Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO- DIV. VII

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 febbraio 2013, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza della Dr.ssa Debora Postiglione, si sono incontrate, formalmente convocate, le parti sociali interessate alla situazione occupazionale della PIEMME SPA, per l'espletamento della fase amministrativa della procedura di licenziamento collettivo di cui alla Legge 223/91.

Sono presenti

- la Società PIEMME S.p.A. rappresentata dal Dott. Claudio Di Vincenzo, assistito dall'Avv. Ettore Paparazzo e dalla Confcommercio Naz.le e Roma rispettivamente in persona di Laura Iodice e Maria Elisabetta Russo;

E

- la Filcams-CGIL Naz.le in persona di Marco Rossi;

- la Fisascat-CISL Naz.le in persona di Alfredo Magnifico;

- la Uiltucs-UIL Naz.le in persona di Paolo Proietti;

- Italia Lavoro in persona di Piergiorgio Martufi.

E', altresì, presente ampia rappresentanza delle strutture sindacali aziendali e territoriali, coma da foglio firma agli atti del Ministero.

PREMESSO CHE

- la PIEMME S.p.a., con sede legale in Roma, svolge attività di concessionaria di pubblicità, con un organico complessivo pari a n. 148 unità lavorative (di cui n. 11 dirigenti), a cui applica il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi – inquadramento ai fini INPS nel Settore Servizi;
- con lettera datata 5 dicembre 2012 (nota prot. n. 0027227), la Società ha avviato una procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24, L. 223/91 denunciando un esubero pari a n. 63 unità nelle sedi di Roma, Milano, Napoli, Mestre, Ancona, Lecce e nelle filiali di Brindisi, Latina, Padova, Perugia, Pescara, Pordenone, Salerno, Taranto, Treviso, Udine e Viterbo;
- durante gli incontri svoltisi nell'ambito della fase sindacale attivata ai sensi della legge n. 223/1991, le parti hanno attentamente approfondito e valutato le motivazioni poste alla base del denunciato esubero al fine di individuare possibili strumenti alternativi rispetto al licenziamento collettivo atti a garantire il superamento in tutto o in parte delle problematiche aziendali e, contestualmente, salvaguardare il più possibile gli attuali livelli occupazionali;
- la fase sindacale della procedura si è conclusa senza il raggiungimento di un accordo e, pertanto, la Società ha presentato istanza d'incontro (nota prot. n. 0001934) presso il Ministero del Lavoro per l'espletamento della fase amministrativa della procedura di licenziamento collettivo;
- con nota del 13.02.2013 (prot. n. 0003475), questo Ufficio ha convocato le parti interessate per la riunione in data odierna;
- a seguito di approfondito confronto, l'esubero di 63 lavoratori, come dichiarato nella lettera di apertura della presente procedura di licenziamento collettivo, viene ridotto a 55 unità. Fatto salvo quanto di seguito indicato, le parti individuano, come strumento idoneo ai fini della gestione delle problematiche occupazionali denunciate dall'Azienda e qui integralmente confermate, il ricorso alla CIG in deroga per crisi aziendale con cessazione parziale di attività, cui saranno interessati un numero massimo di 55 tra i lavoratori addetti alle unità produttive di seguito indicate: sedi di Roma, Milano, Napoli, Mestre, Ancona, Lecce e nelle filiali di Brindisi, Latina, Padova, Perugia, Pordenone, Salerno, Taranto, Treviso, Udine e Viterbo.

Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO- DIV. VII

CONSIDERATA

la legge del 28/06/2012 n. 92, che all'art. 2, comma 64, dispone che "il Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, può disporre sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla normativa vigente, la concessione anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito del Fondo sociale per l'occupazione e formazione, di cui all'art.18 c. 1 lett. a) del D.L. 29 Novembre 2008, n. 185,convertito con modificazioni, dalla L. 28 Gennaio 2009, n. 2, come rifinanziato dal comma 65".

VISTA

l'intesa tra Governo, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano in materia di ammortizzatori sociali in deroga e sulle politiche attive del Lavoro per l'anno 2013, sottoscritta in data 22.11.2012 in sede di Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, con particolare riferimento ai punti 4, 5, 7 , 11 ed al principio di "condizionalità" tra politiche Attive e Passive come richiamato al punto 8.

TUTTO CIO' PREMESSO, VISTO E CONSIDERATO

le Parti raggiungono il seguente accordo di cui le premesse costituiscono parte integrante.

A. CIG IN DEROGA PER CESSAZIONE PARZIALE DI ATTIVITA'

• Le parti, al fine di ridurre l'impatto sul piano sociale della procedura di licenziamento collettivo, concordano che la Società presenterà istanza di **CIG in deroga** per la cessazione dell'attività di gestione degli ordini di pubblicità per conto dei clienti che sarà oggetto di esternalizzazione, per un numero massimo di **55 unità**, di cui n. 11 con contratto part-time del 50%.

• I lavoratori interessati sono così distribuiti:

REGIONE LAZIO: n. 18 lavoratori;

REGIONE VENETO: n. 12 lavoratori;

REGIONE PUGLIA: n. 4 lavoratori;

REGIONE LOMBARDIA: n. 7 lavoratori;

REGIONE UMBRIA: 1 lavoratore;

REGIONE CAMPANIA: n. 8 lavoratori;

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA: n. 3 lavoratori.

• Le parti concordano che la Cassa avrà durata di 6 mesi, con decorrenza dal 1 marzo 2013 fino al 31 agosto 2013.

