In data 12 Maggio 1994

tra

American Express Company S.p.A., assistita dalla Confcommercio Nazionale e Provinciale di Roma

e

le OO.SS. Nazionali e Provinciali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs, presente il Consiglio d'Azienda American Express

premesso

- che le Parti hanno convenuto su una serie di iniziative da mettere in atto con l'obiettivo di minimizzare l'impatto sociale che la riorganizzazione aziendale in atto avrà sulla forza lavoro in Italia ed in particolare sulle dichiarate 167 eccedenze;

- che tra le iniziative suddette si colloca il ricorso alla mobilità professionale da aree soggette a riorganizzazione ad aree nelle quali si aprono nuove posizioni anche dovute al recupero del turn-over;

- che talvolta alla mobilità professionale si accompagna anche la necessità di mobilità geografica da area ad area;

- che l'attuale struttura dell'istituto della trasferta, così come disciplinata dal Contratto Integrativo Aziendale 9/1/90, non consente, nell'attuale formulazione e nella presente situazione, la necessaria flessibilità per favorire la mobilità di cui sopra;

- che è intenzione ed interesse delle Parti incentivare al massimo possibile, in un quadro di compatibilità economiche complessive, gli spostamenti interni.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1. ai dipendenti interessati alla mobilità geografica, la Società applicherà, all'atto del trasferimento, quanto previsto dal CCNL all'art. 82, II parte, ad eccezione del punto a) n.4 ovvero b) n. 4;

2. in luogo di quanto previsto al punto a) n. 4 ovvero b) n. 4, la, Società corrisponderà, ricorrendone le condizioni, per un periodo massimo di un anno, decorso il quale verrà realizzato il trasferimento, un rimborso a piè di lista entro il limite di Lire 500.000 mensili in caso di lavoratore senza carichi di famiglia, ed entro il limite di Lire 750.000 mensili in caso di lavoratore con famiglia propria che lo segua nel trasferimento;

3. al fine di accedere al rimborso suddetto, il lavoratore dovrà presentare idonea documentazione, anche consistente in ricevute mensili dell'affitto corrisposto nella località di destinazione;

4. tale trattamento, in quanto più favorevole al lavoratore, assorbe gli altri istituti in atto, che pertanto non possono con questo cumularsi;

5. la presente disciplina non si applica alle cd. "trasferte brevi" e comunque alle trasferte non accompagnate da contestuale comunicazione di trasferimento, pur se questo trovi pratica attuazione in un tempo differito.

Premesso che:

- l'American Express ha avviato, fin dal mese di ottobre 1992, ed avendone informato le OO.SS. ed il C.d.A., una fase di ristrutturazione e riorganizzazione che si Š sinora concretizzata in interventi di riduzione dei livelli gerarchici, di accorpamento e/o soppressione di alcune posizioni organizzative, di blocco del turn-over, di esodi agevolati su base individuale;

- tali iniziative si collocano in uno scenario recessivo che colpisce l'economia nazionale ed internazionale con riflessi negativi anche sulla Società;

- l'American Express ha reso nota, nel novembre 1993, alle OO.SS. ed al C.d.A., la costituzione di una task-force a livello europeo, con il compito di verificare se alcune attività delle funzioni Customer Service e Controller, non direttamente ed immediatamente di contatto con i clienti/consumatori (il cosidetto "back-office"), potessero essere centralizzate - in tutto o in parte - in altre aree geografiche. La task-force avrebbe dovuto anche valutare i tempi relativi - stimati in 18-24 mesi - e gli aspetti organizzativi connessi.

