

Verbale di Accordo

Il giorno 3 luglio 2003 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si sono incontrati:

la **Getronics S.p.A.** nelle persone di Steven Taylor, Rodolfo Buat, Enzo Valdameri

e

le Organizzazioni Sindacali **FIM/CISL**, **FIOM/CGIL** e **UILM/UIL**, Nazionali nelle persone di Angelo Mangino, Canio Calitri, Fabrizio Fiorito, le strutture territoriali **FIM/CISL**, **FIOM/CGIL**, **UILM/UIL** ed il coordinamento delle RSU aziendali.

Premesso che:

1. Con nota prot.n.506 del 12 giugno 2003 l'Associazione Industriali del Canavese, in nome e per conto della Getronics S.p.A., ha comunicato alle OO.SS. Nazionali ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, DPR 10 giugno 2000, n. 218, la necessità di procedere ad una sospensione dell'attività lavorativa per Crisi Aziendale con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) per 492 unità;
2. Le Parti si sono confrontate al Ministero del Lavoro ed hanno raggiunto un accordo (Allegato 1^), in data 3 luglio 2003, sulla necessità di ricorrere agli ammortizzatori sociali fino ad un massimo di 492 unità equivalenti a partire dal 7 luglio 2003;
3. L'articolazione di detti ammortizzatori sociali è stata così definita:
 - a. La sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) a zero ore fino a un massimo di 392 unità equivalenti nel periodo di 12 mesi, a decorrere dal 7 luglio 2003 e fino al 6 luglio 2004;
 - b. La stipula di Contratti di Solidarietà fino a un massimo di 100 unità equivalenti nel periodo di 12 mesi, a decorrere dal 7 luglio 2003 e fino al 6 luglio 2004.
4. La CIGS per Crisi Aziendale è attuata con riferimento al Piano di Impresa di cui le OOSS hanno preso atto, nella sua versione definitiva, in data 20 giugno 2003. Con riferimento al punto 9) dell'accordo sindacale del 3 luglio 2003 allegato 1^, si conferma che è in corso di attuazione un congruo piano di risanamento, fondato

su prospettive di mantenimento dell'attività e di recupero occupazionale, con esclusione assoluta di ogni ipotesi di cessazione dell'attività;

5. I Contratti di Solidarietà sono applicati nelle aree organizzative delle funzioni centrali, con l'individuazione di quei dipendenti le cui mansioni consentono una divisione del lavoro coerente con le esigenze di riduzione di orario e di condivisione delle funzioni; tali aree organizzative sono:
- a) Personale
 - b) Education & Training
 - c) Qualità Centrale
 - d) Regional Employees Services
 - e) Amministrazione, Finanza e Controllo
 - f) Affari Legali
 - g) Acquisti
 - h) Processi e Sistemi Informativi
 - i) Facility Management

Le aree organizzative sopra elencate assommano una forza, al 30 giugno 2003, di 257 dipendenti inquadrati secondo la Disciplina Speciale, Parte terza del CCNL Metalmeccanici, di cui 19 con orario part-time.

6. La Getronics Spa applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Industria Metalmeccanica Privata.

Quanto sopra premesso, al fine di dare attuazione a quanto concordato ai punti 2) e 3) dell'accordo 3 luglio 2003 (Allegato 1^) e per i motivi in esso evidenziati,

le Parti concordano:

di stipulare il presente Contratto di Solidarietà ai sensi di quanto disposto dalla Legge 863/84 modificata dalla Legge 236/93 e successive modificazioni ed integrazioni, a decorrere dal 7 luglio 2003 e per 12 mesi.

Dopo ampia disamina e valutazione delle necessità aziendali le Parti convengono che il presente Contratto di Solidarietà interesserà 207 lavoratori dipendenti la Getronics SpA appartenenti alle aree organizzative elencate al precedente punto 5), con una riduzione massima dell'orario di lavoro di 20 ore settimanali rispetto all'orario contrattuale di 40 ore previsto dal CCNL dell'Industria Metalmeccanica Privata. Non saranno coinvolti i lavoratori che attualmente svolgono attività lavorativa con orario part-time.

L'elenco nominativo dei dipendenti coinvolti costituisce l'Allegato 2^, che specifica anche il numero massimo di ore di riduzione procapite. Le modalità della riduzione e la

sua articolazione saranno comunicate ai lavoratori interessati all'inizio del periodo di Solidarietà.

Al fine di soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5 comma 10 della Legge 236/93, l'Azienda comunicherà alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e ai lavoratori interessati, le modificazioni in aumento, nei limiti del normale orario contrattuale di lavoro, dell'orario ridotto ai sensi del presente accordo.

Le parti si impegnano a definire congiuntamente, dopo la fase di avvio, e comunque entro il mese di luglio, in confronti territoriali con le RSU e le Organizzazioni Sindacali, le modalità operative (distribuzione orizzontale e verticale, turnazioni, ecc...) di attuazione dei Contratti di Solidarietà.

Complessivamente la riduzione di orario specificata nell'Allegato 2[^] che costituisce parte integrante del presente accordo, raggiungerà il **48,50%** rispetto all'orario di lavoro settimanale contrattuale dei lavoratori complessivamente interessati dalla Solidarietà.

Letto, confermato, sottoscritto.

Roma, 3 luglio 2003

L'allegato 2, che non viene riportato di seguito, contiene l'elenco nominativo dei dipendenti coinvolti.

Contratti di Solidarieta' per Sede

Citta'	N. Risorse
Bari	3
Bologna	1
Buccinasco	3
Firenze	5
Genova	1
Ivrea	17
Milano	110
Napoli	10
Roma	39
Torino	11
Venezia	4
Verona	3
Grand Total	207



*Ministero
del Lavoro e delle Politiche Sociali*

Dipartimento per le Politiche del Lavoro e dell'Occupazione e Tutela dei lavoratori

*DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO
DIVISIONE IX*

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 3 luglio 2003, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza del dott. Giuseppe Mastropietro, si è tenuto l'incontro al fine di esperire la consultazione sindacale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, DPR 10 giugno 2000, n° 218, per la richiesta della CIGS da parte della Getronics S.p.A.

Hanno preso parte all'incontro di consultazione:

- Getronics S.p.A., nelle persone di Steven Taylor, Rodolfo Buat, Enzo Valdameri,
- FIM/CISL, FIOM/CGIL, UILM/UIL, nazionali, nelle persone di Angelo Mangino, Canio Calitri, Fabrizio Fiorito; le strutture territoriali FIM/CISL, FIOM/CGIL, UILM/UIL e il coordinamento delle RSU aziendali.

Le parti, dopo ampia ed approfondita discussione in merito alla situazione aziendale, per altro già oggetto di disamina durante specifici incontri, tenutisi sia in sede aziendale, l'8 maggio 2003, che presso il Ministero delle Attività Produttive, il 4 e l'11 giugno 2003, disamina che ha visto presentare da parte dell'azienda un articolato Piano d'Impresa, di cui le Organizzazioni Sindacali prendono atto nella sua versione definitiva in data 20 giugno 2003, hanno convenuto che:

1. Il Piano d'Impresa di cui alla premessa sarà oggetto di verifica congiunta, anche a livello territoriale, di norma ogni trimestre, finalizzata ad assumere dati e contenuti relativi allo stato di avanzamento del Piano, nonché degli strumenti di gestione degli organici oggetto del presente accordo.

* PER CRISI AZIENDALE

2. Con riferimento al Piano d'Impresa, è necessario il ricorso agli ammortizzatori sociali fino ad un massimo di 492 unità equivalenti, a partire dal 7 luglio 2003.
3. L'articolazione degli ammortizzatori sociali è così definita:
 - a. La sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)¹ a zero ore fino a un massimo di 392 unità equivalenti nel periodo di 12 mesi, a decorrere dal 7 luglio 2003 e fino al 6 luglio 2004;
 - b. La stipula di Contratti di Solidarietà fino a un massimo di 100 unità equivalenti nel periodo di 12 mesi, a decorrere dal 7 luglio 2003 e fino al 6 luglio 2004.

Tutti i lavoratori, ad eccezione di quelli che aderiranno agli strumenti di cui al successivo punto (6), rientreranno nelle proprie sedi nell'ambito del Gruppo Getronics alla fine del periodo.

4. Con riferimento alla CIGS, i criteri di individuazione dei dipendenti coinvolti saranno strettamente correlati alle esigenze tecnico-organizzative indispensabili al mantenimento del necessario livello di efficienza nell'erogazione dei servizi oggetto dell'attività dell'azienda. In particolare, saranno considerati i livelli di saturazione delle risorse impiegate derivanti dai volumi di attività, nonché l'attuazione dei piani di miglioramento dei processi operativi resi necessari dalla revisione della struttura dei costi; la suddivisione per sedi ed aree organizzative è contenuta nell'allegato A.
5. I Contratti di Solidarietà saranno applicati nelle aree organizzative delle funzioni centrali, con l'individuazione di quei dipendenti le cui mansioni consentono una divisione del lavoro coerente con le esigenze di riduzione di orario e di condivisione delle funzioni; tali aree organizzative sono:
 - a. Personale
 - b. Education & Training
 - c. Qualità Centrale
 - d. Regional Employees Services
 - e. Amministrazione, Finanza e Controllo
 - f. Affari Legali
 - g. Acquisti
 - h. Processi e Sistemi Informativi
 - i. Facility Management
6. Ad integrazione degli strumenti di cui sopra saranno attivate:
 - a. Le procedure di mobilità di cui alla legge 223/1991 per i lavoratori - stimati, ma senza alcun limite, in 150 unità - che dichiareranno, anche a fronte di un'incentivazione che ha come riferimento il trattamento pensionistico, la non opposizione ai provvedimenti di cui alla legge medesima;

- b. La procedura di mobilità "lunga" di cui al Decreto Legge 23/2003, convertito in legge 81/2003, art.1bis, per i lavoratori che dichiareranno, anche a fronte di un'incentivazione equipollente alle caratteristiche di cui al punto precedente, la non opposizione ai provvedimenti di cui alla legge medesima, nei limiti consentiti dal provvedimento di assegnazione con riferimento alla domanda presentata dall'azienda relativa a 300 unità;
 - c. Programmi di dimissioni incentivate dall'azienda;
 - d. Le uscite di cui ai punti precedenti (a), (b), (c) andranno a ridurre le unità equivalenti coinvolte nella CIGS e ad abbattere le percentuali relative ai Contratti di Solidarietà.
7. Per quanto attiene al precedente punto (3 a), l'azienda riconosce nell'applicazione della rotazione uno strumento di difesa delle professionalità e delle competenze che fanno parte del proprio "capitale intellettuale". Entro e non oltre il 30 settembre 2003, l'azienda verificherà, attraverso incontri territoriali con le RSU e le organizzazioni sindacali, sulla base di un'attenta analisi dei ruoli e delle conoscenze dei lavoratori correlata alla puntuale domanda del mercato, nonché alla fungibilità e replicabilità delle mansioni, la rotazione e le eventuali condizioni ostative all'applicazione della stessa.

Nessun lavoratore sarà posto in CIGS per tutto il periodo. A livello territoriale saranno concordati i tempi e le modalità applicative del principio con l'obiettivo di mantenere il valore dei profili professionali coinvolti.

8. I dipendenti coinvolti nella sospensione dal lavoro di cui al precedente punto (3 a) avranno accesso ai programmi di sviluppo professionale, riqualificazione e formazione dell'azienda, anche con l'utilizzo dei fondi pubblici finalizzati al finanziamento della formazione, con particolare attenzione a:
- a. certificazioni sulle tecnologie di maggior interesse per il mercato e per l'azienda;
 - b. percorsi di formazione disegnati a sostegno della propria offerta, quali ad esempio i programmi di Network Place, Knowledge Place, Project Management;
 - c. corsi di formazione volti allo sviluppo o al consolidamento di competenze funzionali trasversali quali le abilità relazionali, le capacità di pianificazione e gestione, la conoscenza dei principi della qualità, le tecniche di negoziazione;
 - d. corsi di addestramento su nuovi prodotti e piattaforme software;
 - e. corsi di aggiornamento sui cosiddetti productivity tools.
9. Su richiesta delle organizzazioni sindacali, l'azienda dichiara che, anche in virtù dei programmi di cui al precedente punto (8), favorirà, oltre al rientro, l'adeguato reinserimento organizzativo e professionale dei dipendenti sospesi dal lavoro. Inoltre si impegna a:

- a. Non ricorrere alla stipula di contratti di lavoro cosiddetti "atipici" (collaborazioni e consulenze); l'azienda informerà le organizzazioni sindacali e le RSU dei tempi di riduzione dei contratti in essere;
 - b. Favorire il reimpiego dei lavoratori in CIGS nelle società da essa controllate, nell'ambito dei piani di consolidamento e sviluppo dei loro organici;
 - c. Valutare, nell'ambito della necessaria attenzione della struttura dei costi, piani di insourcing di attività oggi decentrate.
10. Su richiesta delle organizzazioni sindacali, l'azienda conferma gli orientamenti contenuti nel Piano di Impresa di cui al punto (1) relativi agli investimenti infrastrutturali volti anche alla valorizzazione delle competenze là dove esse risiedono, e, quindi, ad offrire concrete opportunità professionali ai dipendenti delle sedi di Bari, Ivrea e Napoli. Inoltre, con particolare riguardo alle sedi del Sud, l'azienda conferma l'intenzione di farsi parte attiva per progetti finanziati di ricerca a sostegno dello sviluppo della propria offerta e del rilancio occupazione nelle sedi citate.
11. Entro il mese di marzo 2004, le parti si incontreranno a livello nazionale per una verifica complessiva sulla situazione del Gruppo Getronics in Italia, anche con riferimento alle società controllate.

Le parti si danno atto che con il presente verbale è stata esaurita con esito positivo la consultazione sindacale di cui al DPR 218/2000.

GETRONICS S.p.A.

Allegato A

QUADRO SINOTTICO DEI LAVORATORI INTERESSATI ALLA SOSPENSIONE SUDDIVISO PER REGIONI E PROVINCIA

<u>REGIONE</u>	<u>PROVINCIA</u>	<u>SEDE</u>	<u>NUMERO DIPENDENTI</u>
MARCHE	ANCONA	ANCONA	1
LOMBARDIA	BERGAMO	BERGAMO	1
	MILANO	MILANO	66
	MILANO	BUCCINASCO	20
PUGLIA	BARI	BITRITTO	79
	TARANTO	TARANTO	1
EMILIA ROMAGNA	BOLOGNA	BOLOGNA	9
TRENTINO A.ADIGE	BOLZANO	BOLZANO	1
SICILIA	CATANIA	CATANIA	4
	PALERMO	PALERMO	6
CALABRIA	COSENZA	COSENZA	0
LIGURIA	GENOVA	GENOVA	3
PIEMONTE	TORINO	IVREA	86
	TORINO	TORINO	26
VENETO	VENEZIA	MARGHERA	7
	VERONA	VERONA	4
TOSCANA	FIRENZE	SESTO FIORENTINO	12
	SIENA	MONTERIGGIONI	2
	PISA	SAN GIULIANO TERME	1
CAMPANIA	NAPOLI	NAPOLI	22
LAZIO	ROMA	ROMA	35
ABRUZZO	CHIETI	S. GIOVANNI TEATINO	1
FRIULI	UDINE	UDINE	5
		totale	392

Alle Organizzazioni Sindacali

Con riferimento alle vostre richieste di precisazione sull'Ipotesi d'Accordo siglato presso il Ministero del Lavoro il 3 luglio 2003, comunichiamo che, per quanto riguarda le sedi di Bari ed Ivrea, l'azienda intende mantenere e consolidare la propria presenza al fine di migliorare i livelli occupazionali dei siti prima della fine del periodo di CIGS prevista al ~~30 giugno~~ 2004.

6 luglio

Senza poter offrire garanzie su fattori che esulano dal controllo diretto dell'azienda, ribadiamo la decisione di avviare progetti, quali lo sviluppo e gestione della *software factory*, nonché lo sviluppo dei servizi da remoto che rafforzano la missione delle sedi di Bari ed Ivrea.

Tali progetti, che per altro richiedono investimenti rilevanti da parte aziendale, non esauriscono le attività in corso.

L'azienda sin d'ora vi invita ad un confronto in sede territoriale sui temi oggetto della presente, da tenersi entro la prima metà di settembre.

Forza Impiegati Getronics per Citta' 30 giugno 2003

CITTA_2	SM	MS	ProfServ	GA	DivSol	Gov	Finance	Grand Total
Ivrea	11	83	88	22	35	13	15	267
Roma	32	175	69	42	65	27	8	418
Milano	40	121	24	156	51	6	10	408
Venezia	1	45	10	4	6			66
Cagliari		12						12
Genova	1	21	1	1	1			25
Palermo	1	15	4					20
Buccinasco	1	162		1	4			168
Verona	5	27	4	3	7			47
Napoli	2	47	34	11	26	26	1	146
Perugia		8						8
Torino	5	101	7	11	23			147
Bergamo		7						7
Udine		22	1		3			26
S.Giuliano T.		20			1			21
Bologna	4	52	8	1	5		1	71
Firenze	6	58	8	5	9			86
Bari	4	30	51	8	21	25	23	162
Volpiano (TO)		7						7
Bolzano		7						7
S.Giov.Teatin		7						7
Monteriggioni		14	3				1	18
Busto Arsizio		10						10
Rende (CS)		10						10
Ancona		9						9
Catania		9						9
Taranto		5						5
Cosenza			7					7
Grand Total	113	1084	319	265	257	97	59	2194

Esclusi i dipendenti: