Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO - DIV. VII

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 luglio 2012, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza della dott.ssa Debora Postiglione, si è tenuto l'incontro per l'esame della situazione occupazionale della KESA SOURCING LIMITED, per l'espletamento della fase amministrativa della procedura di mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24, L. n. 223/1991.

Sono presenti:

- per la SOCIETA', Maria Cristina Susio, Nazzario Pozzi, Erica Tisi e Andrea Stanchi;
- per la UNIONE CONFCOMMERCIO Milano, Emanuela Cambrini;
- per la FILCAMS CGIL Nazionale, Sabina Bigazzi;
- per la FISASCAT CISL Nazionale, Alfredo Magnifico e Maria Assunta Caruso;
- per le RSA, Michele Dammicco, Paola Caovilla, Elena Di Mari, Federico Crivellin, Roberto Montorio, Carlo Cerliani, Roberto Aquilino.

PREMESSO CHE

1. con lettera prot. n. 0009429 del 26.04.2012 per il tramite dell'Unione del Commercio di Milano, la Kesa Sourcing Limited - Filiale Italiana con sede in Paderno Dugnano (MI) - ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223 ha aperto una procedura di mobilità per procedere alla chiusura, con conseguente cessazione di attività, delle unità produttive di Cinisello Balsamo, Milano Bicocca, Padova, Mestre e Torino Nizza, dichiarando un esubero pari a n. 35 dipendenti a tempo indeterminato e n. 16 apprendisti addetti ai negozi in chiusura, nonché ulteriormente procedere al licenziamento collettivo per riduzione di personale di ulteriori n. 75 dipendenti strutturalmente eccedenti rispetto alle necessità aziendali nei rimanenti 20 negozi. Si precisa che l'organico aziendale indicato nella suddetta lettera di apertura è stato successivamente rettificato dall'Azienda e condiviso dalle OO.SS., a seguito di mero errore materiale ivi contenuto;
2. i motivi che determinano la situazione di eccedenza ed i motivi tecnici, organizzativi e produttivi che non consentono soluzioni alternative all'avvio della procedura di riduzione del personale, sono illustrati dall'Azienda nella suddetta comunicazione di avvio della procedura;
3. esaurito con esito negativo l'esame congiunto in sede sindacale, l'Azienda ha inviato la richiesta di attivazione della fase amministrativa della procedura di mobilità con comunicazione prot. n. 0014473 del 02.07.2012;
4. con successiva nota prot. n. 0015492 del 12.07.2012, il Ministero del Lavoro ha convocato le Parti Sociali interessate per la riunione odierna;
5. negli incontri per l'esame congiunto, svoltisi ai sensi del comma 5 art 4 legge n. 223/1991, le OO.SS. e le RSU hanno richiesto alla Società di non procedere ai licenziamenti collettivi e di rendersi disponibile alla verifica, in sede ministeriale, dei presupposti per la concessione di interventi di integrazione salariale straordinaria.

TUTTO CIO' PREMESSO

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

CIGS PER CESSAZIONE DELL'ATTIVITA' AZIENDALE

Chiusura delle Unità produttive di Cinisello Balsamo, Milano Bicocca, Padova, Mestre e Torino Nizza

attraverso la verifica della disponibilità, su base esclusivamente volontaria, alla trasformazione di rapporti di lavoro da full-time a part-time presso le unità produttive non cessate .Potranno essere inoltre attivate iniziative di riqualificazione professionale e/o politiche attive del lavoro finanziate da Fondi Statali o Enti Locali.

C) Risoluzione rapporto di lavoro

a) In alternativa alla ricollocazione presso le altre Unità produttive delle posizioni che si rendessero disponibili, a fronte della sottoscrizione di una transazione ai sensi degli art. 410 e 411 c.p.c, verrà offerto a tutti i 35 lavoratori a tempo indeterminato dichiarati in esubero nelle unità produttive in chiusura e collocati in CIGS a zero ore, che intenderanno risolvere il rapporto di lavoro nel corso del primo anno di attivazione della CIGS (1.9.2012 – 31.8.2013), al fine di facilitarne l'esodo, un incentivo articolato secondo le modalità e le quantità definite con specifici Accordi separati siglati in sede sindacale.
b) La Società si impegna ad attuare il piano di gestione degli esuberi di cui sopra. Le parti concordano che le misure suindicate sono idonee a consentire, entro il termine dei primi dodici mesi di CIGS (a decorrere dal 1 settembre 2012) la gestione positiva di almeno il 30% del personale dichiarato in esubero per cessazione di attività.
c) Il secondo anno di cassa integrazione potrà essere concesso nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili in attuazione della Legge di cui sopra.
d) Le Parti concordano che, in deroga ad ogni previsione e convenzionalmente, il termine per la risoluzione del rapporto e la collocazione in mobilità si estende a tutta la durata della CIGS e pertanto sino al 31 agosto 2014.

Per il secondo anno di CIGS si confermano tutti gli strumenti già evidenziati per la gestione degli esuberi per il primo anno.

