



VERBALE DI ACCORDO

Oggi 10 gennaio 2020 presso la sede dell'Unione Industriali Grafici Cartotecnici e Trasformatori Carta e Affini della Provincia di Milano

tra

la Società A. Manzoni & C. S.p.A., rappresentata dai Signori Roberto Moro, Christian Tosato, Giulio Enrico Pozzetti e Fabrizio Di Rosario assistiti dal Sig. Maurizio Villani, dell'Unione Industriali Grafici e Cartotecnici e Trasformatori Carta e Affini della Provincia di Milano

e

Le OO.SS. Nazionali di categoria, nelle persone dei Signori Gianluca Carrega - SLC-CGIL, Giovanni Luigi Pezzini - FISTEL-CISL e Roberta Musu - UILCOM-UIL, presenti anche alcune strutture territoriali e aziendali del sindacato.

Premesso che:

- Manzoni & C. S.p.A. (di seguito la Società), prima concessionaria italiana di pubblicità fondata nel 1863, fa parte del Gruppo Editoriale (GEDI), nato dalla fusione tra Gele e Itedi, e dal punto di vista organizzativo e produttivo è parte integrante del ciclo di realizzazione dei prodotti editoriali del Gruppo. In particolare Manzoni gestisce la raccolta pubblicitaria e la realizzazione integrale del prodotto editoriale inerente la pubblicità da pubblicare sui quotidiani/periodici/piattaforme digitali o inserire nel palinsesto dei mezzi audio-visivi del Gruppo. Attualmente è organizzata in una sede centrale a Milano e più di 40 tra filiali e punti vendita sparsi sul territorio nazionale. Di queste, oltre alla sede centrale di Milano, 5 filiali hanno tuttora personale tecnico-amministrativo (Bologna, Livorno, Sassari, Torino, Trieste);
- l'organizzazione attuale di Manzoni è il frutto di una lunga serie di cambiamenti intervenuti negli ultimi dieci anni, di pari passo con la crisi del settore, che hanno visto, tra gli altri, una riorganizzazione e un progressivo accentramento delle attività tecnico-amministrative precedentemente svolte nelle filiali presso la sede di Milano con l'obiettivo di integrare le strutture, ottimizzare i livelli di efficienza dei processi e valorizzare il contributo professionale delle persone.
- nel corso del 2017, nell'ambito della nascita di GEDI (Gruppo Editoriale), è avvenuta la fusione per incorporazione tra la Società (Gruppo ex Gele) e PK (Gruppo ex Itedi): quest'ultima contava 5 tra sedi e filiali sul territorio con personale tecnico-amministrativo (Biella, Cuneo, Genova, Savona e Torino) di cui 2 in località dove anche la Società ha proprie filiali (Torino e Genova);
- nel corso del 2018, sono cessate le attività tecnico-amministrative della filiale di Biella, che mantiene le attività di carattere commerciale;
- nei primi mesi del 2019, sono cessate tutte le attività tecnico-amministrative delle filiali di Cuneo, Genova, Mantova, Padova, Pescara, Savona e le attività tecnico-amministrative di servizi generali, impaginazione e sportello, compresa la gestione di abbonamenti, shop, museo, svolte presso la filiale di Torino;



