IPOTESI DI ACCORDO

Presso la sede dell'Associazione Nazionale Cooperative fra Dettaglianti ANCD, in Via G. A. Guattani 9 Roma, il 3 agosto 2010, si sono incontrati ANCD, in rappresentanza delle Cooperative del sistema Conad, rappresentata dal Direttore generale, Sergio Imolesi, da Maurizio Casanova e da una delegazione delle Cooperative Conad

e

le OO.SS., in rappresentanza dei lavoratori interessati al presente accordo:

FILCAMS-CGIL rappresentata dal Segretario Generale, Franco Martini, da Flora Carlini e da Valter Sgargi;

FISASCAT-CISL rappresentata dal Segretario Generale, Pierangelo Raineri, da Vincenzo Dell'Orefice e da Mario Piovesan;

UILTUCS-UIL rappresentata dal Segretario Generale, Brunetto Boco e da Paolo Andreani.

PREMESSA

- Ai dipendenti delle imprese della rete di vendita del Sistema Conad (imprenditori commerciali e società associate alle Cooperative Conad, complessivamente circa 35.000 dipendenti) si applica il CCNL "per i dipendenti da imprese del terziario, distribuzione e servizi" (Confcommercio o Confesercenti), mentre per i soli dipendenti delle Cooperative (complessivamente circa 2.000 dipendenti) si applica il CCNL "per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa;

- l'applicazione di diversi CCNL ai lavoratori di imprese dello stesso Sistema presenta complicazioni gestionali di natura amministrativa;

- ANCD, in rappresentanza delle Cooperative Conad, ha posto la necessità di pervenire ad un unico contratto nazionale per il personale dipendente dalle imprese che costituiscono il Sistema Conad; data la realtà dei CCNL applicati e il rapporto numerico dei lavoratori coinvolti, ritiene dover essere quello del terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio);

- con questo passaggio di applicazione al CCNL terziario, distribuzione e servizi per i dipendenti delle Cooperative, pertanto si realizzerà per il Sistema Conad l'unicità normativa di riferimento e una maggiore equità interna per i propri dipendenti, senza per questo far venire meno la "distintività cooperativa" di comportamento imprenditoriale che da sempre ha culturalmente caratterizzato il sistema Conad come valore di riferimento e di cui il sistema delle relazioni sindacali rappresenta un aspetto qualificante;

- le organizzazioni sindacali, prendendo atto di tale decisione, hanno chiesto di concordare nel passaggio al CCNL terziario, distribuzione e servizi un'armonizzazione dei trattamenti economici/normativi per salvaguardare alcune differenze rispetto al CCNL Distribuzione cooperativa.

Alla luce di quanto sopra le parti concordano il presente

ACCORDO

TITOLO I
PRINCIPI GENERALI

1) con decorrenza 1 gennaio 2011 a tutti i dipendenti delle società cooperative Conad nonché delle loro società controllate, che attualmente applicano il CCNL Distribuzione Cooperativa, si applicherà esclusivamente il CCNL terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio). Pertanto per gli stessi dipendenti non avrà più applicazione il CCNL della Distribuzione Cooperativa;

2) il presente accordo intende armonizzare alcune differenze applicative di natura economica e normativa tra il CCNL della Distribuzione Cooperativa e il CCNL terziario e troverà applicazione esclusivamente nelle società che nello stato attuale adottano il CCNL della Distribuzione Cooperativa;

3) l'obiettivo è anche confermare lo spirito aperto, trasparente e collaborativo nelle relazioni sindacali, nazionali, territoriali, aziendali, così come descritto nel successivo titolo 2;

4) l'accordo contiene tutte le clausole e condizioni specifiche che le parti intendono definire in occasione del passaggio dal CCNL Distribuzione Cooperativa a quello del terziario, da applicarsi ai dipendenti attuali e futuri delle Cooperative Conad e Società controllate, che attualmente applicano il CCNL Distribuzione Cooperativa, con modalità unitaria; la stessa materia del cambio di CCNL di riferimento non potrà più essere oggetto di negoziazione al secondo livello, salvo i rinvii previsti dal presente accordo;

5) le parti confermano l'applicazione in sede locale di eventuali clausole di miglior favore previste nei vigenti accordi integrativi aziendali, così come si conferma la validità degli stessi integrativi vigenti.

