

Accordo sindacale nella procedura di cui all'art. 4 legge n. 223 del 1991

Oggi **23.7.2013** presso la sede En.AIP di Padova, via Ansuino da Forlì si sono incontrati i Signori:

- **En.A.I.P. VENETO** (Ente ACLI Istruzione Professionale rappresentato dall'amministratore delegato dott. Giorgio Sbrissa e dalla dott.ssa Roberta Callegaro responsabile delle Risorse Umane

e

- la **R.S.U. En.AIP**, nella persona di Griggio Federica, Muraro Marta, Perazzolo Michela, Baldon Mafalda, Pizzato Giampiero, Trovò Antonietta

nonché

- **FLC CGIL** - Regionale Veneto rappresentata da Mazza Salvatore Segretario Regionale Generale e Pilla Franco Responsabile Regionale della Formazione Professionale,

- **CISL SCUOLA** - Regionale Veneto rappresentata da Marcon Nereo Segretario Regionale Generale e Nalesso Paolo Coordinatore Regionale della Formazione Professionale,

- **UIL SCUOLA** - Regionale Veneto rappresentata da Ceccacci Roberto Rappresentante Segreteria Regionale,

- **SNALS CONF.SAL** - Regionale rappresentata da Capotosto Elisabetta Segretario Regionale,

- **UGL** Unione Provinciale di Rovigo rappresentata da Caberlon Alessandro delegato,

Illegible handwritten notes and signatures in the bottom section of the page.

Illegible handwritten note written vertically on the right side of the page.

Premesso:

- a.- che in data 9 luglio 2013 En.AIP Veneto ha comunicato l'apertura, ai sensi dell'art. 24 l. n. 223/1991, di una procedura di riduzione di personale che interessava 30 persone aventi le qualifiche ed i profili professionali dettagliatamente indicati nella predetta lettera di apertura della procedura;
- b.- che in data 16 luglio, a seguito di accordo sindacale sui trasferimenti, d'intesa con le OO.SS. e le RSU, la procedura è stata integrata con la previsione di ulteriori 7 esuberanti;
- c.- che le parti, su richiesta delle OO. SS., si sono incontrate per un primo esame congiunto, previsto dal comma 5° dell'art. 4 l. n. 223/1991, una prima volta in data 11.07.2013, poi ancora in data 16.07.2013 e successivamente, a seguito del mancato raggiungimento di un accordo, presso la Direzione Regionale del Lavoro in data 19 luglio 2013 e che in esito a questo incontro, anche per quanto occorre riprendendo il confronto in sede sindacale, le Parti si sono nuovamente incontrate in data odierna;
- d.- che negli incontri precedenti ed anche in quello odierno En.AIP ha illustrato e discusso con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le RSU in ordine alle ragioni che hanno condotto all'apertura della procedura di mobilità, all'inevitabilità della stessa ed alla inutilizzabilità nella fattispecie di strumenti alternativi alla collocazione in mobilità anche per l'assenza degli ordinari strumenti di gestione delle crisi quali la CIGS; nonché alla incompatibilità con il modello gestionale proposto della trasformazione dei rapporti di lavoro in part-time e dei contratti di solidarietà difensivi, essendo gli esuberanti strutturali e sussistendo la indilazionabile esigenza di avviare un percorso organizzativo, che è stato ampiamente illustrato, che consenta all'Ente di sopravvivere;
- e.- che En.AIP ha esposto ed illustrato alle OO.SS. e alle RSU i criteri di individuazione del personale da considerare in esubero ed i profili professionali interessati alla procedura di riduzione del personale, aprendo un

Luca Camp

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

sc.

Luca

[Signature]

[Signature]

[Signature]

confronto. Con specifico riferimento ai criteri di individuazione del personale, l'Ente ha chiarito come, per la specifica natura della presente procedura, per l'attuale configurazione organizzativa dell'ente e per le ragioni organizzative che stanno alla base della riduzione di organico, sembri necessario che:

- gli esuberanti siano individuati avendo riferimento esclusivo a ciascuno degli ambiti in cui la riduzione è destinata ad operare. L'individuazione del personale deve essere pertanto effettuata facendo specifico riferimento a ciascuno dei Centri (anche di Padova) nonché agli ambiti della Struttura di Sede interessati alla riorganizzazione, considerando i lavoratori con posizioni funzionali omologhe e/o fungibili (con esclusione delle figure uniche e dei referenti di funzione) appartenenti alle aree/segmenti di attività interessati alla riorganizzazione (attività ausiliarie, generiche di segreteria, attività amministrativa presso i Centri):

