

**IPOTESI D'INTESA**  
**procedura di mobilità ex art. 24, L. 223/91 e**  
**Contratto di Solidarietà**

Il giorno 17/5/11, presso la sede dell'Hotel Marengo, di Spinetta Marengo (AL), si sono incontrati:

- M. BUSINESS s.r.l (di seguito anche "**MUNO**" o la "**Società**"), rappresentata dai Sig.ri Roberto Mariani e Alessandro Amileni, assistita dagli Avv.ti Gianluigi Baroni e Francesca Tironi;
- le parti sindacali presenti per le varie sigle interessate come da foglio che si allega (di seguito congiuntamente anche le "**OO.SS.**");

(MUNO e le OO.SS. di seguito congiuntamente anche le "**Parti**");

per l'esame della vertenza riguardante la procedura di riduzione e messa in mobilità del personale avviata dalla Società ex art. 24, L. 223/91.

**PREMESSO CHE:**

- in data 28/3/11, la Società ha comunicato alle OO.SS. territorialmente competenti, ai sensi di legge, l'avvio di una procedura di riduzione e messa in mobilità di parte del personale dipendente dei n. 13 punti di vendita (di seguito anche "**PdV**") della Regione Piemonte, per un numero complessivo di n. 148 unità, individuate nell'ambito delle aree aziendali e dei profili di cui all'Allegato (1) della lettera del 28/3/11 [aggiornamento ad oggi];
- le ragioni della mobilità sono state indicate dalla Società: (i) nei processi di ristrutturazione che da 2 anni stanno interessando l'azienda ed il Gruppo; (ii) nel costante e significativo calo delle vendite (particolarmente consistente nei primi mesi del 2011 e senza previsioni di ripresa a breve-medio termine), dovuto sia a fattori esterni (duratura crisi congiunturale di mercato in fase involutiva, forte accrescimento della dinamica competitiva) che interni (rigidità dei processi operativi e di vendita, inefficienze del fattore lavoro, elevati costi di gestione); (iii) nella necessaria e strutturale riorganizzazione dei PdV, attraverso l'implementazione di un nuovo modello operativo della rete commerciale e di vendita (organizzazione e funzionamento dei PdV), che comporta un significativo efficientamento ed adeguamento della struttura occupazionale (con i conseguenti esuberi) alle nuove ed effettive necessità operative dell'azienda;
- in particolare, gli interventi di riorganizzazione del PdV, a carattere strutturale, hanno l'obiettivo: (i) di razionalizzare ed ottimizzare le attività ed i processi della rete, attraverso una ridefinizione stabile ed organica delle strutture e dell'organizzazione del lavoro; (ii) di conseguire parametri di efficienza del fattore lavoro (e, in particolare, dell'incidenza del costo del lavoro sul fatturato) in linea con quelli degli operatori di riferimento del mercato; (iii) di meglio rispondere alle effettive esigenze del mercato e della clientela, in termini di flessibilità ed adattamento alla domanda (fasce orarie e periodi dell'anno di maggior affluenza), nonché di efficienza e qualità del servizio;
- le OO.SS. e la Società hanno dato avvio, ai sensi di legge, all'esame congiunto della situazione aziendale, incontrandosi in data 11/4/11, 27/4/11 e 5/5/11;
- nell'ambito di tali incontri, su richiesta delle OO.SS. ed al fine di contenere per quanto più possibile l'impatto occupazionale e sociale derivante dalla riduzione di personale, è stata valutata la possibilità di contenere il ricorso alla mobilità di cui alla L. 223/91 attraverso l'attivazione di forme di riduzione e/o diversa organizzazione (ripartizione e/o articolazione) degli orari di lavoro e delle turnazioni del personale addetto ai PdV nei comparti/profili interessati dalla riorganizzazione, compatibilmente con le necessità organizzative ed operative

MM L

dell'azienda e fermo restando il raggiungimento degli obiettivi aziendali di strutturale riorganizzazione dei PdV;

- in tale ambito, la Società e le OO.SS. hanno quindi convenuto sulla possibilità di: (i) ricorrere alla procedura di mobilità di cui alla L. 223/91 per parte del personale in esubero sulla base dei criteri definiti nel presente accordo; (ii) attivare un Contratto di Solidarietà di tipo "difensivo" di cui alle vigenti disposizioni di legge (di seguito anche "CSDS") per tutto il personale dei PdV interessato dagli interventi di riorganizzazione sempre sulla base dei criteri di cui al presente accordo;
- in particolare, l'utilizzo dello strumento del CSDS consente allo stato: (i) di contenere la mera collocazione in mobilità di tutto il personale dichiarato in esubero; (ii) di garantire alla Società l'adeguamento della struttura occupazionale ai volumi ed alle necessità operative della rete commerciale e di vendita (previsti e prevedibili); (iii) di pianificare interventi per ridefinire l'organizzazione del lavoro;
- MUNO applica i CCNL di settore.

