

In Roma, presso il Ministero del Lavoro, il giorno 5 luglio 2018,

tra

FedEx Express Italy Srl (di seguito "FedEx Italia"), nelle persone di Stefania Pezzetti, Carla Maiocchi, Alessandro Lega, Luigi Laudone, Stefano Pierini e Alberto Zanella, assistita da Assolombarda nella persona del Dottor Aldo Messedaglia e dagli Avvocati Piergiovanni Mandruzzato e Sara Bittolo

e

TNT Global Express S.r.l. (di seguito "TNT"), rappresentata da Stefania Pezzetti, Carla Maiocchi, Alessandro Lega, Benino Maddaluno, Daniele Bazzini, David Landi e Valentina Torrisi, assistita dalla FEDIT in persona di Enzo Solaro e Alfredo D'Ascoli; FedEx Italia e TNT Italia di seguito anche "la/le Società"

e

le Segreterie Nazionali di

FILT-CGIL, presente nella persona del Signor Antonio Pepe;

FIT-CISL, presente nella persona del Signor Quirino Archilletti;

UILTrasporti, presente nella persona dei Signori Claudio Tarlazzi e Walter Barbieri,

e

la partecipazione delle Segreterie Territoriali e delle RSA.

**Premesso che:**

- a. In data 20 aprile 2018, FedEx Italia e TNT Italia hanno avviato la procedura di riduzione di personale ai sensi dell'articolo 24, comma 1, Legge 23 luglio 1991, numero 223, per la risoluzione del rapporto di lavoro di n. 315 lavoratori, per FedEx Italia, e n. 46 lavoratori, per TNT Italia, aventi i profili professionali contenuti negli allegati alle menzionate comunicazioni di avvio del 20 aprile 2018, strutturalmente in esubero rispetto alle proprie esigenze, il cui contenuto ivi comprese le ragioni del menzionato esubero sono da intendersi qui integralmente richiamati ad ogni effetto di legge.
- b. Nel corso degli incontri, tenutisi in data 23-24 maggio e 4-5 giugno 2018, in fase sindacale, 25 maggio e 7 giugno 2018 dinanzi al Ministero dello Sviluppo Economico, nonché 12, 19, 25 e 26 giugno e 4 luglio 2018, in fase amministrativa, FedEx Italia e TNT Italia hanno dettagliatamente illustrato l'esigenza e la necessità di riorganizzare la propria struttura aziendale e sono state esaminate e discusse le cause che hanno determinato la situazione di eccedenza di personale di cui alla procedura, come previsto dall'art. 4, comma 5°, della Legge 23 luglio 1991, numero 223, così come integrato dal Decreto Legislativo 26 maggio 1997, numero 151. Inoltre, le Parti hanno approfonditamente esaminato la possibilità di individuare soluzioni per ridurre l'impatto sociale della menzionata procedura, esaminando, in tal senso, ogni possibilità di ricollocazione all'interno della nuova organizzazione e anche eventuali misure per attenuare il disagio derivante dall'attuazione del programma medesimo.
- c. Sempre in data 20 aprile 2018, FedEx Italia e TNT Italia hanno altresì avviato una procedura di trasferimento collettivo ai sensi degli articoli 2103, c.c., 7 e 33, Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Logistica Trasporto Merci e Spedizione (il "CCNL"), per il trasferimento rispettivamente di n. 23 lavoratori e n. 92 lavoratori (il "Trasferimento Collettivo")

- d. In data odierna, avanti il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato quindi sottoscritto tra le Parti un accordo, che qui si richiama integralmente, volto a definire la chiusura delle procedure di licenziamento collettivo avviate in data 20/04/2018;
- e. le Parti, alla luce di tale accordo, ritengono opportuno condividere le modalità attraverso cui dare concreta attuazione allo stesso e definire il percorso che dovrà essere seguito per preservare quanto più possibile l'occupazione e ridurre, di conseguenza, il numero dei lavoratori in esubero e l'impatto su quelli oggetto di trasferimento.

