MODULARIO M.L.P.S. - 88

MOD 88

Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO – DIVISIONE VII

VERBALE DI ACCORDO

Oggi 3 luglio 2008, presso il Ministero del Lavoro , della Salute e delle Politiche Sociali, alla presenza del dott. Francesco Cipriani , si sono incontrate, formalmente convocate, le seguenti parti sociali.

la Società **S.S.C. Srl CARREFOUR** rappresentata da i sigg.ri Pierluigi Cocchini, Giuseppe Redondi e Vincenzo Scialò;

FILCAMS-Cgil Naz.le il sig. Carmelo Romeo;
FISASCAT-Cisl Naz.le il sig. Pietro Giordano.
UILTUCS-Uil Naz.le il sig. Gianni Rodilosso;

Assistiti dalle OO.SS. territoriali, provinciali e regionali della Campania e della Puglia e dalle RSU / RSA dei punti vendita di :
Carrefour Cavallino, Strada Statale, n. 16 - Lecce/Maglie, 73020 Cavallino (Lecce);
Carrefour Bari S. Paolo, Via Accolti Gil, n. 36, 70123 Bari;
Carrefour Bari Pasteur, Via Louis Pasteur, n. 6, 70124 Bari;
Carrefour Casoria, Circonvallazione Esterna - Loc. S. Salvatore, 80026 Casoria (Napoli);
Carrefour Capodrise-Caserta, Via Retella, 81020 Capodrise (Caserta).

Premesso che

- con lettera in data 26 marzo 2008, inviata alle OO.SS. in epigrafe a mezzo raccomandata, l'Azienda S.S.C. Società Sviluppo Commerciale S.r.l. ha avviato la procedura di riduzione del personale in relazione a cinque ipermercati della propria rete per un totale di 472 esuberi;
- a seguito della predetta comunicazione, sono stati concordati diversi incontri a livello nazionale (presenti anche le OO.SS. territoriali, provinciali, regionali e RSU / RSA di punto vendita) alle date di seguito riportate:

25 Marzo 2008 (presentazione ed annuncio della procedura di cui sopra)
10 Aprile 2008
07 Maggio 2008
03 Giugno 2008

- a seguito di ciò, nei 5 ipermercati sono stati effettuati diversi incontri (3 tornate per ciascun punto vendita, alle date specificate negli accordi allegati territoriali) con le OO.SS. territoriali e di punto vendita;
- nell'ambito dei suddetti incontri sono state approfonditamente illustrate, analizzate e discusse sia le ragioni a fondamento della procedura di riduzione del personale che la situazione finanziaria e produttiva dell'Azienda, che le possibili misure di risanamento e alternative ai licenziamenti, nonché le misure per attutire l'impatto sociale della procedura. In particolare, nell'ambito delle possibili misure di risanamento, le rappresentanze sindacali hanno, tra l'altro, proposto il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) per crisi aziendale;
- tuttavia, le Parti non sono giunte ad un accordo entro la conclusione della fase sindacale, pertanto l'Azienda, con comunicazione in data 04 Giugno 2008, ha richiesto la convocazione presso il Ministero del Lavoro per proseguire la procedura innanzi agli organi competenti;
- il Ministero del Lavoro, a mezzo comunicazione protocollo n. 15 / VII / 9899 / 16.01.02 del 17.06.2008 ha provveduto a convocare le Parti in data 01 LUGLIO 2008 ed ha aggiornato la seduta alla data odierna per ulteriormente vagliare ed approfondire le possibili misure finalizzate al risanamento ed alla mitigazione dell'impatto sociale della procedura, allo scopo di favorire soluzioni non traumatiche e riassorbire, almeno parzialmente, gli esuberi.

Tutto quanto ciò premesso, le Parti concordano quanto Ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24 L. 223/1991

ante e sostanziale del presente verbale.
o di aver ricercato ed individuato una serie di misure non nomico, gestionale ed organizzativo che, si auspica, se attuate ad un risanamento e rilancio della competitività dei punti

4 e 24 L. 223/1991 nonché dell'art. 2 DPR 218/2000 ed a ocedure, le Parti concordano circa l'attuazione di una serie di rammatico e come all'occorrenza più in dettaglio sviluppate nto vendita che vengono recepiti come parte integrante e le vengono allegati (ALLEGATI 1 – 2 – 3 – 4 – 5). Resta nti vendita, quanto pattuito nel presente accordo-quadro.

