VERBALE ACCORDO SINDACALE

In Bologna, via del Commercio Associato, n.3 addì 29 marzo 2019 presso il Holiday Inn si sono incontrati:

- **Coop Alleanza 3.0** nelle persone di Massimiliano Sciuto, Stefano Patrignani, Stefania Rivi, Luca Drigo e Roberta Galli assistita Fernando Fiorillo della Lega delle Cooperative

e

- le OO.SS. **FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS**, nazionali e territoriali unitamente alle RSU/RSA, rappresentate da Alessio Di Labio, Vincenzo Dell'Orefice e Paolo Andreani.

Premesso che:

a. Coop Alleanza 3.0 con la lettera dell'11 marzo 2019, che si richiama integralmente, ha avviato la procedura di licenziamento collettivo, ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 223/1991, per il licenziamento collettivo del personale in esubero occupato presso le Sedi di Villanova di Castenaso, Modena, Reggio Emilia, Mirano, Ravenna, Pordenone e le unità operative insistenti presso alcuni punti vendita (nella specie delle seguenti Regioni, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Emilia Romagna, Marche, Abruzzo, Puglia, Basilicata, Campania e Sicilia) funzionalmente e strutturalmente dipendenti dalle suddette Sedi centrali, pari, complessivamente, a n. 507 Unità (al netto dei Dirigenti);

b. come spiegato in detta nota i motivi che determinano la situazione di eccedenza sono da ascriversi:

✓ sia alla fusione di Coop Adriatica, Coop Estense, Coop Consumatori Nordest e Centrale Adriatica che come noto a far data dal 01 gennaio 2016 hanno dato luogo alla nuova Cooperativa denominata Coop Alleanza 3.0 - con il conseguente passaggio dei lavoratori delle tre cooperative, oltre a quelli di Centrale Adriatica (a far data dal 1° febbraio 2016) alle dirette dipendenze di Coop Alleanza 3.0., come peraltro convenuto con l'accordo del 25 novembre 2015, all'esito dell'esame congiunto ex art. 47, della legge 428/1990-

✓ sia al perdurare dello stato di sofferenza del mercato di riferimento;

c. quanto precede ha reso difatti necessaria l'avvio di un'ampia riorganizzazione e riassetto della struttura organizzativa di Sede e la

ridefinizione delle politiche gestionali e conseguente perimetro di responsabilità, attraverso una riduzione complessiva dell'organico per far fronte alle inefficienze derivanti dalla ridondanza di ruoli o attività e dalla sovrapposizione dei processi nelle Sedi. Questo comporta, tra l'altro, il dimensionamento delle singole unità organizzative in base ai carichi di lavoro definiti. Il progetto di riorganizzazione ed il conseguente processo di riduzione dei costi prevede inoltre la chiusura delle sedi periferiche di Pordenone, Mirano e Ravenna.

d. tali misure sono coerenti con le semplificazioni definite a livello di Gruppo, focalizzate sul core business e sono indispensabili per un graduale recupero di competitività aziendale in un'auspicabile prospettiva di sostenibile stabilità e continuità occupazionale ed a salvaguardia della stessa Cooperativa;

e. la riorganizzazione sopra illustrata comporta un esubero di personale pari a 507 lavoratori (al netto dei Dirigenti);

f. le Parti, in seguito alla specifica richiesta scritta di esame congiunto formalizzata in data 18 marzo 2019 dalle RSU/RSA nonché delle rispettive OO.SS., in data 29 marzo 2019 nel darsi atto reciprocamente che i termini della fase sindacale di esame congiunto decorrono dal 11 marzo 2019 (data di ricevimento della comunicazione di avvio della procedura in esame), davano inizio, formalmente, alla fase dell'esame congiunto di cui all'art. 4, comma 5, della legge n. 223/1991, alla data odierna, all'esito del quale, le Parti

convengono e sottoscrivono quanto segue:

1. le premesse fanno parte integrante del presente accordo e criterio per l'interpretazione dello stesso.

2. In via preliminare, fermo restando le 507 unità in esubero di cui in premessa, le parti si danno atto reciprocamente che la procedura di licenziamento collettivo è stata correttamente comunicata, avviata ed espletata, anche con riferimento ai dati informativi compresi quelli di carattere organizzativo ivi indicati, in conformità alle norme vigenti in materia e, in ogni caso, dichiarano sanato con il presente accordo ogni eventuale vizio.

3. Le parti identificano, quali misure di gestione degli esuberi, gli strumenti della ricollocazione e della adesione volontaria al piano di incentivazione all'esodo secondo i criteri e condizioni sotto indicate.

