



**Ministero del Lavoro della Salute
e delle Politiche Sociali**

**DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI
LAVORO – DIVISIONE VII**

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 10 giugno 2009, in Roma, presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali – alla presenza del dott. Francesco Cipriani e della dr.ssa Debora Postiglione - si è tenuta la riunione avente ad oggetto la situazione occupazionale della società Comifar Distribuzione S.p.A che ha avviato, in data 20 aprile 2009, la procedura di riduzione di personale, ai sensi degli art. 4 e 24 della L. 223/91.

Sono presenti:

- per la SOCIETA', Giorgio Nicolis e Andrea Rossi, assistiti da Mario Gentiluomo della Confcommercio Roma;
- per la FILCAMS CGIL, Luigi Coppini;
- per la FISASCAT CISL, Dario Campeotto;
- per la UILTUCS/UIL, Vargiu Antonio;

Sono presenti, altresì, le Organizzazioni Sindacali Territoriali e le RSA/RSU delle Unità Distributive interessate, come da foglio firma agli atti del Ministero;

PREMESSO

- a) Che la COMIFAR DISTRIBUZIONE S.P.A., in data 23 febbraio u.s. ha presentato ed illustrato alle OO.SS. LL. di cui sopra un progetto di ristrutturazione che prevedeva la chiusura delle unità distributive di Pisa e Terni oltre alla cessazione dei reparti Call Center di Belfiore, Casalecchio di Reno, Pescia, Rimini e Rieti e la revisione organizzativa delle unità distributive di Novate, Perugia e Lamezia Terme;

- b) Che la COMIFAR DISTRIBUZIONE S.P.A., con lettera datata 20 aprile 2009, ha avviato ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 24, 4 e 5 della legge n.223/1991, una procedura di licenziamento collettivo riguardante n° 95 unità impiegate presso le unità distributive ed i Call Center di cui sopra;
- c) Che le OO.SS, ricevuta la comunicazione, hanno avanzato in data 21 aprile 2009 formale richiesta di esame congiunto ai sensi dell'art.4, V co., della legge 223 del 1991;
- d) Che la COMIFAR DISTRIBUZIONE S.p.A. si è dichiarata disponibile al confronto di legge;
- e) Che le parti si sono, quindi, incontrate in data 27 aprile 2009 ed in data 22 maggio 2009 al fine di avviare e sviluppare il confronto in sede sindacale;
- f) Che nel corso dei suddetti incontri l'Azienda ha fornito ampie informazioni in ordine alle motivazioni che hanno richiesto l'attivazione della procedura di mobilità integrative di quelle già riferite nella comunicazione e relative alla realizzazione del processo di riorganizzazione intrapreso;
- g) Che a seguito dell'apertura della procedura di mobilità, l' Azienda, su richiesta delle OO.SS. e delle R.S.U./R.S.A. finalizzata ad attenuare l'impatto sociale e quindi le ricadute occupazionali derivanti dalla realizzazione del piano, si è resa disponibile a riesaminare l'eccedenza strutturale ed a ridurre il numero complessivo dei lavoratori da collocare in mobilità, facendo ricorso anche ad interventi organizzativi, quali processi di mobilità interna e trasferimenti;
- h) Che, il complessivo esame del piano ed i chiarimenti forniti dalla Società, considerato anche l'intervento organizzativo alternativo di cui al punto che precede, porta a contenere l'eccedenza strutturale in massimo 74 unità; *DICO BENE 75 UNITA'*
- i) Che nonostante ciò dopo ampia analisi degli strumenti alternativi alla collocazione in mobilità, nonché degli sviluppi economico-finanziari della società, le parti hanno comunque convenuto di approfondire e definire la risoluzione della vertenza davanti al preposto Ufficio presso il Ministero del Lavoro, della salute e delle Politiche Sociali;
- Tutto quanto sopra premesso

Tra le Parti viene stipulato il seguente accordo:

1. Le Premesse costituiscono parte integrante della presente intesa.
2. Le Parti concordemente riconoscono la necessità di dare al complesso aziendale un assetto più competitivo e, a tal fine, convengono sui prospettati interventi di riorganizzazione aziendale e di revisione di alcuni assetti funzionali.
3. Le OO.SS. prendono atto della situazione di esubero dichiarata dall'Azienda, delle specifiche ragioni della stessa nonché della impossibilità di allocare diversamente le risorse eccedenti che, sulla base di quanto illustrato nelle premesse, ed in considerazione delle dimissioni di singoli lavoratori e degli interventi organizzativi intervenuti dall'apertura della presente procedura, ammontano ad un numero massimo di 74 unità; *DICO BENE 75 UNITA'*
4. Le parti al fine di contenere l'impatto sociale dell'anzidetta situazione di esubero, concordano sul seguente percorso:

4.1 CIGS e MOBILITA' con il criterio della non opposizione.

CIGS: Le parti concordano sulla opportunità di ricorrere allo strumento della CIGS per le chiusure delle unità distributive di Pisa e Terni e dei reparti Call Center di Belfiore, Casalecchio di Reno, Pescia, Rimini e Rieti. La CIGS potrà coinvolgere un numero massimo n. 35 lavoratori così ripartiti:

• Belfiore (VR)	n. 4
• Casalecchio di Reno (BO)	n. 5
• Pescia (PT)	n. 8
• Pisa (PI)	n. 6
• Rieti (RI)	n. 3
• Rimini (RN)	n. 3
• Terni	n. 6
Totale	n. 35

La CIGS sarà richiesta per un periodo di 12 mesi, a zero ore senza rotazione. Per i lavoratori dell'unità produttiva di Pescia, le parti concordano sulla possibilità che gli stessi lavoratori possano passare ad una CIGS parziale, con rotazione giornaliera, settimanale o mensile, in base alle esigenze aziendali di inserimento temporaneo di personale.

Inizio periodo CIGS: Le parti si danno reciprocamente atto che in considerazione delle diverse esigenze organizzative delle singole unità distributive le date d' inizio del periodo di CIGS saranno le seguenti:

• Belfiore (VR)	01/07/2009
• Casalecchio di Reno (BO)	01/08/2009
• Pescia (PT)	01/07/2009
• Pisa (PI)	01/06/2009 •
• Rieti (RI)	01/08/2009
• Rimini (RN)	01/08/2009
• Terni	01/06/2009 •

Anticipazione CIGS: Per le Unità Distributive coinvolte dalla CIGS l'azienda si impegna, nel il periodo intercorrente tra l'inizio delle sospensioni dal lavoro e l'autorizzazione del Ministero, ad anticipare mensilmente ai propri dipendenti l'intero importo corrispondente all'indennità di CIGS.

Anticipazione TFR: L'azienda si impegna inoltre a concedere al personale in CIGS, che ne abbia disponibilità e ne faccia apposita richiesta scritta motivata da esigenze economiche familiari, un anticipo sul TFR nella misura massima di Euro 4.000 lordi.

Resta inteso che detto anticipo, riguardante il solo TFR accantonato in azienda, verrà corrisposto solo ed esclusivamente a condizione che non sussistano vincoli di legge (es: pignoramento del quinto) alla concessione e che ne sia preventivamente accertata la totale sussistenza.

Non saranno invece previste ulteriori forme di integrazione salariale.

Personale UD Pisa e Pescia: L'azienda si impegna fin d'ora a riconoscere priorità al proprio personale collocato in CIGS presso le UD di Pisa e Pescia rispetto all'utilizzo della somministrazione o all'inserimento di nuovo personale con contratto a termine, laddove nel periodo intercorrente tra il 01 luglio 2009 ed il 30 giugno 2010 presso l'UD di Pescia si dovessero ravvisare necessità di inserimento, anche temporaneo, di personale.

Mobilità interna: Per le Unità Distributive e/o reparti di cui sopra le parti concordano di ricorrere a quanto previsto ai punti 1.1 (riduzione di orario) e 1.2 (assegnazione a mansioni diverse) dell'accordo sindacale del 01 aprile 2009, al fine di ridurre gli esuberi, ritenendo però opportuno prevedere sin d'ora appositi incontri di verifica, da svolgersi a livello locale

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right and several initials below it.

e di regola con cadenza trimestrale, per appurare l'esistenza di condizioni tecnico/organizzative/produttive che consentano al personale interessato dai provvedimenti in oggetto di poter beneficiare di un progressivo riamamento, anche temporaneo, di ore e/o del ripristino del ruolo ricoperto in precedenza. Le parti concordano inoltre sulla necessità che le singole riduzioni di orario e/o l'assegnazioni a mansioni diverse (art.4 c.11 L. 223/91) vengano definite con accordi a livello locale.

Trasferimenti tra unità distributive: Allo scopo di gestire gli esuberi e tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative a livello nazionale, la Società, entro il termine che sarà fissato per la cassa integrazione e per la messa in mobilità dei lavoratori, darà la possibilità a massimo n. 10 dipendenti di essere trasferiti presso le sotto elencate unità distributive, per ricoprire posizioni individuate dall'Azienda sulla base delle esigenze tecnico organizzative e produttive.