a presentazione da parte dell'Azienda di istanza per il endale ed il conseguente beneficio della Cassa Integrazione o il personale addetto ai 5 predetti punti vendita, con la sola di capo reparto, capo settore, capo servizio e responsabile di nuità e l'organizzazione delle attività di punto vendita.
per ogni punto vendita interessato e per ogni mese di durata di 349 lavoratori come di seguito elencato:

70 su n. 239 a totale organico
80 su n. 162 a totale organico
70 su n. 171 a totale organico
75 su n. 229 a totale organico
54 su n. 147 a totale organico

do massimo di 12 mesi, e precisamente:
01° agosto 2008 al 31 luglio 2009
01° agosto 2008 al 31 luglio 2009

on modifiche.doc

Le premesse costituiscono parte integr
Le Parti riconoscono e si danno atto
traumatiche con impatto a livello econ
nel loro complesso, possano portare
vendita sul mercato.
Ai sensi e per gli effetti degli artt. 4
definizione e chiusura delle relative pr
misure, qui individuate a livello progr
negli appositi accordi per singolo pu
sostanziale del presente verbale, al qua
in ogni caso fermo, per tutti i cinque pu

1 - CIGS PER CRISI AZIENDALE

Le Parti convengono in merito alla
riconoscimento dello stato di crisi azi
Guadagni Straordinaria (CIGS) di tutt
eccezione dei lavoratori con mansioni
ipermercato, al fine di garantire la conti
Verranno, pertanto, sospesi in CIGS, p
della sospensione, un numero massimo

Carrefour Cavallino: n.
Carrefour Bari S. Paolo: n.
Carrefour Bari Pasteur : n.
Carrefour Casoria : n.
Carrefour Capodrise-Caserta : n.

L'intervento verrà richiesto per un perio
Carrefour Cavallino: dal
Carrefour Bari S. Paolo: dal

Carrefour Bari Pasteur:	dal 01° agosto 2008 al 31 luglio 2009
Carrefour Casoria:	dal 01° agosto 2008 al 31 luglio 2009
Carrefour Capodrise-Caserta:	dal 01° agosto 2008 al 31 luglio 2009

Ai lavoratori sospesi in CIGS saranno applicati i trattamenti minimi spettanti per legge.
Nell'ambito dell'intervento di CIGS verrà attuata la rotazione con cadenza mensile tra il personale sospeso e quello operativo.
La rotazione sarà, altresì, effettuata in funzione delle ore necessarie a ciascun reparto/settore, prevedendo, pertanto, ove necessario o opportuno, la fungibilità dei lavoratori tra i reparti/settori, al fine di mantenere i necessari livelli di efficienza dei reparti.
L'Azienda anticiperà ai lavoratori sospesi, alle normali scadenze di pagamento della retribuzione, il trattamento di CIGS a carico dell'INPS, sempre secondo il minimo spettante per legge.
Mensilmente l'azienda convocherà RSU / RSA per comunicare numero di persone sospese in CIGS nel mese successivo .

2 - ODL – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Così come previsto dal CIA, l'organizzazione del lavoro è oggetto di confronto tra le Parti finalizzata a favorire l'armonizzazione tra la crescita professionale ed il miglioramento complessivo delle condizioni e della qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti, nonché a una più equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro, e al miglioramento dell' efficienza, della produttività Aziendale, dell'utilizzo degli impianti e del servizio alla clientela.
In tale contesto, dopo ampia e approfondita discussione si è giunti ad una rivisitazione della ODL degli ipermercati, ricercando soluzioni in aderenza con la politica commerciale del punto vendita ed adeguate :

1. al flusso clienti con particolare riferimento alla barriera casse
2. ad una equa distribuzione tra i lavoratori dei carichi di lavoro
3. al perseguimento dell'obiettivo di recupero di quote di mercato e di rilancio della competitività sul mercato.

Pertanto , a livello territoriale e di punto vendita (vedere 5 accordi allegati) si è proceduto a rivisitare e riorganizzare gli organici per settore e a modificare gli orari dei PART TIME e dei FULL TIME.
Rimane inteso che tale nuova organizzazione del lavoro è sperimentale e che sarà soggetta a periodici confronti tra le Parti . Nel corso del presente accordo le Parti saranno impegnate ad attivare confronti finalizzati ad intese, così come previsto dal Cap. OdL del CIA vigente.
Nell'ambito delle suddette ODL si implementerà l'applicazione della PROMISCUITA'/ FUNGIBILITA' di mansione , così come previsto dal C.C.N.L .