ANCD conferma inoltre che il passaggio all'applicazione del CCNL terziario, distribuzione e servizi non è determinato dall'intenzione di disdetta

degli stessi contratti integrativi, bensì esclusivamente da quanto contenuto in premessa.

Le parti condividono pertanto di favorire il confronto volto ad evitare azioni unilaterali che possano annullare gli effetti della contrattazione di secondo livello in essere.

TITOLO II
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1
Organizzazione del sistema

1) Le parti, rilevato che rientra negli obiettivi comuni la realizzazione di condizioni che consentano uno sviluppo e una sempre maggiore efficienza per competitività delle Cooperative Conad, anche quale premessa indispensabile per sviluppare l'occupazione, riconoscono l'importanza di favorire, a tal fine, lo sviluppo di un sistema di corrette relazioni sindacali e la ricerca di comportamenti coerenti, anche negoziali, da parte dei propri rappresentanti per affermare un processo di più larga partecipazione, nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia economica e d'impresa, anche attraverso l'esercizio dei diritti sindacali e un miglior utilizzo degli strumenti di cui al presente accordo.

2) Le parti concordano di organizzare un sistema di relazioni sindacali come sotto specificato:
   - *2.1.* informazione ai livelli: nazionale, aziendale e, sulla base di specifiche intese, regionale, con le modalità dell'art. 2 (diritti d'informazione);
   - *2.2.* partecipazione e confronto come indicato nell'art. 3;
   - *2.3* contrattazione su 2 livelli nelle modalità previste dal CCNL terziario, distribuzione e servizi nonché dalle regole vigenti.

3) In questo contesto e a tutti i livelli, assume valore politico un'etica di rapporti che salvaguardi il pluralismo sindacale.

Art. 2
Diritti di informazione

1) Le parti, ferma restando la piena autonomia di poteri decisionali e di responsabilità gestionali delle *imprese cooperative Conad,* nonché delle organizzazioni sindacali, concordano il seguente sistema d'informazione.

2) Al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo un'adeguata conoscenza delle problematiche relative ai rilevanti fenomeni collegati ai processi di sviluppo e ristrutturazione ed alle relative innovazioni tecnico-organizzative, nonché ai loro riflessi *sull'organizzazione del lavoro* e sui livelli occupazionali e professionali, saranno fornite le informazioni stabilite ai diversi livelli di competenza come sotto specificato (nazionale, regionale, aziendale) allo scopo di consentire anche l'attivazione di un'eventuale fase di confronto su quanto indicato all'art. 3 (partecipazione).

3) In relazione a quanto sopra le Cooperative Conad forniranno alle Organizzazioni Sindacali informazioni sulle materie indicate ai livelli e con le procedure stabilite nel presente articolo.

A) Livello Nazionale

A1. Di norma annualmente, entro il primo quadrimestre, saranno fornite, nel corso di un apposito incontro, informazioni globali, articolate per tipologie strutturali, riferite alle prospettive del settore, all'evoluzione complessiva del sistema d'imprese cooperative Conad, agli orientamenti inerenti le modificazioni tecnico-organizzative ed ai prevedibili riflessi sugli andamenti occupazionali e sulla struttura dell'occupazione, suddivisa per livelli e per tipologia dei contratti di assunzione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

A2. In quest'ambito e nei suoi termini più generali, l'informazione riguarderà la costituzione di nuove società, i mutamenti degli assetti societari, le affiliazioni, le concentrazioni, le fusioni, le acquisizioni di rilevanti partecipazioni societarie; essa avverrà nel rispetto dei tempi di decisione delle imprese e sarà preventiva. Tale informazione si riferirà anche alle articolazioni regionali e/o interregionali interessate.

