

## Verbale di accordo

Addì 21/12/2014, alle ore 14.00, presso la sede aziendale, corrente in Nettuno 00048 (RM) Via Trieste n. 80, si sono incontrate:

1. la CO.SER. Soc. Coop. p.a. (appresso denominata, per brevità, anche "Coop."), in persona del Sig. Massimo TORELLI, n.q. di legale rappresentante assistito dal C.d.L., dott. Marco PERUCCI;
  2. la FAST/CONFSAL (appresso denominata, per brevità, anche "O.S."), in persona del RSA, Sig. Francesco MARCELLI e del Segretario Regionale Lazio, Sig. Paolo VENTURA;
- entrambe successivamente denominate, per brevità, anche "Parti".

### **Premesso che**

- il 30/4/2014 è stato rinnovato il contratto integrativo aziendale (appresso denominato, per brevità, anche "C.I.A.") valido a tutto il 31/03/2017;
- tra i mesi di giugno e novembre 2014, tra Coop. ed O.S., si sono svolti diversi incontri al fine di attuare il comma 4, dell'art. 4, del suddetto C.I.A. per l'appalto Cedigros, profondamente innovato, anche a seguito di trasferimento, con tecnologia Swisslog;
- tra i mesi di maggio e novembre 2014 si sono tenute assemblee sindacali e di appalto dei soci-lavoratori, nelle quali si è convenuto su un "documento di proposta" riguardante l'organizzazione del lavoro e la possibilità di continuare ad attuare una politica tesa al miglioramento della produttività e del relativo aumento dei compensi da elargire ai soci stessi;
- detto documento è stato presentato ed illustrato dalla RSA alla Coop. che, facendo propri i contenuti e le relative analisi, ha elaborato una proposta complessiva, con l'approvazione dell'O.A., contenuta in una "bozza di premi di produttività", che ha portato al presente accordo;

### **visti**

- lo Statuto, il Regolamento interno, il CCNL ed il C.I.A. della Coop.;
- la legge n. 142/2001, le norme sugli accordi di prossimità ed il d.lgs. n. 368/2001 con s.m.i.;

### **considerato che**

1. la Coop. ritiene soddisfacenti i risultati sinora raggiunti, ma evidenzia la necessità di un ulteriore miglioramento degli stessi anche in virtù degli investimenti effettuati ed effettuandi;
2. i soci-lavoratori ritengono di aver dato il proprio apporto mutualistico-lavorativo al fine di mantenere e/o implementare i livelli occupazionali;

e facendo la premessa parte integrante del presente verbale, le Parti hanno convenuto e stipulato il presente accordo collettivo di prossimità sia per l'appalto Cedigros che per il contratto a tempo determinato.

### **Art. 1 – Definizione di produttività minima per l'appalto Cedigros**

1. Ai fini del presente accordo, le capacità produttive minime sono state elaborate considerando già i "micro-rallentamenti" e/o fermi dovuti alla normale gestione dell'attività logistica.
2. In via indicativa, ma non esaustiva, per "micro-rallentamenti" si intendono: brevi interruzioni di corrente e/o trasmissione dei dati informatici e del movimentatore automatico Swisslog; pause caffè e/o sigaretta; colloqui formativi ed informativi con i responsabili o loro

delegati; interruzioni per sostituzione del carrello elettrico; informazioni con l'ufficio amministrativo per anomalie nella procedura di lavoro.

3. Al fine di mantenere livelli produttivi in linea con gli standard nazionali (circa 190 colli/ora per l'attività di picking e 144 colli ora come Totale colli usciti/Totale colli), idonei a garantire l'equilibrio economico-finanziario della Coop., anche in virtù dei maggiori costi dovuti ai rinnovi contrattuali ed all'aumento della contribuzione, le Parti hanno stabilito i livelli minimi di produttività, per qualifiche e mansioni, come riportati nei seguenti artt. 2, commi da 1 a 4; 4, comma 9; 5, commi da 1 a 3.

#### **Art. 2 - Produttività minima del personale non impiegatizio dell'appalto Cedigros**

1. Ai fini del presente accordo, per pickers si intendono gli addetti all'allestimento degli ordini, la cui produttività minima ammonta a 168 (centosessantotto) colli/ora ed a 90 (novanta) missioni/ora.

2. Ai fini del presente accordo, per carrellisti-retrattilisti si intendono gli addetti all'utilizzo del carrello elevatore retrattile, la cui produttività minima ammonta a 30 (trenta) allocazioni colli/ora, 24 (ventiquattro) abbassamenti/ora e 32 (trentadue) prelevamenti di pedane intere/ora.

3. Ai fini del presente accordo, per operatori entrata-merci si intendono gli addetti allo scarico dei prodotti/fornitori che operano nel reparto "monorail" e nel reparto alla "alta rotazione", la cui produttività minima ammonta, rispettivamente, a 1.300 (milletrecento) colli/ora, comprensivi dell'attività di scarico e controllo, ed a 2.000 (duemila) colli/ora, comprensivi dell'attività di scarico e controllo.

4. Ai fini del presente accordo, per operatori in ribalta si intendono gli addetti al controllo in uscita merci la cui produttività minima ammonta a 2.900 (duemilanovecento) colli/ora.

#### **Art. 3 - Mancato raggiungimento della produttività minima per l'appalto Cedigros**

1. Le Parti, attuando con il presente accordo l'art. 4 del C.I.A., confermano che il mancato raggiungimento dei livelli di qualità e produttività individuale e collettiva, rientra nelle violazioni dei principi mutualistici e disciplinari.

2. Al personale che non arrivasse alla produttività minima di cui al precedente art. 2, la Coop., per il primo mese di mancato raggiungimento, non procederà a provvedimento alcuno.

3. Per il secondo e terzo mese di mancato raggiungimento, la Coop. invierà un'informativa al lavoratore, il quale potrà chiedere di essere affiancato da un supervisore al fine di attivare un proficuo *training on the job* che rimuova i motivi del mancato perfezionamento degli obiettivi.

4. Esaurita la procedura di cui al precedente comma 3 e, comunque, dopo il terzo mese di mancato raggiungimento delle medie di produttività di cui al precedente art. 2, La Coop. potrà procedere disciplinarmente a norma di legge, Statuto e Regolamento interno nei confronti del lavoratore.

5. Il presente articolo non si applica agli apprendisti fino al conseguimento della qualifica ed ai nuovi assunti per i primi quattro mesi di contratto.

#### **Art. 4 - Calcolo e pagamento del premio di produzione nell'appalto Cedigros**

1. Ai pickers che superino la produttività minima di cui al precedente art. 2, comma 1, raggiungendo almeno 195 (centonovantacinque) colli/ora e/o 106 (centosei) missioni/ora, la Coop. riconoscerà € 0,005 a collo.

2. Il picker accederà al premio di produzione al raggiungimento di almeno uno dei due valori indicati nel comma precedente.

3. Ai carrellisti/retrattilisti che superino la produttività minima di cui al precedente art. 2, comma 2, raggiungendo almeno 35 (trentacinque) allocazioni di pedane/ora o 30 (trenta) abbassamenti/ora, o 35 (trentacinque) allestimenti di pedane/ora, la Coop. riconoscerà € 0,032 a pedana.

4. Per i carrelisti/retrattalisti che, nell'arco del mese, fossero impiegati in più di una attività, ai fini del calcolo del premio di produzione, verranno prese in considerazione le singole attività con i relativi valori giornalieri.
5. Agli operatori entrata-merci che superino la produttività minima di cui al precedente art. 2, comma 3, raggiungendo almeno 1.600 (milleseicento) colli/ora nel monorail ed almeno 2.500 (duemilacinquecento) colli/ora nell'alta rotazione, la Coop. riconoscerà € 0,60 l'ora.
6. I valori di cui al precedente comma 5 si intendono, per ogni singolo operatore, su base mensile, ma, trattandosi di lavoro in squadra, ai fini del premio di produzione, si prenderanno in considerazione le medie trimestrali (cioè, le ore totali della squadra adibita al settore e controllo con spunta della merce) gennaio-marzo, aprile-giugno, luglio-settembre e ottobre-dicembre di ogni anno di calendario.
7. Agli operatori in ribalta uscita-merci che superino la produttività minima di cui al precedente art. 2, comma 4, raggiungendo almeno 3.400 (tremilaquattrocento) colli/ora, la Coop. riconoscerà € 0,60 l'ora. I colli considerati saranno i colli totali, ovvero i colli "sfusi" più i colli presenti sulle pedane sane.
8. I valori di cui al precedente comma 7 si intendono, per ogni singolo operatore, su base mensile, ma, trattandosi di lavoro in squadra, ai fini del premio di produzione, si prenderanno in considerazione le medie trimestrali (cioè, le ore totali della squadra adibita al settore e controllo con spunta della merce) gennaio-marzo, aprile-giugno, luglio-settembre e ottobre-dicembre di ogni anno di calendario.
9. Per il personale del Reparto Amministrativo, ai fini del premio di produzione, si prenderanno in considerazione il Totale Colli Usciti dalla piattaforma logistica, nel mese di riferimento, ed il Totale delle ore effettivamente lavorate e retribuite per tutto il personale presente in impianto, comprese le ore svolte dal personale amministrativo stesso. Ove il risultato fosse superiore a 144 (centoquarantaquattro) colli/ora, la Coop. riconoscerà agli addetti del reparto amministrativo un premio mensile di € 80,00 (ottanta/00).
10. Ai fini del riconoscimento economico dei premi previsti dal presente articolo, i valori saranno estratti dal sistema informatico "Dedalo" e confrontati con le ore elaborate e riconosciute sul cedolino del mese di competenza dal sistema informatico "Paghe". L'erogazione del premio avverrà mensilmente e qualsiasi importo relativo alla voce premio deve intendersi al lordo delle ritenute di legge.
11. Le Parti, ex art. 5 del C.I.A., hanno inteso definire l'importo del premio di produzione di cui al presente articolo in senso omnicomprensivo e, pertanto, esso non sarà considerato e non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere (mensilità aggiuntive, ferie, permessi di vario genere, malattia, infortunio, festività, lavoro straordinario e/o supplementare, ecc.). Ai sensi degli artt. 2120 c.c., comma 2, e 59 del CCNL, esso sarà escluso anche dalla base di calcolo del TFR.
12. Gli accordi di forfettizzazione e/o i patti di conglobazione, comunque denominati, dello straordinario saranno, anch'essi, esclusi dalla base di calcolo degli istituti contrattuali diretti e/o indiretti e del TFR.
13. Le Parti concordano che il riconoscimento del premio di produzione è, in generale, strettamente correlato al livello di qualità del servizio. Eventuali errori riscontrati a seguito di controlli interni e/o lamenti ricevute dalla committenza saranno causa di decurtazione del premio individuale e/o collettivo fino ad un massimo del 30% (trenta per cento). A tal fine, di concerto con la RSA, la Coop. gestirà una "struttura analisi dei dati produttivi", finalizzata alla determinazione delle produttività ottenute giornalmente.
14. Nella struttura di cui al precedente comma 11 verranno presi in considerazione, oltre ai colli allestiti e le ore impiegate, anche la media di gruppo per quanto riguarda il numero di "missioni assegnate sulla terna" ed il "numero medio di colli sul bancale allestito".

