



METRONOTTE

Istituto di Vigilanza
PROVINCIA DI LATINA srl
Direzione e Amministrazione
04019 TERRACINA (LT)
Viale della Vittoria, 134-136
Tel. 0773.727401 - Fax 0773.727006
mail: provincia.latina@grupposecuritas.it
provincia.latina@pec.it
Cap. Soc. Int. versato Euro 40.000,00
Registro imprese di Latina al N. 4008
REA N. 50962 - C.F. e P.IVA 00257560599
UNI EN ISO 9001:2008 - UNI 10891:2000

TERRACINA ... 11/10/2016

Spettabili OO.SS.
RSA Istituto di Vigilanza Provincia di Latina S.r.l.
Alessandro ALLA
Ludovico PUCCI
Unità produttiva di Terracina
Sede-Terracina

FILCAMS - CGIL
Segreteria provinciale di Latina
Via Cerveteri, 2A
04100 Latina
latina_frosinone@filcams.cgil.it
Fax 0773 / 661061

FISASCAT-CISL
Segreteria provinciale di Latina
Via Cairoli, 10
04100 LATINA
fisascat.latina@cisl.it
Fax 0773 / 480026

UILTUCS - UIL
Segreteria provinciale di Latina
Via Villafranca, snc
04100 Latina
latina@uiltucs.it
Fax 0773 / 472582

UGL - Sicurezza Civile
Unione Territoriale del Lavoro di Latina
Via Carducci, 17
04100 Latina
giampiero.catone@ugllatina.it
Fax 0773 / 662611

FLAICA
Confederazione Unitaria di Base di Latina
Piazza del Mercato, 11
04100 Latina
flaica@cublalina.it
Fax 0773 / 402462

Spettabile
Regione Lazio
ASSESSORATO Lavoro e Formazione
Area Interventi Aziendali e ammortizzatori sociali
Via Oderico da Pordenone, 15
00145 Roma - Fax 06/51684041

Regione Lazio
Direzione Regionale del Lavoro
Pari opportunità e Politiche Giovanili
Area 4Z02
Via Cristoforo Colombo, 212
00145 Roma - Fax 06/51685640

Regione Lazio
Direzione Regionale del lavoro
AREA Attuazione Interventi
UFFICIO Vertenze e ammortizzatori Sociali
Via Rosa Raimondi Garibaldi, 7
00145 Roma

Spettabile
Direzione Territoriale del Lavoro di Latina
Viale Pier Luigi Nervi, 180
04100 Latina
dtl.latina@pec.lavoro.gov.it
Fax 0773 / 624339

Spettabile
Regione Lazio
DIREZIONE Lavoro
Area Interventi Aziendali e ammortizzatori sociali
UFFICIO Mobilità (Agenzia LAZIO Lavoro)
Via del Serafico, 127
00142 Roma - Fax 06 / 51688033

Racc. a/r o racc. a mano

Oggetto : comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 24 e ss. della legge n. 223 del 1991.

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 24 e ss. della legge n. 223 del 23 luglio 1991, la scrivente Azienda Istituto di Vigilanza Provincia di Latina S.r.l. (qui di seguito "la Società") con sede legale in



Terracina (LT) Viale della Vittoria 134 / 136 cod. fisc. e P. I. n. 00257560599 intende avviare una procedura di riduzione del personale e conseguente collocamento in mobilità per la Unità Produttiva di Terracina, di un numero complessivo di n° 9 (**nove**) lavoratori full time equivalenti (di seguito, anche l'"Esuberato") strutturalmente eccedenti, per i motivi che verranno qui di seguito analiticamente indicati.

Premesse

L'attività aziendale e la sua attuale organizzazione:

Istituto di Vigilanza Provincia di Latina S.r.l. espleta una unica attività economica consistente nell'erogazione, in virtù di contratti di appalto di servizi con pubbliche amministrazioni, enti pubblici e privati, esercizi commerciali e/o persone fisiche, di servizi di Vigilanza Privata ai sensi dell'articolo. 134 del TULPS, consistenti, in c.d. servizi di zona (pattugliamento o pronto intervento), piantonamento fisso e di centrale operativa, per mezzo di Guardie Particolari Giurate, titolari di decreto di nomina e porto d'armi.

