

**VERBALE DI ESAME CONGIUNTO E DI ESITO NEGATIVO  
DELLA CONSULTAZIONE CON LE OO.SS. AI SENSI DELL'ART.  
4, 5° CO., I. N. 223/91 E ART. 4 L. 236/93.**

Oggi, 11 giugno 2010, in 20129 Milano, via Ciro Menotti n.6, presso lo Studio De Grandi.

**tra**

**FILCAMS CGIL Territoriale**, in persona del sig. Walter Bargigia;

**RSA nelle persone dei sigg.ri Denny Ventola e Paolo Della Ragione;**

**nonché**

**SAIM S.p.A.** corrente in Milano, via Leon Battista Alberti n.10, in persona del Dr. Massimo Donà, nella sua qualità di Vice Presidente del CdA e suo legale rappresentante p.t., nonché i sigg.ri Dr. Marco Donà e Sig.ra Letizia Fiamenghi, assistiti dalla d.s.a Antonella De Grandi e dall'avv. Francesco Rocco di Torrepadula;

si è tenuto l'incontro per l'esame congiunto di cui all'art. 4 co. 5° L. 223/91, in ordine alla procedura di mobilità, avviata dalla società SAIM S.p.A. con comunicazione in data 27.4.2010 inviata, tra gli altri, anche alle OO.SS. e ai rappresentanti della RSA.

Pur regolarmente convocate con comunicazione scritta, non sono presenti :  
FILCAMS -- CIGL nazionale,  
FISASCAT - CISL territoriale e nazionale  
UILTUCS - UIL territoriale e nazionale

Le parti promettono di essere a conoscenza delle seguenti circostanze che hanno caratterizzato e caratterizzano l'azienda:

1. la società ha avviato nei termini di legge, tramite comunicazione in data 27 aprile 2010 la procedura ex art. 4 c 24 L.223/91, relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro per **n. 42 dipendenti** per riduzione di personale;
2. a seguito della richiesta formulata dalle organizzazioni sindacali le parti si sono incontrate per esaminare la situazione aziendale il 26 maggio 2010 in via Ciro Menotti n.6;
3. sono stati pertanto svolti, anche nella precedente riunione celebratasi il 26 maggio 2010 tra le medesime parti in via Ciro Menotti n.6, i necessari approfondimenti della situazione e si è sviluppato anche un confronto diretto alla ricerca delle soluzioni meno traumatiche possibili per i lavoratori interessati al provvedimento;

4. pertanto in data odierna, può dirsi compiutamente esperito e concluso l'esame congiunto sulle cause che hanno condotto la società alla decisione di dichiarare l'eccedenza di personale;
5. nello sviluppo complessivo di tale esame la società ha illustrato nel dettaglio le ragioni già citate nella comunicazione del 27 aprile 2010 (da intendersi integralmente richiamata in questa sede), comprovando la sussistenza delle medesime e fornendo tutti i dati ed informazioni del caso - ivi comprese quelle ulteriori richieste dalle OO.SS. a conclusione della precedente riunione in data 26 maggio 2010 - le quali inducono ad intervenire con un opportuno piano di intervento strutturale-organizzativo;
6. in particolare, l'analisi della struttura organizzativa e della composizione dell'organico evidenzia, secondo i dati esposti dalla società nel corso della presente procedura, la sussistenza di forti disequilibri e conferma la necessità dell'operazione di riduzione di organico quale intervento indilazionabile di razionalizzazione gestionale ed economica;
7. la società ha altresì richiesto: (i) la temporanea riduzione della retribuzione, dei dipendenti non interessati dalla procedura di mobilità, per un periodo di 3 anni dalla data di raggiungimento di un accordo sindacale, e con impegno della società a restituire, nei cinque anni successivi, a ciascun dipendente la somma complessivamente trattenuta nel corso dei tre anni; (ii) la prevalenza dei seguenti criteri di scelta di origine pattizia sui criteri di scelta legali, col seguente ordine di priorità: esigenze tecnico-produttive, possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione e consensuale risoluzione del rapporto;
8. a fronte dell'accettazione di tali richieste, la società, al fine di ridurre le conseguenze negative per le maestranze della suddetta situazione aziendale e al fine di venire incontro alle istanze formulate dalle OO.SS. ha formulato le seguenti proposte:
  - modica riduzione del numero degli esuberanti da espungere dal numero delle unità lavorative dichiarate in esubero, condizionato a una proporzionale ulteriore temporanea riduzione delle retribuzioni di cui al precedente punto;
  - interessamento per tentare di facilitare la rioccupazione degli esuberanti presso altre realtà aziendali locali, idealmente alle medesime attuali condizioni economiche e normative
9. tali condizioni sono state però ritenute insufficienti dai rappresentanti sindacali, che hanno dichiarato di non poterle accettare, non ritenendole congrue;

Francesco  
Compendi

Car

27

PM

PM

PM

PM

PM

10. a detta dei sindacati, infatti, sarebbero nella specie utilmente esperibili anche ulteriori misure alternative quali il ricorso alla cassa integrazione in deroga e/o ai contratti di solidarietà e agli altri strumenti che appresta l'ordinamento: misure che la società non ritiene percorribili in considerazione della tipologia delle lavorazioni, della imprescindibile necessità aziendale di avere dipendenti dedicati a tempo pieno e con continuità alle proprie mansioni, della necessità di migliorare, anche dal punto di vista qualitativo, il livello delle prestazioni di lavoro e della natura strutturale della situazione di crisi aziendale che ha dato luogo agli esuberi in questione.

Tutto ciò premesso e considerato le sottoscritte parti, dopo ampio ed approfondito esame congiunto delle cause che hanno contribuito a determinare la presente procedura di mobilità,

**constatano**

di non aver potuto reperire un accordo sulle possibilità di diversa gestione degli esuberi e di utilizzazione diversa del personale dipendente della società e/o di una sua parte e sui possibili strumenti alternativi alla collocazione in mobilità degli esuberi dichiarati dalla società; conseguentemente, danno atto dell'esperita fase sindacale della procedura e dell'

**esito negativo**

della consultazione oggi esperita, ai sensi dell'art. 4, 5° co., L. n. 223/91 per i motivi sopra esposti.

L.C.S.

Per **FILCAMS CGIL** Territoriale Milano, il sig. Walter Bargigia;



Per **RSA** i sigg.ri Denny Ventola e dr. Paolo Della Ragione;

**nonché**

Per **SAIM S.p.A** il dr. Massimo Donà, nella sua qualità di legale rappresentante p.t., dr. Marco Donà e sig.ra Letizia Fiamenghi, assistiti dalla d.s.a Antonella De Grandi e dall' Avv. Francesco Rocco di Torrepadula





