



Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO -
DIVISIONE VII

VERBALE DI ACCORDO

Oggi 23 maggio 2008, presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, alla presenza del dott. Francesco Cipriani e della dott.ssa Maria Giovanna Fragiaco, si sono incontrate, formalmente convocate, le seguenti parti sociali.

la Società **PANORAMA** spa rappresentata da Antonio Di Stefano, Lorenzo Calzavara, Concetta Fantini, Serena Napoli e con l'assistenza di Paolo Zanucco della Gruppo Pam spa

FILCAMS-CGIL Marinella Meschieri, Cristina Silvestri, Rocco Campa, Cinzia Bernardini, Elisa Luppino, Vittorio Pezzotti Anselmo Briganti, Luigino Tapinato.

FISASCAT-CISL Mario Piovesan, Franco Ciccolini, Bertilla Manente, Stefania Chicca, Edoardo Dorella

UILTUCS-UIL Emilio Fargnoli, Marcello Gregorio, Bruno Bettocchi, Massimo Marchetti ed Emanuela Detti,

Sono presenti numerose rappresentanze RSU/RSA

PREMESSO CHE:

- In data 11 Febbraio 2008 l'Azienda ha comunicato alle RSA, alle RSU, alle OO.SS. nazionali, territoriali ed agli uffici competenti, l'apertura della procedura di mobilità ai sensi degli art. 4, secondo comma e 24 della legge 223/1991, denunciando un esubero complessivo di 227,60 lavoratori, rapportati ad una prestazione a tempo pieno (equivalenti full time - eft), così come elencati e rappresentati nel documento di avvio procedura;

L'azienda ha dichiarato che le motivazioni sociali, tecniche ed organizzative che hanno reso necessaria e non differibile la scelta di avviare la procedura di mobilità, sono le seguenti:

- ✓ Una diminuzione dei ricavi 2007 della Società a perimetro confrontabile

- ✓ Il peggioramento del parametro economico-gestionale dell'incidenza del costo del personale 2007 rispetto all'anno 2006 in percentuale assoluta a perimetro confrontabile
- ✓ Un negativo andamento delle produttività orarie 2007 che peggiorano rispetto all'anno precedente ed in ogni caso si mantengono su valori inadeguati
- ✓ La riformulazione di alcuni processi amministrativi e contabili, finalizzata ad una sburocratizzazione delle procedure che determina una concreta diminuzione delle ore lavoro dedicate
- ✓ Nei punti vendita vigono, per il personale part time , orari di lavoro contrattualizzati e modulati principalmente su fasce orarie non più coerenti con i flussi della clientela
- Nel corso dei diversi incontri, richiesti dalle OO.SS., sia a livello nazionale , sia a livello locale e/o di sito , che hanno avuto lo scopo di illustrare situazioni e cause che hanno determinato la necessità di avviare la procedura di mobilità. L'Azienda ha ampiamente illustrato le ragioni della decisione assunta , presentando anche le prospettive di piano industriale che ha già attivato.
- Il piano prevede di effettuare:
 - una semplificazione delle attività di punto vendita per consentire all'ipermercato di potersi maggiormente concentrare nella relazione con il proprio cliente;
 - una maggior centralizzazione delle attività logistiche con l'intento di migliorare l'efficienza del flusso delle merci all'interno dell'intera filiera di fornitura;
 - un miglioramento dell'offerta e del servizio di prodotti alimentari deperibili;
 - un miglioramento dell'offerta di tutte quelle merceologie non alimentari con caratteristiche di elevata stagionalità;
 - importanti investimenti in marketing ed in sistemi informatici finalizzati anche al lancio della prima carta fedeltà della catena, nonché allo sviluppo di un offerta commerciale che abbia i bisogni del cliente sempre tra le priorità.
- Panorama spa ha altresì illustrato alle OO.SS, un piano di investimenti finalizzato a consolidare ed aumentare la presenza dei propri punti vendita sul territorio con conseguenti positivi risvolti occupazionali;
- L'azienda ha confermato che entro il 2009 saranno effettuati investimenti per circa 100 milioni di euro, destinati all'apertura di nuove unità di vendita ed all'ammodernamento degli ipermercati attuali ;
- In data 16/04/2008, non essendo intervenuto alcun accordo tra le parti durante la prima fase di consultazione sindacale , l'Azienda ha formalmente richiesto al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale , così come previsto dall'art 4 della legge 223/91 , l'esperimento dell'ulteriore esame;
- Le parti concordano di adottare e ricercare ogni strumento utile ad attenuare l'impatto occupazionale e sociale della procedura attivata.

TUTTO CIO' PREMESSO

le parti hanno raggiunto le seguenti intese:

- 1- Alla luce delle analisi e dei confronti effettuati gli esuberanti vengono rideterminati nel più ridotto numero di 180,7 lavoratori rapportati ad equivalenti full time rispetto a quello dichiarato dall'azienda nella lettera di apertura della procedura. Tale numero ridotto, a livello di singolo ipermercato, sarà verificato a livello territoriale.
- 2- La Società farà esclusivamente ricorso all'utilizzo congiunto dei seguenti strumenti finalizzati alla riduzione degli esuberanti:
 - **mobilità incentivata**, ex legge 223/1991, per quei lavoratori che non si oppongono alla collocazione in mobilità stessa; a favore di tali lavoratori Panorama spa erogherà, a fronte della sottoscrizione di singoli verbali di conciliazione in sede sindacale, una somma a titolo di incentivazione all'esodo come definito da separata intesa tra le Parti. I criteri di scelta di tali lavoratori sono, nell'ordine: non

trasferimento. Per il personale trasferito con contratto part time dovrà essere individuata una turnazione che risponda anche alle esigenze dell'ipermercato ricevente.

L'Azienda si impegna, a fronte di una revisione degli organici di ipermercato in incremento , a dare priorità al rientro dei suddetti lavoratori entro due anni dalla firma del presente accordo;

- **Modifica dell'orario di lavoro del personale e dell'organizzazione del lavoro**
 - a- **Orario di lavoro del personale part time** , come si è indicato nella lettera di avvio della procedura di mobilità , nei punti vendita vigono, principalmente per il personale part time, orari di lavoro contrattualizzati e modulati su fasce orarie non più coerenti con i flussi della clientela. La modifica nei numeri individuati consentirà di ridurre il personale esuberante in numero proporzionale rispetto agli esuberi di cui al precedente punto 1; I lavoratori part time che aderiranno al nuovo sistema organizzativo che sarà concordato tra le parti, mediante apposito adesione individuale per iscritto, percepiranno per tale titolo e con le caratteristiche previste all'art. 82 vigente CCNL di categoria l'importo di 120 euro lordi l'anno non cumulabili di cui al comma 12 citato art. 82.
 - b- **Sistema per la gestione degli orari di cassa** , nel senso del precedente punto a) ed anche per il personale full time , verrà considerata anche l'applicazione di un sistema per la gestione degli orari di cassa che avverrà in coerenza ad indirizzi che verranno definiti tra le parti , nell'ambito degli istituti contrattuali, con accordi all'interno di ciascun ipermercato:
 - c- **Fungibilità**, le parti individuano nella interscambiabilità temporanea dei dipendenti all'interno e tra i diversi settori dell'ipermercato, una delle soluzioni per poter migliorare il funzionamento dello stesso, privilegiando la salvaguardia delle competenze che ciascun lavoratore ha sviluppato durante tutto il suo percorso lavorativo. La fungibilità delle mansioni potrà avvenire per settori omogenei e livelli di inquadramento equivalenti. I settori omogenei saranno definiti da appositi accordi a livello territoriale o di ipermercato. Per i dipendenti che saranno coinvolti nei diversi spostamenti di reparto, l'azienda si farà carico di fornire le informazioni e la formazione previste dalle norme vigenti in materia di sicurezza del lavoro e di igiene degli alimenti, oltre agli eventuali DPI dove siano previsti. L'interscambiabilità potrà avvenire a 3 diversi livelli di esigenza:
 - c1- spostamento giornaliero - in questo caso per ogni giornata, privilegiando il criterio della rotazione tra il personale fermo restando l'orario/turno di lavoro definito in precedenza per il singolo lavoratore;
 - c2- spostamento di reparto per periodi ricompresi in turni di massimo 15 giornate - fermo restando l'intenzione di privilegiare la volontarietà di adesione, l'Azienda informerà preventivamente o tempestivamente le RSU/RSA aziendali della necessità di effettuare lo spostamento. Verrà data priorità agli spostamenti entro i settori merceologici, gli spostamenti dovranno privilegiare la volontarietà e, in mancanza della stessa, dovrà essere effettuata la rotazione tra i dipendenti di reparto previo confronto con le RSU-RSA e fermo restando l'orario/turno di lavoro definito in precedenza per il singolo lavoratore
 - c3 - spostamento di reparto per lunghi periodi (superiori a 15 giorni) ferma l'intenzione di privilegiare la volontarietà di adesione, l'Azienda si confronterà preventivamente con le RSU/RSA aziendali, per prospettare esigenze e soluzioni e con la finalità di raggiungere intese;
 - d- il quadro e gli indirizzi succitati che riguardano la modifica degli orari di lavoro del personale part time, la gestione degli orari di cassa, gli ambiti territoriali omogenei relativi ai trasferimenti, gli spostamenti definitivi nei reparti,

