



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

**DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO – DIVISIONE VII**  
VIA FORNOVO, 8 – 00192 ROMA – FAX 06.46834023

### **VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 27 maggio 2010, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza della Dott.ssa Piera Del Buono, si sono incontrate, formalmente convocate, le Parti Sociali interessate alla situazione occupazionale della EUROPA 2000 - PRONTOGROS SPA, per l'espletamento dell'esame congiunto ai sensi del D.P.R. 218/2000, art. 2, co. 2 e 3.

Sono presenti:

- per la EUROPA 2000 - PRONTOGROS SPA, Fabrizio Boschetti, Luigi Maria Gargioni, Marco Gaviano, Marcello Rita;
- per la FILCAMS - CGIL, Daria Banchieri;
- per la FISASCAT- CISL, Antonio Cinosi;
- per la UILTUCS – UIL, Gabriele Fiorino, Carlo Sama;
- per le RSU, Mauro Strada.

### **PREMESSO CHE**

- la Società *EUROPA 2000 – PRONTOGROS SPA*, con sede legale in Cesena (FC) e sede amministrativa in Montaletto di Cervia (RA), consta di n 30 filiali, opera nel settore della commercializzazione all'ingrosso e al dettaglio di prodotti idrotermosanitari ed arredo bagno, occupa complessivamente alle proprie dipendenze n. 378 lavoratori ed applica il CCNL per i dipendenti di aziende del terziario, distribuzione e servizi;
- a causa della pesante congiuntura economica del mercato internazionale, che si è riverberata anche nel settore nel quale opera la Società, le previsioni di bilancio dei primi

*DOB*

*PA*

*Pura*

*FMS*

*DL*

*Ne  
1  
ch*

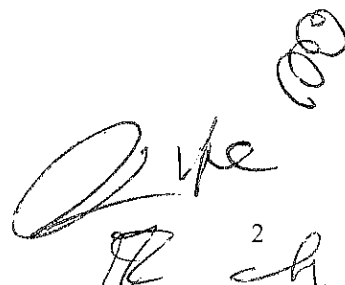

mesi del 2010 sono state caratterizzate da una gestione aziendale condotta ben al di sotto del break even point. Senza interventi decisivi la stessa situazione si perpetuerà anche per tutto l'anno 2010 e per gli anni a venire;

- la crisi del mondo finanziario e bancario ha generato una diminuzione significativa della liquidità disponibile, registrando un crescente e sempre più significativo cash outflow, causato dagli andamenti negativi degli indici produttivi e finanziari e da sempre più frequenti ritardi o mancati pagamenti da parte dei maggiori clienti dell'azienda;
- per le suddette ragioni, la Società ha fatto ricorso, nel periodo di 12 mesi decorrente dal 1 giugno 2009 al 31 maggio 2010, del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi aziendale;
- al fine di rafforzare maggiormente la propria competitività e di potenziare l'efficienza interna, la Società ha predisposto un piano industriale di sinergie tra le filiali che mira al recupero di efficienza e produttività attraverso la centralizzazione dei servizi, la riorganizzazione delle reti commerciali e l'intervento sulle politiche di marketing. Detto piano prevede, inoltre, il mantenimento dell'attuale perimetro aziendale ove compatibile con l'evoluzione della situazione di mercato;
- con nota Prot. n. 15/VII/11777/16.01.03 del 25.05.2010, la Società ha presentato istanza di esame congiunto ai sensi del D.P.R. 218/2000, al fine della concessione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione ex art. 1, co. 3, L. 223/1991, per la totalità delle maestranze occupate;
- con successiva nota prot. N. 15/VII/11849/16.01.03 del 26.05.2010 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha convocato le Parti Sociali interessate per la riunione odierna.

### TUTTO CIÒ PREMESSO

le Parti raggiungono il seguente accordo, di cui le premesse formano parte integrante.

### CIGS PER RIORGANIZZAZIONE



1. Per far fronte alle inefficienze della struttura gestionale, la Società presenterà istanza di concessione del trattamento di **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione** ai sensi dell'art. 1, c. 3, L. 223/1991, per la durata di **24 mesi** a decorrere **dal 1 giugno 2010 al 31 maggio 2012** per un numero massimo di **378 lavoratori**, pari all'intero organico aziendale.

**Anticipazione salariale.**

2. L'Azienda garantirà l'anticipo mensile delle spettanze di CIGS alle normali scadenze di paga con le modalità previste dalla specifica normativa di riferimento.

