MODULARIO M. P. S. - 88

MOD. 88

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO – DIVISIONE VII
Via Fornovo,8, 00192 Roma – fax 06.46834023

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 24 maggio 2010, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza della Dott.ssa Fabiana Natale, si sono incontrate, formalmente convocate, le Parti interessate alla situazione occupazionale della **UPIM SRL**, per procedere all'esperimento dell'esame congiunto, di cui all'art. 2 del D.P.R. 218/00.

Sono presenti:
- Per la SOCIETÀ, Nicola Scattolin, Simonetta Bocca, Ugo Turi e Luciano Guadagno;
- Per la FILCAMS CGIL Naz.le, Massimo Bonini e Marco Beretta, con delega del Nazionale, che rimane agli atti del Ministero;
- Per la FISASCAT-CISL Naz.le, Mario Piovesan;
- Per la UILTuCS UIL Naz.le, Michele Tamburelli, con delega del Nazionale che rimane agli atti del Ministero.

Sono, altresì, presenti Massimo Ferrisi e Giuseppe Vigna per la RSA.

PREMESSO CHE

- la UPIM srl, inquadrata ai fini Inps nel settore commercio, in data 10.02.10 ha avviato una procedura di mobilità, dichiarando un esubero pari a n.190 lavoratori, pari all'organico aziendale complessivo della sede centrale di Milano;
- conclusasi negativamente la fase sindacale della procedura, la Società ha avviato l'ulteriore confronto in sede amministrativa, tuttora pendente presso la Regione Lombardia;
- unitamente alle OO.SS. l'Azienda ha individuato nel ricorso alla CIGS biennale, per crisi aziendale per cessazione parziale di attività, lo strumento atto ad addivenire ad una soluzione condivisa della problematica occupazionale della sede centrale di Milano e, pertanto, la Società ha inoltrato allo scrivente Ministero istanza (Prot. n. 15/VII/0010969/ 16.01.03 del 14.05.10) di esperimento della procedura di esame congiunto, di cui in epigrafe. A tal riguardo, questo Ufficio ha convocato (nota Prot. n. 15/VII/0011297/16.01.03 del 18.05.10) le Parti interessate alla procedura per la riunione odierna;
- nel corso del presente incontro la Società ha illustrato alle OO.SS. le motivazioni poste a base della procedura, riconducibili alla acquisizione della Upim srl da parte del Gruppo Coin e al conseguente piano di riorganizzazione della Società nel suo complesso, che prevede anche la chiusura della Sede centrale di Milano.

CONSIDERATO

L'art. 2, comma 136, della L. n. 191/2009 (Legge finanziaria 2010) che ha rifinanziato gli interventi previsti dal D.L. 5.10.2004 n. 249, convertito con modificazioni dalla Legge 3.12.2004 n. 291 e s.m.i., ai sensi del quale è prevista, nel caso di cessazione di attività, la concessione del trattamento di integrazione

salariale straordinaria per crisi aziendale per un periodo di dodici mesi, prorogabile per ulteriori dodici mesi con la predisposizione di un piano biennale che preveda gli interventi da adottare nel corso del periodo di riferimento ai fini della gestione delle eccedenze occupazionali.

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO,
le Parti raggiungono il seguente accordo, di cui le premesse costituiscono parte integrante.

1) La Società presenterà, al competente Ufficio della D.G. Ammortizzatori sociali, istanza di concessione del trattamento di **CIGS per crisi aziendale per cessazione parziale di attività** della sola Sede centrale di Milano, ai sensi del **D.L. 5.10.2004 n. 249 convertito con modificazioni dalla Legge 3.12.2004 n. 291 e ss.mm.ii.** e rifinanziato dall'art. 2, comma 136 della legge 191/09 (Legge Finanziaria 2010), per la durata di **24 mesi**, a decorrere dal 07 giugno 2010, per un numero **massimo** di **165 lavoratori**, che verranno sospesi a zero ore, senza rotazione a fronte della cessazione di attività.

2) Il **Piano di gestione degli esuberi**, da attuarsi nel corso dei 24 mesi di CIGS, prevederà il ricorso ai seguenti strumenti:

a) Ricollocazioni e formazione professionale.