**Sulla base di quanto sopra**, la Società e le OO.SS. dichiarano e concordano quanto segue.

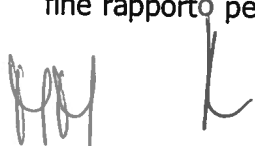
1. Le Premesse formano parte integrante ed essenziale della presente intesa, utili a definirne contenuto e finalità.
2. Le Parti dichiarano definita la procedura di riduzione e messa in mobilità avviata in data 28/3/11 con apposita comunicazione alle OO.SS. ed agli Enti competenti interessati.

### **3. Messa in mobilità del personale in esubero.**

- 3.1. Tenuto di tutto quanto in premessa, Società e OO.SS. concordano che, per il periodo di prevista applicazione della misura alternativa del CSDS, per ogni PdV interessato dai dichiarati interventi di riorganizzazione, l'azienda procederà al licenziamento ed alla messa in mobilità del solo personale dichiarato in esubero che: (i) sia già in possesso dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico a norma di legge o maturi tali requisiti nei prossimi 36 mesi; (ii) manifesti all'azienda la propria volontà di "non opporsi" al licenziamento ed alla messa in mobilità.
- 3.2. Le Parti si danno atto che, per il personale di cui al punto 3.1/(ii) che precede, l'azienda procederà al licenziamento tenuto conto, in ogni caso, delle necessità operative e di riorganizzazione del singolo PdV interessato, anche in ragione degli effetti sulla struttura occupazionale e sull'organizzazione del lavoro derivanti dall'applicazione delle forme di riduzione e/o diversa ripartizione/articolazione dell'orario del personale addetto attuabili attraverso il CSDS.
- 3.3. L'azienda, inoltre, potrà, sempre sulla base del criterio della "non opposizione" al licenziamento, considerare anche profili di lavoratori del singolo PdV interessato non rientranti tra quelli dichiarati in esubero, per cui, tuttavia, siano attivabili interventi di sostituzione interna, anche mediante momenti di affiancamento e/o formazione, da definirsi di volta in volta.

Le Parti si danno atto che il numero degli esodi per effetto di quanto sopra sarà valutato dall'azienda ai fini dell'adattamento dell'eventuale necessità di minor riduzione oraria all'interno di ogni singolo PdV.

- 3.4. Al personale collocato in mobilità sulla base dei criteri di cui ai punti che precedono, la Società si è dichiarata disponibile a valutare il riconoscimento, in aggiunta alle spettanze di fine rapporto per legge e contrattualmente dovute (TFR, indennità sostitutiva del preavviso,



ratei ferie, quote 13ma/14ma ecc.), di un sostegno economico alla fuoriuscita, il cui importo e le condizioni di riconoscimento saranno determinate con separato accordo.

#### **4. Contratto di Solidarietà "difensivo" per la salvaguardia dell'occupazione.**

- 4.1. Tenuto conto di tutto quanto in premessa, Società e OO.SS. intendono superare gli esuberi dichiarati dall'azienda anche mediante l'attivazione del CDSO, per ogni singolo PdV interessato, in alternativa alla messa in mobilità nei limiti di cui sopra, dell'istituto del CDSO di cui alle disposizioni normative (art. 1, comma 1, L. 863/84 e successive modifiche ed integrazioni) e regolamentari vigenti in materia.
- 4.2. Le Parti si danno atto che il ricorso al CDSO in alternativa alla mobilità:
- (i) è finalizzato a contenere, per quanto più possibile, il ricorso alla mobilità e l'impatto occupazionale e sociale derivante dagli esuberi strutturali;
  - (ii) è diretto a supportare gli interventi di riorganizzazione dei singoli PdV, nel periodo massimo di 24 mesi, salvo proroghe e/o rinnovi.
- 4.3. Il CDSO avrà una durata di 24 mesi, con decorrenza di massima dall'1/6/11 e sino al 31/5/13 compresi, anche in maniera scaglionata nel tempo per ogni singolo PdV, in ragione delle sue specifiche esigenze tecniche, produttive ed organizzative.