- la Società, ha informato le OO.SS. che, alla luce del perdurare della rilevante flessione che si verifica nel settore pubblicitario, al fine di mantenere il proprio assetto organizzativo il più possibile efficiente, stabile nel tempo e coerente con le esigenze del mercato, deve proseguire nelle modifiche del proprio modello di funzionamento già avviate;
- la Società, attraverso il proprio top management, in occasione degli incontri sindacali che si sono svolti dal novembre 2019 ad oggi sia in sede aziendale sia presso l'Unione Industriali Grafici Cartotecnici Trasformatori Carta e Affini di Milano, ha illustrato ampiamente e in modo dettagliato un Piano organizzativo ed occupazionale finalizzato ad ottimizzare l'organizzazione del lavoro aziendale cessando tutte le attività tecnico-amministrative svolte nelle ultime 5 filiali esterne presidiando i processi caratteristici (*core*) presso la sede di Milano (Premessa dell'Allegato Tecnico);
- Questo Piano ha come conseguenza la cessazione delle attività tecnico-amministrative e non direttamente commerciali (quindi incluse le attività di supporto segretariale, marketing, ecc.) svolte presso le sedi di Bologna, Livorno, Sassari, Torino, Trieste.
- pertanto, in tutte le filiali presenti sul territorio, a conclusione del presente piano di riorganizzazione, sarà nel prossimo futuro svolta esclusivamente attività di carattere commerciale;
- le Organizzazioni Sindacali, pur consapevoli della situazione di mercato delicata che l'Azienda sta attraversando e non sottovalutando alcuni aspetti positivi del Piano, esprimono preoccupazione per le conseguenze che l'attuazione del Piano comporta su lavoratrici e lavoratori;
- le Parti hanno svolto al riguardo un confronto costruttivo per affrontare i problemi sopra esposti e concordano di ricercare soluzioni non traumatiche per i lavoratori e di continuare il confronto per valutare eventuali evoluzioni organizzative;
- le Parti hanno proceduto, nel corso di precedenti incontri sindacali ed in coerenza con quanto previsto dall'art. 8 e dell'art. 44 Parte Prima - Norme Generali - del vigente CCNL Grafici Editoriali, ad un esame approfondito del Piano e delle sue ricadute sull'organizzazione del lavoro anche in fatto di trasferimenti di personale pervenendo, con illustrazioni anche ai dipendenti, ad una condivisione degli obiettivi previsti;
- in data odierna, vengono definiti gli aspetti inerenti alla messa a regime del processo di riorganizzazione, così come stabilito dal presente Piano di riorganizzazione;
- a seguito delle intese intervenute in data odierna il Piano di riorganizzazione passa alla fase attuativa con le integrazioni e precisazioni indicate nel presente Verbale e nell'Allegato Tecnico.

Tutto ciò premesso ed intendendosi la premessa parte strettamente integrante e connessa

con quanto di seguito precisato,

le Parti hanno raggiunto il seguente

Accordo:

1. Le Parti si danno atto e convengono che, con effetto dal 12.02.2020, la Società inizierà la cessazione delle attività e conseguente chiusura totale dei reparti tecnico-amministrativi e non direttamente commerciali delle filiali di Bologna, Livorno, Sassari, Torino, Trieste.



2. Il numero dei lavoratori coinvolti è 49 secondo la suddivisione indicata nell'Allegato Tecnico che è parte integrante del presente accordo. L'individuazione degli stessi è conseguente a quanto comunicato e convenuto durante i precedenti incontri.
3. Le Parti al fine di risolvere il problema delle eccedenze strutturali per l'attuazione del Piano in modo da evitare soluzioni traumatiche per i lavoratori, si danno atto che la Società si impegna a:
 - a. individuare posizioni di lavoro dipendente presso la sede di Milano, nelle quali ricollocare i lavoratori delle filiali il cui posto di lavoro sia stato dismesso e che diano disponibilità al trasferimento;
 - b. individuare incarichi di agente di vendita presso le diverse sedi e filiali della Società;
 - c. esplorare la possibilità di reperire opportunità di lavoro in altre aziende esterne a GEDI che fossero interessate a professionalità presenti in Società;
 - d. utilizzare, unitamente ad appositi fondi che la Società dichiara di poter utilizzare attualmente in via straordinaria fino al 30.04.2020, i seguenti strumenti:
 - I. strumenti volontari incentivati
 - a) risoluzione consensuale
 - b) pensionamento
 - II. strumenti ulteriori
 - a) outplacement
 - b) triangolazione
 - c) riqualificazione
 - d) part-time
 - e. verificare, per tutti i lavoratori che non utilizzeranno uno degli strumenti dei punti precedenti sub a., b., c., d. la possibilità di attivare in tempo utile l'intervento di integrazione salariale.
4. La Società, in conformità agli strumenti individuati e ai tempi stabiliti, provvederà ad inviare ad ogni dipendente coinvolto apposita comunicazione scritta entro e non oltre il 13.01.2020, con obbligo di formale risposta entro e non oltre il 12.02.2020, e ad attivare il trasferimento del personale coinvolto e disponibile dal 01.03.2020, per la sede di Trieste, dal 01.04.2020 per le sedi di Bologna e Livorno e dal 01.05.2020 per le sedi di Torino e Sassari quale data di inizio dell'attività lavorativa presso la sede di Milano. In caso di mancata risposta o di rifiuto espresso, verrà applicato quanto previsto dall'art. 44 comma 6 del vigente CCNL. TR
5. In relazione al Piano, in accoglimento delle richieste delle OO.SS., le Parti concordano di confrontarsi, per verificare la possibilità di recupero occupazionale in termini sia quantitativi che qualitativi. Il confronto, a richiesta di una delle Parti, potrà avvenire anche nel corso dell'evolversi della situazione organizzativa dell'azienda. du
6. Le Parti procederanno alla verifica periodica mensile sullo stato di attuazione del programma di riorganizzazione.
7. Inoltre, dopo il 30.04.2020, e comunque non oltre l'inizio di giugno 2020, le Parti si incontreranno, allo scopo di avviare, sulla base della attuazione del Piano, le ulteriori verifiche di cui ai punti 5. e 6. che risultassero necessarie e, ove occorra per una valutazione di eventuali problemi occupazionali residui e per