Quanto sopra con l'obiettivo di ridurre i costi operativi a livello europeo e consentire la disponibilità di risorse economiche destinate agli investimenti nei segmenti ove la crescita di American Express appare indispensabile per mantenere ed ampliare le attuali quote dio mercato, anche con possibili effetti positivi sulla tutela dell'occupazione;

- le OO.SS. ed il C.d.A. pur prendendo atto positivamente sia della volontà di consolidamento e rilancio di American Express in Italia, sia della tempestività dell'informazione, hanno espresso preoccupazioni sul futuro assetto della Società, con particolare riguardo al tema dell'occupazione;

- in data 16 marzo 1994 il C.d.A. ed il personale tutto, in data 22 marzo 1994 le OO.SS., sono stati informati circa le conclusioni cui è giunta la Task-Force e delle conseguenti iniziative operative che la Società intende intraprendere.
In particolare, la Società ha reso noto, e conferma oggi alle OO.SS. ed al C.d.A., un piano articolato di centralizzazione di alcune aree che, in misura e tempi diversi e nell'ambito di una comune iniziativa a carattere europeo, verranno rilocalizzate in Gran Bretagna - Brighton (vedi allegato 1);

- il piano suddetto sarà realizzato entro la fine del 1995, con obiettivi intermedi che riguardano singole aree;

- in tale quadro, l'Azienda ha evidenziato l'esistenza di esuberi di personale nelle funzioni di cui sopra quantificabili in 143 unità a tempo pieno;

- è obiettivo delle Parti realizzare la suddetta operazione di razionalizzazione finalizzata allo sviluppo con strumenti non traumatici.

Tutto ciò premesso

Le Parti convengono quanto segue con riferimento alle azioni e al sistema di verifiche messi in atto per il governo positivo dell'intero processo:

1. L'American Express, salvo casi specifici e motivati - dei quali comunque informerà il C.d.A. e le OO.SS. - non farà ricorso ad assunzioni esterne, ma offrirà ai dipendenti in servizio l'opportunità di ricoprire, attraverso selezione interna, le posizioni eventualmente resesi disponibili. A tal proposito, le Parti si danno atto di aver raggiunto in data odierna un'apposita intesa al fine di favorire la mobilità geografica che viene allegata al presente accordo;

2. per l'attuazione del precedente punto l'American Express realizzerà, se necessario, iniziative di formazione mirata, anche eventualmente con ricorso a strutture formative esterne;

3. l'American Express si impegna a rendere note al personale in servizio disponibilità di lavoro all'estero che, nell'ambito di iniziative a livello europeo, dovessero venirsi a creare; in tale ambito, verrà offerto ai volontari alla ricollocazione uno specifico supporto economico al fine di favorire la ricollocazione stessa. Copia delle condizioni suddette è allegata al presente accordo (all.2). Ad oggi la disponibilità di posizioni nel nuovo centro europeo ammonta a n. 57 unità a tempo pieno, che verranno via via confermate con opportune iniziative di pubblicizzazione, contenenti specifiche indicazioni su ruoli e professionalità richiesti;

4 .L'American Express proseguirà nella politica sinora adottata di favorire esodi anticipati su base individuale e volontaria mediante corresponsione di incentivi una tantum; tali incentivi verranno accordati secondo la tabella economica di cui all'allegato 3). All'atto della sottoscrizione del verbale di conciliazione presso l'UPLMO, i dipendenti potranno farsi assistere dall'Organizzazione Sindacale cui conferiscono mandato.

Le Parti si danno atto che .la tempistica di cui all'allegato 3) ha l'obiettivo di mantenere, per tutta la durata del processo., standard di servizio tali da non comportare riflessi negativi sui clienti/consumatori esterni e sulla loro fedeltà al servizio/prodotto American Express;

5. L'Azienda, su richiesta, offrirà ai dipendenti interessati - durante tutta la durata del piano - corsi ad hoc di orientamento professionale attraverso l'utilizzo di strumenti tecnici specifici (test attitudinali, questionari di personalità, interviste), anche con ricorso a società di consulenza esterne;

6. verranno inoltre effettuati, a carico dell'Azienda, su richiesta ed entro limiti numerici

di volta in volta resi noti per ciascuna singola iniziativa, corsi di aggiornamento su programmi per l'utilizzo dei personal computer e corsi di lingua inglese. tali interventi sono finalizzati ad offrire opportunità di crescita professionale ed arricchimento del proprio bagaglio di conoscenza/abilità per un'eventuale, successiva ricollocazione alternativa. In tale quadro,, l'American Express prevede la possibilità di effettuare sessioni informative di "outplacement" di gruppo, con ricorso a strutture esterne, riservate al personale delle aree interessate dalla centralizzazione;

