



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale delle Relazioni
Industriali e dei Rapporti di Lavoro
Divisione VII

già Direzione Generale della
Tutela delle Condizioni di Lavoro

Via Forno, 8 - 00192 Roma
Tel. 06 46834924. Fax. 06 46834023.
e-mail: Dir7TutelaLavoro@lavoro.gov.it

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 dicembre 2013, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza della dott.ssa Fabiana Natale, si è tenuta una riunione concernente la situazione occupazionale di **FIEGE BORRUSO SPA**, per procedere all'esperimento della fase amministrativa della procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 legge 223/91 ss.mm.ii.

Sono presenti:

- per la SOCIETA', Andrea Dal Corso, assistito da Roberta Rossetti di CONFCOMMERCIO Milano-Lodi-Monza e Brianza;
- per FILCAMS CGIL Naz.le, Marco Rossi;
- per FISASCAT CISL Naz.le, Mario Piovesan;
- per UILTuCS UIL Naz.le, Bruno Pilo.

Sono, altresì, presenti Demetrio Pulitanò della Filcams Cgil di Milano, Fiorenza Conte della Filcams Cgil di Pomezia e Silvia Barberis della RSA Filcams Cgil.

PREMESSO CHE

- la Società in oggetto, inquadrata ai fini Inps nel "settore commercio", con comunicazione del 26.08.13 ha attivato la procedura di cui in epigrafe, dichiarando in esubero n. 35 lavoratori, di cui n. 2 della unità produttiva di Brembio (LO), n. 9 delle due unità produttive di Faenza (RA), n. 10 dell'unità produttiva di Colleferro (RM), n. 5 dell'unità produttiva di Trezzano sul Naviglio (MI), n. 7 dell'unità produttiva di Spinea (VE) e n. 2 dell'unità produttiva di Catania;
- con successiva nota trasmessa in data 11.11.13 (Prot. n. 24252 del 15.11.13) la Società ha comunicato la conclusione con esito negativo della consultazione in sede sindacale e, pertanto, lo scrivente Ufficio ha convocato formalmente (nota prot. 25697 del 05.12.13), per la prosecuzione del confronto in sede amministrativa, l'incontro dell'11.12.13, rinviato alla data odierna (nota del 09.12.13 (prot. 25935) su richiesta delle Parti (note del 06.12.13 prott. 25931

3);
 nel corso della presente riunione, la Società ha illustrato gli andamenti economici negativi registrati a partire dal 2011, conseguenti alla drastica riduzione dei volumi di vendita nei settori food e grande distribuzione organizzata. Inoltre, l'aumento delle tariffe per magazzinaggio e trasporto hanno determinato un'ulteriore riduzione di marginalità delle commesse. Stante la descritta situazione, la Società si trova nella necessità di intervenire sulla struttura logistica e sulle attività amministrative, con finalità di efficientamento e di contenimento dei costi, attraverso la rimodulazione dei canoni di locazione, divenuti troppo onerosi, nonché delle tariffe con i clienti non più sostenibili economicamente. In esito alla riunione odierna, le Parti convengono sull'esigenza di accedere a soluzioni non traumatiche per i livelli occupazionali, attraverso il ricorso a più misure di seguito specificate, per la gestione degli esuberi, ridotti, alla data odierna, a n. 31 unità lavorative - su un organico complessivo attuale di 161 dipendenti (di cui n.3 dirigenti). La Società dichiara a tal riguardo che l'acquisizione di nuovi clienti e, pertanto, sopravvenute attività consentono di escludere dalla procedura in oggetto, complessivi n. 4 esuberi inizialmente dichiarati sulle unità operative di Brembio (LO) (n. 2 eccedenze) e Catania (n. 2 eccedenze).

TUTTO CIO' PREMESSO,

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

A. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER CRISI AZIENDALE.

1. La Società presenterà istanza - alla Div. IV della Direzione Generale delle Politiche attive e Passive del Lavoro - al fine della concessione del trattamento di **CIGS per crisi aziendale** ai sensi dell'art. 1 legge 223/91 ss.mm.ii., per la durata complessiva di 12 mesi, a decorrere dal 01.01.14, con riguardo ad un numero massimo di 47 lavoratori, con le modalità di seguito indicate:

- a) unità produttiva di Trezzano sul Naviglio (MI), Cigs a zero ore senza rotazione per n. 01 lavoratore (responsabile operativo intermedio, la cui posizione verrà soppressa in un'ottica di razionalizzazione dell'organizzazione dell'attività) e Cigs a rotazione per un numero massimo di 4 lavoratori, di cui n. 1 impiegato e n. 3 magazzinieri;
- b) unità produttiva di Spinea (VE), Cigs per un numero massimo di 7 lavoratori che ruoteranno su una platea complessiva di 15 unità, con profili di responsabile operativo e addetti al magazzino;
- c) unità produttiva di Colleferro (RM), Cigs a zero ore senza rotazione per n. 02 lavoratori (addetti al magazzino, attività che coerentemente alle logiche adottate dall'Azienda saranno gestite da terzi) e Cigs per un numero massimo di 8 lavoratori che ruoteranno su una platea complessiva di 15 unità, con profili di addetti al magazzino e impiegati amministrativi;
- d) unità produttiva di Faenza (RA), Cigs a zero ore senza rotazione per un numero massimo di 02 lavoratori (di cui n. 1 responsabile operativo intermedio - la cui posizione verrà soppressa in un'ottica di razionalizzazione dell'organizzazione dell'attività - e n. 1 addetto al magazzino) e Cigs per un numero massimo di 07 lavoratori che ruoteranno su una platea complessiva di 08 unità, con profili di addetti al magazzino e impiegati amministrativi.

- 2. La Società anticiperà il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.
- 3. Le Parti prendono atto che, ai sensi dell'art.4, c.40,42,43 e 44 della Legge del 28/06/2012 n. 92, il diritto a percepire il trattamento di sostegno al reddito decade qualora il lavoratore

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

decritta situazione, la Società si trova nella necessità di intervenire sulla struttura logistica e sulle attività amministrative, con finalità di efficientamento e di contenimento dei costi, attraverso la rimodulazione dei canoni di locazione, divenuti troppo onerosi, nonché delle tariffe con i clienti non più sostenibili economicamente. In esito alla riunione odierna, le Parti convengono sull'esigenza di accedere a soluzioni non traumatiche per i livelli occupazionali, attraverso il ricorso a più misure di seguito specificate, per la gestione degli esuberanti, ridotti, alla data odierna, a n. 31 unità lavorative - su un organico complessivo attuale di 161 dipendenti (di cui n.3 dirigenti). La Società dichiara a tal riguardo che l'acquisizione di nuovi clienti e, pertanto, sopravvenute attività aggiuntive consentono di escludere dalla procedura in oggetto, complessivi n. 4 esuberanti inizialmente dichiarati sulle unità operative di Brembio (LO) (n. 2 eccedenze) e Catania (n. 2 eccedenze).

TUTTO CIO' PREMESSO,

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

A. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER CRISI AZIENDALE.

1. La Società presenterà istanza - alla Div. IV della Direzione Generale delle Politiche attive e Passive del Lavoro - al fine della concessione del trattamento di CIGS per crisi aziendale ai sensi dell'art. 1 legge 223/91 ss.mm.ii., per la durata complessiva di 12 mesi, a decorrere dal 01.01.14, con riguardo ad un numero massimo di 47 lavoratori, con le modalità di seguito indicate:

- a) unità produttiva di Trezzano sul Naviglio (MI), Cigs a zero ore senza rotazione per n. 01 lavoratore (responsabile operativo intermedio, la cui posizione verrà soppressa in un'ottica di razionalizzazione dell'organizzazione dell'attività) e Cigs a rotazione per un numero massimo di 4 lavoratori, di cui n. 1 impiegato e n. 3 magazzinieri;
- b) unità produttiva di Spinea (VE), Cigs per un numero massimo di 7 lavoratori che ruoteranno su una platea complessiva di 15 unità, con profili di responsabile operativo e addetti al magazzino;
- c) unità produttiva di Colleferro (RM), Cigs a zero ore senza rotazione per n. 02 lavoratori (addetti al magazzino, attività che coerentemente alle logiche adottate dall'Azienda saranno gestite da terzi) e Cigs per un numero massimo di 8 lavoratori che ruoteranno su una platea complessiva di 15 unità, con profili di addetti al magazzino e impiegati amministrativi;
- d) unità produttiva di Faenza (RA), Cigs a zero ore senza rotazione per un numero massimo di 02 lavoratori (di cui n. 1 responsabile operativo intermedio - la cui posizione verrà soppressa in un'ottica di razionalizzazione dell'organizzazione dell'attività - e n. 1 addetto al magazzino) e Cigs per un numero massimo di 07 lavoratori che ruoteranno su una platea complessiva di 08 unità, con profili di addetti al magazzino e impiegati amministrativi.

