VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

In data 18 maggio 2006 a Roma tra:

Supermercati PAM s.p.a., rappresentata dai Sigg.ri Paolo Zanucco, Sara Orlandi, Antonio Del Nero, Alessandro Calvani, Elio Maffei con l'assistenza del sig. Flavio Fontanin di Gruppo PAM Spa

FILCAMS-CGIL nazionale rappresentata dalla sig.a Ramona Campari
FISASCAT-CISL nazionale rappresentata dal sig. Mario Piovesan
UILTUCS-UIL nazionale rappresentata dal sig. Emilio Fargnoli

unitamente ad una delegazione costituta dalle strutture sindacali territoriali ed il coordinamento dei lavoratori della Supermercati PAM spa

premesso che

- Le Parti, in relazione alla continua evoluzione del mercato sia per quanto attiene alle formule commerciali che alla competitività della concorrenza ed in riferimento alle necessarie iniziative che in tale quadro si impongono all'Azienda, riconfermano che un sistema di relazioni sindacali ulteriormente consolidato e sensibile a cogliere il rapido mutare del contesto esterno può contribuire significativamente ad un efficace contemperamento delle esigenze aziendali e di quelle dei lavoratori.
- Supermercati PAM s.p.a. ha illustrato alle OO.SS, nel corso di una serie di incontri attivati sia a livello nazionale che territoriale, la necessità di attuare un efficientamento organizzativo mirato ad un recupero di produttività ed un piano di investimenti finalizzato a consolidare ed aumentare la presenza dei propri punti vendita sul territorio
- L'azienda ha sottolineato come nel triennio 2006-2008 saranno effettuati investimenti per 130 milioni di euro, destinati sia ad un ammodernamento delle strutture esistenti, sia all'apertura di nuove unità di vendita in numero non inferiore a tredici
- L'azienda ha altresì evidenziato la necessità di arrivare ad una revisione dell'organizzazione del lavoro in atto in alcuni punti vendita per renderla più coerente ai flussi della clientela
- con comunicazione 20 aprile 2006 Supermercati PAM s.p.a. ha attivato la procedura di riduzione del personale ex artt. 24 e 4 legge 23 luglio 1991 n. 223 per un numero di centotre lavoratori di unità locali situate nei territori della regione Toscana, Lazio, Abruzzo, Lombardia ed Emilia-Romagna
- I motivi del predetto provvedimento sono quelli riportati nella lettera di apertura della procedura di mobilità che qui, pertanto, si intendono integralmente riportati e richiamati
- su richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori in data 9 maggio u.s. si è proceduto ad un primo esame congiunto della situazione aziendale e, in particolare, delle cause che hanno determinato la decisione di procedere ad una riduzione del personale
- le parti concordano di adottare e ricercare ogni strumento utile ad attenuare l'impatto occupazionale e sociale della procedura attivata

tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo

2. Alla luce delle analisi e dei confronti effettuati gli esuberi vengono rideterminati nel più ridotto numero di 80 unità rispetto a quello dichiarato dall'azienda nella lettera di apertura della procedura.

3. La Società farà ricorso all'utilizzo congiunto dei seguenti strumenti finalizzati alla riduzione degli esuberi :

3.1) mobilità incentivata, ex legge 223/1991, per quei lavoratori che non si oppongano alla collocazione in mobilità stessa; a favore di tali lavoratori Supermercati PAM s.p.a. erogherà, a fronte della sottoscrizione di singoli verbali di conciliazione in sede sindacale, un importo a titolo di incentivazione all'esodo come definito da separata intesa tra le Parti. I criteri di scelta di tali lavoratori sono, nell'ordine: non opposizione alla collocazione in mobilità, esigenze tecnico-organizzative, maggiore anzianità contributiva al fine del conseguimento di pensione INPS. I lavoratori verranno posti in mobilità entro il 30 settembre 2006.(art. 8, comma IV D.L. 148/1993);

3.2) **trasformazioni consensuali, anche temporanee, del rapporto di lavoro** da tempo pieno a tempo parziale, con tempi e distribuzione dell'orario che dovranno essere concordati direttamente tra azienda e singolo lavoratore interessato

3.3) **trasferimenti** interaziendali, all'interno di altre unità produttive della Società collocate ad una distanza dalla sede di lavoro non superiore a venti chilometri calcolati sulla base del tragitto più breve. Verrà data priorità ad eventuali lavoratori che ne facessero richiesta volontaria, a parità di mansioni. Verranno altresì esaminate richieste di passaggio ad altre società del Gruppo PAM.

3.4) parallelamente utilizzo della **Cassa integrazione Guadagni straordinaria** a zero ore per la durata di dodici mesi, a partire dal 5 giugno 2006, limitatamente alle unità locali che presentino i requisiti di crisi aziendale come definiti dalla legge 223/1991; tali unità sono identificate nei supermercati di Firenze-Novoli, Scandicci, Arezzo-Tortaia, Lucca-Einaudi, Lucca-Diaz e Pisa-Cascine. L'azienda si impegna ad anticipare ai lavoratori sospesi, per conto dell'INPS, l'importo del trattamento di C.I.G.S. alle normali cadenze del periodo di paga. I lavoratori interessati saranno individuati, nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative, dando priorità al criterio della volontarietà e, in subordine, dei carichi di famiglia e dell'anzianità di servizio. Per tali lavoratori, a parità di mansioni, verrà adottato il criterio della rotazione basato su un periodo di tre mesi. Non saranno collocate in CIGS le dipendenti in astensione obbligatoria per maternità o in congedo parentale. Qualora si verificassero necessità di inserimento di organico in unità collocate nel raggio di 20 chilometri rispetto a supermercati dove siano presenti lavoratori in CIGS, per mansioni equivalenti, l'Azienda darà priorità al rientro in servizio dei lavoratori in CIGS rispetto a nuove assunzioni.

4.Le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad attivarsi in tutte le sedi per una sollecita approvazione da parte delle Autorità competenti della istanza di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

5. Premesso che già il C.I.A. prevede come materia di confronto a livello di singola unità produttiva, finalizzato al raggiungimento di possibili intese, le materie degli orari di lavoro, della organizzazione del lavoro, dell'analisi e composizione degli organici (part time, full time, lavoro straordinario o supplementare, ecc.), nei punti vendita nei quali l'azienda intenda intervenire con modifiche rispetto all'attuale assetto degli orari di lavoro, a partire dal 29 maggio p.v. verrà attivato un confronto preventivo, tra direzione aziendale e

RSA/RSU, sulla proposta di modifica organizzativa dei moduli di orario, articolata nel rispetto dei seguenti principi:
5.1) il confronto partirà sulla base della situazione in essere alla data del 20 aprile 2006.
5.2) le richieste di modifica dell'orario di lavoro del personale con contratto a tempo parziale avanzate dell'azienda, saranno preventivamente portate a conoscenza della RSA/RSU; le stesse dovranno essere in ogni caso concordate con gli interessati che potranno farsi assistere da un rappresentante sindacale
5.3) l'orario giornaliero dei lavoratori part time non dovrà prevedere prestazioni inferiori alle 4 ore continuative;
5.4) per i lavoratori con contratto a tempo pieno o part time con prestazione giornaliera di otto ore, il nastro orario non potrà essere superiore a undici ore giornaliere, salva volontarietà del lavoratore interessato. L' intervallo tra prestazione antimeridiana e pomeridiana non sarà inferiore ad un'ora e superiore a tre ore; la prestazione antimeridiana non potrà concludersi dopo le ore 14.00.
5.5) il modulo di prestazione minima giornaliera antimeridiana o pomeridiana, per i full time, sarà di 3 ore e 30 minuti, salvo che la prestazione non sia unica nella giornata, nel qual caso non sarà inferiore alle 4 ore continuative
5.6) la programmazione dell'orario avverrà su base almeno bisettimanale, prevedendo anche una alternanza tra i dipendenti degli orari definiti.
5.7) l'organizzazione degli orari individuata avrà carattere di sperimentalità
5.8) prima dell'avvio dei singoli confronti l'azienda fornirà alle RSA/RSU le informazioni relative all'andamento delle vendite del supermercato, alle ore di lavoro straordinario e supplementare effettuate nei dodici mesi precedenti.
Clausola di raffreddamento: il confronto di cui al punto 5) dovrà essere attivato entro una settimana dalla richiesta aziendale e concludersi nei 30 giorni successivi. In caso di mancato accordo il confronto proseguirà a livello sindacale superiore (provinciale e/o regionale) per ulteriori 30 giorni. Per tutta la durata di tali confronti le Parti convengono di non assumere iniziative unilaterali nella materia oggetto d'esame. Peraltro, decorso inutilmente tale termine complessivo di 60 giorni, le Parti saranno libere di assumere le iniziative ritenute opportune.

6. Le Parti, considerata la pluralità degli interventi previsti, si incontreranno in sede sindacale nazionale con cadenza trimestrale per una verifica dell'andamento del piano di gestione degli esuberi e dell'organizzazione degli orari individuata.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti si danno atto di aver positivamente esperito l'esame congiunto di cui all'art. 4, comma 7, della legge 223/1991, nonché la consultazione sindacale per la richiesta della C.I.G.S. (art. 5 legge 20 maggio 1975 n.164, art. 2 DPR 10 giugno 2000 n. 218, art. 1 legge 223/1991).

Letto, confermato e sottoscritto

Supermercati PAM s.p.a.....

Filcams-CGIL.....

Fisascat-CISL.....

Uiltucs-UIL .....

R.s.a.....

.....

.....

.....

.....

.....

VERBALE DI ACCORDO

In data 18 maggio 2006 a Roma tra:
Supermercati PAM s.p.a., rappresentata dal sig. Paolo Zanucco con l'assistenza del sig. Flavio Fontanin di Gruppo PAM spa
FILCAMS-CGIL nazionale rappresentata dalla sig.a Ramona Campari
FISASCAT-CISL nazionale rappresentata dal sig. Mario Piovesan
UILTUCS-UIL nazionale rappresentata dal sig. Emilio Fargnoli

Si conviene quanto segue

Articolo unico. Con riferimento al verbale di accordo sottoscritto in data odierna, in relazione alla procedura di riduzione del personale avviata dalla Supermercati PAM s.p.a. in data 20 aprile 2006, la Società si impegna a corrispondere:

- a ciascun lavoratore che non si opponga alla collocazione in mobilità con risoluzione del rapporto di lavoro entro il 15 giugno 2006, previa accettazione del licenziamento a fronte della sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c, una somma a titolo di incentivazione all'esodo pari a euro 11.000 (undicimila/00euro) lordi per i lavoratori con contratto full time da rapportare, di conseguenza, per i lavoratori a tempo parziale in base all'orario contrattualizzato, dandosi atto della rinuncia reciproca e volontaria alla prestazione del periodo di preavviso senza trattenuta o pagamento della relativa indennità sostitutiva.
- a ciascun lavoratore che non si opponga alla collocazione in mobilità con risoluzione del rapporto di lavoro entro il 15 luglio 2006, previa accettazione del licenziamento a fronte della sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c, una somma a titolo di incentivazione all'esodo pari a euro 10.500 (diecimilacinquecento/00euro) lordi per i lavoratori con contratto full time da rapportare, di conseguenza, per i lavoratori a tempo parziale in base all'orario contrattualizzato. E' possibile la rinuncia, la rinuncia reciproca e volontaria alla prestazione del periodo di preavviso senza trattenuta o pagamento della relativa indennità sostitutiva.
- a ciascun lavoratore che non si opponga alla collocazione in mobilità con risoluzione del rapporto di lavoro entro il 30 settembre 2006, previa accettazione del licenziamento a fronte della sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c, una somma a titolo di incentivazione all'esodo pari a euro 10.000 (diecimila/00euro) lordi per i lavoratori con contratto full time da rapportare, di conseguenza, per i lavoratori a tempo parziale in base all'orario contrattualizzato. E' possibile la rinuncia reciproca e volontaria alla prestazione del periodo di preavviso senza trattenuta o pagamento della relativa indennità sostitutiva.

Letto, confermato e sottoscritto

Supermercati PAM s.p.a.....

Filcams-CGIL.....

Fisascat-CISL.....

Uiltucs-UIL .....