VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

In data 20 marzo 2014 a Roma tra:

la **CIBIS spa**, rappresentata dai sigg. Riccardo Boggiani, Vanna Dalla Costa, Paolo Zanucco e Mario Morrone,
e
le Segreterie Nazionali di **Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL** rispettivamente in persona dei sigg. Fabrizio Russo, Alfredo Magnifico e Gabriele Fiorino
unitamente ad una rappresentanza dei lavoratori Cibis spa

PREMESSO CHE

- Con comunicazione datata 22 gennaio 2014 CIBIS s.p.a. ha attivato la procedura di riduzione del personale ex artt. 4 e 24 legge 23 luglio 1991 n. 223 per un numero di 45 lavoratori nelle proprie unità locali ad insegna BREK e Tosto di **Torino**: P.zza C. Felice n. 22, Via S. Teresa n. 23; **Grugliasco (TO)** Via Crea n. 10 e **S. Mauro** Strada Settimo n. 371; **Venezia:** Marghera Via S. Orsato n. 13/15, Mestre Via Carducci n. 54; **Padova** P.zza Cavour n. 20 e P.tta Garzeria; **Pianiga** via Friuli 73
- in data odierna è stato sottoscritto un Verbale di Accordo in sede governativa che prevede nel piano di gestione degli esuberi, l'utilizzo della CIG in deroga, di riduzioni temporanee e concordate dell'orario di lavoro, trasferimenti, collocazione in mobilità con il criterio della non opposizione al licenziamento;

TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
La Società, durante il periodo di **CIG in deroga:**

- attuerà, a livello di punto vendita / piazza, dei confronti periodici con OO.SS. – RSA sui criteri di rotazione dei lavoratori in sospensione;
- si impegna ad informare i lavoratori interessati con preavviso minimo di 48 ore.

Per ragioni organizzative la CIG in deroga potrà essere usufruita soltanto in settimane intere.

Nell'arco di durata della Cassa Integrazione Guadagni in deroga Cibis s.p.a. attuerà un piano di gestione degli esuberi che prevede il ricorso alle azioni di seguito indicate:

1. **Collocazione in mobilità con il criterio esclusivo della non opposizione al licenziamento**: Dalla data odierna ed entro il termine del 4 luglio 2014 l'Azienda potrà procedere al licenziamento e collocazione in mobilità utilizzando il criterio della non opposizione al licenziamento.
   In particolare, l'Azienda si impegna a corrispondere a ciascun lavoratore, in forza presso i punti vendita indicati nella premessa, che non si opponga alla collocazione in mobilità che intervenga entro il 4 luglio 2014, previa accettazione del licenziamento e dichiarazione di rinuncia a rivendicazioni nei confronti della Società inerenti l'intercorso rapporto di lavoro, ed a fronte della sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'artt. 410 e 411 c.p.c., una somma a titolo di incentivazione all'esodo pari a euro 13.000,00 al lordo delle ritenute di legge. L'importo sarà riparametrato proporzionalmente per i lavoratori occupati con contratto di lavoro part time. Di ciò le OO.SS. prendono atto.

2. **Trasferimenti di unità produttiva**: l'Azienda, al fine di evitare licenziamenti potrà effettuare trasferimenti presso proprie unità produttive collocate nella medesima provincia di lavoro del collaboratore o in provincia contermine. Qualora il trasferimento avvenga in un diverso comune di altra Provincia contermine, l'Azienda si impegna a rimborsare, a presentazione di pezza giustificativa e per i soli dodici mesi iniziali dalla data del trasferimento, il costo dell'abbonamento ferroviario di seconda classe per la tratta interessata.

3. **Trasformazioni da full time a part time e riduzioni dell'orario del part time concordate**: Durante il periodo di intervento della Cassa Integrazione guadagni in deroga, l'Azienda, previo

consenso del lavoratore interessato, potrà fare ricorso a trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time, nonché per chi già sia part time, ridurre l'orario settimanale contrattualizzato. Tali trasformazioni potranno essere effettuate, previo consenso del lavoratore interessato, anche a tempo determinato per la durata minima di otto mesi. Salvo diverso accordo scritto tra azienda e lavoratore interessato, alla scadenza del periodo concordato, la prestazione settimanale oraria del lavoratore tornerà alla quantità antecedente la trasformazione. I lavoratori che abbiano concordato con l'azienda la riduzione dell'orario di lavoro settimanale non saranno coinvolti dalle sospensioni in Cassa in deroga.

Le Parti si incontreranno in Roma entro il 13 giugno 2014 per analizzare l'avanzamento del piano di gestione degli esuberi ed identificare le attività conseguenti.

Letto, confermato e sottoscritto

CIBIS s.p.a.....

Filcams-CGIL.....

Fisascat-CISL.....

Uiltucs-UIL.....