CIGS PER CRISI AZIENDALE

1. Le Parti individuano nella **CIGS per crisi aziendale** lo strumento indispensabile per il governo del pesante impatto sociale degli esuberi delle restanti 20 unità produttive.
2. L'Azienda, accogliendo l'istanza delle OO.SS. e nella indispensabile necessità per evitare il ricorso alla mobilità di conseguire gli obiettivi di riduzione delle perdite denunciate, presenterà al competente ufficio della D.G. politiche attive e passive del lavoro istanza di concessione di CIGS per crisi aziendale, per la **durata di 12 mesi** per il personale addetto alle vendite (ad esclusione degli Store Manager e dei Sales Manager e, pertanto, verrà richiesta per addetti alle vendite, cassiere e magazzinieri), a decorrere dal 1 settembre 2012, per un numero massimo di **238 lavoratori.**
3. La CIGS prevederà la rotazione, tra categorie omogenee, dei suddetti lavoratori interessati secondo criteri oggettivi e di equità, fermo restando l'esclusione degli Store Managers e dei Sales Managers dei punti vendita coinvolti dalla CIGS.
4. L'azienda valuterà in base alle esigenze tecnico produttive e organizzative la sospensione in CIGS a zero ore di lavoratori che ne facessero espressamente richiesta. In tal caso, ne conseguirà una proporzionale riduzione della CIGS a rotazione dei restanti lavoratori della medesima unità produttiva.
5. La programmazione della CIGS avverrà da parte dello Store Manager (con confronto RSA/RSU e le OO.SS.) a cadenza mensile nel rispetto del principio di equità (e di rotazione laddove prevista) per le categorie di lavoratori interessati. La programmazione verrà comunicata ai dipendenti di ogni negozio entro e non oltre il 15 del mese precedente. Trimestralmente o su richiesta delle OO.SS. e/o le RSA avverrà un confronto sindacale sulla programmazione.

Esemplificativamente, la riduzione oraria avverrà per il primo mese:

Sede di Alessandria

N. 7 lavoratori occupati presso la sede di Alessandria (AL) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 60%);

Sede di via F.lli Bronzetti (MI)

N. 18 lavoratori occupati presso la sede di via F.lli Bronzetti (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 30%);

Sede di Cso Vercelli (MI)

N. 16 lavoratori occupati presso la sede di Cso Vercelli (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 20%);

Sede di v.le Murillo (MI)

N. 7 lavoratori occupati presso la sede di v.le Murillo (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 30%);

Sede di Portello (MI)

N. 11 lavoratori occupati presso la sede di Portello (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 10%)

Sede di v.le Sabotino (MI)

N. 14 lavoratori occupati presso la sede di v.le Sabotino (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 30%);

Sede di San Babila (MI)

N. 24 lavoratori occupati presso la sede di San Babila (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 10%);

Sede di Cesano Boscone (MI)

N. 16 lavoratori occupati presso la sede di Cesano Boscone (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 10%);

Sede Paderno Dugnano (MI)

N. 21 lavoratori occupati presso la sede di Paderno Dugnano (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 10%);

Sede di Rho (MI)

N. 15 lavoratori occupati presso la sede di Rho (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 20%);

Sede di Giussano (MI)

N. 12 lavoratori occupati presso la sede di Giussano (MI) saranno sospesi a zero ore settimanali con rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 10%);

Sede di Orio al Serio (BG)

N. 17 lavoratori occupati presso la sede di Orio al Serio (BG) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 10%);

Sede di Gallarate (VA)

N. 5 lavoratori occupati presso la sede di Gallarate (VA) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 30%);

Sede di Tradate (VA)

N. 8 lavoratori occupati presso la sede di Tradate (VA) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 50%);

Sede di Lodi (LO)

N. 8 lavoratori occupati presso la sede di Lodi (LO) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 30%);

Sede di Piacenza (PC)

N. 8 lavoratori occupati presso la sede di Piacenza (PC) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 40%);

Sede di Torino Lagrange (TO)

N. 17 lavoratori occupati presso la sede di Torino Lagrange (TO) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 30%);

Sede di Torino Telesio (LO)

N. 5 lavoratori occupati presso la sede di Torino Telesio (TO) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 60%);

Sede di Vado Ligure (SV)

N. 5 lavoratori occupati presso la sede di Savona (SV) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 30%);

Sede di Affi (VR)

N. 4 lavoratori occupati presso la sede di Affi (VR) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 60%).

6) Nell'ambito del piano di gestione degli esuberi nelle predette 20 unità produttive, la Società si impegna a valutare, in base alle esigenze tecnico-produttive-organizzative, la possibilità di ridurre il numero degli esuberi denunciati anche attraverso la trasformazione di rapporti di lavoro da full-time a part-time su richiesta del singolo lavoratore.

7) La Società erogherà ai lavoratori sospesi dal lavoro il trattamento di CIGS posto a carico dell'INPS, a titolo di anticipazione dello stesso.

8) Le parti si incontreranno in sede locale con il coordinamento delle RSA/RSU, con cadenza di norma trimestrale, per la verifica dell'andamento della CIGS e del piano di gestione degli esuberi.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti, dichiara formalmente esperiti e conclusi con esito positivo la fase amministrativa, ai sensi della legge n. 223/1991 e l'esame congiunto ai sensi del D.P.R. n. 218/00.

Letto, confermato e sottoscritto.

SOCIETA'

UNIONE CONFCOMMERCIO Milano

OO.SS.

RSA

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI