Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro
Divisione VII

già Direzione Generale della
Tutela delle Condizioni di Lavoro

Via Fornovo, 8 – 00192 Roma
Tel. 06 46834924. Fax. 06 46834023.
e-mail: Div7TutelaLavoro@lavoro.gov.it

dic 2014

VERBALE DI ACCORDO IN SEDE GOVERNATIVA

In data **20 MARZO 2013** presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza del dott. Alessandro Righetti, si è tenuto un incontro per l'esame della situazione occupazionale della **CIBIS SPA** per l'espletamento della fase amministrativa della procedura di licenziamento collettivo, ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/91.

Sono presenti:

- per la CIBIS SPA: Riccardo Boggiani, Vanna Dalla Costa, Mario Morrone e Paolo Zanucco
- per la FILCAMS Naz.le: Fabrizio Russo
- per la FISASCAT Naz.le: Alfredo Magnifico
- per la UILTuCS Naz.le: Gabriele Fiorino
- per le RSA: Barbara Rossi
- per ITALIA LAVORO: Piergiorgio Martufi

PREMESSO CHE

- la CIBIS SPA (d'ora in poi definita "Società"), con sede legale a Venezia, svolge attività di somministrazione di alimenti e bevande nelle sedi e punti vendita pluriregionali. La Società presenta un organico complessivo pari a n.540 dipendenti ai quali applica il CCNL del settore turismo e non risulta, pertanto, beneficiaria degli ammortizzatori sociali a regime;
- la Società ha fruito di un periodo di Cig in deroga, riguardo ad un numero massimo di 199 lavoratori dal 18/08/13 al 31/12/13 tramite accordo siglato presso questo Ministero;
- la Società, con nota del 22/01/14, PEC. N. 1485, comunica l'avvio della procedura di licenziamento collettivo, per n. 45 lavoratori, a partire dal 22/01/1 4e con PEC n. 5009, del 06/03/14, invia copia del mancato accordo in sede sindacale tra le Parti Sociali, e la richiesta di incontro, presso questo Ministero, per l'espletamento della fase amministrativa della Procedura stessa;
- il Ministero, pertanto, con nota del 12/03/14 (prot. n. 5494) ha convocato formalmente le Parti sociali interessate alla riunione odierna ;
- in esito al presente incontro, la Società ribadisce di aver attivato, da tempo, un processo di riorganizzazione della propria struttura centrale e della propria rete di vendita, al fine di raggiungere una più economica ed efficiente gestione dell'impresa. Tale necessità è stata determinata dal rilevante

sbilancio economico dei risultati della gestione aziendale, progressivamente aggravatosi in questi ultimi anni, costringendo, di conseguenza, l'azienda a ridurre la propria attività. La Società fa presente, inoltre di aver ridotto il numero degli esuberi da n. 45 in avvio di procedura a n. 32 unità alla data odierna. Dopo un ampio ed approfondito confronto, le Parti convengono di richiedere un ulteriore periodo di Cig in deroga come misura alternativa ai licenziamenti,per affrontare questo periodo di crisi ed attutire al massimo l'impatto per la forza lavoro, distribuendo l'onere dell'esubero su tutta la platea dei lavoratori dichiarati fungibili che operano nelle sedi operative coinvolte , nell'auspicio che, durante la fruizione del periodo di Cassa, si possano verificare ipotesi di ripresa dell'attività. I lavoratori da collocare in Cig in deroga risultano essere complessivamente n.**209**, dei quali n. 138 nella regione Piemonte e n. 71 nella Regione Veneto. Le sedi operative coinvolte, passano dalle n. 11 dell'avvio della procedura, alle n. 9 alla data odierna.

CONSIDERATA:

la **L. del 28.06.2012 n. 92,** che all'**art. 2, comma 64** prevede la possibilità di concessione sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla normativa vigente, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali.

VISTO:

l'art. 1, co. 183 della L. del 27.12.13, n. 147 (Legge di stabilità 2014) che ha rifinanziato gli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2014.

IN ATTESA:

della pubblicazione del Decreto interministeriale relativo ai criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente, di cui all'art. 4, co. 2 D.L. 21/5/2013, n. 54, convertito dalla L. 18.07.13, n.85.

TANTO PREMESSO, VISTO E CONSIDERATO
Le Parti raggiungono il presente accordo, di cui quanto premesso costituisce parte integrante.

A) CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

1. L'Azienda presenterà, al competente Ufficio della Direzione Generale delle Politiche Attive e Passive del Lavoro, istanza – ai sensi della normativa suindicata – al fine dell'accesso ad un ulteriore trattamento di **CIG in deroga**, a decorrere **dal 06/04/14** e sino al **05/07/14** per un numero massimo di **209 lavoratori,** ripartiti, nei criteri e nelle modalità di applicazione, come di seguito specificato:

- REGIONE **PIEMONTE**: n. **138** lavoratori così dislocati:

-punto vendita di Torino-Solferino**:** n. **39** lavoratori (di cui n. 8 full-time e n. 31 con un part-time medio del 60%) saranno collocati in CIG in deroga, con riduzione media oraria del **27,5 %** del proprio orario di lavoro, a rotazione tra loro, con picchi massimi sino al 100% ,nel rispetto della media suindicata.

- punto vendita di Torino – Carlo Felice: n. **33** lavoratori (di cui n. 11 full-time e n. 22 con un part-time medio del 60%) saranno collocati in CIG in deroga, con riduzione media oraria del **19%** del proprio orario di lavoro, a rotazione tra loro, con picchi massimi sino al 100% ,nel rispetto della media suindicata.

