sconto sul prezzo della merce acquistata in Cooperativa dai dipendenti, mediante uso di tessera di riconoscimento e registrazione, pari all'8% del prezzo di vendita di prodotti non già in offerta o promozione. L'agevolazione non potrà eccedere per ciascun dipendente il limite annuale di 248 euro di montante annuo degli sconti.

 L^{\prime} uso e i vincoli della presente agevolazione verranno definiti con apposito regolamento.

11. RICONFERMA DI DISPOSIZIONI NORMATIVE DI PRECEDENTI C.I.A.

a. Festività del Santo Patrono

Per tutti i dipendenti di Coop Consumatori Alto Garda la festività del Santo Patrono sarà goduta nel giorno di Sant'Andrea, il 30 novembre.

Pa N

Call

The file

9

b. Pausa retribuita

Nell'ambito della prestazione di lavoro giornaliera il dipendente usufruirà di una pausa retribuita di dieci minuti sia in orario spezzato che in turno unico.

Si conviene sulla necessità di collocare la pausa al di fuori della prima e dell'ultima ora di prestazione.

In caso di orario spezzato la pausa sarà collocata durante la prestazione più consistente in termini di ore.

c. Permessi individuali retribuiti e congedi e aspettative non retribuite

c.1) Congedi parentali

Previa presentazione d'idonea certificazione e/o documentazione sociosanitaria, considerata la disciplina di legge (Legge n. 53 del 8.3.2000) sul riconoscimento di periodi di congedo parentale per cura o assistenza di familiari portatori di handicap, le parti concordano che l'azienda riconosca periodi di aspettativa non retribuita e/o permessi giornalieri non retribuiti, una volta esauriti i permessi ed i recuperi ad altro titolo spettanti, per la durata che il dipendente riterrà necessaria.

Tale opportunità è aggiuntiva a quanto stabilito dagli articoli 138 e 176 del vigente C.C.N.L. e dalle leggi in materia di congedi e permessi per handicap.

c.2) Permessi e aspettativa non retribuita per figli

L'azienda concederà in aggiunta a quanto previsto dall'art. 138, c. 3, del vigente CCNL, un giorno di permesso retribuito per nascita di un figlio. Tale permesso si intende aggiuntivo alle spettanze individuali previste dal contratto e dalla legge.

Su richiesta dei lavoratori la Cooperativa concederà i necessari permessi individuali retribuiti, se maturati, e/o permessi non retribuiti per l'inserimento dei figli all'asilo nido o alla scuola d'infanzia.

c.3) <u>Aspettativa non retribuita</u>

In riferimento a quanto espressamente previsto all'art. 176 (Esigenze personali familiari) del vigente CCNL in materia di congedi non retribuiti, per le lavoratrici ed i lavoratori che abbiano terminato il periodo di congedo parentale (già astensione facoltativa post partum), su richiesta dell'interessato (che dovrà essere formalizzata 2 mesi prima del termine dell'astensione facoltativa) la Cooperativa concederà un ulteriore periodo di assenza dal lavoro per la durata di minimo 3 e massimo 12 mesi, frazionabile in due.

In caso di documentati motivi di assistenza a familiari anziani e/o per gravi motivi di salute, la Cooperativa potrà concedere, compatibilmente con le

edere, compatibilmente con

G P

La dei

esigenze organizzative, un ulteriore periodo di assenza dal lavoro per la durata di minimo 3 e massimo 12 mesi (concluso il periodo previsto dalla Legge 53/2000) con diritto alla conservazione del posto.

Il numero complessivo dei dipendenti assenti per congedi parentali e/o in aspettativa non retribuita di cui ai precedenti due capoversi è stabilito in un massimo di 1 ogni 20 o per frazione superiore ai 15.

d. Lavoro a tempo parziale

Qualora un lavoratore a tempo pieno chieda di lavorare a tempo parziale, dovrà presentare domanda alla Direzione Aziendale, la quale entro un mese fornirà al richiedente una risposta relativamente alla praticabilità della richiesta. I criteri di valutazione terranno conto delle condizioni organizzative aziendali, del settore, del P.d.V. o ufficio nel quale il lavoratore presta la propria opera.

