

Verbale di Accordo

Il giorno 17 giugno 2013 in Roma si sono incontrate

MANPOWER Formazione S.r.l. rappresentata da Laura D'Amico e Stefano Pera
(di seguito anche Azienda o Società)

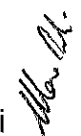
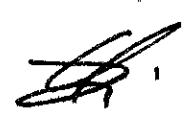
e

FILCAMS CGIL rappresentata da Sandro Pagaria, FISASCAT CISL rappresentata da Dario Campeotto e UILTUCS UIL rappresentata da Gabriele Fiorino, unitamente alle Territoriali ed alle R.S.A.,

(di seguito anche OO.SS.)

PREMESSA

- a. Con lettera del 13 giugno 2013, ai sensi e per gli effetti dell'artt. 4 e 24, L. 223/91, Manpower Formazione S.r.l. ha formalmente aperto la procedura di riduzione del personale relativamente a 26 esuberanti su un organico di 76 unità (tempi indeterminati e determinati), come da allegato A).
- b. nell'ambito degli incontri del 8 e 15 Aprile 2013, del 6 e del 28 maggio 2013 e di quello odierno svoltisi nel corso della procedura di cui sopra l'azienda ha illustrato alle OO.SS. le motivazioni che hanno determinato la situazione di eccedenza strutturale di personale convenendo sulla necessità di individuare strumenti idonei e concretamente utilizzabili per attenuare l'impatto della crisi sul fattore lavoro.
- c. In particolare, la Società ha ampiamente illustrato i motivi sottostanti alla necessità di riduzione del personale:

 - Manpower Formazione S.r.l. è la società del gruppo Manpower in grado di offrire al cliente, all'interno di una gamma completa di corsi, quelli più adatti allo scopo di aggiornare e sviluppare le performance e le capacità dei suoi collaboratori,

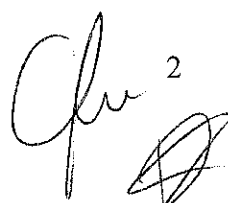


elaborando a tale fine un piano formativo mirato. Questi piani possono essere finanziati direttamente dai clienti, oppure da appositi fondi dedicati alla formazione, a carattere nazionale, regionale, settoriale, professionale. Quando i corsi sono per candidati a missioni di lavoro temporaneo o lavoratori già in somministrazione, il fondo utilizzato è, dal 2001, Forma.Temp e Manpower Formazione S.r.l. fornisce a Manpower S.r.l., attraverso struttura organizzativa dedicata, il supporto necessario per la corretta gestione di tutte le attività relative al finanziamento, a partire dalla proposizione commerciale dei progetti ai clienti, fino alla raccolta e predisposizione di tutta la documentazione idonea per la rendicontazione.

Stante il perdurare della crisi economico-finanziaria e produttiva e la fase recessiva dell'economia italiana, il tasso di disoccupazione ha registrato un incremento ed le richieste di inserimento di personale attraverso il servizio di ricerca e selezione del personale oltre che di ricorso alla somministrazione di lavoro sono in costante decremento; si rileva che in caso di recessione le aziende riducono immediatamente ed in maniera drastica l'occupazione e gli investimenti connessi ivi inclusi quelli relativi alla formazione.

L'evoluzione del quadro normativo che regola il mercato del lavoro, che appare tuttora incerto, e l'introduzione delle misure previste dalla Riforma del Lavoro ai sensi della L. 92/2012 hanno influito in maniera significativa sia in termini di sviluppo che di contrazione dell'attività complessiva delle Agenzie per il Lavoro ed in particolare relativamente alle attività di somministrazione di lavoro e della connessa attività di formazione finanziata attraverso l'utilizzo del fondo Forma.Temp su cui graverà una riduzione significativa del fondo accantonato (- 35%). Le recenti manovre finanziarie inoltre hanno ricompreso la somministrazione fra i costi del personale oggetto di piani di razionalizzazione e riduzione.

Alla luce di quanto sopra descritto, entrambe le linee di business presenti in Manpower Formazione S.r.l., distinte nella loro organizzazione e nelle dinamiche operative, hanno quindi subito una contrazione e, seppure con modalità differenti in relazione alle specifiche dinamiche di settore, si impone all'Azienda l'adozione di una forte ristrutturazione della formazione finanziata e della presenza settoriale e geografica nell'ambito aziendale con azioni specifiche declinate territorialmente nelle singole aree geografiche.



Nell'ottica di ricercare l'efficienza e l'economicità della propria struttura organizzativa a supporto del business e della Rete di vendita presente sul territorio nazionale, l'Azienda prevede:

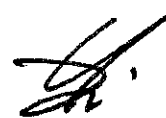
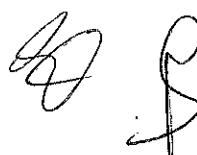
- l'accorpamento di aree territoriali che maggiormente hanno risentito della contrazione del volume o ritenute non più strategiche perché in perdita o in carenza di ordini nel portafoglio tali da prefigurarne la non sostenibilità economica;
- la soppressione dei ruoli di supporto dislocati sul territorio che in conseguenza della riduzione delle attività subiscono una contrazione;
- la soppressione dei ruoli dedicati alla Formazione Finanziata dislocati sul territorio in conseguenza dell'accentramento delle attività presso la sede di Milano, predisponendo il trasferimento del personale oggi impegnato territorialmente nelle attività connesse alla Formazione Finanziata con decorrenza 1 luglio 2013.

TANTO PREMESSO

le Parti, in data odierna si sono incontrate facendo seguito ai precedenti incontri del 8 aprile 2013, del 15 aprile 2013, del 6 e del 26 maggio 2013, dopo illustrazione della situazione aziendale e delle modifiche organizzative sopra indicate e consultazione sindacale per il tramite delle assemblee dei dipendenti nel frattempo realizzatesi, si è concordato quanto segue:

- A. Identificazione dello strumento del contratto di solidarietà, come previsto dall'art. 5, comma 5, L. 236/93 introdotto, per le Aziende non rientranti nell'ambito di applicazione della disciplina della Cassa Integrazione Guadagni, quali Manpower Formazione S.r.l. per tutto il personale non coinvolto nell'operazione di accentramento della Formazione Finanziata, strumento, ancorché temporaneo, che consente di distribuire in chiave solidaristica tra il personale l'onere delle eccedenze di personale identificato nella misura di 13 unità alle condizioni indicate nell'allegato B) e allegato S).

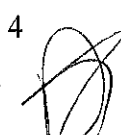
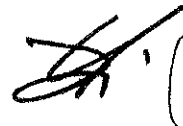
le Parti si danno pertanto reciprocamente atto di aver esperito e concluso la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge 223/1991, e successive modificazioni ed integrazioni,



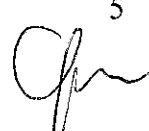
con riferimento al personale della Formazione Aziendale e pertanto non coinvolto nell'operazione di accentramento delle attività relative alla Formazione Finanziata.

B. Per il personale della linea di business dedicata alla Formazione Finanziata destinatario dell'operazione di accentramento presso la sede di Milano, le Parti, al dichiarato fine limitare le conseguenze sul piano sociale, concordano l'adozione dei seguenti strumenti destinati a coloro che sono collocati nelle posizioni appartenenti alle aree di attività interessate dall'accentramento, con efficacia fino al 31.12.2013, e nella misura massima di 13 (tredici) unità:

1. identificazione della cassa integrazione in deroga quale strumento prioritario; a fronte della necessità della concessione della cassa integrazione in deroga le Parti si attiveranno per la convocazione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
2. collocazione in mobilità ai sensi dell'art. 5 comma 1 L. 223/91, con criterio esclusivo della non opposizione al licenziamento di coloro che, collocati nelle posizioni appartenenti alle aree di attività interessate dall'accentramento come da allegato C), manifesteranno l'adesione alle condizioni previste dall'Allegato D) al presente verbale, entro il 31.12.2013. Ai lavoratori così individuati saranno riconosciuti gli incentivi economici previsti nel sopra richiamato Allegato D), unicamente a fronte di sottoscrizione, da parte dei medesimi di apposito verbale sindacale di conciliazione ex artt. 2113 c.c. e 410 c.p.c. da formalizzarsi presso le competenti autorità, contenente esplicita ed integrale rinuncia all'impugnativa di licenziamento, nonché a qualsivoglia pretesa economica e non, connessa a qualunque titolo all'intercorso rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione;
3. applicazione di un piano di supporto al trasferimento così come definito dall'allegato E) a favore di tutti i dipendenti che accetteranno il trasferimento entro il 30 giugno 2013 e con facoltà per i medesimi di manifestare entro il 31.10.2013 la rinuncia al trasferimento stesso e quindi l'accesso agli strumenti alternativi sopra indicati. Al personale trasferito verrà applicato il medesimo trattamento economico e normativo attualmente riconosciuto, anche con riferimento all'assegnazione ed all'utilizzo degli strumenti aziendali attualmente in uso da parte degli interessati;
4. attivazione di un percorso di outplacement per i dipendenti di cui all'allegato C) e che esprimeranno adesione a quanto indicato al punto 2), in modo da favorirne l'inserimento in processi di selezione anche per conto di aziende clienti interessate



