

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 23 aprile 2009, presso la sede di ASSOLAVORO in Roma

Tra

i Rappresentanti delle Società punto.Lavoro S.p.A., Agenzia per il lavoro, Aut. Min. 1134-SG

e

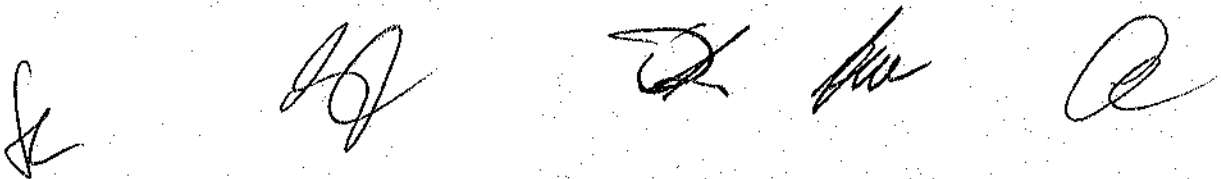
i Rappresentanti di ASSOLAVORO

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCATCISL, UILTUCS-UIL, anche in rappresentanza delle rispettive strutture sindacali delle unità produttive delle predette Società.

Premesso che:

- in data 10-04-2009 la società punto.Lavoro S.p.A. ha formalmente aperto le procedure di mobilità di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, (attraverso l'invio alle parti in tale data, a mezzo lettera raccomandata anticipata a mezzo fax il 15-04-2009) denunciando complessivamente nr. 11 esuberanti su un organico complessivo di 28 unità;
- nell'ambito degli incontri svolti nel corso delle procedure di cui sopra l'azienda ha illustrato alle OO.SS le motivazioni che hanno determinato la situazione di eccedenza strutturale di personale convenendo sulla necessità di individuare strumenti idonei e concretamente utilizzabili per attenuare l'impatto della crisi sul fattore lavoro;
- nel corso dell'ultimo anno punto.Lavoro S.p.A. ha subito una notevole riduzione delle commesse corrispondente alla grave crisi del settore del lavoro somministrato che, per la prima volta dalla sua nascita, risente in termini negativi della flessione generalizzata dell'occupazione in tutto il mercato del lavoro che comporta anche un andamento involutivo del conto economico aziendale;
- in particolare, a seguito della crisi in corso, il settore delle Agenzie per il Lavoro, secondo stime ufficiali dell'Osservatorio Nazionale Ebi.temp, ha visto una generale flessione di tutti i principali indicatori economici: a titolo esemplificativo, la variazione del monte salari del lavoro in somministrazione, tra dicembre 2007 e dicembre 2008, è pari a -29,6%; la media dei lavoratori temporanei mensilmente impiegata è passata da 302.000 lavoratori (agosto 2008) a 260.000 (gennaio 2009); il numero di nuove missioni nel terzo trimestre 2008 è diminuito del 21% rispetto allo stesso trimestre del 2007, situazione che ha continuato a peggiorare nel primo trimestre 2009 con riduzioni che superano anche il 35%
- in linea con tali previsioni generali, punto.Lavoro S.p.A. ha registrato una significativa flessione delle commesse;



- l'art.5, comma 5, della legge n.236/1993 ha introdotto, per le Aziende non rientranti nell'ambito di applicazione della disciplina della Cassa Integrazione Guadagni, quali la punto.Lavoro S.p.A la possibilità di stipulare contratti di solidarietà nel corso delle procedure di licenziamento collettivo previste dalla legge n. 223/1991 e successive modificazioni;
- punto.Lavoro S.p.A. aderisce ad ASSOLAVORO, Associazione Nazionale delle Agenzie per il lavoro;
- in data 4 marzo 2009 è stato sottoscritto un "Accordo – Quadro" tra ASSOLAVORO e le segreterie nazionali delle OO. SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCSUIL, nell'ambito del quale le Parti hanno condiviso la necessità di definire i contenuti principali dei Contratti di Solidarietà da stipularsi, in sede aziendale, ai sensi dell'art.5, comma 5, della legge n. 236/93, indicandone al contempo gli elementi imprescindibili;
- al personale diretto delle Agenzie per il Lavoro si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi;
- la durata normale dell'orario di lavoro di tutto il Personale di punto. Lavoro S.p.A è fissata nella misura settimanale di 40 ore;

è stato convenuto quanto segue:

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

## 1. Strumenti

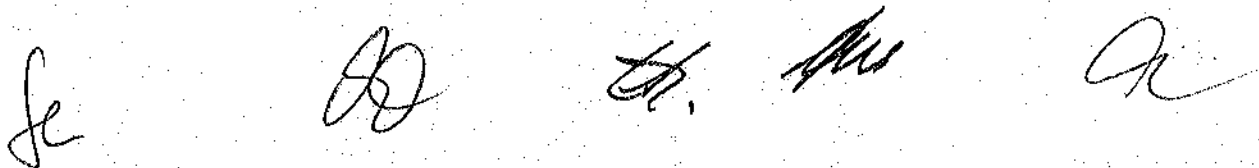
Le Parti, tenuto conto di quanto indicato nell'"Accordo – Quadro" individuano con il presente accordo i seguenti strumenti di gestione delle eccedenze di personale alternativi a quelli dichiarati nella lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo di cui alle premesse.

Gli strumenti individuati dalle Parti sono:

- a) il contratto di solidarietà previsto dall'art.5, comma 5, della legge n. 236/93 quale strumento prioritario che consente di distribuire in chiave solidaristica tra il personale l'onere delle eccedenze di personale;
- b) utilizzo dello strumento della mobilità, su base volontaria, al fine di facilitare percorsi di ricollocazione nel mercato del lavoro per un numero massimo di 3 unità.

## 2. Principi generali ed ambito di applicazione degli strumenti

Le Parti individuano quali obiettivi del presente Accordo di solidarietà la riduzione massima possibile dell'incidenza della solidarietà come stabilita al punto 3) del presente Accordo, sui singoli lavoratori unitamente alla definizione di criteri e modalità di programmazione e predeterminazione della solidarietà, nelle misure determinate al successivo punto 3, al fine di rendere la fruizione delle stesse effettiva, efficace e compatibile con le esigenze operative e di programmazione delle Aziende.



In attuazione del principio che precede ed al fine di realizzare la più ampia solidarietà tra i lavoratori, le disposizioni del presente accordo si applicano, nell'ambito delle previsioni normative vigenti, a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e determinato dipendente da punto. Lavoro S.p.A, ivi compreso il personale con contratto a tempo parziale, per il quale l'orario di lavoro non potrà essere inferiore alle 16 ore settimanali, con contratto di formazione lavoro ed apprendistato, fatti comunque salvi gli obblighi di formazione.

Il numero dei lavoratori interessati al Contratto di solidarietà è pari a 28 unità.

I nominativi del personale di cui sopra sono riportati nell'elenco allegato al presente accordo di solidarietà costituendone parte integrante.

Relativamente allo strumento di cui alla lettera b) del punto 1 del presente accordo l'Azienda metterà a disposizione specifici incentivi mentre i lavoratori interessati a tale percorso dovranno sottoscrivere appositi verbali di conciliazione nelle competenti sedi.

L'azienda dichiara che non procederà alla chiusura delle filiali indicate nell'elenco allegato alla comunicazione di licenziamento per riduzione di personale, con la sola esclusione delle Filiali di:

- Legnago.

Ai lavoratori di tale filiale verrà proposto il trasferimento in altre sedi, ferma restando la loro disponibilità.

### 3. Durata e misura della solidarietà

Le Parti convengono di fissare il termine iniziale di decorrenza dei contratti di solidarietà e quindi di piena operatività della presente intesa, alla data del 04 maggio p.v.; il termine finale della solidarietà è fissato al 03 maggio 2011 ovvero alla data anteriore entro la quale l'azienda comunicherà il venire meno delle cause che hanno determinato il ricorso al Contratto di Solidarietà.

Avuto riguardo all'applicazione della disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro richiamata in premessa e applicato da punto. Lavoro S.p.A, alle misure di cui al presente Accordo corrisponde un livello massimo di riduzione dell'orario di lavoro pari al 50% per il periodo dal 04-05-2009 al 03 maggio 2011.

Il regime di solidarietà di cui al presente punto, definito nella sua misura sulla base del periodo sopra indicato, si articola su base giornaliera, settimanale e mensile con riferimento all'orario di lavoro stabilito dal Contratto collettivo di lavoro richiamato in premessa.

### 4. Articolazione e modalità della riduzione

L'articolazione della riduzione d'orario sarà effettuata secondo le seguenti modalità, anche in concorso tra loro, anche verificandola con i lavoratori interessata in funzione delle esigenze delle singole filiali:

- giornate intere di sospensione dell'attività distribuite all'interno delle settimane lavorative ed all'interno del mese e/o concentrate in settimane intere di sospensione;
- individuazione di periodi di riduzione plurigiornalieri all'interno di periodi di chiusura collettiva;

- riduzione giornaliera dell'orario di lavoro, nel rispetto dei criteri stabiliti dal contratto collettivo applicato.