**Art. 5 – Livelli minimi di produttività generali/anno per l'appalto Cedigros**

1. Le Parti sin d'ora concordano che, ai fini del mantenimento dei livelli minimi di produttività sostenibili nella gestione dell'appalto Cedigros, i costi generali indiretti –con l'esclusione dei soli costi del personale- non possano superare il 19,15% (diciannove virgola quindici per cento) del fatturato su base annua.
2. Le Parti concordano, altresì, che il totale, nell'arco dell'anno, dei colli usciti nell'anno diviso il totale delle ore effettivamente lavorate e retribuite debbano avere un valore superiore a 144 (centoquarantaquattro) colli/ora. Le Parti concordano infine che, solo se: a) migliorano i precedenti valori; b) le tariffe stabilite con la committenza non subiscono variazioni significative; c) si introduce "la banca ore"; sarà possibile considerare una rivisitazione del premio.
3. Qualora dovesse essere soddisfatti entrambi i risultati riportati ai commi 1 e 2 del presente articolo, la Coop. riconoscerà un premio lordo annuo di € 2.000 (duemila/00) ai Capi-Turno ed uno di € 1.400 (millequattrocento/00) ai Vice Capi-Turno.
4. I dati che verranno presi in considerazione, ai fini del premio di cui al precedente comma 3, saranno quelli dell'anno di calendario (1° Gennaio-31 Dicembre) coincidente con il bilancio di esercizio.
5. Ai fini del riconoscimento economico del premio di cui al presente articolo, i valori saranno estratti dal sistema informatico "Dedalo" e confrontati con le ore elaborate e riconosciute sul cedolino del mese di competenza dal sistema informatico "Paghe". L'erogazione del premio avverrà mensilmente e qualsiasi importo relativo alla voce premio deve intendersi al lordo delle ritenute di legge.
6. Le Parti concordano che il riconoscimento del premio di produzione è, in generale, strettamente correlato al livello di qualità del servizio. Eventuali errori riscontrati a seguito di controlli interni e/o lamenti ricevute dalla committenza saranno causa di decurtazione del premio individuale e/o collettivo fino ad un massimo del 30% (trenta per cento). A tal fine, di concerto con la RSA, la Coop. gestirà una "struttura analisi dei dati produttivi", finalizzata alla determinazione delle produttività ottenute giornalmente.
7. Nella struttura di cui al precedente comma 6 verranno presi in considerazione, oltre ai colli allestiti e le ore impiegate, anche la media di gruppo per quanto riguarda il numero di "missioni assegnate sulla terna" ed il "numero medio di colli sul bancale allestito".
8. Le Parti, ex art. 5 del C.I.A., hanno inteso definire l'importo del premio di produzione di cui al presente articolo in senso onnicomprensivo e, pertanto, esso non sarà considerato e non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere (mensilità aggiuntive, ferie, permessi di vario genere, malattia, infortunio, festività, lavoro straordinario e/o supplementare, ecc.). Ai sensi degli artt. 2120 c.c., comma 2, e 59 del CCNL, esso sarà escluso anche dalla base di calcolo del TFR.
9. Gli accordi di forfettizzazione e/o i patti di conglobazione, comunque denominati, dello straordinario saranno, anch'essi, esclusi dalla base di calcolo degli istituti contrattuali diretti e/o indiretti e del TFR.

#### **Art. 6 – Indennità di auditing nell'appalto Cedigros**

1. Le Parti concordano che, senza la supervisione dell'impianto Swisslog, esiste il rischio di blocco delle pedane e di perdita dell'appalto. Detta supervisione si sostanzia in attività informatiche (interventi sull'applicativo da monitor, touch screen e tastiera) che meccaniche (sostituzione del film, interventi sulla *packing list*, sostituzione del *foil* e/o delle etichette). In detta supervisione, infine, vengono ricompresi procedure fisico-meccaniche, all'interno delle isole, per far avanzare eventuali pallet rimasti fermi.
2. Al personale che ricopre la qualifica di "Capo turno" e di "Vice Capo turno", la Coop. riconoscerà un'indennità di *auditing*, rispettivamente, di € 60,00 (sessanta/00) e di € 150,00 (centocinquanta/00) mensili.
3. Le Parti hanno inteso definire l'importo dell'indennità di *auditing* in senso onnicomprensivo e, pertanto, essa non sarà considerata e non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti

contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere (mensilità aggiuntive, ferie, permessi di vario genere, malattia, infortunio, festività, lavoro straordinario e/o supplementare, ecc.). Ai sensi degli art. 2120 c.c., comma 2, e 59 del CCNL, essa sarà esclusa anche dalla base di calcolo del TFR.

