

ACCORDO SINDACALE

In data 18 giugno 2018 a Roma, si sono incontrati:

UNIEURO S.p.A. (di seguito, la "Società" o "Unieuro"), rappresentata da Luigi Fusco e Paolo Botticelli

E

FILCAMS CGIL Nazionale rappresentata da Alessio Di Labio;
FISASCAT CISL Nazionale rappresentata da Salvatore Carofratello;
UILTuCS Nazionale rappresentata da Paolo Proietti;
(di seguito, congiuntamente le "OO.SS.")

le parti, premesso che:

1. in data 7 maggio 2018, la Società ha aperto una procedura di licenziamento collettivo, ai sensi degli artt. 4 e 24 legge 223/1991 in relazione a 2 unità produttive di Unieuro site rispettivamente a Lanciano (CH) ("Punto Vendita Lanciano") e Foggia (FG) ("Punto Vendita Foggia"), per un numero complessivo di 10 posizioni in esubero;
2. nei predetti punti vendita (congiuntamente definiti, di seguito, i "Punti Vendita") – già interessati in passato dal ricorso ad ammortizzatori sociali – la Società ha dovuto constatare, nonostante gli sforzi profusi per il rilancio delle attività, la permanenza di una situazione di esubero strutturale, seppur ridotta nel numero rispetto alle unità dichiarate in esubero in occasione della stipula dei precedenti contratti di solidarietà;
3. di conseguenza, la Società – preso atto della natura strutturale dell'esubero e del persistere della registrazione di dati negativi di fatturato e di marginalità – ha avviato una procedura di licenziamento collettivo ai fini della gestione dei lavoratori in esubero;
4. le OO.SS., a fronte della comunicazione di cui al punto che precede, hanno richiesto con urgenza l'esame congiunto e nel corso dell'incontro odierno, le parti hanno compiutamente esaminato la situazione dei Punti Vendita;
5. nel corso dell'esame congiunto, le Parti hanno raggiunto un accordo relativo al Punto Vendita Lanciano, in forza del quale l'esubero è stato temporaneamente gestito mediante l'adozione di un piano di smaltimento di ferie e permessi accumulati, oltre che la riduzione volontaria dell'orario di lavoro dei dipendenti ivi addetti. Di conseguenza, le Parti hanno concordato che il presente accordo non riguarda il



personale addetto al Punto Vendita Lanciano, che viene escluso dalla procedura e rispetto al quale saranno effettuate verifiche congiunte in relazione agli strumenti alternativi adottati e alla loro efficacia.



6. Con riferimento al Punto Vendita Foggia, nel corso dell'esame congiunto la Società ha ripercorso gli avvenimenti degli ultimi anni relativi ai Punti Vendita e le relative peculiarità. Il Punto Vendita di Foggia fa parte del perimetro aziendale di Unieuro a far data dal 1° marzo 2016, per effetto dell'operazione societaria di fusione per incorporazione di Unieuro S.r.l. (precedente gerente del Punto Vendita, di seguito la "Incorporata") nella Società, avvenuta nel contesto di grave crisi economica dell'Incorporata, che ha coinvolto anche il Punto Vendita di Foggia. Con specifico riferimento a tale unità produttiva, già in passato è stato fatto ricorso ad interventi di integrazione salariale. Al fine di invertire la tendenza dei risultati, Unieuro ha provveduto – nel mese di ottobre 2016 - ad individuare una nuova *location* ove ricollocare il Punto Vendita Foggia, trasferendo (dopo un periodo di contemporanea apertura di due punti vendita) il Punto Vendita Foggia presso l'attuale sede, nell'ottica – all'epoca auspicata – di invertire il trend degli affari grazie alla migliore posizione del nuovo negozio e alla sperata maggiore affluenza di clientela. Ciononostante, l'andamento negativo del Punto Vendita di Foggia è confermato anche a seguito della *relocation* presso l'attuale sede. Le iniziative intraprese non hanno consentito al Punto Vendita di Foggia di raggiungere quanto meno una situazione di equilibrio economico-finanziario, mentre, al contrario, sono stati registrati risultati in linea, se non addirittura peggiori, rispetto al precedente periodo. Per maggiore chiarezza, sono di seguito riportati i risultati gestionali registrati presso il negozio chiuso alla fine di ottobre 2016:

