

## VERBALE DI RIUNIONE SINDACALE

Addi 14 Giugno 2021, in videoconferenza, si sono incontrati:

- per l'azienda THE SPACE CINEMA 1 S.p.A.: la Direzione Risorse Umane e Organizzazione, nelle persone dei Sigg. Stefano Rossignoli, Claudio Corrias e Cristina Lipford (in seguito anche solo la “**Società**” o l’“**Azienda**”)
- per le OO. SS., le Segreterie Nazionali della SLC-CGIL, FISTel-CISL e UILCOM-UIL rispettivamente nelle persone dei Sigg. Umberto Carretti, Fabio Benigni e Roberto Corirossi (in seguito anche solo le “**OO.SS.**”)

Premesso che:

- A) come noto il c.d. Decreto Agosto 2020 poi convertito in Legge (Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito nella Legge n.126 del 13 ottobre 2020) prevedeva espressamente al comma 3 dell’articolo 14: *“Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell’attività dell’impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell’attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d’azienda o di un ramo di essa ai sensi dell’articolo 2112 c.c. o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all’articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22....omissis”;*
- B) con le disposizioni previste nell’art. 12 commi 9-11, del c.d. Decreto Ristori (Decreto Legge 28 ottobre 2020, n. 137) è stata prevista la possibilità di estendere gli Accordi Collettivi Aziendali ex art. 14 D.L. 104/2020, poi prorogati al 31.03.2021 dalla legge n. 178/2020 (cosiddetta legge di bilancio);
- C) la norma è stata confermata anche con DECRETO-LEGGE 22 marzo 2021 , n. 41 art. 8: *“Le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 9 e 10 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell’attività dell’impresa oppure dalla cessazione definitiva dell’attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell’attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d’azienda o di un ramo di essa ai sensi dell’articolo 2112 del codice civile o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. A detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all’articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.....”;*
- D) è quindi espressamente previsto dalla normativa che possa essere sottoscritto un accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con diritto per i lavoratori che intendessero aderire al predetto accordo, al riconoscimento, in tal caso, della c.d. N.A.S.p.I. ossia del trattamento di cui all’articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22;
- E) la Società ha ricevuto nelle passate settimane un certo numero di richieste spontanee da parte di dipendenti delle proprie sedi operative (c.d.: Multiplex), relative alla volontà dei lavoratori di utilizzare l’opportunità permessa dalle sopracitate disposizioni normative per risolvere consensualmente il rapporto di lavoro attraverso gli Accordi in questione;
- F) la Società ha pertanto ipotizzato un accordo sindacale, da firmarsi su base territoriale, che in caso di risoluzione ed esodo consensuale garantisca ai lavoratori del relativo territorio che intendessero aderire volontariamente:
  - 1. il riconoscimento al trattamento della c.d. N.A.S.p.I.
  - 2. un incentivo all’esodo costituito da un numero di mensilità retributive lorde legate all’anzianità aziendale
- G) le OO. SS., con riferimento a quanto ipotizzato dalla Società, hanno espresso le seguenti motivazioni che hanno condizionato il confronto e le conclusioni dei lavori:

- a. In primo luogo, è necessario analizzare cosa ha determinato le condizioni dell'uscita incentivata. L'evento pandemico e il lungo periodo di chiusura, accompagnato dai forti ritardi sui sostegni pubblici di welfare, hanno indotto diversi dipendenti a cercare nuove opportunità di lavoro. Ecco perché la nostra prima richiesta è avere una premessa al verbale di accordo, che metta in chiara evidenza tale eccezionalità da contestualizzare e perimetrare nei suoi contenuti economici, sociali e organizzativi.
- b. In secondo luogo, non si è potuto fare a meno di sottolineare la irritualità delle modalità con cui si è manifestata l'esigenza di esodi volontari. Solitamente, lo strumento dell'incentivazione all'esodo è utilizzato per necessità aziendali conseguenti a processi di riorganizzazione che incidono sui modelli organizzativi con ricadute sui livelli qualitativi e quantitativi occupazionali. Questa volta, la richiesta è venuta da alcuni lavoratori, spostando radicalmente i paradigmi sui quali tradizionalmente viene realizzata una intesa tra le parti. Questa seconda condizione non ha consentito alle OO.SS. di poter sottoscrivere un accordo nazionale, in quanto il presupposto su cui fondava l'intesa ha fatto sì che l'Azienda proponesse incentivi irricevibili sul piano dell'accordo. Le OO.SS. hanno chiesto che l'incentivo partisse, come base di discussione, dalla copertura sulla differenza che passa tra il sussidio della NASpI e l'ultimo cedolino individuale, differenza che si aggira intorno ad un 20% fino ad un massimale previsto dalla legge in materia. L'Azienda è rimasta fissa sui suoi valori, motivata anche dalla necessità di non creare un vero incentivo all'esodo che avrebbe forse portato a seri problemi organizzativi ed economici. Con queste motivazioni si è deciso di non sottoscrivere l'intesa nazionale, lasciando libere le rappresentanze aziendali unitamente ai rispettivi territoriali, di sottoscrivere accordi aziendali collettivi in conformità a quanto previsto dalla Legge in materia.
- c. In considerazione di quanto riportato al punto a., in riferimento alle motivazioni che hanno portato alcuni lavoratori a ricercare altre opportunità lavorative, le OO.SS. ritengono indispensabile attuare, da parte dell'azienda, una politica di fidelizzazione del proprio personale attraverso gli strumenti previsti dalla normativa legislativa emanata negli ultimi mesi e dal modello contrattuale previsto dagli Accordi Interconfederali. I percorsi formativi, previsti dal Decreto Competenze, oggetto di un Accordo sottoscritto nei giorni scorsi, per le OO.SS. devono rappresentare un reale momento di riqualificazione e di crescita professionale di tutto il personale, per una più elevata e riconosciuta qualità del lavoro. Le OO.SS. auspicano l'avvio di un confronto sul tema della contrattazione di II livello di Gruppo, dando seguito a quanto condiviso in un precedente incontro tra le Parti, convinte che per garantire condizioni ottimali nella difficile situazione che ancora attraversa il comparto, per favorire il consolidamento dell'Azienda nel mercato nazionale, sia necessario il coinvolgimento e la partecipazione convinta dei lavoratori.

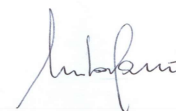
Tutto ciò premesso, le Parti hanno condiviso l'opportunità di aprire i contatti tra la Società e le rappresentanze sindacali aziendali, unitamente ai rispettivi territoriali, in riferimento ai lavoratori che hanno espresso o potranno esprimere la volontà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro attraverso gli accordi aziendali collettivi in conformità a quanto previsto dalla Legge in materia.

Letto, confermato e sottoscritto.

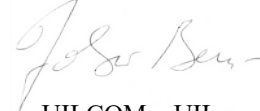
THE SPACE CINEMA



SLC – CGIL



FISTel – CISL



UILCOM – UIL