- a profili in linea con le loro professionalità privilegiando, laddove possibile, le richieste per assunzioni con contratto a tempo indeterminato. La Società fornirà lettere di referenze per ciascuno dei dipendenti inserito nel programma indicato;
5. implementazione di un percorso di riqualificazione tale per cui nel caso di turnover presso la sede di origine - o territorio limitrofo - del lavoratore a cui è stato comunicato il provvedimento di trasferimento - anche con riferimento ad eventuali nuove posizioni di lavoro eventualmente disponibili nell'ambito delle Politiche Attive del Lavoro e delle diverse società del Gruppo -, previa verifica della compatibilità con la professionalità richiesta oltre che del possesso di adeguate competenze per l'assegnazione alle nuove mansioni, le eventuali posizioni rese territorialmente disponibili verranno offerte alle figure professionali titolari delle posizioni oggetto di accentramento. Laddove la ricollocazione dovesse prevedere l'assegnazione a mansioni non riconducibili al livello di inquadramento delle risorse identificate, verrà comunque mantenuto il livello e l'inquadramento retributivo con sottoscrizione dell'apposito accordo ex art. 2113 c.c.. Il tutto ferma restando la disponibilità del lavoratore;
 6. ai lavoratori a cui sarà applicato lo strumento del ricorso alla cassa integrazione di cui al punto 1, la Società derogando alla vigente procedura aziendale in materia di auto aziendale, concede la possibilità di utilizzare l'auto aziendale assegnata per un periodo non superiore a 3 mesi decorrente dall'ingresso in cassa integrazione e comunque non oltre il 31.12.2013;
 7. La Società conferma la disponibilità a prevedere, per una sola volta e nella misura massima del 70% dell'importo accantonato, il riconoscimento anticipato del trattamento di fine rapporto anche in deroga alle causali previste per legge per tutti quei lavoratori indicati nell'allegato al presente accordo denominato Allegato A) che dovessero procedere a farne esplicita formale richiesta;
 8. il pagamento delle indennità di cassa integrazione in deroga avverrà direttamente da parte della Società che chiederà all'INPS il pagamento a conguaglio;
 9. in relazione al percorso di outplacement e di riqualificazione finalizzato alla ricollocazione, le Parti convengono di effettuare regolare monitoraggio su base trimestrale, con comunicazione alle RSA e le OO.SS., sull'andamento e sui risultati dell'applicazione di tali strumenti, messi in atto per favorire la ricollocazione sul mercato del lavoro dei lavoratori, collocati nelle posizioni appartenenti alle aree di attività destinate al processo di accentramento.



Le Parti concordano sin d'ora di incontrarsi entro la fine del mese di ottobre 2013 per verificare l'avvenuta applicazione di quanto convenuto nel presente accordo e ove, nonostante l'adozione delle misure sopra indicate, alla data del 31 dicembre 2013, residuino lavoratori in esubero con riferimento alle posizioni oggetto della presente procedura, le Parti si impegnano ad adottare tutti i provvedimenti e le misure che si renderanno necessarie per far fronte a tale situazione.

Il presente accordo verrà inviato - in ossequio alle vigenti disposizioni in materia - agli Organi istituzionalmente competenti. A tal fine, le Parti dichiarano che la documentazione necessaria ai controlli ispettivi è depositata presso la sede legale della Società.

