

VERBALE DI ACCORDO

Il Giorno 22 aprile 2009 si sono incontrati in Milano

- la società **RANDSTAD GROUP ITALIA S.P.A.**, rappresentata dal Dott. Marco Ceresa e dalla Dott.ssa Alessandra Rizzi, assistiti dagli Avv.ti Francesco Rotondi e Sirra Arnoldi e dal Dott. Oreste Olivieri

- la società **RANDSTAD ITALIA S.P.A.**, rappresentata dal Dott. Marco Ceresa e dalla Dott.ssa Alessandra Rizzi, assistiti dagli Avv.ti Francesco Rotondi e Sirra Arnoldi e dal Dott. Oreste Olivieri

- le **OSS FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL** rappresentate dai rispettivi Segretari Nazionali Flora Carlini, Dario Campeotto e Gabriele Fiorino, nonché dai Segretari Territoriali di Filcams CGIL Sig. Luciano Cozzi e di Fisascat Cisl Sig. Stefano Galli

- le **RSA di Randstad Italia S.p.a. e di Randstad Group Italia S.p.A.**

Premesso che



1. Randstad Group Italia S.p.a. (d'ora in avanti Randstad Group) e Randstad Italia S.p.a. (d'ora in avanti Randstad Italia) appartengono al Gruppo societario Randstad, che fa capo alla Randstad Holding nv, multinazionale olandese con sede ad Amsterdam.

Randstad Italia svolge attività di somministrazione di manodopera, ha sede legale ed operativa in Milano ed opera attraverso una struttura commerciale articolata in n. 193 Filiali ubicate su tutto il territorio nazionale (Allegato A).

Randstad Group fornisce alle proprie controllate (fra cui Randstad Italia) servizi gestionali quali elaborazione paghe e contributi, contabilità, amministrazione, finanza, recupero del credito,



gestione risorse umane, pubblicità e marketing, controllo di gestione, affari legali, IT, affari generali. Tutte le suddette attività vengono svolte presso la sede legale ed operativa di Milano.

2. Entrambe le Società sono state recentemente oggetto di un'operazione di fusione: Randstad Italia ha incorporato Vedior Agenzia per il Lavoro S.p.a., mentre Randstad Group ha incorporato Ital-Evro S.r.l.; entrambe le fusioni per le società italiane hanno avuto effetto dall'1 gennaio 2009.

3. Le Società hanno illustrato alle OOSS e alle RSA, nel corso degli incontri sindacali che si sono svolti presso la sede di Milano, come la grave crisi che ha colpito tutte le imprese italiane (a fronte della quale hanno subito forti cali di lavoro, fatturato, occupazione ed hanno dovuto affrontare importanti tagli di tutti costi) sta avendo un pesante riflesso sul settore del lavoro somministrato.

In particolare, Randstad Italia ha risentito della caduta di domanda di personale somministrato di ogni livello, professionalità e specializzazione da parte delle imprese clienti, con conseguente forte calo dei volumi di fatturato generato già nel 2008 e nei primi mesi del 2009; nell'ultimo quarter dell'anno 2008 (1 ottobre 2008 - 31 dicembre 2008), il fatturato è sceso del 17 % rispetto al medesimo quarter relativo all'anno 2007; inoltre, nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2009 si è avuto un ulteriore calo di fatturato, con una perdita media nel trimestre di circa il 41% rispetto all'analogo periodo del 2008.

