



**Verbale di Accordo Sindacale**  
**ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 223/91**

Oggi 2 agosto 2010 in Milano presso l'Alsea di Via Cornalia, 19- si sono incontrati:  
per United Parcel Service Italia Srl i Signori Pasquale Palombella e Davide Chicrichetti  
per le OOSS i Signori Ettore Montagna e Mario Campari rispettivamente per la Filt  
Cgil e Fit Cisl

per le RSU il Signor Antonio Forlano e Signora Laura Parozzi e Paola Polelli;  
per dare corso alle consultazioni in sede sindacale a seguito dell'apertura della  
procedura ex artt. 4 e 24 della legge n. 223/91 avviata con lettera del 7 luglio 2010.

I rappresentanti dell'azienda in apertura della seduta ribadiscono ed illustrano  
ulteriormente i motivi che hanno determinato la decisione di aprire la procedura ex artt.  
4 e 24 legge 223/91 già esposti nella lettera sopra indicata, e confermano la conseguente  
situazione di esubero di personale, pari a n. 6 posizioni lavorative, determinatasi nel  
reparto TSG di Milano e Vimodrone, a seguito del processo di centralizzazione di  
alcune attività e funzioni già svolte dal predetto reparto presso la società Transcom  
Worldwide .

A seguito dell'intervento delle RSU e delle OOSS si apre il dibattito finalizzato ad  
individuare misure atte a ridurre, per quanto possibile, l'impatto occupazionale, dal  
quale scaturisce il seguente accordo:

1) Le RSU e le OOSS prendono atto dei motivi determinanti la situazione di esubero di  
personale, così come indicati nella comunicazione aziendale di avvio della procedura in  
data 7 luglio 2010 ed ulteriormente illustrati dall' Azienda nell'incontro odierno,  
pendendo altresì atto della conseguente situazione di esubero nel reparto TSG.

2) L'Azienda e RSU/OOSS concordano, al solo fine di mantenere i livelli  
occupazionali, evitando soluzioni traumatiche, di adottare misure per il riassorbimento  
degli esuberanti. In particolare, l'Azienda procederà come segue:

a) mobilità interna anche mediante assegnazione a mansioni non equivalenti con  
mantenimento del livello retributivo acquisito, ai sensi dell'art. 4, comma XI°, L.  
223/91.

*EM*  
*Palombella*  
*Forlano*  
*Palombella*  
*Montagna*  
*Campari*  
*Parozzi*  
*Polelli*

b) trasferimenti ad altre unità produttive anche con assegnazione a mansioni non equivalenti, ai sensi dell'art. 4, comma XI°, L. 223/91, e con mantenimento del livello retributivo acquisito.

c) riduzioni dell'orario di lavoro, anche in via temporanea;

d) trasformazioni da full-time e part-time su base volontaria e concordata;

e) accompagnamento al pensionamento su base volontaria e concordata

f) ricollocazione presso altre società del gruppo United Parcel Service, anche all'estero, su base volontaria e concordata, con cessazione del rapporto in essere con UPS Italia S.r.l. ed instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro presso la società consociata;

3) L'Azienda ha completato i colloqui congiunti con i dipendenti del reparto per illustrare il loro coinvolgimento nel processo di riorganizzazione, le misure alternative praticabili e raccogliere eventuali indicazioni di preferenza tra le opzioni disponibili.

I provvedimenti di cui al punto a) verranno attuati come segue:

A partire dalla data odierna l'Azienda provvederà ad esporre in bacheca tutte le posizioni al momento disponibili, alle quali tutti i dipendenti dovranno candidarsi per iscritto nelle tempistiche indicate.

Successivamente, l'Ufficio del Personale, raccolte le candidature dei dipendenti, provvederà ad organizzare colloqui con il manager del reparto interessato.

Conseguentemente verrà comunicato l'esito dei colloqui ai dipendenti e la data di decorrenza dell'assegnazione alle nuove mansioni.

Per tutti coloro che, entro il 15 settembre 2010, non saranno ricollocati in via definitiva, l'Azienda provvederà a collocarli temporaneamente nelle posizioni al momento disponibili ( a mero titolo esemplificativo: sostituzioni maternità, etc) fino alla collocazione definitiva- attraverso le modalità sopra meglio descritte.

I provvedimenti di cui ai punti b) e c) verranno attuati come segue:

L' Azienda provvederà a valutare la possibilità di trasferimento di sede di lavoro, specificando che i trasferimenti oltre 60 km dall'attuale sede di lavoro verranno effettuati su base volontaria.