La programmazione aziendale della solidarietà, definita di norma mensilmente sarà preventivamente comunicata ai lavoratori, potrà subire variazioni per inderogabili necessità operative e/o produttive, con adeguato preavviso al personale interessato.

### 5. Disposizioni in materia di regimi di orario nel periodo di solidarietà

Ferme restando le disposizioni e le prassi in essere in materia di regimi di orario le Parti, in considerazione della variabilità dei programmi di attività aziendale, nonché della variabilità della domanda, e avuto riguardo ad eventuali esigenze di far fronte a temporanee necessità di maggior lavoro, l'orario di lavoro potrà essere incrementato fino al raggiungimento dell'orario ordinario previsto dal CCNL applicato. Al lavoratore verrà data tempestiva comunicazione, di norma 48 ore prima.

Durante la vigenza del contratto di solidarietà stipulato non sono ammesse, per i lavoratori posti in solidarietà, prestazioni di lavoro straordinario oltre l'orario normale previsto dal contratto collettivo di lavoro. Eventuali specifici ed eccezionali picchi di attività rientreranno in quanto previsto in materia di flessibilità d'orario di lavoro dal Ccnl Terziario, Distribuzione e Servizi applicato.

### 6. Retribuzione e disposizioni di miglior favore

In vigenza del Contratto di solidarietà l'Azienda corrisponde la retribuzione in proporzione alla riduzione d'orario applicata; analogamente sono riproporzionati tutti gli elementi retributivi fissi e variabili diretti, indiretti e differiti (es. 13ma mensilità, 14ma mensilità) corrisposti dall'Azienda ai lavoratori interessati, come previsto dalle vigenti disposizioni in materia, con esclusione delle prestazioni straordinarie, ferma restando l'eccezionalità richiamata al precedente punto 5.

Ai sensi del punto 1), lettera b., dell' "Accordo - quadro" del 4 marzo 2009, la punto. Lavoro S.p.A. si impegna a devolvere il contributo ad essa destinato dal Fondo per l'occupazione (25% della retribuzione persa a seguito della riduzione d'orario) ai lavoratori interessati. Pertanto i lavoratori percepiranno integralmente il contributo di cui all'art.5, comma 5 della legge n.236/1993, pari alla metà del monte retributivo perso a seguito della riduzione di orario.

Così come previsto dalle disposizioni sopra richiamate, la retribuzione da assumere a base di computo del differenziale retributivo, è quella risultante dalla media delle retribuzioni dei 12 mesi precedenti all'istanza, denunciate ai fini contributivi, dedotto l'ammontare delle eventuali ore di lavoro straordinario prestate dal dipendente. La predetta retribuzione complessiva dovrà essere rapportata al numero di ore retribuite nei 12 mesi di riferimento al fine di evitare, in tutti i casi di mancata prestazione di lavoro per qualsiasi ragione durante il periodo preso a base per il calcolo, che l'interessato subisca una decurtazione del beneficio previsto.

Sc

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Ai sensi del punto 1), lettera c., dell' "Accordo-quadro" del 4 marzo 2009, la punto. Lavoro S.p.A. anticiperà mensilmente ai lavoratori oggetto della riduzione d'orario di lavoro il contributo di cui al punto a) liquidato dal Fondo per l'occupazione.

Il termine di 120 giorni di cui all'art. 24, comma 1 della legge 223/1991 è prorogato di ulteriori 120 giorni.

Con la presente intesa, le Parti si danno reciprocamente atto di aver compiutamente esperito e concluso la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge 223/1991, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'art. 5 della legge n. 236/93 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il presente accordo verrà inviato - in ossequio alle vigenti disposizioni in materia - agli Organi istituzionalmente competenti.

A tal fine le Parti dichiarano che la documentazione necessaria ai controlli ispettivi è depositata presso la sede legale dell'Azienda.

Le Parti si incontreranno a livello territoriale per la verifica dell'applicazione del presente contratto di solidarietà, e comunque, a livello nazionale, tre mesi prima della scadenza del contratto di solidarietà per verificare il possibile ripristino dell'orario di lavoro a fronte dell'evoluzione della situazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per punto.Lavoro S.p.A

Per ASSOLAVORO

Per FILCAMS CGIL

Per FISASCAT CISL

Per UILTUCS UIL