- 2. La Società anticiperà il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.
- 3. Le Parti prendono atto che, ai sensi dell'art.4, c.40,42,43 e 44 della Legge del 28/06/2012 n. 92, il diritto a percepire il trattamento di sostegno al reddito decade qualora il lavoratore rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione professionale o, non lo frequenti regolarmente, senza un giustificato motivo.
- 4. Al fine di gestire gli esuberanti, l'Azienda offrirà - tenuto conto delle proprie esigenze tecnico-organizzative - la possibilità di ricollocazione all'interno della propria struttura organizzativa mediante l'assegnazione, su base volontaria, a mansioni diverse ex art. 4, co. 11 legge 223/91 ss.mm.ii. o mediante la rimodulazione dell'orario di lavoro da full time a part-time, previo

assenso del singolo lavoratore. Inoltre, l'Azienda potrà offrire la possibilità di distacco in altre Società del Gruppo o in Società terze, nonché percorsi di outplacement. Quale ulteriore strumento di gestione degli esuberanti le Parti concordano di ricorrere alla mobilità con il criterio esclusivo della non opposizione al licenziamento, come di seguito meglio specificato.

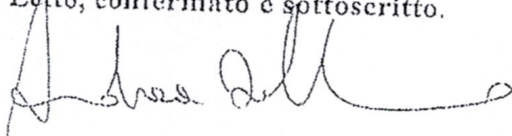
B. MOBILITA' CON IL CRITERIO ESCLUSIVO DELLA NON OPPOSIZIONE.

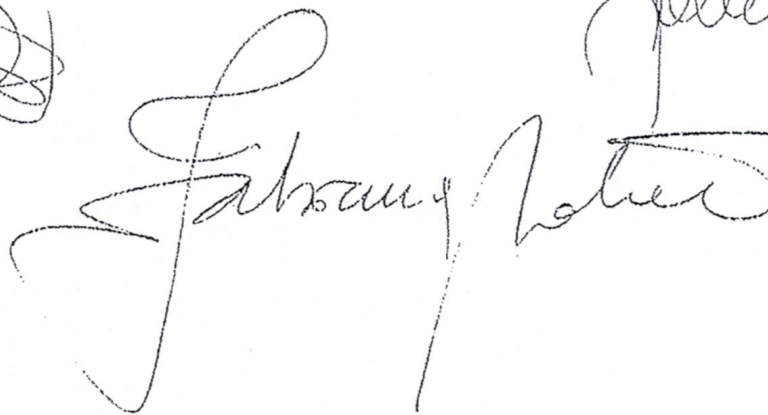
5. Le Parti convengono, altresì, al fine di favorire l'esodo non traumatico dei lavoratori, che la Società potrà procedere alla collocazione in mobilità di un numero massimo di 31 unità lavorative, la cui individuazione avverrà in via esclusiva sulla base del criterio della non opposizione al licenziamento, tenuto conto dei profili professionali dichiarati in esubero o considerati con gli stessi fungibili in base alle esigenze tecniche, produttive e organizzative aziendali.
6. A tal fine - ai sensi dell'art. 8, comma 4, legge 236/93 in deroga al termine legale di 120 giorni - la collocazione in mobilità dei lavoratori, alle condizioni sopra previste, potrà avvenire a decorrere dal 01.03.14 ed entro e non oltre il 31.10.14.
7. Ai lavoratori che manifesteranno la non opposizione alla collocazione in mobilità, entro e non oltre la data indicata nel punto che precede, l'Azienda offrirà incentivo all'esodo, previa sottoscrizione nelle sedi competenti di verbale di conciliazione ex artt. 410-411 c.p.c.

Le Parti concordano, infine, di incontrarsi, su richiesta di una delle stesse, in sede territoriale c/o nazionale per verificare l'attuazione del presente accordo e l'evoluzione della situazione aziendale.

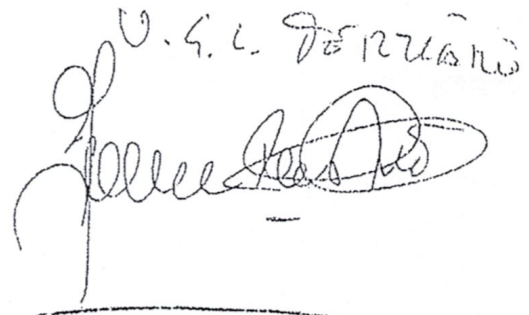
Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti, dichiara esperita e conclusa con esito positivo la procedura di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 legge 223/91 ss.mm.ii., nonché la procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 2 del D.P.R. 218/00.

Lotto, confermato e sottoscritto.





V. G. L. Ferraro





CONFCOMMERCIO
UNIONE PER L'ITALIA
MILANO - LODI - MONZA E BRIANZA

VERBALE DI ACCORDO
(legge 223/91 - legge 291/2004 - legge 166/2008)

Il giorno 16 dicembre 2013, tra
- la Fiege Borruso Italia spa, in persona del Dott. Andrea Dal Corso, in qualità di Procuratore, assistita dall'Unione Confcommercio col funzionario Dott.ssa Roberta Rossetti e dal CdL. Dott. Gianfranco Bernieri;
- per Filcams-CGIL Nazionale: Marco Rossi
- per Filcams-CGIL Milano: Demetrio Pulitanò;
- per Filcams-CGIL Pomezia: Fiorenza Conte
- per Fisascat-CISL Nazionale: Mario Piovesan
- per Uilucs-UIL Nazionale: Bruno Pilo
- la RSA Fiege Borruso

premesso che:

- a) la Fiege Borruso attualmente occupa ad oggi alle proprie dipendenze n. 161 lavoratori di cui n. 30 presso l'unità locale di Trezzano s/N; n. 34 presso l'unità locale di Faenza; n. 44 presso l'unità locale di Colleferro; n. 19 presso l'unità locale di Spinea; n. 10 presso l'unità locale di Catania; n. 1 presso l'unità locale di Perugia; n. 22 presso l'unità locale di Brembio;
- b) la Fiege Borruso ha recentemente dato corso a decisi interventi di ristrutturazione con l'obiettivo di ridurre i costi e gli oneri fissi, riconsiderando integralmente la propria organizzazione aziendale così come l'intera struttura produttiva e ciò per fare fronte alla crisi di carattere strutturale in cui la Società versa, in concomitanza con una conclamata crisi anche di settore;
- c) la Fiege Borruso si è vista pertanto costretta a comunicare una eccedenza di personale alle OOSS ricercando congiuntamente una soluzione;
- d) nel corso dei diversi incontri svoltisi in sede sindacale, le Parti hanno esaminato congiuntamente tutte le possibili soluzioni finalizzate a ridurre l'impatto sociale provocato dalla suddetta situazione di crisi e, in particolare, le OO.SS./RSA hanno richiesto all'Azienda di valutare tutti i possibili ammortizzatori sociali previsti dalla normativa, allo scopo di assicurare al personale coinvolto un'adeguata tutela, a fronte delle inevitabili difficoltà occupazionali dovute alla crisi in corso ed ai conseguenti necessari provvedimenti aziendali di riassetto;
- e) nelle more della convocazione al Ministero del Lavoro, le Parti hanno individuato nello strumento dello C.I.C.S. per crisi aziendale il mezzo più idoneo ad attenuare l'impatto sociale sui Lavoratori a fronte delle problematiche occupazionali denunciate

Tutto ciò premesso

le parti citate in epigrafe, ciascuna per le obbligazioni di rispettiva pertinenza, quale allegato del Verbale di Accordo sottoscritto in sede ministeriale in data odierna del quale costituisce ad ogni effetto parte integrante, concordano quanto segue:

- 1. La Fiege Borruso concorda sull'opportunità di continuare a gestire insieme alle OO.SS./RSA e con un percorso a medio termine le eccedenze occupazionali attualmente venute in essere, pienamente utilizzando la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, mantenendo aperta fino al 31/10/2014 la procedura di mobilità avviata con lettera di apertura del 26/08/2013 per le sole uscite basate sul criterio della non opposizione. Le Parti convengono che i Lavoratori potranno aderire uscendo dall'Azienda sulla base della non opposizione non prima del 1° marzo 2014.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left and several initials and smaller signatures on the right.

2. CIGS

Le parti concordano sulla sussistenza dei presupposti che determinano il ricorso alla cassa, e che ricorrono le condizioni indicate nel D.M. 18 dicembre 2002 n. 31826, per l'ammissione ai benefici della CIG Straordinaria. La Fiege Borruso, pertanto, provvederà a richiedere al competente Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l'intervento della CIG Straordinaria, per crisi aziendale, ai sensi della Legge n. 223/1991.

L'intervento della CIG Straordinaria ex art. 1 Legge n. 223/1991 e 4 sarà richiesto per 12 mesi e decorrerà dal 1° gennaio 2014 e per un massimo di 47 unità che saranno individuate in base alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale di cui all'art. 5 della Legge n. 223/1991.

La gestione della CIGS nell'ambito di quanto indicato nel Verbale di Accordo ministeriale verrà effettuata sulla base delle seguenti previsioni:

SEDE	CIGS ZERO ORE 100%	CIGS AL 50%	CIGS AL 25%	TOTALE
Trezzano (MI)	1	1	3	5
Faenza 1 e Faenza 2 (RA)	2	3	5	10
Colleferro (RM)	2	2	13	17
Spinea (VE)	0	2	13	15
Catania (CT)	0	0	0	0
Perugia (PG)	0	0	0	0
Brembio (LO)	0	0	0	0
TOTALE	5	8	34	47

Valutate le finalità di gestione degli esuberi dell'intervento di CIGS e le esigenze tecnico produttive aziendali, le parti convengono sulla possibilità di effettuare la rotazione del personale interessato alla CIGS, in ragione della specifica appartenenza ai vari comparti, fatta eccezione per i settori posti in Cigs a zero ore.

Il trattamento di Cassa Integrazione spettante ai lavoratori sospesi e posti in Cassa, sarà erogato con anticipazione mensile dalla Azienda e sarà recuperato dalla Società mediante acquisizione delle corrispondenti erogazioni dell'INPS.

3. - Strumenti e piano di gestione degli esuberi

L'Azienda effettuerà una revisione integrale degli inquadramenti dei lavoratori aventi livelli in passato attribuiti con criteri non corretti rispetto a quanto previsto contrattualmente e/o non corretti perché di derivazione da acquisizioni plurime provenienti anche da settori diversi: tale revisione avrà lo scopo di riposizionare i livelli conformemente alle previsioni contrattuali. Tale operazione comporterà anche il relativo aggiustamento retributivo.

3.1 Tutta l'operazione prevederà l'assenso esplicito da parte dei Lavoratori interessati, mediante la sottoscrizione di appositi verbali in sede protetta.

3.2 - L'Azienda dichiara che i soggetti che accetteranno il ridimensionamento mansionistico non rientreranno in eventuali procedure di riduzione di personale per 36 mesi.

3.3 - Viene dato luogo ad un Piano di gestione degli esuberi di personale che prevederà altresì:

- il ricorso allo strumento del "distacco volontario" di alcuni lavoratori, ex art. 8 della Legge 19.7.93 n. 236, onde favorirne la ricollocazione, a fronte di esigenze aziendali;
- il blocco selettivo del turn over;
- l'attuazione di particolari regimi di orario quali il part-time ove possibile attuando tenendo conto delle esigenze operative dei reparti anche per quanto riguarda la configurazione dell'orario giornaliero; l'Azienda dichiara che anche i soggetti che accetteranno o tempo indeterminato la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in part time, con un minimo di riduzione del 25% dell'orario, non rientreranno in eventuali procedure di riduzione di personale per 36 mesi;
- la ricollocazione all'interno dell'azienda nel caso si presentassero occasioni di dimissioni di personale non interessato alla CIGS, che siano peraltro sostituibili sul piano tecnico professionale con persone sospese, oppure altre sopravvenute situazioni ed esigenze di ricopertura, anche attraverso corsi di riqualificazione;
- l'outsourcing di limitate attività a favore di iniziative costituite da ex dipendenti;
- l'outplacement anche con l'utilizzo dei fondi messi a disposizione dalla Pubblica Amministrazione;

[Handwritten signatures and initials]

l'adozione dello strumento delle *insourcing* per l'attività denominata "bollettazione esterna" ora affidata in appalto a ditta specializzata;

- la ricerca di occupazione all'interno dell'indotto presso imprese che hanno manifestato interesse;
- l'avvio di azioni di orientamento, formazione/riqualificazione ed accompagnamento al lavoro, da attivare mediante coinvolgimento delle Strutture Pubbliche.

3.4 - Le parti interessate si incontreranno trimestralmente (o su richiesta di una delle parti) in sede aziendale per effettuare le verifiche inerenti all'attuazione di quanto stabilito nel presente accordo.

3.5 - La Fiege Borruso si impegna a corrispondere ai lavoratori sospesi in CIGS e/o collocati in mobilità che accetteranno la risoluzione del rapporto di lavoro mediante verbale di conciliazione in sede sindacale, una attribuzione patrimoniale a titolo di incentivo all'esodo.


- 1 - BASE = mezza mensilità (prima riga cedolino più EDF) per ogni anno di anzianità con un minimo di tre e un massimo di sei mesi;
- 2 - ETA' ANAGRAFICA = uno, due o tre mesi di salario per età anagrafiche rispettivamente fino a 39 anni compiuti, tra i 40 anni e i 49 anni compiuti, dai 50 anni;
- 3 - ANZIANITA' DI SERVIZIO = uno, due o tre mesi di salario rispettivamente fino a 5 anni, oltre i 5 e fino ai 10, oltre i 10;
- 4 - CARICHI FAMIGLIA = un mese di salario per ogni carico di famiglia;
- 5 - HANDICAP FAMILIARE CONVIVENTE A CARICO = un mese di salario.


Il lordo ottenuto sarà arrotondato ai 100 euro superiori.
Le parti potranno dispensarsi reciprocamente dall'effettuazione del periodo di preavviso, che in questo caso non verrà né pagato né trattenuto ai lavoratori come tale, mentre il corrispettivo lordo verrà erogato unitamente all'incentivo all'esodo e al medesimo titolo.


Inoltre le parti espressamente convengono che l'incentivo all'esodo sarà erogato in aggiunta ed unitamente alle competenze di legge (eventuali ferie e permessi retribuiti maturati e non goduti, mensilità aggiuntive maturati e TFR dedotta l'eventuale anticipazione e sarà corrisposto in due soluzioni di pari importo lordo, la prima entro la fine del mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro e la seconda entro la fine del secondo mese successivo a quello di cessazione del rapporto.


3.6 - La Società dichiara che qualora, all'esito della operazione di gestione degli esuberi da attuarsi come infra previsto nell'ambito della CIGS, ex D.M. 18.12.2002 n. 31826, attraverso l'adesione degli strumenti di gestione degli esuberi e dei vari interventi previsti, non si determinasse un abbassamento dei costi per l'Azienda di almeno 500.000,00 (cinquecentomila/00) euro, su un importo minimo individuabile di 800.000,00 (ottocentomila/00) euro, dovrà necessariamente fare ricorso ad una nuova procedura di mobilità.

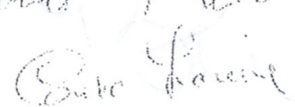
Letto, confermato e sottoscritto.


p. Fiege Borruso Italia spa 


p. Unione Concommercio 

p. Filcams-CGIL Nazionale 

p. Filcams-CGIL Milano 

p. Filcams-CGIL Pomezia 

p. Fisascat-CISL Nazionale 

p. Uilucs-UIL Nazionale 

la RSA Fiege Borruso 