Compatibilmente con le esigenze organizzative, tecniche e produttive della Società, sarà offerta ai lavoratori posti in CIGS la possibilità di ricollocazione presso altre Società del Gruppo COIN operanti, in modo particolare, ma non esclusivo, presso la Sede centrale di Mestre, ovvero presso la rete dei negozi UPIM o altri negozi appartenenti a Società del Gruppo COIN, provvedendo l'Azienda all'adeguata formazione, ove necessaria, nonché all'adozione di particolari agevolazioni per favorire il trasferimento.

b) Novazione dei rapporti di lavoro.

Ai sensi dell'art 4, comma 11, Legge 223/91, si potrà ricorrere alla novazione consensuale del rapporto di lavoro, anche in deroga alle previsioni dell'art 2103 c.c.. Le singole offerte di novazione dovranno essere accettate mediante sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione ex art. 2113 c.c. e artt. 410 e segg. c.p.c., nonché, ove applicabile, previa convalida presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro.

c) Outplacement e riqualificazione professionale.

L'Azienda supporterà, attraverso l'utilizzo di Società specializzate nel riorientamento, la ricerca di soluzioni occupazionali presso altre imprese, con il supporto di specifici programmi di riqualificazione professionale.

d) Mobilità con il criterio della non opposizione.

Le Parti convengono, altresì, di ricorrere alla mobilità con il criterio della non opposizione, quale ulteriore strumento di gestione degli esuberi. A tal fine, le Parti stesse procederanno alla sottoscrizione di apposito verbale di accordo presso la competente Amministrazione regionale, nell'ambito della procedura di mobilità avviata, come in premessa.

3) La Società si impegna ad attuare il Piano di gestione degli esuberi di cui al punto che precede. Le Parti concordano che le misure suindicate siano idonee a consentire, entro il termine dei primi dodici mesi di CIGS (dal 7 giugno 2010 al 06 giugno 2011) la gestione positiva di almeno il 30 % del personale dichiarato in esubero (pari a n. 42 lavoratori). Le Parti prendono atto che il raggiungimento di tale risultato è requisito indispensabile per l'accesso al secondo anno di intervento della CIGS. La Società prevede, inoltre, che gli strumenti sopra individuati potranno determinare nel corso degli ulteriori 12 mesi di CIGS (dal 07 giugno 2011 al 06 giugno 2012) la gestione dei lavoratori ancora in esubero.

4) L'Azienda, a fronte della critica situazione economica in cui versa, presenterà, altresì, istanza al fine di ottenere il pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale da parte dell'Inps.

5) Le Parti convengono, inoltre, di incontrarsi a livello territoriale, con cadenza di massima trimestrale, al fine di monitorare l'andamento della CIGS, nonché l'attuazione del piano di gestione degli esuberi.

Si precisa che il secondo anno di CIGS potrà essere concesso nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili in attuazione della Legge sopra citata.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti, dichiara esperita e conclusa con esito positivo la procedura di consultazione sindacale, ai sensi dell'art.2 DPR 218/00 e per gli effetti del D.L. 249/2004, convertito in L. 291/2004 e ss. mm. ii.

Letto, confermato e sottoscritto.

UPIM SRL

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS UIL

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

VERBALE DI ACCORDO

In riferimento al verbale di accordo sottoscritto in pari data per la definizione dell'applicazione degli ammortizzatori sociali ai dipendenti della Sede UPIM di Milano, le Parti così come costituite nel suddetto verbale specificano di seguito gli ulteriori reciproci impegni:

1. per i dipendenti collocati in CIGS, le Parti concordano di prevedere la possibilità, per ciascun dipendente, dopo un mese dalla collocazione in CIGS, di richiedere un anticipo sul Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) sino al 70% dell'importo maturato. Tale importo sarà corrisposto entro il 2° mese dalla collocazione in CIGS;
2. per i dipendenti collocati in CIGS che non dovessero avere un accantonamento sufficiente del T.F.R., tale almeno da poter coprire un importo pari al netto del credito maturando in CIGS (come riportato nel punto successivo), l'Azienda si impegna ad individuare soluzioni idonee, entro i limiti del credito maturando, che non dovranno prevedere aggravi di costi per i dipendenti. A tal fine, valgono gli stessi termini indicati nell'ultimo periodo del punto precedente;
3. durante la CIGS i dipendenti matureranno un importo a credito che sarà loro liquidato al momento della eventuale risoluzione del rapporto di lavoro, sempre in CIGS, secondo il seguente schema e a titolo di integrazione del T.F.R.:

	Livello	**Importo lordo €**	**Periodo**
Dipendenti con anzianità pari o inferiore ai 10 anni al momento della collocazione in CIGS	Quadro 1° Liv. 2° Liv. 3-4° Liv	17.000 14.000 11.000 8.000	**Riferiti intero periodo di CIGS 24 mesi**

	Livello	**Importo lordo €**	**Periodo**
Dipendenti con anzianità superiore ai 10 anni al momento della collocazione in CIGS	Quadro 1° Liv. 2° Liv. 3-4° Liv	20.000 17.500 13.500 10.000	**Riferiti intero periodo di CIGS 24 mesi**

4. per i dipendenti che dovessero rassegnare le dimissioni dopo almeno 2 mesi dalla collocazione in CIGS, gli importi di cui al punto 2 saranno liquidati interamente come incentivo a fronte della formalizzazione di un verbale di accordo ai sensi dell'ex art. 410 e ss. c.p.c.;
5. per i lavoratori che saranno ricollocati a Mestre presso le società del Gruppo Coin, valgono le condizioni di cui all'allegato al presente verbale.

L'Azienda si impegna a presentare ai lavoratori la società di outplacement individuata, prima dell'attivazione della cigs, al fine di valutare i previsti programmi e progetti finalizzati alla ricollocazione.

Le parti si impegnano ad individuare le opportune soluzioni per i dipendenti che al termine del periodo previsto dovessero permanere in CIGS, non escludendo l'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Letto, confermato e sottoscritto

Upim srl

OO.SS. Territoriali di Milano

Filcams-Cgil

Fisascat Cisl

Uiltucs-Uil

CONDIZIONI PER IL PASSAGGIO A MESTRE DEI DIPENDENTI UPIM DELLA SEDE DI MILANO

al 23/4/2010

Periodo di trasferta	Un mese alle condizioni previste dalla Policy Trasferte di Gruppo Coin. In casi di necessità legati alla ricerca dell'appartamento, ulteriori settimane fino a max 2 mesi da concordare con l'azienda	
Datore di lavoro	Nel corso del 2010, comunque dopo il termine della trasferta, avverrà il passaggio del rapporto di lavoro da Upim ad altra società del Gruppo (Gruppo Coin, OVS, Coin, Cosi) con continuità di condizioni e senza periodo di prova.	
Inquadramento e retribuzione	Parità di condizioni rispetto alla situazione come dipendente Upim	
Rientri su Milano	Per i primi otto mesi dopo il mese di trasferta: - autorizzazione a spesare il biglietto ferroviario A/R per tre viaggi al mese oppure - riconoscimento del rimborso chilometrico e del rimborso del costo dell'autostrada per dodici viaggi di andata e ritorno.	
Contributo spese alloggio (*)	**Canone Max coperto dall'azienda**	Senza famiglia convivente: 600€
		Con famiglia convivente: 800€
	Quota subaffitto a carico dipendente	1° anno: 10% (Rendita catastale se superiore)
		2° anno: 10% (Rendita catastale se superiore)
		3° anno: 10% (Rendita catastale se superiore)
		dal 4° anno: 100%
		Più l'eventuale differenza tra il canone effettivo e il massimo coperto dall'azienda
	Ricerca abitazione	Spese di agenzia a carico azienda
	Costi di trasloco	Spese di trasloco a carico azienda
		Nel caso non vengano sostenute spese per il trasloco potrà essere riconosciuto un periodo ulteriore di quattro mesi per due viaggi di rientro in treno oppure uno in auto

(*) Nel caso in cui due dipendenti richiedano di condividere lo stesso appartamento:
- si applica il massimale di 800€;
- a ciascun subaffittuario verrà applicata una trattenuta pari al 5% per i primi tre anni;
- a ciascun subaffittuario verrà inoltre riconosciuta una UT lorda pari a 2.000€ trascorsi 6 mesi dalla sottoscrizione del contratto;
- nel caso uno dei due subaffittuari receda dal contratto entro i primi 30 mesi, chi rimane può decidere se:
  a) proseguire nel contratto accollandosi la spesa complessiva del subaffitto;
  b) disdire il contratto e ricercare un nuovo appartamento, a proprie spese, con applicazione del massimale di 600€ fino al termine del periodo inizialmente determinato.
- se il recesso avviene trascorsi 30 mesi, chi rimane è tenuto a proseguire nel contratto accollandosi la spesa complessiva del subaffitto.