Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO
DIVISIONE VIII

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 13 Settembre 2007 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Dott. Antonio Leggio, della Dott.ssa Francesca Cirelli e della Dott.ssa Caterina Piselli della Divisione VII della Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si è tenuta una riunione

TRA

La Società GFI Italia S.p.A. con sede in Torino e filiali in Italia , rappresentata dal Dott. Eugenio Pontremolesi e dalla Dott.ssa Marita Lovera e il Dott. Secondo Carrara, assistiti dalla Unione degli Industriali di Roma nella persona della Dott.ssa Susanna Franzoni

E

Le OO.SS. FIM-CISL FIOM CGIL, FILCAMS-CGIL, UILM-UIL nazionali e territoriali rappresentate rispettivamente dai Sigg.ri Emilio Lonati Fabrizio Potetti, Lori Carlini, Giovanni Seccia, Dr. Giuseppe Russo unitamente alle RSU delle varie sedi.

Premesso che:

- GFI Italia S.p.A. è una società attiva in Italia da oltre 40 anni nel campo della progettazione e realizzazione di soluzioni informatiche di integrazione sistemi e servizi informatici per Pubblica Amministrazione Centrale e Locale, Telecomunicazioni, Finanza, Industria e Servizi;

- l'offerta della GFI Italia si basa su soluzioni e servizi che spaziano dalla progettazione e realizzazione di sistemi informativi integrati, alla consulenza informatica e direzionale, al project management, alla formazione e ai servizi di manutenzione software. GFI Italia è particolarmente specializzata nella progettazione e realizzazione di soluzioni e servizi di sicurezza globale e Risk Management, Network Management, integrazione Web-legacy, testing e, in generale, nella realizzazione e fornitura di soluzioni che integrano sistemi di Document Management, Workflow Management e Knowledge Management

- tale settore di attività attraversa ormai da diversi anni, una profonda congiuntura negativa caratterizzata da una costante riduzione dei margini, da una particolare difficoltà nella gestione organizzativa e dal peggioramento dei tempi di pagamento da parte dei clienti istituzionali;

- la Società dichiara che ha una struttura aziendale, ed una struttura dei costi sovradimensionata e non competitiva rispetto all'attuale congiuntura del mercato, che la rende fragile da un punto di vista della redditività e della conseguente capacità di far fronte alla esasperata competitività del mercato;

- la Società negli ultimi quattro anni ha evidenziato forti perdite, che la espongono anche sotto un profilo patrimoniale;

- La Società, per far fronte alla congiuntura negativa del mercato, ha fatto ricorso al Contratto di Solidarietà di cui alle leggi vigenti per 12 mesi (dal 27 settembre 2006 al 26 settembre 2007);

- Il ricorso al Contratto di Solidarietà ha consentito di rispondere alla situazione di crisi aziendale con un temporaneo intervento sul costo del lavoro mediante la riduzione degli orari in funzione dei fabbisogni richiesti dal mercato, ma il permanere della crisi aziendale e la congiuntura negativa del mercato hanno determinato il persistere di uno squilibrio strutturale che espone la società a costanti perdite;

- In tale contesto, la Società in data 8 maggio 2007 ha aperto una procedura di riduzione di personale, ai sensi degli artt. 4 e 24 della L.223/91, per complessive 90 unità, dislocate nelle unità produttive di Torino, Milano, Genova, Roma, Napoli, Bari

- Su sollecitazione delle OO.SS. e al fine di scongiurare provvedimenti unilaterali della Società, è stata esaminata la possibilità di utilizzo della Cassa Integrazione Straordinaria per crisi aziendale per fronteggiare la congiuntura sfavorevole, predisponendo interventi volti a realizzare il riequilibrio del conto economico e del bilancio aziendale, in un'ottica di gestione non traumatica con l'utilizzo di ammortizzatori sociali, anche al fine di favorire il recupero occupazionale

- Il piano di risanamento è incentrato sulla revisione e ottimizzazione di tutti i processi aziendali, di incremento del valore di business ricorrente e sulla concentrazione delle aree strategiche individuate per aumentare la competitività e migliorare il posizionamento distintivo di Gfi Italia.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano:

l'utilizzo dei seguenti strumenti :

La Società farà ricorso alla CIGS per crisi aziendale ai sensi della legge 223/91 c.5 a decorrere dal 27 settembre 2007, per un numero massimo di 90 dipendenti, ubicati rispettivamente nelle Sedi di:

Bari n° 3 dipendenti
Genova n° 3 dipendenti
Milano n° 15 dipendenti
Napoli n° 4 dipendenti
Roma n° 47 dipendenti
Torino n° 18 dipendenti

Pertanto il personale interessato verrà sospeso, previo utilizzo dei residui ferie e PAR, progressivamente a decorrere dal 27 settembre 2007.

I criteri di individuazione dei dipendenti sospesi in CIGS, data la situazione aziendale che richiede una riorganizzazione dell'attività, sono riconducibili alle ragioni tecnico-organizzative collegate al mantenimento dei livelli di efficienza aziendale compatibili con la salvaguardia della continuità aziendale.

