MODULARIO M.L.P.S.-88

MOD. 88

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO – DIVISIONE VII

Via Fornovo n. 8, cap 00192, Roma – Fax 06.46834023

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 2 febbraio 2010, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza del dott. Francesco Cipriani e della dott.ssa Debora Postiglione, si sono incontrate, formalmente convocate, le Parti Sociali interessate alla situazione occupazionale della APULIA SUPERMERCATI S.r.l., per l'espletamento della fase amministrativa della proceduta di mobilità ai sensi della Legge n. 223/1991, artt. 4, e 24.

Sono presenti:

- per la APULIA SUPERMERCATI S.r.l. Tino Cesari, Edoardo Laccu, Milko Traversa, Mariella Laddomada.
- Per la Lega Coop fernando Fiorillo
- Per la UILTuCS UIL Ivana Veronese
- Per la FILCAMS CGIL Flora Carlini
- Per la FISASCAT CISL Vincenzo Dell'Orefice

PREMESSO CHE

1. La APULIA SUPERMERCATI S.r.l., con sede legale a Modena, opera nel Settore Commercio, applica il CCNL Commercio Cooperativo ed ha un organico complessivo di n. 461 dipendenti, occupati presso i tre ipermercati di Brindisi, Bari e Matera;
2. nel corso del mese di luglio 2009 la società Apulia Supermercati S.r.l. ha informato le OOSS Nazionali del proprio progetto di acquisizione della rete degli ipermercati Carrefour della Puglia e della Basilicata, illustrando le difficoltà e i rischi connessi allo stato di profonda crisi della rete ipermercati Carrefour in tutto il sud Italia, ma anche manifestando la volontà di salvare l'occupazione mediante una profonda riorganizzazione e adeguati investimenti;

3. in data 30/7/2009, Apulia Supermercati e le OOSS nazionali e territoriali hanno siglato un accordo quadro, per riorganizzare gli ipermercati salvaguardando l'occupazione;
4. il confronto con le OOSS sindacali territoriali, sviluppato nel corso dei mesi successivi non ha portato al raggiungimento di intese;
5. con comunicazione del 20 ottobre 2009 successivamente integrata in data 13 novembre 2009, la Società ha avviato una procedura di mobilità per riorganizzazione dell'attività, ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/91, dichiarando un esubero complessivo pari a 196 unità, per le motivazioni riportate nella comunicazione di avvio della procedura:
6. la fase sindacale si è conclusa in assenza di accordo tra le Parti; la Società, con nota del 24 dicembre 2009, pervenuta a questo Ufficio in pari data, ha presentato istanza d'incontro presso il Ministero del Lavoro per l'espletamento della fase amministrativa di cui alla legge sopra citata;
7. con nota prot. 15/VII/365/16.01.02 del 12/01/2010, il Ministero ha convocato le Parti Sociali interessate per l'incontro in data 21.01.2010 che si è concluso con un verbale di rinvio della riunione in data odierna rinviando ad un aggiornamento in sede sindacale.
8. Nell'incontro in sede sindacale l'azienda ha presentato il piano di riorganizzazione alternativo ai licenziamenti collettivi e di rilancio degli ipermercati partendo dal proprio modello organizzativo che dichiara essere il seguente:

Organizzazione interna all'ipermercato nella normale gestione

Gli ipermercati di Bari Pasteur, Brindisi e Matera vengono impostati, organizzati e gestiti secondo il modello lower cost, già attuato in tre ipermercati della capo gruppo Coop Estense, di analogo fatturato e dimensioni, e concepito per avere un conto economico in equilibrio in ipermercati con vendite al di sotto dei 45 milioni di euro annui. Il contenimento dei costi è ottenuto mediante un complesso di scelte organizzative e commerciali che riguardano gli assortimenti, i servizi alla vendita, la logistica, le attrezzature, l'amministrazione, la struttura dell'organico e l'organizzazione del lavoro.

In particolare, la struttura dell'organico dell'ipermercato lower cost è articolata in tre reparti commerciali (deperibili, grocery, non food) e un reparto di servizio (barriera casse, ascolto del consumatore). Ognuno di questi reparti è guidato da un capo inquadrato al 1° livello del CCNL della distribuzione cooperativa, coadiuvato da figure intermedie: capi squadra e ordinatori. La forte prevalenza del contratto part time comune a tutti gli ipermercati, qui è ancora più marcata per il numero ridotto di capi e di figure intermedie, per l'assenza di produzioni interne e, soprattutto, per i ridotti volumi delle vendite e la loro estrema polarizzazione in particolari momenti del giorno, della settimana e dell'anno.

Nelle sue condizioni normali di funzionamento l'organico complessivo, è composto da:

- 1 Direttore;
- 4 Capi Reparto;
- 6 Capi Squadra;
- 5 Ordinatori;
- 3 farmacisti ;

e da addetti alle vendite, tutti con contratto part time non superiore alle 1.250 ore annue e con contratto di lavoro stabile. L'espressione "contratto di lavoro stabile", usata di qui in avanti, comprende i contratti a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento.
Gli addetti alle vendite sono inquadrati dal CCNL della distribuzione cooperativa al 4° livello (parametro 144), o a livelli inferiori secondo quanto disposto dallo stesso CCNL

per nuovi assunti, apprendisti e contratti di inserimento. L'espressione "addetti alle vendite" usata nel presente accordo deve essere sempre intesa in tal senso.

Obiettivi di rilancio degli ipermercati

Il piano di risanamento e rilancio ha fondamentalmente due obiettivi: avere l'incidenza del costo del lavoro al 10% sulle vendite (attualmente è al 14%) e portare le vendite a livelli decisamente superiori a quelli della precedente gestione. In sostanza, rispetto all'esercizio 2008 (ultimo anno intero a gestione Carrefour), si tratta di realizzare gli obiettivi esposti in tabella.

Obiettivi di vendite

Ipermercato	2008	2010	2012
Bari Pasteur	27.000.000	31.000.000	37.000.000
Brindisi	19.000.000	30.000.000	38.000.000
Matera	31.000.000	36.000.000	38.000.000

Piano degli investimenti

Il piano di investimenti che si svilupperà nel biennio 2010 – 2011 ammonta complessivamente a 8.619.804 euro, che si aggiungono ai 8.247.390 euro già investiti nella fase di apertura e di lancio dei tre ipermercati.

Sono stati individuati i seguenti punti di intervento:

a) Investimenti in impianti, macchine e attrezzature € 3.658.000;
b) Informatizzazione € 300.000
c) Rete commerciale e distribuzione € 441.000
d) Ricerca e sviluppo € 72.000
e) Marketing e pubblicità 3.602.140
f) Formazione e riqualificazione € 546.163

Formazione

La formazione per la generalità del personale sarà organizzata e realizzata secondo il seguente schema:

- formazione di aula sui temi della conoscenza di Coop, delle politiche aziendali, dell'organizzazione e delle regole.
- distacco dei lavoratori ex Carrefour presso le strutture di Coop Estense, al fine di apprendere con l'esperienza diretta le procedure operative, le tecniche di vendita e di lavorazione, l'organizzazione del reparto, gli assortimenti, gli stili di relazione col consumatore, ecc.
- distacco di gruppi di lavoratori esperti del gruppo Coop Estense presso i tre ipermercati ex Carrefour, per trasferire rapidamente e consolidare dentro i nuovi ipermercati il know-how di Coop di cui sopra.

Il piano di formazione, compresi i distacchi in entrata e in uscita si svilupperà nel corso dei due anni successivi alla firma del presente accordo.

Recupero e riqualificazione delle professionalità superiori

L'azienda avvierà specifici percorsi formativi tesi al recupero e alla riqualificazione del personale attualmente eccedente nella nuova organizzazione del lavoro.

Organico degli addetti alle vendite necessario per il 2010

Nella normale gestione dei tre ipermercati in oggetto, nel 2010 il numero necessario di addetti alle vendite con contratto di lavoro stabile con contratto part time annuale di durata non superiore alle 1.250 ore annue dovrebbe essere il seguente:

- Bari Pasteur 111 addetti alle vendite
- Brindisi 103 addetti alle vendite
- Matera 115 addetti alle vendite

La necessità di organico di cui sopra può subire variazioni quantitative in relazione agli andamenti delle vendite nel corso dell'anno e, per gli anni successivi, anche in relazione ai preventivi delle vendite che saranno definiti dall'azienda entro il mese di gennaio di ogni anno.

Infine, alle ore ordinarie di lavoro prestate da questi lavoratori devono essere aggiunte le ore necessarie per far fronte alle assenze (malattie, infortuni, maternità, ferie, ecc.), che costituiscono nel loro insieme oltre il 20% delle ore retribuite, e i potenziamenti di organico richiesti dall'andamento stagionale delle vendite e dalle grandi promozioni commerciali (dal 5% al 10% delle ore retribuite). Nelle condizioni di normale funzionamento dell'ipermercato, queste ore di lavoro aggiuntive sono costituite da ore di lavoro straordinarie e supplementari e dalle prestazioni di lavoratori a carattere temporaneo (contratti a tempo determinato e di somministrazione), nei limiti previsti dalle norme di legge e di contratto.

Nell'ottica del raggiungimento degli organici e al fine di evitare probabili contenziosi, nell'ambito del piano di riorganizzazione, l'Azienda si impegna ad attuare la stabilizzazione dei 31 lavoratori somministrati che hanno prestato servizio per almeno 6 mesi nell'anno 2009 presso l'unità produttiva di Brindisi che risultano essere già inseriti nell'organizzazione del lavoro di tale unità produttiva. Tali lavoratori saranno stabilizzati entro il 28 febbraio 2010 con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato e con orario pari a 20 ore settimanali medie (fatto salvo quanto previsto in termini di orario di lavoro per gli apprendisti dal CCNL).

L'Azienda si impegna, sempre nell'ambito del piano di riorganizzazione, ad anticipare all'1.03.2010 i termini previsti dal CCNL per l'applicazione del limite minimo delle 20 ore settimanali

Organico degli addetti alle vendite durante la Cigs

L'ipermercato deve essere messo in condizione di avere anche durante la Cigs una organizzazione funzionalmente equivalente a quella della normale gestione.

Il raggiungimento di questi obiettivi e la realizzazione compiuta della nuova organizzazione e delle altre misure previste nel presente accordo, potranno consentire di azzerare gli esuberi.

TUTTO CIÒ PREMESSO

Le Parti concordano quanto segue:
le premesse formano parte integrante del presente accordo;

le parti concordano, al fine di evitare il licenziamento dei lavoratori, di ricorrere allo strumento della CIGS per riorganizzazione di durata biennale, nell'intento di addivenire al totale riassorbimento degli esuberi dichiarati da parte dell'azienda;

la APULIA SUPERMERCATI SRL ricorrerà alla CIGS per riorganizzazione a decorrere rispettivamente dal 1 marzo 2010 per gli ipermercati di Matera e Bari e dal 1 luglio 2010 per l'ipermercato di Brindisi, per la durata di 24 mesi per un numero totale di unità così distribuite:

a) unità produttiva di Bari Pasteur per n. 160 unità, pari all'intero organico con riduzione oraria;
b) unità produttiva di Brindisi per n. 36 unità con riduzione oraria;
c) unità produttive di Matera per n. 73 unità con riduzione oraria.

Per quanto riguarda le unità produttive di Matera e Brindisi, verranno collocati in Cigs, nei limiti numerici sopra riportati, i lavoratori inquadrati con un livello contrattuale superiore al IV° e/o con un orario superiore alle 1250 ore annue.

L'azienda anticiperà il pagamento del relativo trattamento di CIGS.

I lavoratori saranno posti in Cigs a rotazione o ad orario ridotto.

Ai lavoratori durante il periodo della Cigs, sarà mantenuto il livello di appartenenza anche se superiore al 4° livello, anche al fine di poter cogliere nuove eventuali disponibilità di ruoli corrispondenti al loro inquadramento. Potranno essere adibiti pertanto, a mansioni inferiori per il periodo della Cigs previa disponibilità degli stessi, in modo da poter accedere alla cassa integrazione a orario ridotto anziché a zero ore.

Nell'ipermercato di Bari, a fronte dell'organico preesistente, la riduzione per Cigs riguarderà tutti gli addetti alle vendite e porterà l'orario settimanale a minimo 18 ore medie.

Per quanto riguarda gli ipermercati di Brindisi e Matera, la CIGS sarà applicata a copertura dell'eccedenza delle 24 ore settimanali medie (1.250 ore annue) di lavoro per ciascun lavoratore in riferimento ad esigenze tecniche/organizzative aziendali.

L'Azienda, così come previsto dal C.I.A. Coop Estense, predisporrà per i tre ipermercati il calendario annuale della distribuzione dell'orario avendo cura che la prestazione settimanale non sia inferiore a 12 ore.

Durante tutto il periodo della Cigs, a fronte di esigenze di potenziamento delle ore di lavoro, fatto salvo il richiamo dei lavoratori posti in CIGS, le ore di lavoro supplementari verranno richieste prioritariamente ai part time a 20 ore.

Inoltre per far fronte alle punte di attività (promozioni, Natale, ecc.) e ad altre esigenze organizzative (ferie, malattie, maternità, ecc.) non risolvibili con l'incremento degli orari di lavoro dei lavoratori in forza, e quindi che richiedono incremento transitorio di personale, l'azienda potrà inserire lavoratori somministrati (D.Lgs. 276/93 art. 20), previo confronto preventivo con le OO.SS. territoriali

In considerazione delle motivazioni alla base del presente piano di riorganizzazione, e preso atto dell'esigenza di pervenire alla nuova organizzazione del lavoro, le parti prendono atto che durante il periodo di vigenza della CIGS l'azienda potrà procedere a nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato solo per far fronte all'esigenza della necessaria compresenza di personale addetto alle stesse mansioni a cui non è possibile far fronte con il personale attualmente in organico. Resta inteso che i lavoratori di nuova assunzione non potranno essere addetti alla sostituzione di personale collocato in CIGS. In tal caso l'Azienda informerà le OO.SS territoriali, che potranno chiedere l'apertura di un confronto preventivo. Tali lavoratori saranno assunti con contratto part-time pari alle 20 ore settimanali medie.

Al fine di facilitare percorsi di riutilizzo dei lavoratori full time con inquadramento superiore al 4° livello l'azienda predisporrà percorsi formativi per ricoprire nei tre ipermercati i ruoli da capo reparto e da intermedio.

Tutti i dipendenti ex Carrefour saranno formati con attività d'aula e di affiancamento sul lavoro a personale esperto Coop. L'affiancamento potrà essere anche realizzato con distacchi presso gli ipermercati già Coop e portando negli ipermercati ex Carrefour personale esperto Coop. Durata e numero dei distacchi nonché professionalità coinvolte, saranno oggetto di verifica preventiva a livello territoriale con OOSS, RSA e RSU.

Quale ulteriore forma di gestione non traumatica degli esuberi denunciati dall'azienda in fase di apertura di mobilità le parti concordano di consentire il ricorso alla mobilità per un numero massimo di lavoratori pari a quelli collocati in CIGS con il criterio esclusivo della non opposizione al licenziamento, al fine di consentire il raggiungimento di requisiti pensionistici o per favorire l'adesione al piano di incentivazione all'esodo predisposto dall'azienda e quantificato in € 24.000 lordi, riferiti al 4° livello full time. Questo importo sarà riproporzionato in base all'orario contrattuale per i part time e riparametrato in relazione al livello di inquadramento. L'incentivo sarà erogato, in un'unica soluzione, previa sottoscrizione da parte di ogni lavoratore interessato di un accordo di transazione e conciliazione individuale in sede sindacale con contestuale rinuncia all'impugnazione del provvedimento di licenziamento, del diritto di precedenza, e ad ogni e qualsiasi altra pretesa che tragga origine in modo diretto o indiretto dal rapporto di lavoro ai sensi e per gli effetti degli artt. 410 e 411 cpc. A tal fine le parti concordano di derogare all'art. 24, co. 1 della L. 223/91, concordando che il piano di mobilità si svilupperà per tutto il periodo di durata della CIGS.

L'Azienda si riserva di accettare manifestazioni di non opposizione alla collocazione in mobilità di personale non eccedente, a condizione che si realizzi pari recupero nell'organico aziendale delle figure eccedenti.

I lavoratori di Bari o di Matera che chiederanno di essere trasferiti a Brindisi avranno diritto di precedenza sulle altre assunzioni e percepiranno un rimborso spese una tantum pari a 7.000 euro. Il diritto di precedenza deve essere esercitato entro il 28 febbraio 2010.

Verranno effettuati incontri a livello di punto vendita con RSA/RSU e OO.SS. territoriali per un esame congiunto di norma quadrimestrale o, a richiesta di una della parti, sulla gestione del presente accordo ivi compresi i criteri e le modalità di utilizzo della cassa integrazione. Inoltre, quattro mesi prima della scadenza della Cigs, le parti si incontreranno a livello nazionale, per verificare lo stato di attuazione della nuova organizzazione, le possibilità di reimpiego all'interno della stessa, dei lavoratori a tempo pieno e/o con livelli superiori al 4° e per individuare le eventuali misure a tutela dell'occupazione.

Qualora nella verifica di cui al punto precedente si confermassero difficoltà al reimpiego di tutti i lavoratori con livelli superiori al 4° e/o con orario a full-time, al fine di garantire l'inserimento degli stessi nella nuova organizzazione, le parti concordano le modalità di cui ai punti a) e b) relativi alla trasformazione dei contratti individuali a cui i lavoratori possono aderire per accettazione individuale:

a) trasformazione di contratto da full time a part time con orario pari a 24 ore medie settimanali (1.250 ore annue articolate come previsto dal CIA di Coop Estense) cui si aggiungono 200 ore annue garantite a titolo di flessibilità tramite sottoscrizione della clausola elastica con pagamento della maggiorazione prevista dal CCNL (35% più 1,5%). Le prestazioni verranno richieste dall'azienda con almeno 48 ore di preavviso. E' facoltà del solo lavoratore recedere dalla clausola elastica con le modalità previste dal CCNL.

b) I lavoratori che richiederanno la trasformazione di contratto per avere un livello di inquadramento rispondente al modello organizzativo, manterranno la differenza retributiva come ad personam assorbibile a fronte dei futuri aumenti retributivi tabellari, derivanti dal CCNL, a partire dal termine della CIGS e comunque non prima del 1.2.2012.

Ad integrazione delle misure del contenimento degli esuberi e in relazione al raggiungimento degli obiettivi delle vendite e allo stato di attuazione della nuova organizzazione, qualora dovessero residuare ulteriori esuberi non riassorbiti, l'azienda si dichiara disponibile a ricollocare fino a 20 persone di Bari Pasteur presso i punti vendita Coop di Bari, Andria, Barletta e Molfetta. In ogni caso durante il periodo di CIGS i lavoratori di Bari Pasteur avranno diritto di precedenza rispetto a eventuali assunzioni nei suddetti iper.

Ai lavoratori ex Carrefour a far data dall'acquisizione, viene applicato il CCNL Distribuzione Cooperativa nonché il contratto integrativo aziendale Coop Estense relativo all'area Puglia.

I trattamenti economici ex Carrefour denominati "PAFU" e "Assegno ad personam" saranno collocati in un superminimo ad personam in assorbimento a fronte dei futuri aumenti retributivi tabellari, derivanti dal CCNL, a partire dal 1/2/2012.

Le parti si incontreranno entro il 30/6/2010 per completare l'accordo sull'armonizzazione

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti, dichiara formalmente esperita e conclusa con esito positivo la fase amministrativa della procedura di mobilità, ai sensi e per gli effetti della Legge n. 223/1991.

Letto, confermato e sottoscritto.

Apulia Supermercati S.r.l

Le OO.SS.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali