VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8 giugno 2012 si sono incontrati in Milano:

- la società **Articolo 1 S.p.A.** Agenzia per il Lavoro, con sede legale in Milano, via G. Fara n. 22, rappresentata da Domenico Di Gravina e Nicoletta Baroni;

e

- le **OO.SS. FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL E UILTUCS UIL** rappresentate rispettivamente da Sig. Cristian Sesena per FILCAMS CGIL, Sig. Dario Campeotto per FISASCAT CISL e Sig. Gabriele Fiorino per UILTUCS UIL;

PREMESSO CHE:

- a partire dal quarto trimestre del 2008, il settore delle Agenzie per il Lavoro ha evidenziato una drastica riduzione della domanda, che ha determinato per la prima volta una consistente contrazione del mercato e un calo dei volumi di fatturato generato, con effetti sul 2008 e sul 2009;

- il mercato ha altresì manifestato una riduzione dei margini operativi e un sensibile deterioramento delle tempistiche di pagamento da parte dei clienti, con impatto sui flussi economici e finanziari delle imprese del settore;

- nel terzo trimestre del 2009, pur in presenza di una attenuazione della caduta dell'occupazione del lavoro somministrato, rimane molto ampia la differenza rispetto ai livelli raggiunti a metà del 2008, verso i quali si registra una variazione ancora fortemente negativa e pari a -34% circa (dati Osservatorio Nazionale Ebi.Temp.);

- nel corso dell'ultimo biennio Articolo 1 S.p.A. ha risentito di un' ulteriore riduzione della domanda di personale somministrato e di servizi legati alla gestione delle risorse umane in linea con i valori medi evidenziati dal mercato di riferimento, risentendo delle dinamiche sopra descritte reiteratesi nel tempo con effetti involutivi sull'andamento economico e finanziario dell'azienda;

- in tale situazione, Articolo 1 S.p.A. rileva una situazione di eccedenza strutturale di personale e in data 1 giugno ha formalmente aperto le procedure di licenziamento collettivo per riduzione del personale di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, denunciando complessivamente n. 54 esuberi;

- Articolo 1 S.p.A. ha illustrato alle OO.SS. le motivazioni di tale provvedimento e ha altresì manifestato la propria disponibilità a ricercare con tutti i soggetti coinvolti eventuali soluzioni alternative per fronteggiare la crisi in atto, nella convinzione che, superata la congiuntura negativa, possano crearsi le condizioni per l'avvio di programmi di sviluppo aziendale con conseguente recupero dei livelli occupazionali;

- Articolo 1 S.p.A. applica al personale interno il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi, con articolazione dell'orario di lavoro a 40 ore settimanali. La distribuzione dell'orario settimanale è la seguente: 7 ore e 45 minuti dal lunedì al giovedì dalle 9.00 alle ore 18.00, con pausa pranzo dalle 13.00 alle 14.15; 7 ore il venerdì, dalle 9.00 alle 17.00, con un'ora di pausa pranzo dalle 13.00 alle 14.00.

E' STATO CONVENUTO QUANTO SEGUE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Le parti hanno fissato per la data odierna un incontro per l'esame congiunto in merito alla sopradescritta procedura di licenziamento collettivo e, dopo ampia e approfondita analisi della situazione aziendale e delle prospettive di mercato, hanno valutato la possibilità di ricorrere allo strumento alternativo del contratto di solidarietà difensivo, stipulato ai sensi dell'art. 5, comma 5, della legge 236/93, in luogo del licenziamento collettivo proposto, per consentire il recupero delle eccedenze occupazionali attraverso la riduzione solidaristica dell'orario di lavoro e pertanto evitando l'annunciata chiusura di filiali come da apertura della procedura.

Principi generali ed ambito di applicazione

Le parti individuano quale obiettivo 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 della stessa, nelle misure indicate nel seguito, al fine di rendere la fruizione della riduzione effettiva, efficace e compatibile con le esigenze operative e di programmazione dell'Azienda.

In attuazione del principio che precede e 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 o determinato dipendenti da Articolo 1 S.p.A.

per il periodo di vigenza del presente contratto di solidarietà, ivi compreso il personale con contratto a tempo parziale, per il quale l'orario di lavoro non potrà essere inferiore alle 16 ore settimanali, con contratto di apprendistato e di inserimento lavorativo, fatti comunque salvi gli obblighi di formazione.

Il numero dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà è pari a 106 unità, corrispondenti all'intero organico aziendale.

I nominativi dei dipendenti coinvolti sono riportati nell'elenco allegato al presente accordo di solidarietà costituendone parte integrante.

L'azienda ha la facoltà di modificare dell'elenco dei dipendenti interessati dal contratto di solidarietà, fermo restando il tetto massimo fissato dal presente accordo, qualora ciò si rendesse necessario al verificarsi di determinate circostanze non preventivabili al momento della stipula del presente contratto di solidarietà.

In tali eventualità, l'azienda provvederà a comunicare le variazioni alle OO.SS. firmatarie del presente accordo e agli organi istituzionalmente competenti, senza che ciò comporti la necessità di stipulare un successivo accordo integrativo.

Nel caso di modifiche dell'attuale organico, anche ai sensi della deroga prevista dall'art. 3 bis del decreto legge 108/2002 convertito nella legge 172/2002, l'azienda provvederà ad un "job posting" preventivo col proprio personale interessato, secondo i profili e le mansioni coinvolte, tenendo conto delle esigenze tecnico organizzative e commerciali, e comunicherà tali variazioni alle OO.SS. firmatarie il presente accordo rendendosi fin da ora disponibili al confronto in merito.

Durata e misura della solidarietà

Le parti convengono di fissare il termine iniziale di decorrenza dei contratti di solidarietà e quindi di piena operatività della presente intesa, alla data del 01 luglio 2012. Il termine finale della solidarietà è fissato al 30 giugno 2013, ovvero alla data anteriore entro la quale l'azienda comunicherà il venir meno delle cause che hanno determinato il ricorso al contratto di solidarietà.

Avuto riguardo all'applicazione della disciplina contrattuale in materia di lavoro richiamata in premessa e applicata da Articolo 1 S.p.A., alle misure di cui al presente accordo corrisponde un livello massimo di riduzione dell'orario di lavoro pari al 40% per il periodo sopra indicato.

Articolazione e modalità della riduzione

Fermo restando il livello massimo di riduzione di orario di cui al comma precedente, le Parti convengono che la solidarietà sia articolata in riduzioni dal 10% al 40%, in relazione alla riduzione dell'attività lavorativa delle singole articolazioni organizzative a cui i lavoratori appartengono e in riferimento all'andamento economico finanziario delle stesse.

La riduzione avverrà con 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 plurigiornaliera all'interno di periodi di chiusura collettiva;

- riduzione giornaliera dell'orario di lavoro nel rispetto dei criteri stabiliti dal contratto collettivo applicato e nel rispetto del regime di pausa attualmente in vigore.

Le modalità di svolgimento del programma di riduzione dovranno garantire la continuità operativa di ciascuna unità organizzativa: dipendenti della filiale o ufficio, pertanto, si alterneranno nell'utilizzo della riduzione concordata. Saranno possibili casi di applicazione particolare in funzione di specifiche necessità tecniche organizzative o delle esigenze personali dei dipendenti.

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

Disposizioni in materia di regime 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 aziendali, nonché della variabilità della domanda, ed avuto riguardo ad eventuali esigenze di far fronte a temporanee necessità di maggior lavoro, l'orario di lavoro potrà essere incrementato fino al raggiungimento dell'orario ordinario previsto dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi.

Al lavoratore verrà data tempestiva comunicazione, di norma 48 ore prima. 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.

Retribuzione e disposizioni di miglior favore

In vigenza del Contratto di Solidarietà l'Azienda corrisponde la retribuzione in proporzione alla riduzione di orario applicata; analogamente sono riproporzionati tutti gli elementi retributivi fissi e variabili, diretti, indiretti, differiti (es. tredicesima e quattordicesima mensilità) corrisposti dall'Azienda ai lavoratori interessati, come previsto dalle vigenti disposizioni in materia, con esclusione delle prestazioni straordinarie, ferma restando l'eccezionalità richiamata al paragrafo precedente.

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.

Articolo 1 S.p.A. si impegna a devolvere ai lavoratori interessati il contributo ad essa destinato dal Fondo per l'Occupazione, pari al 25% del monte retributivo perso a seguito della riduzione di orario. Pertanto i lavoratori percepiranno integralmente il contributo di cui all'art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993, pari alla metà del monte retributivo perso a seguito della riduzione di orario.

Articolo 1 S.p.A. si impegna inoltre ad anticipare mensilmente ai lavoratori oggetto della riduzione d'orario di lavoro il succitato contributo liquidato trimestralmente dal Fondo per l'occupazione.

Disposizioni finali

Nel caso si trovasse di fronte all'inevitabile necessità di dover chiudere una propria filiale, l'azienda si impegna, dopo aver consultato le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, a formulare ai lavoratori interessati una proposta di trasferimento presso altra unità operativa, preferibilmente limitrofa, allo scopo di evitare comunque ripercussioni sul piano occupazionale.

Le parti si confronteranno a livello territoriale per la verifica dell'applicazione del presente contratto di solidarietà, su richiesta di una delle parti firmatarie e comunque a livello nazionale almeno tre mesi prima della scadenza dello stesso per verificare il possibile ripristino dell'orario di lavoro a fronte di una evoluzione positiva della situazione, ovvero, in caso permanessero le attuali criticità, una proroga dello stesso secondo quanto previsto dalla normativa presente.

Con la presente intesa, le parti si danno reciprocamente atto di aver compiutamente esperito e concluso la procedura di cui agli art. 4 e 24 della legge 223/1991, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'art. 5 della legge 236/1993, e successive modificazioni ed integrazioni.

Il presente accordo verrà inviato agli Organi istituzionalmente competenti. A tal fine le parti dichiarano che la documentazione necessaria ai controlli ispettivi è depositata presso la Sede Legale dell'azienda.

Per Articolo 1 S.p.A.
L'Amministratore Delegato
Domenico Di Gravina

Il Responsabile Risorse Umane
Nicoletta Baroni

Per FILCAMS CGIL

Per FISASCAT CISL

Per UILTUCS UIL