- 4.4. L'applicazione del CDSO interesserà tutto il personale dei singoli PdV della Regione Piemonte che opera nei comparti e/o profili professionali interessati dalle attuali difficoltà operative dell'azienda (contrazione vendite) e dai necessari interventi di riorganizzazione del PdV: (i) vendita; (ii) cassa/ufficio; (iii) magazzino.

Le Parti si danno atto che in linea generale, allo stato, è quindi escluso dall'applicazione del CDSO il personale dei PdV addetto ai comparti "Mobile" ed "Oro", fatto salvo quanto segue:

- (i) l'azienda potrà considerare anche profili di lavoratori dei comparti "Mobili" ed "Oro", per i quali, tuttavia, siano attivabili interventi di sostituzione interna, anche mediante momenti di affiancamento e/o formazione, da definirsi di volta in volta;
  - (ii) fermo restando il necessario raggiungimento degli obiettivi aziendali nonché la compatibilità di tali soluzioni con le esigenze operative e di business dei comparti "Mobili" ed "Oro".
- 4.5. Nell'ambito delle strutture dei singoli PdV come sopra individuate, saranno interessati al CDSO sia i lavoratori con rapporto full-time sia quelli con orario di lavoro part-time, considerato il carattere strutturale di tale ultima tipologia di rapporto.

- 4.6. Tenuto conto di quanto precede, le Parti concordano per l'applicazione di un CDSO che, per tutti i n. 13 PdV della Regione Piemonte, preveda una riduzione media complessiva dell'orario di lavoro per PdV nella misura massima del 40% su base mensile, in ragione delle specifiche necessità e/o caratteristiche tecniche, produttive ed organizzative dei singoli PdV interessati, per particolari periodi di riferimento e/o situazioni territoriali e/o di mercato.

Resta inteso che la percentuale massima complessiva di riduzione dell'orario di lavoro così come individuata, per singolo PdV, potrà essere realizzata anche per sommatoria, su base multi periodale, dei singoli periodi giornalieri, settimanali, plurisettimanali e/o mensili di sospensione dal lavoro in solidarietà.

Le Parti si danno atto che, entro il 31/12/11, si incontreranno per valutare l'incidenza sulla percentuale massima di utilizzo del CDSO degli eventuali esuberi.

MPF L

- 4.7. Il piano di utilizzo del CSDS e delle riduzioni di orario dettagliato per ciascun PdV della Regione Piemonte è individuato e riassunto nell'**Allegato (1)** al presente accordo.
- 4.8. Ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative in materia, le Parti concordano, in ogni caso, che, qualora fosse necessario soddisfare nei singoli PdV interessati particolari e temporanee esigenze di maggior lavoro, con riferimento, in particolare, alle punte stagionali dei periodi Giugno-Agosto e Ottobre-Dicembre, l'azienda potrà disporre una minor riduzione dell'orario rispetto a quella determinata nel presente accordo, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. interessate, ai singoli lavoratori, nonché agli Enti competenti.
- 4.9. Nell'ambito di ciascun PdV, la riduzione di orario nella misura massima di cui al presente accordo sarà attuata, a livello di comparto e/o a livello individuale, mediante l'attivazione di forme di riduzione e/o diversa organizzazione (ripartizione, articolazione, distribuzione) degli orari di lavoro e delle turnazioni del personale addetto, in ragione delle specifiche esigenze tecniche, produttive e di strutturale riorganizzazione del singolo PdV e dell'azienda.
- 4.10. In particolare, le Parti concordano che la riduzione e/o diversa organizzazione di orario potrà essere, di massima, modulata e programmata da ciascun PdV nell'ambito dei seguenti generali "modelli orari" di riferimento: (i) full-time 38 ore; (ii) part-time 28 ore; (iii) part-time 24 ore; (iv) part-time 20 ore; (v) part-time 16 ore.

L'articolazione della riduzione e/o diversa organizzazione degli orari di lavoro sopra indicati potrà essere sia di tipo "orizzontale" che "verticale", con distribuzione su base settimanale o mensile.