A3. Saranno altresì fornite informazioni globali in materia di politiche commerciali, con riferimento ai rapporti con la produzione, alla struttura dei consumi ed al ruolo della cooperazione, per stabilire rapporti funzionali con i programmi agricoli e industriali tali da consentire una politica commerciale e degli assortimenti coerente rispetto alle esigenze dei consumatori.

A4. Saranno fornite informazioni sui piani di attività di responsabilità sociale prevista, valutando quali attività potranno essere intraprese con iniziative congiunte o sinergiche. A tali incontri parteciperanno le OO.SS. competenti per livello.

A5. Nel corso degli incontri saranno fornite informazioni anche sui problemi inerenti la riforma del settore distributivo e sulle iniziative reciproche verso i pubblici poteri per porre in atto politiche coerenti per il rinnovamento del settore distributivo.

A6. Le Cooperative, a fronte di propri progetti strategici di rilevanza nazionale e/o territoriale, forniranno, nel corso di appositi incontri, alle Segreterie Nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo informazioni relative alle caratteristiche dei progetti, ai piani d'investimento ed ai tempi di realizzazione.

B) Livello Regionale

Fermo restando l'assetto del sistema delle relazioni sindacali del sistema Conad, articolato, sulla base delle sue speciali caratteristiche, esclusivamente in ambito aziendale e nazionale anche per le materie previste nel presente paragrafo, le parti convengono che le suddette materie potranno essere concordemente demandate ad un livello di confronto territoriale sulla base dei seguenti principi:

B1) Di norma annualmente, entro il primo quadrimestre, da ANCD (o dalle Cooperative Conad interessate) saranno fornite alle strutture regionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, nel corso di un apposito incontro informazioni globali riferite ai processi di sviluppo e di ristrutturazione delle cooperative, con particolare riferimento ai programmi che comportano nuovi insediamenti o

processi di mobilità dei lavoratori, nonché informazioni sugli andamenti occupazionali e sulla struttura dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile, e sui processi di esternalizzazione.
Saranno altresì fornite informazioni globali sulle politiche commerciali, sulla struttura e sull'andamento complessivo dei prezzi dei prodotti di più largo consumo e sui rapporti con la produzione.
Saranno fornite informazioni sui piani di attività di responsabilità sociale che si svilupperanno nel territorio. A tali incontri parteciperanno le OO.SS. competenti per livello.

B2) Il suddetto incontro verterà anche sulla opportunità di raccordare la presenza e lo sviluppo della cooperazione distributiva con i programmi degli enti pubblici territoriali e con le necessità complessive del settore distributivo nel territorio, in una prospettiva riformatrice, mettendo in atto iniziative reciproche volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono tale sviluppo.

B3) Le parti si danno atto che qualora il diritto di informazione, per la qualità e la dimensione delle materie, interessi più Regioni, il confronto avverrà con i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Regionali interessate e/o le Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente accordo.

C) Livello Aziendale

C1) Saranno fornite alle strutture delle Organizzazioni Sindacali e R.S.U./R.S.A. nel corso di un apposito incontro da tenersi di norma entro il primo quadrimestre dell'anno e comunque su richiesta di una delle parti, informazioni riguardanti le prospettive delle cooperative, o delle società da esse costituite o controllate, i programmi di sviluppo e innovazioni tecnologiche e le conseguenti riorganizzazioni aziendali, con particolare riferimento:

I. Ai nuovi insediamenti;
II. Agli accordi intervenuti in materia di costituzione di nuove società e/o mutamenti di assetti societari, concentrazioni, fusioni, acquisizione di rilevanti partecipazioni societarie;
III. Alle prevedibile implicazioni in materia di organizzazione del lavoro, di occupazione e di mobilità;

IV. Ai programmi di formazione professionale;
V. Al rapporto biennale sulla situazione del personale, ai sensi dell'art. 46 del D.L.gs 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
VI. Ai fenomeni di terziarizzazione, affiliazione, utilizzo lavori atipici (tali informazioni saranno fornite, in termini preventivi, anche a livello di singola unità produttiva);
VII. Agli inserimenti relativi alle categorie protette.

