ACCORDO SINDACALE
Progetto Rete

In data **19 febbraio 2018**, si sono incontrati:

Coop. Alleanza 3.0 S.c.a.r.l. rappresentata da Milco Traversa, Massimiliano Sciuto, Gianluca Menozzi, Valerio Stevanato 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 per i propri punti di vendita diverse soluzioni organizzative, che si sostanziano in 14 modelli, 70 organigrammi e 24 ruoli
- Si è reso pertanto necessario avviare un progetto che avesse come obiettivo, quello di definire, per tutti i punti di vendita di Coop Alleanza 3.0, un unico modello di funzionamento per garantire: a) omogeneizzazione della rete con riduzione della complessità organizzativa; b) adattabilità e flessibilità del modello; c) aumento del presidio dell' area di vendita; d) ottimizzazione dell'allocazione delle attività.
- La nuova organizzazione prevede la realizzazione di 7 modelli organizzativi che saranno applicati in relazione alle dimensioni e complessità dei punti vendita;
- I ruoli definiti per i 7 modelli organizzativi sono: Direttore, Assistente del Direttore, Capo Reparto, Assistente di Reparto di seguito denominato anche intermedio
- I modelli avranno un' applicazione modulare nel numero dei Capi Reparto e degli Assistenti di Reparto in relazione alla complessità del punto vendita;
- La nuova organizzazione sarà estesa in maniera progressiva sull'intera rete della cooperativa entro la fine del 2018.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue

1. i ruoli del Direttore, Assistente del Direttore e Capo Reparto di seguito denominati ruoli da Capo rientrano, con le specifiche sotto riportate, nelle Aree Professionali Quadri ed Impiegati Direttivi regolate dal Titolo XI, Sezione Seconda e Terza del CCNL del 22 dicembre 2011 nel quale agli artt. 59 e 123 sono definite le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa,.

2. I percorsi di carriera, avranno una durata di addestramento di norma non superiore a:
   a) 24 mesi per i percorsi da addetto a Capo
   b) 18 mesi per i percorsi da intermedio a Capo
   c) 12 mesi per i percorsi da 2° livello non direttivo a Capo
   d) 12 mesi per i percorsi da addetto ad Assistente di Reparto.

   Il riconoscimento dei trattamenti previsti al punto successivo, sarà subordinato a valutazioni periodiche, da parte dell'azienda, delle capacità e delle competenze tecniche acquisite nella fase di inserimento e sviluppo nel ruolo.

   Alla fine del percorso di cui alle lettere a) b) e c) il capo verrà inserito nelle Aree Professionali Quadri e Impiegati Direttivi, con riconoscimento non inferiore al 2° livello più una indennità temporanea di ruolo di 170 euro e avrà l'applicazione del contratto integrativo aziendale di riferimento dei quadri e degli impiegati direttivi.

3. I trattamenti temporanei definiti per il modello rete sono quelli sotto riportati:

Tipologie di percorso dalla vecchia alla nuova organizzazione
In attesa che vengano stabiliti dalle parti i nuovi inquadramenti e trattamenti retributivi definitivi e le relative fasi di transizione, sono fissate le seguenti tipologie di percorso:

- da ruolo inserito nelle Aree Professionali Quadri ed Impiegati Direttivi a ruolo da Capo i trattamenti attuali rimangono invariati;
- da ruolo intermedio a ruolo intermedio i trattamenti attuali rimangono invariati. Per ruolo intermedio, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si intendono sia ruoli da 3° che da 4° livello (specialista, ordinatore, visual, coordinatore di reparto, aiuto responsabile di reparto) sia i ruoli da capo reparto non direttivo delle vecchie organizzazioni anche inquadrati al 2° livello;
- Da addetto a ruolo Intermedio verrà riconosciuta per i primi 12 mesi una indennità temporanea di addestramento di 70 euro lordi. Ultimato il percorso formativo, in regime di vigenza del presente accordo, al lavoratore verrà riconosciuta una indennità temporanea di ruolo di 120 euro lordi il cui valore sarà ridotto dalla differenza retributiva tra l'eventuale parametro differenziato e il livello base.
- Da addetto a ruolo da Capo (vedi tabella)
- Da ruolo Intermedio a ruolo da Capo (vedi tabella)

Iter di crescita		**Indennità Temp. di Addestramento lorda**	
Partenza	Arrivo	dal 1° mese	dal 13° mese
4° livello	Capo	**275**	**430**
3° livello	Capo	**210**	**310**
2° livello	Capo	**170**	

Indennità temporanea di addestramento
L' indennità temporanea di addestramento non ha effetto ai fini del computo delle mensilità aggiuntive, del TFR e di ogni altro istituto contrattuale e di legge.
Il valore dell'indennità temporanea sarà ridotto di una quota pari al 40% della differenza retributiva tra gli eventuali parametri differenziati e il livello base per i primi 12 mesi e di una quota pari al 70% per i mesi successivi.

I trattamenti temporanei di cui sopra sono applicati anche per i percorsi da capo avviati nelle sedi.

Elemento di valorizzazione professionale ex Coop Estense
I lavoratori ex Coop Estense che si muovono orizzontalmente dal vecchio al nuovo ruolo (da ruolo inserito nelle Aree Professionali Quadri ed Impiegati Direttivi a ruolo da Capo, da ruolo di intermedio a ruolo di intermedio) in attesa che vengano stabiliti dalle parti i nuovi inquadramenti e trattamenti retributivi definitivi, mantengono la corresponsione dell'EVP al raggiungimento dell'obiettivo mensile delle vendite del negozio o del reparto in cui prestano la loro attività abituale così come definito dal CIA ex Coop Estense. Per il riconoscimento dell'EVP, resta confermata la classe di indennità e l'ultima valutazione effettuata e comunicata al lavoratore ai fini dell'EVP.

Per Coop Alleanza 3.0. **Per le OO.SS.**