• Dei suddetti lavoratori da collocare in Cassa, n. 50 - occupati presso le sedi di Roma, Napoli, Mestre, Brindisi, Latina, Padova, Perugia, Pordenone, Salerno, Taranto, Treviso, Viterbo e Udine - saranno sospesi a zero ore, senza rotazione, stante la decisione aziendale di non svolgere più le attività di gestione degli ordini di pubblicità per conto dei clienti con conseguente esternalizzazione delle stesse. I restanti n. 5 lavoratori (di cui n. 3 p.-t.), occupati presso le sedi di Milano, Ancona, Lecce, saranno sospesi con riduzione massima del 50% dell'orario di lavoro settimanale da attuarsi su base orizzontale.

• Ai sensi dell'art. 7-ter, co. 3, D.L. n. 5/2009, convertito con modificazioni in L. n. 33/2009, la Società richiederà il pagamento diretto del trattamento di CIG in deroga all'INPS.

• Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 4, c. 40, 42, 43, 44 della Legge del 28/06/2012 n. 92, il diritto a percepire il trattamento di sostegno al reddito decade qualora il lavoratore rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione professionale ovvero non lo frequenti regolarmente, senza un giustificato motivo.

• Italia Lavoro, su incarico della Direzione Generale Politiche attive e Passive del lavoro, effettuerà il monitoraggio bimestrale sui lavoratori interessati, secondo le modalità da concordare con la Società, al fine del costante aggiornamento della spesa.

• La scrivente D.G. Relazioni industriali e Rapporti di lavoro rende noto alle parti che l'elenco dei lavoratori destinatari della misura di sostegno al reddito dovrà essere presentato congiuntamente all'istanza di concessione da produrre non oltre 20 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo agli Uffici della D.G. Politiche attive e Passive del lavoro, e che la mancanza di tale elenco sarà ostativa all'accoglimento dell'istanza. Le parti sono, altresì, tenute a presentare nel più breve tempo possibile, e comunque non oltre la presentazione della citata istanza, il suddetto elenco, unitamente al presente verbale, alle Regioni coinvolte al fine di consentire alle stesse l'attuazione delle misure di politica attiva.

B. STRUMENTI DI GESTIONE DELL'ESUBERO

- Gli strumenti per il recupero occupazionale dei lavoratori sono i seguenti:

1. ricollocazione all'interno dell'Azienda, anche ricorrendo allo strumento della mobilità territoriale ove possibile e su base concordata.
2. eventuale assegnazione su base volontaria a mansioni di livello diverso da quelle svolte, ai sensi dell'art. 4, comma 11 della L. 223/91 e previa conciliazione ai sensi dell'art. 411 del c.p.c.;
3. istituzione di rapporti di agenzia, previa verifica ed accertamento da parte dell'Azienda dei necessari e specifici requisiti soggettivi per l'espletamento delle attività;
4. impegno aziendale a favorire eventuali ricollocazioni dei lavoratori, presso il soggetto terzo che subentrerà nella gestione diretta delle attività oggetto di esternalizzazione. Per quanto concerne tali ricollocazioni, le parti fin da ora convengono che, in caso di cessazione del servizio erogato dall'Outsourcer, la Società si impegna ad incontrare le OO.SS. per valutare soluzioni utili alla salvaguardia occupazionale del personale coinvolto dalla presente procedura, nei confronti dell'eventuale soggetto subentrante.

- Tra la Direzione aziendale e le RSA/OO.SS., su richiesta di queste ultime, avverranno incontri con cadenza di norma trimestrale a livello territoriale/nazionale, aventi per oggetto l'andamento della Cassa, con particolare riferimento agli aspetti gestionali ed organizzativi della stessa.

C. MOBILITA' CON IL CRITERIO ESCLUSIVO DELLA NON OPPOSIZIONE ED INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

- Le Parti convengono, altresì, al fine di favorire l'esodo non traumatico dei lavoratori, che la Società potrà procedere ai licenziamenti di un numero massimo di 55 unità lavorative, tenuto conto dei profili professionali dichiarati in esubero dalla Società, la cui individuazione avverrà in via esclusiva sulla base del criterio della non opposizione al licenziamento. Ai lavoratori rientranti nell'ipotesi di cui sopra, l'Azienda stessa corrisponderà un importo a titolo di incentivazione all'esodo come definito in apposita intesa economica.
- Le parti concordano, infine, che, in deroga a quanto previsto dall'articolo 8, comma 4, legge n. 236/93, i licenziamenti avverranno fino al termine del periodo di CIG in deroga concessa all'Azienda e comunque non oltre il 31 agosto 2013.
- Il riconoscimento delle incentivazioni di cui sopra saranno subordinate alla rinuncia di impugnativa ed alla rinuncia all'azione per ogni e qualsiasi pretesa in ordine al rapporto di lavoro, a mezzo di sottoscrizione di apposito e specifico verbale di conciliazione individuale in sede sindacale ai sensi degli artt. 410 ss. c.p.c.. La mancata sottoscrizione del suddetto verbale, pertanto, non darà luogo alle previste erogazioni.

Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO- DIV. VII

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti, dichiara formalmente esperiti e conclusi con esito positivo la fase amministrativa di cui alla legge n. 223/1991 e l'esame congiunto, ai sensi del D.P.R. n. 218/00 e per gli effetti della legge n. 92/2012.

Letto, confermato e sottoscritto.

PIEMME SPA

OO.SS.

CONFCOMMERCIO

RSA

ITALIA LAVORO

MINISTERO DEL LAVORO