Tutto quanto premesso si conviene quanto segue:

### PROCEDURE AI SENSI DELLA L. 223/91

#### Gestione degli esuberanti

1. Le società confermano l'adozione di una pluralità di strumenti atti a ridurre l'impatto sociale delle procedure sui lavoratori in esubero, tra cui:
  - a. Individuazione di soluzioni di ricollocazione nell'ambito dell'organizzazione del Gruppo FedEx in Italia, da perseguirsi anche con mutamento di mansioni e/o inquadramento, trattamento economico, orari e sede di lavoro, in attuazione di quanto previsto dai commi 5 e 11 dell'articolo 4, Legge 23 luglio 1991, numero 223 e della nuova formulazione dell'articolo 2103, comma VI, c.c., al fine di consentire la conservazione del posto di lavoro, per quei lavoratori dichiarati in esubero, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative aziendali. Tali opportunità di ricollocazione saranno messe a disposizione, in via prioritaria, ai dipendenti dichiarati in esubero e saranno loro assegnate subordinatamente alla sottoscrizione d'apposito verbale di conciliazione individuale.
  - b. Disponibilità a riconoscere a tutti i lavoratori in esubero, che non troveranno una ricollocazione in azienda, un pacchetto economico di incentivazione all'uscita e la possibilità di usufruire di un servizio di *outplacement* per favorirne la ricollocazione sul mercato del lavoro, tramite una società specializzata nel settore, incaricata dalle aziende, dotata di adeguate competenze ed esperienza.
2. Le parti convengono che l'individuazione dei lavoratori con i quali verrà risolto il rapporto di lavoro, nell'ambito dei profili professionali di cui alle lettere di avvio delle procedure, in espressa deroga ai criteri indicati all'articolo 5, comma 1, della Legge 23 luglio 1991, numero 223, avverrà secondo l'esclusivo seguente criterio:
  - a. Lavoratori che ricoprano posizioni dichiarate in esubero, che manifestino la loro non opposizione al licenziamento.
3. La risoluzione del rapporto di lavoro con il personale individuato ai sensi del punto precedente potrà avvenire a far data dal giorno 9 luglio 2018 ed entro il termine massimo del 30 aprile 2019, esercitando le Parti la facoltà di deroga dei termini di cui all'articolo 8, comma 4, Decreto legge 20 maggio 1993, numero 14, convertito, con modificazioni, in Legge 19 luglio 1993, numero 236;
4. A fronte della rinuncia a impugnare il licenziamento, le Società si impegnano a corrispondere ai lavoratori il cui rapporto di lavoro cesserà all'esito delle presenti procedure, gli incentivi economici di cui *infra*. Tali somme saranno erogate, in aggiunta al TFR e alle altre competenze di fine rapporto (ivi incluso l'indennità di mancato preavviso), a titolo di incentivazione all'esodo, previa sottoscrizione di un apposito verbale di conciliazione individuale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c., nel quale verrà esplicitata l'accettazione della definitiva cessazione del rapporto di lavoro e la

dichiarazione di entrambe le parti di null'altro avere a pretendere, reciprocamente, per alcun titolo, ragione o causa derivante e/o conseguente al rapporto di lavoro intercorso ed alla sua cessazione.

## PIANO SOCIALE

### A. Ricollocazioni interne

1. In attuazione di quanto previsto dai commi 5 e 11 dell'articolo 4, Legge 23 luglio 1991, numero 223 e dalla nuova formulazione dell'articolo 2103, c.c., al fine di consentire la conservazione del posto di lavoro, sono state individuate soluzioni di ricollocazioni/riassorbimento per quei lavoratori, dichiarati in esubero, aventi competenze professionali compatibili con le esigenze tecnico-organizzative aziendali e con le mansioni/ruoli di destinazione, secondo i criteri e trattamenti indicati nei punti seguenti.
2. Tali opportunità di ricollocazione saranno attuate compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative aziendali, con possibilità di variazioni che riguardino, ad esempio, mansioni, inquadramento, orari e sede di lavoro, fermo restando che la ricollocazione sarà in ogni caso subordinata alla sottoscrizione del verbale di conciliazione individuale.
3. Alla luce di quanto indicato ai punti A.1 e A.2, che precedono, le società hanno rinvenuto, dopo un'attenta analisi della loro struttura organizzativa e della consociata in Italia, Federal Express Corporation, Italian Branch ("FedEx Corporation"), di poter proporre la ricollocazione, allo stato e fermo quanto indicato al punto precedente, di un numero complessivamente pari a 208 posizioni, nei seguenti ruoli e mansioni:
  - i. n. 89 posizioni all'interno di FedEx (Italia e/o Corporation), come da seguente tabella di dettaglio:

| Sede                        | Ruolo                             | Orario di lavoro | Numero di posizioni |
|-----------------------------|-----------------------------------|------------------|---------------------|
| BGYA (Grassobbio)           | Courier                           | Part Time 50%    | 1                   |
|                             | Clearance Broker                  | Full Time        | 1                   |
| GTS (Lonate Pozzolo)        | Clearance Broker                  | Part Time 50%    | 20                  |
|                             | Manager Clearance                 | Full Time        | 1                   |
| MILA (Sesto Ulteriano)      | Courier                           | Part Time 50%    | 6                   |
| MHQ (Cernusco sul Naviglio) | Customer Relationship Rep Ass     | Full Time        | 5                   |
|                             | GSP Service Agent                 | Part Time 50%    | 2                   |
|                             | GSP Service Agent                 | Full Time        | 3                   |
|                             | P&E Specialist                    | Full Time        | 2                   |
| MXPA (Malpensa)             | Aircraft Handling Agent           | Part Time 50%    | 1                   |
|                             | Hub Handler                       | Part Time 65%    | 15                  |
|                             | Ramp Agent Associate              | Part Time 65%    | 1                   |
|                             | Facilities Maintenance Specialist | Full Time        | 1                   |
| PSAA (Pisa)                 | Aircraft Handling Agent           | Part Time 50%    | 1                   |
| QCMA (Bollate)              | Courier                           | Part Time (4 al  | 5                   |

P

|                       |                     |                  |           |
|-----------------------|---------------------|------------------|-----------|
|                       |                     | 50%, 1 al 62,5%) |           |
|                       | Handler             | Part Time 50%    | 2         |
|                       | Ops Doc Agent       | Part Time 50%    | 1         |
| FCOA (Roma Fiumicino) | Courier             | Part Time 50%    | 3         |
|                       | Clearance Broker    | Part Time 50%    | 5         |
|                       | Ops Manager         | Full Time        | 1         |
| BLQ (Crespellano)     | Clearance Broker    | Part Time 50%    | 9         |
| Da definire           | Industrial Engineer | Full Time        | 3         |
| <b>TOTALE</b>         |                     |                  | <b>89</b> |

ii. n. 119 posizioni all'interno di TNT Italia, come da seguente tabella di dettaglio:

| Sede                  | Ruolo                   | Orario di lavoro | N. di posizioni |
|-----------------------|-------------------------|------------------|-----------------|
| TNT-ALESSANDRIA       | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 2               |
| TNT-ANCONA            | Ops supervisor          | Full-time        | 1               |
|                       | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 1               |
| TNT-APRILIA           | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 1               |
| TNT-ASTI              | Ops supervisor          | Full-time        | 1               |
|                       | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 1               |
| TNT-BEINASCO          | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 1               |
| TNT-BERGAMO           | Ops supervisor          | Full-time        | 1               |
| TNT-BIELLA            | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 4               |
| TNT-BOLZANO           | Ops supervisor          | Full-time        | 1               |
| TNT-BRESCIA           | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 3               |
|                       | Ops supervisor          | Full-time        | 1               |
| TNT-CATANIA           | Ops supervisor          | Full-time        | 1               |
| TNT-CIVITANOVA MARCHE | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 1               |
| TNT-COMO              | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 1               |
| TNT-CUNEO             | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 2               |
| TNT-FIRENZE CALENZANO | Ops Manager             | Full-time        | 1               |
|                       | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 1               |
| TNT-FORLI'            | Ops supervisor          | Full-time        | 1               |
|                       | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 2               |
| TNT-FROSINONE         | Ops Manager             | Full-time        | 1               |
|                       | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 1               |
| TNT-GENOVA            | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 2               |
| TNT-LAINATE           | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 4               |
| TNT-LECCO             | Ops Support Agent       | Part-time 50%    | 1               |
| TNT-MANTOVA           | Ops supervisor          | Full-time        | 1               |
| TNT-MILANO MEGA       | Hub Employee            | Full-time        | 4               |
|                       | Hub Linehaul Supervisor | Full-time        | 1               |
|                       | Hub LPC Planner         | Full-time        | 2               |
|                       | Hub Ops Manager         | Full-time        | 1               |
|                       | Hub Shift Leader        | Full-time        | 3               |
|                       | Hub Team Leader         | Full-time        | 6               |

|                     |                               |               |            |
|---------------------|-------------------------------|---------------|------------|
|                     | Ops supervisor                | Full-time     | 1          |
|                     | Ops Support Agent             | Full-time     | 2          |
|                     |                               | Part-time 50% | 4          |
| TNT-MONZA           | Ops supervisor                | Full-time     | 1          |
|                     | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 6          |
| TNT-NAPOLI CASORIA  | Ops Manager                   | Full-time     | 1          |
|                     | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 1          |
| TNT-NAPOLI TEVEROLA | Ops Manager                   | Full-time     | 1          |
|                     | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 1          |
| TNT-NOVARA          | Ops supervisor                | Full-time     | 1          |
| TNT-PADOVA          | Customer Relationship Rep Ass | Full-time     | 2          |
|                     | Ops supervisor                | Full-time     | 2          |
|                     | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 2          |
| TNT-PARMA           | Ops supervisor                | Full-time     | 1          |
|                     | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 2          |
| TNT-PERUGIA         | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 1          |
| TNT-PESARO          | Ops supervisor                | Full-time     | 1          |
| TNT-PESCARA         | Ops supervisor                | Full-time     | 1          |
|                     | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 1          |
| TNT-PIACENZA        | Ops supervisor                | Full-time     | 1          |
|                     | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 2          |
| TNT-PISA            | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 2          |
| TNT-PORTOGRUARO     | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 1          |
| TNT-REGGIO EMILIA   | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 1          |
| TNT-RHO             | Ops Manager                   | Full-time     | 1          |
| TNT-TORINO 1        | Handler                       | Part-time 50% | 6          |
|                     | Ops Manager                   | Full-time     | 1          |
|                     | Ops supervisor                | Full-time     | 1          |
|                     | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 3          |
| TNT-TORINO SEDE     | Dispatcher                    | Full-time     | 3          |
| TNT-TREVISO         | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 3          |
| TNT-TRIESTE         | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 1          |
| TNT-UDINE           | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 1          |
| TNT-VARESE          | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 2          |
| TNT-VERONA          | Ops Support Agent             | Part-time 50% | 4          |
| <b>TOTALE</b>       |                               |               | <b>119</b> |

4. Come richiesto dalle OO.SS., le Società riconosceranno ai lavoratori, nel caso in cui la ricollocazione comporti un trasferimento, come trattamento di miglior favore rispetto all'articolo 33, CCNL, il trattamento sostitutivo di cui al capitolo "Procedure ai sensi degli artt. 7 e 33 CCNL - Supporto economico al trasferimento", punto B.1.

5. Al fine di concretizzare tali opportunità di ricollocazione, le Società inizieranno a pubblicare, a partire dal 9 luglio 2018, le posizioni disponibili, indirizzandole prioritariamente ai dipendenti in esubero, al fine di agevolare, se in possesso delle competenze richieste per ricoprire i ruoli, la loro permanenza in azienda.

6. Per i lavoratori, per i quali la ricollocazione comporterà una riduzione dell'orario di lavoro:

- i. Del 50%: verrà riconosciuto un importo pari alla metà della somma risultante dall'applicazione dello schema di incentivazione di cui al punto B.1, che segue;
- ii. Dal 25% al 49,9%: verrà riconosciuto un importo pari a un terzo della somma risultante dall'applicazione dello schema di incentivazione di cui al punto B.1, che segue.

Tali importi saranno erogati a titolo di *una tantum*, qualora il lavoratore continui a operare per l'attuale datrice di lavoro, ovvero a titolo di incentivo all'esodo, qualora l'accettazione delle nuove mansioni comporti l'assunzione alle dipendenze di un'altra società del gruppo FedEx in Italia. A tale somma si aggiungerà, eventualmente, il trattamento di cui al punto A.4, che precede, ove spettante.

7. Ulteriori posizioni che dovessero rendersi disponibili, ivi incluse le posizioni commerciali interne (c.d. *Inside Sales*), saranno messe a disposizione, con le medesime modalità di cui al presente verbale.
8. Nel processo di selezione che seguirà alla pubblicazione delle posizioni, le Società, nell'eventualità in cui pervengano più richieste per le medesime posizioni da parte dei lavoratori dichiarati in esubero, adotteranno i seguenti criteri:
  - a. Capacità e competenze specifiche per il ruolo offerto;
  - b. Anzianità aziendale;
  - c. Carichi di famiglia (familiari a carico fiscalmente, per quanto formalmente noto all'azienda alla data del 05/07/2018).
9. I criteri sopra citati saranno adottati in concorrenza tra loro attribuendo un punteggio a ciascuno, secondo quanto qui di seguito esplicitato:
  - a. Da 0 a 15 punti per le competenze;
  - b. 1,5 punti per ogni anno di anzianità aziendale (convenzionalmente calcolata al 31/12/2018);
  - c. 5 punti per ogni familiare a carico.
10. Nel caso in cui, all'esito dell'applicazione dei criteri, vi fosse una situazione di parità tra più dipendenti, si precisa che verrà data priorità al lavoratore più anziano anagraficamente.