7. L'American Express, inoltre, si impegna a favorire l'assunzione di propri dipendenti presso società esterne fornitrici di servizi, con particolare riguardo al caso di incremento di attività a favore dei fornitori medesimi. Condizione necessaria per tale iniziativa è la cessazione del rapporto di lavoro con American Express Company S.p.A. o American Express Factoring S.r.l. e l'istituzione di un nuovo rapporto con altra società. In tal caso, l'importo spettante al dipendente ai sensi del punto 4 e della tabella in all.3 verrà ridotto del 50% del compenso lordo che il fornitore corrisponderà per il primo anno di prestazione al già dipendente Amex.

A titolo esemplificativo:

a) una tantum spettante	50 milioni lordi
b) compenso da parte del fornitore per il primo anno	20 milioni lordi
c) importo da dedurre (50% di b)	10 milioni lordi
d) una tantum effettiva (a-c)	40 milioni lordi

8. La Società offrirà ai dipendenti in servizio la possibilità di passare ad un contratto part-time di tipo verticale al fine di evitare il ricorso ad assunzioni di lavoratori stagionali nell'area "Travel" L'utilizzo di part-time verrà in ogni caso valutato e favorito, in base alla esigenze tecniche ed organizzative aziendali, al fine di creare una maggiore flessibilità ed ulteriori garanzie occupazionali.
Per l'area Travel, l'iniziativa troverà attuazione a partire dalla stagione 1995, e verrà opportunamente pubblicizzata al fine di raccogliere le relative adesioni e predisporre le necessarie iniziative di formazione.

La Società è impegnata a favorire con apposite iniziative lo sviluppo del flusso turistico in entrata, anche al fine di incrementare la percentuale di occupazione stagionale presso le proprie strutture.
Le Parti verificheranno, prima dell'inizio della stagione turistica 1995, le potenzialità del settore con l'obiettivo di dare positiva attuazione al presente punto;

9. Le Parti si incontreranno in sede tecnica per mettere a punto gli aspetti operativi del ricorso allo strumento della solidarietà nel Telephone Service Centre. Tale area viene comunemente individuata come il segmento nel quale tale strumento è organizzativamente e strutturalmente idoneo a superare il problema delle relative eccedenze;

10. L'American Express comunicherà in maniera costante gli sviluppi della situazione,

con particolare riguardo alla tempistica effettiva del piano di centralizzazione ed all'evoluzione del nuovo modello organizzativo aziendale.
L'organismo paritetico già costituito in sede aziendale effettuerà inoltre un costante monitoraggio degli impianti sulla struttura, degli effetti della mobilità, delle modifiche dell'organizzazione del lavoro.
Tale organismo si riunirà di norma un a volta al mese.

Inoltre, qualora all'atto degli incontri in sede aziendale si verifichi uno scostamento ritenuto rilevante rispetto agli obiettivi corrispondenti del periodo, l'organismo paritetico riferirà alle Parti che si convocheranno immediatamente per un esame congiunto della situazione, per verificare l'efficacia degli strumenti individuati, per apportarvi eventuali correttivi e/o per individuare eventuali nuove azioni;

11. Il presente accordo ha validità fino al 31 marzo 1996. Le Parti si incontreranno tre mesi prima della scadenza per verificarne gli effetti complessivi.
Le Parti si danno comunque atto che almeno trimestralmente effettueranno una verifica congiunta sui risultati delle azioni previste dal presente accordo. Il primo di tali incontri è fin d'ora fissato entro il mese di giugno 1994.

ALLEGATO n. 1

PIANO DI RIORGANIZZAZIONE IN EUROPA

I cambiamenti annunciati, pur nelle negative conseguenze sui livelli occupazionali attuali, sono finalizzati al raggiungimento dei principali obiettivi di American Express in Europa: fidelizzazione dei Titolari di Carta, maggiore e migliore copertura della rete degli Esercizi Convenzionati, sviluppo delle Carte Societarie e dei Viaggi d'Affari, riduzione dei costi operativi.