Ai soli lavoratori che accetteranno il trasferimento, la direzione aziendale riconoscerà, a titolo di indennità di trasferimento, un importo lordo in base all'Unità Distributiva di destinazione come di seguito riportato:

Unità Distributive	Indennità	Prima tranche	Seconda tranche	Lavoratori
Terni-Roma	€.4.000	€.2.400	€.1.600	n. 2
Terni-Perugia	€.4.000	€.2.400	€.1.600	n. 1
Rieti-Roma	€.3.000	€.2.400	€.600	n. 1
Pisa-Pescia	€.3.000	€.2.400	€.600	n. 6

Tale somma, è comprensiva, fino a concorrenza, di ogni analoga indennità, presente e futura, prevista da norme di legge e di contratto relativamente al trasferimento in essere.

Essa sarà corrisposta con le seguenti modalità e condizioni:

- I) La prima tranche in n. 12 rate mensili, a partire dal mese di trasferimento.
- II) La seconda tranche n. 6 rate mensili a partire dal 13 mo mese di trasferimento.

Tali importi sono al lordo di ogni ritenuta di legge applicabile.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsivoglia motivo nel periodo in cui verrà erogata la suddetta indennità, cesserà l'erogazione dell'importo come sopra identificato. La rata relativa al mese d'uscita sarà pagata secondo quanto stabilito dall' art. 183 CCNL. Le Parti convengono, ai sensi del D.L. 318/96 (convertito nella L. 402/96) che tale indennità sarà esclusa ai fini del computo di ogni istituto contrattuale e della retribuzione diretta o differita, nonché del Trattamento di Fine Rapporto

MOBILITA' con il criterio di non opposizione:

Le parti convengono che, nell'ambito del piano di gestione delle eccedenze di personale collocato in CIGS, e al fine di incentivare il più possibile esodi non traumatici dal mercato del lavoro, nel corso del periodo di fruizione della CIGS i lavoratori interessati (fino allo stesso numero massimo di 35) potranno essere collocati in mobilità esclusivamente con il criterio della non opposizione al licenziamento, aderendo al piano di incentivazione all'esodo di cui al successivo punto 5.2. A tal fine, le parti convengono che il termine di cui all'art. 24 comma 1 della legge n. 223/1991 per tali lavoratori venga fissato al 30 settembre 2010 ai sensi dell'art.8, comma 4, legge n. 236/1993.

4.2 Unità Distributive e reparti che non possono usufruire della CIGS

Per le unità distributive ed i reparti per le quali non verrà richiesta la CIGS si concorda di procedere come di seguito indicato:

a) Mobilità interna e Trasferimenti tra unità distributive: Le parti convengono di richiamare integralmente quanto indicato negli specifici capitoli di cui al punto 4.1 di cui sopra.

b) Mobilità: Nonostante quanto sopra le parti convengono che in quelle unità distributive e in quei reparti rientranti nella procedura di mobilità per i quali non è prevista la CIGS si procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con n. massimo 40 (quaranta) lavoratori secondo i profili identificati nella lettera di apertura della procedura. Resta salva la possibilità di collocare in mobilità, con i criteri identificati al punto seguente qualora ve ne sia la possibilità sul piano anche organizzativo, lavoratori che non rientrano nei profili identificati nella lettera di apertura, purché il numero complessivo non ecceda i 40 lavoratori. La collocazione degli esuberanti per singola Unità Distributiva è la seguente:

• Belfiore (VR)	n. 4
• Casalecchio di Reno (BO)	n. 2
• Pescia (PT)	n. 3
• Pisa (PI)	n. 7
• Rieti (RI)	n. 2
• Rimini (RN)	n. 2
• Terni	n. 1
• Lamezia (CZ)	n. 5
• Novate (MI)	n. 11
• Perugia (PG)	n. 3
Totale	n. 40

5. Le parti, nel comune intento di rendere più agevoli i percorsi di cui sopra, pattuiscono fin d'ora che:

5.1 Individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità: Per le unità distributive ed i reparti di cui al punto 4.2 la collocazione in mobilità avverrà, a superamento ed in sostituzione dei criteri previsti dall'art. 5, comma 1 della legge n. 223/1991, con il criterio della non opposizione al licenziamento, tenuto conto della presenza di personale con requisiti soggettivi di età e contribuzione tali da consentire l'accesso al trattamento pensionistico all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro o nel corso o a conclusione del periodo di mobilità, e, da ultimo, delle medesima disponibilità proveniente da personale privo di detti requisiti soggettivi di età e contribuzione, che comunque intendano manifestare tale volontà.

