

CONTRATTO DI ESPANSIONE

Il giorno 22 luglio 2021, 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, come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020 e dall'art. 39 del D.L. n. 73/2021.

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 Costa Crociere Spa: i Dottori Mario Zanetti e Paolo Luca Tolle;
- per Confindustria Genova: il Dott. Paolo Torazza;
- per Confitarma: il Dott. Leonardo Piliago;
- per FILT CGIL: i Sig.ri Natale Colombo, Maurizio Colombai e Luciano Rotella;
- per FIT CISL: i Sig.ri Vincenzo Fausto Pagnotta e Mauro Scognamillo;
- per UILTRASPORTI: il Sig. Paolo Fantappiè e Giuseppe Nocerino.

PREMESSO CHE

- a) 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.
- b) Costa Crociere Spa ha presentato 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 di cui all'articolo 41 del D.Lgs. medesimo, come sostituito dall'articolo 26-quater del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019 e modificato dall'art. 1, comma 349 della legge 30 dicembre 2020, n. 178;
- c) la Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali ha proceduto a convocare le Parti per la data odierna, al fine di esperire l'esame congiunto in sede governativa;
- d) nel corso della presente riunione la Società ha dichiarato quanto segue:
 - Costa opera nel settore crocieristico, ritenuto strategico per lo sviluppo economico e sociale del Paese e caratterizzato da un contesto di profonda evoluzione e trasformazione nell'ambito del quale Costa ha di recente definito importanti obiettivi di sviluppo sostenibile con una significativa riorganizzazione principalmente nell'area Commerciale che risponde al Chief Commercial Officer.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- In Costa si promuove un modello di business orientato allo sviluppo sostenibile e alla creazione di valore. Il settore crocieristico nel quale opera implica il naturale e costante confronto con le realtà economiche e culturali di tutto il mondo, per questo motivo l'impegno si traduce in un approccio bilanciato, improntato sull'inclusione delle diversità culturali sia che si tratti delle comunità con le quali si interagisce, sia che si tratti delle persone che lavorano con Costa. La ricerca di soluzioni innovative legate allo sviluppo di nuovi servizi, passa necessariamente attraverso la precisa volontà di implementare azioni e progetti finalizzati alla mitigazione dell'impatto generato sul territorio, sulle destinazioni raggiunte e sul mare: l'elemento nel quale Costa si muove. Ad esso Costa dedica il massimo dell'attenzione per rispettarlo e preservarne l'assoluta bellezza.
- Costa occupa, ad oggi, n. 2313 dipendenti tra personale amministrativo di terra in Italia e lavoratori marittimi imbarcati sulle navi della Flotta.
- La crescita sostenibile e duratura di Costa è strettamente legata alla capacità di cogliere e interpretare i cambiamenti in atto nel mercato e nella società.
- Nella visione di lungo termine di Costa è imprescindibile una strategia distintiva orientata ad ampliare gli orizzonti e a rendere l'innovazione responsabile il motore principale della trasformazione, sia a livello di prodotto, sia a livello di processi.
- Costa intende 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, di canali di vendita, di digitalizzazione per rispondere alle mutate esigenze di mercato e del contesto internazionale fortemente impattati dalla pandemia COVID 19.
- Costa intende accelerare le iniziative di trasformazione commerciale, in linea con gli obiettivi di sviluppo:
 - ✓ Generare domanda ad alto valore con un posizionamento premium
 - ✓ Incrementare in modo significativo le vendite attraverso le piattaforme dirette (e-commerce, customer center)
 - ✓ Potenziare le relazioni con i trade partner strategici basandole sempre più sulla generazione di valore reciproco
 - ✓ Favorire una cultura aziendale focalizzata sul cliente, sulla collaborazione tra le diverse funzioni, sulla responsabilità individuale e sui risultati aziendali
- E' essenziale creare una struttura organizzativa che sia adeguata alle sfide che si presentano ridisegnando l'organizzazione.
- Sono stati pertanto creati:
 - ✓ il nuovo Dipartimento di Commercial Intelligence and Transformation
 - ✓ la nuova direzione di Sales Source Markets
 - ✓ la nuova direzione di Direct Sales
- Sulla base della nuova organizzazione verranno pertanto rivisti i processi cross funzionali e definito un nuovo modello di governance.
- Costa ha rappresentato che, per la prosecuzione e l'accelerazione del percorso di transizione, sarà fondamentale il ruolo del capitale umano.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- Le persone che lavorano in Costa rappresentano un esempio di multiculturalità in cui le diversità sono considerate valore e ricchezza unica, indispensabile per rendere speciale l'esperienza a bordo e l'interazione con i nostri ospiti. Costa muove un mondo nel mondo, lavora con passione e impegno affinché le persone si sentano parte integrante di un ecosistema inclusivo e stimolante.
 - La diversity è uno dei valori chiave e Costa lavora per garantire un contesto privo di qualsiasi forma di discriminazione.
 - Di rilevante importanza, quindi, l'adozione del contratto di espansione che consentirà di favorire il ricambio generazionale attraverso l'implementazione di azioni volte a creare maggiore occupazione, con l'introduzione di nuove competenze e professionalità da acquisire dal mercato del lavoro. Al riguardo, Costa ha definito i principali profili professionali di cui necessita per gestire il percorso di trasformazione. Allo stesso tempo, giocherà un ruolo essenziale l'adeguamento delle competenze professionali delle risorse in organico. Il modello di business di Costa si fonda sulle professionalità possedute dal proprio personale, un patrimonio che è stato costruito nel tempo e che deve essere continuamente alimentato e sviluppato attraverso la formazione, anche sfruttando le opportunità offerte dalle nuove tecnologie.
 - La formazione dovrà accompagnare il percorso di trasformazione aziendale in corso, valorizzando le professionalità esistenti e sviluppando le nuove. In coerenza con gli obiettivi di sostenibilità, innovazione tecnologica, digitalizzazione, sviluppo canali web e nuove modalità di lavoro smart.
- e) Alla luce di quanto sopra esposto, Costa e le organizzazioni sindacali condividono l'esigenza di sottoscrivere un contratto di espansione, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 41, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015 e successive modificazioni, rivolto al personale amministrativo di terra, quale misura volta a sostenere la trasformazione in corso, realizzando un piano di formazione professionale del personale e favorendo l'occupabilità come di seguito precisato.