C2) Durante l'incontro saranno fornite, inoltre, informazioni sulla struttura e funzionigramma aziendale, sulla dinamica e sulla struttura dell'occupazione, anche in ordine alla tipologia di impiego utilizzata (a tempo pieno, a tempo parziale, a tempo determinato), suddivisa per livelli, e sui programmi formativi; saranno altresì forniti dati derivanti dal bilancio consuntivo e dalle attività dell'impresa, nonché dati riferiti al bilancio preventivo ed al suo andamento periodico nell'anno di riferimento.

C3) Saranno altresì fornite informazioni sugli aspetti generali delle politiche commerciali e su quelle che saranno adottate dalla cooperativa a favore e a tutela dei consumatori.

C4) Saranno altresì fornite informazioni sul piano delle attività di responsabilità sociale definito dall'impresa nel rapporto con la propria base sociale. A tale incontro parteciperanno le OO.SS. competenti per livello.

C5) Le informazioni suddette saranno fornite con la necessaria tempestività ai fini dell'utilità del confronto anche in relazione alla possibile attivazione di quanto previsto al successivo art. 3.

Art. 3
Partecipazione

Lo sviluppo della partecipazione è considerato da entrambe le parti di valore strategico e ritenuto indispensabile per far si che le persone siano stimolate a realizzare appieno le proprie capacità, ad affrontare nuovi problemi, a conseguire quella crescita che deriva dal lavoro a contatto con gli altri.

Occorre pertanto individuare ambiti concreti nei quali proseguire le sperimentazioni in corso ed intraprendere fasi di avvio di nuovi processi.

Le parti ritengono che tematiche quali l'efficienza dell'organizzazione del lavoro, il coinvolgimento delle persone nella definizione e nel conseguimento degli obiettivi economici e produttivi delle singole strutture organizzative nelle quali operano, così come la "motivazione del lavoro" nell'impresa cooperativa, da far crescere anche nell'attività quotidiana in termini di impegno e responsabilità personale, debbano far parte a piano titolo, insieme ad altre, del confronto sulla partecipazione che occorre sviluppare.

Informazione, coinvolgimento e partecipazione, in un quadro di garanzia e di promozione delle capacità competitive, rivolte alla crescita ed allo sviluppo dell'impresa cooperativa e delle persone, costituiscono gli elementi essenziali delle relazioni sindacali in cui le parti s'impegnano.

TITOLO III
Diritti sindacali

Art. 4
Dirigenti sindacali

1. Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
   a) di Consigli o di Comitati Direttivi nazionali o periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria;
   b) di rappresentanze sindacali aziendali costituite, ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 8 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
   c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A., nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupino più di 8 dipendenti;
2. Le Organizzazioni Sindacali interessate, devono comunicare, con lettera raccomandata alle cooperative i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, lettere a e b, mentre per i dirigenti eletti in base al punto c, valgono le norme di cui all'art. 29 dell'Accordo Interconfederale del 13.9.1994.

3. I componenti dei Consiglio o dei Comitati di cui al punto a) del presente articolo, hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 80 ore annue.

Art. 5
Contributi sindacali

1. Le parti convengono che la cooperativa provvederà alla trattenuta del contributo associativo-sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore;
2. la lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'impresa dovrà versarlo. Quest'ultima, garantendo la segretezza della scelta del lavoratore trasmetterà l'importo della trattenuta all'Organizzazione Sindacale prescelta.

Art. 6
Diritti sindacali delle rappresentanze

1. Alle rappresentanze sindacali previste dall'art. 4, comma 1, lettera b) trovano applicazione le disposizioni della legge 20 maggio 1970 n. 300;
2. Per le assemblee indette dalle rappresentanze di cui al precedente comma, trovano applicazione le disposizioni per lo svolgimento delle assemblee contenute nell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300. Le procedure e le modalità sono quelle stabilite dal successivo art. 26.

Art. 7
R.S.U.: compiti e funzioni

Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni, svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS, le attività negoziali per le materie proprie

del livello aziendale, secondo le modalità definite nel CCNL terziario, nonché in attuazione delle politiche confederali delle Organizzazioni sindacali di categoria.

Art. 8
Composizione della R.S.U.

1. Nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, la R.S.U. è composta come segue:

   a) da 16 a 70 dipendenti: 3 rappresentanti;
   b) da 71 a 90 dipendenti: 4 rappresentanti;
   c) da 91 a 120 dipendenti: 5 rappresentanti;
   d) da 121 a 200 dipendenti: 8 rappresentanti;
   e) da 201 a 300 dipendenti: 10 rappresentanti;
   f) da 301 a 600 dipendenti: 12 rappresentanti;
   g) da 601 a 900 dipendenti: 15 rappresentanti.

2. Nelle unità produttive che occupano più di 900 dipendenti, la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1.000 dipendenti.

Art. 9
Permessi sindacali retribuiti delle R.S.U.

1. i componenti delle R.S.U. di cui alla lettera c) del precedente art. 4, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti;
2. il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:
   a) a 3 componenti la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano più di 15 e fino a 200 dipendenti:
   b) a 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
   c) a 3 componenti per ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b);
3. i permessi spettanti alle R.S.U. di cui al presente articolo saranno pari a 15 ore mensili nelle unità produttive che occupano più di 200 dipendenti e a 2 ore

annue per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano più di 4 dipendenti;

4. i lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui ai commi precedenti devono darne comunicazione scritta alla cooperativa di regola 24 ore prima come segue:
   nei casi di cui alla lettera b), comma 1 dell'art. 4 tramite la R.S.A.;
   nei casi di cui alla lettera c), comma 1 dell'art. 4 tramite la R.S.U.;
5. sono fatte salve le condizioni di miglior favore nei confronti delle Organizzazioni sindacali che siano state eventualmente convenute e sottoscritte in accordi collettivi aziendali, in materia di numero di dirigenti delle R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali;
6. nelle stesse sedi negoziali si procederà, a parità di costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della R.S.U.;
7. in tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria, soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Art. 10
Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente, a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopramenzionata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A., i Consigli dei Delegati, nonché il Delegato Aziendale, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

Art. 11
Permessi sindacali retribuiti delle R.S.U.

I rappresentanti le R.S.U., costituite ai sensi dell'art. 8 del presente accordo, usufruiranno complessivamente dei permessi retribuiti spettanti ai componenti indicati all'art. 9, punto 2, lettere a), b) e c), secondo le modalità previste al punto 3 dello stesso art. 9 (unità produttive che occupano fino ed oltre 200 dipendenti).

Art. 12
Regole di elezione

Le R.S.U. potranno essere costituite unicamente su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente accordo e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato. Il rinnovo potrà avvenire anche su iniziativa delle stesse R.S.U. Altre Organizzazioni avranno viceversa il solo diritto di presentare liste a condizione che raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto e accettino espressamente e formalmente il contenuto del protocollo 13 settembre 1994.

Art. 13
Permessi sindacali non retribuiti

1. i componenti le R.S.U. hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore a 8 giorni l'anno. I lavoratori che intendono esercitare il diritto devono darne comunicazione scritta alla cooperativa di regola 3 giorni prima tramite la R.S.U.;
2. i lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee Regionali, ovvero siano chiamate ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali.

Art. 14
Assemblea

1. nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 2 dipendenti, i lavoratori in forza all'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro;
2. dette riunioni avranno luogo su convocazione delle R.S.U./R.S.A. e/o delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo;
3. la convocazione sarà comunicata alla direzione entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;

4. le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro e anche durante l'orario di lavoro, entro un limite massimo di 12 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione di fatto;
5. le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nelle unità o gruppi di essi;
6. relativamente ai lavoratori quadri le ore di assemblea previste, oltre ad essere utilizzate nell'unità produttiva, possono essere utilizzate anche in riunioni in unica sede aziendale;
7. alle riunioni possono partecipare, previo preavviso alla cooperativa, dirigenti esterni elle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo;
8. lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro, dovrà avere luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Federazioni nazionali stipulanti il presente accordo;
9. ove si costituiscano R.S.U. interaziendali o di area territoriale o circoscrizionale, il diritto di assemblea viene esercitato su convocazione delle Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti o della stessa R.S.U. aderenti o facenti capo alle Federazioni nazionali stipulanti il presente accordo.