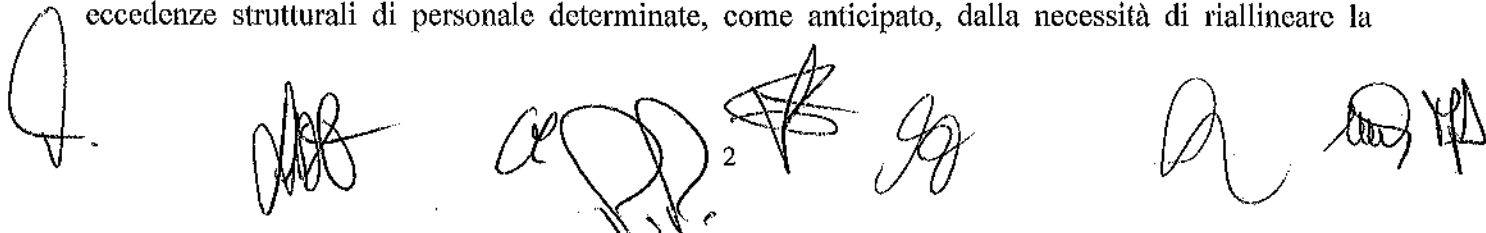
Anche Randstad Group ha subito e sta subendo una drastica riduzione delle domande di fornitura di servizi e delle attività fornite dalla stessa a terzi nell'ambito del lavoro somministrato, con conseguente forte calo dei volumi di fatturato generato già nel 2008 e nei primi mesi del 2009.

Le previsioni per il restante Fiscal Year 2009 per entrambe le Società sono ancora in diminuzione e quelle per il futuro non lasciano trasparire margini di ripresa, stante la forte negatività delle prospettive del mercato, a livello internazionale e italiano, nel medio - lungo termine.

In tale scenario, precipitato nel corso degli ultimi mesi, si sono inserite le operazioni di fusione di cui si è detto che, in verità, nelle prospettive aziendali, avrebbero dovuto inserirsi in un generale progetto di consolidamento e sviluppo del Gruppo Randstad in un settore che era già caratterizzato da forte competizione e radicata presenza dei principali concorrenti su tutto il territorio, al fine di affrontare la sfida competitiva e ricercare lo sviluppo nel mercato di riferimento.

4. A causa di quanto sopra, Randstad Group e Randstad Italia hanno predisposto un Piano complessivo di ristrutturazione e riorganizzazione (il Piano), anche a valle delle recenti operazioni di fusione.

Le Società hanno dettagliatamente illustrato alle OOSS il Piano che ha come conseguenza eccedenze strutturali di personale determinate, come anticipato, dalla necessità di riallineare la



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right.

situazione organizzativa ed occupazionale alle nuove realtà aziendali post fusione e alla grave crisi del mercato; le eccedenze occupazionali strutturali sono pari a complessive 175 unità, di cui 156 in Randstad Italia (come da Allegato B 1) e 19 in Randstad Group (come da Allegato B 2).

5. Il Piano (che è volto, più in generale, alla riduzione dei costi, alla chiusura delle Filiali non più strategiche/produttive, all'accorpamento di Filiali presenti sul territorio in un'unica Filiale, alla ridefinizione dei processi, alla riorganizzazione e/o soppressione di alcune funzioni aziendali/attività) comprende le seguenti azioni riorganizzative.

6. Quanto a Randstad Italia:

a) la chiusura di 15 filiali (Ascoli Piceno; Lanciano; Macerata; Feltre; Rovereto; Lugo; S.Vito al Tagliamento; Desenzano; Imola; Besana Brianza, Cossato, Rivarolo, Calolzio Corte, Palazzolo, Monza).

b) L'accorpamento delle seguenti filiali: la Filiale di Modena Vittorio Emanuele sarà accorpata nella Filiale di Modena Via Emilia; le Filiali di Milano Duca D'Aosta, Viale Monza, Pellegrino Rossi, Papiniano saranno accorpate in un'unica nuova filiale.

c) Il ridimensionamento di n. 89 filiali con riallineamento delle relative strutture organizzative, con razionalizzazione delle seguenti funzioni aziendali: Account, Account Manager, Addetto reclutamento e selezione del personale, Branch Manager, Recruitment Consultant, Recruitment Specialist, Unit Manager.

d) La soppressione della funzione aziendale del Branch Operator su tutte le filiali del territorio nazionale.

e) La razionalizzazione della funzione aziendale di Project Manager KAM sulla Sede di Milano.

f) La soppressione della funzione aziendale di Management Assistant della Direzione Generale sulla Sede di Milano.

g) La razionalizzazione della funzione aziendale di Regional Key Account nella Region Nord/Ovest.

h) La soppressione e razionalizzazione delle funzioni aziendali di Account Specialist e Commercial Manager relativamente alle filiali della Divisione Inhouse della Region Nord/Est.

i) Chiusura dell'unità operativa di Milano Sede della Divisione Medical, con accorpamento di tale attività presso la filiale di Bologna.