- l'appartenenza di ciascun lavoratore agli ambiti interessati alla riduzione, sia definita considerando per tutti l'attività svolta con prevalenza;

- il profilo professionale di ciascuno (necessario al fine di determinare l'appartenenza alle posizioni funzionali corrispondenti ai ruoli o ai processi del nuovo modello amministrativo che sono funzionali alla nuova organizzazione dei Centri e dell'attività della Sede Centrale e per converso l'appartenenza dei lavoratori ai segmenti di attività/posizioni funzionali in esubero) sia individuato in ragione dello svolgimento con completezza ed autonomia delle attività del profilo, intendendosi con ciò lo svolgimento almeno della maggior parte delle principali operazioni/attività che caratterizzano ciascun profilo o posizione funzionale; dette operazioni/attività sono quelle individuate come segue:

(i) Profili dei nuovi processi amministrativi.

- Processo contabilità generale

-registrazione fatture acquisto e altri costi (carburanti, affitti ect)

-contabilizzazione costi personale interno ed esterno

-emissione fatture vendite

-preparazione flusso pagamento fornitore e versamento f24

Luca Lupo

[Handwritten signatures]

Z.C.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

-gestione banca: effettuare i versamenti in banca e ritiri assegni (voucher cid, borse di studio)

-controllo e quadratura mensile banca e cassa

-fornitori: preparazione ordine, controllo ricevimento merci e resi

-controllo crediti e debiti: solleciti pagamento e scadenzario

-controlli quadrimestrali contabilità generale

-operazioni annuali di bilancio civilistico e fiscale: controlli patrimoniali e fiscali

- Processo analitica e rendicontazione

-stralcio costi con utilizzo del programma gestionale in uso

-stralcio costi personale con utilizzo del programma gestionale in uso

-stralcio costi risorse umane esterne

-elaborazione/imputazione scheda attività/corso nel programma gestionale

-chiusura rendiconti: controllo costi imputati

-verifiche regione veneto e enti vari

-stesura hdgt annuale

-revisione monitoraggio e controllo quadrimestrale

-aggiornamento criteri riparto

-contabilità gen. annuale per Centro: quadratura contabilità gen. e analitica

- Processo amministrazione del personale:

-rilevamento ore-trasferite controllo cartellino piani ferie SELFWEB

-viaggi e trasferte -raccolta firme e archiviazione

-stesura contratti interni e covenenti

-stesura contratti esterni e covenenti

-rilevazione costo mensile maturato ore esterni e invio in Sede Centrale

-richiesta ticket-carico, scarico e consegna con firma

-archiviazione cedolini e documenti stampa e controllo busta paga

-compilazione e tenuta registro infortuni

-consegne cud e certificazione esterni

-comunicazioni infortuni dipendenti, collaboratori e allievi.

(ii) Profilo programmatore attività di produzione (dei Centri)

Annunzio Longo

FW

2.C.

- predisposizione incarichi con uso programmi gamma e edugest
- analisi e programmazione calendario
- predisposizione calendario settimanale
- esportazione calendario portale regione veneto e portale edugest
- gestione sostituzioni giornaliere
- verifica mensile correttezza calendario con programma edugest. portale regione veneto e programma calmax.

L'Ente ha poi evidenziato come, sulla scorta delle analisi in fatto compiute dai Responsabili dei Centri, dai Responsabili Amministrativi dei Centri e dai responsabili di Sede Centrale, non residui la necessità di operare tra i lavoratori ulteriori confronti riferiti ad altri criteri;

f.- che, inoltre, con riferimento alle ragioni indicate nella lettera di apertura della procedura ex artt. 4, 5 e 24 l. n. 223/1991, che hanno determinato la necessità di una riduzione del personale, Enaip ha illustrato alle OO.SS. e alle RSU i dati dell'andamento economico e finanziario dai quali emerge un andamento in caduta verticale e perdite insopportabili per la stessa sopravvivenza dell'Ente;

g.- che nel corso della discussione e degli approfondimenti di cui si è detto, le OO.SS. e le RSU hanno preso atto delle imprescindibili ragioni che hanno condotto l'Ente all'apertura della procedura di riduzione di personale in rapporto alle considerazioni ed ai dati emergenti dall'analisi della situazione aziendale e dal piano illustrato, ma hanno rappresentato all'Ente (i) la necessità di ridurre per quanto possibile l'impatto sociale degli esuberi assicurando ai dipendenti un periodo di cassa integrazione in deroga in modo che sia in qualche modo agevolata la ricerca di un nuovo lavoro; (ii) la necessità di agevolare per quanto possibile l'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro con le società appaltatrici per i lavoratori occupati nelle attività esternalizzate ed altresì coinvolgendo nel processo di rioccupazione sia la proprietà dell'ente che la rete degli enti di formazione appartenenti a FORMA VENETO; (iii) l'opportunità che i provvedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro vedano come destinatari soggetti che, pur rientranti nei profili professionali individuati come eccedenti o

Luca Lombardi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Tutto ciò promesso e ritenuto parte integrante e sostanziale dell'intesa

si conviene:

1.- En.AIP e le OO.SS. nonché le RSU, al fine di consentire l'accesso alla cassa integrazione in deroga e ridurre in tal modo l'impatto sociale della procedura, sottoscriveranno, senza oneri per l'Ente, un accordo presso la Regione Veneto, Direzione del Lavoro per consentire ai lavoratori la fruizione della cassa integrazione in deroga fino al 27.12.2013 con effetto dal giorno 1 settembre 2013 per n. 36 lavoratori, anziché i 37 indicati nelle comunicazioni di avvio della presente procedura.

2.- Le parti convengono, pertanto, anche in forza del potere di deroga conferito dall'art. 8 comma 4 della legge n. 14 del 1993, che i licenziamenti che sono conseguenza della procedura avviata con lettere del 9 e 16 luglio 2013, che si conclude positivamente con la sottoscrizione del presente verbale, siano differiti senza oneri per l'Ente per il tempo necessario affinché i lavoratori possano beneficiare di tutto il periodo di cassa integrazione in deroga la cui concessione è stata positivamente anticipata in sede di esame della procedura avanti la Direzione Regionale del Lavoro. I licenziamenti saranno pertanto intimati in modo che i rapporti cessino al più tardi definitivamente al 27 dicembre 2013.

3.- Durante periodo di cassa integrazione in deroga potranno comunque essere licenziati coloro che manifestino la loro volontà di non opporsi alla collocazione in mobilità per avvalersi di altra opportunità di lavoro.

4.- L'Ente si impegna a porre quale criterio preferenziale nella stipula dei contratti di appalto delle pulizie, in concorso con gli altri riferiti alla qualità e al prezzo del servizio, l'impegno dell'appaltatore di occupare, anche con part-time i lavoratori adibiti alle attività esternalizzate che manifestino il loro interesse tramite le OO.SS. regionali di riferimento nel termine di dieci giorni dalla sottoscrizione della presente intesa, senza vincolo per l'interessato. L'Ente si impegna altresì a porre in essere idonee iniziative tese a sensibilizzare l'intervento di enti esterni, anche appartenenti a Forma Veneto, nel processo di ricollocazione in esubero. Tra queste iniziative l'Ente si

Anno 2013
R

R

M

R

R

R

R

R

R

impegna a inviare i curricula dei lavoratori che ne facciano richiesta agli enti aderenti a Forma Veneto. Infine Enaip si impegna a promuovere, senza oneri, ove possibile e ne sussistano i presupposti gli Interventi di Politica Attiva consentite dalle disposizioni amministrative anche non ancora adottate

5.- En.AIP si impegna ad erogare il trattamento di fine rapporto dei lavoratori accantonato presso l'azienda entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto e si impegna ad erogare le competenze di lavoro pregresse nel termine minimo compatibile con le disponibilità, comunque nella prima trancia di pagamento che sarà disposta in favore dei dipendenti in forza.

6.- Il numero dei lavoratori interessati al licenziamento viene ridotto a 36 unità dandosi atto le parti che ciò è potuto avvenire in ragione dell'accettazione del trasferimento da parte di alcuni lavoratori. In particolare, i lavoratori che saranno interessati ai provvedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro saranno quelli con le qualifiche ed i profili professionali indicati nell'elenco consegnato alle OO.SS..

7.- Le Parti concordano, anche quali criteri convenzionali esclusivi ex art. 5 comma 1 legge n. 223 del 1991, che il percorso di individuazione degli esuberanti ed i criteri di individuazione del personale in esubero siano quelli indicati nel Punto c.- della Premessa del presente Accordo che deve intendersi qui integralmente richiamato e riportato come oggetto specifico di esame e di intesa.

Le parti si danno atto, per quanto occorre, che sulla scorta dei criteri concordati non residua la necessità di operare tra i lavoratori ulteriori confronti riferiti ad altri criteri.

Fermi gli ambiti ed il riferimento alle esigenze organizzative sopra definiti, le Parti concordano di individuare quale criterio preferenziale quello della non opposizione al licenziamento, anche al fine di consentire l'applicazione delle previsioni di cui al punto che segue.