L'Azienda provvederà a valutare le riduzioni di orario di lavoro richieste dai dipendenti.

I provvedimenti di cui ai punti d), e) ed f) verranno assunti su base volontaria.

4) Nel corso del mese di giugno 2011, l'azienda si impegna, congiuntamente con le RSU, unicamente su richiesta dei lavoratori interessati dagli avvenuti provvedimenti di trasferimento o di assegnazione a nuove mansioni a verificare se a quella data sussistano le circostanze per il ripristino delle condizioni lavorative preesistenti.

5) Tutti i provvedimenti di cui al precedente punto 2 dovranno essere ratificati e confermati in sede sindacale mediante accordi individuali con i singoli lavoratori interessati ai sensi degli artt. 410 e 411 CPC.

6) Durante il processo di riorganizzazione l'Azienda coinvolgerà le RSU con incontri bimestrali ed incontrerà le OOSS esterne nei mesi di novembre 2010 e marzo 2011 per verificare lo status dello stesso processo.

7) L'Azienda si riserva di verificare entro il 30 settembre 2010 in che misura l'adozione delle misure di cui al precedente punto 2 abbia determinato il riassorbimento degli esuberanti dichiarati con la comunicazione ex artt. 4 della legge n. 223/91 del 7 luglio 2010, riservandosi quindi di procedere alla collocazione in mobilità, ai sensi dell'art. 4, comma IX°, L. n.223/91, dei lavoratori eccedentari che non siano stati definitivamente riassorbiti alla data 30 settembre 2010. A tal fine le RSU/OO.SS concordano che il termine per l'esercizio da parte dell'Azienda della facoltà di collocare in mobilità i residui lavoratori eccedentari sarà prorogato fino al 31 ottobre 2010.

8) Qualora, all'esito delle verifiche di cui al precedente punto 7), l'Azienda eserciti la facoltà di collocare in mobilità i residui lavoratori eccedentari, le Parti concordano che la selezione dei lavoratori da collocare in mobilità verrà effettuata esclusivamente nell'ambito del reparto TSG di Milano e Vimodrone, intendendosi il citato reparto quale **"complesso aziendale"** rilevante ai sensi dell'art. 5 Legge n. 223/91. A tal fine, le Parti



concordano che in sede di applicazione dei criteri di scelta di cui al citato art. 5 Legge n. 223/91 l'Azienda darà prevalenza al criterio delle “**esigenze tecnico-produttive ed organizzative**”, garantendo i lavoratori che abbiano acconsentito alle misure del riassorbimento di cui al precedente art. 2 c/o che siano in possesso delle seguenti competenze professionali, anche non in via cumulativa tra loro: (i) conoscenza della lingua Inglese, (ii) conoscenza dei sistemi informatici aziendali, (iii) attitudine al problem solving, (iv) approfondita conoscenza del business aziendale maturata anche attraverso esperienza in altri reparti.

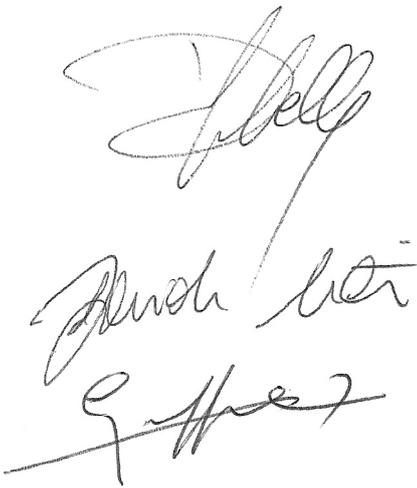
9) L'Azienda si impegna per i lavoratori non in possesso delle competenze professionali richieste dalle posizioni ad effettuare un periodo di formazione secondo quanto richiesto dalla mansione stessa.

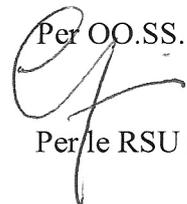
Con la sottoscrizione del presente verbale le Parti dichiarano raggiunto l'accordo sindacale di cui all'art. 4 Legge n.223/91 ed esaurita in sede sindacale la procedura prevista dagli artt. 4 e 24 legge 223/91.

Letto confermato e sottoscritto in Milano, oggi 2 agosto 2010

Per l'Azienda

United Parcel Service Italia S.r.l.



Per OO.SS.  

Per le RSU di Milano e Vimodrone



---