L'attività operativa della Società (c.d. Ruolo Tecnico Operativo del Personale di Vigilanza) viene svolta su un ambito territoriale provinciale che comprende alcuni comuni della Provincia di Latina ed è distribuita su un'unica Unità Produttiva.

Per l'organizzazione e l'espletamento della attività di Vigilanza Armata l'Azienda si avvale di:

- Ufficio Comando, detto anche Ufficio Operativo/Servizi, che programma e dirige l'attività delle GPG addette ai servizi sul territorio, ed assicura funzioni varie, tra cui la programmazione dei turni di lavoro, la supervisione degli stessi, le attività ispettive di controllo dei posti di servizio, di gestione del magazzino e del parco auto (supporto servizi), e che è ubicato presso la sede principale delle tre unità produttive ;
- Centrale Operativa o sala radio, centro tecnologico dell'azienda, funzionante h. 24 secondo le prescrizioni di legge, in costante collegamento con le GPG in servizio, con la strumentazione tecnologica di sicurezza, e con le Forze dell'Ordine, anch'essa ubicata la sede principale delle tre unità produttive;
- le GPG (munite o meno di autoveicolo) dislocate sul territorio e/o presso le postazioni da presidiare, addette ai servizi di zona o piantonamento (con i ruoli e gradi distinti, a seconda degli inquadramenti e funzioni) o al servizio di trasporto valori.

Il personale di Vigilanza, ancorchè normalmente comandato presso i servizi più vicini al proprio domicilio all'occorrenza può essere destinato, e di fatto è destinato, a seconda delle mutevoli esigenze organizzative su tutti i servizi coperti dalla Azienda. All'intero personale di Vigilanza viene riconosciuto ed applicato il trattamento economico e normativo previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale e territoriale del settore della Vigilanza privata, e non esistono attribuzioni patrimoniali diverse, ad eccezione di trattamenti accordati individualmente a titolo di miglior favore. Tale personale opera secondo le turnazioni 5+1 previste dal menzionato CCNL.



L'attività di turnazione e coordinamento di tale personale, è gestita dal Comando (Ufficio Operativo/Servizi) di cui sopra.

Al di sopra dei due settori operativi sin qui descritti, la struttura aziendale prevede anche un Ruolo Amministrativo, e cioè personale impiegatizio che garantisce le funzioni di direzione, commerciale e di staff della Società medesima. In particolare si tratta degli uffici Amministrazione, insistenti presso la sede di Terracina. Al personale del Ruolo amministrativo viene riconosciuto ed applicato il trattamento economico e normativo previsto dalla legge e dal CCNL di settore (Vigilanza privata) e non esistono attribuzioni patrimoniali diverse, ad eccezione di trattamenti accordati individualmente a titolo di miglior favore.

* * *

Di seguito i dipendenti di Istituto di Vigilanza Provincia di Latina S.r.l. divisi per mansione e per livello:

Impiegati	1	CCNL Vigilanza Privata		
	1	livello 3	Tempo Indeterminato	Full Time
GPG	17	CCNL Vigilanza Privata		
di cui	2	livello 3	Tempo Indeterminato	Full Time
	15	livello 4	Tempo Indeterminato	Full Time

TITOLO PRIMO

Motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza

La situazione di esubero strutturale che costituisce oggetto della presente procedura, consistente in un manifesto eccesso di forza lavoro rispetto alle attuali esigenze di servizio e un evidente squilibrio tra ricavi e costi della produzione, nell'ambito del settore Vigilanza Privata della Filiale di Terracina è stata determinata da una serie di fattori molti dei quali già portati all'attenzione ed esaminati con le OO.SS.

3. Andamento economico della Azienda

Come sopra evidenziato l'Azienda evidenzia un crescente squilibrio tra fatturato e costi del personale nonché un evidente eccedenza di personale con mansioni di Guardia Particolare Giurata.

L'andamento pesantemente involutivo di tutti gli indici economici relativi a fatturato e margine degli ultimi esercizi conferma lo stato di profonda crisi della Azienda.

Il fatturato complessivo tipico (Vigilanza Privata) della Azienda negli ultimi anni è stato il seguente:

2012	euro	1.254.673,00	
2013	euro	1.068.045,00	
2014	euro	835.904,89	
2015	euro	745.986,26	
2016	euro	521.981,83	(Previsionale)

Appare evidente la notevolissima contrazione del volume di affari che nell'arco temporale di soli 4 anni ha visto ridurre il fatturato di oltre 730.000 euro pari a quasi il 60% del fatturato.

Allo stesso modo, il costo del personale nello stesso periodo storico non ha visto una riduzione proporzionale.

Conseguentemente, il primo margine di contribuzione composto dalla differenza tra fatturato e costo del personale operativo ha avuto lo stesso trend involutivo che ha registrato il fatturato.

Appare evidente, quindi, che se non ci sarà un intervento tempestivo si arriverà ad un grave disavanzo per gli anni 2016 e successivi derivanti sostanzialmente da una eccedenza di personale operativo e comunque da un eccesso dei relativi costi.

Ancora sui motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza: la descrizione e quantificazione del dimensionamento della forza lavoro che l'Istituto di Vigilanza Provincia di Latina S.r.l. ritiene corretto con riferimento agli attuali servizi in essere

Più nel dettaglio.

Il principale motivo che ha determinato l'eccedenza di personale consiste, quanto al personale di Vigilanza del Ruolo Tecnico Operativo, nel fatto che quantomeno negli ultimi mesi sono giunti a scadenza, senza essere rinnovati o prorogati, numerosi servizi di vigilanza resi in appalto dalla sottoscritta società in favore di soggetti terzi, senza che a ciò seguisse una parallela e coerente dismissione dei rapporti di lavoro del personale addetto, che sono invece rimasti in forza (con conseguente esubero) e riallocati sui restanti servizi già coperti in attesa e nella speranza di una ripresa di domanda di servizi che però a tutt'oggi non è intervenuta.

Per quanto attiene al periodo 01.01.2013- 30.09.2016 Istituto di Vigilanza Provincia di Latina S.r.l. ha perduto diversi posti di lavoro nel comparto Vigilanza Privata in ragione della dismissione dei clienti di seguito individuati:

- 1) INPDAP
- 2) COTRAL
- 3) SIBELCO Italia S.p.A.
- 4) Comune di Minturno
- 5) Agenzia MPS di Terracina



Allo stesso modo, non è stato possibile sperare nell'assorbimento del personale da parte di altra azienda del settore in regime di cambio appalto in quanto i servizi cessati non sono stati acquisiti da nessun Istituto di Vigilanza oppure i subentranti non hanno aderito neanche in parte alla procedura di cambio appalto.

Ma v'è di più. Nell'anno 2013 la Azienda ha preso la decisione strategica di dotarsi di una propria centrale operativa per meglio gestire le attività di vigilanza stradale automontata, vero core business della Azienda. Tale determinazione ha comportato un aumento esponenziale dei servizi cosiddetti "improduttivi" e quindi dei costi che, se giustificabili allora con un fatturato più che doppio, non sono più giustificabili oggi con una azienda in pesante perdita di esercizio. Conseguentemente, è intenzione della Azienda procedere alla soppressione totale della centrale operative e dei servizi in essa insistenti a fronte della sottoscrizione di un contratto di consorzio con altra impresa del settore che gestisca per conto dell'Istituto di Vigilanza Provincia di Latina S.r.l. tutte le attività di Centrale sulle 24 ore.

Diversamente, per tutti i servizi produttivi, la definitiva cessazione è dipesa da disdette comunicate dai soggetti committenti, e non certo da volontà della sottoscritta azienda, che anzi per effetto di quanto precede ha subito una consistente riduzione del proprio fatturato, non avendo più titolo al corrispettivo pattuito per i servizi medesimi.

Fermo quanto precede, l'esistenza dell'esubero accumulatosi nel tempo quale conseguenza di tali riduzioni di servizi non accompagnate da coerente riduzione del personale, risulta poi definitivamente acclarato esaminando le esigenze di organico sulla base dei servizi attualmente disponibili secondo i parametri dimensionali ed organizzativi che l'Azienda, nell'esercizio del proprio potere di organizzazione imprenditoriale, ritiene corretti e congrui.

Preliminarmente è doveroso precisare cosa si intenda per "servizi": sono considerati servizi tutti i turni di lavoro c.d. "produttivi", (cioè previsti da contratti di appalto, per i quali l'azienda percepisce un corrispettivo) del personale del Ruolo Tecnico Operativo assunto con la qualifica di Guardia Particolare Giurata che giornalmente l'Azienda deve programmare per la corretta e completa copertura degli impegni assunti contrattualmente con i clienti (sia di "pionamento" che di "zona" che di "trasporto valori") nonché tutti i turni di lavoro c.d. "improduttivi" (non previsti da contratti di appalto, e per i quali l'Azienda non percepisce direttamente un corrispettivo necessari però per il coordinamento, la organizzazione e la supervisione dei servizi c.d. "produttivi" (trattasi in particolare servizi di Centrale Operativa e dell'Ufficio Servizi) espletati sempre dal Personale del Ruolo Tecnico Operativo).

Normalmente il turno di lavoro del personale in forza, ad oggi si esaurisce con l'espletamento dell'orario ordinario di lavoro secondo la turnazione contrattualmente prevista, e non prevede l'effettuazione di lavoro straordinario. Allo stesso modo, esistono alcuni turni di lavoro che postulano una modesta percentuale di lavoro straordinario che è fisiologico e irriducibile in quanto originato da problematiche oggettive di carattere tecnico operativo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: la ottava ora sui servizi H24, i servizi di pionamento che vengono richiesti dal cliente con impegni orari superiori alle 7 ore ed inferiori alle 13 ore, ecc.).



Ebbene, fermo quanto precede, alla data di apertura della presente procedura la Azienda, come da contratti di servizio di lunga durata in essere, e tenuto conto dell'attuale organizzazione dei turni "improduttivi" dei vari Uffici Servizi/Operativo, ha necessità di coprire una media di 12 turni giornalieri di lavoro (quale media ponderata tra i diversi giorni della settimana considerando tutti i servizi con contratti stabili).

Al fine di calcolare adeguatamente il fabbisogno, l'Azienda ritiene corretto (in una valutazione effettuata oggettivamente per eccesso¹), un dimensionamento della forza lavoro maggiorato del 30% rispetto al personale medio occorrente per la copertura dei servizi giornalieri. Tale maggiorazione è ritenuta sufficiente dall'azienda per far fronte a qualunque esigenza operativa, ivi incluse tutte le assenze contrattuali (riposi, ferie e permessi) nonché alle assenze extracontrattuali eventuali e ai picchi di lavoro stagionali;

In conclusione, il fabbisogno di personale GPG necessario a coprire i turni di lavoro attualmente programmati sarebbe pari, anche a calcolarlo, come è stato calcolato, abbondantemente per eccesso², a non più di

9 GPG full time equivalenti.

Ciò posto, tenuto conto che le Guardie Particolari Giurate attualmente in forza al Ruolo Tecnico Operativo della Filiale di Terracina, ammontano a:

17 GPG full time equivalenti.

ove la programmazione e la quantità dei turni c.d. improduttivi dell'Ufficio Operativo Servizi restasse invariata, si avrebbe un esubero quantificabile in:

8 GPG full time equivalenti.

In conclusione pertanto l'esubero presente nel personale GPG addetto al Ruolo Tecnico Operativo della Filiale di Terracina ammonta a complessive 8 unità full time equivalenti.

Personale impiegatizio

¹Trattasi di quantificazione del personale in sostituzione effettuata per eccesso, come dimostra il punto 4.1.5. dell'allegato A del DM n. 269/2010 il quale prevede, quale requisito tecnico, che il personale in forza non sia inferiore ad un numero di GPG pari ai turni effettivi di servizi maggiorati di 1/5 (dunque solo del 20%) per coprire le assenze per ferie malattia e quant'altro.

² Cfr. note precedente



Infine, sussiste uno specifico esubero anche all'Interno del c.d. Ruolo Amministrativo (funzioni impiegatizie e di staff).

