V E R B A L E D I A C C O R D O

Il giorno 1 agosto 2012, presso la sede della Uil Uiltucs in Roma.

Tra

i Rappresentanti delle Società Humangest SpA nella persona del sig. Paolo De Vincentiis

e

FILCAMS-CGIL rappresentata da Cristian Sesena e Sandro Pagaria

FISASCAT-CISL rappresentata da Dario Campeotto

UIL TUCS-UIL rappresentata da Gabriele Fiorino

anche in rappresentanza delle rispettive strutture territoriali

Premesso che:

- in data 28 luglio 2012 la società Humangest SpA 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 n. 38 (trentotto) esuberi su un organico complessivo di 76 (settantasei) unità;
- nell'ambito degli incontri svolti 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 evitando misure traumatiche;
- nel corso dell'ultimo anno Humangest SpA ha subito una notevole riduzione delle commesse corrispondente alla grave crisi del settore del lavoro somministrato che risente in termini negativi della flessione generalizzata dell'occupazione in tutto il mercato del lavoro che comporta anche un andamento involutivo del conto economico aziendale;
- 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 società Humangest SpA , la possibilità di stipulare contratti di solidarietà nel corso delle procedure di licenziamento collettivo previste dalla legge n. 223/ 1991 e successive modificazioni;
- Humangest SpA aderisce ad ASSOLAVORO, Associazione Nazionale delle Agenzie per il lavoro;
- in data 4 marzo 2009 è stato sottoscritto un "Accordo - Quadro" tra ASSOLAVORO e le segreterie nazionali delle 00.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, nell'ambito del quale le Parti hanno condiviso la necessità di definire i contenuti principali dei successivi eventuali Contratti di Solidarietà da stipularsi, in sede aziendale, in tempi brevissimi ai sensi dell 'art.5, comma 5, della legge n. 236/93, indicandone al contempo gli elementi imprescindibili;
- in data 29 febbraio 2012 è stato sottoscritto un secondo "Accordo - Quadro" tra ASSOLAVORO e le segreterie nazionali delle 00.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL;
- 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 di tutto il Personale di Humangest SpA 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, tenuto conto di quanto indicato nell' "Accordo - Quadro" del 4 marzo 2009 e del 29 febbraio 2012 di cui in premessa, 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.

Gli strumenti individuati dalle Parti sono:

a) 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 tutto il personale l'onere delle eccedenze di personale;

b) la messa in mobilità, secondo l'esclusivo criterio della non opposizione al licenziamento, esperibile nel termine di 120 (centoventi) giorni, di cui all'art. 24, comma 1 della legge 223/1991 è prorogato di ulteriori 120 (centoventi) giorni e per un numero massimo di 10 (dieci) unità, al fine di facilitare i percorsi di ricollocazione sul mercato del lavoro.

2. Principi generali ed ambito di applicazione

Le Parti individuano quali comuni ed inderogabili obiettivi del presente Accordo di solidarietà la riduzione massima possibile dell ' incidenza della solidarietà sui singoli lavoratori unitamente alla definizione di criteri e modalità di programmazione e predeterminazione delle giornate di 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 della Azienda.

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 Humangest SpA, ivi compreso il personale con contratto a tempo parziale per il quale l'orario di lavoro ridotto a seguito della solidarietà non potrà essere inferiore alle 16 ore settimanali e con contratto di apprendistato, fatti comunque salvi gli obblighi di formazione. Il numero dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà è pari a 76 (settantasei) unità.

I nominativi del personale di cui sopra sono riportatati negli elenchi allegati al presente accordo di solidarietà costituendone parte integrante.

3. Durata e misura della solidarietà

Le Parti convengono di fissare la decorrenza del contratto di solidarietà e quindi di piena operatività della presente intesa, dalla data del 03/09/2012.; il termine finale della solidarietà è fissato al 02/09/2013 ovvero alla data anteriore entro la quale l'azienda qualora l'azienda comunichi la relativa comunicazione agli uffici competenti, e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Avuto riguardo all'applicazione della disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro richiamata in premessa e applicato da Humangest SpA , alle misure di cui al presente Accordo corrisponde un livello massimo di riduzione dell 'orario di lavoro pari al 50% per il periodo 03/09/2012 - 02/9/2013.

Il regime di solidarietà di cui al presente punto, definito nella sua misura sulla base del periodo sopra indicato, si articola su base giornaliera/mensile/settimanale 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;
- applicazione di un orario giornaliero di lavoro ridotto rispetto a quello stabilito dal contratto collettivo applicato;

La programmazione aziendale della solidarietà, definita di norma mensilmente, potrà subire variazioni per inderogabili necessità operative e/o produttive, con adeguato preavviso al personale interessato, con preavviso di norma di almeno 48 ore.

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, si danno atto dell'opportunità di individuare congiuntamente soluzioni che consentano, nell'ambito delle flessibilità previste dal quadro legislativo ed amministrativo di riferimento ed in coerenza con il contratto collettivo e con gli altri accordi vigenti, di intervenire sui regimi di orario di lavoro.

Quanto sopra, avuto riguardo ad eventuali esigenze di far fronte a temporanee necessità di maggior lavoro.

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.

6. Norme finali e disposizioni di miglior favore

Durante il periodo di vigenza della solidarietà tutti gli elementi retributivi fissi e variabili diretti, indiretti e differiti (es. 13ma mensilità, 14ma mensilità) corrisposti dall' Azienda ai lavoratori interessati saranno proporzionalmente ridotti - come previsto dalle vigenti disposizioni in materia - in base alle giornate di effettiva prestazione, con esclusione delle prestazioni straordinarie, ferma restando l'eccezionalità richiamata al precedente punto 5.

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;

Ai sensi del punto l), lettera b" dell' "Accordo-Quadro" del 4 marzo 2009 e del 29 febbraio 2012, Humangest SpA si impegna a devolvere l'intero contributo liquidato dal Fondo per l'occupazione ai lavoratori interessati dalla riduzione di orario di lavoro in questione, destinando la sua quota di contributo ai lavoratori .

Ai sensi del punto l), lettera c., dell' "Accordo-Quadro" del 4 marzo 2009 e del 29 febbraio 2012, Humangest SpA 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 pertanto reciprocamente atto di aver compiutamente esperito e concluso la procedura di cui agli arti, 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, inossequio alle disposizioni in materia, agli organi istituzionalmente competenti, in ossequio alle vigenti disposizioni. A tal fine le parti dichiarano che la documentazione necessaria ai controlli ispettivi è depositata presso la sede legale della società. Appositi incontri a fronte dell'insorgere di problematiche saranno attivati a livello territoriale, su richiesta di una delle parti firmatarie del presente accordo.
Le Parti si incontreranno per la verifica dell'andamento del presente contratto di solidarietà e comunque tre mesi prima della scadenza del contratto di solidarietà per verificare il possibile ripristino dell'orario di lavoro a fronte dell'evoluzione della situazione.

Data 1 agosto 2012

Letto, confermato e sottoscritto.

Per HUMANGEST SpA

Per FILCAMS CGIL

Per FISASCAT CISL

Per UILTUCS UIL

Allegato: Elenco nominativo dei lavoratori in solidarietà.