VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 del mese di dicembre 2013, in Roma, in sede sindacale si sono incontrati:

- La Società PIEMME S.p.A. rappresentata dal Dott. Claudio Di Vincenzo e dalla Dott.ssa Paola Saccomanno, assistiti dalla Confcommercio Roma in persona della Dott.ssa Maria Elisabetta Russo;

E

- la Filcams-CGIL Nazionale in persona di Marco Rossi;

- la Fisascat-CISL Nazionale in persona di Elena Maria Vanelli e la Fisascat Cisl Roma e Lazio in persona di Carlo Bravi;

- la Uiltucs in persona di Paolo Proietti;

è presente altresì la RSA.

PREMESSO CHE

- Con lettera datata 11 dicembre 2013 la Società PIEMME SPA ha avviato una procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24, L. 223/91 denunciando un esubero pari a 60 unità nelle sedi di Roma, Milano, Napoli, Mestre, Ancona, Lecce e nelle filiali di Brindisi, Padova, Perugia, Pescara, Pordenone, Salerno, Taranto, Treviso, Udine;
- durante gli incontri svoltisi nell'ambito della fase sindacale attivata ai sensi della Legge 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;
- le Parti, In data odierna, a seguito di un'attenta ed approfondita analisi della situazione nel suo complesso ed in relazione alle specifiche posizioni assunte, a conclusione della richiamata procedura di mobilità, hanno raggiunto il presente accordo che sarà convalidato presso il Ministero del Lavoro ai sensi della disciplina sugli ammortizzatori sociali in deroga in fase di approvazione.

Tutto ciò premesso, le Parti

CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Le Premesse costituiscono parte integrante della presente intesa.
2. La Società conferma l'esubero di 60 lavoratori, come dichiarato nella lettera di apertura della presente procedura di mobilità.
3. In accoglimento delle istanze delle OO.SS., l'azienda si dichiara disponibile, salvo accordo in sede Ministeriale e condizionatamente ai contenuti del Decreto Interministeriale in materia di ammortizzatori in deroga in fase di approvazione, a ricorrere a strumenti non traumatici e pertanto ad escludere, ove definitivamente concordato in sede ministeriale, il ricorso allo strumento della mobilità, che non sia basata sui criteri appresso indicati.
4. Fatto salvo quanto previsto al punto che precede, si individua altresì, come strumento idoneo ai fini della gestione delle problematiche occupazionali denunciate dall'azienda e qui integralmente confermate, il ricorso alla proroga della CIG in deroga per cessazione parziale di attività nonché per accentramento di funzioni amministrative con riferimento alle unità produttive e reparti già interessati dall'ammortizzatore ai sensi degli accordi del 18 febbraio 2013 e 2 settembre 2013 e una prima concessione di CIG in deroga per crisi aziendale per le unità produttive e reparti non coinvolti dalla precedente procedura.
5. Il numero massimo di lavoratori coinvolti dalla proroga della CIG in deroga per cessazione parziale di attività nonché accentramento di funzioni amministrative è pari a n. 30 addetti alle unità produttive di seguito indicate: sedi di Roma, Milano, Napoli, Mestre, Ancona e Lecce e nelle filiali di Brindisi, Padova,

Perugia, Pescara, Pordenone, Salerno, Taranto, Treviso, Udine;

6. il numero massimo di lavoratori coinvolti dalla CIG in deroga per crisi aziendale, è pari a n. 52 addetti alle Sedi e Filiali di seguito indicate: Roma, Milano, Napoli, Mestre, Ancona, Lecce, Pordenone e Udine.

A. PROROGA DELLA CIG IN DEROGA PER CESSAZIONE PARZIALE DI ATTIVITA' NONCHE' ACCENTRAMENTO

Le parti al fine di ridurre l'impatto sul piano sociale della procedura di mobilità concordano sulla opportunità di ricorrere allo strumento della CIG in deroga per la cessazione delle attività di gestione degli ordini di pubblicità già oggetto di esternalizzazione nonché accentramento di funzioni amministrative e potrà coinvolgere un numero massimo di 30 lavoratori territorialmente così distribuiti:

REGIONE LAZIO:

- Roma: 8

REGIONE VENETO:

- Mestre: 5
- Padova: 1
- Treviso: 1

REGIONE PUGLIA:

- Brindisi: 1
- Lecce: 0
- Taranto: 1

REGIONE ABRUZZO:

- Pescara: 1

REGIONE UMBRIA:

- Perugia: 1

REGIONE CAMPANIA:

- Salerno: 1
- Napoli: 3

REGIONE MARCHE:

- Ancona: 2

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA:

- Udine: 3
- Pordenone: 1

REGIONE LOMBARDIA:

- Milano: 1

Le parti si danno reciprocamente atto che, la proroga della CIG in deroga determinata, sulla base delle specifiche esigenze organizzative legate alla dismissione delle attività ed accentramento delle funzioni amministrative di cui sopra decorrerà, senza soluzione di continuità con il precedente periodo, dalla data del 1° gennaio 2014.

L'individuazione dei dipendenti sospesi sarà improntata alle esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali legate alla cessazione delle attività cui sono addetti con una riduzione massima del 100% dell'orario settimanale senza ricorso a meccanismi di rotazione. La mancata rotazione del personale, così come l'individuazione di quest'ultimo, sono connessi alla decisione aziendale di non svolgere più le attività di gestione degli ordini di pubblicità per conto dei clienti con conseguente esternalizzazione delle stesse, di accentrare sulla sede di Roma le funzioni amministrative nonché all'infungibilità dei profili professionali interessati con altri ruoli presenti nell'unità produttiva di riferimento.

B. CIG IN DEROGA PER CRISI AZIENDALE

Per quanto concerne le Sedi e Filiali di Roma, Milano, Napoli, Mestre, Ancona, Lecce, Pordenone e Udine, le stesse risultano oggetto di un processo di riorganizzazione così come dettagliato nella lettera di apertura della mobilità richiamata in premessa. In merito a quanto dichiarato dall'Azienda ed in luogo della messa in mobilità degli addetti come indicati negli allegati alla lettera, le Parti concordano sulla opportunità di ricorrere allo strumento della CIG in deroga per crisi aziendale che potrà coinvolgere un numero massimo di 52 lavoratori territorialmente così distribuiti:

REGIONE LAZIO:
- Roma: 20

REGIONE VENETO:
- Mestre: 8

REGIONE PUGLIA:
- Lecce: 7

REGIONE CAMPANIA:
- Napoli: 7

REGIONE MARCHE:
- Ancona: 2

REGIONE LOMBARDIA:
- **Milano: 8**

L'applicazione della CIG in deroga per crisi aziendale sarà improntata alle esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali tenuto conto della necessità di assicurare il servizio e delle specifiche professionalità oggetto della misura e sarà attuata secondo le seguenti modalità:

a) per le unità produttive di Roma e Mestre in considerazione delle particolari professionalità espletate per n. 5 lavoratori (Roma) e n. 1 (Mestre) il ricorso alla CIG in deroga sarà attuato con una riduzione massima del 100% senza ricorso a meccanismi di rotazione.
b) per tutte le unità produttive sopra indicate (incluse Roma e Mestre) il ricorso alla CIG in deroga sarà attuato attraverso una riduzione massima dell'orario di lavoro settimanale pari al 50 % senza ricorso ai meccanismi di rotazione.
   Le Parti concordano che la distribuzione delle riduzioni orarie, per effetto della CIG in deroga per crisi aziendale, sarà attuata con equità nei confronti dei lavoratori coinvolti.

Il mancato ricorso a meccanismi di rotazione, così come l'individuazione del personale coinvolta dalla CIG in deroga per crisi aziendale, sono connessi ad esigenze tecnico organizzative sostanziate dalla necessità di riorganizzare in modo più efficiente il presidio del mercato, dal mantenimento dei normali livelli di efficienza gestionale nonché dall'infungibilità dei profili professionali interessati con altri ruoli presenti nell'unità produttiva di riferimento.