Le Parti concordano, in ogni caso, che la riduzione e/o diversa organizzazione di orario potrà essere attuata anche con "moduli orari" e/o modalità diversi da quelli di cui al presente accordo. In sede di prima applicazione, pertanto, ciascun PdV, con il coinvolgimento [vorrebbe che si inserisse la parola intesa] della rispettiva RSA/RSU, potrà di volta in volta integrare e/o aggiornare i moduli e/o le modalità di attuazione della riduzione e/o diversa organizzazione dell'orario, anche introducendo soluzioni nuove ed alternative, ferma restando la compatibilità con le esigenze tecniche, produttive ed organizzative del singolo PdV ed il limite percentuale di riduzione già indicato.

- 4.11. Nell'ambito dei settori/profili professionali interessati dal CSDS, l'individuazione dei singoli lavoratori soggetti alla riduzione oraria nonché la determinazione della relativa misura, saranno effettuate dalla direzione del singolo PdV:

- (i) tenuto conto delle specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive di ciascun PdV;
- (ii) nell'ambito di ciascun comparto/profilo professionale di riferimento, salvaguardando, in ogni caso, sia l'adibizione dei singoli lavoratori al comparto/profilo di appartenenza (anche solo in via prevalente), sia il mantenimento di un adeguato presidio qualitativo del comparto/profilo di riferimento;
- (iii) per quanto possibile e compatibilmente con le ragioni sub (i), considerando i moduli orari nonché le turnazioni già esistenti del personale addetto;
- (iv) per quanto possibile e compatibilmente con le ragioni sub (i), considerando altresì l'eventuale disponibilità di lavoratori interessati ad una riduzione e/o diversa organizzazione del loro attuale orario di lavoro in linea con le nuove esigenze operative del PdV (con riferimento, in particolare, all'adozione dei "moduli orari" di cui al punto 4.10. che precede).

Fermo restando quanto precede e compatibilmente con le ragioni sub (i), l'azienda potrà anche ricorrere all'eventuale fungibilità di comparto/profilo professionale del personale addetto al PdV, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali in materia e sempre

che siano attivabili interventi di sostituzione (interna e/o esterna) che permettano di mantenere un adeguato presidio quali-quantitativo dei comparti/profili di riferimento, anche mediante momenti di affiancamento e/o formazione, da definirsi di volta in volta.

Nota a verbale.

*In merito all'applicazione dei criteri di cui sopra, le Parti si danno atto che la Società terrà conto, per quanto possibile, delle comprovate e documentate condizioni familiari dei dipendenti interessati caratterizzate da situazioni di monoreddito e/o carichi di famiglia.*

- 4.12. Al fine, inoltre, di distribuire l'incidenza della riduzione oraria sul singolo lavoratore, per la vigenza del CDS, vengono determinati, con riferimento a ciascun PdV, le seguenti linee guida generali di riferimento nonché i seguenti generali limiti di riduzione pro-capite degli orari di lavoro su base mensile.

In linea generale, la riduzione oraria media non superiore al 30% dell'attuale orario di lavoro potrà essere applicata senza limitazioni agli addetti del singolo PdV dei comparti/profili professionali interessati dal CDS, fermi restando, in ogni caso, i limiti generali di riduzione per azienda e singolo PdV di cui al presente accordo.

Al fine di gestire particolari situazioni connesse a specifiche esigenze tecniche, organizzative, produttive e di *business* di ciascun PdV, la Direzione potrà applicare riduzioni in misura superiore a quella di cui sopra, nel rispetto dei seguenti limiti generali di riduzione pro capite dell'orario di lavoro:

- (i) riduzione oraria in misura compresa tra il 30% ed il 40% dell'attuale orario di lavoro per non più del 30% degli addetti del singolo PdV dei comparti/profili professionali interessati dal CDS (con arrotondamento dell'eventuale frazione all'unità superiore).
- (ii) riduzione oraria in misura compresa tra il 40% ed il 50% dell'attuale orario di lavoro per non più del 20% degli addetti del singolo PdV dei comparti/profili professionali interessati dal CDS (con arrotondamento dell'eventuale frazione all'unità superiore);
- (iii) riduzione oraria in misura superiore al 50% dell'attuale orario di lavoro per non più del 10% degli addetti del singolo PdV dei comparti/profili professionali interessati dal CDS (con arrotondamento dell'eventuale frazione all'unità superiore).

