

## ACCORDO QUADRO

In Bologna, addì 3 febbraio 2017, presso la sede di Robintur, via M. L. King, 38/2 si sono incontrati:

- Robintur SpA, nella persona di Concetta Giglio, Direttore Rete, Personale e Organizzazione, assistita da Fernando Fiorillo di Legacoop Estense
- Le OO.SS FILCAMS-CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, Nazionali e Territoriali unitamente alle RSA e alle RSU

### *Premesso che:*

✓ Robintur SpA con la lettera del 11 gennaio 2017, che si richiama integralmente, ha avviato la procedura di mobilità, ai sensi degli art. 4 e 24 della legge 223/1991, per il collocamento in mobilità del personale in esubero occupato presso la sede e le 57 unità pari n. 69 unità;

✓ le Parti, all'esito dell'incontro di cui all'art. 4, comma 5, della legge n. 223/1991 tenutosi il 16 gennaio scorso hanno sottoscritto ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, comma 6, della stessa legge 223/1991, un verbale di mancato accordo riconoscendo, altresì, esaurita la fase procedurale di cui all'art. 4, comma 5, della richiamata legge 223/1991;

Ciò premesso, le parti, nelle more dell'ulteriore esame delle ragioni dell'esubero denunciato dall'azienda e del piano di riorganizzazione dalla stessa illustrato nei precedenti incontri nonché delle misure alternative, in tutto o in parte, alla riduzione del personale richieste dalle Organizzazioni sindacali dinanzi al Ministero del lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 7, della legge 223/1991, come da richiesta effettuata via pec dall'azienda in data 17 gennaio 2017 ed in funzione di un accordo e di misure da adottare per limitare l'impatto sociale della riorganizzazione, da realizzarsi in tale sede

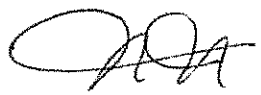



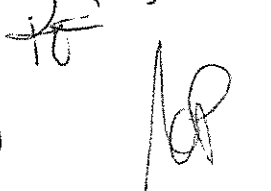


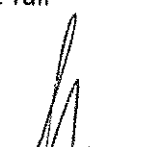

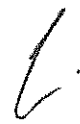

### **convengono quanto segue:**

1. ricorrendone i relativi presupposti di legge e previa verifica presso il Ministero del lavoro, Robintur SpA si impegna a fare ricorso al trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, del D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033 per il periodo dal 1° marzo 2017 al 30 settembre 2017.

2. La Cassa integrazione verrà gestita seguendo i principi di equa distribuzione del disagio, fermo restando le esigenze tecniche organizzative. La riduzione sarà coerente alle ore corrispondenti ai profili professionali dichiarati in esubero.

Le parti si incontreranno a livello territoriale per il monitoraggio e per la gestione delle problematiche connesse all'utilizzo dell'ammortizzatore sociale. Mensilmente saranno inviati alla parte sindacale, i dati dell'utilizzo dell'ammortizzatore a livello territoriale.

3. Quale ulteriore forma di gestione non traumatica degli esuberanti il ricorso, con decorrenza dalla data di stipula del relativo accordo, alla mobilità con il criterio esclusivo della non opposizione al licenziamento mediante esplicita adesione individuale, secondo il seguente piano di incentivazione (corrispondente a risorse full time):

	24 FEBBRAIO 17	15 maggio 2017	15 GIUGNO 17
livelli			
QB	23.000	19.000	13.000
1° LIVELLO	20.000	17.000	11.500
2° LIVELLO	18.000	15.000	10.000
3° LIVELLO	16.000	13.000	9.000
4° LIVELLO	14.500	12.000	8.500
5° LIVELLO	13.000	11.000	7.500

Le risorse a part time a tempo indeterminato hanno diritto all'importo riproporzionato in base alla percentuale relativa.

La sottoscrizione del verbale di conciliazione ai sensi degli artt. 410 e 411 del C.p.c. determina la data di decorrenza del preavviso.

E' comunque dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso fatta salva la facoltà dell'azienda di stabilire se il preavviso stesso debba essere lavorato o sostituito dalla relativa indennità.

Per il personale occupato nelle agenzie di Cervignano, Oderzo, Codroipo, Foggia e Bari l'adesione al piano entro il 15 maggio 2017, conserva i valori previsti dalla prima tranche del 24.2.2017 e l'efficacia dell'adesione al piano, indipendentemente dalla data di sua manifestazione, a mera discrezione dell'azienda, potrà decorrere da una data successiva, e comunque entro il mese di settembre 2017. Per lo stesso personale gli incentivi, per i livelli dal secondo a scendere sono fissati a € 18.000 per le adesioni ricevute entro il 15 maggio 2017.