Letto, confermato e sottoscritto

All. A - tabella esuberi

All. B - accordo Solidarietà

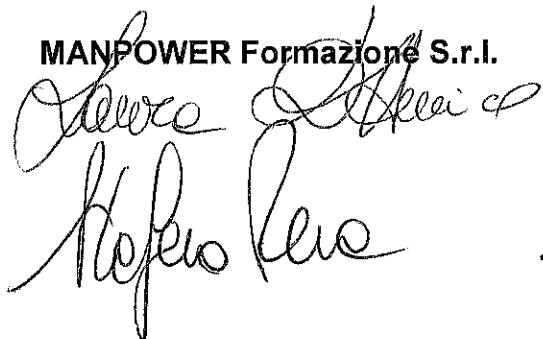
All. C - tabella personale Formazione Finanziata interessato dal processo di accentramento

All. D - tabella incentivazione all'esodo

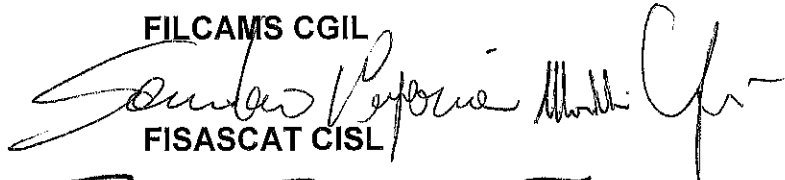
All. E - tabella condizioni di trasferimento

All. S - tabella personale interessato dal Contratto di Solidarietà

MANPOWER Formazione S.r.l.



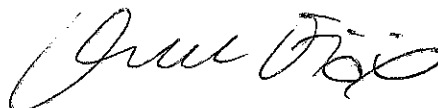
FILCAMS CGIL



FISASCAT CISL



UILTUCS UIL



Linea di Business	Ruolo	Area	Tipologia Contratto	Numero esuberi
Formazione Aziendale	Training Account	Centro Sud	Tempo Indeterminato	2
		Nord Est	Tempo Indeterminato	2
		Nord Ovest	Tempo Indeterminato	2
		Centro Nord	Tempo Indeterminato	2
	Referente Bandi Pubblici	Formazione Aziendale	Tempo Indeterminato	3
Totale Formazione Aziendale	Training Support	Formazione Aziendale	Tempo Indeterminato	2
				13
Formazione Finanziata	Account di Formazione Finanziata	Nord Est	Tempo Indeterminato	4
		Nord Ovest	Tempo Indeterminato	3
		Centro Nord	Tempo Indeterminato	2
		Centro Sud	Tempo Indeterminato	4
Totale Formazione Finanziata				13
			Totale	26

[Handwritten signatures and initials]

Verbale di Accordo Contratto di solidarietà

Il giorno 17 Giugno 2013 in Milano si sono incontrati:

Manpower Formazione S.r.l. rappresentata da Laura D'Amico e Stefano Pera (di seguito anche la Società o Azienda)

e

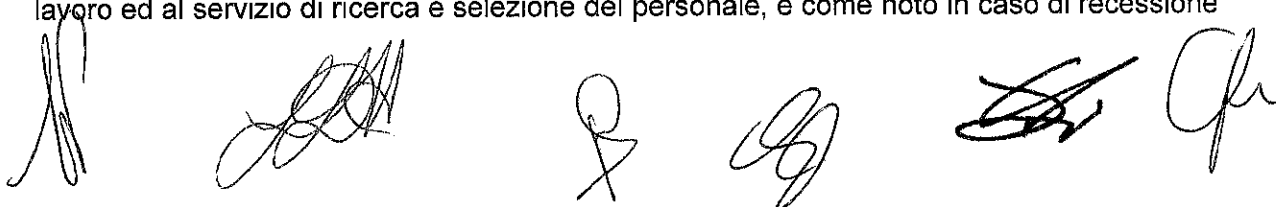
FILCAMS CGIL rappresentata da Sandro Pagaria, FISASCAT CISL rappresentata da Dario Campeotto e UILTUCS UIL rappresentata da Gabriele Fiorino, unitamente alle Territoriali ed alle R.S.A.,

(di seguito anche OO.SS.)

Premesso che

- a. Con lettera del 13 giugno 2013, ai sensi e per gli effetti dell'artt. 4 e 24, L. 223/91, Manpower Formazione S.r.l. ha formalmente aperto la procedura di riduzione del personale relativamente a 26 esuberanti su un organico di 76 unità (tempi indeterminati e determinati).
- b. nell'ambito degli incontri del 8 e 6 e del 28 maggio 2013 e di quello 15 Aprile 2013 e di quello odierno svoltisi nel corso della procedura di cui sopra l'azienda ha illustrato alle OO.SS. le motivazioni che hanno determinato la situazione di eccedenza strutturale di personale convenendo sulla necessità di individuare strumenti idonei e concretamente utilizzabili per attenuare l'impatto della crisi sul fattore lavoro.
- c. In particolare, la Società ha ampiamente illustrato i motivi sottostanti alla necessità di riduzione del personale:
 - Manpower Formazione S.r.l. è la società del gruppo Manpower in grado di offrire al cliente, all'interno di una gamma completa di corsi, quelli più adatti allo scopo di aggiornare e sviluppare le performance e le capacità dei suoi collaboratori, elaborando a tale fine un piano formativo mirato. Questi piani possono essere finanziati direttamente dai clienti, oppure da appositi fondi dedicati alla formazione, a carattere nazionale, regionale, settoriale, professionale. Quando i corsi sono per candidati a missioni di lavoro temporaneo o lavoratori già in somministrazione, il fondo utilizzato è, dal 2001, Forma.Temp e Manpower Formazione S.r.l. fornisce a Manpower S.r.l., attraverso struttura organizzativa dedicata, il supporto necessario per la corretta gestione di tutte le attività relative al finanziamento, a partire dalla proposizione commerciale dei progetti ai clienti, fino alla raccolta e predisposizione di tutta la documentazione idonea per la rendicontazione.

Stante il perdurare della crisi economico-finanziaria e produttiva e la fase recessiva dell'economia italiana, la contrazione del PIL e l'incrementare del tasso di disoccupazione con conseguente calo sia di richieste di inserimento che di ricorso alla somministrazione di lavoro ed al servizio di ricerca e selezione del personale, e come noto in caso di recessione



le aziende riducono immediatamente ed in maniera drastica l'occupazione e gli investimenti connessi ivi inclusi quelli relativi alla formazione.

L'evoluzione del quadro normativo che regola il mercato del lavoro, che appare tuttora incerto, e l'introduzione delle misure previste dalla Riforma del Lavoro ai sensi della L. 92/2012 hanno influito in maniera significativa sia in termini di sviluppo che di contrazione dell'attività complessiva delle Agenzie per il Lavoro ed in particolare relativamente alle attività di somministrazione di lavoro e della connessa attività di formazione finanziata attraverso l'utilizzo del fondo Forma.Temp su cui graverà una riduzione significativa del fondo accantonato (- 35%). Le recenti manovre finanziarie inoltre hanno ricompreso la somministrazione fra i costi del personale oggetto di piani di razionalizzazione e riduzione.

Alla luce di quanto sopra descritto, entrambe le linee di business presenti in Manpower Formazione S.r.l., distinte nella loro organizzazione e nelle dinamiche operative, hanno quindi subito una contrazione e, seppure con modalità differenti in relazione alle specifiche dinamiche di settore, si impone all'Azienda l'adozione di una forte ristrutturazione della formazione finanziata e della presenza settoriale e geografica nell'ambito aziendale con azioni specifiche declinate territorialmente nelle singole aree geografiche.

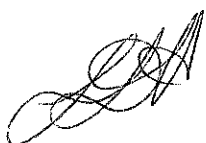
- d. L'art. 5, comma 5, L. 236/93 ha introdotto, per le Aziende non rientranti nell'ambito di applicazione della disciplina della Cassa Integrazione Guadagni, quali Manpower Formazione S.r.l., la possibilità di stipulare contratti di solidarietà nel corso delle procedure di licenziamento collettivo previste dalla L. 223/91 e successive modificazioni.
- e. Al personale diretto di Manpower Formazione S.r.l. si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.
- f. La durata normale dell'orario di lavoro di tutto il personale di Manpower Formazione S.r.l. è fissata nella misura settimanale di 38 ore attraverso l'utilizzo dei ROL (come previsto dal CCNL applicato).