7. Quanto a Randstad Group:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a signature with 'CG' and '3' below it, a signature with 'Lg' below it, a signature with 'A' below it, and a signature with 'ER' and 'YH' below it.

a) Razionalizzazione delle seguenti funzioni aziendali ove si registrano sovrapposizioni: contabilità fornitori, recupero crediti, recruiting, payroll, payroll somministrazione, payroll somm. Outsourcing, Payroll Support, auditing, tesoreria, housing.

b) Soppressione delle seguenti funzioni aziendali con redistribuzione delle relative mansioni all'interno dell'organizzazione aziendale: facility management, purchase & general affair responsibility, client administration coordination,, senior controllo di gestione, segreteria/controllo di gestione, care management, data quality auditing.

* * * * *

Tutto ciò premesso le Parti hanno raggiunto il seguente accordo, al fine di risolvere il problema delle eccedenze strutturali, evitando il ricorso a strumenti traumatici per i lavoratori, che prevede l'utilizzo dei seguenti strumenti.



I. Programma di esodi incentivati

1) Le Società promuoveranno un programma di incentivi all'esodo, in virtù di appositi fondi che le Società dichiarano di poter utilizzare attualmente in via straordinaria, al quale potranno aderire volontariamente tutti i dipendenti delle Società, anche non addetti alle Filiali, aree e divisioni oggetto del Piano, al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori tramite mobilità interna, fatta salva la compatibilità della candidatura dei lavoratori con le effettive esigenze tecniche, organizzative e produttive delle Società e con riferimento a particolari figure e professionalità non intercambiabili, in relazione alle quali le Società si riservano la facoltà di non accettare le candidature.

Le Società valuteranno, in via prioritaria, le candidature dei lavoratori addetti a posizioni in esubero.

2) Al suddetto programma potranno aderire entro il **10 giugno 2009** i dipendenti secondo le seguenti modalità:

a- sottoscrizione di accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a fronte di corresponsione dell'incentivo individuato ai sensi del presente punto 2;



b- sottoscrizione di impegno alla non opposizione alla collocazione in mobilità (che verrà aperta come concordato tra le società e le OOSS sulla base delle adesioni pervenute dai lavoratori e la cui durata sarà unicamente contenuta nei tempi strettamente necessari per la mera formalizzazione) a fronte di corresponsione dell'incentivo individuato ai sensi del presente punto 2;

Gli incentivi all'esodo saranno determinati come segue:

Anzianità di servizio aziendale (Anzianità maturata alla data di sottoscrizione del presente accordo)	Mensilità lorda di incentivo (Per mensilità lorda si intende 1/12 della retribuzione annua lorda comprensiva del superminimo; è da considerarsi escluso ogni ulteriore diverso elemento retributivo corrente -retribuzione in natura-c/o differito ivi compresa la retribuzione variabile)
Minore o uguale a 4 anni	8
Maggiore di 4 anni	10

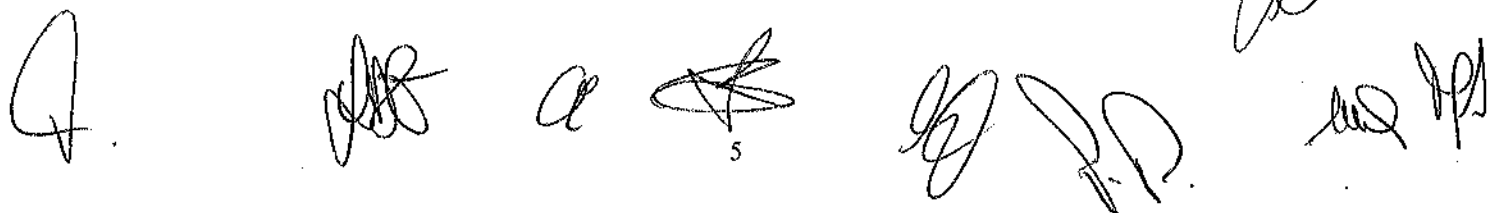
In aggiunta a quanto sopra i lavoratori con figli a carico riceveranno 1 ulteriore mensilità lorda di incentivo (calcolata come sopra).