Fino al numero massimo di 10 persone, oltre al piano di incentivazione sopra descritto ed esclusivamente per i lavoratori che matureranno il diritto pensionistico entro 48 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale di conciliazione, l'azienda si impegna a offrire contratti di lavoro a termine, esclusivamente per le figure di vendita banco leisure e settore di tour operating interno, per i periodi di picco stagionale o eventuali sostituzioni, con inquadramento al 3° livello, indicativamente per complessive 88 settimane (ovvero circa 4 mesi il primo anno; circa 4 mesi il secondo anno; circa 6 mesi il terzo anno e il quarto anno).

In ogni caso, nell'ipotesi in cui, tutte o alcune delle suddette agenzie restassero escluse dal programma di CIGS, l'azienda proporrà ai lavoratori ivi occupati l'adesione a una riduzione dell'orario, per il periodo marzo-settembre 2017, secondo le regole contenute nell'accordo sindacale di cui al punto successivo.

3. Riduzione volontaria dell'orario di lavoro, a 20 ore part time a tempo indeterminato, e introduzione meccanismi di flessibilità come da specifico accordo sindacale, allegato A) e parte integrante del presente accordo quadro; allo scopo l'azienda valuterà tutte le disponibilità di riduzione volontaria, compatibili con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, anche di personale non direttamente

coinvolto dal piano di ristrutturazione. Le disponibilità alla riduzione volontaria dovranno essere formalizzate entro il 15 maggio 2017, ma decorreranno dal termine del periodo di CIGS, se attuata.

#### 4. Ricollocazioni

##### a. Di esuberi tecnico-qualitativi

Avendo l'azienda individuato parte del personale in esubero sulla base del mutato modello organizzativo, che prevede la soppressione di alcune funzioni e quindi degli inquadramenti contrattuali e delle articolazione orarie ad esse collegati, le parti individuano come soluzione alternativa ai licenziamenti, la possibilità di operare ricollocazioni interne, secondo le modalità di seguito previste.

Robintur proporrà per i profili professionali dichiarati in esubero, le posizioni interne disponibili, specificando il relativo inquadramento e orario contrattuale.

I lavoratori dovranno manifestare di essere interessati a tali posizioni entro e non oltre il 15 maggio 2017, tramite comunicazione di adesione scritta.

In caso di concorrenza di più di una richiesta sulla medesima posizione aperta, verrà data priorità:

- ai lavoratori appartenenti alla medesima sede in cui si manifesta il fabbisogno di personale e nella quale sussista un esubero dichiarato;
- ai lavoratori appartenenti alle sedi limitrofe nelle quali sussista un esubero dichiarato (entro 50km);
- ai lavoratori con maggiore anzianità di servizio appartenenti alle sedi nelle quali sussiste un esubero dichiarato.

Robintur proporrà al lavoratore interessato una novazione del contratto di lavoro mediante apposita sottoscrizione di un accordo in sede sindacale, ai sensi e per gli effetti di cui agli art. 410, 411, terzo comma, 412 ter CpC e art. 2113, quarto comma, CC.

##### b. di esuberi quantitativi

Robintur offrirà opportunità di ricollocazione ai lavoratori in possesso di profili conformi alle professionalità richieste, nel caso si manifestassero esigenze di copertura di posizioni lavorative, anche per nuove aperture di filiali, fermo restando la concretizzazione degli obiettivi del piano strategico aziendale e per esigenze di mobilità territoriale aziendale, secondo i seguenti criteri di priorità:

- ✓ lavoratori occupati nell'unità oggetto di riposizionamento (esempio: agenzia che chiude e riapre in altra sede), priorità da valere anche in caso di proposta di eventuale demansionamento e diverso orario;
- ✓ esigenze tecnico-organizzative;
- ✓ vicinanza territoriale;
- ✓ anzianità aziendale.

5. Nel caso di presenza su un determinato territorio di profili professionali in soppressione e nel caso si renda possibile una ricollocazione nel territorio stesso su altri profili professionali, per i quali non concorra personale fungibile, l'azienda si impegna a valutare l'attivazione di specifici interventi di riqualificazione.

6. Robintur conferma il proprio impegno nel porre in essere iniziative volte a promuovere, anche tramite la propria Associazione sindacale di categoria, Legacoop, opportunità di ricollocaimento del personale in esubero, anche temporanea, presso aziende del gruppo di appartenenza, aziende terze, anche fornitrici, eventualmente previo distacco ex art. 8, terzo comma, decreto legge 20 maggio 1993, n. 148 convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten initials and signatures on the right margin]*