La trasformazione sarà temporanea, per un periodo massimo di 1 anno e saranno comunque valutate richieste di trasformazione a part time a tempo indeterminato.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente agli articoli 103 e seguenti la cooperativa concederà, compatibilmente con le esigenze aziendali e con particolare cautela nei casi di ruoli di responsabilità, la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale per il genitore che ne faccia richiesta per un periodo massimo di due anni nei primi 8 anni di vita del bambino. La richiesta potrà essere avanzata una sola volta per singolo figlio.

La trasformazione part time di cui sopra sarà concessa terminato il congedo di periodo parentale.

Le parti concordano su una percentuale massima complessiva del 35% di tutti i lavoratori con contratto a tempo parziale in riferimento ai lavoratori occupati al 31/12 di ogni anno.

Non entrano nel computo della predetta percentuale i lavoratori assunti part time appartenenti alle categorie protette (ai sensi della Legge n. 68/1999).

e. Contratti di lavoro a tempo determinato

Tale disposizione viene confermata nel contenuto che aveva nei precedenti accordi aziendali in ragione delle condizioni in cui versa la cooperativa, come specificato nel successivo art. 12, e per la vigenza del presente accordo.

L'azienda dichiara di voler perseguire, compatibilmente con le esigenze organizzative e gli andamenti aziendali, una graduale stabilizzazione dei rapporti di lavoro attraverso un minor utilizzo dei contratti a termine.

Le parti convengono che le assunzioni a tempo determinato connesse alla ricorrente intensificazione stagionale dell'attività di Coop Consumatori Alto Garda, in ragione dei flussi turistici presenti su tutto il territorio servito dalla Cooperativa, sono da considerarsi quali attività stagionali a tutti gli effetti di cui

all'art. 21, 2° comma, del D. lgs. n. 81/2015 e s. m. i., da ultimo modificato dal D.L. 12/07/2018 n. 87, convertito con modificazioni dalla Legge 09/08/2018 n. 96, nonché di cui ad ogni altra disposizione del medesimo che alle stesse attività stagionali faccia riferimento (in particolare, art. 19, c. 2, del citato decreto). La condivisione tra le parti di quanto sopra riveste valore rafforzativo e specificativo della previsione in materia di cui all'art. 99 (Successione di contratti a tempo determinato), comma 2, del CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa in vigore dall'1.1.2011.

Negli ambiti territoriali di operatività della Cooperativa, considerata l'estesa frequentazione turistica della zona dell'Alto Garda, sono esclusi dai periodi di intensificazione stagionale ricorrente nell'arco dell'anno i soli mesi di novembre, di gennaio (dopo la festa dell'Epifania) e di febbraio.

Ai predetti lavoratori stagionali è riconosciuto il diritto di precedenza di cui all'art. 24, 3° comma, del citato D. Lgs. 81/2015 rispetto alle successive assunzioni a tempo determinato per le medesime attività stagionali.

f. Anticipazioni T.F.R.

Le anticipazioni sul trattamento di fine rapporto di cui alla Legge 29 maggio 1982 nº 297 saranno soddisfatte secondo la disciplina prevista da apposito regolamento.

L'azienda concederà, secondo i criteri del predetto regolamento, l'anticipazione del TFR per le seguenti ulteriori motivazioni, a seguito di presentazione della relativa documentazione:

- spese per malattia figli, cure odontoiatriche dei medesimi, ristrutturazione casa di abitazione, spese per sostenere lo studio dei figli;
- per le sole spese per i figli l'anticipazione potrà essere annua per la durata del corso legale di studi del figlio;
- al termine degli interventi previsti dagli ammortizzatori sociali in caso di licenziamento del/della coniuge o del/della convivente;
- per l'estinzione o abbattimento del mutuo casa.
- spese funerarie e di successione;
- spese di separazione e divorzio.