Art. 15
Referendum

1. La cooperativa consentirà nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indette dalla R.S.U./R.S.A. o, unitariamente, dalle Organizzazioni Sindacali, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale ed alla categoria particolarmente interessata;
2. ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabiliti da accordi aziendali;
3. per quanto non previsto espressamente dal presente accordo in materia di esercizio dell'attività sindacali e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia

alla legge 20 maggio 1970 n. 300 e al CCNL terziario distribuzione e servizi.

TITOLO IV
BILATERALITÀ

Art. 16
Ente Bilaterale

Le cooperative del Sistema Conad aderiranno all'Ente Bilaterale "EBINTER", nelle forme e modalità previste dal CCNL terziario, distribuzione e servizi.

Il contributo dovuto dalle Cooperative aderenti ad ANCD-CONAD all'Ente Bilaterale rimane stabilito, fino al 31.12.2013 e comunque non oltre la scadenza del CCNL terziario, distribuzione e servizi di prossimo rinnovo per i lavoratori interessati al presente accordo: 0,03% a carico dell'azienda e 0,01% a carico del lavoratore su paga base e contingenza, fermo restando la totalità dei servizi forniti dall'Ente stesso.

Art. 17
Previdenza Integrativa

Per la Previdenza Complementare, le parti concordano che gli attuali iscritti a Previcooper possano mantenere l'adesione al Fondo salvo esplicita richiesta di trasferimento a FON.TE. In ambedue i casi al dipendente viene assicurato il versamento aziendale.
Per gli iscritti alla Previdenza complementare successivamente all'1-1-2011 il contributo aziendale sarà versato per l'iscrizione al fondo FON.TE e, se nel rispetto delle normative vigenti in tema di previdenza Complementare, potrà essere mantenuta la facoltà di opzione al Fondo Previcooper sempre con il contributo aziendale.

Art. 18
Assistenza Sanitaria

Per l'Assistenza sanitaria, a tutti i dipendenti non inseriti nella categoria "quadro" saranno garantite le prestazioni globali previste dal FONDO EST con le

modalità che verranno definite con lo stesso Fondo EST entro e non oltre il 31-12-2010.

Per quanto riguarda invece il personale inserito nella categoria "quadro", anche in conseguenza degli effetti delle attuali polizze assicurative e conseguenti obblighi contrattuali, verrà mantenuta transitoriamente la situazione attuale attraverso la Società di Mutuo Soccorso "FASCO".

E' confermata l'attuale contribuzione in € 1.000,00 a carico azienda e € 100,00 a carico dipendente.

Le parti concordano che sarà aperto un tavolo di analisi per definire nel corso del 2011, congiuntamente, le modalità dell'iscrizione dei dipendenti "quadro" alla Cassa Assistenza Sanitaria Quadri Terziario, Turismo, Servizi e le relative prestazioni, fermo restando in ogni caso il mantenimento delle coperture, assistenze dirette e procedimenti unici di rimborso di cui i dipendenti "quadro" beneficiano attualmente con l'iscrizione a FASCO e che risultassero non comprese nel nomenclatore di Quas.

TITOLO V
NORMATIVE

Art. 19
Classificazione del personale

Le parti convengono che i dipendenti delle imprese di cui al Titolo I punto 1 del presente accordo, saranno inquadrati nel corrispondente livello del CCNL terziario, distribuzione e servizi rispetto all'attuale livello del CCNL Distribuzione Cooperativa.
Per quanto riguarda i dipendenti attualmente inquadrati nel III livello super e IV livello super, livelli non previsti dal CCNL terziario, distribuzione e servizi, in sede delle singole Cooperative, verrà effettuata una verifica delle mansioni effettivamente svolte per determinare il corretto inquadramento, rispettivamente il III o II livello per i dipendenti attualmente inquadrati nel III livello super ovvero il III o IV livello per i dipendenti attualmente inquadrati nel IV livello super, in funzione delle declaratorie professionali indicate nel CCNL terziario, distribuzione e servizi.

