

VERBALE ACCORDO

Il giorno 22 maggio 2014 presso lo Starhotel Excelsior in Bologna si sono incontrati:

UNIEURO srl, rappresentata da Andrea Scozzoli e Simona Vicari

E

FILCAMS CGIL Nazionale rappresentata da Alessio Di Labio;

FISASCAT CISL Nazionale rappresentata da Elena Maria Vanelli;

UILTuCS Nazionale rappresentata da Antonio Vargiu;

unitamente ad una rappresentanza delle strutture territoriale e RSA/RSU.

PREMESSO CHE

1. Le Organizzazioni Sindacali come sopra rappresentate hanno richiesto un incontro per una verifica sull'andamento del Contratto di Solidarietà sottoscritto in data 18 maggio 2012 e prorogato in data 17 maggio 2013 e dell'attuazione del piano di ristrutturazione avviato dalla Società.
2. L'azienda ha aderito alla richiesta e conseguentemente si è dato corso all'odierno incontro in cui l'Azienda ha provveduto a rappresentare alle Organizzazioni Sindacali e alle rappresentanze sindacali dei lavoratori, la situazione di difficoltà economica e commerciale che ha determinato la decisione della Società e che ha reso necessaria una profonda ristrutturazione.
3. La Società ha ripercorso gli avvenimenti del 2013, in particolare:
 - a) durante l'esercizio 2013-14 ha proseguito l'adeguamento della rete vendita con la chiusura e la conseguente relocations dei punti vendita di Biella, Sondrio e Mestre, le aperture di Varese e Oristano, la chiusura del punto vendita di Teramo e l'apertura del punto vendita di Pescara.
 - b) in data 10 ottobre 2013, Unieuro annunciava la sottoscrizione di un accordo che prevede la costituzione di una holding (non operativa) partecipata da Venice Holdings S.r.l. all'85% e da Dixons Retail plc al 15%, destinata a controllare l'intero capitale della Società e di SGM Distribuzione S.r.l. (di seguito, "SGM"); detta operazione societaria era condizionata sospensivamente, tra l'altro, all'autorizzazione dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (di seguito, "Operazione");
 - c) A seguito della predetta autorizzazione, il 29 novembre 2013 si concludeva l'Operazione, attraverso il conferimento nella newco Italian Electronics S.r.l. dell'intero capitale di Unieuro e di SGM;
 - d) Unieuro ha registrato negli ultimi anni gravi perdite e anche i dati ad oggi disponibili sull'esercizio in corso (per il periodo 1.05.2013- 31.12.2013) comparati con quelli dello stesso periodo dell'anno precedente evidenziano un aggravarsi dei risultati del conto economico conseguente al decremento di fatturato. In particolare si segnala come nei primi 8 mesi di esercizio (maggio 2013 – dicembre 2013) il fatturato sia calato del 9,4% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, per un importo complessivo di 45 milioni di euro. La situazione di crisi aziendale che ha determinato tra l'altro la decisione della Società di cessare le attività delle Sedi è chiaramente esposta nella tabella sotto riportata, che fornisce un dettaglio dei principali indicatori economici nell'ultimo triennio:

VOCI	Bilancio al 30.4.2011	Bilancio al 30.4.2012	Bilancio al 30.4.2013
Ricavi netti	803,5	709,1	663
Costo del venduto	-578,1	-518,9	-479,7
Margine lordo	225,4	190,2	183,3
Margine operativo lordo (EBITDA)	5,4	-6,3	3,1
Reddito operativo (EBIT)	-34,8	-65,1	-30,1

Perdita di esercizio prima delle imposte	-38,2	-63,6	-28,9
--	-------	-------	-------

(gli importi sopra indicati sono espressi in milioni di euro)

e) Inoltre, si deve evidenziare come, negli ultimi anni la continuità aziendale sia stata garantita in ragione del supporto dell'azionista che ha provveduto a varie sottoscrizioni di finanziamenti in conto capitale al fine di ripristinare l'equilibrio patrimoniale della Società. Il supporto predetto si è anche sostanziato con il rilascio di garanzie ai fornitori e tramite l'implementazione di un sistema di tesoreria che consentiva alla Società di far fronte ai fabbisogni finanziari, anche quando la stessa non era in grado di generare adeguata cassa.

f) Si precisa che le garanzie concesse da Dixons Retail plc e i connessi affidamenti dei fornitori, così come il sistema di tesoreria sono stati revocati alla data del conferimento dell'intero capitale della Società e di SGM Distribuzione S.r.l. nella newco Italian Electronics S.r.l. (holding non operativa partecipata da Venice Holdings S.r.l. all'85% e da Dixons Retail plc al 15%). Si consideri che a tale data i debiti commerciali di Unieuro erano di circa 164 milioni di Euro, in larga maggioranza garantiti da Dixons Retail plc.

4. In assenza di prospettive di ripresa nel breve periodo la Società necessita di affrontare una profonda ristrutturazione aziendale al fine di invertire il ciclo negativo e prospetticamente giungere ad un pareggio di bilancio. Tutti gli strumenti di controllo dei costi e le riduzioni delle spese messi in atto hanno permesso di ridurre le perdite ma il continuo contrarsi del fatturato e il perdurare del grave stato di crisi del mercato evidenziano la necessità di proseguire nel contenimento del conto del personale affinché la prevedibile perdita di esercizio sia contenuta al massimo.

5. A tal fine l'azienda:

a) da un lato, in data 18 dicembre 2013, ha sottoscritto un Protocollo d'Intesa con le OO.SS. in correlazione alla situazione di crisi sopra in relazione alla decisione assunta dalla Società di chiudere le Sedi di Monticello d'Alba e Piacenza, convenendo: (i) di garantire il mantenimento del contratto di solidarietà in corso a tale data per i lavoratori adibiti alle Sedi, fino alla sua scadenza (30 aprile 2014); (ii) di procedere all'avvio della procedura di CIGS per cessazione di attività, con decorrenza dal 1° maggio 2014 e con riferimento all'intero organico delle Sedi (così addivenendo in data 22 aprile 2014 a un accordo in sede ministeriale) e (iii) nell'ambito del ricorso al predetto ammortizzatore sociale e in connessione al relativo piano di gestione degli esuberi di avviare una procedura di licenziamento collettivo ai sensi dell'art. 4 e 24 L. 223/1991, con concessione di incentivi economici a favore dei Lavoratori, alle condizioni indicate nel Protocollo, che si è conclusa con accordo del 2 maggio 2014;

b) dall'altro, reputa che per l'anno in corso i dati di andamento vendite e fatturati prevedibilmente continueranno a peggiorare e quindi sarà indispensabile proseguire con l'utilizzo del Contratto di Solidarietà Difensivo (di seguito, "CdS") con riguardo ai punti vendita elencati nell'**allegato (1)**, al fine di salvaguardare l'occupazione e le professionalità dei lavoratori ivi addetti

c) contestualmente la Società avvierà un piano di rilancio della rete retail che si svolgerà in due fasi.

Una prima fase comporterà il rilancio dell'insegna attraverso l'adozione di un nuovo logo per il marchio unieuro e campagne promozionali a livello di punto vendita; una seconda fase, avviata dalla fine del mese di ottobre, con il lancio del marchio e le campagne promozionali di supporto a livello nazionale. Infine verrà implementato su tutti i punti vendita un nuovo sistema gestionale con preventiva formazione delle risorse che dovranno poi operare su tale sistema.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

A. a fronte dell'accentuarsi della situazione di disequilibrio economico e del conseguente incremento degli esuberi, fermo restando l'obiettivo del contenimento dei costi, le parti hanno comunque condiviso l'intenzione di salvaguardare l'occupazione proseguendo l'utilizzo di strumenti legislativi utili a ridurre, in tutto od in parte, l'impatto delle cause economiche/finanziarie sull'esubero occupazionale.

B. Dopo ampia discussione e vari approfondimenti l'azienda e le OO.SS. hanno convenuto di sottoscrivere un nuovo CdS, come previsto dall'articolo 4 comma ultima parte del Decreto Ministeriale del 10 luglio 2009, con decorrenza dal 1° giugno 2014 e fino al 31 maggio 2015, limitatamente ai punti vendita risultanti dall'allegato parte integrante del presente accordo dandosi atto che così come previsto dall'articolo 7 del Decreto Ministeriale del 10 luglio 2009 (Deroga ai sensi dell'art.1 comma 9, della Legge 223/91) il ricorso al CdS ha lo scopo di evitare la procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'art. 4 della legge 223 del 1991.

C. A fronte delle verifiche effettuate sui singoli punti vendita si sono rilevati cambiamenti organizzativi

tali da far escludere dal Contratto di Solidarietà difensivo sottoscritto i lavoratori dei punti vendita di Chianocco, Cavallino e Oderzo; inoltre nel corso dell'anno i lavoratori dei punti vendita di Gaglianico, Sondrio e Marcon sono stati esclusi dalla solidarietà e infatti i 3 punti vendita sono stati chiusi e tutto il personale è stato ricollocato nei nuovi punti vendita aperti negli stessi territori.

D. Il numero dei lavoratori che accederà al contratto di solidarietà di cui alla Legge 863/84 e successive modifiche ed integrazioni è pari a 426 (ripartito tra le varie strutture come risultanti dall'allegato (I) e parte integrante del presente accordo) e riguarderà un arco temporale di 12 mesi a partire dal 1° giugno 2014.

E. A fronte della riduzione dell'orario contrattuale saranno proporzionalmente ridotti tutti gli elementi delle retribuzioni in godimento in base alla prestazione lavorativa effettuata, salvo le previdenze previste per legge.

F. La riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori interessati sarà in misura massima del 50 % delle ore settimanali e comunque compresa tra il 50% e il 18% sino al **31 maggio 2015**

G. Fatte salve le % di cui sopra, vista la complessità dell'organizzazione aziendale e le diverse sedi in cui sono attivi i CdS, le parti concordano di rimandare la definizione delle modalità e delle % di riduzione dell'orario settimanale dei singoli punti vendita al confronto a livello territoriale e/o di punto vendita entro la prima fase di applicazione del Cds (30 giugno); nella prima fase di applicazione la riduzione oraria da applicare sarà del 20%, fatta eccezione per i punti vendita di Bari che manterrà la % di riduzione attuale pari al 27% e di Asti che manterrà la % di riduzione attuale pari al 30%.

H. Dai lavoratori interessati dalla riduzione di orario saranno esclusi gli apprendisti e gli Store Manager.

- I. L'azienda si impegna a comunicare mensilmente all'Ufficio del Lavoro e alle OO.SS. la specifica dell'orario attribuito ad ogni lavoratore collocato in CdS o della turnazione assegnata nel rispetto dei principi fissati dal presente Accordo. In ogni caso, l'azienda, si impegna ad incontrare alla fine di ogni trimestre di vigenza dell'accordo le OO.SS. nazionali per una verifica sull'andamento dei contratti di solidarietà e l'andamento aziendale e a comunicare loro i dati di cui sopra.
- J. Eventuali opportunità occupazionali che potranno venirsi a creare nell'arco di durata del CdS verranno offerte in via prioritaria ai dipendenti dei punti vendita di cui agli allegati e andranno a ridurre proporzionalmente la percentuale di riduzione oraria delle unità locali 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).
- K. A fronte di diminuzione degli organici nei punti vendita interessati dai CdS, sia temporanea che definitiva, o in distacco si andrà a ridurre proporzionalmente la percentuale di riduzione oraria di filiale, salvo diversi accordi con le organizzazioni territoriali competenti firmatarie del presente accordo.
- L. Qualora intervenissero ampliamenti dei nastri orari di apertura giornalieri/settimanali andranno a ridurre proporzionalmente la percentuale di riduzione oraria della filiale interessata salvo diversi accordi con le organizzazioni territoriali competenti firmatarie del presente accordo.
- M. Le Parti si confronteranno a livello territoriale e/o punto vendita per definire le migliori modalità di gestione utili all'applicazione dei precedenti punti G-J-K-L
- N. L'Azienda, nonostante le difficoltà finanziarie già precisate in premessa, anticiperà la quota, a carico dell'istituto previdenziale, prevista nella legge 608/96, 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.

O. DEROGHE

Si conviene che per soddisfare eventuali esigenze temporanee di maggior lavoro, l'orario ridotto al presente accordo potrà essere modificato con le seguenti modalità:

- a) rispetto a situazioni di assenza dell'organico determinate da cause improvvise e di breve durata con la necessità di sostituzione, l'azienda informerà tempestivamente le RSA/RSU sull'esigenza di maggior lavoro condividendo i dati del nuovo programma da attuare;
- b) per situazioni prevedibili (in via esemplificativa campagne promozionali, Natale) si realizzano preventivi e specifici incontri tra azienda e RSA/RSU dei lavoratori e/ organizzazioni sindacali territoriali per individuare le determinazioni necessarie privilegiando il ricorso alla flessibilità definita nel presente verbale;
- c) Resta inteso che di dette variazioni di orario intervenute l'azienda dovrà dare tempestiva comunicazione all'INPS;
- d) A fronte del verificarsi di improvvisi picchi di carattere produttivo o in concomitanza con particolari periodi dell'anno, durante i quali l'attività aziendale registrasse fisiologici incrementi di vendita, l'azienda si riserva la facoltà di richiedere il lavoro straordinario e qualora il trend positivo dovesse

persistere per un periodo superiore alle 5 settimane, procederà a far uscire dal CdS lavoratori idonei a fronteggiare tali situazioni, in quantità proporzionali.

P. Inoltre, in occasione degli incontri previsti al precedente punto G e M, previo confronto a livello territoriale sull'organizzazione dell'orario di lavoro dei singoli punti vendita, si potrà far ricorso alla flessibilità attivando una diversa articolazione dell'orario di lavoro, passando dall'attuale articolazione prevista al punto 1 dell'articolo 121 C.C.N.L. Commercio Terziario Distribuzione e Servizi a quella prevista al punto 2 del medesimo articolo (40 ore settimanali con opzione della flessibilità); qualora si concordasse di applicare la flessibilità di orario per i Full Time, come individuato dall'articolo 125 del citato CCNL, l'estensione dell'orario settimanale potrà essere prolungato fino a 48 ore per un massimo di 12 settimane in periodo di alta stagione e riduzione a 36 ore per un massimo di 24 settimane in periodi di bassa stagione. Le parti concordano l'utilizzo di tale regime di flessibilità esclusivamente nel periodo di durata del presente CdS. Naturalmente l'estensione a 48 ore settimanali sarà effettuata previa sospensione della riduzione oraria derivante dal CdS.

L.C.S.

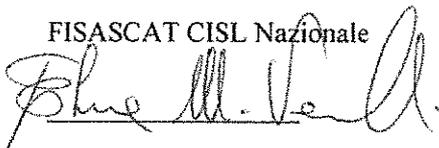
UNIEURO srl



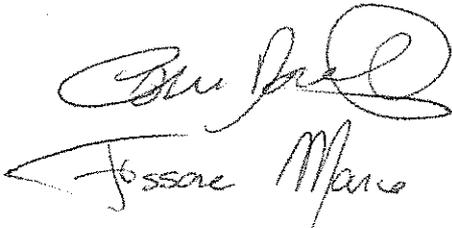
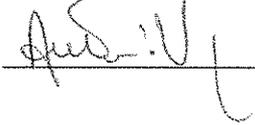
FILCAMS CGIL Nazionale



FISASCAT CISL Nazionale



UILTuCS Nazionale



Fossare Mario