Nello specifico 3 capitoli :

2.1 - PROMISCUITA' / FUNGIBILITA' DI MANSIONE

La promiscuità / fungibilità di mansione , così come prevista dal C.C.N.L. , sarà implementata da subito nel punto vendita .
Allo scopo di evitare disservizi alla clientela anche momentanei ed eliminare disagi ai dipendenti impiegati in attività diverse da quelle prevalentemente svolte, l'Azienda, qualora necessario, provvederà alla loro formazione con particolare riguardo al settore PFT .

2.2 - DISTRIBUZIONE PERSONALE PER SETTORE

Al momento , in linea di massima , la distribuzione del personale per settore rimarrà nelle attuali proporzioni .

Nel caso in cui intervengano modifiche strategiche nella struttura commerciale del punto vendita e/o dei settori (peso del fatturato, del risultato economico, spazio dedicato, incremento del libero servizio, chiusura casse periferiche, eventuali implementazioni logistiche e di back office , eventuali aperture di distributori di carburanti, etc..), gli organici saranno conseguentemente ridistribuiti .

2.3 - NUOVI ORARI

L'equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle turnazioni orarie giovano al clima generale dei punti vendita .

Il clima positivo e una corretta struttura degli orari di lavoro del punto vendita sono di fondamentale importanza per rispondere alle esigenze del Cliente .

A) - FULL TIME

Gli orari dei FULL TIME vengono organizzati nell'ambito delle seguenti fasce orarie :

1^ FASCIA	**05,00 - 15,00**
2^ FASCIA	**07,00 - 17,00**
3^ FASCIA	**11,00 - 20,00**
4^ FASCIA	**13,00 - 22,00**
5^ FASCIA	**16,00 - 23,00**

Il personale farà riferimento alle suddette fasce , pianificate per 52 settimane , all'interno delle quali verrà definito l'orario di lavoro che l'azienda fornirà con 3 settimane di anticipo .

B) - PART TIME

Con i lavoratori part-time si procederà alla riorganizzazione delle prestazioni lavorative nell'ambito della nuova ODL prevedendo altresì turnazioni a rotazione. A tale scopo da tali lavoratori verranno sottoscritti, previo consenso degli stessi, accordi a novazione contrattuale di orari e turnazioni ex art. 410 e ss c.p.c. nell'ambito della nuova organizzazione degli orari e turni di lavoro.

La nuova organizzazione di orari e turnazioni così come sopra delineata unitamente alle novazioni contrattuali sono di fondamentale importanza per il complessivo rilancio del punto vendita. In particolare l'Azienda ritiene determinante giungere alla totalità delle novazioni contrattuali dei part time in modo da consentire una equa distribuzione degli orari e dei carichi di lavoro, come pure il recupero delle quote di mercato e il rilancio della competitività, come espresso negli obiettivi ODL di cui sopra .

A tale scopo l'Azienda, proporrà le predette novazioni contrattuali ai lavoratori part time .

In linea di massima, le rotazioni sono quelle indicate in ciascun accordo territoriale allegato .

Tutte le misure di ODL indicate nel punto 2 e relativi sottopunti del presente accordo, incluse le relative novazioni contrattuali individuali ex art. 410 c.p.c, dovranno attuarsi entro il 01° Agosto 2008, date indicate anche negli accordi territoriali allegati .

3 - SOSPENSIONE ISTITUTI CIA

Le Parti convengono che, dal 1° agosto 2008 e sino al 31 dicembre 2009, non troveranno applicazione i seguenti istituti pattuiti nell'attuale Contratto Integrativo Aziendale (CIA):

a) pagamento del lavoro domenicale;

b) pagamento della pausa;
Pertanto, il lavoro domenicale verrà retribuito esclusivamente come da CCNL Commercio , le pause non saranno retribuite, ferma restando la fruizione e timbratura delle stesse.
Le Parti si incontreranno entro il mese di maggio 2009 per valutare l'opportunità o meno di reintrodurre tali istituti, e la relativa misura, sulla base dei risultati raggiunti e del contesto finanziario e operativo di riferimento.