8.- A favore dei lavoratori il cui profilo professionale sia ritenuto in esubero che manifestino la loro non opposizione ad essere collocati in disoccupazione durante o alla scadenza della CIG in deroga sottoscrivendo il relativo accordo,










Pag. 8 di 10
nub



Carcano lungo







En.AIP si dichiara disponibile a corrispondere, ad integrazione del TFR, un incentivo all'esodo, ovvero una somma la cui erogazione trae origine dalla cessazione del rapporto, ai sensi del comma 4 lettera b) dell'art. 12 Legge 153/69 come modificata dal D.Lgs. 314/97 e che sarà assoggettata a tassazione separata secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 1 lettera a) T.U. n. 917/86 nel testo in vigore per effetto delle successive modifiche nella misura di euro 2.000,00 (duemila euro) per ciascuno. Tale importo sarà versato in aggiunta all'incentivo all'esodo che sarà erogato da EBIRFOP Veneto, come da deliberazione in data odierna. L'incentivo all'esodo sarà destinato ai lavoratori che non si oppongono al licenziamento e saranno quindi versati a ciascuno a fronte della sottoscrizione di un verbale ex art. 411 c.p.e. con il quale i lavoratori rinunciano alla impugnazione del licenziamento che sarà loro intimato e del quale sussistono e sono ad essi noti tutti i presupposti e rinunciano ad ogni pretesa anche riferita al preavviso ed all'indennità sostitutiva.

9.- Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di novembre 2013 a richiesta delle OOSS o delle RSU per esaminare la possibilità di fare ricorso ad altri strumenti di ricollocazione e di sostegno al reddito per i lavoratori destinatari dei provvedimenti di collocazione in mobilità. Al riguardo l'Ente offre fin da ora la disponibilità ad inoltrare domanda di proroga della CIG in deroga fino al raggiungimento del periodo di 180 giorni.

10.- Le parti, nel confermare l'esaurimento positivo della procedura prevista dai commi 5 e 6 dell'art.4 legge 223/1991, si danno reciprocamente atto che ogni eventuale difetto procedurale formale o sostanziale, comportante vizi di nullità, annullabilità o inefficacia anche ex art. 4 comma 12 L. 223/91 deve ritenersi sanato e comunque, nel merito, superato, di fatto dai contenuti della presente intesa avendo le parti espressamente ed esaustivamente effettuato il confronto sui motivi dell'eccedenza, su quelli tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non potere adottare rimedi per ridurre in tutto o in parte il licenziamento collettivo stante la cessazione parziale di attività e la non ricollocabilità interna delle risorse in esubero e rilevato la

anno lungo

completezza della indicazione del numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente e di quello abitualmente impiegato alla data odierna rispetto agli allegati di cui alla comunicazione di avvio, nonché dei tempi di attuazione del programma. La presente è valida anche ai fini di quanto previsto dall'ultima parte del comma 4 dell'art.5 legge 223/1991.

Letto confermato e sottoscritto.



En.A.I.P. VENETO (Ente ACLI Istruzione Professionale) rappresentato

dall'amministratore delegato dott. Giorgio Sbrissa e dalla dott.ssa Roberta

collegato responsabile delle Risorse Umane Luca Lupo Marta Perazzolo

R.S.U. En.AIP, nella persona di Griggio Federica, Muraro Marta, Perazzolo

Michela, Baldon Mafalda, Pizzato Giampiero, Trovò

Antonietta M. Baldon Griggio Federica

Federica Griggio Marta Perazzolo Marta Perazzolo
Antonietta Trovò

FLC CGIL - Regionale Veneto rappresentata da Mazza Salvatore Segretario

Regionale Generale e Pilla Franco Responsabile Regionale della Formazione

Professionale M. Mazza F. Pilla

CISL SCUOLA - Regionale Veneto rappresentata da Marcon Nereo Segretario

Regionale Generale e Nalesso Paolo Coordinatore Regionale della Formazione

Professionale M. Marcon P. Nalesso

UIL SCUOLA - Regionale Veneto rappresentata da Checcacci Roberto

Rappresentante Segreteria Regionale R. Checcacci

SNALS CONF.SAL - Regionale rappresentata da Capotosto Elisabetta

Segretario Regionale E. Capotosto **SINDACATO NAZ. AUT. LAVORATORI SCUOLA**

UGL Unione Provinciale di Rovigo rappresentata da Caberton Alessandro

delegato A. Caberton **SNALS CONF.SAL Segreteria Regionale Veneto**



[Signature]

[Signature]