

VERBALE DI ACCORDO

In data 19 novembre 2019, presso la sede Coopservice di Via Rochdale 5 Reggio Emilia si sono incontrati:

- La società COOPSERVICE Soc. Coop p A rappresentata da Marco Cozzolino in qualità di responsabile HR Linea Cleaning & Soft Services
- Le OO.SS. territoriali di Modena
 - o Filcams CGIL nella persona di Alessandro Santini in qualità di funzionario sindacale
 - o Filt CGIL nella persona di Alfonso De Gregorio in qualità di funzionario sindacale
 - o Nidil CGIL nella persona di Alessandro Cambi in qualità di segretario provinciale

Presenti le RSA Coopservice del sito Parmareggio di Modena, sig.re Emanuela Velle e Mariastella Natoli

PREMESSO CHE:

- a. Le OO.SS. hanno presentato una piattaforma rivendicativa avente ad oggetto, tra l'altro, la applicazione di un perimetro contrattuale definito per i lavoratori e lavoratrici della società Coopservice operanti presso il sito Parmareggio di Modena impiegati nel servizio "abc" della merenda
- b. Le OO.SS. hanno peraltro richiesto azioni di consolidamento e stabilizzazione di alcune tipologie professionali strutturalmente presenti sull'impianto, seppur legate alle periodicità e ciclicità delle lavorazioni
- c. L'andamento del mercato impone la massima attenzione alle decisioni strategiche che impattano sui costi diretti senza per questo motivo voler inficiare la corretta applicazione dei trattamenti per il personale interessato
- d. Le attività svolte dalla società Coopservice presso il sito Parmareggio, attualmente gestite tramite applicazione del CCNL Multiservizi, possono essere riconducibili all'ambito di applicazione del CCNL Merci e Logistica, al cui rinnovo la Società ha recentemente aderito tramite l'associazione datoriale

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

Art. 1 - Le Parti, in coerenza con i modelli di relazione maturati fino ad oggi e nel riconoscimento dei diversi ruoli e responsabilità derivanti dagli interessi di cui ciascuna parte è portatrice, concordano nell'intenzione di sviluppare un sistema più avanzato di relazioni sindacali come importante elemento di miglioramento utile per accrescere la capacità competitiva complessiva della cooperativa attraverso la valorizzazione dell'apporto professionale e culturale delle persone, nelle sue diverse espressioni e dimensioni e attraverso il miglioramento del contesto lavorativo/organizzativo di riferimento anche al fine di consentire ai lavoratori di esprimere al meglio le proprie capacità professionali.

A tale proposito le parti, con la redazione della presente intesa, ribadiscono la validità e l'importanza di un doppio livello di relazioni sindacali (nazionale e territoriale/aziendale).

Art. 2 - Nel consolidare il modello di relazioni distinto su due livelli, nazionale e territoriale/aziendale e nello spirito del vigente C.c.n.l. di settore, la cooperativa riconosce come centrale il principio basato sullo scambio preventivo e reciproco delle informazioni che le parti convengono di articolare nei tempi e con i contenuti seguenti.

Le parti, fermo restando il rispetto delle reciproche autonomie e prerogative, convengono che il principio di informazione reciproca è un elemento fondamentale. A questo fine concordano che, a livello sindacale, la Cooperativa, unitamente alle segreterie delle Oo.ss. nonché alle RSA costituite si incontreranno, di norma due volte all'anno, indicativamente nel mese di febbraio/marzo e nel mese di settembre/ottobre, salvo diverse ulteriori necessità di incontro che dovessero essere condivise tra le Parti, per fornire e discutere di informazioni su temi di carattere generale, quali:



- risultati di chiusura dell'attività economica dell'anno precedente relativamente all'appalto in oggetto e/o andamento economico dell'anno in corso
- programmi relativi agli investimenti tecnologici, alla loro conseguenza sul piano occupazionale e sull'organizzazione del lavoro ed al tipo di prestazione, evoluzione degli organici aziendali e dinamiche di sviluppo dell'occupazione;
- livelli occupazionali e loro composizioni/variazioni (livello di inquadramento F.T./P.T., C.T.I, C.T.D., con indicazione del turnover rispetto all'anno precedente);
- totale ore lavorate suddivise per straordinari, supplementari, ore ordinarie, etc.
- ODL, orari, gestione delle pause.
- normativa generale e sua applicazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale;
- informazione annuale sull'utilizzo del lavoro somministrato;

Si richiedono inoltre informazioni preventive riguardanti:

- modifiche organizzative
- diversificazione del servizio
- ristrutturazioni/riorganizzazioni
- formazione professionale e programmi formativi
- Salute e sicurezza
- piani Welfare
- bilanci consuntivi e preventivi

con possibilità di svolgere confronti specifici sul piano aziendale, anche su richiesta di una delle parti.

L'informazione e il relativo confronto, si svilupperà in ambito provinciale con le RSA, assistite dalle segreterie territoriali, relativamente alle medesime materie sopra riportate, in relazione agli effetti che le stesse possono determinare sulla struttura produttiva, occupazionale ed organizzativa dell'appalto e con l'obiettivo esplicito di approfondire le stesse anche al fine di realizzare eventuali opportune intese, su tematiche specifiche quali, a titolo esemplificativo:

- organizzazione del lavoro, organici e loro composizione;
- verifica su professionalità e livelli di inquadramento;
- stabilizzazione lavoratori somministrati;
- specificità di varia natura;
- agibilità sindacale

Art. 3 - La società Coopservice, come anticipato alle OO.SS. di riferimento nel corso dei vari incontri, conferma la disponibilità ad applicare a tutti gli addetti/e operanti strutturalmente sull'appalto Parmareggio impiegati nel servizio "abc" della merenda il perimetro contrattuale del CCNL Logistica e Merci del 3/12/2017 nelle seguenti modalità:

- Decorrenza dell'applicazione a regime del CCNL logistica e merci: 1° gennaio 2021
- Riallineamento e definizione della gradualità, con inizio del riconoscimento della prima tranche dal giorno della firma dell'accordo con i seguenti step temporali, da definire nei valori:
 - 1° novembre 2019 = 33%
 - 1° marzo 2020 = 33%
 - 1° gennaio 2021 = 34%

Art. 4 - L'applicazione graduale delle tabelle contrattuali avverrà tramite l'inserimento a cedolino delle tranche di differenziale economico convenute a titolo e sotto la voce di "*superminimo assorbibile*" nella parte di imponibile retributivo, da considerarsi quindi quale anticipo rispetto all'applicazione dei minimi del CCNL Logistica e Merci, nonché di un eventuale rinnovo del CCNL Multiservizi, temporalmente ancora vigente.

Art. 5 - Specifici tavoli tecnici prevederanno le analisi puntuali ed i confronti tabellari nonché di istituti specifici al fine di equiparare correttamente i diversi livelli di inquadramento tra il CCNL attualmente applicato (Multiservizi) e quello di arrivo a regime (Merci e Logistica), escludendo tuttavia le parti un'intera operazione di armonizzazione contrattuale allo scopo di rendere più snello il passaggio.

Art. 6 - Al fine di favorire la continuità occupazionale e limitare l'eccessivo turn-over determinato dal cd "Decreto dignità" ed in seguito alla richiesta di stabilizzazioni/consolidamenti contrattuali, la società Coopservice conferma la disponibilità **a)** ad implementare, sulla base del fabbisogno della committenza, la tipologia contrattuale del "part-time verticale ciclico" tramite assunzioni dirette e **b)** per le necessità più difficile da gestire quali, ad esempio, picchi di lavoro dovuti a problemi del committente, a costituire un bacino di lavoratori che abbiano già prestato periodi di attività, anche a termine, nei 12 mesi precedenti, per consentire di estendere loro il diritto di precedenza nella riassunzione o, attraverso assunzione diretta tramite Coopservice per quanto al Comma a) del presente articolo o, in alternativa, per assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia di somministrazione ed evitare così l'obbligo costante di ricorrere a nuove assunzioni; in riferimento a quanto sopra Coopservice darà periodicamente contezza alle OO.SS. interessate delle stabilizzazioni o delle nuove assunzioni. La società si impegna, inoltre, affinché in contratti di assunzione "part-time verticale ciclico" siano di durata non inferiore ai nove mesi lavorativi, indicativamente tra il periodo che intercorre tra il 1° settembre ed il 31 maggio successivo.

Art. 7 - La società, a fronte delle richieste avanzate dalle OO.SS., si rende disponibile a riconoscere agli interessati, intesi quali gli addetti operanti presso il servizio "abc" della merenda, un buono pasto, erogato sotto forma di ticket cartaceo, giornaliero del valore nominale di euro 2,50 in funzione della effettiva presenza di almeno 3 ore giornaliere

Art. 8 - Le parti si incontreranno periodicamente al fine di analizzare l'andamento delle intese per poter garantire il mantenimento dell'arco temporale predefinito. Dal mese di novembre 2019, in riferimento all'articolo 2, verranno da subito istituiti tavoli tecnici di confronto al fine di trovare intese che migliorino la qualità dell'organizzazione del lavoro, in particolare su temi come orario, tempie e metodi, sicurezza


Art. 9 - Durata dell'accordo: la presente intesa s'intende valida fino al 31 dicembre 2021, intendendosi tacitamente rinnovato fatto salva espressa disdetta di una delle parti entro 3 mesi dalla scadenza

Letto, confermato, sottoscritto

Filt-CGIL



Filcams-CGIL



Nidil-CGIL



RSA



COOPSERVICE
Coopservice s.p.a.
Sede legale, Direzione e Amministrazione:
Via Roccaforte, 5 - 42122 Reggio Emilia
Tel. 0522 940111 r.a. Fax 0522 940128
Cod. Fisc. e Partita IVA 00310180351