Dopo il quinto anno dalla prima richiesta potrà essere concessa una seconda anticipazione per i medesimi motivi di cui sopra, in via subordinata alle richieste di anticipazione formulate per la prima volta.

g. Fondo pensione complementare

Visto il D.Lgs. 12∯/93 e la Legge 335/95, lin applicazione del vigente C.C.N.L., in relazione a quanto previsto dall'Accordo sottoscritto in data 06.12.1996, nonché

12

a seguito dell'approvazione della Legge Regionale del gennaio 1997 in materia di pensione complementare, le Parti confermano che il trattamento di previdenza complementare viene adempiuto attraverso l'adesione volontaria ai fondi previdenziali contrattuali nazionali o regionali.

h. Differenze di cassa

In considerazione del fatto che non sussiste indennità di maneggio denaro, le parti si danno atto che non sussistono le relative responsabilità.

Le differenze casse saranno segnalate agli addetti di cassa tramite modulo cartaceo, che verrà sottoscritto dal responsabile di negozio e dall'operatore per presa visione.

A fronte di differenze cassa di un certo rilievo, che si verifichino in modo ripetuto, il personale interessato sarà invitato alla massima attenzione dal proprio responsabile e potranno essere attuate le disposizioni previste dal titolo XXIII.

i. <u>Divise di lavoro</u>

A tutti i dipendenti saranno fornite oltre alle divise invernali anche quelle estive in cotone.

I. Inidoneità sopravvenuta alla prestazione lavorativa

A seguito di accertamento, da parte del medico competente aziendale oppure da parte del collegio di medicina del lavoro dell'ASPP, dell'inidoneità parziale o dell'inidoneità alla prestazione lavorativa, le parti attiveranno una procedura per verificare il possibile reperimento di altre mansioni anche inferiori mediante confronto tra la cooperativa ed il dipendente assistito da una delle OO.SS. firmatarie. Tale procedura dovrà essere attivata entro 30 giorni dal giudizio medico di cui sopra e concludersi entro 90 giorni.

m. Accordi di staffetta

Si intende richiamato l'accordo di staffetta generazionale del 29.4.2015. Le parti si impegnano inoltre a valutare la possibilità di accordi di staffetta tra lavoratori ai sensi delle previsioni vigenti del Piano di politiche del lavoro della P.A.T..

n. <u>Lavoratori già dipendenti SAIT</u>

Sarà valutata dall'Azienda la possibilità di offrire opportunità di lavoro a tempo determinato stagionale a due dei lavoratori licenziati per chiusura del negozio di via S. Nazzaro a Riva del Garda, tuttora disoccupati.

dy

W.

NVA .

M

Acto

A STATE OF THE STA

13

12. <u>DECORRENZA E DURATA</u>

Il presente accordo integrativo aziendale ha portata straordinaria in quanto connesso al periodo di commissariamento della cooperativa. Esso si applica a decorrere dal 1º gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019 e sarà tacitamente prorogato di un solo ulteriore anno, cioè fino al 31.12.2020, qualora una delle parti non comunichi alle altre la disdetta entro il 30 settembre 2019.

Le Parti si incontreranno entro il 30 giugno 2019 al fine di valutare gli esiti del presente accordo per i periodi precedenti di applicazione, anche per apportare, se del caso e condiviso, eventuali tarature tecniche e rettifiche richieste dall'organizzazione, anche con riferimento alla formula della produttività.

Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. firmatarie si impegnano a portare la presente Ipotesi di accordo alla consultazione dell'assemblea dei lavoratori, entro e non oltre il 25 febbraio 2019.

Analogamente, entro e non oltre il 28 febbraio l'Organo Commissariale si riserva di sottoporre la presente Ipotesi di accordo all'Organo di vigilanza della Provincia Autonoma di Trento.

Letto, accettato e sottoscritto.

Riva del Garda, 11 febbraio 2019

John Roll

Oo.ss.:

R.S.A.

Rettoright

Mother Denie Rule

Oo.ss. PROVINCIALI

Wash