

VERBALE ACCORDO SINDACALE

Il giorno 04 ottobre 2013 alle ore 14.30 presso la sede della FEDESPEDI, Via Cornalia, 9 -Milano si sono incontrati:

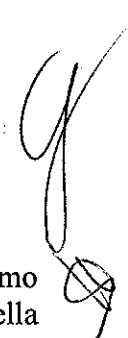
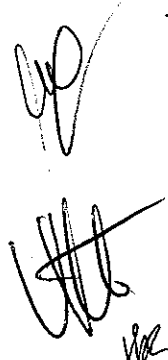
- il Dott. Montanari Stefano, Responsabile delle Risorse Umane della Schenker Italiana S.p.A. assistito dal Dott. Cesaris della Fedespedi
- Le OO.SS. Nazionali Valeria Mizzau, Donatella Di Turi, Bruno Verco con le rappresentanze territoriali Mirella Casati e Alberto Gila e le RSA aziendali

Premesso che

- La Schenker Italiana S.p.A. nell'incontro del 31 luglio 2013 presso Fedespedi relazionava dello stato di crisi del settore che ha colpito anche la Schenker Italiana
- Che in data 5 agosto 2013 Schenker Italiana S.p.A ha attivato la procedura di riduzione del personale ex artt. 4 e 24 L 223/1991 per nr. 50 dipendenti che interessava le seguenti unità produttive
 - Casalgrande, Dinazzano (RE)
 - Cassano Magnago (VA)
 - Fontevivo-Parma Interporto
 - Genova
 - Marcon (VE)
 - Orbassano Interporto (TO)
 - Padova
 - Peschiera Borromeo (MI)
 - Prato Interporto
 - Santa Palomba (RM);
- Che in data 6 agosto 2013 le OO.SS. richiedevano l'incontro al fine di esperire l'esame congiunto ai sensi dell'art. 4 comma 5 L. 223/1991 che veniva fissato per il 24 settembre che prorogava il termine di legge e fissava l'ulteriore incontro per il 4 ottobre.

Ciò premesso, le parti dopo ampia ed approfondita discussione concordano quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante del vigente accordo
2. L'adeguamento dell'organico alle nuove esigenze aziendali avverrà per un massimo complessivo di 50 unità nelle filiali e nei reparti indicati nella lettera di apertura della procedura; le parti stabiliscono che la non opposizione al licenziamento costituisce l'unico criterio di scelta, in deroga all'art. 5 L. 223/91, ad esclusiva eccezione del successivo punto 3.
3. Per il personale "addetto al magazzino", trattandosi di cessazione dell'attività in esame, il criterio da individuare consiste unicamente nel requisito di appartenenza al settore aziendale "magazzino" e quindi si procederà al licenziamento. Per questo personale, l'azienda conferma di aver ricevuto la disponibilità nell'ambito dei propri fornitori per una loro totale ricollocazione alle condizioni in essere attualmente in azienda, a titolo esemplificativo e non esaustivo mansioni, livello contrattuale, eventuali scatti di anzianità, orario di lavoro, sede di lavoro e rapporto di lavoro esclusivamente subordinato a tempo indeterminato pieno



senza periodo di prova. L'azienda inoltre si impegna a corrispondere un importo lordo pari ad € 800 per anno di anzianità aziendale da computarsi esclusivamente presso la Schenker Italiana fino ad un massimo di € 10.000, da erogarsi nei termini e nelle condizioni di cui al successivo punto 6. L'assunzione presso nuovo datore di lavoro alle suddette imprescindibili condizioni avverrà esclusivamente in maniera contestuale alla cessazione del rapporto di lavoro con la Schenker.