confrontarsi, conformemente allo spirito del presente accordo, per ricercare soluzioni concordate ed adeguate.

8. Le Parti nel contempo si impegnano ad effettuare, presso gli Enti e le società competenti (es. DTL, società di outplacement, ecc.), tutti quegli interventi e adempimenti che si renderanno necessari a fronte delle scelte effettuate dai dipendenti tra le alternative concordate per un positivo e tempestivo risultato.
9. Le Parti si danno atto e convengono che, con il presente accordo, sono state positivamente definite le procedure di consultazione sindacale, contrattuali e di legge e di aver, quindi, esperito anche quanto previsto dall'art. 44 del CCNL in tema di trasferimenti.
10. Eventuali problemi che dovessero insorgere nell'ambito della attuazione del presente accordo, ovvero nelle verifiche ivi precisate, verranno trasferiti alla cognizione della Parti nazionali per la relativa e tempestiva soluzione.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 10.01.2020

l'Unione Industriali Grafici Cartotecnici
Trasformatori Carta e Affini della Provincia di
Milano

le. R.S.U./R.S.A.

le OO.SS Territoriali

le OO.SS Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL



**ALLEGATO TECNICO
AL VERBALE DI ACCORDO DEL 10.01.2020**

Sottoscritto presso l'Unione Industriali Grafici Cartotecnici e Trasformatori Carta e Affini della Provincia di Milano, tra la Società A. Manzoni & C. S.p.A., con l'assistenza dell'Unione Grafici e le OO.SS. Nazionali di categoria, presenti anche alcune strutture territoriali e aziendali del sindacato.

PREMESSA

A Manzoni & C. S.p.A. (di seguito la Società) ha illustrato un piano di riorganizzazione che coinvolge le ultime filiali tecnico-amministrative rimaste sul territorio, cioè le filiali di Bologna, Livorno, Sassari, Torino, Trieste e che prevede la ridefinizione nello svolgimento delle attività amministrative e non direttamente commerciali e comporta la conseguente chiusura dei reparti interessati presso queste filiali.

Le linee guida del Piano sono le seguenti:

- chiusura di tutte le sedi e filiali periferiche con accentramento presso la sede centrale di Milano di tutte le attività non commerciali e funzionali al modello organizzativo di governo centralizzato;
- chiusura delle sedi amministrative periferiche;
- dismissione attività non core o cessanti.

Per effetto del piano di cui sopra:

- le attività amministrative e di impaginazione, una volta riorganizzate, saranno svolte, in funzione delle disponibilità di opportune condizioni tecnico-organizzative, in prevalenza centralmente presso la sede di Milano dove verrà trasferita la funzione relativa a tale servizio attualmente operante presso le filiali coinvolte seguendo il modello di gestione che prevede l'unificazione dei sistemi editoriali e la costituzione del polo di governo centrale;
- le attività di sportello saranno dismesse in coerenza con il modello di funzionamento della Società con attivazione di call center centralizzato e sportello in gestione da remoto;
- le attività segretariali e di supporto marketing non direttamente commerciali delle sedi di Torino e Bologna saranno trasferite e centralizzate presso la sede di Milano;
- saranno potenziati e riorganizzati presso la sede di Milano le funzioni di Front Office e Supporto, Back Office Locale, nel quale confluiranno tutte le attività di gestione delle Imprese Onoranza Funebri (IOF) e Gestione Crediti.

La Società ha fatto presente che è necessario riallineare la situazione occupazionale ed organizzativa alle esigenze e necessità del Piano, secondo un calendario che prevede l'attuazione operativa tra l'inizio di febbraio e la fine del mese di Aprile 2020.



TABELLA DELLE STRUTTURE COINVOLTE PER SEDE E DELLE DATE DI CESSAZIONE (vedi punto 2. dell'Accordo)

La Società ha evidenziato che, nella definizione delle strutture e degli organici relativi, il piano organizzativo illustrato nel corso degli incontri, alla data attuale, interessa 49 unità così suddivise.

SEDE	ADDETTI	AMMINISTRATIVI	IMPAGINATORI	Altri	CESSAZIONE
Bologna	12	9	-	3	31.03.2020
Livorno	10	8	2		31.03.2020
Sassari	9	7	2		30.04.2020
Torino	11	10	-	1	30.04.2020
Trieste	7	4	3		29.02.2020
TOTALE	49	38	7	4	

SOLUZIONI E STRUMENTI (rif. Punto 3. del Verbale di Accordo)

a) RICOLLOCAZIONE PRESSO AZIENDA TERZA INDIVIDUATA DALLA SOCIETÀ

- la Società conferma l'impegno a esplorare, nel più breve tempo possibile, la possibilità di reperire opportunità di lavoro in altre aziende interessate a professionalità presenti nell'ambito delle strutture coinvolte;
- nel caso di esito positivo, sarà data informativa alla parte sindacale e ai lavoratori coinvolti dal Piano. Sarà, quindi, avviata l'analisi e la verifica della compatibilità professionale da parte dell'azienda esterna;
- nel caso di assunzione presso l'azienda terza, secondo le condizioni oggetto di trattativa individuale, la Società riconoscerà al dipendente un incentivo di 12 stipendi lordi mensili che sarà corrisposto entro la fine del mese successivo a quello di risoluzione consensuale del rapporto, senza diritto a preavviso da ambo le parti e a condizione che vengano previamente sottoscritte transazioni generali di conciliazione, ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c..

b) RICOLLOCAZIONE COME AGENTE DI VENDITA DELLA SOCIETÀ:

- la Società conferma l'impegno a verificare l'esistenza di incarichi di agente di vendita presso la sede di Milano o presso le altre filiali.
- nel caso di esito positivo, sarà data informativa alla parte sindacale e ai lavoratori coinvolti;
- nel caso di accettazione, sarà, quindi, avviata la verifica della presenza dei requisiti necessari previsti per l'iscrizione all'Albo Agenti della Camera di Commercio;
- l'eventuale iscrizione al corso per il conseguimento dei requisiti per l'iscrizione all'Albo, sarà a spese della Società;
- nel caso di ricollocazione come agente di vendita, secondo condizioni economiche e contrattuali coerenti con l'incarico offerto, la Società riconoscerà al dipendente un incentivo di 12 stipendi lordi mensili che sarà corrisposto entro la fine del mese successivo a quello di risoluzione consensuale del rapporto, senza diritto a preavviso da ambo le parti e a condizione che vengano previamente sottoscritte transazioni generali di conciliazione, ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c..



c) TRASFERIMENTO PER RICOLLOCAZIONE PRESSO LA SEDE DI MILANO:

- i. anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 c.c. si potranno offrire ai lavoratori interessati mansioni presso la sede di Milano diverse da quelle svolte in precedenza, sempre che ricorrano le condizioni di professionalità e di compatibilità tecnico-organizzativa ed a fronte di transazione conciliativa ex artt. 410 e 411 c.p.c.;
- ii. alla data odierna, il numero delle posizioni tecnico-amministrative compatibili già disponibili presso la sede di Milano è di n. 11, e in funzione del numero e dei profili delle persone che si trasferiranno, verrà definito un modello di funzionamento in cui saranno allocate e che coinvolge le seguenti unità:
 - ✓ gestione e recupero crediti;
 - ✓ amministrazione area back office;
 - ✓ amministrazione area front office.
- iii. altre posizioni potranno essere rese disponibili in funzione dell'accettazione al trasferimento presso la sede di Milano sfruttando anche gli strumenti definiti nei punti E.2. (Triangolazioni) ed E.3 (Part-Time) del presente Allegato tecnico;
- iv. per agevolare coloro che accetteranno di trasferirsi presso la sede di Milano con comunicazione scritta entro 12.02.2020, la Società prevede le seguenti due modalità a scelta:

1. PENDOLARISMO QUOTIDIANO:

- riconoscimento di una somma lorda in busta paga equivalente all'importo netto del costo di un abbonamento in 2^a classe ai mezzi di trasporto più efficaci e convenienti a giudizio dell'azienda necessari per raggiungere la sede della Società (mezzi ATM + treno o bus) partendo dalla città sede della filiale di provenienza. Sono pertanto escluse le eventuali spese necessarie per raggiungere dalla propria abitazione la stazione di partenza e viceversa;
- la somma riconosciuta sarà liquidata annualmente in via anticipata in busta paga e continuerà per il periodo di durata del pendolarismo. Nel caso di interruzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, la Società si riserva la possibilità di ripetere le somme corrisposte pro quota rispetto al periodo dell'anno non lavorato;
- la Società è disponibile a valutare, sulla base di specifica richiesta formale del dipendente e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, eventuali adattamenti dell'orario di lavoro inclusa la pausa pranzo purché nell'ambito della flessibilità prevista dal CCNL e dalla contrattazione di 2° livello;
- riconoscimento di quanto disposto dall'art. 44 CCNL Aziende Grafiche.

2. TRASFERIMENTO PERMANENTE:

- riconoscimento del costo di affitto per una abitazione per un periodo massimo di 3 anni;
- il contratto di affitto sarà stipulato a cura e a nome dell'azienda sulla base della scelta operata direttamente ed indipendentemente dal dipendente entro un mese dalla data di trasferimento. Nel frattempo il dipendente potrà alloggiare presso un residence individuato e pagato dall'azienda;
- il costo massimo consentito per l'affitto a carico dell'azienda non potrà superare la somma di 500 (Cinquecento) Euro/mese, se il trasferimento riguarderà il solo dipendente;



- per il trasferimento dell'intero nucleo familiare la somma sarà incrementata di 200 (Duecento) euro/mese, previa produzione di idonea documentazione che lo attesti;
- se il costo dell'abitazione prescelta è superiore, l'azienda ripeterà direttamente su base mensile in busta paga al dipendente la differenza rispetto al limite previsto;
- per ottemperare alle leggi e alle normative fiscali vigenti, è obbligatorio trasferire la propria residenza presso la città sede di lavoro (i.e. Milano) o presso zone limitrofe entro un mese dall'ingresso nell'abitazione;
- sono a carico del dipendente le spese per le utenze (i.e. luce, gas, riscaldamento, ecc.), spese condominiali, tasse relative ai diversi servizi per l'abitazione (i.e. TASI, TARI, ecc.), e tutte le altre spese non specificate e non rientranti nella voce affitto;
- riconoscimento di quanto disposto dall'art. 44 CCNL Aziende Grafiche.

Solo eccezionalmente, previa valutazione dell'azienda, sarà possibile per il dipendente che ha scelto il trasferimento permanente, optare per la liquidazione diretta in cedolino della somma lorda prevista (€ 500/mese se il trasferimento riguarderà il solo dipendente, € 700/mese per il trasferimento dell'intero nucleo familiare).

Ciò significa che il dipendente provvederà autonomamente alla sistemazione propria e dell'eventuale nucleo familiare.

Resta inteso che tale opzione:

- esclude ogni altro riconoscimento economico o in natura da parte dell'azienda, incluso l'affitto di cui sopra,
- avrà durata massima di tre anni,
- non comporterà l'obbligo del trasferimento della residenza,
- prevede il riconoscimento di quanto disposto dall'art. 44 CCNL Aziende Grafiche,
- comporta l'obbligo da parte del dipendente di produrre idonea documentazione comprovante il trasferimento del nucleo familiare nel caso di richiesta della somma prevista (€ 700/mese lordi);
- limitatamente ai dipendenti trasferiti dalle filiali di Trieste, Sassari e Livorno l'azienda si rende disponibile a valutare condizioni lavorative finalizzate a limitare il disagio e al contempo facilitare la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, tenendo salvo il diritto dell'azienda di verificare la compatibilità tecnico/organizzativa di attuazione su ogni singolo caso;
- in tale ambito, in via sperimentale fino al 31 dicembre 2020 l'azienda consentirà ai dipendenti trasferiti dalle filiali di Trieste, Sassari e Livorno, in accordo con il proprio responsabile, la possibilità di svolgere la propria attività nel limite compreso tra un minimo del 20% ed un massimo del 40% delle proprie giornate lavorative mensili, presso la sede commerciale a lui più comoda, eventualmente prorogabile previo confronto fra le parti;
- al fine di agevolare il rientro presso il territorio di provenienza viene stabilito in 2.500€ (duemilacinquecento/00) lordi annui per i dipendenti della ex sede di Sassari e in 1.300€ (milletrecento/00) lordi annui per i dipendenti delle ex sedi di Trieste e Livorno. Gli importi saranno liquidati nel corso del periodo di sperimentazione (2020).



d) STRUMENTI VOLONTARI INCENTIVATI

Per i dipendenti dei reparti delle filiali oggetto di chiusura che non accettano le ricollocazioni individuate nei punti A., B. e C., o rivedono la propria scelta entro i tempi stabiliti, la Società prevede i seguenti strumenti: risoluzione consensuale e pensionamento.

1. RISOLUZIONE CONSENSUALE:

- la Società promuoverà un programma di incentivo all'esodo per effetto del quale i dipendenti interessati (che non abbiano maturato i requisiti di età e di contributi per il pensionamento e che comunque non possano raggiungerli entro il 31.12.2020) potranno fare richiesta di adesione entro la data di cessazione dell'attività della filiale di competenza (termine ultimo per aderire al programma);
 - i lavoratori potranno esercitare la risoluzione del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente e per gli effetti di quanto disposto dalla circolare INPS n. 142 del 29 luglio 2015;
 - il programma comprende criteri di incentivazione come segue:
- a) se il dipendente manifesterà la volontà di aderire alla risoluzione del rapporto entro il 12.02.2020 il rapporto si risolverà nei tempi definiti dall'Azienda anche in relazione al Piano di riorganizzazione e gli sarà riconosciuta a titolo di incentivo all'esodo una somma omnicomprensiva pari a n. 28 stipendi lordi mensili, come definita nell'accordo aziendale siglato in pari data e fatto salvo quanto previsto nello stesso accordo;
- b) se il dipendente manifesterà la volontà di risolvere il rapporto dopo il 12 febbraio 2020, ma entro la data di cessazione dell'attività della filiale di competenza (termine ultimo per aderire al programma), il rapporto si risolverà nei tempi definiti dall'Azienda anche in relazione al Piano di riorganizzazione e gli sarà riconosciuta a titolo di incentivo all'esodo una somma omnicomprensiva pari a n. 20 stipendi lordi mensili;
- c) per coloro che alla data dell'accordo usufruiscono di retribuzione variabile si aggiungerà il valore pro-quota corrispondente alla media annuale lorda dell'MBO percepito nell'ultimo triennio (2017-2019) e liquidato a partire dal 2018 o periodo inferiore nella mansione;
- d) in aggiunta a quanto sopra verranno corrisposte ulteriori mensilità lorde, in relazione ai coniugi o figli a carico, all'appartenenza a categorie protette (invalidi) ed ex art. 18 L. 68/99, secondo la seguente tabella:
- i. Carichi familiari: n.2 stipendi lordi mensili per ogni familiare a carico al 31.12.2019;
 - ii. Categoria protetta ex art 18: n.2 stipendi lordi mensili;
 - iii. Categoria protetta invalido: n. 4 stipendi lordi mensili.
- e) integrazione dell'incentivo, risultante da quanto sopra, dell'importo lordo di ulteriori €10.000,00 solo per chi appartiene a filiali e manifesterà la volontà di risolvere il rapporto entro il 31.01.2020.
- f) i lavoratori che abbiano accettato il trasferimento potranno manifestare la volontà di risolvere il rapporto di lavoro entro 6 mesi dalla data di inizio dello stesso. In tale caso l'incentivo di cui alla precedente lettera b) sarà ridotto di un numero di mesi pari a quelli lavorati nella nuova sede di lavoro.



2. PENSIONAMENTO:

- i dipendenti che sono in possesso dei requisiti di pensionabilità, oppure che possano raggiungerli entro il termine del 31.12.2020, come risulta da EcoCert che si impegnano a consegnare, potranno richiedere, entro la data di cessazione dell'attività della filiale di competenza, di concordare la risoluzione del rapporto di lavoro. Il rapporto, in tal caso, si risolverà consensualmente entro quella data o se successiva, alla data di maturazione dei requisiti;
- la Società riconoscerà un incentivo di n. 12 mesi lordi che sarà corrisposto entro la fine del mese successivo a quello di risoluzione consensuale del rapporto, senza diritto a preavviso da ambo le parti e a condizione che vengano previamente sottoscritte transazioni generali di conciliazione, ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c.;
- per coloro che alla data dell'accordo usufruiscono di retribuzione variabile si aggiungerà il valore pro-quota corrispondente alla media annuale lorda dell'MBO percepito nell'ultimo triennio (2017-2019) e liquidato a partire dal 2018 o periodo inferiore nella mansione.

Per questo tipo di strumenti volontari incentivati vale quanto segue:

- per stipendio lordo mensile si intende l'ultima retribuzione ordinaria lorda mensile percepita in busta paga;
- in caso di passaggio a rapporto a tempo parziale avvenuto durante il 2019, come trattamento di miglior favore, per stipendio lordo mensile si intende l'ultima retribuzione ordinaria lorda mensile percepita in busta paga come tempo pieno (full-time);
- l'incentivo sarà corrisposto entro la fine del mese successivo al mese di risoluzione consensuale del rapporto, senza diritto a preavviso da ambo le parti e a condizione che vengano previamente sottoscritte transazioni generali di conciliazione, ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c..

3. STRUMENTI ULTERIORI:

La Società, per mitigare ulteriormente gli impatti sociali del Piano prevede i seguenti strumenti.

A. OUTPLACEMENT

- a) i dipendenti che avranno risolto il rapporto di lavoro potranno usufruire gratuitamente a richiesta, di un servizio di outplacement anche nel caso sia stato scelto il pensionamento;
- b) il servizio di outplacement sarà della durata di 12 mesi;
- c) il servizio continuerà ad essere prestato daccapo in caso di mancato superamento del periodo di prova o di mancata conferma in caso di rapporto a tempo determinato;
- d) il servizio di outplacement potrà riguardare anche ipotesi di instaurazione di iniziative imprenditoriali da parte dei lavoratori;
- e) I dipendenti potranno scegliere tra diverse aziende di outplacement con le quali la Società ha stipulato appositi accordi quadro (Intoo GiGroup, Vertus).



B. TRIANGOLAZIONE (I.E. MOBILITÀ INTERNA TRA REPARTI/UFFICI) E RIQUALIFICAZIONE:

- 1°. nel caso di turn-over presso la sede di Milano, le posizioni che si liberassero, previa verifica della necessità di sostituzione e della compatibilità con particolari professionalità, verranno rese disponibili per i dipendenti coinvolti dal Piano e oggetto di trasferimento;
- 2°. al fine di creare posti di lavoro aggiuntivi da offrire a coloro che accetteranno il trasferimento per ricollocazione presso la sede di Milano come previsto al punto C., la Società su richiesta delle OO.SS offre a tutti i dipendenti la possibilità di usufruire trasversalmente degli strumenti volontari incentivati di cui ai punti D.1. e D.2.. In tal caso le richieste dei lavoratori, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di aderire ad uno degli strumenti di cui al punto D. che prevedono l'esodo incentivato, volontario e trasversale, verranno accolte dalla Società, previa verifica della compatibilità con particolari professionalità non intercambiabili oppure effettive esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda;
- 3°. la Società valuterà anche la possibilità reperire opportunità di lavoro riassorbendo ed internalizzando attività attualmente svolte esternamente da aziende partner purché coerenti con il modello organizzativo previsto e solo nel caso in cui il numero di persone che accettano il trasferimento sia maggiore rispetto a quanto previsto dal Piano (punto 3. ii. del presente Allegato Tecnico).
- 4°. per favorire la ricollocazione interna dei lavoratori (triangolazione), tenuto conto della professionalità e delle esigenze tecnico-produttive dell'azienda si ricorrerà all'utilizzo di corsi di formazione e riqualificazione, finanziati attraverso i Fondi Interprofessionali di riferimento dell'azienda per i quali azienda e OOSS/RSU danno sin da ora la propria disponibilità alla sottoscrizione dei Piani relativi;
- 5°. laddove la triangolazione/mobilità interna e la connessa riqualificazione comportino l'acquisizione di nuovi inquadramenti, il passaggio al livello superiore verrà attuato una volta verificata l'acquisita professionalità nella nuova attività;
- 6°. qualunque triangolazione, riqualificazione e trasferimento in nuove posizioni sarà solo ed esclusivamente presso la sede di Milano;
- 7°. sono comunque fatti salvi nuovi inserimenti resi necessari per turn-over, professionalità di difficile riconversione o per un numero di lavoratori che hanno accettato il trasferimento inferiore a quanto previsto dal Piano (punto 3. ii. del presente Allegato Tecnico).
- 8°. Saranno altresì valutate eventuali candidature di lavoratori nel caso si rendano disponibili posizioni lavorative presso altre aziende del Gruppo GEDI compatibilmente ai piani di riorganizzazione in corso.

[Handwritten signatures in blue ink]



C. PART-TIME:

Al fine di ricollocare coloro che accetteranno il trasferimento presso la sede di Milano, tenuto conto della professionalità e delle esigenze tecnico-produttive dell'azienda, la Società è disponibile ad accogliere le richieste di part-time che perverranno da :

- a) dipendenti a tempo indeterminato della sede di Milano;
- b) dipendenti a tempo indeterminato che si trasferiscono a Milano.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 10.01.2020

l'Azienda

le R.S.U./R.S.A.

le OO.SS Territoriali

l'Unione Industriali Grafici Cartotecnici
 Trasformatori Carta e Affini della Provincia
 di Milano

le OO.SS Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

NOTA A VERBALE

In relazione alle intese sottoscritte in data odierna l'Azienda si impegna a presentare al Ministero del Lavoro formale richiesta di convocazione per l'espletamento dell'esame congiunto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs 148/2015, finalizzato al ricorso alla CIGS per la gestione degli esuberanti delle sedi interessate dal Piano aziendale.

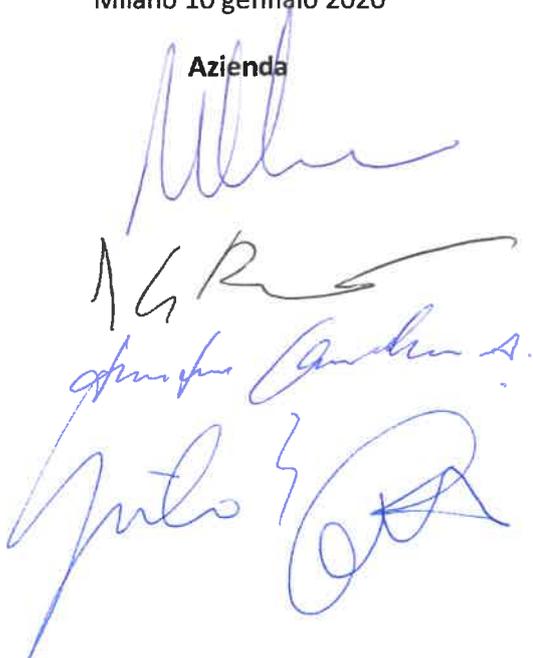
In tale sede si procederà alla verifica con il Ministero relativamente alla possibilità di applicare quanto previsto dall'art. 1, comma 500, della legge 160/2019.

A tal fine, solo per i dipendenti che entro e non oltre il 12/02/2020 presenteranno EcoCert dal quale risulti una contribuzione sufficiente per l'accesso ad un eventuale prepensionamento ai sensi della legge sopracitata, l'azienda sospenderà i termini per l'adesione agli strumenti previste nell'Allegato Tecnico al Verbale di Accordo del 10.01.2020.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano 10 gennaio 2020

Azienda



Handwritten signatures of the company representatives in blue ink. The signatures are written over the printed name 'Azienda' and the date 'Milano 10 gennaio 2020'. There are three distinct signatures.

OG.SS.



Handwritten signatures of the representatives of the workers' unions in black ink. The signatures are written over the printed text 'OG.SS.'. There are three distinct signatures.