VERBALE DI ACCORDO

Addì, 1 agosto 2008, in Roma si sono incontrate le parti come sotto costituite:

- UNIEURO SpA, rappresentato da Gabriele Belsito e Stefania Celentano;
- FILCAMS CGIL NAZIONALE rappresentata da Elisa Camellini;
- FISASCAT CISL NAZIONALE rappresentata da Pietro Giordano;
- UILTUCS UIL NAZIONALE rappresentata da Antonio Vargiu;

Premessa

In un contesto di flessione dei consumi, di riorganizzazione dei processi e di nuova forte competizione, le parti condividono la reciproca intenzione di valorizzare le relazioni sindacali; a tal fine, condividono che le stesse relazioni devono essere improntate alla ricerca di soluzioni in grado di garantire il necessario livello di competitività idonea a favorire l'azione di sviluppo dell'impresa, a sostenere l'occupazione e lo sviluppo professionale, nonché le esigenze dei lavoratori, nel comune intento di consolidare la struttura della competitività dell'impresa in una logica concorrenziale ispirata a principi di lealtà.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

RELAZIONI SINDACALI

Con riferimento a tale impostazione, le parti condividono l'obiettivo e l'interesse di consolidare e migliorare il complesso delle relazioni sindacali già in essere.
In tale ambito, le parti convengono di favorire un sistema di relazioni sindacali improntato all'informazione ed al confronto sulle materie assegnate dal CCNL al livello aziendale istituendo un sistema di passaggio di informazioni

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 10 del CCNL del 2 luglio 2004, a livello nazionale le Parti si incontreranno annualmente in base alla normativa CCNL vigente ex art.1 secondo tempi e modalità contrattualmente previste.
Attengono a tale livello l'informazione e l'esame congiunto con le Segreterie Nazionali delle OO.SS.LL. sulle seguenti tematiche:

a) andamento economico aziendale;
b) prospettive di sviluppo;
c) la politica occupazionale, le dinamiche qualitative e quantitative del mercato del lavoro, l'utilizzo dell'apprendistato e dell'occupazione femminile con le possibili azioni positive come previsto dal CCNL vigente;
d) le innovazioni tecnologiche;
e) i piani di formazione/addestramento e aggiornamento professionale;
f) i più rilevanti processi di riorganizzazione e di ristrutturazione
g) appalti e terziarizzazione
h) informazione annuale di cui all'art.9 L.125/91, nonché nel mese di settembre di ogni anno, i dati relativi alla legge 125/91 (riguardante le pari opportunità)
i) prevenzione e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
j) la formazione e la riqualificazione professionale;
k) modelli di articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro

A tal fine, le parti si incontreranno di norma entro il mese di settembre o su richiesta di una delle stesse parti.
Per quanto non previsto nel presente accordo in materia di diritti di informazione si rimanda al CCNL

PARTE SPECIALE

A fronte della comunicazione da parte dell'Azienda, di procedere ad una ristrutturazione, conseguente il permanere di risultati negativi di bilancio, non più sostenibili e che tale ristrutturazione prevede la chiusura, nell'arco del prossimo biennio, di 43 negozi, con i relativi riflessi sull'occupazione, le parti concordano, per affrontare la situazione venutasi a creare, quanto segue:

- a livello di confronto nazionale l'azienda fornirà preventivamente la calendarizzazione delle chiusure e l'indicazione di massima degli strumenti con cui verrà affrontata la cessazione di attività del singolo punto vendita. Tale confronto dovrà tenersi in un'ottica di monitoraggio, trimestralmente, dove verranno fornite informazioni preventive, ma anche consuntive rispetto alle chiusure che si susseguiranno. A carattere generale, l'Azienda dovrà fornire un quadro riepilogativo della situazione del personale, suddiviso per punto vendita.
- l'Azienda, ogni mese comunicherà a tutti gli store della rete le posizioni aperte e le ricerche di personale in corso sui punti vendita non interessati dal processo di dismissione.
- l'Azienda, per contenere gli esuberi, nel caso di necessità di assunzioni di personale, da parte di punti vendita non in chiusura, accoglierà, cercando di soddisfarle, le richieste di trasferimento espresse dai singoli lavoratori. La priorità sarà offerta alle richieste provenienti da punti vendita in chiusura. I criteri che saranno utilizzati nell'accoglimento di tali richieste saranno, nell'ordine: mansione, disponibilità, anzianità, carico familiare.
  Fermo restando che, se il trasferimento avvenisse in conseguenza della chiusura del punto vendita, i lavoratori potranno, ove possibile, essere ricollocati in strutture entro un raggio indicativamente di 50 km, salvo diversa disponibilità individuale e condizioni definite negli accordi territoriali.
- tra le opportunità individuate per la salvaguardia dei livelli occupazionali, l'Azienda potrà ricorrere a cessioni ad altre catene e/o franchising; qualora in conseguenza di ciò si verificasse la fattispecie della cessione di ramo d'azienda, disciplinata dall'art. 2112 c.c. e dall'art. 47 L. 428/90, i rapporti di lavoro in essere verranno trasferiti al datore di lavoro acquirente.
- Resta inteso tra le parti che, come previsto dalla L 223/91, qualora l'azienda dovesse procedere a nuove assunzioni, darà la precedenza, per un periodo di 12 mesi, a richiamare i lavoratori in mobilità non ancora rioccupati
- L'azienda attiverà a livello di singolo Punto Vendita, con un minimo di un mese di anticipo rispetto alla data definitiva per la chiusura effettiva, un confronto con le Organizzazioni Sindacali Locali per effettuare l'analisi della situazione ed attivare gli strumenti necessari per ridurre gli eventuali esuberi, ricorrendo in via prioritaria ai trasferimenti su negozi presenti nelle aree limitrofe, ove tali negozi abbiano possibilità di inserire in tutto o in parte il personale del punto vendita in chiusura. Nel caso di non possibilità di occupazione di tutto o di parte del personale nei Punti Vendita nelle aree limitrofe, si ricorrerà all'attivazione della mobilità.
- Nell'eventualità che per fronteggiare la chiusura si dovesse ricorrere all'avvio di una procedura di mobilità, ai lavoratori coinvolti verranno riconosciuti trattamenti secondo quanto sotto indicato a titolo di incentivo all'esodo.
  4,5 mensilità fino a 2 anni di servizio compiuti,
  6 mensilità oltre i 2 anni e fino a 5 anni di servizio compiuti,
  8 mensilità oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti
  12 mensilità oltre i 10 anni di servizio.
  L'anzianità di servizio verrà calcolata al momento della messa in mobilità.

Per mensilità si intende l'importo lordo della retribuzione contrattuale mensile ordinaria, compresi scatti d'anzianità ed eventuali superminimi individuali riferita al mese precedente la cessazione del rapporto di lavoro.
Tali importi, così definiti, verranno erogati previa la sottoscrizione del singolo lavoratore, di un verbale di conciliazione individuale a chiusura transattiva dell'intero rapporto di lavoro.
Inoltre verrà riconosciuta l'indennità sostituiva del preavviso.

Altri aspetti non trattati nel presente accordo, saranno definiti negli incontri a singolo Punto Vendita.

Letto, approvato e sottoscritto.

p/La Società

p. Le OO.SS.