- punto vendita di Grugliasco (TO): n. **43** lavoratori (di cui n. 13 full-time e n. 30 con un part-time medio del 60%) saranno collocati in CIG in deroga, con riduzione media oraria del **17%** del proprio orario di lavoro, a rotazione tra loro, con picchi massimi sino al 100% ,nel rispetto della media suindicata.

- punto vendita di S. Mauro Torinese (TO): n. **23** lavoratori (di cui n. 6 full-time e n. 17 con un part-time medio del 60%) saranno collocati in CIG in deroga, con riduzione media oraria del **14%** del proprio orario di lavoro, a rotazione tra loro, con picchi massimi sino al 100% ,nel rispetto della media suindicata.

- REGIONE **VENETO:** n **71 lavoratori**

- punto vendita di Marghera (VE): n. **18** lavoratori (di cui n. 4 full-time e n. 14 con un part-time medio del 60%) saranno collocati in CIG in deroga, con riduzione media oraria del **9%** del proprio orario di lavoro, a rotazione tra loro, con picchi massimi sino al 100% ,nel rispetto della media suindicata.

- punto vendita di Mestre (VE): n. **7** lavoratori (di cui n. 3 full-time e n. 4 con un part-time medio del 60%) saranno collocati in CIG in deroga, con riduzione media oraria del **37%** del proprio orario di lavoro, a rotazione tra loro, con picchi massimi sino al 100% ,nel rispetto della media suindicata.

- punto vendita di Padova: : n. **21** lavoratori (di cui n. 8 full-time e n. 13 con un part-time medio del 60%) saranno collocati in CIG in deroga, con riduzione media oraria del **13%** del proprio orario di lavoro, a rotazione tra loro, con picchi massimi sino al 100% ,nel rispetto della media suindicata.

- punto vendita di Padova (Garzeria): n. **11** lavoratori (di cui n. 5 full-time e n. 6 con un part-time medio del 60%) saranno collocati in CIG in deroga, con riduzione media oraria del **9,5%** del proprio orario di lavoro, a rotazione tra loro, con picchi massimi sino al 100% ,nel rispetto della media suindicata.

- unità produttiva di Pianiga(VE):): n. **14** lavoratori saranno collocati in CIG in deroga, con riduzione media oraria del **14,5%** del proprio orario di lavoro, a rotazione tra loro, con picchi massimi sino al 100% ,nel rispetto della media suindicata.

I restanti n. 8 lavoratori che operano nei suddetti punti vendita non saranno collocati in CIG in deroga in quanto rappresentano figure professionali non fungibili rispetto ai lavoratori in Cassa.

2. Le Parti concordano, altresì, di incontrarsi, a livello territoriale, per l' analisi, la gestione e la verifica delle specifiche modalità di applicazione della Cig, sulla base del criterio delle esigenze organizzative e produttive aziendali e su quello della equa distribuzione dello stesso tra tutti i lavoratori coinvolti.

3. La società anticiperà l'integrazione salariale spettante ai lavoratori in Cassa alle normali scadenze di paga.

4. come piano di gestione degli esuberi la società si impegna a:
   - proporre ai lavoratori in Cassa, eventuali possibili ricollocazioni, presso le altre unità operative presenti sul territorio
   - riduzione dell'orario di lavoro e demansionamento, unicamente su base volontaria
   - mobilità su base esclusiva della non opposizione al licenziamento per un numero massimo di 32 unità lavorative per tutto il periodo di concessione della Cassa, come di seguito meglio specificato.

5. 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 o, non lo frequenti regolarmente, senza un giustificato motivo.

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

7. La scrivente Direzione Generale rende nota la necessità di allegare l'elenco nominativo dei lavoratori destinatari della misura di sostegno al reddito e degli eventuali recapiti telefonici, alla istanza di concessione, agli Uffici della D.G. delle Politiche Attive e Passive del lavoro, e che la mancanza di tale elenco, sarà ostativa all'accoglimento dell'istanza. Vista la brevità del periodo di concessione della CIG, l'azienda si impegna a presentare l'istanza a consuntivo per comunicare l'effettivo impegno di spesa utilizzato. L'Azienda è, altresì, tenuta a presentare, nel più breve tempo possibile il suddetto elenco alle Regioni coinvolte, al fine di consentire alle stesse l'attuazione delle misure di politica attiva.

B) MOBILITA'

La Società procederà, per tutta la durata del trattamento di Cassa, così come su indicato, al licenziamento di un numero massimo di 32 lavoratori appartenenti ai profili professionali dichiarati in esubero dalla Società nella comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo, , esclusivamente sulla base del criterio della non opposizione al licenziamento e con un incentivo all'esodo.

Il presente verbale sarà trasmesso alle Regioni suindicate ai fini dell'attuazione di eventuali misure di politica attiva del lavoro, così come previsto dalla legislazione vigente.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti, dichiara formalmente esperita e conclusa con esito positivo la procedura di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 della L. 223/91 ed il riconoscimento della misura di Cig in deroga, ai sensi dell'art. 2, comma 64, della L. 28.06.2012 n. 92.

Questa divisione, esperita l'attività di mediazione, trasmetterà tempestivamente il presente verbale alla div. IV – D.G. delle Politiche Attive e Passive del Lavoro – per l'espletamento delle fasi istruttoria e decisoria di propria competenza.

Letto, confermato e sottoscritto
Roma 20 marzo 2014

CIBIS SPA **LE OO.SS.**

ITALIA LAVORO

IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI