VERBALE DI ACCORDO

In data 11 Aprile 2005 si è svolto presso il Centro Congressi in Roma un incontro tra Billa A.G. e le OO.SS. Nazionali di categoria con la presenza del Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Territoriali.

Premesso che:

- In data 23 Febbraio 2005 è stata attivata dalla società Billa A.G. la procedura di cui all'artt. 4, 24 della legge 223/91 per la risoluzione del rapporto di lavoro per 411 lavoratori sul territorio nazionale
- In occasione dell' incontro sindacale nazionale del 16 Marzo 2005, previsto dalla procedura, sono state affrontate le motivazioni e gli approfondimenti che hanno portato l'Azienda all'apertura della procedura di mobilità
- Tale scelta è riconducibile alla esigenza fondamentale di continuare sulla strada del risanamento aziendale e di affrontare il problema degli esuberi secondo quanto precisato nella comunicazione di attivazione della procedura, il cui contenuto si intende integralmente trascritto in questa sede
- Sono stati effettuati incontri di Filiale e/o Territoriali per gli approfondimenti utili per raggiungere una posizione comune e condivisa per l'individuazione anche quantitativa degli strumenti alternativi ai licenziamenti
- Sono state ribadite le reciproche disponibilità a perseguire tale percorso.
- L'Azienda conferma l'obiettivo del risanamento e rilancio dell'azienda entro il 2005 pena la definitiva rinuncia del Gruppo ed il conseguente smembramento dell'attuale realtà organizzativa
- Le OO.SS. hanno preso atto delle dichiarazioni aziendali ed hanno richiesto alla società di ricercare insieme soluzioni articolate e alternative in grado di rilanciare l'Azienda e salvaguardare l'occupazione.

A seguito di quanto sopra le parti, dopo aver approfondito gli obiettivi del piano aziendale presentato negli incontri precedenti sia a livello nazionale che territoriale, hanno convenuto sull'obiettivo di soluzioni mirate a gestire le ricadute sui lavoratori interessati dal piano che coinvolge complessivamente un massimo di 411 addetti utilizzando strumenti non traumatici:

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

1) Mobilità

L'Azienda attiverà nel mese di Maggio 2005 la procedura di cui agli artt. 4 e 24 L. 223/91 per la messa in mobilità fino ad un massimo di 110 addetti il cui rapporto di lavoro sarà risolto entro il 15 Maggio 2005
Le parti convengono che i criteri per l'individuazione del personale interessato di cui sopra sono i seguenti in deroga a quelli di legge:
- possesso dei requisiti per il pensionamento di anzianità o vecchiaia ovvero il raggiungimento di tali requisiti entro i periodi di mobilità previsti dalle vigenti disposizioni di legge previa accettazione dei lavoratori;
- lavoratori che concordino forme di risoluzione del rapporto di lavoro.

La possibilità della messa in mobilità dei lavoratori sarà estesa a tutto il 30 Aprile 2006 intendendo le parti derogare, come effettivamente derogano, ai sensi dell'art. 8 c. 4 L.236/93 al termine di 120 giorni previsti dalla L. 223/91.
Per poter ampliare il bacino di riferimento rispetto ai criteri sostitutivi si individua la possibilità, fermo restando le quantità complessive degli esuberi, di ampliare il numero delle filiali includendo anche quelle che in apertura di procedura non sono state indicate, con il conseguente impegno ad eventuali necessari trasferimenti di personale tra unità operative da definirsi a livello locale.

Con la sottoscrizione del presente verbale le Parti si danno atto di avere positivamente esaurito l'esame congiunto ex art. 4 comma 6 legge 223/91 relativamente alle procedura di mobilità avviata con nota del 23 febbraio 2005.

A livello territoriale, in funzione delle scelte dei criteri sostitutivi di cui al punto precedente, le parti si reincontreranno per valutare congiuntamente il consolidarsi delle ipotesi di uscita poste a base della scelta stessa. Successivamente, a livello territoriale, le parti si incontreranno per valutare le eventuali, necessarie rettifiche da apportare alle figure professionali di cui al presente accordo.