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti hanno convenuto quanto segue:

le Parti, in data odierna si sono incontrate facendo seguito ai precedenti incontri del 8 e del 19 Aprile, del 6 e del 29 maggio 2013, dopo illustrazione della situazione aziendale e delle modifiche organizzative sopra indicate e consultazione sindacale per il tramite delle assemblee dei dipendenti nel frattempo realizzatesi, si è concordato quanto segue:

1. STRUMENTI

- Le Parti individuano con il presente Accordo gli strumenti di gestione delle eccedenze di personale di cui al successivo punto 2.2, alternativi a quelli dichiarati nella lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo di cui alle premesse, al fine di evitare impatti traumatici e salvaguardare i livelli occupazionali.
- Lo strumento individuato dalle Parti è:
 - o il Contratto di Solidarietà previsto dall'art. 5, comma 5, L. 236/93 quale strumento prioritario, ancorché temporaneo, che consente di distribuire in chiave solidaristica tra il personale l'onere delle eccedenze di personale.



2. PRINCIPI GENERALI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI

- Le Parti individuano quali obiettivi del presente Accordo di Solidarietà la riduzione massima possibile dell'incidenza della Solidarietà come stabilita al successivo paragrafo 4, sui singoli lavoratori unitamente alla definizione di criteri e modalità di programmazione e predeterminazione della Solidarietà, nelle misure determinate al successivo paragrafo 4, al fine di rendere la fruizione delle stesse effettiva, efficace e compatibile con le esigenze operative e di programmazione della Società.
- In attuazione del principio richiamato al punto 3 ed al fine di realizzare la più ampia solidarietà tra i lavoratori, le disposizioni del presente Accordo si applicano, nell'ambito delle previsioni normative vigenti, a tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente da Manpower Formazione S.r.l., ivi compreso il personale con contratto a tempo parziale, per il quale l'orario di lavoro non potrà essere inferiore a 16 ore settimanali.
- Il numero dei lavoratori interessati dal Contratto di Solidarietà è pari a 63 unità (impiegati) a copertura di 13 dei 26 esuberanti dichiarati dalla procedura richiamata in premessa punto A.
- I nominativi del personale interessati dal Contratto di Solidarietà sono riportati nell'allegato al presente Accordo di Solidarietà costituendone parte integrale (Allegato b).

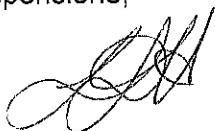
3. DURATA E MISURA DELLA SOLIDARIETÀ

- 3.1 Le Parti convengono di fissare il termine iniziale di decorrenza dei Contratti di Solidarietà e quindi la piena operatività della presente intesa, alla data del 1 Luglio 2013; il termine finale della Solidarietà è fissato al 30 giugno 2014 ovvero alla data anteriore entro la quale l'Azienda comunicherà il venir meno delle cause che hanno determinato il ricorso al Contratto di Solidarietà.
- 3.2 Avuto riguardo all'applicazione della disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro richiamata nelle premesse e applicata da Manpower Formazione S.r.l., alle misure di cui al presente Accordo corrisponde un livello massimo di riduzione dell'orario di lavoro pari al **20%** per il periodo 1 Luglio 2013 – 30 giugno 2014.
- 3.3 Il regime di Solidarietà di cui al presente paragrafo, definito nella sua misura sulla base del periodo di cui ai precedenti punti, si articola su base giornaliera, settimanale e mensile, con riferimento all'orario di lavoro stabilito dal Contratto Collettivo e richiamato alla lettera f) delle premesse.

4. ARTICOLAZIONE E MODALITÀ DELLA RIDUZIONE

Fermo restando che le modalità di svolgimento del programma di riduzione dell'orario saranno modulate al fine di garantire la continuità operativa di ciascuna struttura aziendale/filiale si conviene che l'articolazione della riduzione d'orario sarà effettuata secondo le seguenti modalità, anche in concorso tra loro:

- giornate intere di sospensione dell'attività distribuite all'interno delle settimane lavorative ed all'interno del mese e/o concentrate in settimane intere di sospensione;



- riduzione giornaliera dell'orario di lavoro nella misura minima di un'ora, da effettuarsi all'inizio e/o al termine della prestazione lavorativa, nel rispetto dei criteri stabiliti dal contratto collettivo di riferimento e nel rispetto del regime di pausa attualmente in vigore; l'articolazione dell'orario sarà improntata ai criteri di equità e rotazione con riferimento ai singoli ruoli all'interno della stessa struttura aziendale/filiale nel corso del medesimo quadrimestre; l'Azienda si impegna, in base alle esigenze operative aziendali della singola struttura aziendale/filiale, laddove sostenibile ad accorpare le ore di solidarietà da effettuarsi in un'unica soluzione all'interno della stessa giornata;
- La programmazione aziendale della Solidarietà, definita mensilmente tenuto conto delle esigenze tecnico, organizzative e produttive aziendali, potrà subire variazioni per inderogabili necessità operative e/o produttive, con adeguato preavviso al personale interessato.

5. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI REGIMI DI ORARIO NEL PERIODO DI SOLIDARIETÀ

- Ferme restando le disposizioni e le prassi in essere in materia di regimi di orario, le Parti concordano che, in considerazione della variabilità dei programmi di attività aziendale, nonché della variabilità della domanda, e avuto riguardo ad eventuali esigenze di far fronte a temporanee necessità di maggior lavoro, l'orario di lavoro potrà essere incrementato fino al raggiungimento dell'orario ordinario previsto dal CCNL. Al lavoratore verrà data tempestiva comunicazione, di norma 48 ore prima.
- Durante la vigenza del Contratto di Solidarietà stipulato non sono ammesse, per i lavoratori posti in Solidarietà, prestazioni di lavoro straordinario o supplementare oltre l'orario normale previsto dal CCNL. Eventuali specifici ed eccezionali picchi di attività rientreranno in quanto previsto in materia di flessibilità d'orario dal CCNL Terziario, Distribuzione, Servizi.

6. RETRIBUZIONI E DISPOSIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

- In vigenza del Contratto di Solidarietà, la Società corrisponde la retribuzione in proporzione alla riduzione di orario applicata; analogamente sono riproporzionati tutti gli elementi retributivi fissi e variabili diretti, indiretti e differiti (es. 13° e 14° mensilità) corrisposti dalla Società ai lavoratori interessati, come previsto dalle vigenti disposizioni in materia, con esclusione delle prestazioni straordinarie, ferma restando l'eccezionalità richiamata al precedente paragrafo.
- Come concordato in sede sindacale alla sottoscrizione del presente Accordo, Manpower Formazione S.r.l. si impegna a devolvere il contributo ad essa destinato dal Fondo per l'occupazione (25% della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario) ai lavoratori interessati. Pertanto i lavoratori percepiranno integralmente il contributo di cui all'art. 5, comma 5 della L. 236/93, pari alla metà del monte retributivo perso a seguito della riduzione di orario.
- Come previsto dalle disposizioni richiamate al precedente punto, la retribuzione da assumere a base di computo del differenziale retributivo, è quella risultante dalla media delle retribuzioni dei 12 mesi precedenti all'istanza, denunciate ai fini contributivi, dedotto l'ammontare delle eventuali ore di lavoro straordinario prestate dal dipendente. La predetta retribuzione complessiva dovrà essere rapportata al numero di ore

Manpower

retribuite nei 12 mesi di riferimento al fine di evitare, in tutti i casi di mancata prestazione di lavoro per qualsiasi ragione durante il periodo preso a base per il calcolo, che l'interessato subisca una decurtazione del beneficio previsto.

- Sempre come concordato in sede di Accordo, Manpower Formazione S.r.l. anticiperà mensilmente ai lavoratori oggetto della riduzione d'orario di lavoro il contributo sopra richiamato liquidato dal Fondo per l'occupazione.
- Al fine di ridurre i costi ed il personale in esubero, le parti ritengono altresì necessario che la fruizione delle ferie ad oggi maturate ed ancora residue e maturande nel corso dell'anno, tramite adeguata pianificazione e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori avvenga entro il 31.12.2013.

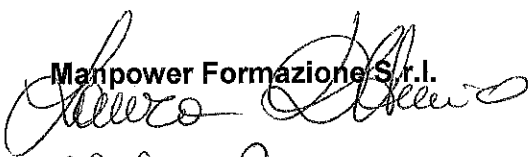
Con la presente intesa, le Parti si danno reciprocamente atto di aver compiutamente esperito e concluso la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della L. 223/91, nonché all'art. 5 della L. 236/93.

Il presente Accordo verrà inviato – in ossequio alle vigenti disposizioni in materia – agli Organi istituzionalmente competenti. A tal fine, le Parti dichiarano che la documentazione necessaria ai controlli ispettivi è depositata presso la sede legale della Società.

