

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 giugno 2013 presso la sede della Nike Italy srl, corrente in Casalecchio via Isonzo 55 si sono incontrati

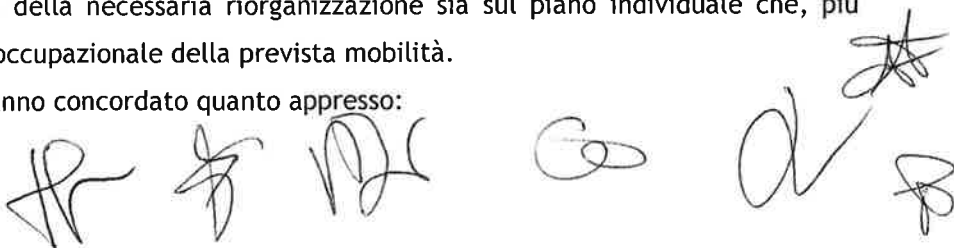
- Da una parte Pierfrancesco Vacca in rappresentanza della S.r.l. Nike Italy, esercente l'attività nel settore Commercio, assistito da CNA di Bologna nella persona di Veronica Tringali
- Dall'altra parte i sig.ri Fabio Fois FILCAMS CGIL, Silvia Pergola della FISASCAT CISL, che agiscono a nome delle rispettive Federazioni Territoriali e su delega delle rispettive Federazioni Nazionali e Carmelo Massari della UILTUCS UIL unitamente alle rispettive RSA Carla Persano, Stefania Faticoni;

Premesso che :

- L'azienda con lettera raccomandata del 16 maggio 2013 ha comunicato, ai sensi degli Artt.4 e 24 della Legge 223/91, l'apertura della procedura per la collocazione in mobilità di personale pari a n. 30 dipendenti occupati, nell'ambito di una riorganizzazione del reparto Sales a Customer Operations e della contestuale chiusura delle show-rooms di Catania e Napoli;
- Le OO.SS, alla luce dell'esposizione del nuovo piano organizzativo summenzionato e della situazione di crisi che caratterizza tale fase economica, hanno espresso le proprie preoccupazioni circa l'entità degli esuberi e hanno richiesto all'azienda di trovare soluzioni alternative volte a contenere il più possibile il numero degli esuberi;
- Al fine di esperire la fase di confronto sindacale, le parti si sono incontrate nelle date 23.05.2013, 29.05.2013, 04.06.2013, 14.06.2013 e 25.06.2013, data in cui è stato sottoscritto un accordo quadro da intendersi qui integralmente richiamato.
- L'azienda, nei sopra descritti incontri, ha manifestato la disponibilità a trovare soluzioni alternative atte a ridurre il numero degli esuberi attraverso un piano di riorganizzazione che coinvolgerà il reparto Sales e Customer Operations, consentendo così la ricollocazione di alcune figure nell'ottica, condivisa, di salvaguardarne le professionalità acquisite e il posto di lavoro con il raggiungimento dell'obiettivo di ridurre gli esuberi dichiarati;
- Pertanto, nel quadro della riorganizzazione, la Direzione Aziendale ha avviato un percorso di ricollocazione secondo il principio della volontarietà di adesione dei dipendenti coinvolti alla proposta di una nuova posizione lavorativa equivalente a quella occupata e/o di una diversa collocazione geografica;

Dopo ampia ed approfondita discussione, si sono concordemente individuate le seguenti misure atte ad attenuare le conseguenze della necessaria riorganizzazione sia sul piano individuale che, più complessivamente, sul piano occupazionale della prevista mobilità.

Tutto ciò premesso le Parti hanno concordato quanto appresso:



1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo;
2. Nike Italy S.r.l., potrà collocare in mobilità fino ad un massimo di n. 9 dipendenti in luogo dei 30 dipendenti così come indicati nella comunicazione di inizio della procedura del 16 maggio 2013, a decorrere dalla data odierna e nell'arco dei centoventi giorni successivi;
3. L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità avverrà secondo il criterio della non opposizione al licenziamento e alla conseguente collocazione in mobilità, previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione ai sensi degli Artt. 410 e 411 C.P.C. presso l'Ente Bilaterale del Terziario di Bologna (EBITERBO);
4. La riduzione del numero degli esuberanti rispetto a quanto contenuto nella dichiarazione di apertura della procedura, è resa possibile dall'adesione alla ricollocazione da parte dei dipendenti a cui è pervenuta la proposta in tal senso da parte dell'azienda alle condizioni previste dalle policies interne all'azienda e dall'accordo tra le parti del 25 giugno 2013, già richiamato, sulla gestione del personale ;
5. Al fine di ridurre le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma di mobilità, stante quanto ai punti che precedono, le parti hanno definito, con separato accordo (allegato A) uno schema di incentivo all'esodo ai lavoratori che dichiareranno la loro non opposizione al licenziamento. Il suddetto incentivo sarà erogato in parte a titolo di incentivazione all'esodo ai sensi del D.lgs 314/97, e in parte a titolo di transazione generale novativa.
6. Ai lavoratori che accetteranno la risoluzione del rapporto nei termini sopra indicati, l'azienda corrisponderà l'importo dovuto contestualmente all'indennità di mancato preavviso e alle spettanze tutte di fine rapporto nelle tempistiche consuete di emissione della busta paga relativa al mese di cessazione del rapporto di lavoro, mentre il TFR maturato verrà corrisposto nei termini di legge.