Le quote percentuali di addetti sub (i) e sub (ii) non utilizzate potranno essere recuperate ad incremento, rispettivamente, delle quote sub (ii) per i residui sub (i) e delle quote sub (iii) per i residui sub (ii). Ferma restando il limite di riduzione oraria previsto sub (ii) e sub (iii).

- 4.13. Le Parti concordano che, in sede di prima applicazione, l'individuazione dei singoli lavoratori soggetti alla riduzione oraria e la determinazione della relativa misura in applicazione dei criteri di cui al presente accordo, saranno: (i) preventivamente comunicate dalla direzione del singolo PdV alle rispettive RSA/RISU; (ii) oggetto di un confronto con le parti sindacali interessate, su richiesta delle medesime; (iii) da concludersi, in ogni caso, entro 10 giorni di calendario dall'avvenuta comunicazione da parte della direzione del singolo PdV.

Sempre in sede di prima applicazione, nel caso in cui, al termine del confronto di cui al punto 4.13/(ii)-(iii) che precede, sorgano problematiche connesse alla sostanziale applicazione dei criteri di cui al presente accordo, le Parti firmatarie del presente accordo, si impegnano ad attivare, entro e non oltre 2 giorni di calendario dallo scadere dei 10 giorni di cui sopra, un ulteriore confronto in sede regionale diretto a risolvere le questioni di cui si tratta che dovrà, in ogni caso, concludersi entro 7 giorni di calendario dall'avvenuta attivazione del confronto medesimo ad opera di una delle Parti.

- 4.14. Per ciascun PdV interessato, la riduzione di orario nella misura massima di cui al punto 4.6 che precede, sarà prevista e programmata di norma dall'azienda, a livello di comparto e

individuale, su base bi-settimanale, ferma restando la facoltà dell'azienda di richiedere, con un preavviso, di norma, non inferiore a 72 ore, la copertura di eventuali esigenze operative dovute alla necessaria sostituzione di personale assente (malattia, infortunio, ecc.) e/o a sopravvenute situazioni di urgenti e comprovate necessità tecniche, organizzative e produttive, con la comunicazione dei nuovi relativi orari/turni di lavoro.

4.15. Gli orari ed i turni di lavoro di volta in volta programmati dalla direzione del singolo PdV su base bi-settimanale saranno comunicati al personale interessato almeno due settimane prima rispetto al periodo di riferimento, fatto salvo quanto previsto al punto che precede per la copertura, anche su base settimanale, di esigenze dovute a sopravvenute situazioni di comprovata necessità ed urgenza.

4.16. La programmazione degli orari e dei turni di lavoro (su base bi-settimanale), per quanto riguarda il lavoro domenicale e festivo, nell'ambito di ciascun PdV avverrà secondo gli accordi e le prassi attualmente in essere.

4.17. L'organizzazione e la distribuzione dei turni di lavoro avverrà nell'ambito degli orari di apertura di ciascun PdV, fatte salve le particolari esigenze orarie connesse agli inventari e/o agli interventi di manutenzione/ristrutturazione (ordinaria o straordinaria) del singolo PdV.

I turni di lavoro saranno in ogni caso distribuiti su 7 giorni della settimana da lunedì a domenica, fatto salvo i riposi compensativi.

4.18. Nell'ambito della programmazione degli orari e dei turni di lavoro di cui ai punti che precedono, resta ferma la facoltà della direzione di ciascun PdV di richiedere la copertura di eventuali esigenze operative dovute alla necessaria sostituzione di personale assente (malattia, infortunio, ecc.) e/o eventi straordinari, con un preavviso al personale interessato, di norma, non inferiore alle 24 ore, con la comunicazione dei nuovi relativi orari/turni di lavoro.

Al personale di cui si tratta, la Società si è dichiarata disponibile a riconoscere una specifica indennità aggiuntiva alle normali spettanze retributive pari ad una maggiorazione del 15% delle ore prestate.

L'indennità di cui si tratta sarà, quantificata in via forfettaria, sarà comprensiva nel suo ammontare di ogni e qualsiasi incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR e, pertanto, non sarà considerata nel calcolo degli istituti medesimi.

Nota a verbale.