l'identificazione dei settori omogenei dell'ipermercato all'interno dei quali attivare la fungibilità e l'organizzazione del lavoro più in generale, dovranno essere individuati e completati in appositi incontri in ciascun sito interessato finalizzati a realizzare accordi nei quali concordare, anche in via sperimentale, condizioni e regole per l'applicazione delle diverse modalità sopra previste, con lo scopo di azzerare le ore di esubero denunciate;

3- Premesso che la giornata della domenica e le aperture festive autorizzate dalle competenti autorità costituiscono una irrinunciabile opportunità commerciale, la cui mancanza sarebbe di pregiudizio al risultato aziendale con conseguenti ulteriori negative ricadute occupazionali, negli ipermercati interessati dalla presente procedura, si concorda che, anche per mansioni analoghe a quelle dei lavoratori collocati in mobilità o sospesi in CIGS, in occasione di tali aperture si farà luogo all'utilizzo di prestazioni lavorative con le seguenti priorità:

- a) Prestazioni lavorative volontarie con recupero e pagamento della maggiorazione contrattuale, fermo restando il diritto al riposo di legge;
- b) Prestazione volontarie di lavoro straordinario con pagamento della maggiorazione contrattuale prevista;
- c) Ove le prestazioni lavorative di cui due punti precedenti non fossero sufficienti, si farà luogo all'utilizzo del lavoro a tempo determinato o lavoro somministrato a tempo determinato, come consentito dall'art.20, comma 5 lettera B, del D.Lgs.276/03. L'azienda darà preventiva comunicazione alla RSA/RSU delle tipologie e delle quantità di tali utilizzi.

4- Le parti, considerata la pluralità degli interventi previsti, la natura volontaria di alcuni di questi, la definita necessità di confronti a livello di sito finalizzati al raggiungimento di intese per quanto riguarda orari e Organizzazione Del Lavoro, si incontreranno in sede sindacale territoriale entro il mese di ottobre 2008 ed in sede sindacale nazionale entro il mese di gennaio 2009, per la verifica dell'andamento del piano di gestione degli esuberanti e dei risultati aziendali ottenuti in relazione a quelli attesi.

Il **Ministero del lavoro**, preso atto dell'accordo intervenuto fra le Parti, dichiara formalmente esperita e conclusa la procedura di cui alla legge 223/91.

Letto, confermato e sottoscritto

[Handwritten signatures of various representatives, including names like Bionacci, Antonio, Paolo, Sandro, and others, arranged in two columns.]