**VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 12 giugno 2012, presso la sede FILCAMS CGIL di Roma, via Leopoldo Serra n. 31

**Tra**

i Rappresentanti della Società Workforce On Line S.p.A. Agenzia per il Lavoro, assistiti da ASSOSOMM - Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro

**e**

FILCAMS-CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS-UIL NAZIONALI, anche in rappresentanza delle rispettive strutture sindacali delle unità produttive delle predette Società.

**Premesso che:**

- in data 4 giugno 2012 la società Workforce On Line S.p.A. ha formalmente aperto le procedure di mobilità di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, denunciando complessivamente nr. 9 esuberi su un organico complessivo di 41 unità. Tale organico si articola nel seguente modo: 17 unità a full-time 40 ore settimanali, 1 unità a 30 ore settimanali, 1 unità a 25 ore settimanali, 3 unità a 24 ore settimanali, le residue 19 unità fino a 20 ore settimanali. Pertanto, saranno interessati della riduzione di orario soltanto le 17 unità a full-time, 1 unità a 30 ore settimanali e 1 unità a 25 ore settimanali. Si precisa che le 3 unità a 24 ore settimanali non possono subire riduzione di orario per motivi di formazione, in quanto si tratta di apprendisti part-time al 60%.
- nell'ambito degli incontri svolti nel corso delle procedure di cui sopra, l'azienda ha illustrato alle OO.SS le motivazioni che hanno determinato la situazione di eccedenza strutturale di personale convenendo sulla necessità di individuare strumenti idonei e concretamente utilizzabili per attenuare l'impatto della crisi sul fattore lavoro;
- l'azienda ha dichiarato che la grave situazione economica in cui da tempo versa la società dipende dai seguenti plurimi fattori:

1) In primo luogo, sussistono serie difficoltà ad incassare nonostante, per contro, le agenzie di somministrazione debbano pagare con tempestività il costo del lavoro (senza possibilità di dilazione), che rappresenta almeno l'80% del fatturato.
2) Inoltre, la sempre più elevata percentuale di insoluti costringe la scrivente società ad attivare delle procedure esecutive che, nella maggior parte dei casi, vanno a mal fine e si risolvono quindi in un inutile dispendio di costi e tempo.
3) Peraltro, la Nuova Legge Fallimentare ha inserito parametri fallibilità tali da agevolare l'insolvenza dei clienti. Il minor timore di fallire che ne deriva non "spinge" le imprese utilizzatrici ad adempiere alle proprie obbligazioni, ma -al contrario- a persistere nell'inadempimento.
4) Peraltro, gli inadempimenti costringono Workforce ad interrompere anticipatamente i contratti di somministrazione e -oltre al problema del mancato incasso delle fatture maturate- si aggiunge il problema delle retribuzioni dei somministrati da pagare comunque sino al termine della missione.
5) A ciò si aggiunga che nel corso degli ultimi 8-10 mesi Workforce On Line ha subìto un'ulteriore notevole riduzione del fatturato rispetto alla crisi del 2009. Sicché il costante trend di declino rende necessaria una riorganizzazione e riduzione dei costi.
6) Inoltre, il rendimento di alcune filiali è ulteriormente diminuito per gravi eventi attinenti la sfera familiare che hanno colpito gli impiegati ivi impegnati.

7) Molti sono poi i clienti che interrompono la somministrazione in corso di contratto a causa dell'attivazione della cassa integrazione. Workforce si trova così i lavoratori da pagare senza la corrispondente entrata di fatturato.

- La durata di tale declino è imprevedibile ed allo stato non ci sono segnali di ripresa, ma anzi di peggioramento;
- l'art.5, comma 5, della legge n.236/1993 ha introdotto, per le Aziende non rientranti nell'ambito di applicazione della disciplina della Cassa Integrazione Guadagni, quali la Workforce On Line S.p.A., la possibilità di stipulare contratti di solidarietà nel corso delle procedure di licenziamento collettivo previste dalla legge n. 223/1991 e successive modificazioni;
- Workforce On Line S.p.A. aderisce ad ASSOSOMM, Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro
- al personale diretto delle Agenzie per il Lavoro si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi;
- la durata normale dell'orario di lavoro del personale di Workforce On Line S.p.A. è fissata nella misura settimanale di 40 ore

**é stato convenuto quanto segue:**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

**1. Strumenti**

Le Parti individuano con il presente accordo i seguenti strumenti di gestione delle eccedenze di personale alternativi a quelli dichiarati nella lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo di cui alle premesse:

A. Lo strumento individuato dalle Parti è il contratto di solidarietà previsto dall'art.5, comma 5, della legge n. 236/93 quale strumento prioritario, ancorché temporaneo, che consente di distribuire in chiave solidaristica tra il personale l'onere delle eccedenze di personale.

**2. Principi generali ed ambito di applicazione degli strumenti**

Le Parti individuano quali obiettivi del presente Accordo di solidarietà la riduzione massima possibile dell'incidenza della solidarietà come stabilita al punto 3) del presente Accordo, sui singoli lavoratori unitamente alla definizione di criteri e modalità di programmazione e predeterminazione della solidarietà, nelle misure determinate al successivo punto 3, al fine di rendere la fruizione delle stesse effettiva, efficace e compatibile con le esigenze operative e di programmazione delle Aziende.

In attuazione del principio che precede ed al fine di realizzare la più ampia solidarietà tra i lavoratori, le disposizioni del presente accordo si applicano, nell'ambito delle previsioni normative vigenti, a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e determinato dipendente da Workforce Spa, ivi compreso il personale con contratto a tempo parziale, per il quale l'orario di lavoro non potrà essere inferiore alle 20 ore settimanali, con contratto di formazione lavoro ed apprendistato, fatti comunque salvi gli obblighi di formazione.

Pertanto, a seguito dell'articolazione dell'organico come illustrato in premessa, il numero dei lavoratori interessati al Contratto di solidarietà è pari a 19 unità.

I nominativi del personale di cui sopra sono riportati nell'elenco allegato al presente accordo di solidarietà costituendone parte integrante.

L'azienda dichiara che si impegnerà a non procedere alla chiusura delle filiali indicate nell'elenco allegato alla comunicazione di licenziamento per riduzione di personale.

**3. Durata e misura della solidarietà**

Le Parti convengono di fissare il termine iniziale di decorrenza dei contratti di solidarietà e quindi di piena operatività della presente intesa, alla data del 01 luglio 2012 p.v.; il termine finale della solidarietà è fissato al 30 giugno 2013 ovvero alla data anteriore entro la quale l'azienda comunicherà il venire meno delle cause che hanno determinato il ricorso al Contratto di Solidarietà.

Avuto riguardo all'applicazione della disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro richiamata in premessa e applicato da Workforce On Line S.p.A., alle misure di cui al presente Accordo corrisponde un livello massimo di riduzione dell'orario di lavoro pari al 50 % per il periodo 01 luglio 2012 - 30 giugno 2013.

Il regime di solidarietà di cui al presente punto, definito nella sua misura sulla base del periodo sopra indicato, si articola su base giornaliera, settimanale e mensile con riferimento all'orario di lavoro stabilito dal Contratto collettivo di lavoro richiamato in premessa.

**4. Articolazione e modalità della riduzione**

L'articolazione della riduzione d'orario sarà effettuata secondo le seguenti modalità, anche in concorso tra loro:

- giornate intere di sospensione dell'attività distribuite all'interno delle settimane lavorative ed all'interno del mese e/o concentrate in settimane intere di sospensione;
- individuazione di periodi di riduzione plurigiornalieri all'interno di periodi di chiusura collettiva;
- riduzione giornaliera dell'orario di lavoro, nel rispetto dei criteri stabiliti dal contratto collettivo applicato.

La programmazione aziendale della solidarietà, definita di norma mensilmente sarà preventivamente comunicata ai lavoratori, potrà subire variazioni per inderogabili necessità operative e/o produttive, con adeguato preavviso al personale interessato.

**5. Disposizioni in materia di regimi di orario nel periodo di solidarietà**

Ferme restando le disposizioni e le prassi in essere in materia di regimi di orario le Parti, in considerazione della variabilità dei programmi di attività aziendale, nonché della variabilità della domanda, e avuto riguardo ad eventuali esigenze di far fronte a temporanee necessità di maggior lavoro, l'orario di lavoro potrà essere incrementato fino al raggiungimento dell'orario ordinario previsto dal CCNL. Al lavoratore verrà data tempestiva comunicazione, di norma 48 ore prima.

Durante la vigenza del contratto di solidarietà stipulato non sono ammesse, per i lavoratori posti in solidarietà, prestazioni di lavoro straordinario oltre l'orario normale previsto dal contratto collettivo di lavoro. Eventuali specifici ed eccezionali picchi di attività rientreranno in quanto previsto in materia di flessibilità d'orario di lavoro dal Ccnl Terziario, Distribuzione e Servizi.

**6. Retribuzione e disposizioni di miglior favore**

In vigenza del Contratto di solidarietà l'Azienda corrisponde la retribuzione in proporzione alla riduzione d'orario applicata; analogamente sono riproporzionati tutti gli elementi retributivi fissi e variabili diretti, indiretti e differiti (es. 13ma mensilità, 14ma mensilità) corrisposti dall'Azienda ai lavoratori interessati, come

previsto dalle vigenti disposizioni in materia, con esclusione delle prestazioni straordinarie, ferma restando l'eccezionalità richiamata al precedente punto 5.

Workforce On Line S.p.A. si impegna a devolvere il contributo ad essa destinato dal Fondo per l'occupazione (25% della retribuzione persa a seguito della riduzione d'orario) ai lavoratori interessati. Pertanto, i lavoratori percepiranno integralmente il contributo di cui all'art.5, comma 5 della legge n.236/1993, pari alla metà del monte retributivo perso a seguito della riduzione di orario.

Così come previsto dalle disposizioni sopra richiamate, la retribuzione da assumere a base di computo del differenziale retributivo, è quella risultante dalla media delle retribuzioni dei 12 mesi precedenti all'istanza, denunciate ai fini contributivi, dedotto l'ammontare delle eventuali ore di lavoro straordinario prestate dal dipendente. La predetta retribuzione complessiva dovrà essere rapportata al numero di ore retribuite nei 12 mesi di riferimento al fine di evitare, in tutti i casi di mancata prestazione di lavoro per qualsiasi ragione durante il periodo preso a base per il calcolo, che l'interessato subisca una decurtazione del beneficio previsto.

Workforce On Line S.p.A. anticiperà mensilmente ai lavoratori oggetto della riduzione d'orario di lavoro il contributo di cui al punto a) liquidato dal Fondo per l'occupazione.

Con la presente intesa, le Parti si danno reciprocamente atto di aver compiutamente esperito e concluso la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge 223/1991, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'art. 5 della legge n. 236/93 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il presente accordo verrà inviato - in ossequio alle vigenti disposizioni in materia – agli Organi istituzionalmente competenti.

A tal fine le Parti dichiarano che la documentazione necessaria ai controlli ispettivi è depositata presso la sede legale dell'Azienda.

Le Parti si incontreranno a livello territoriale per la verifica della applicazione del presente contratto di solidarietà, e comunque, a livello nazionale, tre mesi prima della scadenza del contratto di solidarietà per verificare il possibile ripristino dell'orario di lavoro a fronte dell'evoluzione della situazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

**Per Workforce On Line S.p.A.**

**Per FILCAMS CGIL**

**Per FISASCAT CISL**

**Per UILTUCS UIL**