



## CONTRATTO DI ESPANSIONE

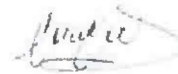
Il giorno 3 novembre 2020, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si è svolta una riunione per l'espletamento dell'esame congiunto, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015, finalizzato alla stipula, in sede governativa, del contratto di espansione di cui all'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-*quater* del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.

Hanno partecipato all'incontro:

- per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali: la Dr.ssa Debora Postiglione della Divisione VI della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali;
- per la BRICOCENTER ITALIA SRL: la Dr.ssa Laura Arioli ed il Sig. Italo Fusari, assistiti dall'Avv. Massimo Dramis e dal Dott. Massimo Brisciani;
- per la FILCAMS CGIL: il Sig. Joice Moscatello;
- per la FISASCAT CISL: la Sig.ra Aurora Blanca;
- per la UILTUCS: il Sig. Marco Marroni.



### PREMESSO CHE



1. La presente riunione si svolge nella modalità della "conference call", stante l'attuale situazione di emergenza sanitaria nazionale e tenuto conto delle indicazioni governative impartite al riguardo.
2. BRICOCENTER ITALIA SRL ha inoltrato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali istanza di esame congiunto, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015, al fine di stipulare con le OO.SS. di categoria il contratto di espansione introdotto dall'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-*quater* del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.
3. La Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali ha, pertanto, proceduto a convocare la Società e le OO.SS. per la data odierna al fine dell'esame congiunto in sede governativa.
4. Nel corso della presente riunione la Società ha dichiarato quanto segue:
  - l'Azienda si occupa della vendita al dettaglio di prodotti edili, di ferramenta, per il "fai da te", per la manutenzione e la decorazione di case, terrazze e giardini ed applica il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro DMO;
  - l'Azienda occupa, ad oggi, n. 1423 lavoratori, di cui n. 1230 a tempo indeterminato e n. 193 a tempo determinato ed è presente sull'intero territorio italiano nelle sedi indicate nell'allegato A;
  - le nuove abitudini di consumo impattano sui modelli commerciali e impongono agli operatori profondi cambiamenti organizzativi anche attraverso la revisione delle competenze dei lavoratori e la formazione di profili professionali multidisciplinari. L'Azienda deve affrontare una difficile situazione dovuta essenzialmente alle grandi incertezze dell'economia mondiale e alla competitività del mercato fortemente orientato al digitale, alle quali si aggiungono le gravi conseguenze scaturite dall'epidemia da Coronavirus COVID-19 che incidono sulle abitudini di consumo e sui modelli commerciali, imponendo agli operatori profondi cambiamenti organizzativi anche attraverso la revisione delle competenze dei lavoratori e la formazione di profili professionali multidisciplinari;
  - l'Azienda intende, pertanto, attivarsi ulteriormente per mantenere la competitività nel proprio settore di business anche attraverso un processo di riorganizzazione e di flessibilità in termini di prodotto, di servizio e di processo per rispondere alle mutate esigenze di mercato;
  - l'Azienda ha, quindi, ritenuto di porre in essere un piano strategico per accompagnare la trasformazione fisica e digitale dei propri negozi, per rendere coerente e migliore l'esperienza del cliente a 360° e per garantire la perennità dell'Azienda in un contesto in cui le abitudini di consumo sono notevolmente cambiate. La trasformazione prevederà un rinnovamento fisico dei siti in termini di immagine, assortimento prodotto, nuovi servizi e l'accelerazione del digitale, con l'aumento dei punti di contatto digitali con i clienti (social). Detto piano





comporta di conseguenza lo sviluppo di nuove competenze per tutti i collaboratori e l'inserimento di know-how specifico, ad oggi, non presente in Azienda. Si rende, inoltre, necessario agevolare il turn over generazionale con misure non traumatiche di cessazione dei rapporti con lavoratori prossimi al raggiungimento dei requisiti di pensionamento e mediante l'inserimento di nuove risorse da assegnare a specifici percorsi formativi;

- nel corso degli incontri avvenuti fra la direzione aziendale, le RSA e le OO.SS. nazionali e territoriali competenti sono state ulteriormente approfondite le tematiche oggetto del piano strategico sopra descritto, con particolare riferimento agli aspetti di riqualificazione del personale;
- a tale scopo le Parti, nel corso dei precedenti incontri ed in quello odierno, hanno esaminato e discusso il programma aziendale presentato dall'Azienda e la conseguente necessità di adottare misure ed interventi a sostegno dello stesso in modo da massimizzare i risultati positivi.

#### VISTO

- ✓ l'art. 41 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introdotto dall'articolo 26-quater del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58
- ✓ la circolare ministeriale n. 16 del 06/09/2019.

#### TUTTO CIO' PREMESSO E VISTO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE.

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo unitamente all'allegato progetto di formazione.
2. Le Parti intendono stipulare, con decorrenza dal giorno 01/12/2020 e per la durata di 12 mesi, il Contratto di Espansione (di seguito "CdE") di cui all'art. 41, D.lgs n. 148/2015, introdotto dall'articolo 26-quater del D.L. n. 34/2019, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58.
3. La pianificazione dei momenti formativi e lo sviluppo delle azioni programmate tengono conto anche della situazione determinata dall'emergenza epidemiologica Coronavirus COVID e delle connesse esigenze di distanziamento sociale.
4. Alla luce di quanto indicato in premessa e del piano di formazione e riqualificazione di cui all'allegato, le Parti hanno condiviso le seguenti direttrici di intervento, al fine di rafforzare le competenze delle risorse in organico ed effettuare un ricambio generazionale, attraverso la sostituzione parziale del personale, avente professionalità non più pienamente compatibili con la strategia produttiva che la società prefigura per i siti coinvolti nel piano stesso, con nuove figure professionali che diano valore aggiunto e permettano di conseguire gli obiettivi prefissati.
5. Al riguardo, l'Azienda si impegna a:
  - a) procedere all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori aventi profili professionali in linea con il piano aziendale oggetto del presente accordo;
  - b) realizzare un programma di formazione e riqualificazione, certificato da primaria società specializzata, volto a garantire l'adeguamento delle competenze del personale stesso, secondo quanto indicati nell'allegato;
  - c) attuare un programma di uscite anticipate, sulla base di quanto previsto dal c. 5 dell'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 e sue successive modifiche ed integrazioni, per i lavoratori che, entro il 30 novembre 2021, si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata, ai sensi dell'art. 24, c. 10, del D.L. n. 201/2011, convertito con modificazioni dalla L. n. 214/2011.
6. Viene escluso l'utilizzo dell'integrazione salariale di cui al citato art. 41 del D.Lgs n. 148/2015.

#### A) PROGRAMMA DI ASSUNZIONI

Nel corso dell'intera durata del Contratto di espansione, l'Azienda intende procedere all'assunzione di un numero complessivo di 10 unità, con contratto a tempo indeterminato ed applicazione del CCNL, con profili e competenze professionali in linea con il piano strategico indicato nelle premesse.

La programmazione delle assunzioni, subordinatamente all'adesione dei lavoratori che potranno aderire al percorso di accompagnamento di cui al successivo punto C) nelle numeriche ivi previste, è la seguente:

- n. 5 entro il 30 aprile 2021;

- n. 5 entro il 31 ottobre 2021.

Le assunzioni riguarderanno Addetti Sales nelle diverse funzioni di vendita e supporto alla vendita, con competenze di relazione cliente digitali e social.

La Società si riserva una diversa distribuzione temporale ed organizzativa delle assunzioni in funzione di specifiche esigenze operative, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, fermo restando il numero complessivo delle assunzioni entro la data di conclusione del programma.

## B) PROGETTO DI FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

Al fine di dare piena efficacia al piano aziendale oggetto del presente accordo, si svilupperà un progetto di formazione e riqualificazione del personale. Questi interventi di formazione e riqualificazione potranno essere sviluppati sia mediante affiancamento con il sistema del training on the job che mediante attività di e-learning e formazioni in presenza e a distanza, e sono specificamente descritti nel progetto.

I piani formativi, illustrati in data odierna e nel corso dei precedenti incontri con le OO.SS. e le R.S.A., verranno differenziati tra nuovi ingressi e collaboratori già in forza, prevalentemente nella funzione Sales, e garantiranno l'acquisizione di competenze quanto più idonee, utili e conformi alle mansioni che la risorsa stessa svolge o dovrà svolgere in linea con la strategia aziendale.

A garanzia della qualità del processo, le attività di formazione e quelle connesse saranno gestite con il supporto della società specializzata Randstad HR Solutions S.r.l., terza all'Azienda, che provvederà a rilasciare la certificazione che il progetto di formazione e riqualificazione rispetta quanto previsto dall'art. 41, c. 8, del D.Lgs. n. 148/2015, come modificato dall'art. 26 quater DL n. 34/2019 (convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019).

La citata società provvederà anche a monitorare la realizzazione dei piani formativi attraverso la verifica documentale (e la rendicontazione nell'ipotesi di ricorso al finanziamento da parte dei fondi interprofessionali per la formazione continua a cui aderisce l'Azienda), la realizzazione di sondaggi, interviste e sopralluoghi con le finalità di verifica, di individuazione di assi di miglioramento e di formulazione di proposte di azioni migliorative rispetto al Piano formativo. Le Parti convengono sull'opportunità di prevedere momenti di verifica, a livello nazionale, in merito all'andamento dei percorsi formativi oggetto del programma.

Tenuto conto dell'importanza del programma di formazione e riqualificazione per conseguire i risultati del piano di riorganizzazione, le Parti concordano circa il più ampio ricorso alle diverse forme di finanziamento previste per le attività di formazione e riqualificazione del personale, compreso il ricorso al fondo interprofessionale di riferimento.

## C) SCIVOLO PENSIONISTICO

Ai lavoratori che entro il 30 novembre 2021 si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento della pensione di vecchiaia (potendo contare su almeno 20 anni di contribuzione) o anticipata di cui all'art. 24, c. 10, del DL n. 201/2011, convertito con modificazioni dalla L. n. 214/2011, previo esplicito consenso scritto all'uscita anticipata da parte di ogni singolo interessato, la Società riconoscerà, ai sensi di quanto previsto dal comma 5 dell'art. 41 del D.Lgs. 148/2015, per tutto il periodo fino al raggiungimento del primo diritto alla pensione (comprensivo degli ulteriori tre mesi prima della relativa decorrenza ove previsti - c.d. finestra), un'indennità mensile comprensiva del trattamento di NASPI, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal dipendente all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, ai sensi del co. 5, art. 41 del D.Lgs. 148/2015 e s.m.i.. A tal fine, le Parti si impegnano alla sottoscrizione, entro il mese di novembre 2020, di apposito accordo di risoluzione consensuale incentivata, ai sensi dell'art. 14 del DL 104/2020, conv. in L. 126/2020, nonché al perfezionamento, entro il mese di gennaio 2021, di una procedura ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/91, con applicazione del solo criterio non oppositivo alle cessazioni dei rapporti di lavoro.

Il numero massimo di lavoratori che potranno aderire al percorso di accompagnamento è stabilito in 20 unità, ovvero nel minor numero compatibile con le risorse economiche stanziare allo scopo dalla Società pari a € 750.000 (euro settecentocinquantamila) per l'intera operazione.

Ai fini della formazione della graduatoria tra i soggetti che abbiano manifestato interesse al piano, sarà considerato il criterio della prossimità al pensionamento espressa in settimane.

In caso di parità di requisiti di prossimità al pensionamento, si utilizzeranno nell'ordine i seguenti criteri concorrenti:

- priorità alla condizione di disabilità attestata ai sensi della legge 68/99;



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI

- priorità a chi vanta maggiore anzianità di servizio in azienda.

Laddove il primo diritto alla pensione sia quello di cui all'art. 24, c. 10, DL 201/2011, convertito con modificazioni dalla L. 214/2011 (pensione anticipata), la Società riconoscerà anche i contributi previdenziali utili al raggiungimento del relativo trattamento, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa corrispondente al trattamento di NASPI a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il dipendente non potrà optare per uno dei due trattamenti pensionistici, dovendo obbligatoriamente aderire al primo diritto di pensione per il quale raggiungerà i requisiti.

Sarà esclusivo onere del lavoratore interessato farsi rilasciare dall'INPS, ovvero dalle strutture ad esso convenzionate, un documento attestante la situazione contributiva aggiornata che riporti il mese e l'anno di accesso alla pensione e l'importo dell'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato al momento dell'uscita. Tale documento dovrà essere consegnato tempestivamente all'ufficio del personale per la relativa gestione.

Per i lavoratori che aderiranno allo scivolo pensionistico, ai sensi dell'art. 41, c. 9, D.Lgs 148/2015 e s.m.i., le eventuali e successive riforme pensionistiche non potranno in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dal c. 5 del citato Decreto Legislativo.

Le Parti convengono che le uscite verranno effettuate sulla base delle predette procedure di risoluzione consensuale incentivata o di riduzione del personale, fondate sull'esclusivo criterio della non opposizione individuale.

A copertura del beneficio di cui al co. 5, art. 41, D.Lgs 148/2015 e s.m.i., la Società ha quantificato la spesa nell'importo di euro 685.765,08 relativo ad un numero massimo di 20 lavoratori.

Si allega al presente verbale, e ne costituisce parte integrante, il progetto di formazione e di riqualificazione (Allegato B). L'Azienda si impegna successivamente a far produrre la relativa certificazione.

Con la sottoscrizione del presente accordo in sede governativa, le Parti concordano sull'attivazione del contratto di espansione di cui all'articolo 41 del decreto legislativo n. 148/2015, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti in sede governativa in merito al contratto di espansione, dichiara esperita con esito positivo la procedura di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015.

La Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, al termine del confronto tra le Parti, trasmetterà tempestivamente il presente accordo alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione per i successivi adempimenti finalizzati all'autorizzazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

BRICOCENTER ITALIA SRL



oo.ss.