

PROCEDURA EX ART. 4 E 24 L.223/1991

\*\*\*

IPOTESI DI ACCORDO

Addi 8 gennaio 2018, presso la sede delle ACLI – ASSOCIAZIONI CRISTIANE LAVORATORI ITALIANI in Roma, si sono incontrati:

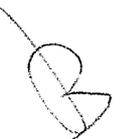
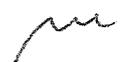
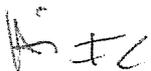
- Il Patronato ACLI -Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani- in persona del dott. Martino Troncatti, assistito dal Consulente del Lavoro dott. Massimo Brisciani, d'ora in poi denominato nel presente verbale "Patronato";
- Le OO.SS. Nazionali FILCAMS-CGIL nella persona di Concetta Di Francesco, FISASCAT-CISL nella persona di Mirco Ceotto, UILTUCS nella persona di Antonio Vargiu, le organizzazioni territoriali nelle persone Fabio Fois, Carlo Bravi e Alessandro Maria Contucci, le RSA di ACLI;

PREMESSO CHE

- con comunicazione in data 8 novembre 2017 il Patronato per far fronte ad un esubero di n. 58 unità, che scaturisce dal programma di riorganizzazione della propria struttura, ha avviato una procedura di riduzione del personale di cui agli articoli 4 e 24 della L. 223/1991;
- le Parti hanno raggiunto in data odierna un accordo per la conclusione della procedura di riduzione del personale, che prevede misure conservative dei rapporti di lavoro;
- le Parti intendono agevolare coloro che manifesteranno la disponibilità ad accettare e non impugnare il licenziamento anche in relazione alla loro prossimità al pensionamento o alla volontà di intraprendere un'attività lavorativa autonoma;
- Il Patronato ACLI, a seguito del regolamento emanato dall'associazione promotrice, ha adottato misure per la riduzione dei costi del gruppo dirigente, sia in termini di remunerazione sia in termini di rimborsi spese. Gli interventi sono strutturali in quanto approvati attraverso un regolamento del Consiglio Nazionale delle ACLI;
- Nel piano di riorganizzazione sono state coinvolte anche le figure apicali, tra cui i quadri e i capi servizio;
- Nel corso del 2017 sono stati messi in atto piani di rilancio commerciale e di marketing, a partire dalla sottoscrizione della convenzione con il Ministero del Lavoro ex art. 10, c.3, L.152/2001; sono state messe in atto le necessarie attività di diversificazione commerciale; sono state avviate attività di fornitura di servizi amministrativi previdenziali e di integrazione sanitaria ad aziende pubbliche e private, che hanno consentito la parziale ricollocazione del personale dichiarato in esubero;
- Il Patronato ha avviato un percorso per realizzare una rete commerciale e di e-commerce e di sportello virtuale, che consentirà uno sviluppo dei servizi che il sistema ACLI offre ai cittadini;
- ACLI ha promosso la costituzione dell'associazione di datori di lavoro domestico AIF, con la quale il Patronato si convenzionerà, consentendo il parziale reimpiego del personale in esubero nel sistema ACLI;
- Le attività di rilancio commerciale e di marketing e di acquisizione di servizi potrà creare le condizioni in alcune realtà provinciali di nuovo fabbisogno di operatori qualificati;

Tutto ciò premesso le Parti

CONCORDANO QUANTO SEGUE



1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Il Patronato ha ridotto l'entità degli esuberi a n.50 lavoratori rispetto agli esuberi dichiarati, con i profili indicati nell'allegato alla comunicazione di avvio della procedura di riduzione del personale richiamata in premessa, tenuto conto dell'intervenuta cessazione di un quadro. Le OO.SS. ne prendono atto.
3. Per la gestione degli esuberi le Parti hanno individuato i seguenti strumenti con criterio non oppositivo:
  - a. proposta di trasformazione temporanea fino a 18 mesi da *full time* a *part time* seguendo criteri di equità;
  - b. proposta di ricollocazione presso altro datore di lavoro all'interno del sistema ACLI nell'ambito della stessa provincia ;
  - c. proposta di ricollocazione presso altro datore di lavoro all'interno del sistema ACLI in altri territori al di fuori della provincia della sede di lavoro;
  - d. proposta di ricollocazione presso altro datore di lavoro al quale sono affidati servizi in *outsourcing*;
  - e. proposta di ricongiunzione alla residenza del gruppo familiare;
  - f. accompagnamento alla pensione anche mediante collocamento in NASPI per i lavoratori che raggiungono il requisito pensionistico nei prossimi tre anni e che manifestino la volontà di non opporsi al licenziamento;
  - g. collocamento in NASPI mediante adesione individuale al licenziamento sulla base del criterio non oppositivo, con esclusione dei lavoratori che rientrano nella lettera f).

Gli strumenti di cui alle lettere a), b), c) d) saranno proposti al lavoratore sulla base delle esigenze tecnico produttive e organizzative del datore di lavoro seguendo criteri di equità sulla base dell'organizzazione del lavoro che verrà preventivamente presentata alle RSA; quelli di cui alla lettera e) e alla lettera f), rispettivamente, sulla base dei dati di residenza anagrafica e di prossimità alla decorrenza della pensione.

Potranno aderire alle proposta di cui al punto g) anche lavoratori non appartenenti ai profili in esubero a condizione che, a giudizio insindacabile del datore di lavoro, ricorrano presupposti di fungibilità nella posizione, fermo restando il numero complessivo degli esuberi.

4. Il datore di lavoro offre al lavoratore che accetta una proposta di cui al precedente punto 3 lettera:
  - a. la garanzia della reversibilità al termine del periodo concordato di riduzione d'orario;
  - b. la somma di euro 6.000 lordi a titolo di incentivo all'esodo, solo se la ricollocazione comporta una riduzione superiore al 20% dell'orario di lavoro, fatti salvi i casi di richieste spontanee avanzate dal lavoratore; il Patronato non potrà richiedere una riduzione superiore al 40%;
  - c. la somma di euro 12.000 lordi a titolo di incentivo all'esodo nel caso di ricollocazione nel sistema ACLI al di fuori dalla provincia sede di lavoro;
  - d. la somma lorda pari all'eventuale differenziale di retribuzione tra quella attuale e quella offerta dal nuovo datore di lavoro, gestore del servizio in *outsourcing*, per 18 mesi. Detta somma è offerta a titolo di incentivo all'esodo solo se la ricollocazione comporta una riduzione della retribuzione a parità di orario di lavoro. Nel caso di cessazione del nuovo rapporto di lavoro nel triennio decorrente dalla cessazione del rapporto con il Patronato, questo si farà carico di una ricollocazione equivalente del lavoratore con mantenimento dell'anzianità di servizio, fatta eccezione per i casi in cui il lavoratore sia stato licenziato per giusta causa, giustificato motivo soggettivo o si sia dimesso volontariamente. In caso di mancato riconoscimento in giudizio della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, il lavoratore sarà reintegrato nelle condizioni previste dal presente accordo;
  - e. la somma di euro 12.000 lordi a titolo di incentivo all'esodo per ricollocazione con ricongiungimento familiare, fatti salvi i casi di richieste di ricongiungimento spontanee avanzate dal lavoratore;

- f. se matura il diritto alla pensione:
1. nel corso del periodo di godimento dell'indennità di disoccupazione NASPI, un incentivo all'esodo pari alla differenza tra l'ammontare della mensilità di pensione attesa e l'importo medio mensile dell'indennità NASPI calcolato come media del periodo individuale di fruizione per tutti i mesi mancanti al pensionamento, fermo restando il limite di 24 mensilità;
  2. nel corso del terzo anno successivo al licenziamento, oltre all'incentivo all'esodo di cui al punto 1 che precede, un ulteriore importo lordo riconosciuto per il medesimo titolo pari all'ammontare dei contributi volontari necessari al raggiungimento del requisito minimo di pensionamento, maggiorato di una somma mensile commisurata al 50% del valore medio dell'indennità NASPI fruita nel biennio;
- g. la somma a titolo di corrispettivo della rinuncia ad impugnare il licenziamento di importo lordo pari ad una annualità di retribuzione, in aggiunta a tutte le competenze di fine rapporto.

Nei casi di cui alle lettere b), c), d) del punto 4 che precedono saranno sottoscritti accordi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con riconoscimento a titolo transattivo della somma lorda di euro 1.000, e contestuali contratti di lavoro con il nuovo datore di lavoro.

Nei casi di cui alle lettere f), g) del punto 4 che precede i lavoratori licenziati saranno dispensati dal prestare il preavviso contrattuale, in luogo del quale riceveranno la corrispondente indennità sostitutiva del preavviso, in aggiunta alle indennità di incentivo all'esodo come sopra determinate.

La somma di cui al punto 4.b viene detratta nel caso di successiva adesione volontaria al licenziamento non oppositivo di cui al punto 4.g.

Le somme erogate sulla base di quanto indicato ai punti 4.b e 4.c se ne ricorrano le condizioni potranno sommarsi.

5. Le somme indicate al punto 4 che precede saranno riconosciute al lavoratore a seguito della rinuncia ad impugnare il licenziamento o la risoluzione consensuale del rapporto e ad avanzare rivendicazioni nei confronti del datore di lavoro, formalizzata in sede protetta ex artt. 410 e 411 cpc.
6. Le parti concordano che ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/91 i licenziamenti potranno essere intimati entro il 31 Dicembre 2018, in deroga al termine legale di 120 gg
7. Ai sensi dell'art. 4 c. 12 della L. 223/91 si intendono sanati dal presente verbale di accordo ad ogni effetto di legge eventuali vizi in ordine alle comunicazioni previste ex artt. 4 e 24 L. 223/91.
8. Con la sottoscrizione del presente verbale le Parti si danno atto di aver esperito in tutte le sue parti la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della L.223/91 e che il presente accordo realizza le finalità e gli effetti di cui alle disposizioni delle L.223/91 e successive modifiche e/o integrazioni.
9. Il presente verbale sarà sottoposto all'approvazione dell'assemblea dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Patronato ACLI

Le Organizzazioni Sindacali e le RSA