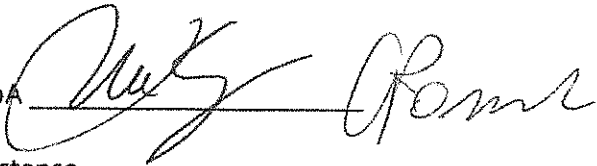
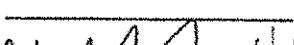
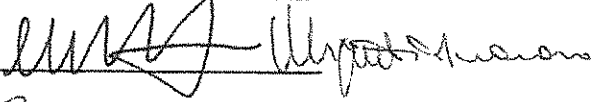
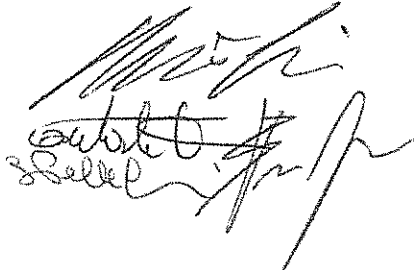



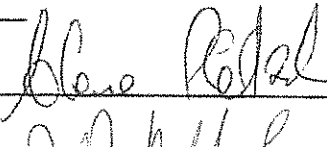
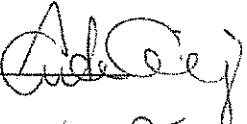

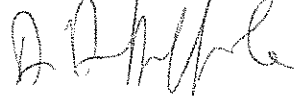
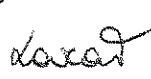
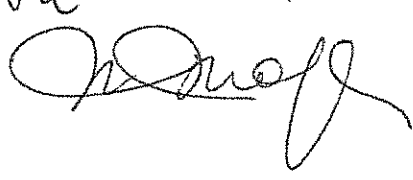
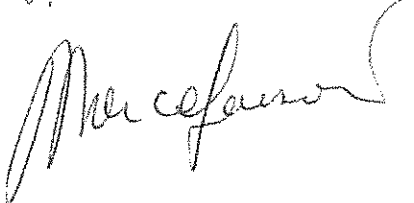
*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

7. Al lavoratori trasferiti dalla sede ex Nuova Planetario di Reggio Emilia Via F. Ferrari 6, alla sede di Robintur Via M.L. King 38, Robintur assicurerà un servizio di car sharing (uso di auto collettiva) -compresi pedaggi e carburanti- per 18 mesi a far data dal 1 marzo 2017. Il servizio prevederà l'uso di auto noleggiate dall'azienda, che saranno guidate dai lavoratori stessi nel tragitto tra le due sedi e solo a questo scopo.

Le Parti si incontreranno, periodicamente e a richiesta, anche a livello territoriale, al fine di confrontarsi sull'attuazione dell'accordo.

**Le parti si danno atto che:**

nel caso in cui non ricorrano i presupposti per il riconoscimento della CIGS, tutti gli altri punti previsti dal presente accordo non avranno alcuna efficacia automatica e si procederà a definire un eventuale nuovo accordo.  
La data del 15 giugno 2017 è individuata come termine ultimo per l'adesione ai piani di incentivazione.

Robintur SpA   
Legacoop Estense   
FILCAMS- CGIL    
FISASCAT CISL   
UILTUCS UIL   
RSA/RSU     
    
 

In Bologna, addì 3 febbraio 2017, presso la sede di Robintur, via M. L. King, 38/2 si sono incontrati:

- Robintur SpA, nella persona di Concetta Giglio, Direttore Rete, Personale e Organizzazione, assistita da Fernando Fiorillo di Legacoop Estense

- Le OO.SS FILCAMS-CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, Nazionali e Territoriali unitamente alle RSA e alle RSU

Sottoscrivendo specifico accordo quadro generale, sottoscrivono anche il presente

Allegato A) allo scopo di ridurre il numero degli esuberi aziendali, ricorrendo le condizioni tecnico, organizzative e produttive, il rapporto di lavoro potrà essere trasformato in modo indeterminato a part time 20 ore.

Contestualmente le parti sottoscrivono un patto, che può essere a termine o a tempo indeterminato di part time misto.

#### ACCORDO SU PART TIME MISTI ROBINTUR spa

#### ART. PART TIME MISTO

Le parti concordano di attuare un'articolazione di orario di lavoro a part time misto che potrà essere a 24 ore o 30 ore.

Tale nuova articolazione di orario di lavoro è attivata tramite la sottoscrizione, da parte del lavoratore, di un patto di adesione.

L'adesione da parte del lavoratore al PT misto avverrà tramite la variazione in aumento dell'orario contrattuale e la contestuale sottoscrizione di un patto di flessibilità che consentirà la variabilità del numero di ore lavorate settimanalmente e della loro collocazione temporale regolata in attuazione degli stessi criteri e meccanismi di distribuzione dell'orario previsti per i lavoratori a tempo pieno.

