

## VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Oggi, 23 maggio 2016, in Roma, presso gli uffici del Sindacato FILCAMS -Cgil nazionale

TRA

BLUVACANZE S.p.A., con sede legale a Rozzano (MI), in persona del suo procuratore speciale e direttore Risorse Umane, dr. Gabriele Querelante, con l'assistenza dell'avv. Roberto Quber

E

la FILCAMS -Cgil nazionale in persona del sig. Luca De Zolt, la FISASCAT – Cisl nazionale in persona del sig. Alfredo Magnifico, la UILTUCS nazionale in persona del sig. Antonio Vargiu, la Filcams Cgil Roma Lazio, nella persona di Beatrice Laura Cimini, la Fisascat – Cisl provinciale della provincia di Torino, nella persona di Sabatino Basile, le Rappresentanze Sindacali Aziendali FISASCAT Cisl della sede di Roma, nella persona di Rita Romano;

### PREMESSO

- che con lettera in data 2.5.2016 BLUVACANZE S.p.A. ha comunicato alle Organizzazioni Sindacali nazionali e provinciali nonché alle R.S.U. / R.S.A. l'apertura di una procedura di riduzione di personale ai sensi degli artt. 4 e 24 della l. 223 / 1991 per n. 82 dipendenti, dei quali n. 74 in forza alle Agenzie di Viaggio e n. 8 in forza agli uffici di sede;
- che la collocazione aziendale e i profili professionali del personale in eccedenza sono stati indicati nell'allegato n. 1 alla predetta comunicazione del 2.5.2016;
- che nella comunicazione di apertura della procedura di riduzione di personale sono stati altresì indicati i motivi che determinano la situazione di eccedenza; i motivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure alternative idonee a porre rimedio alla situazione d'eccedenza; il numero, la collocazione aziendale ed il profilo professionale del personale abitualmente impiegato nonché i tempi di attuazione del programma di riduzione del personale;
- che BLUVACANZE continuerà nell'attività di cessione a soggetti diversi, ivi compresi gli stessi lavoratori, ove interessati, le agenzie di viaggio che presentano eccedenze di personale e delle quali è stata effettuata o è comunque prevista la chiusura, con cessione a tali soggetti diversi dell'agenzia come ramo d'azienda, al quale appartengono, inter alia, i rapporti di lavoro

*libra*

*AV*

*[Signature]*

1

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

in corso di svolgimento che verranno, pertanto, ceduti all'eventuale acquirente con il regime di cui all'art. 2112 cod. civ.;

- che le Organizzazioni Sindacali nazionali, anche in nome e per conto delle loro organizzazioni provinciali e delle R.S.U. / R.S.A. hanno richiesto un incontro per l'esame congiunto della situazione;
- che gli incontri di esame congiunto hanno avuto luogo a Roma, presso la sede della FISASCAT - Cisl nazionale, in data 10 maggio 2016 e, dopo una pausa di analisi e riflessione all'interno di ciascuna delle parti, in data odierna;
- che dopo ampie ed approfondite analisi e confronto, le parti hanno trovato un accordo;
- tutto quanto sopra premesso,

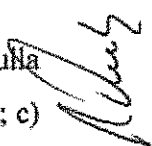
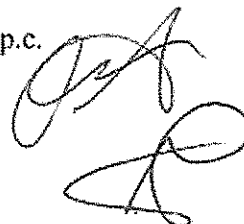
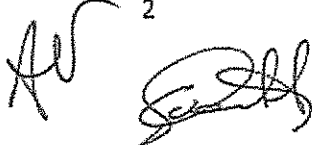
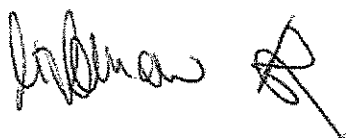
**SI CONCORDA quanto segue:**

1. le premesse costituiscono parte integrante ed essenziale del presente accordo.
2. Fermo restando il numero massimo di n. 82 esuberanti, le cui collocazioni aziendali e profili professionali rimangono quelli indicati nell'allegato n. 1 alla comunicazione di apertura della procedura di riduzione del personale del 2-5-2016, la Società opererà per la riduzione dei lavoratori in eccedenza come segue:
  - a) adibendo il personale eccedente a nuove posizioni organizzative che dovessero liberarsi per effetto di dimissioni in agenzie / uffici, con conseguente necessità di rimpiazzo del personale o per effetto di nuovi progetti o di incrementi di volumi di lavoro in agenzie / uffici.

Il personale eccedente da ricollocare in altre posizioni organizzative interne sarà scelto sulla base dei seguenti criteri in concorso tra di loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità aziendale; c) esigenze tecnico - organizzative aziendali.

Ciascuno degli 82 lavoratori in eccedenza potrà essere impiegato, all'espresso fine di ridurre il numero degli esuberanti, in deroga al 2° Co. dell'art. 2103 cod. civ., così come consentito dall'art. 4 Co. 11 l. 223/1991, anche in mansioni inferiori;

- b) tramite un incentivo economico da corrispondersi a titolo di incentivo all'esodo, ai lavoratori eccedenti che dichiarino previamente per iscritto che non impugneranno il loro licenziamento e che, dopo il ricevimento della lettera di licenziamento, ribadiscano tale loro volontà in verbale di conciliazione in sede sindacale ex art. 411 c.p.c.



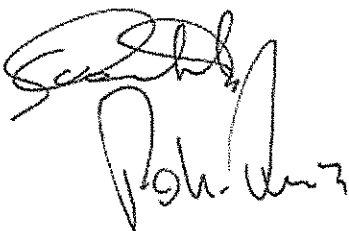
Gli incentivi all'esodo a favore dei lavoratori che dichiarino previamente per iscritto che non impugneranno il loro licenziamento saranno di importo differente in ragione del periodo nel quale gli interessati faranno pervenire all'azienda per iscritto la loro dichiarazione di impegno a non impugnare il licenziamento, debitamente sottoscritta.

Tali importi saranno di:

- € 8.000,00 lordi per i lavoratori le cui dichiarazioni perverranno all'azienda entro il 30 giugno 2016;
  - € 7.000,00 lordi per i lavoratori le cui dichiarazioni perverranno all'azienda tra il 1° luglio e il 31 luglio 2016;
  - € 5.000,00 lordi per i lavoratori le cui dichiarazioni perverranno all'azienda dal 1° agosto.
3. Come consentito dall'art. 8 Co. 4 della l. 236 / 1993 in caso di intese tra le parti nell'accordo sindacale stipulato nell'ambito della procedura di cui alla legge 223/1991, ed in deroga espressa al termine dei 120 giorni di cui allo stesso art. 8, Co. 4, l. 236/1993, la Società recederà dal rapporto di lavoro con i lavoratori in esubero dal 24.5.2016 fino a tutto il 30.11.2016.
  4. Con riferimento ai n. 8 esuberanti in forza agli uffici di sede nonché ad altre unità lavorative degli uffici di sede la Società avvierà procedura di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione aziendale e, in caso di accordo sindacale all'esito di tale procedura, richiederà la Cigs per il periodo di 12 mesi e per un numero massimo di 12 posizioni organizzative, con interessamento, in forza della rotazione, di un numero di lavoratori superiore a 12.
  5. Le parti individuano in deroga all'art.5 il criterio della non opposizione come unico criterio per l'individuazione del personale da licenziare.

#

Le parti si danno reciprocamente atto di avere compiutamente esperito la procedura di riduzione di personale per licenziamenti collettivi, ai sensi e nei termini di cui alla vigente normativa; il presente accordo espressamente sana ogni e qualsiasi vizio procedurale.



Roberto

3



Roberto



Roberto