In aggiunta a quanto sopra i lavoratori con età pari o superiore ad anni 40 (compiuti alla data di sottoscrizione del presente accordo) riceveranno 1 ulteriore mensilità lorda di incentivo (calcolata come sopra).

L'incentivo all'esodo sarà corrisposto entro la fine del mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro (per risoluzione consensuale oppure per collocazione in mobilità), a fronte di sottoscrizione di conciliazione generale con rinuncia ad ogni diritto o pretesa riguardante l'intercorso rapporto di lavoro e la sua risoluzione, ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c., fatto salvo il TFR e con rinuncia al preavviso, che i lavoratori dovranno sottoscrivere alla prima data utile indicata dalle Società.

II. Altri strumenti utilizzati al fine di ridurre i costi e recuperare occupazione

1) Fruizione di ferie, ROL, ex festività


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible.

Le Società avvieranno, a partire dall'1 maggio 2009, un programma, preventivamente comunicato ai lavoratori, per la fruizione del monte ore di ferie, ROL ed ex festività, maturati alla data del 31/12/2008 e non ancora fruiti dai lavoratori, secondo le modalità e le tempistiche definite dalle Società, in relazione alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, tenuto conto della necessità di garantire l'operatività e la funzionalità di divisioni, aree e filiali e tenendo conto di eventuali particolari problematiche dei lavoratori.

2) Blocco del turnover

Le Società perseguiranno la politica, già avviata nei mesi precedenti, di blocco del turnover (fatto salvo l'inserimento di particolari figure o professionalità indispensabili, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive).

3) Orario settimanale di 38 ore

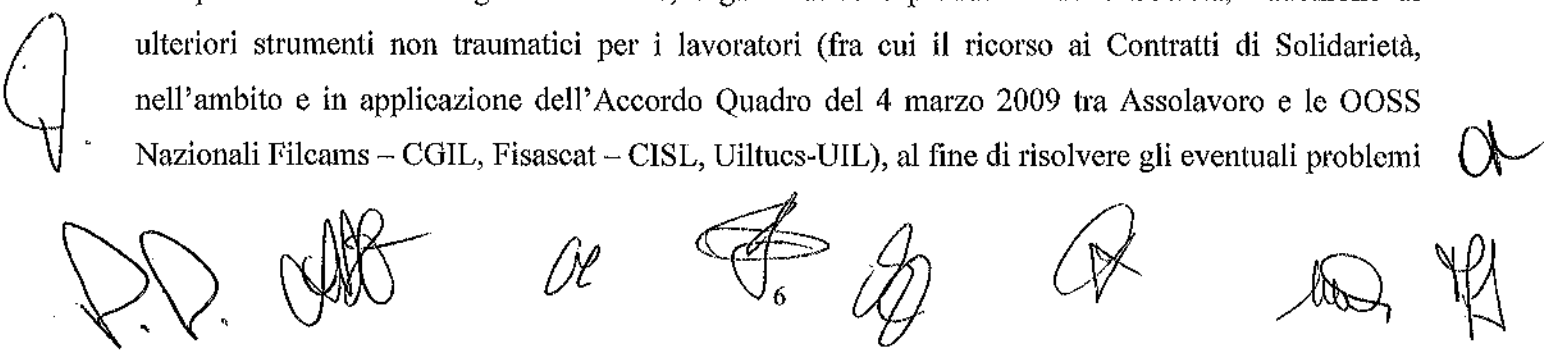
Introduzione, dall'1 maggio 2009, dell'orario settimanale di lavoro di 38 ore per tutto il personale dipendente delle Società, attraverso l'utilizzo dei ROL (come previsto dal CCNL di settore) e, quindi, la ridefinizione dell'orario settimanale di lavoro come segue:

- 8 ore il Lunedì: dalle ore 9.00 alle ore 18.00, con un'ora di pausa tra le 12,00 e le 15,00.
- 7 ore e 30 minuti da Martedì a Venerdì: dalle ore 9.00 alle ore 17.30, con un'ora di pausa tra le 12,00 e le 15,00.

A livello territoriale si effettueranno, a richiesta delle Parti, incontri periodici di verifica sull'applicazione del Piano e del presente accordo.

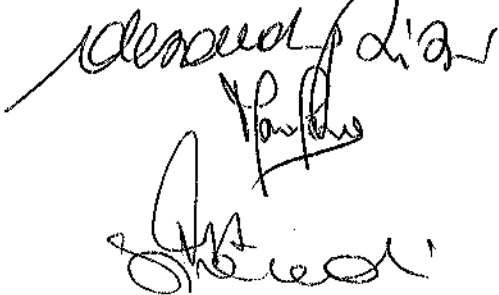
Le Parti concordano di incontrarsi a livello nazionale entro il **18 giugno 2009** per verificare, sulla base delle candidature pervenute dai lavoratori al programma di esodi incentivati avviato dalle Società, i risultati raggiunti, tenuto conto del numero degli esuberanti strutturali dichiarati e residui, tenuto conto della situazione economica esistente e dichiarata in sede di sottoscrizione del presente accordo.

In tale incontro le Parti valuteranno, in funzione del riequilibrio del mix quantitativo/qualitativo occupazionale e delle esigenze tecniche, organizzative e produttive delle Società, l'adozione di ulteriori strumenti non traumatici per i lavoratori (fra cui il ricorso ai Contratti di Solidarietà, nell'ambito e in applicazione dell'Accordo Quadro del 4 marzo 2009 tra Assolavoro e le OOSS Nazionali Filcams - CGIL, Fisascat - CISL, Uiltucs-UIL), al fine di risolvere gli eventuali problemi

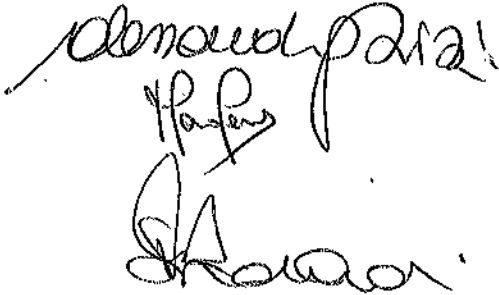


residui in ordine all'attuazione del Piano ed alle eccedenze strutturali rimaste e per confrontarsi nello spirito di ricercare soluzioni condivise.

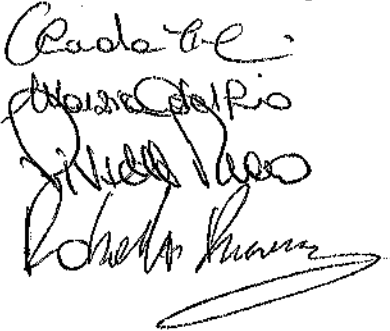
RANDSTAD GROUP ITALIA S.P.A.



RANDSTAD ITALIA S.P.A.

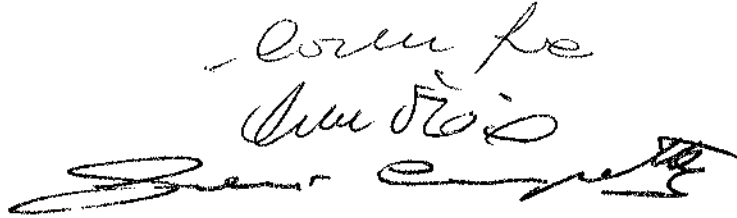


RSA di Randstad Italia S.p.a.



OOSS Nazionali

FILCAMS-CGIL, FISASCAT- CISL, UILTUCS UIL



Segretari Territoriali di Filcams CGIL e Fisascat Cisl

RSA di Randstad Group Italia S.p.A.

