

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 1° marzo 2012, in Roma, si sono incontrati:

- La PRENATAL SpA rappresentata dal dott. Martino Troncatti e dalla dott.ssa Monica Consonni, assistiti dal dott. Massimo Brisciani e dal dott. Mario Gentiluomo della Confcommercio Roma.
- Le OO.SS. nazionali nelle persone dai Sigg. Sabina Bigazzi per la FILCAMS CGIL, Daniela Rondinelli e Elena Maria Vanelli per la FISASCAT CISL e dal Segretario Nazionale Antonio Vargiu per la UILTUCS UIL unitamente alle strutture territoriali ed alle Rappresentanze Sindacali delle Unità produttive interessate

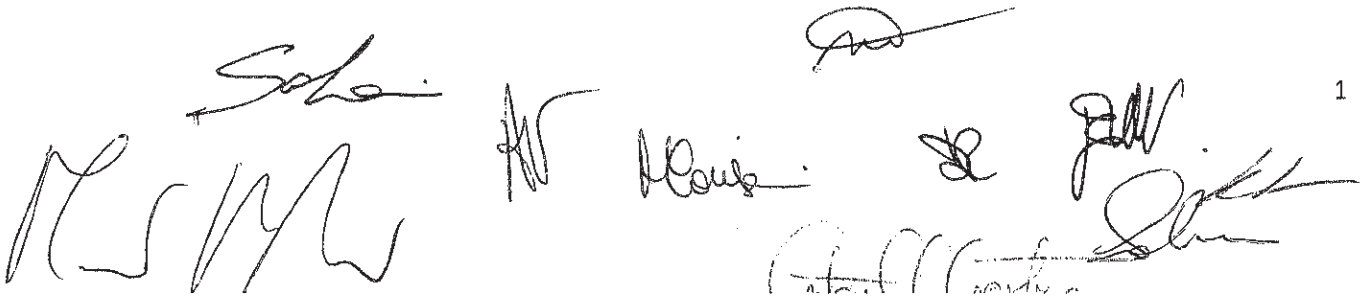
PREMESSO CHE

- in relazione all'incidenza che la situazione economica, produttiva e finanziaria illustrata ha determinato sui riflessi occupazionali, con lettera del 10 gennaio 2012 l'Azienda, ai sensi dell'art. 24, comma 1 e art. 4 comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ha avviato la procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale per n.139 dipendenti, impiegati nei settori e per le mansioni dettagliatamente illustrati nella citata lettera;
- a seguito di tale comunicazione le Parti si sono incontrate in sede sindacale nella data del 16 gennaio 2012. Durante tale incontro l'azienda ha proceduto ad illustrare i motivi che hanno portato alla situazione di eccedenza del personale, commentando punto per punto i contenuti della citata comunicazione di apertura della procedura;
- negli incontri successivi del 23 gennaio 2012 e in data odierna sono state ulteriormente descritte ed analizzate le ragioni che sono alla base dell'avvio della procedura, e in particolare l'andamento negativo delle vendite non solo sul mercato italiano, ma anche su quello di alcuni paesi europei, con pesanti riflessi sui margini e sulla tenuta dell'azienda nel mercato;
- le RSA e le OO.SS. hanno preso atto di quanto comunicato dall'azienda e dopo approfondita analisi delle problematiche di cui sopra si sono dichiarate disponibili a ricercare soluzioni non traumatiche in riferimento ai livelli occupazionali.

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue.

1. In riferimento ai 139 lavoratori dichiarati eccedenti nella lettera di apertura della presente procedura di mobilità, l'Azienda in accoglimento della richiesta sindacale e alla luce delle soluzioni alternative al licenziamento emerse nel corso del confronto, riduce l'entità dell'esubero a numero 116 lavoratori e si impegna a richiedere l'intervento della CIGS per crisi aziendale e pertanto ad escludere il ricorso alla mobilità se non quale strumento di gestione dell'esubero.
2. Per avere il tempo necessario a ricercare opportunità di ricollocazione, le Parti individuano la CIGS per crisi aziendale come strumento di sospensione dal lavoro, cui saranno interessati un massimo di 116 lavoratori appartenenti alle aree che presentano esuberi come illustrato nella comunicazione di avvio della procedura di mobilità. E' prevista la sospensione a zero ore a decorrere dal 1° marzo 2012 progressivamente dei dipendenti che saranno individuati:
 - per la sede, primariamente sulla base della volontarietà compatibilmente con le esigenze tecnico produttive e organizzative. L'individuazione degli ulteriori lavoratori da sospendere fino al numero massimo di 47 unità avverrà mediante i seguenti criteri in concorso tra loro:

- i. dell'anzianità di servizio



- ii. dei carichi di famiglia
 - iii. delle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda;
- per i negozi, fatta salva la preventiva verifica di ricollocazione in altri punti vendita operativi, per un numero massimo di 69 unità sulla base delle esigenze tecnico organizzative connesse alla loro chiusura.
3. Per quanto riguarda la rotazione dei lavoratori sospesi, l'azienda riconferma che essa non è praticabile per i motivi insiti nelle modalità stesse della riorganizzazione amministrativa e commerciale descritta nella comunicazione di avvio della procedura di mobilità e illustrata alle OO.SS.
4. Gli strumenti per il recupero occupazionale dei lavoratori sospesi saranno i seguenti:
- a) ricollocazione prioritariamente all'interno dell'azienda anche ricorrendo allo strumento della mobilità territoriale su base concordata;
 - b) ricorso allo strumento del part time;
 - c) riqualificazione del personale, mediante adesione ai programmi e alle iniziative adottate dai competenti uffici regionali e provinciali per l'acquisizione delle competenze necessarie all'espletamento di mansioni diverse;
 - d) eventuale assegnazione su base volontaria a mansioni di livello diverso da quelle svolte, ai sensi dell'art. 4, comma 11 della L. 223/91 e previa conciliazione ai sensi dell'art. 411 del c.p.c.;
 - e) collocazione in mobilità per quei lavoratori che dichiarino di non opporsi alla stessa. In tal caso si renderanno applicabili le misure individuali di agevolazione all'esodo e di sostegno al reddito concordate tra la Società e le rappresentanze sindacali.
 - f) verifica della possibilità all'interno del Gruppo di recupero occupazionale.

Ai lavoratori collocati in CIGS, la Società anticiperà il trattamento straordinario di integrazione salariale di mese in mese spettante.

5. La Società si impegna a corrispondere ai lavoratori che manifestino la volontà di essere collocati in mobilità durante il periodo di CIGS per cogliere altre opportunità di lavoro, a fronte della rinuncia ad impugnare il licenziamento e subordinatamente alla sottoscrizione di specifici accordi di conciliazione ex artt. 2113 c.c. e 411 c.p.c., in aggiunta a tutte le competenze di fine rapporto (ivi inclusa l'indennità sostitutiva del preavviso) spettanti per legge e per contratto, una somma netta pari a:
- i. 18 mensilità per il lavoratore che manifesti la disponibilità a non impugnare il licenziamento e sia collocato in mobilità entro il quarto mese di sospensione per CIGS;
 - ii. 11 mensilità per il lavoratore che manifesti la disponibilità a non impugnare il licenziamento e sia collocato in mobilità entro l'ottavo mese di sospensione per CIGS;
 - iii. 6 mensilità per il lavoratore che manifesti la disponibilità a non impugnare il licenziamento e sia collocato in mobilità entro il dodicesimo mese di sospensione per CIGS.

Ai fini della misura dell'incentivazione, rileva il momento di collocamento in CIGS del singolo lavoratore.

Le mensilità di cui sopra sono calcolate in ragione di 1/12 della retribuzione netta dell'anno 2011, limitatamente alle voci di paga fisse e ricorrenti, con esclusione di compensi per lavoro straordinario, festivo, premi e accessori.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, including one that appears to be 'Gabe'. On the right, there is a signature with a '2' next to it, and another signature below it. At the very bottom, there are more faint signatures and initials.

La Società accoglierà le dichiarazioni individuali di non opposizione al licenziamento pervenute dai lavoratori appartenenti ai profili in esubero fatte salve le esigenze tecnico organizzative aziendali.

La Società dichiara che le misure sopra previste si rendono applicabili esclusivamente ai lavoratori rientranti nel campo di applicazione della CIGS in base alla L. 223/1991.

La Società si impegna a corrispondere ai lavoratori sospesi per CIGS, che ne facciano richiesta, un'anticipazione del trattamento di fine rapporto spettante che consenta al lavoratore di raggiungere complessivamente il 70% della retribuzione annua netta;

6. Tra la Direzione aziendale, le RSU/RSA e le OO.SS. territoriali avverranno incontri con cadenza di norma trimestrale e/o su richiesta delle parti a livello territoriale, aventi per oggetto l'evoluzione del programma di riorganizzazione e l'andamento della CIGS, con particolare riferimento all'evolversi della situazione occupazionale. Con riferimento alla sede direzionale di Agrate tra la Direzione aziendale, le RSU e le OO.SS. territoriali si terranno specifici incontri preventivi d'informazione e confronto sul bilanciamento dell'organico, le ricollocazioni, le riqualificazioni e la mobilità interna.

Resta inteso che le parti s'incontreranno comunque a livello nazionale con cadenza semestrale per la verifica degli esodi avvenuti.

Letto, confermato e sottoscritto.

PRENATAL S.P.A.

H. Caus

CONECOMMERCIO ROMA

OO.SS.

Antonio Santilli, E. S. S. S.

Rappresentanze sindacali

S. S. S.

Carlo R. S. S.