Con la sottoscrizione del presente verbale di accordo le parti si danno atto di aver espletato e concluso la procedura sindacale di cui alle sopra richiamate disposizioni di legge.

Letto, confermato, sottoscritto

Nike Italy srl

CNA Associazione di Bologna

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UIL UILTUCS

RSA

ALLEGATO A.

Il calcolo dell'incentivo economico ai lavoratori, che aderiranno volontariamente alla mobilità entro il 30 giugno 2013, prevede:

incentivo base: 11 mensilità (calcolate sull'ultima retribuzione comprensiva di ratei di tredicesima e quattordicesima);

- 1° quota aggiuntiva: 1 mensilità per ogni anno di anzianità di servizio presso l'azienda (calcolata al 31 maggio 2013) fino ad un massimo di 10 mensilità;
- 2° quota aggiuntiva: 0,5 mensilità per ogni anno di anzianità di servizio presso l'azienda (calcolata al 31 maggio 2013) a partire dal 10° anno di anzianità più 1 mese.

L'incentivo sopra riportato sarà riproporzionato in relazione alla collocazione in Cassa Integrazione Straordinaria: pertanto, il dipendente che, collocato in CIGS, tempo per tempo, manifesti la non opposizione al recesso datoriale e alla collocazione in mobilità, sarà corrisposto l'incentivo sopra menzionato ridotto nei termini e nelle misure che seguono :

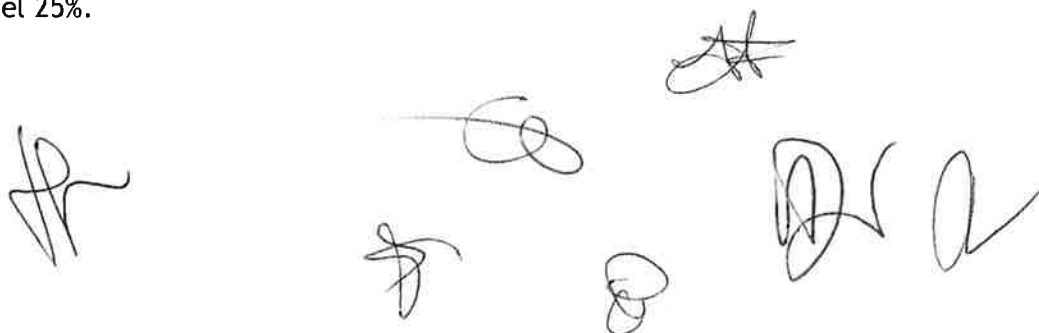
Tempi di risoluzione del rapporto di lavoro e collocazione in mobilità

Percentuale di riduzione incentivo

- Entro i primi due mesi successivi dalla data di inizio CIGS	→	10%
- Dal terzo mese dalla data di inizio CIGS	→	25%
- Dal quinto mese dalla data di inizio CIGS	→	40%
- Dal settimo mese dalla data di inizio CIGS	→	55%
- Dal nono mese dalla data di inizio CIGS	→	70%
- Dall'undicesimo mese dalla data di inizio CIGS	→	85%

I termini di cui sopra sono computati secondo le regole del calendario comune (art. 2963 cc e 155 cpc).

Per i lavoratori ai quali non sia stato possibile proporre una ricollocazione in una diversa posizione organizzativa, l'incentivo, come sopra determinato, sarà incrementato del 25%.



Tipologia di ricollocazione	Incentivo economico
Dipendenti non ricollocabili	+25%
Dipendenti con proposta di passaggio a posizione equivalente e con trasferimento ad altra unità locale	0%
Dipendenti con proposta di passaggio a posizione equivalente a e nella medesima unità locale	-50%

Handwritten signatures and initials, including a large 'H' on the left, a stylized 'a' in the center, and several other scribbled marks and initials to the right.