4. L'azienda proporrà prioritariamente a coloro che risultino in possesso, alla data del licenziamento e fino al 31/12/2015, dei requisiti per accedere al pensionamento, sia esso in base alla normativa della pensione anticipata, sia di vecchiaia sia con la pensione contributiva c.d. "opzione donna". L'azienda, sotto forma di incentivazione all'esodo, nei termini e nelle condizioni di cui al successivo punto 6, nel caso di pensionamento entro i primi 12 mesi dal licenziamento, provvederà all'integrazione del netto tra la retribuzione normale e l'indennità ASPI, mentre per i successivi mesi, nel caso di pensionamento di vecchiaia si impegna al versamento dell'importo lordo corrispondente all'indennità ASPI vigente fino al momento del pensionamento; nel caso invece di pensione di anzianità provvederà inoltre al pagamento della contribuzione volontaria fino al raggiungimento del requisito del pensionamento di anzianità. Oltre a ciò, solamente nel caso di opzione donna ed in aggiunta a quanto sopra, l'azienda erogherà almeno la somma lorda di € 30.000. Per l'ulteriore personale rimanente, l'azienda si rende disponibile a valutare le seguenti ulteriori opzioni:

A = ricollocazione presso altro reparto o filiale; in tal caso trasferimento oltre alle provvidenze di cui al CCNL, l'azienda si impegna a corrispondere una indennità mensile di un massimo di € 500 lorde per i primi 24 mesi;

B = mutamento di mansioni anche afferenti ad un livello inferiore, per le quali l'azienda si impegna a fornire idonea formazione;

C = passaggio da full-time a part-time.

5. Le parti, stante la complessità del processo di mobilità delineato, esercitando la facoltà di deroga e proroga dei termini ai sensi del comma 4 dell'art. 8 L. 236/1993, convengono che il termine previsto per l'esaurimento della procedura viene spostato al 31/03/2014;
6. In ogni caso, a tutto il personale coinvolto dalla procedura le parti convengono che l'Azienda, al solo ed esclusivo scopo di prevenire ed evitare l'insorgere di controversie giudiziali od extragiudiziali, si impegna a riconoscere ad ogni singolo lavoratore interessato, in via transattiva ed a titolo di incentivazione all'esodo, ai sensi dell'art 12 comma 4 lett b, L. 153/1969, così come novellato dall'art. 6 D. Lgs. 314/1997, in aggiunta alle normali competenze correnti e di fine rapporto, una somma di danaro a titolo di incentivazione all'esodo. Il pagamento dell'importo suindicato è tuttavia subordinato alla rinuncia del periodo di preavviso o alla sua assoluzione ed alla sottoscrizione da parte di ogni singolo lavoratore interessato di un verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi e per gli effetti degli art 410 e 411 c.p.c., da cui risulti l'accettazione del licenziamento e della procedura di mobilità, la rinuncia al diritto di precedenza previsto dagli artt 15 L. 264/1949 e 8 L. 223/1991, nonché la rinuncia a qualsiasi pretesa dedotta e/o deducibile che possa trovare origine e/o fondamento dall'intercorso rapporto di lavoro e/o sua cessazione, a qualsivoglia titolo legale e/o contrattuale e/o risarcimento danni, salvo verifiche contabili. Le parti si impegnano e convengono affinché la sottoscrizione del verbale di conciliazione di cui sopra avvenga immediatamente e contestualmente alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla conseguente messa in mobilità del lavoratore.
7. Stante che le parti hanno con il presente accordo stabilito l'imprescindibilità del criterio della volontarietà sia in relazione al licenziamento sia relativamente alla scelta delle opzioni proposte in alternativa dall'azienda (unica eccezione per il personale addetto al magazzino di cui al punto 3) le parti considerata la pluralità degli strumenti di gestione previsti, si incontreranno mensilmente a livello territoriale ed entro il 30 novembre 2013 a livello

nazionale. In tali incontri decentrati e nazionali l'azienda descriverà dettagliatamente e numericamente l'avanzamento del piano aziendale e occupazionale complessivo e le OO.SS. proporranno all'occorrenza strumenti alternativi (es. smaltimento ferie residue).

8. Le parti si danno atto della chiusura della procedura di cui all'art 4 e 24 della L. 223/91 con l'accordo fra le parti.

Letto firmato sottoscritto

Schenker Italiana S.p.A.

FEDESPEDI

OO.SS. Nazionali

RSA

M. F. Schiatti

Veriseta Renzi