



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO - DIV. VII

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 luglio 2012, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza della dott.ssa Debora Postiglione, si è tenuto l'incontro per l'esame della situazione occupazionale della KESA SOURCING LIMITED, per l'espletamento della fase amministrativa della procedura di mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24, L. n. 223/1991.

Sono presenti:

- per la SOCIETA', Maria Cristina Susio, Nazzario Pozzi, Erica Tisi e Andrea Stanchi;
- per la UNIONE CONFCOMMERCIO Milano, Emanuela Cambrini;
- per la FILCAMS CGIL Nazionale, Sabina Bigazzi;
- per la FISASCAT CISL Nazionale, Alfredo Magnifico e Maria Assunta Caruso;
- per le RSA, Michele Dammicco, Paola Caovilla, Elena Di Mari, Federico Crivellin, Roberto Montorio, Carlo Cerliani, Roberto Aquilino.

PREMESSO CHE

1. con lettera prot. n. 0009429 del 26.04.2012 per il tramite dell'Unione del Commercio di Milano, la Kesa Sourcing Limited - Filiale Italiana con sede in Paderno Dugnano (MI) - ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223 ha aperto una procedura di mobilità per procedere alla chiusura, con conseguente cessazione di attività, delle unità produttive di Cinisello Balsamo, Milano Bicocca, Padova, Mestre e Torino Nizza, dichiarando un esubero pari a n. 35 dipendenti a tempo indeterminato e n. 16 apprendisti addetti ai negozi in chiusura, nonché ulteriormente procedere al licenziamento collettivo per riduzione di personale di ulteriori n. 75 dipendenti strutturalmente eccedenti rispetto alle necessità aziendali nei rimanenti 20 negozi. Si precisa che l'organico aziendale indicato nella suddetta lettera di apertura è stato successivamente rettificato dall'Azienda e condiviso dalle OO.SS., a seguito di mero errore materiale ivi contenuto;
2. i motivi che determinano la situazione di eccedenza ed i motivi tecnici, organizzativi e produttivi che non consentono soluzioni alternative all'avvio della procedura di riduzione del personale, sono illustrati dall'Azienda nella suddetta comunicazione di avvio della procedura;
3. esaurito con esito negativo l'esame congiunto in sede sindacale, l'Azienda ha inviato la richiesta di attivazione della fase amministrativa della procedura di mobilità con comunicazione prot. n. 0014473 del 02.07.2012;
4. con successiva nota prot. n. 0015492 del 12.07.2012, il Ministero del Lavoro ha convocato le Parti Sociali interessate per la riunione odierna;
5. negli incontri per l'esame congiunto, svoltisi ai sensi del comma 5 art 4 legge n. 223/1991, le OO.SS. e le RSU hanno richiesto alla Società di non procedere ai licenziamenti collettivi e di rendersi disponibile alla verifica, in sede ministeriale, dei presupposti per la concessione di interventi di integrazione salariale straordinaria.

TUTTO CIO' PREMESSO

le Parti raggiungono il seguente accordo di cui le premesse costituiscono parte integrante.

CIGS PER CESSAZIONE DELL'ATTIVITA' AZIENDALE

Chiusura delle Unità produttive di Cinisello Balsamo, Milano Bicocca, Padova, Mestre e Torino Nizza

[Handwritten signatures and initials]



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO - DIV. VII

1. Per quanto concerne la chiusura dei siti produttivi in oggetto, l'Azienda presenterà al competente ufficio della D.G. politiche attive e passive del lavoro domanda per la concessione della **CIGS per cessazione dell'attività** per la **durata di 24 mesi**, con decorrenza dal 1 settembre 2012, ai sensi DL 5.10.2004 n 249 convertito con modificazioni della legge 3.12. 2004 n 291 e rifinanziato dall'art 33, comma 23, della legge 12 novembre 2011 n 183 (Legge di Stabilità 2012) in favore di un numero massimo di **35 dipendenti** in forza presso le cinque unità produttive considerate.
2. I lavoratori verranno collocati in CIGS a zero ore, senza rotazione, a fronte della cessazione di attività.
3. La Società erogherà ai lavoratori sospesi dal lavoro il trattamento di CIGS posto a carico dell'INPS, a titolo di anticipazione dello stesso.
4. Durante l'intera durata della CIGS, le Parti si danno atto della necessità di consentire l'accesso alla **mobilità** con possibilità di procedere al licenziamento di un numero massimo di **35 lavoratori**, sulla base del criterio della non opposizione al licenziamento, con specifico rinvio, quanto alle modalità e determinazione delle incentivazioni all'esodo, agli accordi che sono stati raggiunti separatamente con le OO.SS. in data 18 luglio 2012.

Per il primo anno di CIGS il piano di gestione è così articolato:

A) Ricollocazione presso altre unità produttive e presso la sede di Paderno Dugnano, il polo logistico e il servizio post vendita

- a) Compatibilmente con le esigenze organizzative, tecniche e produttive della Società, sarà offerta ai lavoratori in esubero la possibilità di ricollocazione in relazione alle posizioni che si rendessero disponibili presso le altre 20 unità produttive, la sede di Paderno Dugnano, il polo logistico e il servizio post vendita. Fermo restando il principio della volontarietà, tale ricollocazione verrà effettuata tenendo conto dei punteggi attribuiti secondo i seguenti criteri organizzati in ordine di priorità:

1. situazione monoreddito con carichi familiari
2. carichi familiari
3. assunzioni obbligatorie ex L. 68
4. L. 104/90
5. anzianità aziendale
6. prossimità del luogo di residenza

- b) L'azienda offrirà, secondo la graduatoria sopraindicata e con comunicazione alle RSA/RSU e OO.SS., le posizioni disponibili, con riferimento a professionalità utilmente reimpiegabili, tenuto anche conto degli eventuali accordi ex art. 4 comma 11, legge 223/91, come innanzi disciplinati.
- c) In aggiunta a quanto sopra, l'Azienda offrirà ai lavoratori in esubero, la possibilità di ricollocazione -anche temporanea per la sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto - per le posizioni che si rendessero disponibili durante il periodo di CIGS presso ciascuna delle restanti 20 Unità produttive attive e presso la sede, il polo logistico e il servizio post-vendita, ciò con riferimento a professionalità utilmente reimpiegabili e nel rispetto dei criteri sopra previsti.
- d) Si conviene che la Società, per raggiungere l'obiettivo del reimpiego, potrà offrire posizioni di lavoro con assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte, anche con trattamenti economici inferiori a quelli attualmente goduti, su base volontaria, e ciò anche in deroga alle previsioni di cui all'art.2103 cc, costituendo questa pattuizione espressa deroga ai sensi dell'art. 4, L. n. 223/91. Ciò in ogni caso a fronte di conciliazione individuale ai sensi degli art. 410 e 411 c.p.c.

B) Trasformazione dei rapporti di lavoro secondo principi di volontarietà.

Nell'ambito del piano di gestione degli esuberi, la Società si impegna a valutare insieme ad OOSS e RSA/RSU, in base alle esigenze tecnico-produttive organizzative, la possibilità di ridurre il numero degli esuberi denunciati anche

Opulico

23

23

23

23

23

23

23

23

23

23

23

23



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO - DIV. VII

attraverso la verifica della disponibilità, su base esclusivamente volontaria, alla trasformazione di rapporti di lavoro da full-time a part-time presso le unità produttive non cessate. Potranno essere inoltre attivate iniziative di riqualificazione professionale e/o politiche attive del lavoro finanziate da Fondi Statali o Enti Locali.

C) Risoluzione rapporto di lavoro

- In alternativa alla ricollocazione presso le altre Unità produttive delle posizioni che si rendessero disponibili, a fronte della sottoscrizione di una transazione ai sensi degli art. 410 e 411 c.p.c, verrà offerto a tutti i 35 lavoratori a tempo indeterminato dichiarati in esubero nelle unità produttive in chiusura e collocati in CIGS a zero ore, che intenderanno risolvere il rapporto di lavoro nel corso del primo anno di attivazione della CIGS (1.9.2012 – 31.8.2013), al fine di facilitarne l'esodo, un incentivo articolato secondo le modalità e le quantità definite con specifici Accordi separati siglati in sede sindacale.
- La Società si impegna ad attuare il piano di gestione degli esuberi di cui sopra. Le parti concordano che le misure suindicate sono idonee a consentire, entro il termine dei primi dodici mesi di CIGS (a decorrere dal 1 settembre 2012) la gestione positiva di almeno il 30% del personale dichiarato in esubero per cessazione di attività.
- Il secondo anno di cassa integrazione potrà essere concesso nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili in attuazione della Legge di cui sopra.
- Le Parti concordano che, in deroga ad ogni previsione e convenzionalmente, il termine per la risoluzione del rapporto e la collocazione in mobilità si estende a tutta la durata della CIGS e pertanto sino al 31 agosto 2014.

Per il secondo anno di CIGS si confermano tutti gli strumenti già evidenziati per la gestione degli esuberi per il primo anno.