1) Cassa Integrazione straordinaria

L'azienda farà ricorso alla C.I.G.S. per 12 mesi, con decorrenza dal Maggio 2005 sino ad un massimo di 261 lavoratori. A livello regionale e/o livello territoriale verranno definiti i piani di rotazione compatibili con le esigenze organizzative e professionali dei lavoratori secondo quanto previsto dalla legge.
A tale scopo verranno previsti, qualora necessari, iter formativi di adeguamento delle professionalità.
Il ricorso alla C.I.G.S. è finalizzato a consentire il riassorbimento nell'ambito aziendale e favorire, anche attraverso opportune azioni di sostegno, la ricerca di soluzioni occupazionali alternative.

V. Tovo

I criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere con intervento C.I.G.S., in riferimento al piano già presentato dall'Azienda, sono: esigenze tecnico-produttive e organizzative in relazione ai format di Filiale nonché ai parametri di efficienza e/o scelte individuali dei lavoratori.
Le parti si danno atto di aver esperito a tutti gli effetti la procedura di cui all'art. 5 comma 4° della L. 164/7

2) *Contratti di Solidarietà*

Le parti convengono di attivare a livello territoriale, nelle Filiali individuate, le procedure per l'attuazione dei Contratti di Solidarietà per un numero di ore pari a 40 prestazioni a tempo pieno e per un periodo di 24 mesi. Le modalità di attuazione saranno definite a livello di Filiale tenuto conto della necessità di garantire funzionalità ed efficienza della stessa nell'ambito dei periodi temporali definiti.

3) *Altri strumenti*

Negli incontri territoriali sono stati individuati ulteriori elementi di gestione delle eccedenze come disponibilità a trasferimenti, passaggi di prestazioni da tempo pieno a tempo parziale, riqualificazione e riconversione professionale.

Nel corso dell'attuazione del piano l'Azienda, fermo restando che opererà prioritariamente per favorire la ricollocazione interna mediante mobilità territoriale, riqualificazione e riconversione professionale, individua ulteriori possibili opportunità di soluzioni gestionali del problema occupazionale che tengano conto della disponibilità individuale

- soluzioni occupazionali in nuovi insediamenti in altre aree geografiche
- soluzioni occupazionali alternative presso terzi (outplacement e/o fornitori)
- soluzioni occupazionali presso affiliazione
- sostegno a progetti individuali compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive relativamente al personale in esubero.
- Novazioni contrattuali

L'azienda conferma la volontà di recuperare le filiali che presentano ancora criticità e prospettive incerte.
In queste realtà così come in quelle ove dovessero sorgere problematiche oggi non prevedibili, l'Azienda si impegna ad un preventivo confronto e ad un monitoraggio costante con le OO.SS. locali teso a ricercare tutte le soluzioni che consentano un futuro concreto a questi punti vendita anche attraverso l'opportunità dell'affiliazione previo confronto a livello territoriale come previsto dalle leggi che regolano tale istituto.
Resta altresì inteso che qualora si rendesse inevitabile un intervento di carattere traumatico, le parti dopo un incontro a livello territoriale, concordano sin da ora sulla possibilità di estendere l'utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti in questo verbale a tutti gli addetti coinvolti.

4) Verifiche:
A livello territoriale saranno fatte verifiche di norma trimestralmente o a richiesta delle parti sul progetto organizzativo, sulla gestione degli strumenti e l'andamento dell'occupazione.
A livello nazionale entro tre mesi dalla scadenza della Cigs o su richiesta delle parti verrà fatta una verifica sulla situazione complessiva della gestione del piano nonché dei piani di ricollocazione all'interno dell'Azienda dei lavoratori al momento in Cigs.
Per quanto concerne il coinvolgimento delle Istituzioni relativamente agli ammortizzatori sociali, le parti si adopereranno presso il Ministero del Lavoro e gli Enti competenti per assicurare la tempestiva attuazione delle misure amministrative correlate al sottoscritto verbale.

5) Pomezia:

Premesso che il numero di 411 esuberi è comprensivo dei lavoratori della Filiale di Pomezia, attualmente in mobilità a seguito della chiusura dell'Unità, nell'ambito del presente accordo, le parti si impegnano a verificare e sostenere nelle competenti sedi istituzionali la possibilità di estendere il trattamento di Cigs ai suddetti lavoratori.

L.C.S.