*L'azienda dichiara la propria disponibilità a valutare soluzioni che permettano il recupero delle ore prestate per effetto di quanto previsto al presente punto 4.18, nell'ambito di una costituenda Banca Ore, con eventuale revisione della relativa indennità.*

4.19. Per tutto il personale con orario di lavoro part-time, nell'ambito sia della programmazione degli orari e dei turni di lavoro (su base bi-settimanale) di ciascun PdV, sia della copertura delle particolari situazioni di emergenza e necessità e/o sostituzione di personale assente (con preavviso di 72 ore), per il periodo di vigenza del CDS, la gestione, distribuzione ed articolazione dell'orario di lavoro su base giornaliera, settimanale (plurisettimanale) o mensile dei lavoratori interessati:

(i) dovrà essere, di norma, programmata dalla direzione del singolo PdV sulla base di un "modulo orario" generale e prestabilito;

(ii) potrà, in ogni caso, essere modificata dall'azienda in applicazione delle previsioni di cui al presente accordo, tenuto conto delle specifiche esigenze tecniche, organizzative e

produttive e/o di sostituzione del singolo PdV, nonché nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali in materia di flessibilità/elasticità dell'orario di lavoro.

Resto inteso che, con quanto previsto al presente punto 4.19/(ii), i Dipendenti non dovranno intendersi vincolati in via definitiva a livello individuale.

Con riferimento all'applicazione di clausole elastiche che possano ingenerare del lavoro supplementare, si rinvia a quanto evidenziato nel punto 4.24 che segue.

Resta inteso che, con riferimento alla facoltà di cui alla lettera (ii) che precede, a tutto il personale dei PdV interessati in regime di orario di lavoro part-time, per tutta la vigenza del CDS, saranno riconosciuti i trattamenti economici previsti in materia dalle disposizioni della contrattazione collettiva di settore.

4.20. La Società anticiperà ai lavoratori interessati alla solidarietà, alle singole scadenze di paga, il trattamento di integrazione salariale previsto dalle norme di legge in materia e posto a carico dell'Ente Previdenziale.

4.21. Per effetto della riduzione di orario così come prevista dal presente accordo, in linea di principio, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti e corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro.

La Società si dichiara, in ogni caso, disponibile a riconoscere al personale in regime di solidarietà, con riduzione di orario, la maturazione sulla quota oraria ridotta non oggetto di integrazione da parte degli Enti Previdenziali delle rispettive quote di 13ma/14ma mensilità, ferie e oneri differiti.

Per quanto concerne il TFR troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 1, comma 3, della L. 297/82 e all'art. 1, comma 5, della L. 863/84.

4.22. In sede di prima applicazione, la Società si riserva di rivedere la sostenibilità del "piano ferie 2011", in ragione delle specifiche esigenze operative dei singoli PdV interessati derivanti dall'applicazione delle nuove forme di riduzione e/o diversa organizzazione degli orari e dei turni di lavoro del personale addetto.

4.23. Le disposizioni di cui ai punti 4.19 (flessibilità oraria), 4.11, ultimo periodo (fungibilità di reparto), 4.16 (turni domenicali/festivi) e 4.22 (verifica "piano ferie 2011") che precedono, con decorrenza di massima dall'1/6/11 e nei termini ed alle condizioni di cui al presente accordo, troveranno applicazione anche nei confronti del personale operante nei comparti "Mobile" ed "Oro".

4.24. Durante la vigenza del presente accordo non saranno richieste, ai lavoratori interessati dalla riduzione di orario, prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare, se non a carattere individuale ed eccezionale, per situazioni di comprovata necessità ed urgenza, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

Le ore eventuali di straordinario e/o supplementare potranno essere recuperate con il sistema della costituenda Banca Ore, salvo la corresponsione delle relative maggiorazioni di legge.

## **5. Formazione.**

5.1. Le Parti si danno atto che, per supportare al meglio i processi di ristrutturazione e riorganizzazione della rete commerciale e di vendita, la Società si impegna ad organizzare appositi interventi di formazione per tutto il personale interessato dalla riduzione di orario, con contenuti e modalità che saranno oggetto di apposita contrattazione in sede

4/11/11

regionale/nazionale, fermo restando che per la formazione saranno di massima utilizzati i periodi di applicazione della riduzione di orario di lavoro.

