**Verbale di Accordo**

Il giorno 18 Giugno 2012 in Milano si sono incontrati:

Manpower S.r.l. rappresentata da Laura D'Amico e Stefano Pera (di seguito anche la Società o Azienda)

e

FILCAMS CGIL rappresentata da Cristian Sesena, FISASCAT CISL rappresentata da Dario Campeotto e UILTUCS UIL rappresentata da Gabriele Fiorino, unitamente alle Territoriali ed alle R.S.A.,

(di seguito anche OO.SS.)

**Premesso che**

a. Con lettera del 14 giugno 2012, ai sensi e per gli effetti dell'artt. 4 e 24, L. 223/91, Manpower S.r.l. ha formalmente aperto la procedura di riduzione del personale relativamente a 244 esuberi su un organico di 1213 unità (tempi indeterminati e determinati).

b. nell'ambito degli incontri del 19 Aprile 2012, del 29 maggio 2012 e di quello odierno svoltisi nel corso della procedura 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.

c. In particolare, la Società ha ampiamente illustrato i motivi sottostanti alla necessità di riduzione del personale:
   - La crisi economico-finanziaria e produttiva ha cambiato in maniera radicale e repentina un orizzonte di crescita che si supponeva in rallentamento, ma non in calo, nel piano strategico realizzato nel 2011.
   - Nel prossimo biennio i rischi per il settore delle Risorse Umane, in cui opera Manpower, sono elevatissimi perché in caso di recessione le aziende riducono drasticamente prima l'occupazione con effetto immediato in termini di ricorso alla somministrazione ed al servizio di ricerca e selezione del personale, e gli investimenti connessi ivi inclusi quelli relativi alla formazione. L'evoluzione del quadro normativo che regola il mercato del lavoro appare tuttora incerto e potrebbe influire in maniera significativa sia in termini di sviluppo che di contrazione dell'attività complessiva delle Agenzie per il Lavoro.
   - La proiezione del trend attuale portano a stime di un calo del mercato secondo le proiezioni Ebitemp e le previsioni di calo del PIL avanzate dal Fondo monetario Internazionale fra il 12% e il 20 % nel 2012 rispetto al 2011.
   - Si prevede inoltre che la contrazione del mercato determinerà un aumento della pressione competitiva sui prezzi, rendendo quindi necessarie strategie basate su un drastico contenimento dei costi.

- Con l'aggravamento del credit crunch, si prevedono anche ulteriori difficoltà dal punto di vista finanziario:
  - costo della leva finanziaria,
  - rischi connessi ad un ulteriore allungamento dei tempi di pagamento,
  - problematiche connesse alla solvibilità del cliente.
- Tali condizioni hanno determinato pertanto la riduzione del fatturato dell'anno in corso pari a -22% se confrontato con analogo periodo dello scorso anno ed una contrazione significativa rispetto alle previsioni di budget. Il quadro attuale e le prospettive di evoluzione in termini ancor più negativi impongono all'Azienda l'adozione di una forte ristrutturazione della presenza settoriale e geografica con azioni specifiche declinate territorialmente nelle singole aree geografiche.
- Un forte ridimensionamento della struttura organizzativa diviene quindi indispensabile a tutti i livelli in conseguenza della notevole contrazione del mercato, nonostante la riduzione di personale già avvenuta a seguito della precedente procedura di mobilità.

d. L'art. 5, comma 5, L. 236/93 ha introdotto, per le Aziende non rientranti nell'ambito di applicazione della disciplina della Cassa Integrazione Guadagni, quali Manpower S.r.l. - Agenzia per il Lavoro -, la possibilità di stipulare contratti di solidarietà nel corso delle procedure di licenziamento collettivo previste dalla L. 223/91 e successive modificazioni.

e. Al personale diretto di Manpower S.r.l. si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

f. La durata normale dell'orario di lavoro di tutto il personale di Manpower S.r.l. è fissata nella misura settimanale di 38 ore attraverso l'utilizzo dei ROL (come previsto dal CCNL applicato).

**Tutto ciò premesso e considerato, le Parti hanno convenuto quanto segue:**

le Parti, in data odierna si sono incontrate facendo seguito ai precedenti incontri del 19 Aprile e del 29 maggio 2012, dopo illustrazione della situazione aziendale e delle modifiche organizzative sopra indicate e consultazione sindacale per il tramite delle assemblee dei dipendenti nel frattempo realizzatesi, si è concordato quanto segue:

## 1. STRUMENTI

- Le Parti individuano con il presente Accordo gli strumenti di gestione delle eccedenze di personale di cui al successivo punto 2.2, alternativi a quelli dichiarati nella lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo di cui alle premesse, al fine di evitare impatti traumatici e salvaguardare i livelli occupazionali.
- Lo strumento individuato dalle Parti è:
  - il Contratto di Solidarietà previsto dall'art. 5, comma 5, L. 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 successivo paragrafo 4, sui singoli lavoratori unitamente alla definizione di criteri e modalità di programmazione e predeterminazione della Solidarietà, nelle misure determinate al successivo paragrafo 4, al fine di rendere la fruizione delle stesse effettiva, efficace e compatibile con le esigenze operative e di programmazione della Società.
- In attuazione del principio richiamato al punto 3 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 di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente da Manpower S.r.l., ivi compreso il personale con contratto a tempo parziale, per il quale l'orario di lavoro non potrà essere inferiore a 16 ore settimanali.
- Il numero dei lavoratori interessati dal Contratto di Solidarietà è pari a 1.213 unità (impiegati).
- I nominativi del personale interessati dal Contratto di Solidarietà sono riportati nell'allegato al presente Accordo di Solidarietà costituendone parte integrale (Allegato b).

## 3. DURATA E MISURA DELLA SOLIDARIETÀ

3.1 Le Parti convengono di fissare il termine iniziale di decorrenza dei Contratti di Solidarietà e quindi la piena operatività della presente intesa, alla data del 2 Luglio 2012; il termine finale della Solidarietà è fissato al 30 giugno 2013 ovvero alla data anteriore entro la quale l'Azienda comunicherà il venir meno delle cause che hanno determinato il ricorso al Contratto di Solidarietà.

3.2 Avuto riguardo all'applicazione della disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro richiamata nelle premesse e applicata da Manpower S.r.l., alle misure di cui al presente Accordo corrisponde un livello massimo di riduzione dell'orario di lavoro pari al **20%** per il periodo 2 Luglio 2012 – 30 giugno 2013.

3.3 Il regime di Solidarietà di cui al presente paragrafo, definito nella sua misura sulla base del periodo di cui ai precedenti punti, si articola su base giornaliera, settimanale e mensile, con riferimento all'orario di lavoro stabilito dal Contratto Collettivo e richiamato alla lettera f) delle premesse.

## 4. ARTICOLAZIONE E MODALITÀ DELLA RIDUZIONE

Fermo restando che le modalità di svolgimento del programma di riduzione dell'orario saranno modulate al fine di garantire la continuità operativa di ciascuna struttura aziendale/filiale si conviene che 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;
- riduzione giornaliera dell'orario di lavoro nella misura minima di un'ora, da effettuarsi all'inizio e/o al termine della prestazione lavorativa, nel rispetto dei criteri stabiliti dal contratto collettivo di riferimento e nel rispetto del regime di pausa

attualmente in vigore; l'articolazione dell'orario sarà improntata ai criteri di equità e rotazione con riferimento ai singoli ruoli all'interno della stessa struttura aziendale/filiale nel corso del medesimo quadrimestre; l'Azienda si impegna, in base alle esigenze operative aziendali della singola struttura aziendale/filiale, laddove sostenibile ad accorpare le ore di solidarietà da effettuarsi in un'unica soluzione all'interno della stessa giornata;

- La programmazione aziendale della Solidarietà, definita di norma mensilmente tenuto conto delle esigenze tecnico, organizzative e produttive aziendali, 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 concordano che, 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 o supplementare oltre l'orario normale previsto dal CCNL. Eventuali specifici ed eccezionali picchi di attività rientreranno in quanto previsto in materia di flessibilità d'orario dal CCNL Terziario, Distribuzione, Servizi.

## 6. RETRIBUZIONI E DISPOSIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

- In vigenza del Contratto di Solidarietà, la Società corrisponde la retribuzione in proporzione alla riduzione di orario applicata; analogamente sono riproporzionati tutti gli elementi retributivi fissi e variabili diretti, indiretti e differiti (es. 13° e 14° mensilità) corrisposti dalla Società ai lavoratori interessati, come previsto dalle vigenti disposizioni in materia, con esclusione delle prestazioni straordinarie, ferma restando l'eccezionalità richiamata al precedente paragrafo.
- Come concordato in sede sindacale alla sottoscrizione del presente Accordo, Manpower S.r.l. si impegna a devolvere il contributo ad essa destinato dal Fondo per l'occupazione (25% della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario) ai lavoratori interessati. Pertanto i lavoratori percepiranno integralmente il contributo di cui all'art. 5, comma 5 della L. 236/93, pari alla metà del monte retributivo perso a seguito della riduzione di orario.
- Come previsto dalle disposizioni richiamate al precedente punto, 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.

- Sempre come concordato in sede di Accordo, Manpower S.r.l. anticiperà mensilmente ai lavoratori oggetto della riduzione d'orario di lavoro il contributo sopra richiamato liquidato dal Fondo per l'occupazione.
- Al fine di ridurre i costi ed il personale in esubero, le parti ritengono altresì necessario che la fruizione delle ferie ad oggi maturate ed ancora residue e maturande nel corso dell'anno, tramite adeguata pianificazione e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori avvenga entro il 31.12.2012.

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 L. 223/91, nonché all'art. 5 della L. 236/93.

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 della Società.

Le Parti si incontreranno a livello nazionale per la verifica dell'andamento del presente Contratto di Solidarietà entro Dicembre 2012 e comunque tre mesi prima della scadenza del Contratto di Solidarietà per verificare il possibile ripristino dell'orario pieno di lavoro a fronte dell'evoluzione della situazione.

Su richiesta delle Parti firmatarie del presente accordo, le medesime si incontreranno a livello territoriale qualora insorgessero criticità e/o al fine di monitorare l'applicazione di quanto previsto dalla presente intesa.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 18 Giugno 2012

**MANPOWER S.r.l.**

**FILCAMS CGIL**

**FISASCAT CISL**

**UILTUCS UIL**

All. A - tabella elenco esuberi personale
All. B - tabella personale interessato dal Contratto di Solidarietà