Verbale di Accordo Sindacale

Il giorno 8 Gennaio 2013 presso la sede di Obiettivo Lavoro – Agenzia per il Lavoro SpA di Castel Maggiore, in via Pio La Torre, 2, si sono incontrati:

Obiettivo lavoro – agenzia per il Lavoro – Spa con sede legale in Milano, Via Palmanova, 67, in persona del suo Presidente, Alessandro Ramazza (di seguito anche la "**Società**" o l'"**Azienda**" o "**Intempo**")

e

FILCAMS – CGIL Nazionale nelle persone di Sandro Pagaria e di Flora Carlini,
FISASCAT – CISL Nazionale nella persona di Dario Campeotto,
UILTUCS – UIL Nazionale nella persona di Gabriele Fiorino,
(di seguito anche le "**OO.SS. Nazionali**")

e

la **Rappresentanza Sindacale Aziendale** dei lavoratori di Obiettivo lavoro – agenzia per il Lavoro – Spa (di seguito anche le "**RSA**" ed, insieme alla Società e alle OO.SS. Nazionali, le "**Parti**").

Premesso che

a. Nella giornata odierna la Società ha incontrato le OO.SS. Nazionali e la RSA evidenziando un quadro che tra l'altro rende necessario valutare la situazione di esubero di tre unità operation della Filiale di Roma via Della Stazione San Pietro, di un'unità operation della filiale di Roma via Goito e di un'unità operation della filiale di Rovigo e la scopertura di 5 figure operation delle filiali di Sacile, Mantova, Torino, Casalmaggiore, Perugia. La Società ha altresì evidenziato la necessità di effettuare i trasferimenti del personale in esubero sopra citato presso le filiali ove è presente una scopertura.

b. Che la Società ha in essere un Contratto di Solidarietà con scadenza 30 Settembre 2013, con applicazione di una riduzione di orario massima del 50%.

c. Dopo ampia discussione le Parti hanno raggiunto un accordo alle condizioni che seguono, al fine di evitare un impatto traumatico sui lavoratori dei predetti trasferimenti.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti hanno convenuto quanto segue:

1. PREMESSE

1.1 Le premesse sono parte integrante del presente Accordo.

2. STRUMENTI

2.1 La Società si rende disponibile ad avviare una selezione interna offerta a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato ("**Job Posting**") al fine di raccogliere adesioni volontarie per il trasferimento presso le filiali ove sono presenti scoperture così come individuate al punto a. delle premesse. Il Job Posting durerà due settimane dalla data di pubblicazione sulla intranet aziendale. È fatta comunque salva la facoltà della Società alla riserva di accettazione in riferimento alle esigenze tecniche, organizzative e produttive e a particolari professionalità non intercambiabili.

3. UNA TANTUM

3.1 Ai lavoratori che si renderanno disponibili e che verranno trasferiti presso le filiali ove sono presenti scoperture così come individuate al punto a. delle premesse verrà corrisposto un

contributo una tantum pari a 2.000,00 (duemila/00) Euro lordi a condizione che ricorrano contemporaneamente le seguenti due condizioni:

- la distanza tra l'indirizzo della sede di lavoro attuale e l'indirizzo della sede di lavoro di destinazione sia superiore ai 100 KM; e
- la distanza tra l'indirizzo della residenza attuale e l'indirizzo della sede di lavoro di destinazione sia superiore ai 100 KM.

3.2 Il contributo una tantum di cui al precedente punto 3.1 verrà corrisposto in dodicesimi mensili con decorrenza dalla data di effettivo trasferimento. Del suddetto contributo una tantum è esclusa l'incidenza su qualsiasi altro elemento della retribuzione (a titolo esemplificativo ratei di tredicesima e quattordicesima, premi, TFR).

3.3 In caso di dimissioni dei lavoratori beneficiari del contributo una tantum di cui al precedente punto 3.1 intervenute entro 12 mesi dalla data di decorrenza del trasferimento lo stesso contributo una tantum sarà decurtato al lavoratore dimissionario proporzionalmente alla durata effettiva di trasferimento.

4. CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

4.1 Le Parti concordano che il contributo una tantum di cui al precedente punto 3 è comprensivo, fino a concorrenza, di ogni analoga indennità, presente e futura, prevista da norme di legge e di contratto relativamente ai trasferimenti di cui alla lettera a. delle premesse. Sono pertanto fatti salvi i rimborsi spese previsti per gli eventuali traslochi per trasferimenti che comportino cambi di residenza di cui al Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro applicato.

5. APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

5.1 Le Parti concordano di ricorrere all'estensione dell'utilizzo del Contratto di Solidarietà di cui alla lettera b. delle premesse, tramite l'applicazione di percentuali di riduzioni dell'orario di lavoro più elevate rispetto a quelle attualmente utilizzate, nei confronti del personale delle filiali con personale in esubero di cui alla lettera a. delle premesse, al fine di assorbire gli esuberi.

Letto, confermato e sottoscritto.

Castel Maggiore, 8 Gennaio 2013

Obiettivo lavoro – agenzia per il Lavoro – Spa, Alessandro Ramazza

FILCAMS – CGIL, Sandro Pagaria e Flora Carlini

FISASCAT – CISL, Dario Campeotto

UILTUCS – UIL, Gabriele Fiorino

Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori di Obiettivo lavoro – agenzia per il Lavoro – Spa

Accordo sulla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato.

Il giorno 8 Gennaio 2013 presso la sede di Obiettivo Lavoro – Agenzia per il Lavoro SpA di Castel Maggiore, in via Pio La Torre, 2, si sono incontrati:

Obiettivo lavoro – agenzia per il Lavoro – Spa, **OL Group Srl**, **Obiettivo Lavoro Formazione Srl**, **INTEMPO SpA – Agenzia per il Lavoro** tutte con sede legale in Milano, Via Palmanova, 67, in persona del loro Presidente, Alessandro Ramazza (di seguito anche le "**Società del Gruppo**")

e

FILCAMS – CGIL Nazionale nelle persone di Sandro Pagaria e di Flora Carlini,
FISASCAT – CISL Nazionale nella persona di Dario Campeotto,
UILTUCS – UIL Nazionale nella persona di Gabriele Fiorino,
(di seguito anche le "**OO.SS. Nazionali**")

e

la **Rappresentanza Sindacale Aziendale** dei lavoratori di Obiettivo lavoro – agenzia per il Lavoro – Spa, di OL Group Srl, di Obiettivo Lavoro Formazione Srl, di INTEMPO SpA – Agenzia per il Lavoro (di seguito anche le "**RSA**" ed, insieme alle Società del Gruppo e alle OO.SS. Nazionali, le "**Parti**").

Premesso che

a. l'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 368/01, come modificato dall'art. 1, comma 9, della legge 92/12 e successivamente dall'art. 46-bis, comma 1 del D.L. 83/12, è intervenuto in merito alla durata minima di interruzione fra contratti a tempo determinato che si susseguono fra le medesime parti;

b. l'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 368/01, come modificato dall'art. 1, comma 9 della legge 92/12 ha ampliato i limiti temporali per la legittima riassunzione a termine del lavoratore passando dai previgenti 10 giorni, dalla scadenza del contratto di durata fino a 6 mesi, agli attuali 60 giorni e dai previgenti 20 giorni, dalla scadenza del contratto di durata superiore ai 6 mesi, agli attuali 90 giorni;

c. l'art. 1, comma 9, della legge 92/12 e l'art. 46-bis del D.L. n. 83/12, modificando l'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/01, hanno sancito che la contrattazione collettiva possa prevedere la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a 20 giorni e fino a 30 giorni;

d. il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con circolare 27/12 ha chiarito che in tutti i casi previsti dai contratti collettivi di qualsiasi livello si potranno ridurre gli intervalli per il rinnovo dei contratti a termine;

e. tale riduzione (20 e 30 giorni dalla scadenza del primo contratto) garantirebbe una più agevole ricollocazione dei lavoratori interessati nonché una maggiore tutela delle competenze professionali acquisite dagli stessi;

f. i settori in cui operano le Società del Gruppo necessitano di regole che consentano nell'ambito del lavoro a tempo determinato una riduzione dei tempi tra un contratto e l'altro nell'ottica anche di una fidelizzazione del lavoratore;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti hanno convenuto quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante del presente Accordo.

2. L'intervallo di cui all'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 368/01, come modificato dall'art. 1, comma 9, della legge 92/12 e successivamente dall'art. 46-bis, comma 1 del D.L. 83/12, è fissato in venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero trenta giorni dalla data di scadenza

di un contratto di durata superiore a sei mesi, per tutte le fattispecie che, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato.

3. Il presente accordo si applica ai contratti individuali sottoscritti dalle Società del Gruppo sino a tutto il 31 Dicembre 2013. Entro tale data le parti si incontreranno al fine di monitorare l'andamento dell'intesa e verificare la possibilità di un percorso volto alla stabilizzazione dei suddetti rapporti di lavoro.

4. Le parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente qualora intervenga una modifica della disciplina legislativa, per assumere le conseguenti decisioni.

Letto, confermato e sottoscritto.

Castel Maggiore, 8 Gennaio 2013

Obiettivo lavoro – agenzia per il Lavoro – Spa, **OL Group Srl**, **Obiettivo Lavoro Formazione Srl**, **INTEMPO SpA – Agenzia per il Lavoro**, Alessandro Ramazza

FILCAMS – CGIL, Sandro Pagaria e Flora Carlini

FISASCAT – CISL, Dario Campeotto

UILTUCS – UIL, Gabriele Fiorino

Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori delle Società del Gruppo

Verbale di Accordo Sindacale

Il giorno 8 Gennaio 2013 presso la sede di Obiettivo Lavoro – Agenzia per il Lavoro SpA di Castel Maggiore, in via Pio La Torre, 2, si sono incontrati:

INTEMPO SpA – Agenzia per il Lavoro con sede legale in Milano, Via Palmanova, 67, in persona del suo Presidente, Alessandro Ramazza (di seguito anche la "**Società**" o l'"**Azienda**" o "**Intempo**")

e

FILCAMS – CGIL Nazionale nelle persone di Sandro Pagaria e di Flora Carlini,
FISASCAT – CISL Nazionale nella persona di Dario Campeotto,
UILTUCS – UIL Nazionale nella persona di Gabriele Fiorino,
(di seguito anche le "**OO.SS. Nazionali**")

e

la **Rappresentanza Sindacale Aziendale** dei lavoratori di Intempo (di seguito anche le "**RSA**" ed, insieme alla Società e alle OO.SS. Nazionali, le "**Parti**").

Premesso che

a. Nella giornata del 29 Ottobre 2012 Intempo incontrava le OO.SS. Nazionali e la RSA evidenziando un quadro che tra l'altro rende necessario valutare la situazione di 3 filiali e il ridimensionamento del personale delle funzioni centrali, con un processo di riorganizzazione che comporta 9 esuberi su un organico di 31 unità (tempi indeterminati). Per tale ragione, Intempo evidenziava la necessità di aprire una procedura di mobilità ai sensi e per gli effetti della Legge 223/91, artt. 4 e 24. Nel corso di tale incontro le Parti concordavano l'adozione di una serie di strumenti volti a ridurre l'impatto della riorganizzazione a livello occupazionale e sociale e nello specifico mediante:
   i. la collocazione in mobilità del personale mediante il solo criterio dell'adesione individuale volontaria, intesa quale non opposizione al licenziamento;
   ii. la previsione di un Piano di Incentivi a fronte della non opposizione alla collocazione in mobilità, aperta al personale dei reparti, aree, uffici e filiali interessati dal piano di riorganizzazione e, compatibilmente alle esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società, aperta anche al personale non afferente al piano di riorganizzazione.

b. Con lettera del 2 Gennaio 2013, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, co. 2, L. 223/91, Intempo ha quindi formalmente aperto la suddetta procedura di riduzione del personale relativamente a 12 esuberi su un organico di 32 unità (tempi indeterminati e determinati), nella quale sono state ampiamente illustrate le ragioni sottese alla necessità di riduzione del personale, tra cui un calo complessivo del fatturato nel 2012 del 46% rispetto al 2011. I motivi del calo del fatturato sono molteplici:
   - il calo generale dei volumi di fatturato della somministrazione a causa della congiuntura economica negativa;
   - la grave riduzione delle attività portuali, che rappresentano il core business della Società;
   - riduzioni drastiche e/o totali del ricorso ai servizi offerti dalla Società da parte di alcune specifiche realtà portuali (Livorno, Civitavecchia, Palermo);
   - riduzione del ricorso ai servizi offerti dalla Società da parte delle realtà portuali di Genova e Ravenna;

c. Con comunicazione del 4 Gennaio 2013, Intempo riceveva la richiesta della fissazione di un incontro, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4, co. 5., L. 223/91, che veniva concordato in data odierna, all'esito del quale le Parti hanno raggiunto un accordo alle condizioni che seguono:
   - la previsione del mantenimento – in via sperimentale – dell'attività della filiale di Civitavecchia fino alla data del 30 Aprile 2013, data entro la quale verrà effettuata una verifica per valutare se vi sono i presupposti per il suo mantenimento;

- la chiusura delle Filiali di Palermo e di Livorno;
- la diminuzione del personale tramite strumenti non traumatici come l'esodo dei dipendenti che abbiano manifestato la volontà di non opporsi al licenziamento, a fronte dell'erogazione di quanto previsto da un apposito Piano di Incentivi.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti hanno convenuto quanto segue:

1. PREMESSE

1.1 Le premesse sono parte integrante del presente Accordo.

2. STRUMENTI

2.1 Le Parti individuano con il presente Accordo gli strumenti di gestione delle eccedenze di personale di cui al successivo punto 2.2, alternativi a quelli dichiarati nella lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo di cui alle premesse, al fine di evitare impatti traumatici e salvaguardare i livelli occupazionali.

2.2 Lo strumento individuato dalle Parti è:

2.2.1 La messa in mobilità dei lavoratori, assunti a tempo indeterminato e non in prova, che abbiano espresso la non opposizione al licenziamento, quantificabili in un numero massimo di 12 unità, fatta comunque salva la facoltà della Società alla riserva di accettazione in riferimento alle esigenze tecniche, organizzative e produttive e a particolari professionalità non intercambiabili;

3. PRINCIPI GENERALI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI: MESSA IN MOBILITÀ DEI LAVORATORI

3.1 Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5, L. 223/91, le Parti individuano come unico criterio di scelta da adottare per l'individuazione dei lavoratori da inserire nella procedura di mobilità, il criterio della "*non opposizione al licenziamento*" manifestata dai lavoratori dipendenti della Società assunti a tempo indeterminato e non in prova; è fatta comunque salva la facoltà della Società alla riserva di accettazione in riferimento alle esigenze tecniche, organizzative e produttive e a particolari professionalità non intercambiabili.

3.2 La Società rende disponibile ai dipendenti che non si oppongano al licenziamento – così come definiti al precedente punto 3.1 – un Piano di Incentivi come determinato nell'Accordo sottoscritto in data 29 Ottobre 2012 dalle Parti firmatarie il presente Accordo.

3.3 La risoluzione dei rapporti di lavoro sarà comunicata singolarmente ai dipendenti che non si oppongano al licenziamento – così come definiti al precedente punto 3.1 – con reciproca rinunzia del lavoratore e della Società al preavviso contrattualmente dovuto e alla relativa indennità; nessuna causa interruttiva o sospensiva potrà incidere sulla data di risoluzione che sarà indicata nella comunicazione di risoluzione.

3.4 I singoli lavoratori a cui sarà stata comunicata la risoluzione del rapporto di lavoro procederanno a formalizzare la rinuncia ad impugnare il licenziamento con la sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli artt. 2113 cod. civ. e 410 e 411 cod. proc. civ., contenente ampie rinunce delle parti ad ogni diritto e pretesa riguardante l'intercorso rapporto di lavoro e la sua risoluzione; la sottoscrizione dovrà avvenire alla prima data utile indicata dalla Società.

3.5 Fino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro di cui al precedente punto 3.4, i dipendenti che non si oppongano al licenziamento – così come definiti al precedente punto 3.1 – procederanno con lo smaltimento completo di ferie e ROL, secondo le modalità e le tempistiche definite dalla Società, in relazione alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

3.6 A fronte della sottoscrizione del verbale di cui al precedente punto 3.4 del presente Accordo, Intempo procederà a riconoscere gli incentivi economici definiti dalle Parti nell'Accordo sottoscritto dalle Parti in data 29 Ottobre 2012.

3.7 La liquidazione degli incentivi sarà effettuata al massimo entro i 60 giorni successivi alla data di sottoscrizione del verbale di conciliazione di cui al precedente punto 3.4.

4. CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

4.1 Il presente Accordo vale ad espletare la procedura di esame congiunto ai sensi della L. 223/91, art. 4, co. 5 e seguenti, che si considera pertanto formalmente conclusa con la sua sottoscrizione.

4.2 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 della Società.

Letto, confermato e sottoscritto.

Castel Maggiore, 8 Gennaio 2013

Intempo Spa, Alessandro Ramazza

FILCAMS – CGIL, Sandro Pagaria e Flora Carlini

FISASCAT – CISL, Dario Campeotto

UILTUCS – UIL, Gabriele Fiorino

Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori di Intempo Spa