Prot. FISASCAT P/13005/2021/3.3 Data 29/07/2021

# CONTRATTO DI ESPANSIONE
## ex art. 41 D.lgs. 148/2015 s.m.i.

In data 28/07/2021 mediante utilizzo di sistema di video conferenza, nello spirito previsto dai DPCM del 8, 9 e 17 marzo 2020, "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19" si sono incontrati:

Mirko Tortolano, in rappresentanza della società IN's Mercato S.p.A. (d'ora in poi "Azienda");

**e**

la FILCAMS CGIL Nazionale rappresentata da Giovanni Dalò;
la FISASCAT CISL Nazionale rappresentata da Vincenzo Dell'Orefice;
la UILTuCS Nazionale rappresentata da Gennaro Strazzullo;
(d'ora in poi "OO.SS.")

Insieme denominate d'ora in poi "Le Parti"

**Premesso che**

- l'Azienda opera nell'ambito della grande distribuzione organizzata e nello specifico nel settore discount alimentare;
- per restare competitiva sul mercato e rispondere adeguatamente alla domanda, è necessario per l'Azienda arricchire la propria proposta commerciale offrendo ai propri clienti una nuova gamma di servizi;
- tale esigenza porta con sé la necessità di procedere ad una trasformazione dell'organizzazione aziendale nel suo complesso, coinvolgendo *in primis* il personale di IN's Mercato S.p.A. tramite progetti di rafforzamento e adeguamento delle competenze;
- è indispensabile adottare una strategia focalizzata sullo sviluppo delle persone e della loro capacità in modo da renderle in grado di affrontare i cambiamenti in atto oltre che introdurre in azienda nuovi profili professionali compatibili con il piano di riorganizzazione aziendale che si intende realizzare, attuando contemporaneamente un ricambio generazionale per coloro che sono prossimi al pensionamento;
- nell'ottica di cui ai punti che precedono, l'Azienda ha iniziato un graduale processo di riorganizzazione dei propri punti vendita con marchio "IN's" ponendosi come obiettivo una graduale modifica del format commerciale, al fine di restare al passo con i principali concorrenti presenti sul piano nazionale, mediante l'introduzione della panetteria per la doratura del pane, di alcune referenze di ortofrutta sfusa e del "reparto pesce", tutti nuovi reparti che comportano una necessaria implementazione delle competenze del personale sia per la gestione delle referenze, sia per l'attenzione al cliente, nello specifico:
  - per quanto riguarda il reparto Ortofrutta è stata prevista la creazione, in tutti i negozi, di una specifica zona posta all'ingresso dei punti vendita che, accanto all'ortofrutta confezionata, prevede la presenza di alcune referenze sfuse;
  - per quanto riguarda il reparto Panetteria, accanto al pane confezionato, è stato previsto l'inserimento, in tutti i negozi, di un nuovo reparto pane sfuso che prevede la doratura dello stesso direttamente all'interno del punto vendita;
  - per quanto riguarda il reparto Pesce è stato previsto l'inserimento di un nuovo reparto a completamento dell'offerta di IN's Mercato;
- tali innovazioni comportano la necessita di dotarsi di personale appositamente formato per:
  - la corretta rotazione dell'ortofrutta, soggetta a rapido deterioramento, che per le

operazioni di pesatura e prezzatura che avvengono in cassa, al momento del pagamento;
  - la corretta doratura del pane utilizzando i forni appositamente predisposti e quindi alla corretta esposizione del prodotto negli spazi dedicati alla vendita, formazione da effettuarsi mediate appositi corsi che i dipendenti che si occupano del reparto devono seguire;
  - la gestione di un gruppo di referenze che per la prima volta vengono inserite all'interno dell'offerta commerciale dell'Azienda e che contemporaneamente sia in grado di assistere correttamente il cliente nella scelta del prodotto più idoneo alle sue esigenze;
- l'Azienda nell'ottica di prepararsi a tali cambiamenti, ha aumentato il proprio organico passando da una popolazione di 2.300 dipendenti a gennaio 2020 agli attuali 2.971 (giugno 2021);
- a tale scopo la società in data 28/07/2021 ha provveduto ad avviare ai sensi dell'art. 41, comma 1, D.lgs. 148/2015 s.m.i. la procedura di consultazione sindacale secondo le modalità e i termini di cui all'art. 24 D.lgs. 148/2015 con lo scopo di definire un contratto di espansione in sede governativa.