Art. 20
Retribuzioni

Le eventuali differenze retributive di paga base, contingenza, scatti di anzianità attualmente più favorevoli al lavoratore, e previste dal CCNL Distribuzione Cooperativa, saranno mantenute al personale in forza al 31-12-2010, come "assegno ad personam" non assorbibile, tranne che per i casi di passaggio a livello superiore.

Art. 21
Scala Parametrale

Le parti concordano che la scala parametrale di riferimento sarà esclusivamente quella prevista dal CCNL terziario, distribuzione e servizi.
In deroga a tale principio generale, per i soli dipendenti che, in applicazione di quanto stabilito al precedente punto "classificazione del personale", saranno inquadrati nel III e IV livello, provenendo rispettivamente dal III super e IV

Super ex CCNL Distribuzione Cooperativa, verranno eccezionalmente applicati i seguenti parametri utili al calcolo di eventuali aumenti retributivi:

ex III livello super parametro 180 (invece di 166,5)

ex IV livello super parametro 155 (invece di 144)

Art. 22
Scatti di Anzianità

Gli scatti di anzianità maturati fino a tutto il 31-12-2010 saranno congelati e mantenuti nel loro valore economico complessivo attuale.
Gli scatti aziendali che matureranno successivamente all'1-1-2011, in applicazione del CCNL terziario distribuzione e servizi, e nel limite numerico massimo complessivo, comprendendo quindi anche quelli già maturati ex CCNL Distribuzione Cooperativa, saranno riconosciuti nell'entità economica prevista dallo stesso terziario, distribuzione e servizi .

Art. 23
Orario di lavoro

Si conferma che normalmente l'orario di lavoro delle imprese di cui all'art. 1 punto 1 del presente accordo, in assenza di diversa regolamentazione aziendale, è di 38 ore settimanali con la conseguente regolamentazione delle ore di permesso retribuito come previsto dal CCNL terziario, distribuzione e servizi.
Sono in ogni caso fatte salve diverse regolamentazioni di orario e conseguenti permessi retribuiti previsti negli accordi integrativi aziendali.

Art. 24
Divisore convenzionale e maggiorazioni

Sia per il divisore convenzionale che per le maggiorazioni di lavoro straordinario, supplementare, festivo e per qualsiasi altra maggiorazione, le parti convengono che si applicherà globalmente la disciplina prevista dal CCNL terziario, distribuzione e servizi, salvo diverse disposizioni dei contratti integrativi aziendali.

Art. 25
Part-Time

L'orario minimo del part-time è fissato in 20 ore settimanali, salvo rapporti già in essere con orari inferiori e condivisi con i lavoratori interessati.

Art. 26
Malattia e Infortunio

In caso di malattia o infortunio il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di malattia o infortunio fino ad avvenuta guarigione clinica purché:

- non si tratti di malattie croniche;
- siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- il periodo eccedente i 180 giorni, per anno solare, sia considerato di aspettativa senza retribuzione; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto o di decesso del lavoratore.

Art. 27
Trattamento economico per malattia o infortunio

1. Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento economico di malattia ai lavoratori valgono le norme di legge che regolano la materia e/o le eventuali altre norme emanate dagli enti preposti e dagli istituti assicurativi competenti;
2. l'azienda corrisponderà agli aventi diritto ai sensi dell'art. 1 del D.L. 30 dicembre 1979 n. 663, convertito con modificazioni in legge 29 febbraio 1980 n. 33, le indennità di malattia di maternità a carico dell'INPS, ponendo a conguaglio l'importo complessivo di detto trattamento con quello dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS, seguendo in ogni caso le modalità stabilite dall'Istituto medesimo;
3. l'azienda corrisponderà a tutti i lavoratori ivi compresi gli apprendisti assenti per malattia, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di

quanto il lavoratore percepisce dall'INPS, in base alle norme vigenti, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo che il lavoratore avrebbe percepito effettuando la normale prestazione lavorativa, operando i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale;

4. se l'indennità di malattia è corrisposta dall'INPS in misura ridotta l'azienda non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto;
5. ferma restando la corresponsione della normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), l'integrazione a carico della azienda non è dovuta per i giorno in cui l'INPS non corrisponda, per qualsiasi motivo, l'indennità di malattia da esso dovuta.