- 5.2. Ai fini di quanto sopra, le Parti valuteranno congiuntamente anche la possibilità di attivare progetti di formazione avvalendosi delle diverse forme di finanziamento disponibili e di effettuare ulteriori interventi ai sensi delle vigenti disposizioni normative e/o contrattuali in materia.
- 5.3. Nello specifico, sarà organizzato dall'azienda un apposito intervento formativo per il personale addetto alla direzione del PdV, con l'obiettivo di favorire la corretta e miglior gestione del nuovo modello operativo, nonché della nuova organizzazione del lavoro e degli orari di lavoro.
- 5.4. La Società si impegna, inoltre, ad organizzare interventi formativi per tutto il personale addetto ai PdV ed interessato dagli interventi di riduzione e/o diversa organizzazione del lavoro e degli orari di lavoro per un monte ore complessivo, pari ad almeno il 5% della riduzione oraria attuata attraverso il CSDS.

## **6. Percorso di relazioni atto alla definizione della nuova organizzazione del lavoro.**

- 6.1. Le Parti si sono date atto che il ricorso al CSDS è propedeutico alla pianificazione di interventi, anche a livello individuale, che permettano il raggiungimento degli obiettivi aziendali per una stabile ed organica ridefinizione della struttura operativa/occupazionale e dell'organizzazione del lavoro (orari di lavoro) dei singoli PdV, con riferimento, in particolare, ai contenuti di cui al presente accordo ed a quelli che saranno definiti tra le Parti in appositi accordi successivi.
- 6.2. A tal fine, le Parti si impegnano ad avviare, decorsi i primi dodici mesi di applicazione del CSDS, un confronto che porti alla definizione degli strumenti e delle soluzioni da applicare, a livello collettivo e/o individuale.
- 6.3. Le Parti si impegnano, nell'ambito di tale confronto, a definire gli eventuali strumenti e le soluzioni di cui si tratta, nonché l'eventuale pianificazione della loro applicazione, entro e non oltre il 31/12/12.
- 6.4. Nell'ambito del confronto di cui precede, le Parti terranno conto dell'evoluzione della complessiva situazione aziendale e di mercato nonché dello stato dell'arte, connesso alla riorganizzazione del lavoro.

## **7. Verifica applicazione CSDS e ricaduta sulla riorganizzazione del lavoro.**

- 7.1. Le Parti concordano sull'opportunità di istituire sessioni periodiche di verifica, a livello Regionale e/o territoriale, sull'andamento applicativo del CSDS nonché sull'attuazione degli interventi di riorganizzazione dei PdV.
- 7.2. In sede di prima applicazione, le Parti concordano che le verifiche saranno bimestrali, con scadenza entro la data del 31/7/11 e la successiva data del 30/9/11.
- 7.3. Le Parti si danno atto che, in occasione dell'ultima verifica, saranno rassegnati dall'azienda i risultati riguardanti la sperimentazione del nuovo modello organizzativo sui PdV della regione Piemonte.

Le Parti si danno atto che, in data odierna, sarebbero decorsi i termini per l'esperimento della fase sindacale ma che, considerato il fatto che, sempre in data odierna, le Parti hanno raggiunto un'ipotesi di intesa, le stesse concordano, nel reciproco interesse, di prorogare sino alla data del 30/5/11 i termini per il completamento della fase sindacale.

Le Parti si impegnano a ratificare, entro il 30/5/11, ferma restando la possibilità di avviare le attività di implementazione delle soluzioni organizzative riguardanti i singoli PdV, a decorrere dal 19/5/11.

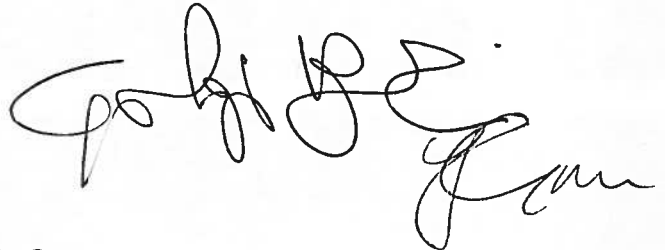
Le Parti si danno atto che, in materia di organizzazione del lavoro, il presente accordo annulla e sostituisce ogni altro diverso accordo, oggi vigente a livello di PdV, fatti salvi gli attuali accordi e prassi in materia di lavoro domenicale e festivo.

Alessandria, 18 maggio 2011

Letto, confermato e sottoscritto

Per M. BUSINESS s.r.l.

  
Alberto Azzurro

  
Giovanni De Luca

Per le OO.SS. indicate in epigrafe si rinvia all'allegato 2.

Manuela Ripoli  
Roberto Rombi