**Tutto ciò premesso, dopo ampia ed approfondita discussione, le Parti hanno convenuto e concordano quanto segue:**

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Le Parti intendono stipulare, con decorrenza dal giorno successivo alla sottoscrizione e con scadenza 30 novembre 2021, il Contratto di Espansione (di seguito anche solo "C.d.E.") di cui all'art. 41, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 s.m.i..
3. Alla luce di quanto esplicitato in premessa, al fine di sostenere la trasformazione in corso, le Parti condividono l'esigenza di individuare le seguenti direttrici di intervento finalizzate sia a rafforzare le competenze delle risorse in organico sia a traguardare un cambio generazionale attraverso l'inserimento di nuove professionalità compatibili con il piano industriale.
   Al riguardo l'Azienda dichiara l'intenzione di:
   - procedere all'assunzione di lavoratori aventi profili professionali in linea con il programma di ristrutturazione che si intende attuare;
   - realizzare programmi di formazione e riqualificazione supportati da specifici piani formativi certificati da società specializzata, volti a garantire l'adeguamento indispensabile delle competenze trasversali e tecniche alle nuove esigenze di mercato;
   - implementare un programma di uscite anticipate, in linea con le finalità della normativa in oggetto, e unicamente per coloro che si trovino a non più di 36 mesi dal 30 novembre 2021 dal conseguimento del diritto alla pensione, di vecchiaia o anticipata di cui all'art. 24, comma 10, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214.
4. **Viene esclusa l'applicazione di ogni e qualsiasi forma di riduzione dell'orario di lavoro attraverso l'intervento dell'integrazione salariale straordinaria.**
   **A) ASSUNZIONI**
5. l'Azienda intende procedere all'assunzione di nuovo personale in rapporto 1 : 1 rispetto a coloro che aderiranno al programma di uscita anticipata, riservandosi l'Azienda di assumere sia con contratto di apprendistato professionalizzante che con contratto a tempo indeterminato con applicazione del CCNL per le aziende della Distribuzione Moderna Organizzata con il fine di promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità.
   Nell'ottica di tali assunzioni l'Azienda inserirà il 50% a tempo indeterminato e il restante 50% con contratto di apprendistato professionalizzate.
   In merito alla forza lavoro inserita con contratto di apprendistato si precisa inoltre che l'Azienda si impegna a confermare l'80% degli apprendisti assunti e a integrare l'eventuale restante 20% non confermato con nuove assunzioni sempre mediante contratto di apprendistato.
   Le assunzioni saranno effettuate nel periodo intercorrente tra il 1° dicembre 2021 e il 30 giugno 2022 anche in funzione del numero di persone che aderiranno allo scivolo pensionistico di cui

al successivo punto 7.

Le assunzioni riguarderanno sia i Negozi che gli Uffici e verranno effettuate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nell'ambito delle seguenti mansioni professionali:

- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita, gestore, ispettore di zona.

Le Parti, anche alla luce dell'importate piano di riorganizzazione evidenziato in premessa, riconoscono che ricorrono i presupposti previsti dall'art. 41, comma 5 bis, del D.lgs. 148/2015 s.m.i., pertanto, trattandosi di impresa con organico superiore a 1.000 unità lavorative che attuerà un piano di riorganizzazione di particolare rilevanza strategica in linea con i programmi europei che si impegna ad assumere una unità lavorativa per ogni lavoratore che abbia prestato il consenso a risolvere il rapporto di lavoro, la società si avvarrà della riduzione dei versamenti per ulteriori 12 mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione Naspi.

**B) PROGETTO DI FORMAZIONE**

6. Il progetto di formazione coinvolgerà l'organico aziendale con l'obiettivo di aggiornare ed implementare le competenze esistenti nel modo più coerente ed utile alla luce delle mansioni che i dipendenti già svolgono o dovranno svolgere.