Nel primo quadrimestre di intervento della CIGS non è prevista la rotazione del personale sospeso e ciò per motivi tecnico-organizzativi connessi al recupero di una immediata efficienza e redditività aziendale. Inoltre ciò consentirà di predisporre un piano di riqualificazione professionale dei dipendenti. Successivamente al primo quadrimestre, a partire dal 1° febbraio 2008, la rotazione del personale sospeso, sarà trimestrale.

L'intervento della CIGS consentirà di assecondare il processo di gestione delle problematiche occupazionali, di limitare le ripercussioni di carattere sociale e favorire il recupero occupazionale,

prioritariamente all'interno dell'azienda. Inoltre, anche alla luce dei percorsi formativi sopra richiamati, verrà attentamente circoscritto il ricorso a servizi e professionalità esterne.

In tale contesto verranno attuate le iniziative che seguono.

1) Saranno colte, ove possibile, tutte le opportunità lavorative di ricollocazione dei dipendenti sospesi all'interno dell'azienda, valutate le caratteristiche e le capacità professionali e la fattibilità organizzativa e formativa, nell'ottica del mantenimento della qualità del servizio alla clientela e dell'efficienza/economicità aziendale.

In tale quadro al fine di favorire la ricollocazione in azienda dei dipendenti sospesi potranno essere offerte e successivamente effettuate, previa acquisizione del loro consenso:

a. posizioni di lavoro che possono richiedere un loro trasferimento di sede
b. posizioni di lavoro con mansioni di contenuto professionale non equivalenti a quelle abitualmente ricoperte

2) Ai dipendenti in CIGS verrà proposto, previa acquisizione del loro consenso, un servizio di outplacement al fine di favorire il loro reimpiego.

3) Le Parti, anche in considerazione di quanto sopra, convengono sul ruolo strategico rivestito dalla formazione e dall'aggiornamento professionale nell'ambito dell'Azienda. Ciò sia per il mantenimento delle competenze sia per la qualificazione e riqualificazione del personale, con priorità ai dipendenti coinvolti dalla CIGS.

In un'ottica di qualificazione e riqualificazione professionale nel primo quadrimestre verranno pertanto privilegiati i percorsi formativi del personale sospeso in CIGS al fine di consentire l'acquisizione delle competenze tecniche necessarie per una loro nuova collocazione organizzativa.

In tale contesto, sarà altresì verificata la possibilità di ricorso a forme di finanziamento pubblico della formazione.

Ai dipendenti sospesi la Società anticiperà alle normali scadenze retributive il trattamento CIGS a carico dell'INPS.

4) MOBILITA' EX LEGE 223/91

a) Con riferimento alla procedura di mobilità attivata dalla Società con lettera dell'8 maggio 2007 per 90 esuberi, il personale interessato alla collocazione in mobilità viene ridefinito in 70 unità, così ripartito nelle varie sedi:

Bari n° 2 dipendenti
Genova n° 2 dipendenti
Milano n° 10 dipendenti
Napoli n° 4 dipendenti
Roma n° 40 dipendenti
Torino n° 12 dipendenti

b) Il personale sarà collocato in mobilità, ai sensi dell'art.4 comma 9 della Legge 223/91, a decorrere dal presente accordo e, in deroga a quanto previsto dalla normativa vigente, fino al 31 marzo 2008.

c) Le parti concordano che il criterio di scelta del personale che verrà posto in mobilità, avvenga tra quelli che non si oppongano alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla conseguente messa in mobilità.
d) Ai dipendenti collocati in mobilità secondo il criterio di cui sopra e previa sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione ai sensi degli Artt. 410, 411 del CPC verrà riconosciuto, in aggiunta alle

spettanze di fine rapporto ed alle spettanze anche non corrisposte precedentemente, un incentivo all'esodo così calcolato:

- per ogni mese di permanenza in mobilità sino al raggiungimento dei requisiti pensionistici verrà riconosciuto un incentivo all'esodo di € 300 lordi mensili;
- ai dipendenti che non maturano i requisiti pensionistici e che, con il criterio di cui al punto 3, verranno posti in mobilità o che risolveranno il rapporto di lavoro, verrà riconosciuto un incentivo all'esodo di € 300 lordi per ogni mese di corresponsione della indennità di mobilità come spettante in base alla legge 223/91, art. 7.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenga entro il 31 ottobre 2007 l'incentivo di cui ai precedenti punti a) e b) viene incrementato di ulteriore importo pari a € 13.000 lordi e di 8.000€ lordi se la risoluzione del rapporto di lavoro avverrà dal 1° novembre 2007 ed entro il 31 dicembre 2007.
L' incentivo di cui sopra verrà erogato entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

VERIFICHE
Le Parti convengono di incontrarsi entro il mese di gennaio 2008 per una verifica della situazione complessiva, per monitorare l'andamento del piano di risanamento, la strumentazione prevista dal presente accordo; inoltre le Parti si incontreranno tre mesi prima della scadenza del presente accordo.

Le parti si danno atto di aver esperito a tutti gli effetti di legge, e per tutte le Province interessate, le procedure di consultazione di cui all'art. 2 del DPR 218/2000.

Con il presente verbale le parti danno atto di aver esperito con accordo sindacale le procedure di cui agli artt. 4 e 24 della Legge 223/91 ed all'art.2 del D.p.r. 218/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

GPI Italia S.p.A.

FIOM CGIL - FIM CISL - UILM UIL

Unione degli Industriali di Roma

FILCAMS CGIL -

RSU/RSA