Le Parti convengono e riconoscono che tutte le misure previste ai punti precedenti (da 1 a 3) del presente accordo-quadro, come all'occorrenza più dettagliatamente sviluppate per punto vendita in ciascuno degli allegati, dovranno attuarsi entro le date ivi previste. In particolare: tutte le misure di ODL indicate nel punto 2 e relativi sottopunti del presente accordo-quadro, incluse le relative novazioni contrattuali individuali ex art. 410 c.p.c, dovranno congiuntamente attuarsi entro il 01° Agosto 2008; la CIGS dovrà decorrere a partire dalle date indicate nel precedente punto 1; la sospensione degli istituti CIA indicata nel punto 3 dovrà decorrere dal 01° Agosto 2008 per tutto il periodo concordato.
In tal caso, si procederà con una mobilità non traumatica, mediante il criterio alternativo della non opposizione al licenziamento e per un numero ridotto di esuberi, secondo le modalità sotto descritte, di cui al punto 4 del presente accordo.

4 - MOBILITA'

Condizionatamente a tutto quanto sopra, le Parti convengono che, nel rispetto del termine di 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo ex art. 8, comma 4, Legge 236/93, l'Azienda potrà collocare in mobilità un numero massimo di 205 unità tra tutto il personale in forza come qui di seguito indicate:

Carrefour Cavallino:	n. 35
Carrefour Bari S. Paolo:	n. 45
Carrefour Bari Pasteur:	n. 35
Carrefour Casoria:	n. 65
Carrefour Capodrise-Caserta:	n. 25

In deroga ai criteri di cui all'art. 5 L. 223/1991, tali unità verranno individuate sulla base della non opposizione al licenziamento, sottoscrivendo appositi accordi transattivo-novativi da formalizzarsi ex art. 410 e ss c.p.c.

Considerato infine che per l'Azienda la giornata della domenica e le aperture festive autorizzate dalle competenti autorità costituiscono una irrinunciabile opportunità commerciale, la cui mancanza sarebbe di pregiudizio al risultato aziendale con conseguenti ulteriori negative ricadute occupazionali , negli ipermercati interessati dalla presente procedura, si concorda che, anche per mansioni analoghe a quelle dei lavoratori collocati in mobilità o sospesi in CIGS , in occasione di tali aperture si farà luogo all'utilizzo di prestazioni lavorative con le seguenti modalità:

a) Fermo restando il preventivo utilizzo delle prestazione volontarie di lavoro del personale in servizio con pagamento della maggiorazione prevista per lo straordinario come da CCNL, qualora tali prestazioni non fossero sufficienti, si procederà con l'utilizzo delle prestazioni di lavoro del personale sospeso in CIGS che contestualmente al ricevimento della lettera di sospensione abbia dato la propria disponibilità, aderendo espressamente al modulo consegnato dall'azienda;
b) Mensilmente a partire da luglio l'azienda convocherà le OO.SS. per comunicare il numero di persone sospese in CIGS nonché le disponibilità ai rientri di cui al punto precedente.

Ove le prestazioni lavorative di cui al punto a) non fossero sufficienti, si farà luogo all'utilizzo del lavoro a tempo determinato o lavoro somministrato a tempo determinato, come consentito dall'art. 3, lettere B e C del decreto legislativo 368/2001 e dall'art. 20 , comma 5 lettera B , del D.Lgs.276/03.

Con la sottoscrizione del presente verbale di accordo, comprensivo dei relativi allegati (ALLEGATI 1 – 2 – 3 – 4 – 5), si intende esperita e conclusa con esito positivo la procedura di riduzione di personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, commi 9 e 11, dell'art. 5, comma 1 e dell'art. 24, comma 3, della legge 223/1991 nonché la procedura di consultazione sindacale ex DPR 218/2000 per richiesta di CIGS per crisi aziendale.
Le Parti si incontreranno ogni 4 mesi per verificare i risultati raggiunti ed il contesto aziendale e finanziario di riferimento, anche al fine di valutare l'opportunità o meno di fare ricorso all'istituto dei contratti di solidarietà o ad altre misure secondo le procedure di legge.

Il Ministero del lavoro, preso atto dell'accordo intervenuto fra le Parti, dichiara formalmente esperita e conclusa la procedura di cui alla legge 223/91 ex DPR 218/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Per le OO.SS.

Per l'Azienda

Per il Ministero del lavoro

Per le R.S.A. / R.S.U.