In considerazione degli interventi di cui alle precedenti lettere a) e della maturazione dei requisiti di accesso al trattamento pensionistico, le risoluzioni dei rapporti di lavoro di cui sopra avverranno in conformità a un programma graduale che si concluderà entro il 31 maggio 2010. Conseguentemente, il termine di cui all'art. 24 comma 1 della legge n. 223/1991 viene fissato al 31 maggio 2010 ai sensi dell'art. 8, comma 4, legge n. 236/1993.

Il processo di riorganizzazione intrapreso dalla azienda comporta, anche la possibilità di disporre di personale che sia più rispondente alle esigenze ed alle linee di sviluppo previste. Conseguentemente, fermo restando l'esodo del personale in esubero, le Parti si danno

NC

RA

B

reciprocamente atto della possibilità di inserimento di un seppur contenuto numero di personale avente una maggiore flessibilità di impiego, nonché professionalità più confacenti alle esigenze organizzative per poter così meglio rispondere a quanto richiesto dal mercato. A tal fine, le Parti, con la sottoscrizione del presente accordo, convengono di rimuovere, come in effetti rimuovono, i divieti di cui all'art. 3, lett. b), del D. Lgs. n. 368/2001 ed all'art. 20, comma 5 lett. b), del D.Lgs. 276/2003, previa verifica fra le parti a livello territoriale.

5.2 Incentivazioni all'esodo: Per ciò che concerne le incentivazioni all'esodo le parti convengono sulla definizione delle seguenti modalità:

L'azienda erogherà, al titolo di incentivo all'esodo, l'importo lordo di seguito indicato, subordinatamente e condizionatamente alla previa sottoscrizione da parte di ciascun lavoratore di un verbale di conciliazione, ai sensi della legge n. 533/1973 e successive modifiche, nel quale venga prevista la rinuncia del lavoratore all'impugnativa del licenziamento, nonché la rinuncia ad avanzare pretese, diritti o ragioni nei confronti della Società che trovino titolo diretto od indiretto nel rapporto di lavoro.

Pertanto i lavoratori posti in mobilità che sottoscriveranno la transazione di cui al punto precedente l'Azienda erogherà un importo lordo definito dal seguente schema :

- Ai lavoratori che in base all'età anagrafica e ai requisiti di legge hanno diritto a restare iscritti nelle liste di mobilità per un massimo di 12 (dodici) mesi verrà riconosciuto un importo lordo "una tantum" di € 4.000,00 (quattromila/00) più una ulteriore somma lorda "una tantum" pari ad € 300,00 (trecento/00) mensili per ogni mese di mobilità indennizzata;
- Ai lavoratori che in base all'età anagrafica e ai requisiti di legge hanno diritto a restare iscritti nelle liste di mobilità superiore ai 12 (dodici) mesi: un importo lordo "una tantum" di € 4.000,00 (quattromila/00) più un ulteriore somma lorda composta da: "una tantum" pari ad € 300,00 (trecento/00) mensili per i primi 12 mesi di mobilità indennizzata e ad € 430,00 (quattrocentotrenta/00) mensili per ogni mese di mobilità indennizzata successivo al dodicesimo mese.

Le suddette indennità vanno riproporzionate per il personale Part-Time in base alla percentuale di riduzione orario contrattuale.

Tenuto conto del titolo al quale l'importo complessivo in parola verrà erogato, lo stesso sarà assoggettato alle sole ritenute erariali per le somme concesse una tantum come incentivo all'esodo e non alla contribuzione previdenziale, ai sensi dell'art. 4 della legge n.291/1988 e successive modifiche ed integrazioni.

6. **Outplacement:** Le Parti, inoltre al fine di agevolare il ricollocamento occupazionale dei lavoratori in esubero, concordano che la Società metterà a disposizione, dei lavoratori che saranno collocati in mobilità e in CIGS, un apposito servizio di "outplacement" con conseguente intervento di una o più società specializzate in tale servizio; i lavoratori interessati a beneficiare di tale servizio dovranno manifestare alla Società tale loro interesse tramite relativa dichiarazione scritta da presentare entro il 15 luglio 2009.

7. Le parti concordano di incontrarsi semestralmente, a partire dall'odierna sottoscrizione, per la verifica dell'attuazione del presente accordo.

Con la sottoscrizione del presente verbale di accordo, il Ministero del Lavoro attesta il compiuto esperimento con esito positivo della procedura di mobilità prevista dagli artt. 24 e 4 della legge n. 223/1991.

Letto, confermato e sottoscritto

L'AZIENDA

FILCAMS/CGIL NAZIONALE

La Confcommercio Roma

FISASCAT/CISL NAZIONALE

UILTUCS/UIL NAZIONALE

FILCAMS/CGIL - FISASCAT/CISL - UILTUCS/UIL

TERRITORIALI

R.S.U./R.S.A.

Nicola Conti

Qualificando