Le Parti si incontreranno a livello nazionale per la verifica dell'andamento del presente Contratto di Solidarietà entro Dicembre 2013 e comunque tre mesi prima della scadenza del Contratto di Solidarietà per verificare il possibile ripristino dell'orario pieno di lavoro a fronte dell'evoluzione della situazione.

Su richiesta delle Parti firmatarie del presente accordo, le medesime si incontreranno a livello territoriale qualora insorgessero criticità e/o al fine di monitorare l'applicazione di quanto previsto dalla presente intesa.

Letto, confermato e sottoscritto.

Manpower Formazione S.r.l.


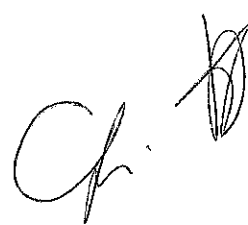

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL


All. A - tabella elenco esuberanti personale

All. S - tabella personale interessato dal Contratto di Solidarietà



Conteggio di Nome				Totale
accentramento chiusura/accorpamento				
accentramento			Sede Amministrativa	
		In Forza	04- ATESSA - Piazzano	1
			04- BARI - Amendola 2	1
			04- BESOZZO - XXV Aprile	1
			04- CHIERI - San Domenico	1
			04- MIRANO - Gramsci	1
			04- MONSELICE - Squero	1
			04- ROMA - Manzoni	1
			04- SERIATE - Chiesa	1
			04- TORRE DEL GRECO - Abruzzo	1
			04- UDINE - Piave (HUB)	1
			04- BOLOGNA UFFICIO REGIONALE CENTRO NORD	1
			04- VICENZA - Verdi	1
		Maternità	04- PERUGIA - Mentana 2	1
accentramento Totale				13

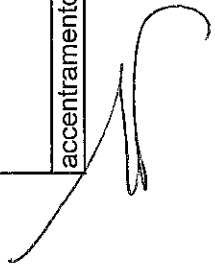


Tabella Incentivazione all'esodo

Anzianità aziendale (*)	Mensilità lorda Incentivo (**)
Minore o uguale a anni 7	9 (***)
Da oltre 7 a 10 anni incluso	12 (***)
Oltre 10 anni	15 (***)

(*) Per anzianità aziendale è da intendersi quella maturata alla data di sigla dell'accordo
Ai fini del calcolo dell'anzianità aziendale si terrà conto anche di eventuali precedenti rapporti di lavoro subordinato con la società che sottoscrive
il presente accordo ed ogni altra società del Gruppo Manpower

(**) per mensilità lorda si intende 1/12 della retribuzione annua lorda comprensiva di superminimi, è da considerarsi escluso ogni ulteriore diverso
elemento retributivo corrente (retribuzione in natura) e/o differito ivi compresa la retribuzione variabile

(***) In caso di figli a carico ed indipendentemente dal numero degli stessi, verrà erogata una mensilità aggiuntiva rispetto a quella indicata alla fascia
di appartenenza



Trattamento accentrato Formazione Finanziata

Descrizione spese	Trattamento	Cedolino	Soggetto/ esente	modalità rimborso
Spese effettive viaggio	effettivo per nucleo	no	esente	Nota spesa separata con giustificativo
Spese effettive trasporto mobilio	effettivo	no	esente	fattura pagata da MP
Rimborso dell'eventuale perdita di locazione	max 6 mensilità	si	esente	Tramite cedolino dietro presentazione giustificativo
Diaria	30,98€x30ggx6mesi	si	esente	Tramite cedolino
Rimborso più di lista (solo vitto e costi connessi)	6 mesi di note spese (importo forfait da 300 € mese)	no	esente	Tramite nota spese
Temporary solution*	contratto a carico Manpower non nominativo per 6 mesi	no	esente	fattura a MP
House allowance*	500 € per 6 mesi	si	soggetto	cedolino
Home trips	max 550€ per mese per 6 mesi a tariffe Manpower	no	esente	Nota spese/ufficio viaggi

* Il supporto house allowance e temporary solution si intendono alternativamente a copertura di un totale di 6 mesi

Nota: le voci soggette sono da intendersi nette (da lordizzare)







All. E)

17.06.2013