

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 05 giugno 2013, tra la Accenture HR Services S.p.A., assistita da Unindustria – Confindustria Roma

e

la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alla RSU;

premesso che:

Il 12 febbraio 2010 la Società ha aperto una procedura di mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24 Legge 223/91 per complessivi n. 85 lavoratori strutturalmente eccedenti e dislocati nell'ambito delle unità di Torino, Bologna e Napoli, per la cessazione delle attività in loco, e presso le sedi di Milano, Firenze, Venezia, Roma e Palermo.

Successivamente a questa prima procedura, per fronteggiare la strutturale riduzione del carico di lavoro e dei margini economici, l'Azienda ha avuto l'imprescindibile necessità di proseguire con l'implementazione del piano di efficientamento originariamente definito anche attraverso la razionalizzazione delle sedi aziendali di Torino, Bologna e Napoli, con l'obiettivo del recupero della competitività.

A seguito della appena ricordata esigenza ed a valle di un lungo percorso di confronto con le Organizzazioni Sindacali a livello Nazionale, conclusosi con l'Accordo Quadro del 17 maggio 2011, si conveniva:

- l'attivazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) per crisi aziendale per cessazione di attività ai sensi del D.L. 5/10/2004 n. 249 convertito con modificazioni dalla Legge 3.12.2004 n. 291 e ss.mm.ii e rifinanziato dall'art. 2, comma 136 della legge 191/09 (Legge Finanziaria 2010) per la durata di 24 mesi, a decorrere dall'11 luglio 2011, per un numero massimo di 31 lavoratori (n. 11 lavoratori della sede di Napoli, n. 7 lavoratori della Sede di Bologna, n. 13 lavoratori della sede di Torino);
- l'avvio di una procedura di mobilità, quale strumento per la gestione delle risorse collocate in CIGS, per un numero massimo di 21 lavoratori appartenenti alle tre Sedi appena richiamate;
- l'avvio di una seconda procedura di mobilità, convenendo, ai sensi dell'art. 5, 1° comma della legge 223/91, quali criteri per l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità, le esigenze tecnico, organizzativo e produttive connesse alla cessazione delle sedi di Torino, Bologna e Napoli, per quei lavoratori ancora residualmente presenti sulle stesse dopo la conclusione della prima mobilità di cui al punto precedente.

In seguito alle azioni intraprese n. 20 lavoratori in esubero sono usciti dalla Società nel corso della prima mobilità secondo le modalità concordate.

Gli esuberanti residuali, presenti ad oggi sulle Sedi di Torino e Napoli, per le quali come sopra ricordato è già intervenuta la chiusura per effetto della cessazione di attività, sono stati ridotti al termine del periodo previsto di CIGS (10 luglio 2013) in un numero che è sceso da n. 31 a n. 9 lavoratori.

I motivi che avevano indotto a riprendere la procedura di mobilità originariamente iniziata nel febbraio del 2010 e che, in relazione agli altri elementi congiunturali di crisi che si sono innestati nel biennio 2011-2012 che hanno peggiorato ulteriormente la situazione originaria, sono da ricercarsi nel fatto che l'Azienda aveva ed ha la necessità relativamente al contesto di mercato in cui opera, di razionalizzare la struttura produttiva riducendone i costi, con la conseguente necessità di chiudere le Sedi dislocate in Torino, Bologna e Napoli, determinandone la conseguente diminuzione della forza occupazionale.

Le sedi, pertanto come sopra evidenziato, sono state chiuse già a far data dal 18 luglio 2011 e i relativi esuberanti residui, interessati dalla presente procedura di mobilità, avviata così come previsto dal sopra richiamato Accordo del 17 maggio 2011, ammontano ad oggi ad un totale di n. 9 lavoratori, così suddivisi: n. 5 lavoratori per la sede di Torino e n. 4 lavoratori per la sede di Napoli.



tutto ciò premesso, le parti hanno concordato quanto segue:

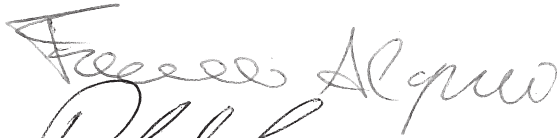
Le parti, nel darsi reciprocamente atto che esperiranno con esito positivo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della Legge 223/91, concordano che l'Azienda potrà collocare in mobilità complessivi n. 9 lavoratori secondo la ripartizione di cui al documento allegato alla sopra citata lettera di avvio della procedura.

1. le parti concordano che i lavoratori da collocare in mobilità saranno individuati secondo i seguenti criteri, che si intendono ad ogni effetto sostitutivi di quelli previsti dall'art. 5 comma 1 della già citata Legge n. 223/1991:
 - nell'ambito delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, connesse alla cessazione di attività delle sedi indicate in premessa, i lavoratori che manifestino l'intenzione di non opporsi al licenziamento e alla conseguente collocazione in mobilità;
2. le parti concordano che agli effetti della disposizione di cui all'art. 8, comma 4, della Legge 236/93, il periodo di collocamento in mobilità s'intende definito entro l'10 luglio 2013;

In favore dei lavoratori posti in mobilità sono stati definiti con separata intesa criteri di calcolo e modalità di erogazione di un incentivo all'esodo in aggiunta al T.F.R. L'importo relativo sarà erogato previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli art. 410 e 411 c.p.c..

Letto, confermato e sottoscritto.

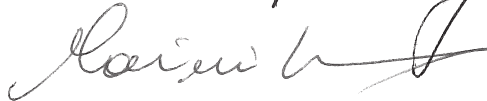
p. Unindustria - Confindustria Roma



p. la Accenture HR Services S.p.A.



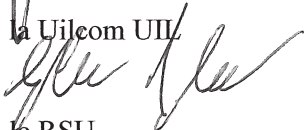
p. la Slc CGIL



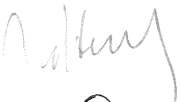
p. la Fistel CISL



p. la Uilcom UIL



p. le RSU



VERBALE DI ACCORDO

Addì 05 giugno 2013 in Roma,

tra

la soc. Accenture HR Services S.p.A.,

e

la SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL nazionali e territoriali unitamente alle RSU

premesso che

- è stato sottoscritto in data odierna un Verbale di Accordo nel quale le parti hanno definito strumenti di gestione del personale a fronte della chiusura, delle sedi di Torino e Napoli;

tutto ciò premesso le Parti hanno concordato quanto segue :

Incentivo per mobilità

Per effetto delle modificazioni introdotte dall'ultima riforma pensionistica, ai lavoratori collocati in mobilità, così come previsto dall'Accordo sottoscritto in pari data, sarà riconosciuto, unitamente alle competenze di fine rapporto, a titolo di incentivo all'esodo, un importo pari alla differenza netta tra il 90% della retribuzione mensile e l'indennità di mobilità di cui all'art. 7 della legge n. 223/1991, per tutti i mesi teorici di permanenza nelle liste di mobilità.

Per i restanti mesi mancanti al raggiungimento del primo tra i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia o anticipato, se precedente, sarà riconosciuto un importo pari al 70% dell'ultima retribuzione percepita prima della collocazione in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per i primi 12 mesi, e pari al 90 % della medesima retribuzione, come sopra definita, per i successivi mesi utili al raggiungimento del trattamento pensionistico.

L'erogazione dell'incentivo avverrà previa sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione generale in sede sindacale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Accenture HR Services S.p.A.

p. la SLC - CGIL

p. la UILCOM - UIL

p. la FISTEL - CISL

p. le RSU

M.L.

Deun

Stannell

Deun Sr. Sch. L. L.

Stannell