**B. Incentivo all'esodo – Lavoratori in uscita su base volontaria**

1. Le Società si impegnano a corrispondere a ciascun lavoratore in esubero, il cui rapporto di lavoro cessi senza ricollocazione interna, un numero di mensilità lorde (pari alla retribuzione annua lorda divisa per quattordici mensilità), determinato secondo i criteri e le modalità di cui alla tabella che segue, a titolo d'incentivazione all'esodo, in aggiunta alle competenze di fine rapporto:

| ANZIANITÀ AZIENDALE<br>(numero di anni al 31 dicembre 2018) | MENSILITÀ |
|---|-----------|
| < 6   | 15        |
| 6.1 – 12  | 18        |
| 12.1 – 18   | 21        |
| 18.1 – 24   | 24        |
| 24.1 – 30   | 27        |
| >30   | 30        |

2. Acceleratore: in aggiunta ai trattamenti sopra previsti, ai lavoratori dichiarati in esubero e a quelli c.d. fungibili, che manifestino l'intenzione di cessare il rapporto di lavoro entro e non oltre la data del 31 dicembre 2018 (ultimo giorno lavorativo), sarà corrisposto un importo lordo pari a numero 6 mensilità, a condizione dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa fino alla data di uscita concordata dalle Parti.
3. Le società si impegnano, altresì, a mettere a disposizione dei lavoratori, individuati come nel precedente punto, la partecipazione a un servizio di *outplacement* con azienda leader del settore, incaricata dalle Società, della durata di 12 mesi, da attivarsi entro e non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, non monetizzabile.

### C. Transazione Generale

1. Le somme di cui ai punti B.1 e B.2, che precedono, calcolate secondo i criteri ivi esposti, verranno erogate ai lavoratori che manifestino la non opposizione al licenziamento nei termini su indicati a titolo di incentivo all'esodo ex articolo 12, comma 4, lettera b), Legge 30 aprile 1969, numero 153, cui si aggiungerà un importo lordo pari a euro 500,00, che verrà erogato a titolo di transazione generale e novativa.
2. L'erogazione delle somme sopra citate, in aggiunta alle competenze di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso prevista contrattualmente e al TFR, avverrà con la retribuzione del mese successivo a quello di chiusura del rapporto di lavoro, unitamente al TFR, previa sottoscrizione di un apposito verbale di conciliazione individuale, nel quale verrà esplicitata l'accettazione della definitiva cessazione del rapporto di lavoro e la dichiarazione di entrambe le parti di null'altro avere a pretendere, reciprocamente, per alcun titolo, ragione o causa derivante e/o conseguente al rapporto di lavoro intercorso e alla sua cessazione.

## PROCEDURE AI SENSI DEGLI ARTT. 7 E 33 CCNL

### GESTIONE DEI TRASFERIMENTI

1. Le Società confermano l'adozione dei seguenti strumenti atti a ridurre l'impatto sociale delle procedure di trasferimento collettivo avviate in data 20 aprile 2018, sui lavoratori interessati:
- a. Individuazione di soluzioni di ricollocazione, nell'ambito dell'organizzazione commerciale del Gruppo FedEx in Italia, da perseguirsi anche con mutamento di mansioni e/o inquadramento, orario di lavoro e conseguente eventuale riproporzionamento del relativo trattamento economico, in attuazione della nuova formulazione dell'articolo 2103, comma VI, c.c., a favore di quei lavoratori la cui sede di lavoro verrà trasferita a oltre 50 km dalla attuale sede;
- b. Disponibilità a riconoscere a favore di quei lavoratori la cui sede di lavoro verrà trasferita a oltre 50 km dalla attuale sede, che rifiuteranno il trasferimento e che non troveranno altra ricollocazione interna, un pacchetto economico di incentivazione all'uscita determinato secondo i criteri e le modalità di cui al paragrafo "Procedure ai sensi della L. 223/91 - Gestione degli esuberanti", punti B.1 e B.2, oltre alla possibilità di usufruire di un servizio di *outplacement* ai termini ivi indicati al punto B.3.
2. Le uscite volontarie di cui al punto precedente potranno avvenire a far data dal giorno 9 luglio ed entro il termine massimo del 30 aprile 2019.

3. Al fine di garantire l'operatività delle Società in ambito "Inside Sales", nel periodo dal 1° settembre 2018 al 30 aprile 2019, queste potranno avvalersi di personale in somministrazione e di personale oggetto delle procedimenti di riduzione del personale, assegnato a tale attività in via meramente temporanea e fermo restando il loro esubero strutturale al termine di tale incarico temporaneo.
4. Le somme di cui al punto 1.b. che precede verranno erogate, in aggiunta al TFR e alle altre competenze di fine rapporto (ivi incluso l'indennità di mancato preavviso), a titolo di incentivazione all'esodo, previa sottoscrizione di un apposito verbale di conciliazione individuale, nel quale verrà esplicitata l'accettazione della definitiva cessazione del rapporto di lavoro e la dichiarazione di entrambe le parti di null'altro avere a pretendere, reciprocamente, per alcun titolo, ragione o causa derivante e/o conseguente al rapporto di lavoro intercorso ed alla sua cessazione.
5. Al fine di agevolare ulteriormente i trasferimenti, le Parti si incontreranno per valutare eventuali casi "limite", segnalati dalle OO.SS. a livello territoriale.
6. Tenuto conto delle particolari condizioni occupazionali del territorio delle isole e del Sud Italia (relativamente alle stazioni di FedEx di Napoli, Cagliari, Catania e Palermo, ed alle stazioni TNT di Napoli-Casoria, Bari, Sassari, Cagliari e Catania), le Società confermano gli impegni presi con l'Accordo sottoscritto avanti al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di cui alle premesse.

#### PIANO SOCIALE

##### A. Ricollocazioni interne

1. In attuazione di quanto previsto dell'articolo 2103, c.c., al fine di consentire la conservazione del posto di lavoro, sono state individuate soluzioni di ricollocazione in via preferenziale per quei lavoratori oggetto del trasferimento presso sede a distanza superiore ai 50 km, aventi competenze professionali compatibili con le esigenze tecnico-organizzative aziendali e con le mansioni/ruoli di destinazione, secondo i criteri e i trattamenti indicati nei punti seguenti.
2. Tali opportunità di ricollocazione potranno comportare variazioni delle condizioni di lavoro quali, ad esempio, mansioni, inquadramento, orari, previa sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione individuale in sede sindacale, nel quale verrà esplicitata l'accettazione del trasferimento e, se del caso, delle nuove mansioni e/o orario di lavoro e/o inquadramento contrattuale e/o trattamento economico, e la dichiarazione di entrambe le parti di null'altro avere a pretendere, reciprocamente, per alcun titolo, ragione e/o causa derivante e/o conseguente al rapporto di lavoro in essere e/o intercorso con le Società.
3. Alla luce di quanto indicato ai punti 1 e 2, che precedono, le Società hanno rinvenuto, dopo un'attenta analisi delle loro strutture organizzative, di poter proporre, allo stato e fermo quanto indicato al punto precedente, i seguenti ruoli nelle correlate sedi:

| Sede                | Ruolo                      | Orario di lavoro | Numero di posizioni |
|---------------------|----------------------------|------------------|---------------------|
| Lucca               | Account Executive          | Full Time        | 1                   |
| Milano              | Account Executive          | Full Time        | 2                   |
| Bologna             | Account Executive          | Full Time        | 1                   |
| Torino              | On Boarding Representative | Full Time        | 3                   |
|                     | Account Executive          | Full Time        | 1                   |
| Torino/Bologna/Roma | Sales Coordinator          | Full Time        | 18                  |



|            |                   |           |    |
|------------|-------------------|-----------|----|
| Altre sedi | Account Executive | Full Time | 2  |
| TOTALE     |                   |           | 28 |

