

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 7 luglio 2016 si sono incontrati in Roma

- la società KELLY SERVICES S.p.A., rappresentata dal Dott. Stefano Giorgetti e dalla Dott.ssa Clara Bez ,

e

- Filcams-Cgil nazionale, rappresentata da Sandro Pagaria

- Fisascat-Cisl nazionale, rappresentata da Dario Campeotto

- Uiltucs nazionale, rappresentata da Gabriele Fiorino

Premesso che:

- La Kelly Services S.p.A. appartiene al Gruppo societario Kelly, che fa capo alla Kelly Properties Inc e Kelly Services Inc., multinazionale americana con sede a Troy Michigan USA. Kelly Services S.p.A. svolge attività di somministrazione di manodopera, ha sede legale ed operativa in Milano ed opera attraverso una struttura commerciale articolata in Filiali ubicate sul territorio nazionale in Lombardia, Liguria, Piemonte, Toscana, Veneto, Emilia Romagna e Lazio. La società applica al personale dipendente il C.C.N.L. del Commercio e Terziario ed è inquadrata, dal punto di vista previdenziale, presso il competente istituto INPS, nel settore commercio.
- La durata normale dell'orario di lavoro di tutto il Personale di Kelly Services S.p.A. è fissata nella misura settimanale di 39 ore.
- Nel corso degli ultimi anni la società ha attraversato un prolungato periodo di crisi del settore e del mercato, subendo una riduzione dell'attività lavorativa che ha avuto come conseguenza la riduzione dei ricavi e la generazione di perdite in termini economico/finanziari. In particolare la società sino al 2012 ha subito una contrazione determinata dal calo della richiesta oscillante tra il 10% e il 15% rispetto agli anni precedenti, e tale riduzione delle attività è risultata omogenea su tutte le Regioni ove erano dislocate le unità locali.
- Al fine di salvaguardare i livelli occupazionali ed evitare la dispersione della professionalità dei lavoratori è stato fatto ricorso agli ammortizzatori sociali, in particolare è stata richiesta al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali l'autorizzazione ad utilizzare la Cassa Integrazione in deroga per il periodo compreso tra il 22/5/2012 e sino al 31/12/2012.
- Con accordi del 17 dicembre 2012, all'esito di una procedura di mobilità, vennero concordati n. 6 esuberanti incentivati ed attivato un contratto di solidarietà che riguardò l'intera forza lavoro dal 1 gennaio al 31 dicembre 2013.



- Nonostante tali interventi i bilanci degli anni 2013 e 2014 si sono ancora chiusi in perdita, senza che vi sia stato un aumento del volume complessivo di affari.
- A tale situazione deve aggiungersi la circostanza che la capogruppo americana sta effettuando una importante ristrutturazione che ha toccato filiali europee quali quelle poste nel Regno Unito, Svizzera, Russia, Ungheria, Norvegia, al fine di aumentare l'efficienza e ridurre i costi, ed ha comunicato alla scrivente la necessità di riorganizzare l'intera struttura aziendale della succursale italiana, con i seguenti interventi: 1) chiusura o ridimensionamento delle filiali che operano in perdita; 2) outsourcing di funzioni di back office eccessivamente onerose per l'azienda; 3) soppressione e/o accorpamento di funzioni di back office non più strategiche; 4) accorpamento delle direzioni di area; al fine di garantire una riduzione dei costi e di focalizzare l'attività dell'azienda sulla produzione.
- Infatti la riduzione maggiore toccherà il personale della sede principale e le attività gestionali complessive svolte in detta sede ed in misura minore il personale delle filiali, fermo restando che saranno ridotte le funzioni oggi sovrabbondanti come forza lavoro, con un maggiore impatto sugli addetti in forza quali *recruiter* rispetto ai *consultant*.
- In particolare la società ha previsto un piano di riorganizzazione delle filiali in calo di fatturato e/o in perdita (con la chiusura di quelle di Varese e Thiene e la razionalizzazione dell'organico della filiale di Milano e la riduzione del personale delle filiali di Roma con l'accorpamento delle 2 filiali generaliste), al fine di accrescere l'efficienza organizzativa e di ridurre i costi.
- A fronte delle circostanze sopra illustrate, con comunicazione in data 29 giugno 2016 la Kelly Services S.p.A. ha formalmente aperto la procedura di mobilità di cui agli articoli 4 e 24 della legge 223/91 e successive modifiche ed integrazioni, denunciando n. 15 esuberanti su un organico di 125 lavoratori.
- Tale comunicazione contiene tutti gli elementi di legge necessari per l'avvio dell'esame congiunto di cui alla legge medesima.
- Tale esame congiunto è stato regolarmente e compiutamente effettuato tra le parti, nell'ambito degli incontri svolti nel corso della procedura, e la società ha illustrato alle OOSS le motivazioni che hanno determinato l'eccedenza di personale, convenendo sulla necessità di individuare strumenti idonei e attuabili per attenuare l'impatto della attuale situazione di crisi sui livelli occupazionali.
- Le OO.SS. hanno chiesto all'azienda che la mobilità sia aperta su base volontaria, con un adeguato incentivo economico per i dipendenti.






Tutto ciò premesso

Le parti concordano quanto segue.

Programma di esodi incentivati

La mobilità si svolgerà su base volontaria, in base al criterio della non opposizione al licenziamento, con esclusione di ogni altro criterio, compresi quelli di cui al d.lgs. 223/91.

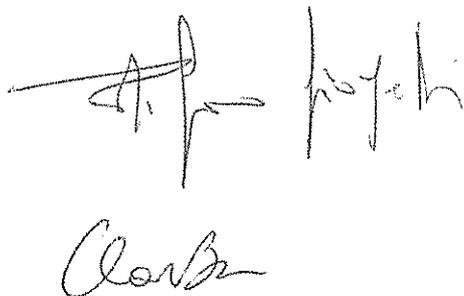
Stante l'impossibilità di accedere a strumenti alternativi alla riduzione del personale, anche a fronte della recente modifica normativa in materia di ammortizzatori sociali introdotta dal D.Lgs. 148/2015, la Kelly Services S.p.A. renderà disponibile ai dipendenti interessati dagli esuberi e dalle chiusure di filiali previste, un programma di incentivi all'esodo, in virtù di appositi fondi che la società dichiara di poter utilizzare attualmente in via straordinaria, al quale potranno aderire volontariamente i dipendenti della società assunti a tempo indeterminato, e che sarà determinato da apposito accordo *a latere* sottoscritto tra le parti firmatarie della presente intesa.

La società valuterà le candidature dei lavoratori addetti a posizioni in esubero, ovvero, fatta salva la facoltà della società di accettare tali candidature in riferimento alle esigenze tecniche, organizzative e produttive e a particolari figure e professionalità non intercambiabili, di valutare candidature di dipendenti in altre posizioni, se non verrà raggiunto il tetto di n. 15 esuberi.

Le parti si incontreranno entro il 31 ottobre 2016, al fine di verificare l'andamento della procedura di mobilità.

Con la sottoscrizione del presente verbale si considera esperita la procedura di esame congiunto di cui alla Legge n. 223/1991.

KELLY SERVICES S.P.A.



FILCAMS/CGIL Nazionale



FISASCAT- CISL Nazionale



UILTUCS Nazionale

