

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 7/8/12, si sono incontrati:

- le società M. Business S.r.l., Mercatone Uno Services S.p.A., M. Estate S.r.l., Mercatone Uno Finance S.r.l., M. @ S.r.l., M. Uno Trading S.r.l., Mercatone Uno Logistics S.r.l., nonché Tre Stelle S.r.l., tutte facenti parte del Gruppo Mercatone Uno (di seguito anche il "**Gruppo MUNO**" o le "**Società**"), rappresentate dai Sig.ri Angelo Trubia, Roberto Mariani e Alessandro Amileni, assistite dagli Avv.ti Gianluigi Baroni e Francesca Tironi;
- le parti sindacali presenti per le varie sigle Interessate (di seguito congiuntamente anche le "**OO.SS.**"): (i) FILCAMS-CGIL: Sabina Bigazzi (Nazionale) anche per le rispettive rappresentanze territoriali (regionali e provinciali) ed RSA/RSU; (ii) FISASCAT-CISL: Vincenzo Dell'Orefice (Nazionale) anche per le rispettive rappresentanze territoriali (regionali e provinciali) ed RSA/RSU; (iii) UILTUCS-UIL: Antonio Vargiu (Nazionale) anche per le relative rappresentanze territoriali (regionali e provinciali) ed RSA/RSU;

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

per l'esame e la definizione della vertenza riguardante la gestione degli esuberi dichiarati dall'azienda nell'ambito del personale delle Società del Gruppo MUNO operante presso (i) i settori/uffici (anche distaccati e/o periferici) della sede centrale del Gruppo MUNO, in Via Molino Rosso 9/C, ad Imola (BO); i punti vendita facenti capo a Tre Stelle S.r.l.

PREMESSO CHE:

- del Gruppo MUNO, oltre alle società preposte alla gestione dei punti vendita della rete commerciale (M. Business S.r.l. e S.I.E.L. S.r.l.) (di seguito anche la "**Rete Commerciale**"), fanno parte alcune altre società (Mercatone Uno Services S.p.A., M. Estate S.r.l., Mercatone Uno Finance S.r.l., M. @ S.r.l., M. Uno Trading S.r.l., Mercatone Uno Logistics S.r.l.) che, con M. Business S.r.l., forniscono servizi (in ambito acquisti, amministrazione, gestione del personale, finanza e controllo, ecc.) alle altre società del gruppo ed i cui uffici operativi/amministrativi sono raggruppati presso le strutture di sede centrale del Gruppo MUNO, in Via Molino Rosso 9/C, ad Imola (BO) (di seguito anche la "**Sede Centrale**");
- del Gruppo MUNO fanno parte anche le seguenti ulteriori insegne: (i) "**Tre Stelle**" (Tre Stelle S.r.l.), operante nel settore dell'arredamento (mobili), con n. 8 punti vendita dedicati (in Piemonte, Emilia Romagna e Marche); (ii) "**E' Oro**" (E' Oro S.r.l.), operante nel settore oreficeria/gioielleria, con n. 17 punti vendita (dislocati su gran parte del territorio nazionale); (iii) "**M. Settantacinque S.r.l.**", a cui fa capo la gestione di parte delle attività commerciali del punto vendita di Calenzano (FI);
- presso i punti vendita della Rete Commerciale sono in corso di attuazione, sulla base di apposite intese sottoscritte con le OO.SS. interessate, interventi di mobilità/solidarietà diretti a: (i) contenere e ridurre la mera collocazione in mobilità del personale dichiarato in esubero dall'azienda; (ii) garantire alla Società l'adeguamento della struttura occupazionale ai volumi ed alle necessità operative della rete commerciale e di vendita; (iii) pianificare interventi per ridefinire l'organizzazione del lavoro e degli orari di lavoro dei punti vendita;
- il Gruppo MUNO ha reso noto ed illustrato alle OO.SS. la situazione operativa ed occupazionale dei settori/uffici di Sede Centrale, dichiarando la necessità di procedere ad una riduzione e messa in mobilità di parte del personale dipendente operante presso tali settori/uffici ex L. 223/91, per un numero complessivo di n. 80 unità, nelle strutture societarie e nelle aree/profili aziendali di cui all'**Allegato 1**) della presente intesa;
- il Gruppo MUNO ha reso, altresì, noto ed illustrato alle OO.SS. la situazione operativa ed occupazionale dei punti vendita ("**PdV**") che fanno capo all'insegna Tre Stelle, dichiarando anche in tal caso la necessità di procedere ad una riduzione e messa in mobilità di parte del personale dipendente operante presso tali PdV ex L. 223/91, per un numero complessivo di n. 35 unità, nelle aree/profili aziendali di cui all'**Allegato 2**) della presente intesa;
- le ragioni alla base degli esuberi e dei necessari interventi di mobilità sono state indicate dal Gruppo MUNO: (i) nei processi di ristrutturazione che da 2 anni a questa parte stanno interessando l'azienda ed il Gruppo MUNO; (ii) nel costante e significativo calo delle vendite, dovuto a fattori sia esterni (crisi congiunturale di mercato senza previsioni di ripresa a breve-medio termine e forte accrescimento della competitività) sia

interni (rigidità dei processi operativi sia di vendita che di supporto alla vendita ed alle attività commerciali in genere, inefficienze organizzative, elevati costi di gestione); (iii) nella necessaria e strutturale riorganizzazione dei punti vendita della Rete Commerciale e delle relative attività/processi di Sede Centrale di supporto e funzionali alle attività commerciali e di vendita, in termini efficientamento ed adeguamento della struttura organizzativa ed occupazionale alle nuove ed effettive necessità operative dell'azienda;

- le OO.SS. e le Società si sono, quindi, incontrate in data 7/8/12 per l'esame congiunto della situazione aziendale riguardante gli esuberanti dichiarati dal Gruppo MUNO anche presso le strutture/uffici della Sede Centrale ed i PdV dell'insegna Tre Stelle;
- nell'ambito di tale incontro, anche su richiesta delle OO.SS., è stata discussa e valutata la possibilità di applicare ed estendere anche ai settori/uffici della Sede Centrale ed ai PdV dell'insegna Tre Stelle gli interventi di mobilità/solidarietà già applicati alla Rete Commerciale (di seguito anche "CDS"), sussistendone anche nel caso di specie i medesimi presupposti, esigenze operative/organizzative e finalità, il cui utilizzo consentirebbe allo stato: (i) di contenere e ridurre la mera collocazione in mobilità del personale addetto dichiarato in esubero; (ii) di garantire alle Società del Gruppo MUNO l'adeguamento della struttura occupazionale ai volumi ed alle necessità operative sia della Sede Centrale che della Rete Commerciale; (iii) di pianificare interventi per ridefinire l'organizzazione del lavoro anche dei settori/uffici della Sede Centrale e dei PdV dell'insegna Tre Stelle;
- a tal riguardo, le Parti si danno atto che, sia l'attuazione del CDS, sia gli interventi di riorganizzazione del lavoro dei settori/uffici di Sede Centrale e dei PdV dell'insegna Tre Stelle, saranno oggetto di confronto tra le Parti stesse;
- MUNO applica i CCNL di settore sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative;
- la Società applica, per i rapporti di lavoro full-time del personale operante presso i settori/uffici di Sede Centrale ed i PdV dell'insegna Tre Stelle, l'orario di lavoro ordinario per 38 ore settimanali.

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

1. Le Premesse formano parte integrante e sostanziale della presente intesa.
2. Le Parti dichiarano che la presente intesa vale ad ogni effetto di legge per l'avvenuto esperimento della prevista procedura di confronto sindacale ex L. 223/91 ai fini della riduzione e messa in mobilità indennizzata del personale dichiarato in esubero presso le strutture/uffici della Sede Centrale e presso i PdV dell'insegna Tre Stelle.

3. Messa in mobilità del personale in esubero.

- 3.1. Il Gruppo MUNO e le OO.SS. concordano che, per il periodo di prevista applicazione della misura alternativa del CDS, l'azienda procederà alla messa in mobilità del solo personale dei settori/uffici di Sede Centrale in esubero che: (i) abbia già maturato il diritto ad un trattamento pensionistico al momento della comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro oppure abbia la possibilità di maturare tale diritto nell'arco del periodo massimo di fruizione dell'indennità di mobilità (ex art. 7, commi 1 e 2, L. 223/91); e/o (ii) manifesti all'azienda la propria volontà di non opporsi alla messa in mobilità.
- 3.2. Il Gruppo MUNO potrà, inoltre, sempre sulla base del criterio della non opposizione, considerare anche profili di lavoratori dei settori/uffici della Sede Centrale non rientranti tra quelli dichiarati in esubero, per i quali, tuttavia, siano attivabili interventi di sostituzione interna, anche mediante momenti di affiancamento, formazione o fungibilità, da definirsi caso per caso.
- 3.3. Le Parti si danno atto che il numero dei lavoratori collocati in mobilità sarà considerato ai fini della minor riduzione oraria da attuare nei settori/uffici di Sede Centrale.
- 3.4. L'uscita del personale collocato in mobilità, in presenza di particolari necessità tecnico-organizzative e produttive legate anche agli effetti dell'applicazione della solidarietà (fungibilità, sostituzioni, ecc.), potrà essere gestita dall'azienda anche su base programmata nel tempo, con comunicazione agli interessati dei relativi tempi.
- 3.5. Al personale collocato in mobilità, il Gruppo MUNO riconoscerà, in aggiunta alle spettanze di fine rapporto per legge e contrattualmente dovute (TFR, indennità sostitutiva del preavviso, ratei ferie, quote

13ma/14ma), un sostegno economico alla fuoriuscita il cui importo e condizioni di erogazione saranno definiti con separato accordo.

- 3.6. Le Parti si danno atto che potranno essere collocati in mobilità con il criterio della non opposizione : (i) sia i lavoratori che sin dall'inizio non sono interessati all'applicazione del CDS; (ii) sia quelli che saranno successivamente esclusi dal CDS con pieno reinserimento nelle normali attività/processi aziendali.

4. Contratto di Solidarietà "difensivo" per la salvaguardia dell'occupazione in Sede Centrale.

- 4.1. Il Gruppo MUNO e le OO.SS. convergono di far ricorso, per la gestione dei restanti esuberi strutturali dichiarati dall'azienda presso i settori/uffici di Sede Centrale, in alternativa all'ulteriore messa in mobilità del personale interessato, all'attivazione di un Contratto di Solidarietà di tipo "difensivo" di cui alle ordinarie disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia (L. n. 863/84 e D.M. n. 46448/09), essendo le Società tutte appartenenti al medesimo Gruppo MUNO, od eventualmente di cui alle disposizioni normative in "deroga" delle disposizioni e dei trattamenti ordinari.
- 4.2. Le Parti si danno atto che il ricorso al CDS, quale strumento alternativo alla mobilità, è diretto alle medesime finalità ed obiettivi già dichiarati nell'ambito degli accordi aziendali che regolano l'applicazione degli interventi di mobilità/solidarietà sulla Rete Commerciale.
- 4.3. Il CDS avrà una durata di 24 mesi, con decorrenza di massima dall'1/9/12, anche in maniera scaglionata nel tempo per ogni singolo settore/ufficio di Sede Centrale, in ragione delle sue specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive. Le Parti si danno atto che, in prossimità della scadenza, ove necessario, potrà essere valutata una proroga della durata del CDS nel rispetto dei termini e dei limiti di legge in materia.
- 4.4. All'applicazione del CDS sarà interessato, in linea di massima, tutto il personale dei settori/uffici di Sede Centrale, con la sola esclusione, allo stato, per le specificità tecnico-organizzative che caratterizzano i relativi settori/uffici di appartenenza, il personale addetto alle attività di videocontrollo.
- 4.5. Saranno interessati al CDS 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 anche per le attività della Sede Centrale, nei limiti ed in applicazione del presente accordo.
- 4.6. Le Parti concordano per l'applicazione di un CDS che preveda una riduzione media complessiva dell'orario di lavoro, per ciascun settore/ufficio di Sede Centrale, nella misura massima del 30% su base mensile, in ragione delle specifiche necessità tecnico-organizzative e produttive (per particolari periodi di riferimento e/o situazioni operative). Resta inteso che tale percentuale massima potrà essere realizzata anche per sommatoria, su base multi periodale, di singoli periodi (giornalieri, settimanali o plurisettimanali) di riduzione oraria per solidarietà.
- 4.7. Resta inteso che, nei casi in cui si renda necessario soddisfare particolari e temporanee esigenze di maggior lavoro (con riferimento, in particolare, alle punte di maggior attività, scadenze, ecc., legate alle attività dei singoli settori/uffici di Sede Centrale, l'azienda potrà disporre una minor riduzione di orario rispetto a quella determinata nel presente accordo, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. firmatarie della presente intesa, ai singoli lavoratori ed agli Enti competenti.

In tali casi, la Direzione aziendale incontrerà preventivamente le RSA/RSU e/o le OO.SS. firmatarie della presente intesa per illustrare le suddette esigenze, la diversa misura ed applicazione della riduzione oraria, nel rispetto dei criteri e dei limiti di cui al presente accordo.

Le Parti si danno atto che, entro il 31/12/12, si incontreranno per valutare l'incidenza sulla percentuale massima di utilizzo del CDS delle uscite di personale dovute alla mobilità.

- 4.8. Il piano di utilizzo del CDS e delle riduzioni di orario per i diversi settori/uffici di Sede Centrale è riassunto nell'**Allegato 3** al presente accordo (unitamente al numero di ore mensili da ridurre).

- 4.9. Le Parti si danno atto che, nell'ambito dei vari settori/uffici di Sede Centrale, anche al fine di contenere e meglio distribuire il ricorso alla solidarietà, la riduzione oraria sarà attuata, a livello di comparto e/o individuale, mediante l'attivazione di forme di riduzione e/o diversa organizzazione (ripartizione, articolazione, distribuzione) degli orari di lavoro (di seguito anche "flessibilità oraria"), in ragione delle specifiche esigenze tecnico-produttive e di riorganizzazione dei settori/uffici di Sede Centrale e sulla base

di quanto previsto dalla presente intesa. L'articolazione della riduzione e/o diversa organizzazione degli orari di lavoro potrà essere di tipo "orizzontale", "verticale" e "misto", con distribuzione su base settimanale o mensile.

4.10. L'individuazione dei lavoratori soggetti alla riduzione oraria nonché la determinazione della relativa misura saranno effettuate, tenuto in ogni caso conto delle specifiche esigenze tecnico-organizzative dei singoli settori/uffici di Sede Centrale, sulla base dei seguenti criteri in successione tra loro:

- a) con riduzione oraria media settimanale di: (i) 3 ore per tutto il personale in regime di full-time (di cui almeno 1 ora da imputare a smaltimento ferie/ROL/permessi arretrati sino a capienza degli stessi); (ii) 2 ore per tutto il personale in regime di part-time (di cui almeno 1 ora da imputare a smaltimento ferie/ROL/permessi arretrati sino a capienza degli stessi);
- b) eventuale ulteriore riduzione oraria media settimanale: (i) per multipli di 1 ora e 15 minuti pro-capite; (ii) in linea generale, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive dei singoli settori/uffici, per tutto il personale del singolo settore/ufficio interessato; (iii) di cui almeno 30 minuti (o multipli di 30 minuti) da imputare a smaltimento ferie/ROL/permessi arretrati sino a capienza degli stessi.

4.11. Ai fini dell'applicazione del CDS e nell'ambito dei criteri di cui al punto 4.10) che precede, le Parti si danno atto che, alla data del 31/12/12, in capo a ciascun lavoratore interessato dalla riduzione oraria in regime di solidarietà non dovranno residuare più di 8 ore di ferie/ROL/permessi arretrati.

4.12. Nell'ambito di quanto sopra, a livello individuale, la misura della riduzione oraria media pro-capite, su base annuale, non potrà comunque essere superiore al 30% dell'attuale orario di lavoro. Resta inteso che tale percentuale massima potrà essere realizzata anche per sommatoria, su base multi periodale, di singoli periodi (giornalieri, settimanali o plurisettimanali) di riduzione oraria per solidarietà, eventualmente anche su 6 giorni lavorativi a settimana.

4.13. Resta inteso che, in ragione delle diverse esigenze tecnico-organizzative e produttive dei singoli settori/uffici di Sede Centrale, per la miglior gestione organizzativa del personale in rapporto sia all'andamento delle attività, all'efficienza/qualità del servizio, la riduzione oraria di cui alla lett. b) del punto 4.10 che precede, potrà essere differenziata a livello di settore/ufficio e/o comparto interno e/o a livello individuale, con la possibile applicazione quindi di diverse percentuali medie orarie pro-capite, fermi restando i limiti massimi di cui al presente intesa.

4.14. Le Parti si danno atto che la riduzione e/o diversa organizzazione di orario non potrà, in ogni caso, attuare regimi di orario part-time inferiori alle 20 ore medie settimanali, fermi restando eventuali regimi di orario part-time inferiori alle 20 ore già in essere alla data di sottoscrizione della presente intesa. In tale ambito, le Parti si danno atto che, considerata l'attuale applicazione in azienda di diversi regimi di orario part-time, in caso di (i) comprovate esigenze tecnico-organizzative e produttive dei singoli settori/uffici, oppure (ii) di eventuale richiesta/disponibilità del personale interessato, potranno essere concordati anche regimi orari part-time individuali di diversa durata.

4.15. Nell'ambito della programmazione oraria di ciascun settore/ufficio di Sede Centrale, l'azienda potrà comunque richiedere, con un preavviso non inferiore alle 48 ore, la copertura di eventuali esigenze operative dovute alla sostituzione di personale assente (malattia, infortunio, ecc.) e/o a sopravvenute situazioni di urgenti e comprovate necessità tecnico-organizzative e produttive.

In caso di comprovate e straordinarie esigenze tecnico-organizzative e produttive (sostituzione assenze improvvise, eventi straordinari, ecc.), l'azienda potrà richiedere, ai lavoratori che si rendessero disponibili, la copertura di tali esigenze anche con preavviso inferiore. In tal caso, sarà riconosciuta al personale interessato una specifica indennità aggiuntiva alle normali spettanze retributive pari ad una maggiorazione del 15% sulle ore prestate (quantificata in via forfettaria e comprensiva di ogni e qualsiasi incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR).

4.16. Nell'ambito della programmazione oraria di ciascun settore/ufficio di Sede Centrale, per tutto il personale con orario di lavoro in regime di part-time (derivante dall'applicazione del CDS o dall'originario rapporto di lavoro), la gestione, distribuzione ed articolazione dell'orario di lavoro su base giornaliera, settimanale (plurisettimanale) o mensile: (i) dovrà essere programmata dall'azienda sulla base di un orario generale e prestabilito; (ii) potrà essere modificata in applicazione delle previsioni di cui al presente accordo, tenuto

conto delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e/o di sostituzione dei singoli settori/uffici di sede Centrale.

Resta inteso che, con riferimento alla facoltà di cui alla lettera (ii) che precede, per tutta la vigenza del CDS, saranno riconosciuti ai lavoratori interessati i trattamenti economici previsti in materia dalle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e territoriale di settore (indennità annua nella misura minima prevista per la flessibilità oraria, da corrispondere per quote mensili).

Nota a verbale.

Per quanto riguarda i rapporti individuali di lavoro in regime di part-time esistenti prima dell'applicazione del CDS, le Parti si danno atto che nella gestione del relativo orario durante la vigenza del CDS si terrà conto (i) della comprovata e documentata sussistenza di altri formali rapporti di lavoro part-time o di (ii) di situazioni di cura o di assistenza familiare.

- 4.17. Per effetto della riduzione oraria di cui al 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.

Al personale in regime di solidarietà con riduzione oraria sarà riconosciuta la maturazione, sulla quota oraria ridotta non oggetto di integrazione da parte degli Enti competenti, delle rispettive quote di 13ma/14ma mensilità, ferie, ROL e permessi. Per quanto concerne il TFR troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 1, comma 3, della L. n. 297/82 e all'art. 1, comma 5, della L. n. 863/84.

- 4.18. Durante la vigenza del presente accordo non saranno richieste, ai lavoratori in regime di riduzione oraria, 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 (con particolare riferimento al D.M. n. 46448/09 e successive modifiche). Le Parti si incontreranno per valutare le prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare eventualmente rese nel trimestre antecedente.
- 4.19. Le Parti si danno, comunque, atto che nel caso di comprovate esigenze tecnico-organizzative e produttive dei singoli settori/uffici di Sede Centrale, alle quali non si possa far fronte con la riattribuzione dell'orario di lavoro al personale in regime di solidarietà (eventualmente anche di altri settori/uffici) e con professionalità fungibili rispetto a quelle richieste, l'azienda potrà ricorrere alla diversa attribuzione di mansioni rispetto a quelle da ultimo abitualmente svolte e/o all'inserimento di personale esterno con forme contrattuali flessibili, previo accordo con le rispettive RSA/RSU e/o OO.SS. firmatarie della presente intesa.

5. Percorso di gestione e verifica applicazione CDS e ricadute sulla riorganizzazione del lavoro.

- 5.1. La Direzione aziendale e le RSA/RSU e/o OO.SS. firmatarie della presente intesa si incontreranno per verificare congiuntamente le modalità di applicazione della riduzione e/o diversa organizzazione dell'orario di lavoro, sulla base dei criteri e dei limiti di cui alla presente intesa.
- 5.2. Le Parti concordano che le verifiche saranno: (i) la prima entro il 31/12/12; (ii) poi semestrali. Durante il periodo di vigenza del CDS, le Parti, si danno in ogni caso atto che, previa convocazione, anche da parte di una sola delle OO.SS. firmatarie della presente intesa, si potranno incontrare in sede nazionale per valutare congiuntamente le problematiche eventualmente derivanti dall'applicazione del CDS.

6. Formazione.

- 6.1. Le Parti si danno atto che, per meglio distribuire ed ottimizzare il ricorso alla solidarietà nonché supportare gli eventuali processi di ristrutturazione e riorganizzazione delle strutture di Sede Centrale, il gruppo MUNO si impegna ad organizzare appositi interventi di formazione per tutto il personale, con contenuti e modalità che saranno oggetto di apposita contrattazione, fermo restando che per la formazione saranno di massima utilizzati i periodi di applicazione della riduzione di orario di lavoro.



- 6.2. Gli interventi formativi saranno diretti a favorire e/o attuare percorsi di fungibilità e/o riqualificazione professionale del personale, nell'ambito degli interventi di ristrutturazione e riorganizzazione che dovranno essere eventualmente attuati, per la promozione e la valorizzazione degli attuali livelli di professionalità.
- 6.3. 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.

7. Percorso di relazioni atto alla definizione della nuova organizzazione del lavoro.

- 7.1. Le Parti si sono date atto che il ricorso al CDSO è anche propedeutico alla pianificazione di interventi che permettano il raggiungimento degli obiettivi aziendali per una stabile ed organica ridefinizione della struttura operativa/occupazionale e dell'organizzazione del lavoro delle varie strutture operative.
- 7.2. A tal fine, le Parti si impegnano a proseguire in un confronto che porti alla definizione degli strumenti e delle soluzioni da applicare, a livello collettivo e/o individuale, nonché alla pianificazione della loro applicazione.
- 7.3. Nell'ambito di tale confronto, le Parti terranno conto dell'evoluzione della complessiva situazione aziendale e di mercato nonché dello stato dell'arte connesso alla riorganizzazione del lavoro.

8. Interventi di mobilità/solidarietà per i PdV dell'insegna Tre Stelle.

- 8.1. Considerata la grave situazione operativa, economico-finanziaria ed occupazionale che sta interessando anche l'insegna Tre Stelle, le Parti espressamente concordano che anche per i PdV dell'insegna Tre Stelle troveranno applicazione gli interventi di mobilità/solidarietà così come già definiti e regolati dagli accordi aziendali riguardanti i PdV della Rete Commerciale: (i) con priorità per le regole ed i criteri di cui all'intesa del 22/2/12 nelle situazioni di ordinaria difficoltà; (ii) con applicazione delle regole e dei criteri di cui all'ultima intesa dell'1/8/12 per le situazioni di particolare gravità.
- 8.2. In particolare, gli interventi di solidarietà (CDSO) avranno una prima durata di 24 mesi (36 mesi per le Regioni in possesso dei requisiti di legge), con decorrenza di massima dall'1/9/12 (anche in maniera scaglionata nel tempo per ogni singolo PdV), e con possibilità di proroga, ove necessario, alla scadenza che dovrà essere valutata dalla Parti nel rispetto dei termini e dei limiti di legge in materia.
- 8.3. Il piano di utilizzo del CDSO e delle riduzioni di orario per i diversi PdV dell'insegna Tre Stelle è riassunto nell'**Allegato 4** al presente accordo (unitamente al numero di ore mensili da ridurre).
- 8.4. Per le prime verifiche riguardanti l'applicazione del CDSO, le Parti concordano le date del 31/12/12 e del 30/4/13.

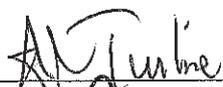
Le Parti si danno atto che, in materia di organizzazione del lavoro e solo per quanto espressamente previsto e regolato in questa sede, limitatamente alla durata del CDSO, il presente accordo sospende ogni altro diverso accordo oggi eventualmente vigente presso i settori/uffici di Sede Centrale.

Le Parti, in ogni caso, si danno atto che, fuori dall'ambito di applicazione del CDSO, nuove regole ed assetti in materia di organizzazione del lavoro saranno oggetto unicamente di apposite intese aziendali, le sole con le quali si potranno annullare e sostituire ogni altro diverso accordo oggi vigente, a fronte di soluzioni condivise.

Imola – Roma, 7 agosto 2012

Letto, confermato e sottoscritto

Per tutte le Società del Gruppo MUNO
operanti presso le strutture di Sede Centrale




Per le OO.SS. indicate in epigrafe

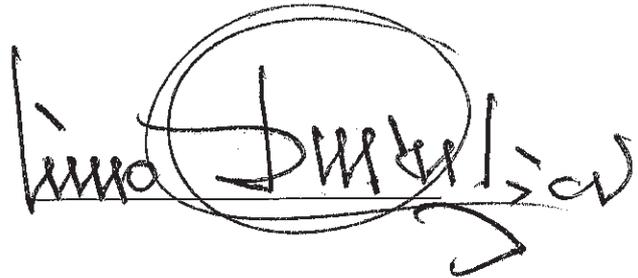
FILCAMS-CGIL

Sig.ra Sabina Bigazzi
anche per le rispettive
Rappresentanze territoriali e RSA/RSU



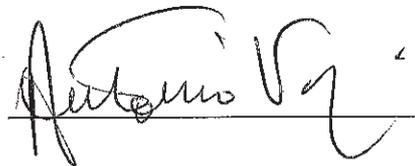
FISASCAT-CISL

Sig. Vincenzo Dell'Orefice
anche per le rispettive
Rappresentanze territoriali e RSA/RSU



UILTUCS-UIL

Sig. Antonio Vargiu
anche per le rispettive
Rappresentanze territoriali e RSA/RSU



Allegato c.s.

- **Allegato 1)**: prospetto esuberanti presso i settori/uffici di Sede Centrale;
- **Allegato 2)**: prospetto esuberanti presso i PdV dell'insegna Tre Stelle;
- **Allegato 3)**: piano utilizzo del CSDS e delle riduzioni orarie per i settori/uffici di Sede Centrale,
- **Allegato 4)**: piano utilizzo del CSDS e delle riduzioni orarie per i PdV dell'insegna Tre Stelle.