CIGS PER CRISI AZIENDALE

- Le Parti individuano nella **CIGS per crisi aziendale** lo strumento indispensabile per il governo del pesante impatto sociale degli esuberi delle restanti 20 unità produttive.
- L'Azienda, accogliendo l'istanza delle OO.SS. e nella indispensabile necessità per evitare il ricorso alla mobilità di conseguire gli obiettivi di riduzione delle perdite denunciate, presenterà al competente ufficio della D.G. politiche attive e passive del lavoro istanza di concessione di CIGS per crisi aziendale, per la **durata di 12 mesi** per il personale addetto alle vendite (ad esclusione degli Store Manager e dei Sales Manager e, pertanto, verrà richiesta per addetti alle vendite, cassiere e magazzinieri), a decorrere dal 1 settembre 2012, per un numero massimo di **238 lavoratori**.
- La CIGS prevederà la rotazione, tra categorie omogenee, dei suddetti lavoratori interessati secondo criteri oggettivi e di equità, fermo restando l'esclusione degli Store Managers e dei Sales Managers dei punti vendita coinvolti dalla CIGS.
- L'azienda valuterà in base alle esigenze tecnico produttive e organizzative la sospensione in CIGS a zero ore di lavoratori che ne facessero espressamente richiesta. In tal caso, ne conseguirà una proporzionale riduzione della CIGS a rotazione dei restanti lavoratori della medesima unità produttiva.
- La programmazione della CIGS avverrà da parte dello Store Manager (con confronto RSA/RSU e le OO.SS.) a cadenza mensile nel rispetto del principio di equità (e di rotazione laddove prevista) per le categorie di lavoratori interessati. La programmazione verrà comunicata ai dipendenti di ogni negozio entro e non oltre il 15 del mese precedente. Trimestralmente o su richiesta delle OO.SS. e/o le RSA avverrà un confronto sindacale sulla programmazione.

Esemplificativamente, la riduzione oraria avverrà per il primo mese:

Sede di Alessandria

Aprile

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials]



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO - DIV. VII

N. 7 lavoratori occupati presso la sede di Alessandria (AL) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 60%);

Sede di via F.lli Bronzetti (MI)

N. 18 lavoratori occupati presso la sede di via F.lli Bronzetti (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 30%);

Sede di Cso Vercelli (MI)

N. 16 lavoratori occupati presso la sede di Cso Vercelli (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 20%);

Sede di v.le Murillo (MI)

N. 7 lavoratori occupati presso la sede di v.le Murillo (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 30%);

Sede di Portello (MI)

N. 11 lavoratori occupati presso la sede di Portello (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 10%);

Sede di v.le Sabotino (MI)

N. 14 lavoratori occupati presso la sede di v.le Sabotino (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 30%);

Sede di San Babila (MI)

N. 24 lavoratori occupati presso la sede di San Babila (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 10%);

Sede di Cesano Boscone (MI)

N. 16 lavoratori occupati presso la sede di Cesano Boscone (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 10%);

Sede Paderno Dugnano (MI)

N. 21 lavoratori occupati presso la sede di Paderno Dugnano (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 10%);

Sede di Rho (MI)

N. 15 lavoratori occupati presso la sede di Rho (MI) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 20%);

*Indica
deputato*

Indica

AS

Indica

Indica

Indica

el

Indica

Indica

Indica



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO - DIV. VII

N. 4 lavoratori occupati presso la sede di Affi (VR) saranno posti in CIGS a rotazione secondo il criterio delle esigenze tecnico organizzative aziendali (presumibilmente la riduzione oraria massima mensile sarà del 60%).

6) Nell'ambito del piano di gestione degli esuberanti nelle predette 20 unità produttive, la Società si impegna a valutare, in base alle esigenze tecnico-produttive-organizzative, la possibilità di ridurre il numero degli esuberanti denunciati anche attraverso la trasformazione di rapporti di lavoro da full-time a part-time su richiesta del singolo lavoratore.

7) La Società erogherà ai lavoratori sospesi dal lavoro il trattamento di CIGS posto a carico dell'INPS, a titolo di anticipazione dello stesso.

8) Le parti si incontreranno in sede locale con il coordinamento delle RSA/RSU, con cadenza di norma trimestrale, per la verifica dell'andamento della CIGS e del piano di gestione degli esuberanti.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti, dichiara formalmente esperiti e conclusi con esito positivo la fase amministrativa, ai sensi della legge n. 223/1991 e l'esame congiunto ai sensi del D.P.R. n. 218/00.

Letto, confermato e sottoscritto.

SOCIETA'

del Signor
Massimo
Mezzina *funis*
Federico
UNIONE CONFCOMMERCIO Milano
Rovelli

OO.SS.

Solo
Alfredo *Corso*
Giuseppe
Domenico *Ughetto*

RSA

Roberto *Andriani*
Federico *Andriani*
Roberto *Andriani*

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Roberto *Andriani*

Roberto *Andriani*
Roberto