Art. 28
Apprendistato

I contratti di apprendistato in essere alla data del 31-12-2010 manterranno il riferimento normativo all'attuale o rinnovato CCNL Distribuzione Cooperativa sino alla loro naturale scadenza.
I contratti di apprendistato che saranno stipulati successivamente all'1-1-2011 faranno invece esclusivo riferimento alla normativa prevista dal CCNL terziario distribuzione e servizi, salvo il trattamento di malattia/infortunio così come stabilito nel precedente articolo 27.
Per questi ultimi, nei primi due anni di durata del contratto di apprendistato, il numero annuo delle ore di formazione previste sarà aumentato di ulteriori 50 ore e nei successivi 2 anni di 25 ore. La formazione aggiuntiva erogata in applicazione di quanto sopra sarà svolta in azienda, definita senza ricorso ad alcuna procedura specifica e potrà essere costituita dalla c.d. "formazione on the job".
La percentuale di conferma di cui all'art. 46 del CCNL terziario, distribuzione, servizi 18/07/2008 è elevata al 90% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei precedenti 24 mesi.
Restano confermate le limitazioni a tale percentuale previste nello stesso art. 46.

Art. 29
Contratti a termine

Alla contrattazione di secondo livello è demandato il compito di definire le condizioni e le modalità per l'esercizio dell'eventuale diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, presso la stessa cooperativa con la medesima qualifica e mansione.

Art. 30
Successione dei contratti a tempo determinato

Ferma la disciplina della successione di contratti a tempo determinato, di cui all'art 5 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 (come modificato ed integrato dall'art. 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247 e dall'art. 21, comma 2, del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133) e ferma restando l'applicazione delle disposizioni transitorie di cui all'art. 1 comma 43, della stessa legge n. 247/2007, le parti nell'ottica della stabilizzazione occupazionale convengono che le Cooperative non si avvarranno della facoltà di deroga, prevista dal comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, e quindi della possibilità di stipulare un ulteriore successivo contratto a tempo determinato. A fronte di motivate esigenze tecnico-organizzative, riscontrate dalle parti, potranno essere definite disposizioni diverse con accordi stipulati a livello territoriale o aziendale.

Art. 31
Trasferte / trasferimenti

Ad integrazione del CCNL terziario, distribuzione e servizi, sarà considerata trasferta la missione temporaneamente prestata in località diversa dal luogo di lavoro.

Il preavviso di trasferimento sarà di 70 giorni per tutti i dipendenti con familiari a carico e 45 giorni per tutti i dipendenti senza familiari a carico.

Per quanto non previsto nel presente articolo si farà riferimento al CCNL terziario, distribuzione e servizi.

TITOLO VI

Art. 32
Disposizione finale

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, le imprese di cui al Titolo 1 punto1 del presente accordo applicheranno per il proprio personale il CCNL terziario, distribuzione e servizi la cui disciplina costituirà esclusivo riferimento per interpretare e/o integrare la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti in assenza di una diversa specifica normativa di secondo livello direttamente applicabile a decorrere dalla stipula del presente accordo.

Il presente accordo si compone di una premessa, di 5 principi generali e di 32 articoli, suddivisi in 6 titoli e n. 23 pagine.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma 3 agosto 2010

FILCAMS –CGIL

Franco Martini

Flora Carlini

Walter Sgargi

ANCD

Sergio Imolesi

Maurizio Casanova

FISASCAT-CISCL

Pierangelo Raineri

Vincenzo Dell'Orefice

Mario Piovesan

UILTUCS-UIL

Brunetto Boco

Paolo Andreani