**Rotazione del personale.**

3. Saranno applicati meccanismi di rotazione esclusivamente tra i lavoratori impiegati presso la medesima filiale, escludendo pertanto che forme di rotazione possano essere applicate considerando unitamente più filiali ovvero l'azienda nella sua totalità.
4. I meccanismi di rotazione saranno applicati su base annuale.
5. Il periodo massimo di collocazione in CIGS sarà non superiore al 50% dell'orario di lavoro di ciascun lavoratore su base annua, salvo un preventivo esame tra le parti relativo a situazioni di carattere contingente connesso ad esigenze produttive – organizzative aziendali.
6. La rotazione del personale in CIGS a zero ore sarà attuata, di norma, su base mensile.
7. L'azienda prevederà un piano di programmazione di collocazione in CIGS su base bimestrale che verrà comunicato con un preavviso di 72 ore rispetto alla decorrenza dello stesso.
8. L'azienda potrà richiamare il lavoratore collocato in CIGS con un preavviso minimo di 48 ore salvo casi eccezionali.
9. Ai sensi dell'art. 1, co. 7 e 8, L. 223/1991, i criteri di cui ai punti precedenti non saranno applicati alle figure professionali insostituibili in quanto infungibili con gli altri profili o professionalità presenti presso ciascuna filiale. Ciò al fine di consentire la necessaria prosecuzione dell'attività di ogni singola filiale e quindi di norma le figure professionali con funzione di responsabilità.

*CCB*

*GA*

*Luca*

*MF*

*FA*

*000*  
*3*  
*CH*

**Collocazione in Cigs a zero ore senza rotazione.**

10. Le Parti Sociali concordano sulla necessità di adottare provvedimenti di sospensione in CIGS a zero ore senza adozione di meccanismi di rotazione per tutta la durata dell'intervento dell'ammortizzatore sociale, in particolari situazioni secondo quanto esposto di seguito.
11. Detti provvedimenti riguarderanno i dipendenti individuati tramite i seguenti criteri, determinati dall'azienda ed esaminati congiuntamente con le OO.SS. e le RSU, da applicarsi in via alternativa tra loro con specifico ed esclusivo riferimento a ciascuna filiale/sede aziendale e senza quindi che la valutazione di applicazione degli stessi possa essere estesa considerando più filiali ovvero l'azienda nel suo complesso:
- a) non operatività filiale per cessazione di attività;
  - b) raggiungimento requisiti pensionistici durante l'intervento di Cigs;
  - c) volontarietà del lavoratore espressa con richiesta scritta comunicata all'azienda, riservandosi la società di rifiutare la richiesta se incompatibile con le proprie esigenze tecnico-produttive-organizzative;
  - d) dimissioni da parte del lavoratore notificate entro la data del 27.05.2010. Ciò ovviamente fatta salva la possibilità dell'azienda di utilizzare il lavoratore stanti proprie esigenze tecnico-organizzative e produttive;
  - e) soppressione della posizione lavorativa a livello di filiale;
  - f) assorbimento di mansioni con conseguente soppressione della posizione;
  - g) centralizzazione presso la Capo Gruppo di attività attualmente svolte a livello di filiale con conseguente soppressione della mansione.
12. Nelle ipotesi di cui al punto f), a parità di professionalità la collocazione in CIGS verrà adottata nei confronti dei lavoratori con minore anzianità aziendale
13. In applicazione dei criteri citati, la Società ha individuato, ad oggi, un numero massimo di 66 lavoratori ai quali saranno applicati i provvedimenti di sospensione in CIGS a zero ore senza adozione di meccanismi di rotazione per tutta la durata dell'intervento dell'ammortizzatore sociale.

**Lavoro straordinario e supplementare.**

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

14. Eventuali emergenze verranno gestite prioritariamente verificando la possibilità di occupare lavoratori sospesi in CIGS e, in via del tutto subordinata, ricorrendo a prestazioni di lavoro straordinario/supplementare.

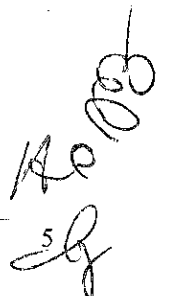

**Piano di gestione degli esuberanti.**

15. Nell'arco della durata della CIGS, la Società si impegnerà a compiere ogni sforzo necessario al fine di salvaguardare l'occupazione e riassorbire le eccedenze, attuando, a tal fine, il Piano di Gestione di seguito illustrato:

- valutazione prioritaria della possibilità di riassorbimento e ricollocazione all'interno dell'azienda, anche mediante mutamento di sede di lavoro su base volontaria;
- eventuale assegnazione a mansioni diverse da quelle normalmente espletate, ai sensi dell'art 4 comma 11 Legge 223/91, e previa sottoscrizione di accordi individuali ex art 411 c.p.c.;
- valutazione della possibilità di trasformazione di rapporti di lavoro da orario full time a orario a tempo parziale (part-time), compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali;
- verifica della possibilità che i dipendenti possano essere ricollocati o distaccati, *ex lege* n. 236/93, presso aziende clienti/fornitrici;
- le Parti si rendono disponibili a partecipare alla realizzazione di programmi formativi di riqualificazione professionale orientati alla acquisizione delle competenze richieste dalle esigenze del mercato del lavoro. L'Azienda darà attuazione ai suddetti programmi tramite adesione a FOR.TE e tramite il coinvolgimento di istituzioni Regionali e Provinciali dei territori interessati.