Le parti si danno reciprocamente atto che, la data di inizio del periodo di CIG in deroga per crisi aziendale,

sarà il 1 gennaio 2014.

Su richiesta della Parte Sindacale, l'Azienda valuterà attentamente la possibilità di anticipare per i lavoratori coinvolti il trattamento di Cassa e, comunque, limitatamente alla concessione della Cassa dal 1° gennaio 2014.

C. MOBILITA' VOLONTARIA ED INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

Fermo restando quanto sopra, pur nell'attuazione degli strumenti di gestione alternativi alla mobilità sopra dettagliati, le Parti concordano, il ricorso alla mobilità basato esclusivamente sui seguenti criteri di scelta, i quali, dovranno intendersi alternativi e sostitutivi rispetto a quelli previsti dall'art. 5, comma 1, Legge 223/1991 e che il presente verbale costituisce accordo di definizione degli stessi:

- Criterio di accesso al regime pensionistico:
  Saranno collocati in mobilità i lavoratori che raggiungendo il requisito del pensionamento ne faranno richiesta entro il termine qui sotto concordato ex art. 8, comma 4, del Decreto Legge 148/1993.

- Criterio della non opposizione al licenziamento:
  In aggiunta al criterio di cui sopra, saranno collocati in mobilità i lavoratori che, a prescindere dal raggiungimento del requisito del pensionamento, manifestino la loro non opposizione al licenziamento;

Ai lavoratori rientranti nelle ipotesi di cui sopra, fatto sempre salvo il diritto dell'Azienda alla riserva di accettazione per esigenze tecnico-organizzative, l'Azienda stessa corrisponderà un importo a titolo di incentivazione all'esodo come definito in apposita intesa economica.

Il riconoscimento delle incentivazioni di cui sopra, sarà subordinato 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.

Le parti concordano, infine, che, in espressa deroga all'art. 8, comma 4, del Decreto Legge 148/1993 la collocazione in mobilità sulla base dei criteri suddetti potrà avvenire entro e non oltre il 31.12.2014.

D. STRUMENTI DI GESTIONE DELL'ESUBERO.

1. Gli strumenti per il recupero occupazionale dei lavoratori sono i seguenti:
   a) Ricollocazione all'interno dell'azienda anche ricorrendo allo strumento della mobilità territoriale ove possibile e su base concordata.
   b) 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.;
   c) istituzione di rapporti di agenzia previa verifica ed accertamento, da parte dell'Azienda, dei necessari e specifici requisiti soggettivi per l'espletamento delle attività;
   d) impegno aziendale a favorire eventuali ricollocazioni dei lavoratori, presso il soggetto terzo che è subentrato 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 CIGD, con particolare riferimento agli aspetti gestionali ed organizzativi della stessa.

Le Parti, con la sottoscrizione del presente verbale di accordo, e fatto salvo quanto previsto al punto che segue, si danno atto di avere esperito e concluso a tutti gli effetti in data odierna le procedure di legge in base al combinato disposto degli artt. 4, 5 e 24 della Legge 223/1991 e di richiedere alla Confcommercio di attivarsi con immediatezza per la convocazione presso il competente Ministero per gli adempimenti di sua competenza.

Resta inteso che, qualora il Decreto Interministeriale in materia di ammortizzatori sociali in deroga, in fase di approvazione, dovesse prevedere condizioni in contrasto con gli strumenti previsti dal presente accordo, le parti convengono fin d'ora di proseguire il confronto in merito alla procedura de qua presso gli Enti competenti ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, comma 7, Legge 223/1991, dandosi atto, in tale specifico caso, di considerare conclusa, ad ogni effetto di legge, la presente fase di esame congiunto.

Letto, confermato e sottoscritto.

PIEMME S.p.A.

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

CONFCOMMERCIO ROMA

UILTUCS

RSA