VERBALE D'ACCORDO

MILANO, 27 luglio 2006

Tra la Direzione METRO ITALIA CASH AND CARRY S.p.A., rappresentata dai signori
G. TRUGLIA, F. BERRUTI, P. PISONI, G. RAGUSA, P.SAVOLDI, M. CASADIO, A. CURCIO,
M.C.MERCATELLI, M. PINNETTI,.

E

le OO.SS. FILCAMS - CGIL : Sig. M.SCARPA
FISASCAT - CISL: Sig. P.GIORDANO
UILTuCS - UIL : Sig.M.MARRONI

con la partecipazione dell'Organismo Bilaterale Metro e delle Strutture Sindacali,

PREMESSO CHE:

- In data 27 Giugno 2006 l'Azienda ha attivato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della Legge 223/1991, riguardante **110** lavoratori Full Time equivalenti, di cui dodici in ciascuno dei magazzini di Roma La Rustica e Roma Laurentina, dieci in ciascuno dei magazzini di Torino, Mestre,Castellanza, Bari , otto nel magazzino di Cinisello Balsamo, sette in ciascuno dei magazzini di Cesano Boscone,San Donato Milanese, Verona, sei nel magazzino di Roma Aurelia, cinque nel magazzino di Moncalieri, tre in ciascuno dei magazzini di Firenze e Bolzano,con motivazioni sostanzialmente riconducibili a:

risultati e produttività in costante peggioramento;
- calo del fatturato in termini correnti e reali;
- crescita dell'incidenza dei costi, in particolare del costo del lavoro rispetto al fatturato.

Nel corso dei diversi incontri fino ad oggi effettuati ed in quello odierno, sono state ampiamente analizzate le motivazioni a monte del provvedimento e ricercate tra le parti soluzioni finalizzate a conseguire un riequilibrio economico possibilmente già con effetti nel presente esercizio, individuando ed adottando gli strumenti di legge e di contratto idonei alla riduzione strutturale ed anche congiunturale del costo del lavoro, secondo modalità tali da evitare impatti traumatici sui lavoratori.
È stato altresì illustrato dalla Direzione Generale Metro il piano industriale per il triennio 2006-2008, il cui asse portante è costituito dalla segmentazione della clientela in categorie di mestiere che rappresentano fasce di clientela professionale, progettando un'offerta di prodotti, servizi e soluzioni professionali che realizza una concreta e duratura partnership tra Azienda e Cliente, con l'obiettivo di riconquistare fasce di retailer e CBU's e confermare il trend positivo sulle varie categorie HORECA.
Coerentemente l'azienda deve razionalizzare le proprie strutture adeguandole alla diversa caratterizzazione della sua attività al fine di mantenere sui mercati di riferimento la propria presenza attraverso un'equilibrata ed efficiente forza operativa.

TUTTO CIO' PREMESSO
SI CONCORDA QUANTO SEGUE

1. RICORSO ALLA MOBILITÀ

A partire dal mese di Agosto 2006 ed entro il 31 gennaio 2007 la Società risolverà il rapporto di lavoro con al massimo **110 (centodieci)** lavoratori FTE , nel rispetto dei termini del periodo di preavviso contrattuale, con la loro contestuale collocazione in mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991 e dell'art 8, comma 4 della Legge 236/93; la distribuzione degli esodi avverrà tra i 14 magazzini indicati, in relazione alle esigenze produttive ed organizzative del singolo punto vendita ed anche in funzione di una migliore gestione economica dell'intero canale, da realizzarsi attraverso un bilanciamento delle uscite in un'ottica di compensazione tra i punti vendita con particolare riferimento alle aree metropolitane.
L' Azienda dichiara la propria disponibilità ad erogare ai lavoratori eccedenti, che accetteranno di essere messi in mobilità rinunciando all'impugnazione del licenziamento, un sostegno economico sotto forma di incentivazione all'esodo nella misura prevista dalla tabella allegata.
Il criterio in base al quale i lavoratori saranno collocati in mobilità è l'accettazione volontaria del

provvedimento di risoluzione del rapporto, in un'ottica prevalente d'accompagnamento alla pensione (di anzianità o vecchiaia).
Nel caso che normative di legge in tema di trattamento di quiescenza erogato dall'INPS, intervenute successivamente alla firma del presente accordo, dovessero comportare per i lavoratori messi in mobilità in seguito all'accordo di cui sopra, spostamenti dei limiti di età/anzianità per ottenere il diritto alla pensione, pregiudizievoli per gli stessi lavoratori, le Parti si incontreranno entro 30 giorni dall'emanazione del provvedimento per definire i trattamenti più idonei a salvaguardare i diritti eventualmente in discussione.
Il periodo di preavviso contrattuale sarà di norma prestato in servizio; durante il preavviso il lavoratore smaltirà i residui di ferie, PIR, ricuperi.

2. MOBILITÀ GEOGRAFICA VERSO ALTRE AZIENDE DEL GRUPPO.

L'azienda conferma di volersi attivare presso Aziende del Gruppo o anche terze per procurare, a lavoratori eventualmente interessati, offerte di lavoro a tempo indeterminato, anche attraverso la modalità del distacco.

3. TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE.

Ai lavoratori full-time che accetteranno entro il 31/01/2007 la trasformazione definitiva del loro rapporto a tempo parziale(24 ore settimanali) sarà erogata una somma una tantum nella misura di 5.160 €.

Le parti si danno atto di aver esperito e concluso la procedura di cui agli artt. 4 e 24 legge 223/91 .

Letto, confermato e sottoscritto

Filcams -Fisascat -Uiltucs

Delegazione Trattante Sindacale

Direzione Metro Italia Cash and Carry S.p.A.

ALLEGATO TABELLA 1 MOBILITA'

PASSAGGIO DA FULL TIME A PART TIME		5160 € NETTI
INCENTIVO ALL'ESODO	1 ANNO MOBILITA'	7230 € NETTI
	2 ANNI MOBILITA'	10840 € NETTI
	3 ANNI MOBILITA'	14460 € NETTI

Gli importi sopra indicati si riferiscono ai lavoratori a Full time e saranno riproporzionati per i Part time in base al loro orario.