A garanzia della qualità del processo formativo, le attività connesse alla realizzazione del piano di formazione saranno gestite con il supporto di una società specializzata, terza all' Azienda, che provvederà a rilasciare idonea certificazione circa il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa specifica in materia di formazione prevista all'interno del quadro normativo che ha dato origine al C.d.E..

**C) SCIVOLO PENSIONISTICO**

7. Fino ad un massimo di 83 dipendenti che si trovino a non più di 36 mesi entro il 30 novembre 2021 alla maturazione del diritto alla pensione:
   a) di vecchiaia, potendo contare su almeno 20 anni di contribuzione;
   b) anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214;

previo esplicito consenso scritto all'uscita anticipata da parte di ogni singolo interessato, l'Azienda riconoscerà per tutto il periodo fino al raggiungimento del primo diritto alla pensione, comprensivo degli ulteriori tre mesi prima della relativa decorrenza (finestra) una indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal dipendente all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 41, comma 5 bis, del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 e s.m.i..

Nell'ambito di tali risoluzioni saranno previste delle conciliazioni ai sensi dell'art. 2113 c.c..

Resta comunque ferma la possibilità per l'Azienda di aderire alla richiesta del lavoratore di uscita anticipata anche in funzione delle esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Laddove il primo diritto alla pensione sia quello previsto al precedente punto b), l'Azienda riconoscerà anche i contributi previdenziali utili al raggiungimento del relativo trattamento.

Il dipendente non potrà optare per uno dei due trattamenti pensionistici, dovendo obbligatoriamente aderire al primo diritto di pensione per il quale raggiungerà i relativi requisiti.

Le manifestazioni di interesse allo scivolo pensionistico dovranno pervenire improrogabilmente entro e non oltre il 31/10/2021 e le risoluzioni consensuali avranno decorrenza tutte il 30/11/2021.

8. Per i lavoratori che aderiranno allo scivolo ai sensi dell'articolo 41, comma 9, del D.lgs. n. 148/2015 e s.m.i., le eventuali e successive riforme pensionistiche non potranno in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dal comma 5 bis del citato decreto legislativo.
9. L'Azienda, ai fini del monitoraggio delle risorse finanziarie, comunica che i costi previsti a copertura del beneficio di cui al comma 5 bis sono pari ad € 3.355.000,00 (tremilionitrecentocinquantacinquemila/00).
10. L'Azienda conferma l'applicazione integrale del CCNL per le aziende della Distribuzione Moderna Organizzata sottoscritto da Filcams, Fisascat e Uiltucs per 2971 dipendenti; inoltre

conferma l'iscrizione per tutto il personale agli enti Fondo EST e Forte.

11. Le Parti convengono di attivare un sistema congiunto di monitoraggio periodico sulle diverse fasi del percorso, sull'avanzamento delle adesioni a quanto previsto dall'accordo e delle nuove assunzioni, nonché una valutazione finale sugli esiti, anche attraverso incontro a livello territoriale.
12. Le Parti, ciascuna per il proprio livello di competenza, assicureranno la necessaria informazione dei contenuti del presente accordo alle lavoratrici e ai lavoratori, per quanto concerne le OO.SS. firmatarie il presente accordo, anche attraverso assemblee sindacali, in presenza o in via telematica, da calendarizzare a livello locale, anche al fine di un efficace monitoraggio;
13. Le Parti si danno atto che l'operatività della presente intesa è subordinato all'approvazione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, pertanto non potrà essere posto a carico delle lavoratrici e dei lavoratori alcun onere conseguente alla mancata autorizzazione o alla mancata copertura economica da parte dei fondi a ciò dedicati.
14. Le Parti, qualora ci fossero, nel biennio 2022/2023, copertura normativa ed economica, si impegnano a valutare la sottoscrizione di un nuovo contratto di espansione al fine di coinvolgere i dipendenti non aventi ad oggi i requisiti di cui al presente accordo.

Si dà atto che il presente verbale verrà trasmesso al M.L.P.S. per la formale chiusura con accordo della procedura avviata in data 28 luglio 2021.

Letto, confermato e sottoscritto in modalità telematica il 28/07/2021.

Per **l'Azienda**

Datore di Lavoro

Per le **OOSS nazionali**

FILCAMS - CGIL

FISASCAT - CISL

UILTUCS