Verbale di accordo sindacale del 4 maggio 2017

Il giorno 4 maggio 2017, in Roma, si sono incontrati:

- Per Carlsonwagonlit Italia S.r.l.: Marilena Dalla Patti
- Per Filcams-CGIL Nazionale: Luca De Zolt
- Per Fisascat-CISL Nazionale: Elena Maria Vanelli
- Per Uiltucs Nazionale: Gabriele Fiorino

nonché i componenti delle rispettive RSA e organizzazioni sindacali territoriali:

Premesso che:

1. nel corso degli incontri svoltisi a far data dal 6 febbraio 2017, la Direzione di Carlsonwagonlit Italia (di seguito CWT) ha illustrato alle OO.SS. e alle RSA di detta Società l'andamento complessivo dell'azienda, caratterizzato da risultati economici e finanziari negativi stante anche la difficile situazione del mercato in cui opera CWT;
2. considerato il perdurare della situazione suesposta, così come CWT ha deciso a livello mondiale, anche in Italia la Direzione Aziendale ha riconfermato la necessità di proseguire il processo di riorganizzazione e razionalizzazione interna, per rispondere più rapidamente ai cambiamenti continui del mercato e per aumentare la competitività;
3. per tali motivi, con comunicazione datata 28 aprile 2017, CWT ha avviato una procedura per riduzione di personale ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e successive modificazioni ed integrazioni, relativa a nr. 30 lavoratori in esubero, da collocare in mobilità;
4. le aree interessate da tali processi rappresentano il totale degli addetti appartenenti alla Direzione *Traveller Services* (c.d. TS) operanti presso le sedi delle unità produttive di Padova, Bologna e Firenze, quantificati in nr. 30 unità;
5. in particolare, il numero di lavoratori della Direzione *Traveller Services* (c.d. TS) individuati nella summenzionata lettera di apertura come esuberi da collocare in mobilità è di seguito indicato a fianco di ciascuna unità produttiva:
   Padova: nr. 11 lavoratori;
   Bologna: nr. 9 lavoratori;
   Firenze: nr. 10 lavoratori;
6. con comunicazione del 28 aprile 2017, le Segreterie nazionali della Filcams – CGIL, Fisascat – CISL e UILTUCS hanno chiesto a CWT un incontro per l'espletamento dell'esame congiunto, come previsto dall'art. 4, quinto comma, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
7. all'esito di detto incontro, svoltosi in data odierna e nel corso del quale la Società ha illustrato le ragioni addotte a sostegno della procedura, viene sottoscritto un accordo con cui le medesime si danno reciprocamente atto di avere esperito ed esaurito con esito positivo ad ogni effetto la procedura prevista dal summenzionato art. 4, quinto comma, della legge n. 223/1991;

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

- In riferimento alla procedura di messa in mobilità, la Società ribadisce nel numero di 30 i lavoratori complessivamente eccedenti così come indicato nella procedura del 28 aprile 2017 e nelle premesse.
- Ciò posto, al fine di salvaguardare l'occupazione, nella situazione attuale le Parti hanno sondato e quindi trovato utili soluzioni – nel corso del piano di riorganizzazione – per affrontare gli esuberi senza ricorrere a strumenti traumatici.
- In particolare, viste le dichiarazioni aziendali relative all'utilizzo ridotto di personale e alla chiusura delle Sedi operative e amministrative di Padova e Bologna, nonché alla soppressione della Funzione *Traveller Services* dell'ufficio di Firenze in cui opera il personale della Direzione *Traveller Services*, la Parti individuano quale strumento prioritario la ricollocazione interna – su base volontaria e non

opposizione alla successiva ricollocazione, conseguente alle manifestazioni di interesse che perverranno dai lavoratori alla Società – in altre sedi aziendali o altre funzioni aziendali, nonché – in alternativa – la messa in mobilità con il criterio esclusivo della non opposizione, con le modalità di seguito illustrate.

- La possibilità di ricollocazione in altre sedi dei lavoratori interessati è prevista prioritariamente secondo il seguente schema:
  - ricollocazione dei dipendenti di Padova presso la sede di Milano;
  - ricollocazione dei dipendenti di Bologna presso la sede di Genova;
  - ricollocazione dei dipendenti di Firenze presso la sede di Roma.

Ai lavoratori interessati alla ricollocazione presso una delle sedi illustrate nel suesposto schema che ne facciano richiesta scritta alla Direzione Risorse Umane della Società entro il 31 maggio 2017, CWT corrisponderà un importo complessivo di Euro 1.500 lordi, in aggiunta a quanto previsto dal Contratto Collettivo applicato agli articoli 197, 198 e 199. Qualora si presentino, nel corso dei 6 mesi successivi al trasferimento, opportunità professionali nel territorio d'origine l'azienda darà precedenza ai lavoratori nel frattempo trasferiti e interessati alle suddette opportunità che ne facciano richiesta, compatibilmente alle esigenze tecnico, produttive e organizzative.

- Le opportunità di ricollocazione interna in altre funzioni o nella stessa Direzione TS nell'ambito dello stesso territorio alla data odierna sono identificate in quattro (4) posizioni nel territorio di Firenze e una (1) posizione nel territorio di Bologna, L'azienda si impegna a massimizzare, ove possibile, nel rispetto delle esigenze tecnico, organizzative e produttive ulteriori possibilità di ricollocazione. Su questo punto vi sarà un costante confronto con le OO.SS. territoriali firmatarie il presente accordo. Qualora vi fossero più candidature per le posizioni disponibili, l'azienda adotterà i criteri previsti all'art. 5 della legge n. 223/91 per individuare le priorità nella riallocazione stessa.
- Qualora dovesse essere necessario, la Società si confronterà con le RSA interessate e firmatarie del presente accordo e predisporrà, in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, percorsi di formazione e aggiornamento che consentano di raggiungere il livello di competenze richiesto per ricoprire le nuove posizioni.

L'azienda collocherà in mobilità esclusivamente i lavoratori che nell'ambito del perimetro organizzativo citato nelle premesse manifesteranno la volontà di non opporsi al licenziamento e sottoscriveranno apposito verbale di conciliazione in sede protetta. Il termine ultimo entro cui cesseranno i rapporti di lavoro con le modalità sopra descritte è previsto per il 30 giugno 2017.

CWT corrisponderà ai lavoratori che sottoscriveranno apposito verbale di conciliazione in sede protetta un importo a titolo di incentivo all'esodo, determinato come segue:

- per i lavoratori con anzianità aziendale fino a 10 anni (non compiuti): 10 mensilità lorde;
- per i lavoratori con anzianità aziendale compresa tra i 10 anni (compiuti) e i 20 anni (non compiuti): 11 mensilità lorde;
- per i lavoratori con anzianità aziendale superiore a 20 anni (compiuti): 12 mensilità lorde.

Le richieste di adesione e conseguente non opposizione da parte dei lavoratori occupati a tempo indeterminato dovranno pervenire alla funzione Risorse Umane della Società, in forma scritta, entro e non oltre il 31 maggio 2017.

Per mensilità lorda si intende il valore dell'ultima retribuzione ordinaria lorda mensile percepita in busta paga nel mese precedente alla data di sottoscrizione dell'accordo in sede protetta. Per i lavoratori attualmente impiegati con contratto part-time post partum, l'ultima retribuzione ordinaria lorda mensile sarà rapportata al 100% dell'orario lavorativo full-time.

In aggiunta a quanto sopra, al fine di agevolare l'organizzazione del lavoro e ottimizzare i servizi offerti ai clienti, La Società metterà a disposizione una (1) ulteriore mensilità calcolata con la medesima

modalità sopra descritta relativamente all'incentivo all'esodo per tutti coloro che presenteranno entro e non oltre il 15 maggio 2017 la propria manifestazione di adesione alla non opposizione e conseguentemente firmeranno apposito verbale di conciliazione.

Relativamente al preavviso, per tutti coloro che aderiranno all'esodo incentivato, la società esonererà i lavoratori dall'obbligo delle prestazione lavorativa e ne corrisponderà il relativo importo spettante così come previsto dal CCNL applicato.

- Nell'ambito della ricerca delle soluzioni alternative al licenziamento, per i lavoratori che entro il 31 maggio 2017 non avranno manifestato il proprio interesse scritto ad una delle soluzioni sopracitate, la Società procederà con la ricollocazione degli stessi in altra sede aziendale secondo quanto previsto dallo schema sopracitato a riguardo o eventualmente presso lo stesso territorio qualora si rendessero disponibili nuove posizioni – da determinarsi sulla base delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative – e ciò sempre al fine di evitare ricadute sui livelli occupazionali, obiettivo che ha ispirato e determinato il presente accordo.

Le parti concordano di incontrarsi per valutare l'andamento e l'applicazione del presente accordo e le prospettive future nel corso del mese di giugno.

La procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/91 si intende pertanto esperita e conclusa in data odierna con esito positivo.

Il presente verbale di accordo vale, ex art. 4, comma 12, legge n. 223/1991, anche ai fini della sanatoria – ad ogni effetto di legge – di qualsivoglia vizio relativo alla comunicazione di cui al comma 2 della suddetta norma.

La Società comunicherà agli enti competenti il raggiungimento del presente accordo e il contenuto dello stesso.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Carlsonwagonlit Italia S.r.l.

Per Filcams-CGIL Nazionale

Per Filcams-CGIL territoriale (Padova, Firenze, Milano)

Per Fisascat-CISL Nazionale

Per Uiltucs Nazionale

Per le RSA presenti all'incontro