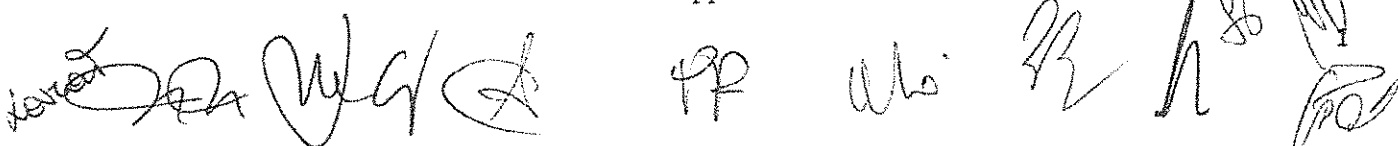
La variabilità dell'orario di lavoro settimanale sarà compresa tra:

moduli a 24 ore: minimo 16 ore settimanali massimo 32 ore

moduli a 30 ore: minimo 20 ore settimanali massimo 40 ore

La retribuzione mensile, indipendentemente dalle ore programmate nelle singole settimane, sarà pari alle ore previste dal patto (24 o 30 ore), con la relativa incidenza su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti.

Le ore prestate in aggiunta all'orario di lavoro fissato e comunicato, con preavviso minimo bisettimanale, saranno retribuite come ore supplementari.



Le giornate di assenza, le giornate di festività infrasettimanale o coincidenti con la domenica saranno valorizzate 1/6 dell'orario base ore per le attività su sei giorni e 1/5 per le attività su 5 gg. lavorativi settimanali.

L'adesione alla suddetta trasformazione oraria e al relativo patto sarà di natura individuale e volontaria, a termine con una durata almeno biennale e si prorogherà automaticamente, salvo denuncia del lavoratore da comunicare, in forma scritta, con almeno 30 giorni di preavviso ed **esclusivamente per le ragioni** previste dal D.lgs.81/2015.

In caso di denuncia del patto o sospensione dello stesso, si procederà all'eventuale conguaglio delle ore per garantire alle parti l'esatta spettanza maturata secondo le modalità definite tra le parti stesse e si intende ripristinato l'orario contrattuale individuale precedente all'adesione al patto.

Le parti si danno atto che la forma di compensazione, da intendersi cumulativa e omnicomprensiva sia per la clausola di flessibilità che quella di elasticità, sia già insita nel beneficio derivante dall'incremento strutturale dell'orario contrattuale originale, nonché nel riconoscimento di un'indennità annuale di € 120,00 lorde da erogarsi in quote mensili su 12 mensilità.



A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains several distinct signatures, including a large one on the left and a smaller one on the right. The bottom row contains more signatures, some appearing to be initials or shorter names, including a signature that looks like 'Lho.' and another with a small '2' above it.

PATTO DI ADESIONE al PART-TIME misto 24 ore o 30 ore

Gent. Sig.ra

Bologna, \_\_\_\_\_

Oggetto: **Trasformazione a part-time flessibile misto 24 ore ( o 30 ore )**

Premesso che

Tra ROBINTUR spa e \_\_\_\_\_ intercorre un rapporto di lavoro a tempo indeterminato Part Time \_\_\_\_\_.

In applicazione di quanto previsto dal Contratto Integrativo Aziendale/Accordo sindacale, la scrivente Le ha proposto l'adesione alla forma di part time 24 ore (o 30 ore) settimanali medie dal \_\_\_\_\_.

La sig.ra/Il sig. \_\_\_\_\_ aderisce volontariamente a tale trasformazione oraria

Pertanto si concorda quanto segue:

Dalla data del \_\_\_\_\_ svolgerà la propria attività in base ad orari definiti variabili da un minimo di 24 ore (o 30 ore) (e fino al \_\_\_\_\_) al massimo dell'orario previsto per il full time

Eventuali modifiche saranno concordate fra il responsabile e il dipendente.

Per il periodo di applicazione del part time 24 ore ( o 30 ore) flessibile, la retribuzione mensile, indipendentemente dalle ore lavorate, sarà rapportata alle 24 ore (o 30 ore) e le giornate di assenza saranno valorizzate ad 1/6 (oppure 1/5 in caso di lavoro a 5 gg)

L'adesione alla suddetta trasformazione oraria e al relativo patto è di natura individuale e volontaria e si proroga automaticamente salvo Sua rinuncia, per le sole condizioni previste nell'accordo sindacale del 3 febbraio 2017 (che si allega) da comunicare con almeno 30 giorni di preavviso.

In caso di recesso del dipendente, si procederà all'eventuale conguaglio delle ore per garantire alle parti l'esatta spettanza.

Si conviene che specifica forma di compensazione, da intendersi cumulativa e omnicomprensiva sia per la clausola di flessibilità che per quella di elasticità, un'indennità annuale di € 120,00 annue da corrisponderci in quote mensili

\_\_\_\_\_

Data e firma per adesione ed accettazione al part-time flessibile 24 ore (o 30 ore)

*israt*  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