VISTO

- ✓ l'articolo 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 e come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020 e dall'art. 39 del D.L. n. 73/2021.
- ✓ la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 16 del 6 settembre 2019;
- ✓ la circolare INPS n. 48 del 24 marzo 2021.

TUTTO CIO' PREMESSO E VISTO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE.

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

2. Costa e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali stipulano, con decorrenza dal 23 luglio 2021, il contratto di espansione previsto dall'articolo 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 e come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020.
3. Alla luce di quanto richiamato in premessa, al fine di sostenere la trasformazione in corso, le Parti condividono l'esigenza di individuare le seguenti direttrici di intervento finalizzate sia a rafforzare le competenze delle risorse in organico sia a traguardare un cambio generazionale attraverso l'inserimento di nuove professionalità compatibili con il piano di riorganizzazione. Al riguardo Costa dichiara l'intenzione di:
 - avviare un programma di assunzioni ricercando i profili professionali compatibili con il percorso di rinnovamento in corso e di transizione precedentemente descritto;
 - realizzare un programma di formazione professionale per consentire l'adeguamento delle competenze e lo sviluppo di tutto il capitale umano;
 - adottare un piano di esodo anticipato nei confronti di quei lavoratori che si trovino, entro il 30 novembre 2021, a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile a carico dell'AGO o delle forme sostitutive o esclusive della stessa gestite dall'INPS, per il conseguimento: della pensione di vecchiaia di cui all'articolo 24, commi 6 e 7, del decreto-legge n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011 avendo maturato il requisito minimo contributivo pari a 20 anni ed il requisito dell'importo soglia previsto per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 ovvero della pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del medesimo decreto-legge n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011, secondo quanto espressamente previsto dalla richiamata circolare INPS n. 48/2021.

Programma di assunzioni da mercato

In virtù della riorganizzazione in atto, Costa ha già iniziato un programma di assunzioni e nel corso del 2021 Costa intende procedere, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 41, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015, all'assunzione di una risorsa ogni 3 lavoratori aderenti all'esodo in espansione garantendo un numero minimo di 6 assunzioni, con qualifica non dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato (ivi compreso il contratto di apprendistato professionalizzante).

La programmazione delle assunzioni è la seguente:

- le assunzioni avverranno entro dicembre 2021.

I profili saranno ricercati principalmente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nelle seguenti aree aziendali e ambiti professionali:

- ✓ Marketing & Customer Experience Innovation
- ✓ Commercial Intelligence & Transformation;
- ✓ Direct Sales;



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- ✓ Revenue Management
- ✓ Information Technology;
- ✓ Planning & Analysis

Costa si riserva una diversa distribuzione temporale ed organizzativa delle assunzioni in funzione di specifiche esigenze operative fermo restando il numero complessivo delle assunzioni entro la data di conclusione del programma.

Progetto di formazione del personale in organico

Costa e le OO.SS. considerano la formazione un elemento chiave per lo sviluppo della professionalità in coerenza con le linee guida strategiche, l'evoluzione del business di Costa e dei suoi modelli organizzativi. Al riguardo, Costa garantirà al proprio personale un insieme di iniziative formative sempre coerente con le esigenze dei vari business, in rapporto alle evoluzioni che possano derivare dal mutamento degli scenari e dei piani di business.

Saranno fondamentali le tematiche relative a customer centricity, social media, innovazione tecnologica e digitalizzazione, nonché sostenibilità e promozione di tutto quanto riferibile in termini più generali ai valori Costa e alle nuove modalità di lavoro smart.

La formazione dovrà accompagnare il percorso di trasformazione e transizione valorizzando le professionalità esistenti e sviluppando le nuove.

Il rapido cambiamento degli scenari di business ed il contesto mutevole, richiedono, inoltre, sempre più l'adozione di un approccio dinamico, che passi da un monitoraggio continuo e costante dei fabbisogni formativi; ciò con l'obiettivo di rendere le persone sempre più consapevoli e in grado di svolgere in modo nuovo ruoli tradizionali o di far proprie competenze emergenti per interpretare nuovi ruoli.

L'attività formativa sarà, quindi, erogata nel quadro di un processo pianificato di gestione e sviluppo delle risorse, teso ad individuare in maniera mirata fabbisogni formativi ed esigenze di aggiornamento professionale.

Da una parte, verranno definiti piani formativi per cluster omogenei di persone, come risposta a specifiche necessità di orientamento verso le nuove sfide di business. Dall'altra verranno definiti piani formativi rivolti alla generalità delle persone al fine di sviluppare le competenze necessarie alle nuove modalità di lavoro agile, collaborazione e comportamenti in linea con i valori di Costa.



Gli interventi di formazione potranno essere sviluppati sia mediante affiancamento con il sistema del training on the job che mediante attività di e-learning, formazione in presenza e a distanza.

Gli investimenti previsti dal punto di vista economico ed organizzativo saranno significativi. Per questo, le Parti si impegnano a favorire il ricorso alle forme di finanziamento previste per le attività di formazione e, in particolare, a Fondimpresa, Fondo Alfa e Fondo Nuove Competenze.

A garanzia della qualità del processo, le attività di formazione e quelle connesse saranno gestite con il supporto della società specializzata Is.For.Coop., terza all'azienda, che provvederà a rilasciare la certificazione che il progetto di formazione rispetta quanto previsto dall'art. 41, c. 8, del d.lgs. n. 148/2015 come modificato dall'art. 26 quater D.L. n. 34/2019 (convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019).

Allegato 1: Progetto di formazione;

Le Parti convengono sull'esigenza di prevedere momenti di verifica in sede aziendale su richiesta di una delle stesse, in merito all'andamento dei percorsi formativi.

Piano di esodo

Costa e le Organizzazioni Sindacali definiscono il seguente Piano di esodo volto a realizzare una corretta razionalizzazione degli organici in linea con le esigenze condivise nel presente contratto di espansione.

Il Piano di esodo è finalizzato ad accompagnare alla pensione fino ad un numero complessivo massimo di 30 risorse che cesseranno il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2021.

Il Piano di esodo troverà applicazione per i lavoratori che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2021 e che alla data di risoluzione del rapporto di lavoro abbiano maturato i requisiti richiesti dal punto 3, comma 3.1., della circolare INPS n. 48 del 24 marzo 2021.

Al fine di avviare una fase di verifica in merito alla manifestazione di interesse, il personale interessato potrà entro il 10 settembre 2021, esplicitare la propria volontà di aderire al Piano di esodo dalla data di sottoscrizione della presente intesa. In caso di manifestazioni di interesse ricevute successivamente alla predetta data, Costa si riserva di valutarne l'accoglimento.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Le risorse alle quali sarà consentito l'accesso al Piano di esodo previsto dal presente contratto di espansione dovranno sottoscrivere accordi di non opposizione con esplicito consenso in forma scritta.

Costa riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico (comprensivo degli ulteriori 3 mesi prima della relativa decorrenza, ove previsti, della c.d. "finestra"), a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'INPS.

Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, Costa verserà anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

Per l'intero periodo di spettanza teorica della Naspi al lavoratore, il versamento a carico di Costa per l'indennità mensile è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'articolo 1 del d.lgs. n. 22/2015, e il versamento a carico di Costa per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'articolo 12 del d.lgs. n. 22/2015, fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa.

Le Parti riconoscono che ricorrendo i presupposti previsti dall'art. 41, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015, trattandosi di impresa con organico superiore a 1000 unità lavorative che attuerà un piano di riorganizzazione o di ristrutturazione, che si impegna ad assumere una unità lavorativa per ogni tre lavoratori che abbiano prestato il consenso a risolvere il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2021, Costa si avvarrà della riduzione dei versamenti per ulteriori 12 mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione NASpl.

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

Per i lavoratori che aderiranno al Piano di esodo 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 dall'articolo 41 del d.lgs. n. 148/2015.

Sarà esclusivo onere del dipendente interessato farsi rilasciare dall'INPS e consegnarlo tempestivamente a Costa un documento attestante la situazione contributiva aggiornata che riporti il mese e l'anno di accesso alla pensione.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Allo scopo di dare attuazione al presente contratto di espansione, Costa presenterà apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. Costa si obbliga a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa.

Le Parti convengono che le uscite riguarderanno unicamente e soltanto il personale che su base volontaria aderirà allo scivolo in possesso dei requisiti previsti dal punto 3, comma 3.1 della Circolare INPS n. 48 del 24 marzo 2021. L'indennità non è, pertanto, riconosciuta ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia o anticipata con il cumulo dei periodi assicurativi di cui all'art. 1, commi 239 e seguenti della legge 24 dicembre 2012, n. 228, della pensione anticipata (c.d. quota 100 o opzione donna) di cui rispettivamente agli artt. 14 e 16 del D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019 e s.m.i. nonché della pensione anticipata per i lavoratori c.d. precoci di cui all'art. 1, commi 199 e seguenti della legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 e s.m.i..

Le uscite saranno comunque subordinate alla compatibilità della richiesta di adesione del lavoratore interessato con le finalità del contratto di espansione, con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, tenuto altresì conto di particolari situazioni di fungibilità e capacità professionali, nonché al completamento da parte dell'INPS delle verifiche sui requisiti individuali per l'accesso a pensione.

Al fine di consentire all'INPS il monitoraggio, ai sensi di quanto disposto al comma 349 dell'art. 1 della legge n. 178/2020, in base alle indicazioni di calcolo fornite dall'Istituto a questo Ministero, si è proceduto alla quantificazione dell'importo di spesa tenendo conto:

- del numero dei beneficiari, pari a 30;
- del numero di mesi di richiesta del beneficio, pari a 36;
- della data di inizio del beneficio identificata nel 01/12/2021, con risoluzioni al 30/11/2021.

Pertanto, l'importo complessivo a copertura del beneficio di cui al comma 5 bis dell'art. 41 del D.lgs. n. 148/15, in riferimento ad un numero complessivo massimo di 30 unità lavorative, è stimato in euro 1.652.149, così distribuito per annualità:

- 2021: euro 58.571;
- 2022: euro 642.351;
- 2023: euro 515.182;
- 2024: euro 436.045.

Si allega al presente verbale, e ne costituisce parte integrante, il Progetto di formazione.

Con la sottoscrizione del presente accordo in sede governativa, le Parti concordano sull'attivazione del contratto di espansione di cui all'articolo 41, Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 148, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto legge n. 34/2019,



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e come successivamente modificato dall'art. 1, comma 349, della legge n. 178/2020 e dall'art. 39 del D.L. n. 73/2021.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti firmatarie 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 di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

COSTA CROCIERE SPA

OO.SS.

CONFINDUSTRIA GENOVA

CONFITARMA