VERBALE DI ACCORDO

Procedura di mobilità ex art. 4, 5 e 24 Legge n. 223/91

Oggi, 21 dicembre 2012, alle ore 14,30, presso la sede aziendale in via Maffei n° 1, 20135 - Milano, si sono incontrati i Signori:

per DOMINA VACANZE S.p.A. Cighetti Dr. Nicola
Assistito dall'avv. Vanni Ribechi e da Cajarelli Alvaro – Consulente del Lavoro

e

per le OO.SS. Segreterie Nazionali: FILCAMS - CGIL signora Lucia Anile
FILCAMS – CGIL Milano sig. Luigi Brianzi

" " " FISASCAT - CISL signora Elena Vanelli

" " " UILTUCS - UIL signor Roberto Pennati

p r e m e s s o c h e

- Domina Vacanze S.p.A. ha avviato con comunicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 2° comma e art. 5 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 datata 8 ottobre 2012, una procedura di mobilità per un esubero totale di n° 35 unità, di cui n. 17 lavoratori della propria sede in via Maffei, 1 a Milano e 18 addetti agli uffici commerciali e di rappresentanza distaccati su: Bari – Bologna – Caserta – Firenze – Napoli – Palermo – Pescara – Roma – Taranto – Torino e Venezia.

- Quanto dibattuto e convenuto nell'incontro del 9 novembre 2012 in merito alla richiesta dell'Azienda, conseguente alla grave crisi derivante dall'andamento del mercato, come ampiamente illustrato nella lettera surrichiamata.

Dopo un'ampia verifica e ulteriore approfondimento sull'andamento aziendale in generale, sulle peculiari mansioni svolte dal personale dichiarato in esubero ed in particolare sull'organico, funzioni e localizzazione degli uffici periferici che non rendono praticabile una rotazione-inserimento tra i lavoratori della sede di Milano, anch'essi considerevolmente interessati dal provvedimento, le parti hanno raggiunto il seguente accordo:

tutto ciò premesso

Le parti hanno raggiunto il seguente accordo:

1. La premessa forma parte integrante, ed essenziale del presente accordo.

2. Tenuto conto del prevedibile impatto sociale sui lavoratori coinvolti dall'esubero, le parti hanno individuato la possibilità di ricorrere all'utilizzo degli

ammortizzatori sociali quali la CIGD e/o previsti dalla vigente normativa e successivi integrazioni.

Pertanto in conseguenza della procedura di mobilità :

a) Il personale della sede e dei vari uffici distaccati, prima dell'inizio della CIG in deroga, ed in considerazione delle imminenti festività natalizie, è tenuto a smaltire il più possibile l'arretrato delle ferie.
b) Con decorrenza dall'1.01.2013, l'azienda attiverà la domanda di Cassa Integrazione in Deroga (CIGD) presso la Regione Lombardia, per tutto il personale con esclusione di n. 4 addetti: Resp. Finanziario – Resp. Consolidamento Bilanci – Resp. Fiscale e del Personale – Resp. Informatica – includendo anche il personale degli uffici distaccati, essendo dimostrata la mancanza dell'autonomia organizzativa degli uffici periferici che, quindi, non possono essere considerati unità locali - per la durata massima che le normative regionali renderanno possibile.
    - Il personale della Sede effettuerà la sospensione per CIGD, a rotazione, nella misura massima del 50% dell'orario di lavoro, da programmare su base giornaliera/settimanale/mensile, contemperando primariamente le esigenze organizzative aziendali con le richieste dei lavoratori.
    - Tutti i lavoratori dei vari uffici distaccati sul territorio nazionale, prima riportati ed elencati nella comunicazione di apertura della procedura, saranno collocati in CIGD a zero ore.
    - Il personale della Sede addetto all'ufficio acquisti e all'ufficio tecnico sarà collocato in CIGD a zero ore.

3. Al termine del periodo di CIGD, ai lavoratori della sede occupati full-time, con esclusione di n. 4 addetti: Resp. Finanziario – Resp. Consolidamento Bilanci – Resp. Fiscale e del Personale – Resp. Informatica, che per la funzione svolta rimarranno a tempo pieno e degli addetti all'ufficio acquisiti e tecnico di cui al punto b), ultimo comma, è stata proposta, quale soluzione alternativa alla riduzione di personale, la possibilità di trasformazione del proprio rapporto individuale di lavoro da full-time in part-time con orario non inferiore al 50% dell'orario normale contrattuale, che sarà distribuito per ogni lavoratore secondo collocazioni sperimentate durante la vigenza della CIGD, e comunque in modo da garantire la copertura totale del nastro orario giornaliero. Pertanto, alla scadenza della CIGD, i lavoratori che aderiranno alla trasformazione, proseguiranno nel rapporto a tempo indeterminato. Il personale che ha già un contratto part-time, continuerà la propria prestazione con l'orario convenuto.

4. I lavoratori collocati in mobilità assommano ad un numero massimo di 33 unità e saranno individuati secondo il criterio della non opposizione al licenziamento per tutta la durata dell'intervento della CIGD. Al termine di tale periodo la collocazione in mobilità avverrà applicando in via subordinata i criteri di legge, e in particolare per il personale della sede di Milano escludendo coloro che abbiano accettato la trasformazione del proprio rapporto individuale di lavoro da full-time in part-time secondo quanto previsto al precedente punto 3, mentre per i lavoratori occupati presso gli uffici periferici e degli addetti all'ufficio

acquisti e tecnico, per effetto della cessazione delle relative attività saranno collocati in mobilità.

c) Per i lavoratori che chiederanno di essere collocati in mobilità durante la CIGD il periodo di preavviso contrattualmente previsto, si intende reciprocamente assolto alla data.

5. Nell'ambito della gestione degli esuberi, la Società dichiara la propria disponibilità ad erogare un sostegno economico al reddito, a titolo di "incentivo all'esodo", a fronte della rinunzia all'impugnazione del licenziamento e di ogni e qualsiasi pretesa nei confronti della Società fatte salve le regolari competenze dovute per il rapporto di lavoro in essere previste dalle normative contrattuali di legge. L'importo in questione sarà pari a due mensilità lorde della corrente retribuzione di ciascun interessato e sarà corrisposto unitamente alle competenze di fine rapporto e dopo l'avvenuta sottoscrizione del verbale individuale di conciliazione in una delle sedi previste dall'art. 2113 c.c..

6. L'incentivo all'esodo di cui sopra, verrà riconosciuto anche a quei dipendenti, ricompresi negli esuberi enunciati, che comunicassero la propria disponibilità a essere collocati in mobilità immediatamente e/o durante la CIGD.

7. Il termine di 120 giorni di cui all'art. 4 e 24 L. 223/91 relativo alla procedura di mobilità descritta in premessa e conclusasi con la sottoscrizione del presente accordo, viene prorogato e derogato ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8, comma 4, legge 236/93 sino al termine del periodo di Cassa Integrazione in deroga che verrà richiesto (per la durata massima che le normative regionali renderanno possibile.)

8. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30 aprile 2013 per una verifica dell'attuazione di quanto previsto nel presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo, la procedura di mobilità di cui in premessa, è da intendersi espletata e conclusa in data odierna, a tutti gli effetti degli artt. 4, 5 e 24 della Legge n. 223/91.

Letto, confermato e sottoscritto.

per DOMINA VACANZE S.p.A

per FILCAMS – CGIL

per FISASCAT – CISL

per UILTUCS – UIL

per la R.S. A.