4. Al fine di concretizzare tali opportunità di ricollocazione, le Società inizieranno a pubblicare, a partire dal 9 luglio 2018, le posizioni disponibili, indirizzandole prioritariamente ai lavoratori oggetto del trasferimento, al fine di agevolare, se in possesso delle competenze richieste per ricoprire i ruoli, la loro permanenza nell'attuale area di residenza.
5. Nel processo di selezione che seguirà alla pubblicazione delle posizioni, le Società, nell'eventualità in cui pervengano più richieste per le medesime posizioni, adotteranno i seguenti criteri:
  - a. Capacità e competenze specifiche per il ruolo offerto;
  - b. Anzianità aziendale;
  - c. Carichi di famiglia (familiari a carico fiscalmente, per quanto formalmente noto all'azienda alla data del 05/07/2018).
6. I criteri sopra citati saranno adottati in concorrenza tra loro attribuendo un punteggio a ciascuno, secondo quanto qui di seguito esplicitato:
  - a. Da 0 a 15 punti per le competenze;
  - b. 1,5 punti per ogni anno di anzianità aziendale (convenzionalmente calcolata al 31/12/2018);
  - c. 5 punti per ogni familiare a carico.
7. In caso di parità tra più dipendenti, verrà data priorità al lavoratore più anziano anagraficamente. Ferma la preferenza accordata ai lavoratori coinvolti nelle procedure ex L. 223/91, tutti i lavoratori coinvolti nel piano di trasferimento potranno candidarsi alle posizioni che verranno pubblicate sia nell'ambito commerciale sia nelle altre diverse aree organizzative, anche alle posizioni indicate come disponibili per i dipendenti in esubero.
8. Ulteriori posizioni, che dovessero rendersi disponibili, saranno messe a disposizione, con le medesime modalità di cui al presente verbale.
9. Ai lavoratori, per i quali la ricollocazione comporterà una riduzione dell'orario di lavoro:
  - i. Del 50%: verrà riconosciuto un importo pari alla metà della somma risultante dall'applicazione dello schema di incentivazione di cui al paragrafo "Procedure ai sensi L. 223/91 – Gestione esuberanti", punto B.1, che precede;
  - ii. Dal 25% al 49,9%: verrà riconosciuto un importo pari a un terzo della somma risultante dall'applicazione dello schema di incentivazione di cui di cui al paragrafo "Procedure ai sensi L. 223/91 – Gestione esuberanti", punto B.1, che precede.

Tali importi saranno erogati a titolo di *una tantum*.

#### B. Supporto economico al trasferimento

1. Come richiesto dalle OO.SS., le Società riconosceranno al lavoratore, che accetti il trasferimento, come trattamento di miglior favore rispetto all'articolo 33, CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, il seguente trattamento sostitutivo:
  - a. 2 mensilità lorde per i trasferimenti che comportano uno spostamento dalla attuale alla nuova sede di lavoro superiore a 20 km e fino al limite dei 50 km;
  - b. 1<sup>me</sup> mensilità lorde per i trasferimenti che comportano uno spostamento dalla attuale alla nuova sede di lavoro superiore a 50 km.

2. Il contributo per il trasferimento di cui al precedente punto 1.b. sarà erogato in tre *tranche*, a scadenze di paga quadrimestrali, a decorrere dalla prima busta paga utile successiva all'inizio della nuova attività, sotto condizione dell'effettivo trasferimento e della prosecuzione alla data del pagamento del rapporto di lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione individuale, nel quale verrà esplicitata l'accettazione del trasferimento e, se del caso, delle nuove mansioni, e la dichiarazione di entrambe le parti di null'altro avere a pretendere, reciprocamente, per alcun titolo, ragione e/o causa derivante e/o conseguente al rapporto di lavoro in essere.
3. Ai lavoratori per i quali la ricollocazione comporterà una variazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verrà riconosciuto *l'una tantum* di cui al punto A.9. che precede.
4. Ai lavoratori che accettino il trasferimento superiore ai 50 Km entro e non oltre la data del 31 dicembre 2018, trasferendosi effettivamente entro tale data, in aggiunta ai trattamenti previsti, sarà corrisposto un importo lordo pari a numero 6 mensilità, erogato nella modalità e nei tempi di cui al punto B.2 che precede.

#### C. Transazione Generale

1. Le somme di cui al paragrafo "Gestione dei trasferimenti", punto A.1.b, che precede, calcolate secondo i criteri ivi esposti, verranno erogate a titolo di incentivo all'esodo ex articolo 12, comma 4, lettera b), Legge 30 aprile 1969, numero 153, cui si aggiungerà un importo lordo pari a euro 500,00, che verrà erogato a titolo di transazione generale e novativa.
2. L'erogazione delle somme sopra citate, in aggiunta alle competenze di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso prevista contrattualmente, avverrà con la retribuzione del mese successivo a quello di chiusura del rapporto di lavoro, unitamente al TFR, previa sottoscrizione di un apposito verbale di conciliazione, nel quale verrà esplicitata l'accettazione della definitiva cessazione del rapporto di lavoro e la dichiarazione di entrambe le parti di null'altro avere a pretendere, reciprocamente, per alcun titolo, ragione e/o causa derivante e/o conseguente al rapporto di lavoro intercorso e alla sua cessazione.
3. In caso di accettazione del trasferimento, e ricorrendone i presupposti, le somme lorde di cui ai punti A.9., B.1. e B.4 che precedono, calcolate secondo i criteri ivi esposti, verranno erogate a titolo di *una tantum*, previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione individuale, nel quale verrà esplicitata l'accettazione del trasferimento e, eventualmente, delle nuove mansioni e/o orario di lavoro e/o retribuzione e/o inquadramento contrattuale, e la dichiarazione di entrambe le parti di null'altro avere a pretendere, reciprocamente, per alcun titolo, ragione e/o causa derivante e/o conseguente al rapporto di lavoro intercorso in essere e/o intercorso con le Società, cui si aggiungerà un importo lordo pari a euro 500,00, a titolo di transazione generale e novativa.

#### CLAUSOLE FINALI

1. Per i lavoratori coinvolti nelle Procedure ai sensi della L 223/91 e nelle Procedure ai sensi degli artt. 7 e 33 CCNL, in caso di ricollocazione presso una società del gruppo FedEx in Italia differente dalla attuale datrice di lavoro (previa sottoscrizione del previsto apposito verbale di conciliazione e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in essere), fermo restando il mantenimento, su base convenzionale,

del'anzianità di servizio (con applicazione delle tutele di cui all'articolo 18, Legge 20 maggio 1970, numero 300 a coloro assunti prima del 7 marzo 2015) e della retribuzione annua lorda in essere al momento della ricollocazione e riproporzionata in base all'eventuale nuovo orario contrattuale, troveranno applicazione i trattamenti in essere presso la nuova società datrice di lavoro. Qualora la ricollocazione comportasse una diminuzione della retribuzione minima tabellare in conseguenza dell'inferiore livello di inquadramento, la relativa differenza verrà compensata attraverso un superminimo non assorbibile.

2. Dal momento della chiusura di ogni sede lavorativa secondo il programma di chiusura comunicato il 20 aprile 2018, salvo quando convenuto relativamente alla stazione di Napoli, nell'accordo avanti il Ministero del lavoro,, e per la durata del periodo di adesione al piano di uscite volontarie basate sul criterio della non opposizione, i lavoratori oggetto della procedura di licenziamento collettivo resteranno sino al 30 aprile 2019 a disposizione della datrice di lavoro (con preavviso di chiamata in servizio di almeno 7 giorni, previa informazione alla RSA o alla Segreteria Territoriale competente), con decorrenza della normale retribuzione (esclusivamente paga base, scatti di anzianità e superminimo), con sede di lavoro ai fini amministrativi individuata in quella più vicina alla attuale sede di lavoro, salvo l'eventuale ricollocazione in differente posizione lavorativa o l'adesione al piano di uscite volontarie.
3. Dal 1° settembre 2018 verranno accentrate le attività della funzione c.d. *Inside Sales*. I lavoratori la cui sede di lavoro verrà trasferita ad oltre 50 km dalla attuale potranno manifestare l'accettazione del trasferimento e prendere servizio nella nuova sede entro il termine massimo del 30 aprile 2019 e, sino al trasferimento, resteranno a disposizione della datrice di lavoro (con preavviso di chiamata in servizio di almeno 7 giorni, previa informazione alla RSA o alla Segreteria Territoriale competente), con decorrenza della normale retribuzione (esclusivamente paga base, scatti di anzianità e superminimo), con sede di lavoro ai fini amministrativi individuata in quella più vicina alla attuale sede di lavoro, salvo l'eventuale ricollocazione in differente posizione lavorativa o l'adesione al piano di uscite volontarie. Le Parti valuteranno eventuali esigenze particolari, segnalate dalle OO.SS. a livello territoriale.
4. In considerazione di quanto sopra esposto, le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di monitorare attentamente e costantemente quanto concordato nel presente verbale e, pertanto, definiscono un calendario di incontri mensili a partire dal mese di settembre 2018, al fine di valutare l'andamento e l'efficacia degli strumenti definiti.
5. Per i lavoratori impattati da entrambe le procedure, le Parti valuteranno, a livello locale, eventuali nuove posizioni lavorative *medio tempore* createsi e la possibilità di intervenire sugli orari contrattuali per aumentare il numero di posizioni, anche eventualmente attraverso trasformazioni a tempo parziale. In caso di sopravvenute necessità di trasformazioni a tempo pieno, laddove vi fossero più richieste per le medesime posizioni, verrà data precedenza ai lavoratori che hanno accettato una riduzione dell'orario di lavoro nell'ambito delle procedure di licenziamento collettivo e di trasferimento collettivo avviate dalle Società, secondo i criteri di selezione sopra indicati.
6. Negli incontri di cui al punto che precede le Parti valuteranno, con particolare attenzione, la possibilità di trasformare in posizioni strutturali quelle posizioni attualmente ricoperte da personale in somministrazione.