#### **Art. 7 – Tempo determinato**

1. Per il periodo 01/01/2014-31/12/2016, ai sensi del d.lgs. 368/2001, le Parti concordano di stabilire al 30% (trenta per cento) il limite percentuale di utilizzo del contratto a termine del 30%, da computarsi in termini di media aritmetica dell'anno (1° gennaio-31 dicembre).
2. La modalità di computo di cui al precedente comma opera nel triennio 2014-2016 e per essa verranno assunti, come parametro, il numero di lavoratori in forza in tutta la Coop. a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti), rispettivamente, al 1° gennaio 2014, al 1° gennaio 2015 ed al 1° gennaio 2016.
3. Nel caso la Coop. dovesse superare il suddetto limite percentuale del 30%, dovrà rientrarvi entro e non oltre 3 (tre) mesi dal superamento dello stesso.
4. Il limite percentuale del 30% non si applica per assunzione a termine di lavoratori: a) per le nuove attività e/o acquisizione di nuovi appalti da parte della Coop., per una durata massima di 12 (dodici) mesi, comprendendosi per dette casistiche anche gli eventuali potenziamenti di organico degli attuali appalti derivanti da miglioramenti della qualità del servizio reso alla committenza, ovvero la presa in carico di nuove attività in appalti già gestiti dalla Coop.; b) di età superiore ai 55 (cinquantacinque) anni; c) per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità *ex* D.P.R. n. 1525/1963 e s.m.i.; a tal fine, le Parti convengono che si intendono come stagionali quelle attività che, per loro tipologia e finalità, si svolgono o intensificano in specifici periodi dell'anno che possono essere, qualora non ricomprese nel citato D.P.R., previste da specifico accordo in ogni appalto che la Coop. gestisca.
5. Ai sensi del d.lgs. n. 368/2001, art. 5, comma 3, le Parti concordano che, in ogni caso di successione di contratti a tempo determinato sottoscritti per ragioni sostitutive o di qualsiasi altro contratto a termine, al quale segue un altro contratto a tempo determinato per ragioni sostitutive per stesso profilo professionale, e nei confronti di personale assunto per attività stagionali, non si applicano gli intervalli minimi di cui alla norma richiamata nel presente comma.
6. Ai lavoratori che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine, abbiano prestato la propria opera con contratto a tempo determinato per un periodo superiore a 6 (sei) mesi, è riconosciuto il diritto di precedenza per l'assunzione a tempo indeterminato effettuate nei 10 (dieci) mesi successivi dalla Coop., con riferimento alle stesse funzioni e livello retributivo, fermo restando l'obbligo per il lavoratore di presentare formale richiesta di assunzione entro e non oltre i 2 (due) mesi dalla risoluzione del precedente rapporto di lavoro. In caso di riassunzione per diritto di precedenza non sarà previsto il periodo di prova.
7. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, d.lgs. 151/2001 e s.m.i., intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la Coop., concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dalla Coop. entro i successivi 10 (dieci mesi), con riferimento alle stesse funzioni e livello retributivo, fermo restando l'obbligo per la lavoratrice di presentare formale richiesta di assunzione entro e non oltre i 2 (due) mesi dalla risoluzione del precedente rapporto di lavoro.
8. Rimangono esclusi dal diritto di precedenza i lavoratori stagionali e quei rapporti di lavoro a termine che si siano risolti per espulsione dalla compagine societaria, licenziamento o dimissioni.
9. Nel caso in cui due o più lavoratori esercitino il diritto di precedenza, la Coop. procederà a verificare quale soggetto ne possa usufruire e ad esso attribuirlo secondo quanto stabilito dai prossimi commi da 10 a 1.
10. La Coop. stilerà una graduatoria secondo i seguenti criteri: a) livelli di produttività individuale: 5 (cinque) punti per ogni mese in cui il lavoratore abbia superato i livelli produttivi

previsti dal presente accordo; b) anzianità: 1 (uno) punto per ogni mese di lavoro presso la Coop.; c) carichi familiari: 2 (due) punti per ogni familiare effettivamente a carico; d) assenza di provvedimenti disciplinari nei precedenti rapporti di lavoro: 4 (quattro) punti; e) appartenenza a categorie di cui alla legge 68/1999 e s.m.i.: 1 (uno) punto; f) titolo di studio superiore alla licenza media inferiore: 1 (uno) punto; g) titolo di studio superiore al diploma: 2 (due) punti; h) patenti e/o brevetti utili all'attività della Coop.: 2 (due) punti.

11. Dal punteggio totale che ogni lavoratore abbia conseguito la Coop. decurerà: a) 5 (cinque) punti per ogni mese in cui il lavoratore non abbia raggiunto i livelli produttivi previsti dagli accordi collettivi di appalto; b) 1 (uno) punto per ogni richiamo scritto; c) 2 (due) punti per ogni multa; d) 3 (tre) punti per ogni sospensione fino a 5 (cinque) giorni; e) 4 (quattro) punti per ogni sospensione oltre i 5 (cinque) giorni; f) 5 (cinque) punti per ogni carico pendente.

12. La Coop. darà precedenza al lavoratore con il punteggio più alto in base ai documenti presentati ed aggiornati nel tempo dal personale.

13. In caso si verificasse parità di punteggio, la Coop. darà la precedenza al lavoratore più giovane di età ed, in caso di ulteriore parità, la priorità al lavoratore che abbia manifestato per primo la propria volontà di avvalersi di tale diritto. Nel caso la volontà in cui venga manifestata contestualmente, la Coop. sarà libera di scegliere a quale lavoratore dare la precedenza.

14. Le Parti si incontreranno semestralmente per verificare l'andamento delle assunzioni a tempo determinato e la Coop. fornirà alla RSA ogni informazione in materia.

#### **Art. 8 - Disposizioni finali**

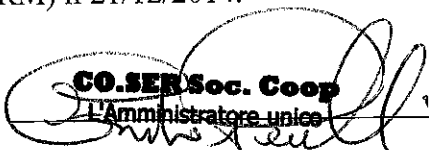
1. Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti convengono che è stata assolta la contrattazione di secondo livello per la produttività, nonché per il premio di produzione dell'appalto Cedigros e di prossimità in materia di contratti a tempo determinato.

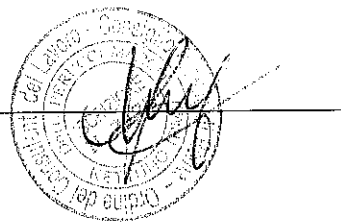
2. Il presente Accordo, composto di 6 (sei) pagine ed 8 (otto) articoli, ha natura sperimentale e si applica a decorrere dal 01/01/2015, con validità fino al 31/03/2017. Le Parti si impegnano ad incontrarsi semestralmente per verificare gli esiti della sperimentazione e valutare l'eventuale proroga, sospensione o variazione delle disposizioni del presente accordo. In detti incontri le Parti verificheranno l'effettiva attuazione dell'accordo, la rispondenza delle medie concordate con le possibilità offerte dalla struttura logistica e dalle dotazioni messe a disposizione del personale.

3. Per quanto non espressamente previsto, si farà riferimento alle leggi in materia ed alla contrattazione collettiva di qualsiasi livello applicata dalla Coop. al proprio personale.

4. Il presente accordo sarà depositato, a cura della Coop., presso la D.T.L. competente per territorio.

Letto, confermato e sottoscritto in 4 (quattro) copie, tutte originali ed autentiche ai fini di legge, in Nettuno (RM) il 21/12/2014.

La Coop.  **CO.SER Soc. Coop**  
L'Amministratore unico



L'O.S.

FAST/CONFSAL 