Tale esubero in primo luogo è determinato dal fatto che, alla riduzione dell'organico del Ruolo Tecnico Operativo ed al complessivo ridimensionamento della Azienda, non può non corrispondere una generalizzata e coerente riduzione delle attività di staff.

In quest'ottica, nella nuova e semplificata organizzazione che la Società intende realizzare all'esito della presente procedura, verranno soppressi gli attuali uffici amministrativi.

Per questa ragione sussiste la necessità di ridurre completamente anche il ruolo Amministrativo della Filiale di Terracina della unica unità con mansioni impiegatizie oggi alle dipendenze a fronte della completa terzianizzazione di tutte le attività amministrative.

Il tutto quindi per un esubero complessivo di 9 unità di lavoro di cui 8 unità lavorative Guardie Particolari Giurate con CCNL Vigilanza Privata e 1 Impiegati del ruolo amministrativo con CCNL Vigilanza Privata.

In altre parole ed in conclusione, la forza lavoro deve essere riproporzionata ai ridotti carichi di lavoro, ed alla più snella struttura organizzativa con riduzione del costo del lavoro coerente con gli attuali ricavi, al fine di salvaguardare il complesso aziendale ed evitarne la chiusura con ben più gravi conseguenze anche sotto l'aspetto occupazionale.

TITOLO SECONDO

Motivi tecnici-organizzativi e produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione di eccedenza ed evitare, in tutto o in parte, i collocamenti in mobilità.

Gli esuberanti che derivano dalle ragioni sopra indicate sono strutturali e non riassorbibili, non sussistendo servizi alternativi ai quali la sottoscritta azienda possa utilmente e profittevolmente adibire il personale eccedentario.

Nonostante i massicci interventi che precedono e il lungo lasso di tempo trascorso dal momento in cui l'azienda ha cominciato significativamente azioni di riduzione del costo del lavoro, l'attuale persistenza dell'esubero strutturale dichiarato, così consistente a causa del persistere ed ulteriormente aggravarsi delle cause di crisi sopra esposte, dimostra come l'esubero di che trattasi sia strutturale e non riassorbibile.

Né gli indicatori economici e gli analisti specializzati autorizzano a sperare in una prossima ripresa del mercato di riferimento, che possa portare ad un recupero delle quote di fatturato e di redditività perse.



Anzi, al contrario, stanti gli attuali indicatori economici negativi ed i rapporti di forza fra gli operatori, si prevede una ulteriore riduzione delle commesse — anche perché, in questa situazione, la Società non intende più acquisire o mantenere commesse in perdita - che potrebbero portare, nel medio termine, ad aggravare ulteriormente la situazione.

Peraltro l'entità dell'esubero è talmente ingente per la Azienda da rendere di fatto impensabile, anche ove ci si trovasse in una situazione congiunturale diversa dall'attuale, ad una ripresa della domanda delle dimensioni necessarie per assorbire significativamente l'esubero accumulato.

Per altro verso l'azienda ha già posto in essere negli esercizi precedenti tutte le misure di contenimento dei costi e di efficientamento organizzativo possibili, alternative ai licenziamenti.

Si è inoltre posta in essere una politica mirata alla riduzione dei costi con particolare riferimento a quelli del personale, realizzando una più razionale gestione dell'organizzazione operativa e dei servizi.

Si è tuttavia trattato di misure che, per quanto positive, hanno avuto portata ed effetti necessariamente minimali rispetto alla gravità ed alla consistenza del sovradimensionamento della forza lavoro attuale.

L'assenza di servizi e carichi di lavoro effettivi, e la conseguente strutturalità degli esuberi, nonché l'esigenza aziendale, quale criterio di corretta gestione economico -imprenditoriale, di ricondurre dimensionamento del personale e relativi costi a valori coerenti con le esigenze di produttività e con i ricavi, porta ad escludere il ricorso alla cassa Integrazione Guadagni straordinaria al pari dei contratti di solidarietà difensivi, tutti strumenti utili a fronteggiare situazioni di crisi o cali di fatturato congiunturali.

Né sono ipotizzabili forme diverse di riduzione anche individuali dell'orario di lavoro (ricorso a part-timers), sia perché esse postulerebbero il consenso individuale dei lavoratori, sia perché l'utilizzo di questa forma contrattuale è incompatibile con l'organizzazione dei servizi resi o la renderebbe eccessivamente difficoltosa specie nell'ambito della Vigilanza Privata.

Infine, del tutto inutile alla riduzione delle eccedenze sarebbe anche l'eventuale assegnazione del personale a mansioni inferiori, in deroga all'art. 2103 c.c., difettando, comunque, i servizi cui adibirlo.

In conclusione, dunque, la Società, fermi gli approfondimenti da svolgersi con le OO.SS. dei lavoratori nella fase di confronto sindacale, ritiene che, per non rischiare di compromettere ulteriormente la stabilità economica, finanziaria, produttiva e occupazionale dell'intera azienda, occorra procedere senza ulteriore indugio alla riduzione di organico eccedentario qui denunciato, considerando inefficace, inadeguata ed insufficiente allo scopo ogni eventuale misura alternativa alla collocazione in mobilità.

TITOLO TERZO

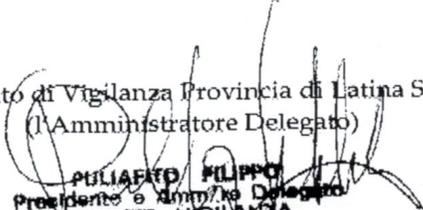


A tal fine si comunica che l'indirizzo e i riferimenti ai quali inviare le relative comunicazioni sono i seguenti:

Istituto di Vigilanza Provincia di Latina S.r.l.
Viale della Vittoria 134 / 136
04019 Terracina (LT)
Fax 0773 / 727006
Tel 0773 / 727401

Distinti saluti

Istituto di Vigilanza Provincia di Latina S.r.l.
(Amministratore Delegato)



FILIPPO FILIPPO
Presidente e Amministratore Delegato
ISTITUTO VIGILANZA
PROVINCIA LATINA S.r.l.
Viale della Vittoria, 134
04019 TERRACINA (LT)

Allegato A: elenco del personale e personale in esubero

Numero, profili professionali e collocazione aziendale del personale eccedente e del personale abitualmente impiegato in azienda.

Le eccedenze di personale riguardano, come già illustrato, il personale tecnico operativo addetto a mansioni di Guardia Particolare Giurata e il ruolo impiegatizio per i motivi di cui sopra.

Numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedentario nonché del personale abitualmente impiegato in azienda, sono specificati negli allegati alla presente comunicazione che ne costituisce parte integrale e sostanziale.

TITOLO QUARTO

Modalità e tempi di attuazione del programma di mobilità

Il collocamento in mobilità del personale in esubero verrà effettuato, mediante applicazione dei criteri di legge, salvo diversa intesa con le OO.SS., ed il prima possibile, nei termini previsti dalla legge n. 223/91 e perciò in un periodo compreso tra il primo ed il 120° giorno successivo alla data di conclusione della presente procedura, fatto salvo quanto indicato dall'art. 8, comma 4, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito in legge con legge 19 luglio 1993.11. 236.

TITOLO QUINTO

Misure per fronteggiare sul piano sociale la collocazione in mobilità e criteri di calcolo di attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva

Allo stato, tenuto conto anche della criticità della attuale situazione finanziaria non sono state programmate misure per attutire le negative ricadute sociali del programma di mobilità, né sono previste attribuzioni patrimoniali ulteriori e diverse rispetto a quelle di legge.

* * *

La società resta a disposizione delle OO.SS. dei Lavoratori in indirizzo nonché delle RSA parti in indirizzo per l'esame congiunto di cui all'articolo 4, comma 5, della legge n. 223 del 1991 che è in loro facoltà richiedere nonché per ogni eventuale adempimento di obblighi di legge. Con l'occasione si ricorda che la presente procedura, interessando meno di 10 lavoratori Full Time equivalenti, deve essere esperita con la tempistica ridotta come previsto dalla citata L.223/91.



Allegato A

ISTITUTO DI VIGILANZA PROVINCIA DI LATINA SRL
VIALE DELLA VITTORIA 134 / 136
04019 - TERRACINA (LT)
ELENCO PERSONALE ABITUALMENTE IMPIEGATO NELLA AZIENDA
ED IN ESUBERO

Pettigella

UNITÀ PRODUTTIVA DI TERRACINA COMPARTO VIGILANZA PRIVATA		
Profilo professionale/ mansioni	Personale abitualmente impiegato	Personale in esubero
GPG Programmazione Servizi / Controllo / Supporto Servizi / Centrale Operativa / GPG Addette a servizi vari*	17	8
TOTALE	17	8

Infomare

[Handwritten signature]

UNITÀ PRODUTTIVA DI TERRACINA RUOLO AMMINISTRATIVO		
Profilo professionale/ mansioni	Personale abitualmente impiegato	Personale in esubero
Impiegato III Livello	1	1
TOTALE	1	1

VERBALE DI MANCATO ACCORDO

Il giorno 4 novembre 2016 presso la sede aziendale di Terracina dell'Istituto di Vigilanza Provincia di Latina s.r.l., nell'ambito della procedura ex L. 223/91 aperta con lettera del 12.10.2016, si sono incontrate,

UGL Sicurezza Civile di Latina, rappresentata dal Dirigente sindacale Giampiero CATONE;
FLAICA CUB di Latina rappresentata da Amedeo ROSSI;

e

L'Istituto di Vigilanza Provincia di Latina S.r.l. di seguito **Azienda** rappresentata dal Amministratore Delegato Filippo PULIAFITO e dal consulente Alessandro CATTA.

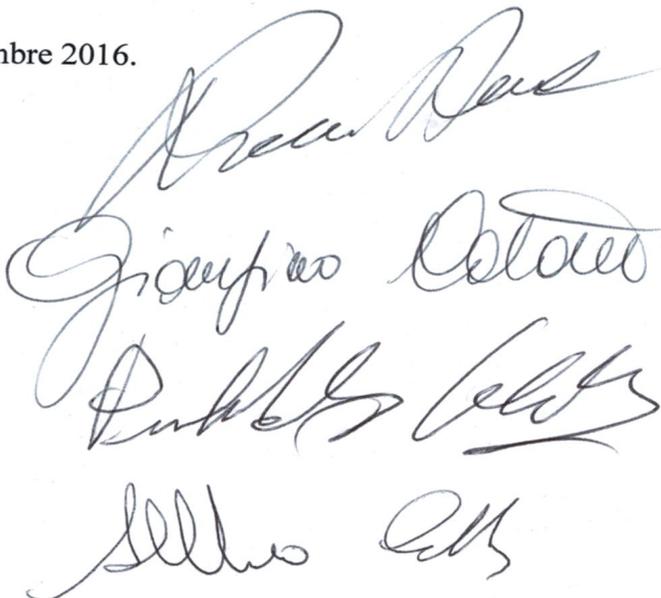
In data odierna è stato esperito il confronto previsto dall'articolo 4 della L.223/91, il cui contenuto si intende qui riportato.

L'Azienda ha illustrato preliminarmente le motivazioni che hanno portato alla attuale crisi aziendale, ribadendo le ragioni e le dimensioni dell'esubero dichiarato nella lettera di apertura della procedura, del quale ha confermato il carattere strutturale.

Le **OO.SS.**, manifestano tutta la loro preoccupazione per la situazione complessiva ma non condividono il criterio in base al quale l'Azienda ha determinato l'esistenza e l'ammontare dell'esubero ritenendo che con correttivi organizzativi il problema possa essere quantomeno ridotto.

Le parti, valutate le rispettive posizioni si danno atto dell'impossibilità di raggiungimento di un accordo e considerano pertanto conclusa la presente fase della procedura sindacale con la sottoscrizione del presente verbale di **MANCATO ACCORDO**, convenendo di proseguire il confronto, quanto prima, in sede istituzionale.

Letto, confermato e sottoscritto in data 4 novembre 2016.



Giampiero Catone
Filippo Puliafito
Alessandro Catta