Verbale di Accordo

Il giorno 5 Giugno 2012 presso la sede di Obiettivo Lavoro – Agenzia per il Lavoro – SpA di Bologna, in via Pio La Torre, 2, si sono incontrati:

Obiettivo Lavoro – Agenzia per il Lavoro SpA con sede legale in Milano, Via Palmanova, 67, in persona del suo Presidente, Alessandro Ramazza, e del Direttore Personale, Organizzazione, Sistemi, Paola Barollo (di seguito anche la "**Società**" o "**Obiettivo Lavoro**")

e

FILCAMS – CGIL Nazionale nella persona di Cristian Sesena,
FISASCAT – CISL Nazionale nella persona di Dario Campeotto,
UILTUCS – UIL Nazionale nella persona di Gabriele Fiorino,
(di seguito anche le "**OO.SS. Nazionali**")

e

la **Rappresentanza Sindacale Aziendale** dei lavoratori di Obiettivo Lavoro (di seguito anche le "**RSA**" ed, insieme alla Società e alle OO.SS. Nazionali, le "**Parti**").

Premesso che

a. Con lettera del 29 Maggio 2012, ai sensi e per gli effetti dell'artt. 4 e 24, L. 223/91, Obiettivo Lavoro ha formalmente aperto la procedura di riduzione del personale relativamente a 298 esuberi su un organico di 618 unità (tempi indeterminati e determinati).

b. Nell'ambito degli incontri svolti nel corso delle procedure di cui sopra la Società ha ampiamente illustrato alle OO.SS. Nazionali e alle RSA le motivazioni che hanno determinato la situazione di eccedenza strutturale di personale convenendo sulla necessità di individuare strumenti idonei e concretamente utilizzabili per attenuare l'impatto della crisi sul fattore lavoro.

c. In particolare, la Società ha ampiamente illustrato i motivi sottostanti alla necessità di riduzione del personale:
   i. La crisi dei debiti sovrani è giunta quasi del tutto imprevista, cambiando in maniera radicale un orizzonte di crescita che si supponeva in rallentamento, ma non in calo, nel piano strategico realizzato nel 2010.
   ii. Nel prossimo biennio i rischi per il settore sono elevatissimi perché in caso di recessione le aziende riducono drasticamente prima l'occupazione in somministrazione, e soltanto in seguito le altre forme contrattuali. L'evoluzione del quadro normativo che regola il mercato del lavoro appare tutt'ora incerto e potrebbe influire in maniera significativa sia in termini di sviluppo che di contrazione dell'attività complessiva delle APL.
   iii. La proiezione del trend attuale portano a stime di un calo del mercato secondo le proiezioni Ebitemp e le previsioni di calo del PIL avanzate dal Fondo Monetario Internazionale fra il 12% e il 20 % nel 2012 rispetto al 2011.
   iv. Si prevede inoltre che la contrazione del mercato determinerà un aumento della pressione competitiva sui prezzi, rendendo quindi necessarie strategie basate su un drastico contenimento dei costi.
   v. Con l'aggravamento del credit crunch, si prevedono anche ulteriori difficoltà dal punto di vista finanziario:
      - costo della leva finanziaria,
      - rischi connessi ad un ulteriore allungamento dei tempi di pagamento,

- problematiche connesse alla solvibilità del cliente.

vi. Anche il mercato pubblico in cui O.L. opera come agenzia leader si presenta da tempo in forte contrazione assoluta sia in termini di fatturato che di marginalità. La marcata e costante diminuzione di gare pubbliche di somministrazione ha determinato negli ultimi due anni quindi una forte riduzione di fatturato e marginalità per O.L., obbligando la Società a sostituire quei volumi con commesse di carattere privato di entità singola assai inferiore, comportando un forte lavoro di acquisizione di nuovi clienti i cui effetti non hanno ancora compensato tale pesante diminuzione. Le recenti manovre finanziarie inoltre hanno ricompreso la somministrazione fra i costi del personale oggetto di piani di razionalizzazione e riduzione.

vii. L'effetto combinato di tali condizioni ha determinato pertanto il passaggio da 130mln. di Euro di fatturato dell'anno 2010 a 89mln. di Euro nel 2011 e ad una previsione di 70mln. di Euro nel budget 2012 pari ad un calo di 32 punti percentuali fra il 2010 e il 2011 e di 21 punti percentuali fra il consuntivo 2011 ed il bdgt 2012. I dati relativi all'andamento di OL nei settori della Pubblica Amministrazione e della Sanità nel I° Trimestre del 2012 rispetto al I° Trimestre del 2011 indicano inoltre una diminuzione rispettivamente del 19% e del 16%.

viii. In totale il fatturato della somministrazione di O.L. nella P.A., Sanità e Socioassistenziale si è ridotto dal consuntivo 2010 al bdgt 2012 di oltre 60 mln. di Euro di fatturato. I dati relativi all'andamento di OL nei settori della Pubblica Amministrazione e della Sanità nel I° Trimestre del 2012 rispetto al I° Trimestre del 2011 indicano inoltre una diminuzione rispettivamente del 19% e del 16%.

ix. Il quadro attuale e le prospettive di evoluzione in termini ancor più negativi impongono all'Azienda l'adozione di una forte ristrutturazione della presenza settoriale e geografica nell'ambito della somministrazione con azioni specifiche declinate territorialmente nelle singole aree geografiche.

x. Un forte ridimensionamento della struttura organizzativa diviene quindi indispensabile a tutti i livelli in conseguenza della notevole contrazione del mercato, nonostante la riduzione di personale già avvenuta a seguito della precedente procedura di mobilità.

d. L'art. 5, comma 5, L. 236/93 ha introdotto, per le Aziende non rientranti nell'ambito di applicazione della disciplina della Cassa Integrazione Guadagni, quali Obiettivo Lavoro - Agenzia per il Lavoro - SpA , la possibilità di stipulare contratti di solidarietà nel corso delle procedure di licenziamento collettivo previste dalla L. 223/91 e successive modificazioni.

e. Al personale diretto di Obiettivo Lavoro si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

f. La durata normale dell'orario di lavoro di tutto il personale di Obiettivo Lavoro è fissata nella misura settimanale di 40 ore.

g. Con comunicazione del 1° Giugno 2012, Obiettivo Lavoro riceveva la richiesta della fissazione di un incontro, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4, co. 5., L. 223/91, che veniva concordato in data odierna, all'esito del quale le Parti hanno raggiunto un accordo alle condizioni che seguono.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti hanno convenuto quanto segue:

1. PREMESSE E ALLEGATI

1.1 Le premesse e gli allegati sono parte integrante del presente Accordo.

2. STRUMENTI

2.1 Le Parti individuano con il presente Accordo gli strumenti di gestione delle eccedenze di personale di cui al successivo punto 2.2, alternativi a quelli dichiarati nella lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo di cui alle premesse, al fine di evitare impatti traumatici e salvaguardare i livelli occupazionali.

2.2 Lo strumento individuato dalle Parti è:

2.2.1 il Contratto di Solidarietà previsto dall'art. 5, comma 5, L. 236/93 quale strumento prioritario, ancorché temporaneo, che consente di distribuire in chiave solidaristica tra il personale l'onere delle eccedenze di personale.

3. PRINCIPI GENERALI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1 Le Parti individuano quali obiettivi del presente Accordo di Solidarietà la riduzione massima possibile dell'incidenza della Solidarietà come stabilita al successivo paragrafo 4., sui singoli lavoratori unitamente alla definizione di criteri e modalità di programmazione e predeterminazione della Solidarietà, nelle misure determinate al successivo paragrafo 4., al fine di rendere la fruizione delle stesse effettiva, efficace e compatibile con le esigenze operative e di programmazione della Società.

3.2 In attuazione del principio di cui al precedente punto 3.1 ed 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 di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente da Obiettivo Lavoro, ivi compreso il personale con contratto a tempo parziale, per il quale l'orario di lavoro non potrà essere inferiore a 16 ore settimanali.

3.3 Il numero dei lavoratori interessati dal Contratto di Solidarietà è pari a 618 unità (impiegati).

3.4 I nominativi del personale di cui ai precedenti punti 3.1, 3.2 e 3.3 sono riportati nell'allegato al presente Accordo di Solidarietà costituendone parte integrale (Allegato C).

4. DURATA E MISURA DELLA SOLIDARIETÀ

4.1 Le Parti convengono di fissare il termine iniziale di decorrenza dei Contratti di Solidarietà e quindi la piena operatività della presente intesa, alla data del 1° Luglio 2012; il termine finale della Solidarietà è fissato al 30 Settembre 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.

4.2 Avuto riguardo all'applicazione della disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro richiamata nelle premesse e applicata da Obiettivo Lavoro, alle misure di cui al presente Accordo corrisponde un livello massimo di riduzione dell'orario di lavoro pari al 50% per il periodo 1° Luglio 2012 – 30 Settembre 2013.

4.3 Il regime di Solidarietà di cui al presente paragrafo 4., definito nella sua misura sulla base del periodo di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2, si articola su base giornaliera, settimanale e mensile, con riferimento all'orario di lavoro stabilito dal Contratto Collettivo richiamato alla lettera e. delle premesse.

5. ARTICOLAZIONE E MODALITÀ DELLA RIDUZIONE

5.1 L'articolazione della riduzione d'orario sarà effettuata secondo 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 dei periodi di riduzione plurigiornalieri all'interno di periodi di chiusura collettiva;
- riduzione giornaliera dell'orario di lavoro, nel rispetto dei criteri stabiliti dal contratto collettivo di riferimento.

5.2 La programmazione aziendale della Solidarietà, definita di norma mensilmente tenuto conto delle esigenze tecnico, organizzative e produttive aziendali, potrà subire variazioni per inderogabili necessità operative e/o produttive, con adeguato preavviso al personale interessato.

6. Disposizioni in materia di regimi di orario nel periodo di Solidarietà

6.1 Ferme restando le disposizioni e le prassi in essere in materia di regimi di orario, le Parti concordano che, in considerazione della variabilità dei programmi di attività aziendale, nonché della variabilità della domanda, e 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 applicato. Al lavoratore verrà data tempestiva comunicazione, di norma 48 ore prima.

6.2 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 CCNL. Eventuali specifici ed eccezionali picchi di attività rientreranno in quanto previsto in materia di flessibilità d'orario dal CCNL Terziario, Distribuzione, Servizi.

7. Retribuzioni e disposizioni di miglior favore

7.1 In vigenza del Contratto di Solidarietà, la Società corrisponde la retribuzione in proporzione alla riduzione di orario applicata; analogamente sono riproporzionati tutti gli elementi retributivi fissi e variabili diretti, indiretti e differiti (es. 13° e 14° mensilità) corrisposti dalla Società ai lavoratori interessati, come previsto dalle vigenti disposizioni in materia, con esclusione delle prestazioni straordinarie, ferma restando l'eccezionalità richiamata al precedente paragrafo 6.

7.2 Come concordato in sede sindacale alla sottoscrizione del presente Accordo, Obiettivo Lavoro si impegna a devolvere il contributo ad essa destinato dal Fondo per l'occupazione (25% della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario) ai lavoratori interessati. Pertanto i lavoratori percepiranno integralmente il contributo di cui all'art. 5, comma 5 della L. 236/93, pari alla metà del monte retributivo perso a seguito della riduzione di orario.

7.3 Come previsto dalle disposizioni richiamate al precedente punto 7.2, 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.

7.4 Sempre come concordato in sede di Accordo, Obiettivo Lavoro anticiperà mensilmente ai lavoratori oggetto della riduzione d'orario di lavoro il contributo di cui al precedente punto 7.2 liquidato dal Fondo per l'occupazione.

7.5 Al fine di ridurre i costi ed il personale in esubero, le Parti ritengono necessario che tutti i dipendenti fruiscano l'intero monte ore ROL maturato al 30 Giugno 2012 entro la medesima data, secondo le modalità e le tempistiche definite dalla Società, in relazione alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, anche tenendo conto delle esigenze dei lavoratori. Inoltre, con il medesimo scopo, le Parti ritengono altresì necessario che tutti i dipendenti fruiscano entro il 31 Agosto 2012 l'intero monte ferie maturato alla stessa data.

7.6 Con la presente intesa, le Parti si danno reciprocamente atto di aver compiutamente esperito e concluso la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della L. 223/91, nonché all'art. 5 della L. 236/93.

7.7 Il presente Accordo verrà inviato – in ossequio alle vigenti disposizioni in materia – agli Organi istituzionalmente competenti. A tal fine, le Parti dichiarano che la documentazione necessaria ai controlli ispettivi è depositata presso la sede legale della Società.

7.8 Le Parti si incontreranno a livello nazionale per la verifica dell'andamento del presente Contratto di Solidarietà entro Dicembre 2012 e comunque tre mesi prima della scadenza del Contratto di Solidarietà per verificare il possibile ripristino dell'orario pieno di lavoro a fronte dell'evoluzione della situazione.

7.9 Su richiesta di una delle Parti, a fronte dell'insorgere di criticità, le Parti si incontreranno a livello territoriale per effettuare verifiche finalizzate ad individuare opportune soluzioni.

Letto, confermato e sottoscritto.

Bologna, 5 Giugno 2012

Obiettivo Lavoro - Agenzia per il Lavoro - SpA ,

Alessandro Ramazza

Paola Barollo

FILCAMS – CGIL, Cristian Sesena

FISASCAT – CISL, Dario Campeotto

UILTUCS – UIL, Gabriele Fiorino

Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori di Obiettivo Lavoro - Agenzia per il Lavoro - SpA