Per quanto riguarda quest'ultimo punto, la creazione di un gruppo di lavoro europeo, avvenuta nel novembre del 1993, aveva lo scopo di individuare le modalità attraverso le quali allineare i costi operativi di American Express agli standard di settore. In particolare, il Gruppo di Lavoro ha individuato aree operative che, una volta centralizzate, ridurranno i costi, miglioreranno la qualità dei servizi offerti e consentiranno di reinvestire in settori vitali per l'intero "business".

Le funzioni operative non centralizzate, cioè quelle che prevedono un contatto diretto con i clienti, continueranno ad essere gestite su base locale e saranno organizzate come Centro Servizio Clienti, mentre quelle che non richiedono contatti diretti o telefonici con clienti (il cosidetto "back office") saranno rilocalizzate nel nuovo Centro Operativo Europeo di Brighton (Regno Unito). Oltre alle aree operative, vengono riorganizzate anche le funzioni finanziarie e per lo più centralizzate nel Centro Risorse Finanziarie, recentemente costituito nella stessa località.

Come per il consolidamento delle attività operative, questi cambiamenti in ambito finanziario sono effettuati per ridurre i costi e migliorare la, qualità dei servizi.

Alla pari di ogni azienda che operai in mercati fortemente competitivi, American Express continua a subire una pressione sui propri risultati. E' necessario, in questo ambito, migliorare continuamente il modo di operare, assicurando i servizi di massima qualità ai clienti con una struttura gestita a costi pari, se non inferiori, a quelli dei concorrenti.

Allo stesso tempo, le risorse finanziarie vanno concentrate su investimenti per nuovi sistemi, sull'espansione degli Esercizi Convenzionati, su nuove offerte ai titolari di Carta, sul segmento Affari (Carte Societarie e Viaggi d'Affari): tutto ciò al fine di rendere i prodotti American Express ancora più competitivi ed attraenti per la clientela.

Le attuali tecnologie informatiche e delle telecomunicazioni ci consentono in molti casi di ridurre o di annullare le distanze, operando a costi significativamente inferiori grazie alle economie di scala realizzabili attraverso la centralizzazione. Inoltre, il consolidamento di alcune funzioni elimina duplicazioni e offre la possibilità di mettere rapidamente in atto, in ogni singolo paese, i migliori standard di servizio al cliente.

Un a ristrutturazione di tale portata solleva ovviamente molte preoccupazioni, anche con riferimento alla struttura organizzativa delineata in prospettiva come punto d'arrivo. E' necessario perciò comprendere quanto essa sia vitale per il successo futuro di American Express, avendo nel contempo la certezza di una costante, trasparente e completa informazione via via che tale struttura troverà attuazione.

ALLEGATO n. 2

PROCEDURA PER IL TRASFERIMENTO ALL'ESTERO

Sistemazione in hotel: Secondo la procedura vigente verranno rimborsate le spese relative al vitto, alloggio e lavanderia, fino ad un massimo di 4 settimane.

Trasporto mobilio: fino ad un massimo di 227 chili per via aerea, le eccedenze via terra. Una tantum per il trasferimento: pari a USS 10,000.

Contributo per la casa: erogato su base mensile (pari al 75% della cifra fissata dai consulenti dell'Azienda, stabilita in base al nucleo familiare e al reddito), fino ad un massimo di 3 anni con una riduzione annuale del 25%. Coloro che si trasferiscono nel Regno Unito e che acquistano una proprietà riceveranno il contributo o un appropriato sussidio, per un periodo pari a 3 anni. Possono essere richieste quotazioni personalizzate.

Ricerca della casa: l'Azienda pagherà le spese per il viaggio della durata di due giorni per il collaboratore ed il coniuge - relative al volo in classe economica e alla sistemazione in hotel.

Contributo per affitto/vendita della casa nel paese di provenienza: nel caso in cui il collaboratore abbia ottenuto una abitazione nel paese di destinazione e qualora non abbia

ancora provveduto alla definizione della sua proprietà nel paese di provenienza, l'Azienda pagherà i costi relativi alla completa definizione e comunque fino ad un massimo di tre mesi.

Deposito cauzionale: l'Azienda pagherà - una sola volta - la metà dei costi relativi al deposito cauzionale per l'affitto nel paese di destinazione.

Contributi per la scuola: per 3 anni l'Azienda rimborserà il 75% del costo per l'insegnamento e per i libri; il rimborso viene erogato per i figli di età non superiore a 18 anni ed è soggetto all'approvazione del Manager.

Corsi di lingua: il rimborso previsto per l'intera famiglia è pari a USS 1,000 (da esso è escluso il dipendente per il quale l'Azienda, secondo la procedura di formazione, già prevede un corso di lingua).

Visite ai familiari: per 3 anni è previsto un viaggio di ritorno all'anno nel paese di provenienza per il dipendente e la famiglia con un volo in classe economica.

Congedo straordinario per gravi motivi familiari: secondo la procedura aziendale è previsto il rimborso del costo relativo al biglietto aereo in classe economica.

Dichiarazione dei redditi: solo per il primo anno, la dichiarazione dei redditi sarà preparata sia per il paese di provenienza sia per quello di destinazione.

Famiglie che non raggiungono immediatamente il collaboratore trasferito:
nel caso in cui il coniuge/compagno-a/famiglia non possa raggiungere immediatamente il collaboratore nel paese di destinazione, l'azienda pagherà il costo relativo al biglietto aereo in classe economica per 2 viaggi al mese nel paese di provenienza fino a quando il coniuge/compagno-a/famiglia raggiunga il collaboratore e comunque fino ad un massimo di 6 mesi.

Coniuge/compagno-a: non vi è distinzione.

Le spese del trasposto di animali domestici e quelle connesse alla quarantena non saranno rimborsate dall'Azienda.

Costi di utenza: non saranno rimborsati dall'azienda.

Anzianità: sarà mantenuta l'anzianità aziendale raggiunta.

Tasse: in assenza di specifici accordi, qualsiasi obbligo fiscale dovuto sarà pagato dal collaboratore nel paese di destinazione.

RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO CON AMERICAN EXPRESS:

Se il collaboratore lascia l'azienda nel primo anno del trasferimento all'estero, tutti i costi sostenuti per quest'ultimo saranno trattenuti dalla liquidazione, o dal preavviso dovuto o da altri compensi ricevuti (fino ad un massimo di USS 15,000).

ALLEGATO 3

ANZIANITA' ETA'

0 - 5 = 1 entro 30 = 1
5 - 10 = 2 30 - 40 = 2
10 - 15 = 3 40 - 50 = 3
15 - 20 = 4 50 - 60 = 4
oltre 20= 5 oltre 60 = 5

FASCE PUNTI PRIORITA' (mesi)

Ia Ib II III IV
2 19,6 18,2 14 11,2 7
3 22,4 20,8 16 12,8 8
4 25,2 23,4 18 14,4 9
5 28 26 20 16 10
6 30,8 28,6 22 17,6 11
7 33,6 31,2 24 19,2 12
8 36,4 33,8 26 20,8 13
9 39,2 36,4 28 22,4 14
10 42 39 30 24 15

140% 130% 100% 80% 50%

5 ML/figlio 5 ML 3 ML 2 ML 1 ML

Bonus figli *

(*) Fino a 18 anni a carico
Oltre 18 anni se a carico e studenti.

PRIORITA'

Ia Adesione entro i limiti previsti dal piano e cessazione del rapporto di lavoro secondo la tempistica di centralizzazione (in linea di massima, ultimo giorno del trimestre di competenza, salvo proroghe).

Ib Come sopra, per aree non impattate

II Aree impattate (Operations e Finance), senza adesione preventiva, cessazione del rapporto di lavoro nel trimestre di competenza

III Aree non impattate (Es. Sales, Travel), senza adesione preventiva, cessazione del rapporto di lavoro in un trimestre che coincida con centralizzazione di altra area.

IV Aree impattate e non, senza adesione preventiva, cessazione del rapporto di lavoro anticipata o ritardata rispetto alla
centralizzazione.