

Verbale di intesa preliminare

Il giorno 15 febbraio 2011 in Milano si sono incontrate

MANPOWER S.p.A. e Manpower Italia S.r.l. rappresentate da Laura D'Amico e Stefano Pera
(di seguito anche Azienda o Società)

e
FILCAMS CGIL rappresentata da Cristian Sesena, FISASCAT CISL rappresentata da Dario
Campeotto e UILTUCS UIL rappresentata da Gabriele Fiorino, unitamente alle Territoriali ed alle
R.S.A.,

(di seguito anche OO.SS.)

PREMESSA

Manpower Italia S.r.l. è la società del Gruppo Manpower che, dalla sede di Milano, fornisce i servizi gestionali quali Elaborazione Paghe e Contributi, Processi Operativi, Audit, Contabilità, Amministrazione, Finanza, Recupero del Credito, Fatturazione, Controllo di Gestione, Acquisti, Servizi Generali, Gestione Risorse Umane, Marketing e Comunicazione, Affari Legali, IT per tutte le Società del Gruppo e, prima tra tutte, per Manpower S.p.A., Agenzia per il Lavoro alla quale è rivolta la maggiore quantità dei servizi erogati sopra descritti.

Manpower S.p.A. è la società del Gruppo Manpower, autorizzata ad operare in Italia in qualità di Agenzia per il lavoro. Essa, dalla sede di Milano, fornisce altresì i servizi gestionali relativi ai servizi di Tesoreria.

Manpower Inc., sede della multinazionale americana cui fanno capo Manpower Italia S.r.l. e Manpower S.p.A., operante nel settore dei servizi alle imprese in ambito Risorse Umane, che ha risentito della grave crisi degli ultimi anni del settore del lavoro somministrato in termini di flessione generalizzata dell'occupazione, persegue una strategia di incremento dell'efficienza al fine di contrastare la forte competizione internazionale. E' pertanto alla costante ricerca di soluzioni che garantiscano rapidità, qualità ed ottimizzazione della propria struttura, in ogni mercato nazionale per fronteggiare le pressioni sui risultati e la profittabilità del business.

In particolare, nell'ottica di ricercare l'efficienza e l'economicità della propria struttura organizzativa a supporto del business e della Rete di vendita presente sul territorio nazionale, si procede all'esternalizzazione di parte dei propri processi in ambito amministrativo e finanziario e nello specifico le attività standard e routinarie relative ai processi c.d. Order to Cash, Accounts Payable e General Accounting, esternalizzazione sostenibile anche grazie ad un'ulteriore

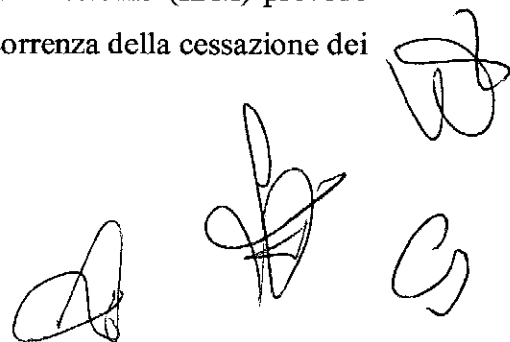
progressione sugli investimenti di automatizzazione di alcuni processi ed attività che rimangono interne all'organizzazione.

Tale scelta strategica è stata già oggetto di implementazione in altri paesi europei quali Spagna, Olanda, UK, Germania, Svezia, Norvegia e Finlandia.

A fronte di quanto sopra la Società ha dichiarato un esubero di 30 unità sulla base delle valutazioni tecnico-organizzative che garantiscono l'operatività, il livello di controllo e responsabilità a livello Italia per la cosiddetta "retained organisation".

Il processo di esternalizzazione e di trasferimento delle attività al partner esterno (IBM) prevede scadenze diversificate per le singole aree di attività con conseguente decorrenza della cessazione dei rapporti di lavoro delle risorse coinvolte alle date di seguito indicate:

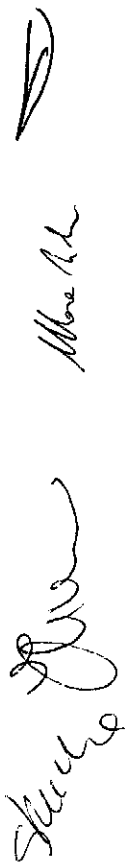
- 30 giugno 2011
- 31 agosto 2011
- 31 dicembre 2011



TANTO PREMESSO

le Parti, in data odierna si sono incontrate facendo seguito al precedente incontro del 2 febbraio 2011, dopo illustrazione della situazione aziendale e delle modifiche organizzative sopra indicate e consultazione sindacale per il tramite dell'assemblea dei dipendenti nel frattempo realizzatasi, ed hanno individuato le seguenti possibili misure per la gestione degli esuberi sopra indicati:

1. identificazione della cassa integrazione in deroga quale strumento prioritario o, in subordine, di altro ammortizzatore sociale;
2. identificazione del criterio esclusivo della non opposizione al licenziamento;
3. determinazione di un piano di incentivi per esodi volontari come da allegato 1) riservato a tutti i dipendenti che risulteranno in esubero in quanto collocati nelle posizioni appartenenti alle aree di attività destinate all'esternalizzazione sulla base delle valutazioni tecnico-organizzative che garantiscono l'operatività ed il livello di controllo sopra richiamate. Si specifica che gli importi identificati come incentivo all'esodo verranno ridotti nella misura fissa pari ad 1,5 (una mensilità e mezzo) nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro anticipatamente rispetto alle scadenze indicate in premessa e previste dal processo di esternalizzazione per le singole aree di attività;
4. avvio di un percorso di outplacement per i dipendenti interessati in modo da favorirne l'inserimento in processi di selezione anche per conto di aziende clienti interessate a profili



in linea con le professionalità in esubero, privilegiando le richieste per assunzioni con contratto a tempo indeterminato. A fronte di disponibilità espressa dall'interessato, verranno formulate proposte di lavoro con forme contrattuali alternative. La Società procederà attraverso i professionisti della Direzione Risorse Umane ad effettuare dei colloqui di valutazione ed orientamento del personale coinvolto con l'obiettivo di identificare anche eventuali interventi di formazione che mirino a rafforzare la spendibilità dei profili sul mercato del lavoro. La Società fornirà lettere di referenze per ciascuno dei dipendenti inserito nel programma indicato. Il percorso di outplacement verrà garantito fino al 30.06.2012;

5. tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative ed in caso di turnover, entro le date di realizzazione del processo di esternalizzazione, verifica della possibilità di ricollocazione interna per i titolari delle posizioni in esubero previa valutazione della compatibilità con la professionalità richiesta, anche a seguito di appositi interventi formativi, della fungibilità della mansione e del possesso di competenze adeguate per ricoprire il nuovo ruolo.

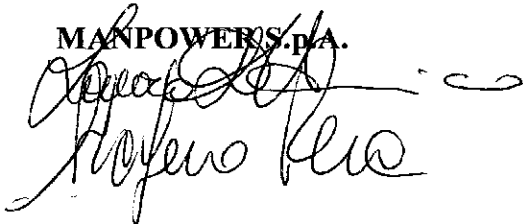
Qualora il periodo di trasferimento delle attività verso il partner IBM dovesse realizzarsi in tempi più rapidi rispetto a quelli previsti, il personale divenuto privo di attività verrà esonerato dall'obbligo della prestazione, fermo restando il diritto alla normale retribuzione.

Le Parti individuano nel livello di contrattazione territoriale la sede idonea per il prosieguo del confronto sull'andamento complessivo del processo di esternalizzazione, le sue ricadute occupazionali e la relativa applicazione e gestione delle soluzioni individuate dalla presente intesa preliminare.

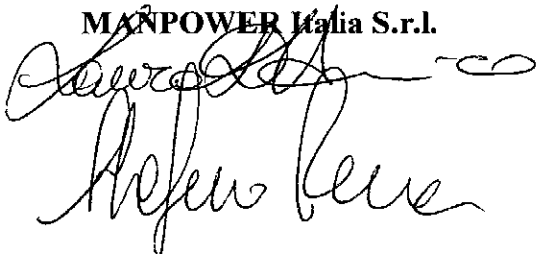
All. 1) - Tabella incentivazione all'esodo

Letto, confermato e sottoscritto

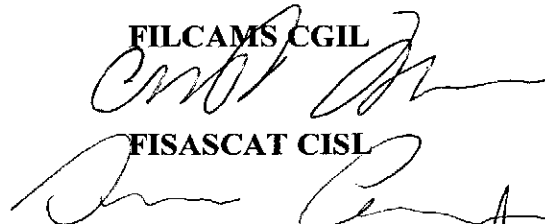
MANPOWERS.p.a.



MANPOWER Italia S.r.l.



FILCAMS CGIL



FISASCAT CISL

UILTUCS UIL

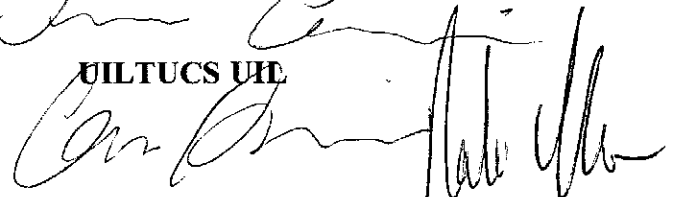


Tabella Incentivazione all'esodo

Anzianità aziendale (*)	Mensilità lorda Incentivo (**)
Minore o uguale a anni 5	10 (***)
Da oltre 5 a 10 anni incluso	12 (***)
Oltre 10 anni	14 (***)

(*) Per anzianità aziendale è da intendersi quella maturata alla data di sottoscrizione del presente accordo
 Ai fini del calcolo dell'anzianità aziendale si terrà conto anche di eventuali precedenti rapporti di lavoro subordinato con le società che sottoscrivono il presente accordo

(**) per mensilità lorda si intende 1/12 della retribuzione annua lorda comprensiva di supermini, è da considerarsi escluso ogni ulteriore diverso elemento retributivo corrente (retribuzione in natura) e/o differito ivi compresa la retribuzione variabile

(***) In caso di figli a carico, verrà erogata una mensilità aggiuntiva rispetto a quella indicata alla fascia di appartenenza

Nel caso in cui il lavoratore dovesse esprimere la volontà di chiudere il rapporto di lavoro in data anteriore alle date previste in accordo, il numero di mensilità spettanti in base alla fascia di appartenenza verrà ridotta nella misura di 1,5 mensilità