	28 febbraio 2015	29 febbraio 2016	28 febbraio 2017
Ricavi	3,21 mio €	3,58 mio €	2,29 mio €
EBITDA	(0,54) mio €	(0,43) mio €	(0,29) mio €

Nella tabella che segue sono, invece, riportati i dati registrati a seguito della ricollocazione del Punto Vendita, avvenuta a far data dal 22/10/2016.

	28 febbraio 2017	28 febbraio 2018
Ricavi	2,38 mio €	3,59 mio €
EBITDA	(0,14) mio €	(0,31) mio €

7. Unieuro ha dunque illustrato che – in considerazione delle descritte situazioni del Punto Vendita Foggia – l'organico ivi addetto risulta sovradimensionato quanto al numero di risorse addette (sia con riferimento alle effettive necessità di impiego che al relativo costo, considerati i ricavi e le marginalità registrate), con conseguente esubero di 4 unità ("Lavoratori in Esubero").

 2 





Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

1. Strumenti volti alla positiva gestione dell'esubero

- A. Le Parti si danno atto che, a fronte della situazione di esubero descritta, il Contratto di Solidarietà ("CdS") costituisce, allo stato, uno strumento adeguato al fine di evitare la riduzione traumatica di personale e salvaguardare nel contempo le professionalità presenti, attraverso il più razionale impiego delle stesse. Le parti, quindi, tenuto conto delle previsioni dell'art. 21, commi 1, lett. c) e 5, e seguenti del D. Lgs. n. 148/2015 (così come modificato dall'art. 2, comma 1, lett. b) D. Lgs. 185/2016) convengono di sottoscrivere il presente accordo collettivo finalizzato alla stipulazione del CdS, e procedono quindi alla definizione dei suoi termini e condizioni secondo quanto indicato al paragrafo 2 che segue.
- B. Con specifico riferimento alla presente procedura, le parti si danno atto che:
- ai sensi delle disposizioni di cui al D.M. del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 94033 del 13 gennaio 2016, il ricorso al CdS non osta alla risoluzione di rapporti nei riguardi dei lavoratori che dichiarino di non opporsi alla cessazione del rapporto di lavoro (esclusa, dunque, durante la vigenza del CdS il recesso datoriale dal contratto di lavoro in applicazione dei criteri di cui all'art. 5 Legge 223/1991);
 - le parti concordano, pertanto, che, per tutta la vigenza del CdS, la Società potrà procedere alla intimazione delle risoluzioni del rapporto per un numero massimo di 4 lavoratori sulla base della manifestazione, in forma scritta, della loro non opposizione alla cessazione del rapporto di lavoro, alle condizioni e termini indicati al paragrafo 3 del presente accordo. In ragione di quanto sopra le parti concordano di estendere il periodo di cui all'art. 24, comma 1, legge 223/91 per tutta la vigenza del Contratto di Solidarietà ai sensi dell'articolo 8 comma 4 Decreto Legge 148/93 convertito in legge 236/93.

2. Termini e condizioni del Contratto di Solidarietà

- A. Con riferimento al Punto Vendita Foggia, le Parti concordano il ricorso all'intervento straordinario di integrazione salariale per un periodo di 7 mesi. In particolare, il numero dei lavoratori che accederà al CdS è pari a 18 – pari a 14,22 FTE (come risultanti dall'Allegato 1 che è parte integrante del presente accordo; di seguito, i "Lavoratori") e riguarderà un arco temporale di 7 mesi a partire dal 01/07/2018. La riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori interessati sarà in misura massima del 16% delle ore settimanali.
- B. Con specifico riferimento alle risorse impiegate con rapporto di lavoro a tempo parziale, le parti si danno atto del carattere strutturale del part-time nell'organizzazione lavorativa dei Punti Vendita, dunque sono interessate dal presente accordo ai sensi dell'art. 3, comma 4, DM 94033/2016. Nell'Al. 1 è riportato



l'elenco nominativo dei dipendenti interessati ai quali è applicato il CCNL Commercio Terziario Distribuzione e Servizi.

- C. Lo *Store Manager*, in relazione alla necessità di mantenere il presidio di coordinamento e supporto alla gestione indispensabile all'operatività dell'unità produttiva, non sarà coinvolto dalla riduzione oraria.
- D. Si esplicita che in seguito alle suddette contrazioni di orario, tutti gli istituti contrattuali previsti (a titolo indicativo: Tredicesima mensilità, Quattordicesima, Ferie, Festività, permessi, malattia, infortuni, ecc.) subiranno una proporzionale riduzione.
- E. A fronte dell'eventuale diminuzione dell'organico del Punto Vendita Foggia, sia temporanea che definitiva (anche in correlazioni a distacchi presso terzi, trasferte o temporanei trasferimenti in altre unità locali), si andrà a ridurre proporzionalmente la percentuale di riduzione oraria del Punto Vendita Foggia, salvo diversi accordi con le organizzazioni firmatarie del presente accordo.
- F. Qualora intervenissero ampliamenti dei nostri orari di apertura giornalieri/settimanali, gli stessi andranno a ridurre proporzionalmente la percentuale di riduzione oraria, salvo diversi accordi con le organizzazioni firmatarie del presente accordo.
- G. Eventuali opportunità occupazionali che potranno venirsi a creare nell'arco di durata del CdS verranno offerte in via prioritaria ai dipendenti del Punto Vendita Foggia e andranno a ridurre proporzionalmente la percentuale di riduzione oraria del negozio di provenienza. I criteri che verranno utilizzati per operare i trasferimenti saranno la disponibilità del lavoratore al trasferimento predetto e le necessità tecnico-organizzative (reparto, anzianità e competenze professionali).
- H. Unieuro anticiperà la quota, a carico dell'Istituto previdenziale, prevista nella legge 608/1996, comma 3, art. 6, del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione d'orario, recuperandola previa approvazione delle autorità competenti e successivamente alla concessione ed autorizzazione da parte dell'INPS.
- I. Per le ore di lavoro non effettuate secondo la previsione del presente accordo, sarà richiesta l'applicazione dell'art. 21, commi 1, lett. c), e 5, D. Lgs. 148/2015, restando la Società impegnata alla presentazione della relativa domanda contestualmente al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e al competente Ispettorato Territoriale del Lavoro.
- J. Per quanto riguarda il TFR, le relative quote nella misura dell'intera retribuzione persa, sono accantonate con addebito a carico dell'Inps, ai sensi dell'art. 21, comma 5, D. Lgs. 148/2015.
- K. Ai sensi dell'art. 4 D.M. 94033/2016, si conviene che, per soddisfare eventuali esigenze temporanee di maggior lavoro, l'orario ridotto al presente accordo potrà essere modificato con le seguenti modalità:
- rispetto a situazioni di assenza dell'organico determinate da cause improvvise e di breve durata con la necessità di sostituzione, la Società informerà tempestivamente le RSA sull'esigenza di maggior lavoro, condividendo i dati del nuovo programma da attuare;

- a fronte del verificarsi di improvvisi picchi di carattere produttivo o in concomitanza con particolari periodi dell'anno (incluso il periodo natalizio, stagionalità estiva nelle località turistiche e in concomitanza di campagne promozionali, etc.), durante i quali l'attività aziendale registrasse incrementi di vendita non altrimenti gestibili, la Società si riserva la facoltà di disporre il temporaneo ripristino del normale orario di lavoro ovvero – a seconda delle connesse esigenze organizzative – l'effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto concordato.

L. Su richiesta delle Parti potranno avere luogo confronti a livello di punto vendita per definire le migliori modalità di gestione del presente CdS.

3. Incentivazione all'esodo e collocazione in mobilità sulla base della non opposizione

A. Con riferimento al paragrafo 1.B che precede, la Società si impegna a riconoscere ai Lavoratori in Esubero, che dichiarino di non opporsi al licenziamento durante il periodo di vigenza del CdS, un incentivo all'esodo pari a:

- 4,5 mensilità, per i Lavoratori con una anzianità di servizio sino al 2° anno (non iniziato);
- 6 mensilità per i Lavoratori con una anzianità di servizio compresa tra 2° (iniziato) e a 5° anno (non iniziato);
- 8 mensilità: per i Lavoratori con una anzianità di servizio compresa tra 5° (iniziato) e a 10° anno (non iniziato);
- 12 mensilità per i Lavoratori con una anzianità di servizio superiore al 10° anno (iniziato)

a condizione della sottoscrizione da parte degli stessi di un verbale di conciliazione ex artt. 410 e seguenti cod. proc. civ. e 2113, comma 4, cod. civ., a tacitazione di ogni pretesa e diritto comunque connessi al rapporto di lavoro, alla sua esecuzione, cessazione e alla procedura di licenziamento collettivo. È inteso ai fini del calcolo del predetto incentivo per "mensilità" si intende l'importo lordo della retribuzione contrattuale mensile ordinaria, comprensiva di scatti di anzianità e di eventuali superminimi individuali riferita al mese precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro (vale a dire tutti gli elementi indicati nella testata del cedolino paga); l'anzianità valida al fine della determinazione delle mensilità di incentivo all'esodo sarà quella maturata alla data di consegna della lettera di licenziamento. Si precisa che una quota del predetto incentivo (pari ad euro 1.000 lordi) sarà riconosciuta a titolo transattivo.

B. Oltre all'incentivo all'esodo come sopra determinato, la Società corrisponderà negli usuali tempi tecnici, il TFR, i ratei di 13° e 14°, l'eventuale indennità sostitutive delle ferie e dei permessi residui alla data di cessazione del rapporto di lavoro, e l'indennità sostitutiva del preavviso.

...

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti dichiarano di intendersi pertanto esaurito e conclusa la procedura di consultazione sindacale prevista dagli artt. 4 e 24 e 5 della L. 223/1991. Le Parti, nel confermare pertanto l'esaurimento della procedura prevista dalle citate disposizioni, si danno reciprocamente atto che ogni difetto procedurale, formale e sostanziale comportante ipotesi di nullità e annullabilità deve ritenersi sanato, e comunque nel merito superato dai contenuti della presente intesa, validi anche ai fini di quanto previsto dall'ultima parte del comma 4 dell'art. 5 della citata L. 223/1991.

L.C.S.

Letto, confermato e sottoscritto

UNIEURO S.p.A.

[Signature]

FILCAMS CGIL

Polo Bellodi

~~UNIEURO S.p.A.~~
FISASCAT CISL

[Signature]

UILTuCS

Polo Prettei

ALLEGATO 1

Cognome	Nome	CCO ROS	Data Assunzione Contrattativa	Descrizione job	Livello	Peric. gestione	Dir. amministrat.	Struttura	Qualific.	% Intervale Sollievo/ris	Quo. blocco Sollievo/ris	Dir. Lavoro Sollievo/ris Annuale
ANGUILLANO	ANTONELLA	INGLNL78L49D543B	01/02/2005	FOGGIA DIOMEDE	4	20,00	50,00	ADD. SERVIZI COMM.LI	Impiegato	16%	3,4	3
ANTENQ2IO	ANNA RITA	RTRNRT73H57D643F	16/11/2005	FOGGIA DIOMEDE	4	20,00	50,00	COMMESSO	Impiegato	16%	3,4	3
CAPITANEO*	RUGGIERO	CPTRGR69C3D0643T	03/02/2004	FOGGIA DIOMEDE	1			DIRETTORE	Impiegato	0	0	0
COCCA	MARIA INCORONATA	CCCANC77B4D0643K	16/02/2006	FOGGIA DIOMEDE	4	40,00	100,00	COMMESSO	Impiegato	16%	6,8	5,5
COTUSNO	ANTONETTA	CTGNNT79H61D643N	01/11/2005	FOGGIA DIOMEDE	4	24,00	60,00	ADD. SERVIZI COMM.LI	Impiegato	16%	4,08	4
DELLI CARSI	ASSUNTA	DLLSNT75A50D0643H	08/10/2005	FOGGIA DIOMEDE	4	24,00	60,00	COMMESSO	Impiegato	16%	4,08	4
DI PONTE	DAMIELA	DPNDNL74R51D643J	15/02/2006	FOGGIA DIOMEDE	3	40,00	100,00	DEPARTMENT MANAGER	Impiegato	16%	6,8	6,5
GALANO	FRANCESCO PAOLO	GUANC77E30D643J	01/06/2006	FOGGIA DIOMEDE	4	24,00	60,00	COMMESSO	Impiegato	16%	6,08	4
LA PICCORELLA	MARIA PIA	LPCMRP82H45D643C	06/10/2005	FOGGIA DIOMEDE	4	40,00	100,00	ADD. SERVIZI COMM.LI	Impiegato	16%	4,76	4,5
L'ARBATE	VITANTONIO	LBBVNT74S23A048B	13/09/2002	FOGGIA DIOMEDE	4	40,00	100,00	COMMESSO	Impiegato	16%	6,8	6,5
PETROZZI	GIUSEPPE	PTREGP75H17D643B	16/02/2006	FOGGIA DIOMEDE	3	40,00	100,00	DEPARTMENT MANAGER	Impiegato	16%	6,8	6,5
PRENCIPE	LEONARDO	PRLNGL77A52D643Y	25/10/2004	FOGGIA DIOMEDE	4	40,00	100,00	DEPARTMENT MANAGER	Impiegato	16%	6,8	6,5
BINALDI	ANGELA	RNLNGL77A52D643Y	08/11/2004	FOGGIA DIOMEDE	3	40,00	100,00	DEPARTMENT MANAGER	Impiegato	16%	6,8	6,5
RUTIGLIANO	LARIA	RTGLR181P90D643R	01/06/2006	FOGGIA DIOMEDE	4	24,00	60,00	COMMESSO	Impiegato	16%	4,08	4
SCUDILLA	FABIO	SCDFB483L21E506J	23/03/2005	FOGGIA DIOMEDE	4	40,00	100,00	COMMESSO	Impiegato	16%	6,8	6,5
SPERANZA	LUCIA	SPRLCU76L47D643S	01/08/2005	FOGGIA DIOMEDE	4	24,00	60,00	COMMESSO	Impiegato	16%	4,08	4
SPONSILLO	MARIA ANNA	SPMMN76L68D643N	16/03/2006	FOGGIA DIOMEDE	4	21,00	52,50	CASSIERA/E	Impiegato	16%	3,57	3,5
STELLA	ROBERTO	STLRRT78H12L219I	24/07/2004	FOGGIA DIOMEDE	2	40,00	100,00	CAPO SETTORE	Impiegato	16%	6,8	6,5
TURILLO	FRANCESCA	TRLNC78P54DG43B	08/11/2004	FOGGIA DIOMEDE	4	40,00	100,00	CASSIERA/E	Impiegato	16%	6,8	6,5
VALENTINI	DAMIELE	VLNDNL82RD78639F	25/10/2004	FOGGIA DIOMEDE	3	40,00	100,00	DEPARTMENT MANAGER	Impiegato	16%	6,8	6,5

*s far data del mese di ottobre 2015, il sig. Capitaneo Ruggiero - pur essendo in organico - fruitore di congedo straordinario