4. **Ricollocazione del personale in esubero presso:**

a. Presso strutture della rete di vendita, vicine al domicilio del lavoratore e comunque entro una distanza massima di 50 Km rispetto all'abitazione medesima. Il limite chilometrico non si applica ai lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri ed impiegati direttivi.

b. presso società partecipate e/o controllate o aziende terze, anche fornitrici, eventualmente previo distacco ex art. 8, terzo comma, decreto legge 20 maggio 1993, n. 148 convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Le ricollocazioni a punto vendita, di cui alla lettera a), saranno operate, privilegiando le disponibilità manifestate per iscritto, dai lavoratori delle Sedi amministrative, entro 30 (trenta) giorni di calendario dalla sottoscrizione del presente accordo. Tale opportunità sarà garantita anche ai lavoratori rientranti nella condizione di cui al successivo punto 5 c) che non intendano aderire al piano di incentivazione ivi previsto. Fermo restando la conservazione del monte orario di lavoro e del relativo trattamento economico, le ricollocazioni potranno comportare l'assegnazione del lavoratore, all'interno della stessa categoria legale, a mansioni diverse. La Cooperativa, fatte salve diverse esigenze di carattere tecnico organizzativo e produttivo, che saranno oggetto di confronto con le oo.ss. territoriali, si impegna entro 3 anni, ad adibire il lavoratore ad una mansione corrispondente al livello di inquadramento. In coerenza con le esigenze organizzative del punto vendita di destinazione, per i lavoratori part time la ricollocazione potrebbe comportare una nuova distribuzione dell'orario di lavoro. Eventuali opportunità lavorative presso società partecipate e/o controllate o aziende terze, anche fornitrici, di cui alla lettera b), saranno pubblicizzate sulla intranet aziendale attraverso lo strumento del job posting. I lavoratori interessati, che rispondano ai requisiti richiesti dal ruolo, potranno candidarsi all'annuncio e partecipare al processo di selezione.

5. **Adesione volontaria al piano di incentivazione all'esodo** con il solo criterio della non opposizione al licenziamento per un numero massimo di 230 unità, secondo i seguenti criteri:

a. in via prioritaria, potranno aderire al piano di incentivazione i lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici ovvero coloro che matureranno tale requisito entro il 31/12/2023;

b. in subordine, potranno aderire al piano di incentivazione all'esodo i lavoratori, per i quali sia prevista una ricollocazione presso un punto vendita collocato ad oltre 30 Km (80 KM per quadri ed impiegati direttivi) dal proprio domicilio;

c. in ulteriore subordine, potranno aderire al piano di incentivazione, i lavoratori per i quali sia prevista una ricollocazione presso una sede amministrativa diversa da quella dove attualmente prestano la propria attività lavorativa e che abbia una distanza superiore a 60 km (80 KM per quadri ed impiegati direttivi) dal domicilio del lavoratore.

d. da ultimo ed in via residuale, fermo restando il numero massimo di 230 unità sopra specificato, l'incentivo potrà essere riconosciuto ad altri lavoratori non rientranti nelle categorie di cui ai punti precedenti 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. L'adesione al piano di incentivazione dovrà essere formalizzata per iscritto entro 30 giorni di calendario dalla sottoscrizione del presente accordo. Per i lavoratori che rientrano nel critero definito alla lettera a) 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. Per i lavoratori che rientrano nei criteri definiti alla lettera b) e c) i 30 giorni di calendario, decorreranno dalla comunicazione da parte della Cooperativa della ricollocazione.

L'importo, sarà riconosciuto in misura piena a coloro che matureranno il diritto alla pensione oltre i 12 mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro. Per decorrenze del requisito pensionistico inferiori ai 12 mesi, l'importo sarà riproporzionato in funzione dei 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, del diritto di precedenza, e di ogni e qualsiasi altra pretesa che tragga origine in modo diretto o indiretto dal rapporto di lavoro ai sensi e per gli effetti degli artt. 410 e 411 cpc.

Le parti si danno reciprocamente atto ed in tal senso, per quanto possa occorrere, espressamente concordano che detti criteri sono da considerarsi alternativi e sostitutivi ai criteri di cui all'art. 5 della legge 223/1991.

6. Le parti concordano che, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, ed in particolare del progetto di riorganizzazione di cui in premessa, i lavoratori saranno progressivamente licenziati entro il 31/12/2020, nel rispetto dell'articolo 24, comma 1, legge 223/1991, e della deroga di cui all'articolo 8, comma 4, D.L. 20 maggio 1993, n. 148 convertito con modificazioni in legge 19 luglio 1993, n. 236.

Inoltre le parti si impegnano ad attivare confronti territoriali finalizzati a monitorare e verificare l'attuazione delle misure condivise nonché lo stato di avanzamento del processo di riorganizzazione in atto, comprese eventuali necessità di ampliamento della platea dei lavoratori incentivabili.

Le parti si riservano altresì di valutare, nel corso del programma di riorganizzazione, l'opportunità di ricorrere all'utilizzo di ammortizzatori sociali.

Le parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo si è regolarmente esperita e conclusa la procedura prevista dagli articoli 4 e 24 della legge 223/1991 del cui esito verrà data tempestiva comunicazione **al Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali - Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle R. I. - Divisione VI** via Fornovo, 8 - 00192 Roma dgrapportilavoro@PEC.lavoro.gov.it, agli Uffici regionali ed agli Ispettorati del lavoro territorialmente competenti, per i

conseguenti adempimenti nonché alle OO.SS. Nazionali di categoria **FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS**.

Letto, confermato e sottoscritto nel luogo e nella data di cui sopra.

Coop Alleanza 3.0 _____

_____

Legacoop Estense _____

FILCAMS-CGIL _____

_____

FISASCAT CISL _____

_____

UILTUCS _____

_____

RSA/RSU _____