16. In considerazione della collocazione in Cigs a zero ore senza adozione di meccanismi di rotazione, le Parti concordano che nella scelta dei lavoratori da coinvolgere nei programmi di formazione, qualificazione e riqualificazione sarà dato privilegio ai suddetti profili, al fine di permettere agli stessi l'acquisizione di competenze

COB



professionali tali che l'Azienda possa valutarne un possibile riassorbimento in posizioni diverse rispetto a quelle sino ad oggi ricoperte.

17. Dal mese successivo a quello di decorrenza della CIGS, le Parti definiranno congiuntamente i contenuti e le finalità di detto programma, che dovrà assicurare un rapporto tra i lavoratori coinvolti nei processi formativi e quelli sospesi in Cigs non inferiore al 30%.
18. Per tutto il periodo di CIGS, le Parti terranno i contatti con tutti gli Enti coinvolti nella gestione degli esuberanti, nonché le strutture formative, eventualmente incaricate di realizzare percorsi di riqualificazione professionale, realizzando, ove possibile, una attività di verifica e coordinamento tra le varie azioni intraprese.
19. Durante il periodo di intervento straordinario dell'integrazione salariale, la Società attiverà una procedura di mobilità collettiva ex L. 223/1991, finalizzata al raggiungimento di un trattamento pensionistico di quiescenza ovvero finalizzata a garantire possibilità di ricollocazione a tutti i lavoratori che, durante il citato periodo, dichiarino la disponibilità alla collocazione immediata in mobilità e la non opposizione alla stessa, manifestata attraverso la sottoscrizione di accordi di conciliazione individuali in sede sindacale ex art. 411 c.p.c, contenente l'accettazione della messa in mobilità e l'esplicita rinuncia a qualunque contestazione al presente accordo, riservandosi la società di non accogliere le disponibilità se incompatibili con le proprie esigenze tecnico-produttive-organizzative.

#### **Piano di riorganizzazione aziendale.**

20. La Società allega al presente accordo il piano di riorganizzazione finalizzato al riassorbimento degli esuberanti ed agli investimenti aziendali.

#### **Verifiche.**

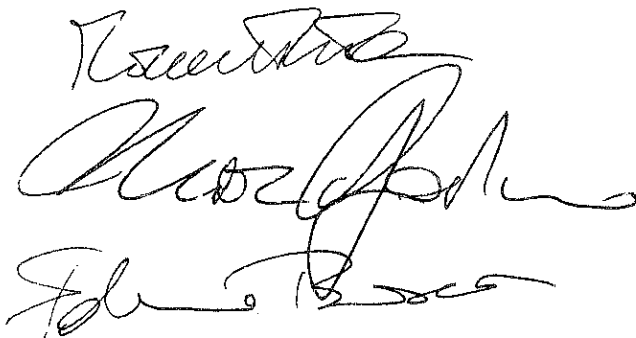
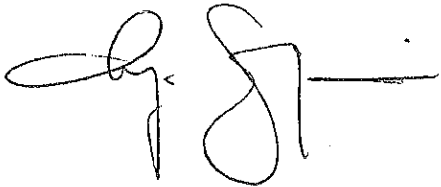
21. Le parti seguiranno l'andamento del programma mediante verifiche congiunte a livello nazionale e territoriale che, in linea di massima, avranno cadenza quadrimestrale, con particolare riferimento allo sviluppo degli investimenti, all'andamento del mercato, al dimensionamento dell'organico, alla riqualificazione del personale, al monitoraggio del piano di gestione degli esuberanti. A tal fine, l'azienda garantirà l'agibilità sindacale presso ogni sua sede.



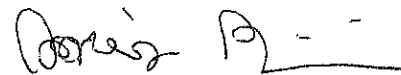
Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti, dichiara formalmente esperito e concluso con esito positivo l'esame congiunto ai sensi del D.P.R. n. 218/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

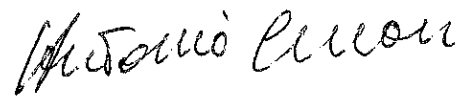
**EUROPA 2000 - PRONTOGROS SPA**



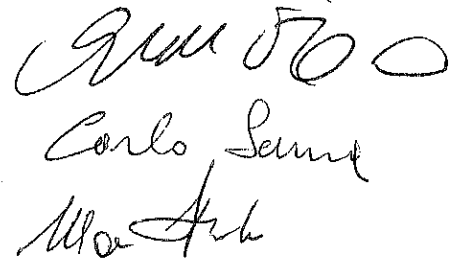
**FILCAMS - CGIL**



**FISASCAT - CISL**



**UILTUCS - UIL**



**MINISTERO DEL LAVORO**

