MODULARIO M.C.P.S. - 88

MOD. 88

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO – DIVISIONE VII
VIA FORNOVO, 8 – 00192 ROMA - FAX 06.46834023

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 febbraio 2011, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, alla presenza della dott.ssa Piera Del Buono, si sono incontrate, formalmente convocate, le Parti Sociali interessate alla situazione occupazionale della società CONBIPEL S.P.A., al fine dell'espletamento dell'esame congiunto ai sensi del D.P.R. 218/2000, art. 2, co. 2 e 3.

Sono presenti:

- Per CONBIPEL S.P.A, Matteo Piselli, assistito dal consulente Giancarlo Esposito;
- per la FILCAMS CGIL, Daria Banchieri;
- per la FISASCAT CISL, Alfredo Magnifico;
- per la UILTUCS UIL, Antonio Vargiu.

PREMESSO CHE

1. La CONBIPEL SPA, con sede legale in Cocconato (AT), svolge attività di commercializzazione di prodotti di abbigliamento, occupa complessivamente alle proprie dipendenze 1748 lavoratori, inquadrati, ai fini previdenziali, nel settore commercio ed applica il CCNL per i dipendenti del terziario, distribuzione e servizi.

2. Con nota del 26/01/2011 la Società ha presentato istanza di esame congiunto ai sensi del D.P.R. 218/2000 al fine della concessione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per cessazione dell'attività a favore di 73 lavoratori occupati nei seguenti Punti Vendita:

- Punto vendita di Roma Casilina, G.R.A. uscita 18 - via Casilina n.1115;

previsti dal D.L. 5.10.2004 n. 249, convertito con modificazioni dalla Legge 3.12.2004 n. 291 e s.m.i., che prevede la concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria per crisi aziendale nel caso di cessazione di attività, per il periodo di 12 mesi, prorogabile di ulteriori 12 mesi, con la predisposizione di un piano biennale che preveda gli interventi da adottare nel periodo di riferimento ai fini della gestione delle eccedenze occupazionali

TUTTO CIO' PREMESSO

le Parti raggiungono il seguente accordo, di cui le premesse formano parte integrante.

A fronte del piano di rilancio dell'Azienda, le Parti concordano sulla previsione e attuazione dei seguenti strumenti, che verranno di volta in volta concordati attraverso il confronto territoriale, al fine di garantire una ricollocazione ai dipendenti coinvolti e gestire gli eventuali esuberi:

I) CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA.

Relativamente ai **73 lavoratori** occupati negli 11 Punti vendita oggetto della presente procedura, in chiusura senza la possibilità di ricollocazione immediata, le Parti, al fine di ricercare soluzioni che attutiscano le ricadute occupazionali derivanti da tali chiusure, decidono di fare ricorso, previo smaltimento delle ferie e dei permessi residui del personale interessato dalle sospensioni, allo strumento della **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi per cessazione di attività** per la durata di **24 mesi** a decorrere dal 1 marzo 2011 al 28 febbraio 2013.

Il ricorso alla C.I.G.S. rappresenta uno strumento necessario per l'attuazione del nuovo Piano Industriale e avrà durata di 24 mesi con l'obiettivo di ricollocare in questo arco temporale la totalità dei lavoratori interessati.

La CIGS sarà attuata a zero ore, senza rotazione, vista la cessazione dell'attività svolta nei punti vendita interessati dalla procedura.

a) Rientri da CIGS

Le parti, fermo restando, in caso di nuove assunzioni per profili professionali analoghi, il diritto di precedenza in capo ai lavoratori sospesi, convengono di attuare tutti gli strumenti necessari per il rientro dei lavoratori dalla CIGS, anche per periodi determinati e ad orario ridotto rispetto a quello posseduto, e precisamente:

- Punto vendita di Roma Settecamini, via Di Salone n. 235;
- Punto vendita di Sesto Fiorentino (FI), via Schiapparelli Loc. Osmannoro;
- Punto vendita di Piacenza, piazzale Marconi, c/o c. comm.le Borgo Faxhall;
- Punto vendita di Tavagnacco (UD), via Nazionale n. 24;
- Punto vendita di Molinetto di Mazzano (BS), c/o c.comm.le Il Triangolo;
- Punto vendita di S. Rocco al Porto, S.S. Emilia n. 100;
- Punto vendita di Como (CO), via viale Innocenzo XI;
- Punto vendita di Cinisello Balsamo (MI), strada Brianza c/o c.comm.le Auchan;
- Punto vendita di Benevagienna (CN), via fraz. Buretto, zona A6 uscita Casello di Fossano;
- Punto vendita di Torino Bramante, C.so Bramante n. 27-29.

3. Detto intervento si inserisce nel più ampio progetto di riorganizzazione aziendale, ampiamente esaminato dalle Parti Sociali, che – al fine di contenere i costi per conseguire una maggiore competitività e quindi conseguire gli obiettivi di redditività e produttività previsti nel Piano stesso – prevede il potenziamento della rete dei Punti Vendita con 52 nuove aperture e la chiusura dei Punti Vendita oggetto della presente procedura.

4. Il progetto aziendale esaminato dalle Parti nel corso di vari incontri svolti prevede nelle sue linee essenziali:

   a) l'avvio di procedure di riqualificazione e formazione professionale del personale;

   b) di mantenere e cercare di aumentare le quote di mercato, consolidando ed estendendo conseguentemente, anche con l'apertura di nuovi punti vendita, l'occupazione qualificata con specifico riguardo a figure professionali in possesso di requisiti e competenze di base e, ove occorrenti, specialistiche di nuovo tipo;

   c) la ricollocazione, con la necessaria gradualità, del personale in esubero grazie all'apertura di nuovi punti vendita, da realizzarsi entro l'anno 2012

5. Con nota prot. 15/VII/0003176/MA003.A001 del 9/02/2011, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha convocato le Parti interessate per la riunione odierna.

CONSIDERATO

L'art. 1, comma 32, della L. n. 220/2010 (Legge di stabilità 2011), che ha rifinanziato gli interventi

- per necessità di sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia e infortunio superiori a sette giorni, partecipazione a corsi di formazione o addestramento professionale, aspettativa, ecc.);
- a fronte di aumenti dei volumi di lavoro, anche di natura meramente stagionale, che determinino stabili e/o temporanei incrementi di organico (a titolo esemplificativo: ristrutturazione di reparti o processi; sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro; aperture commerciali straordinarie; attività connesse agli inventari; realizzazione di progetti che rendano necessario un temporaneo incremento di organici; situazioni economiche e commerciali dipendenti da situazioni e condizioni del mercato).

b) Al fine di garantire ai lavoratori posti in CIGS il normale flusso economico retributivo, Conbipel si impegna ad anticipare l'importo equivalente all'integrazione salariale a tutti i lavoratori sospesi.

II) PIANO DI GESTIONE DEGLI ESUBERI.

a) Organizzazione del lavoro

Al fine di contenere al massimo il ricorso alla CIGS, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive e nel rispetto degli accordi collettivi e dei modelli partecipativi applicati, verranno effettuati:

- mobilità organizzativa interna, tesa a riequilibrare il rapporto organico/vendite nei singoli p.v., nel rispetto dell'equivalenza professionale;
- smaltimento delle ferie e dei permessi secondo pianificazioni tese a riequilibrare le presenze con le effettive necessità produttive.

b) Trasferimenti

L'Azienda offrirà, contestualmente alle cessazioni di attività, ove possibile, la possibilità di trasferimento su altri Negozi Conbipel indicati dall'Azienda con capacità di assorbimento. Laddove non sia possibile ricollocare alle stesse condizioni contrattuali, saranno offerte ai lavoratori posizioni anche ad orario ridotto e a mansioni inferiori rispetto a quelle precedentemente svolte con relativo adattamento della distribuzione dell'orario di lavoro alle necessità organizzative dei Negozi di destinazione. Qualora le condizioni organizzative dei Negozi di destinazione consentano un maggiore utilizzo della forza lavoro, verrà prioritariamente offerto a tali lavoratori il ritorno alle precedenti condizioni di orario e/o mansione.

c) Blocco del turn-over

Oltre a quanto previsto, le nuove assunzioni, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, saranno limitate ai casi di esigenze specifiche con riferimento a professionalità non attingibili tra i lavoratori sospesi facenti capo ai distinti canali distributivi e quindi alle distinte rispettive Aree Contrattuali, né conseguibili attraverso i corsi di riqualificazione di cui al punto successivo.

d) <u>Riqualificazione</u>

Nel corso del programma di ricollocazione, come sopra delineato, e nell'ambito delle politiche formative di Conbipel, il personale in Cassa Integrazione parteciperà ai corsi di formazione attuati, con l'obiettivo di conseguire le professionalità richieste sia in relazione alla modificata situazione aziendale, sia dal mercato di lavoro, anche nell'ambito di programmi e iniziative Regionali, Statali, della Comunità Europea.

Conbipel promuoverà, con il sostegno delle OO.SS., incontri mirati con gli Enti preposti, al fine di ricercare forme pubbliche di sostegno, anche di natura economica, per le attività di formazione, riqualificazione e ricollocazione delle persone coinvolte dal processo di ristrutturazione.

e) <u>Accompagnamento alla pensione e mobilità volontaria</u>

Con riferimento a quanto previsto dal D.L. 249/2004, convertito in legge n. 291/2004 in materia di C.I.G.S. per cessazione di attività, nei 24 mesi di durata della CIGS a zero ore, come strumento anche parziale di ricollocazione del personale coinvolto dalle chiusure le Parti si riservano di fare ricorso ad apposita procedura di mobilità ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 223/91, utilizzando come criteri di scelta dei lavoratori la non opposizione al licenziamento ed il raggiungimento dei requisiti pensionistici, secondo modalità e tempi da stabilirsi nell'ambito della fase sindacale della procedura stessa.

L'eventuale utilizzo di tale strumento verrà valutato nell'ambito degli incontri di verifica di cui al punti IV) che segue.

III) Apprendisti

Le parti concordano nell'utilizzo degli strumenti in deroga su base regionale per la gestione degli esuberi riguardanti i dipendenti assunti con contratto di apprendistato.

Il periodo di apprendistato si intende sospeso ove si verifichino più di 30 giorni di sospensione dal lavoro.

2013 **IV) Verifiche**

Le parti seguiranno l'andamento del programma mediante verifiche congiunte con cadenza periodica o su richiesta delle parti, con particolare riferimento allo sviluppo degli investimenti, all'andamento del mercato, al dimensionamento dell'organico, alla riqualificazione del personale, al funzionamento degli strumenti descritti nel presente Accordo.
Prima del termine di fruizione della CIGS, verrà effettuata una verifica complessiva sulle risultanze del piano e sugli strumenti indicati ai punti precedenti. In tale occasione, qualora risultassero esuberi non definitivamente riassorbibili all'esito del programma di ristrutturazione, le Parti valuteranno ed adotteranno le soluzioni ritenute più idonee nell'ambito degli strumenti previsti dalle vigenti norme di legge o di CCNL.

Le Parti si danno atto che le misure e il piano sopra descritti sono idonei a consentire, entro il termine dei primi dodici mesi di CIGS (dall marzo 2011 al 28 febbraio 2012) la gestione positiva di almeno il 30% del personale dichiarato in esubero (pari a 22 lavoratori) e che il raggiungimento di tale risultato è requisito indispensabile per l'accesso al secondo anno di intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria. La Società prevede, inoltre, che gli strumenti sopra individuati potranno determinare, nel corso dei secondi 12 mesi di CIGS (dal 1 marzo 2012 al 28 febbraio 2013) la gestione dei lavoratori ancora in esubero;

Si precisa che il secondo anno di Cassa Integrazione e Guadagni Straordinaria potrà essere concesso nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili in attuazione della Legge di cui sopra.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti, dichiara formalmente esperito e concluso con esito positivo l'esame congiunto ai sensi dell'art. 2 D.P.R. 10 giugno 2000, n. 218 e per gli effetti D.L. 249/2004, convertito in L. 291/2004.
Letto Confermato e sottoscritto.

CONBIPEL S.P.A.

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL

MINISTERO DEL LAVORO