

Verbale di accordo

Il giorno 28 febbraio 2013 si sono incontrati presso la sede della Società Sanofi Pasteur MSD SpA rappresentata nelle persone di Sara Razzicchia e Rocco Junior Gilio con l'assistenza degli avv.ti Enrico Maria d'Onofrio e Franco Raimondo Boccia e le RSA aziendali nelle persone di Francesca Simone, Monica Tosa, Fabio Ugo Adamo e Maurizio Mencarelli assistite dalla Filcams-CGIL di Roma e Lazio nella persona di Anna De Marco, dalla Fisascat-CISL di Roma e Lazio nella persona di Nicola Nesticò e dalla Uiltucs-UIL di Roma e del Lazio nella persona di Marcello Gregorio anche in rappresentanza delle rispettive Segreterie Nazionali.

L'incontro, in prosecuzione dei precedenti incontri sotto richiamati, si è tenuto ai fini dell'espletamento dell'esame congiunto ai sensi dell'art. 4 della L. 23.7.1991, n. 223.

Premesso che:

- con lettera del 25.1.2013 (all. 1), la Sanofi Pasteur MSD ha annunciato la propria decisione di procedere alla riduzione di personale con ricorso alla procedura di licenziamenti collettivi di cui agli artt. 4 e 24 della L. 23.7.1991, n. 223;
- con tale lettera, che si allega al presente verbale facendone parte integrante (all. 1) ed i cui contenuti si intendono qui trascritti, la Sanofi Pasteur MSD ha attivato, ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23.7.1991, n. 223, la procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale per un numero complessivo di 20 unità;
- in seguito alla richiesta delle OO.SS. sono stati effettuati gli incontri di esame congiunto in data 6.2.2013, 15.2.2013, 21.2.2013 ed in data 25.02.2013;
- nel corso dei suddetti incontri sono state illustrate le ragioni sottese al piano di riduzione del personale ed è stato illustrato il piano di organizzazione strutturale dell'Azienda da cui sono conseguiti gli esuberi dichiarati;
- le RSA e le OO. SS. hanno illustrato i contenuti dell'accordo di cui al presente verbale all'Assemblea dei lavoratori tenutasi in data 25.2.2013;

Tutto ciò premesso le parti, all'esito dell'esame congiunto, hanno raggiunto, a definizione della procedura di mobilità, il seguente:

ACCORDO

1. Il numero complessivo del personale in esubero è individuato nel numero massimo di 19 unità specificato con riferimento alla posizione aziendale secondo la tabella allegata al presente accordo (all. 2) e di questo facente parte integrante. L'Azienda precisa che per le due posizioni di "Senior Manager, Regional Sales" si riserva di valutare la collocazione in mobilità entro il 31.12.2013, anche ai sensi del successivo punto 3 del presente accordo;
2. Il personale in esubero, anche a fronte delle istanze di carattere sociale rappresentate dalle OO.SS. verrà individuato, con riferimento alle posizioni dichiarate in esubero, in applicazione dei seguenti criteri:
 - a) in via prioritaria, in deroga ai criteri di cui all'art. 5, L. 23.7.1991, n. 223, verranno collocati in mobilità coloro che dichiareranno espressamente di non opporsi alla risoluzione del rapporto di lavoro per mobilità. La manifestazione di tale volontà dovrà intervenire entro e non oltre il 20.3.2013.
La manifestazione di tale volontà potrà essere effettuata da tutti quei lavoratori il cui profilo professionale rientra tra quelli previsti in esubero. Eventuali richieste avanzate da lavoratori il cui profilo professionale non rientra tra quelli in esubero saranno valutate dall'azienda ed il loro accoglimento sarà subordinato alla garanzia di non compromettere le esigenze tecnico-produttive dell'azienda stessa; in tali casi, allo scopo di provvedere alla sostituzione di tali lavoratori con altri rientranti tra i profili professionali in esubero, si conviene sulla possibilità di operare dei cambiamenti di mansione verso ruoli

1

equivalenti o anche di livello professionale inferiore, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 11 della legge 23.7.1991, n. 223 e, quindi, anche in deroga all'art. 2103 c.c., mantenendo, comunque, inalterato il livello retributivo e di inquadramento;

- b) inoltre, sempre in deroga ai criteri di cui all'art. 5, l. 223/1991, verranno collocati in mobilità coloro che hanno una maggiore prossimità alla maturazione del requisito pensionistico nell'arco del periodo di permanenza nelle liste di mobilità e che manifestino la volontà di non opporsi alla risoluzione del rapporto di lavoro per mobilità entro e non oltre il 20.3.2013;
- c) qualora l'applicazione dei criteri di cui ai precedenti punti non consenta il raggiungimento del numero complessivo di cui al punto 1 secondo l'articolazione prevista dall'all. 2 (a cui si rinvia essendo parte integrante e sostanziale del presente verbale di accordo), l'Azienda procederà ad effettuare la collocazione in mobilità di coloro che verranno individuati in applicazione dei criteri stabiliti dall'art. 5, l. 223/1991 in concorso tra loro, secondo le modalità applicative riportate nella tabella allegata e facente parte integrante del presente accordo (all. 3);

Nell'applicazione dei suddetti criteri si terrà conto della necessità di rispettare le norme di legge in materia di tutela della maternità e del lavoro dei disabili.

- 3. Le collocazioni in mobilità del personale in esubero verranno effettuate a partire dal 21.3.2013 e le parti convengono, ai sensi dell'art. 8, D.L. 20.5.1993, n. 148, come convertito dalla L. 19.7.1993, n. 236, che il termine entro il quale effettuare le collocazioni in mobilità viene stabilito al 31.12.2013. Ferma la manifestazione di volontà prevista al punto 2) che precede lettere a) e b), da esprimere comunque entro il 20.3.2013, l'Azienda si riserva, in relazione alle esigenze organizzative, di disporre entro il 31.12.2013 la collocazione in mobilità di tutte o alcune delle figure in esubero;
- 4. L'Azienda, in considerazione del previsto appalto a società terze dei servizi di "General Support", si impegna ad inserire nel contratto d'appalto una clausola che preveda l'obbligo per l'appaltatore di assumere dalle liste di mobilità le due unità collocate in mobilità ed aventi la qualifica di "General Services Support". Il suddetto obbligo verrà mantenuto anche nei successivi rinnovi del contratto d'appalto per gli stessi servizi. L'assunzione dovrà essere effettuata a tempo indeterminato con mantenimento della retribuzione annua lorda fissa;
- 5. Al personale che viene collocato in mobilità in applicazione dei criteri di cui al punto 2, lettere a) e b) che precedono, con espressa esclusione del personale indicato al punto 4) che precede, verrà riconosciuto, previa sottoscrizione di un accordo transattivo ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, cod. civ., riferito ad ogni diritto nascente dal pregresso rapporto di lavoro e dalla sua risoluzione, un importo a titolo di incentivo all'esodo ed a fronte della accettata risoluzione del rapporto di lavoro così determinato:
 - a) a tutti i lavoratori di età pari o superiore a 56 anni, o che compiono nel corso dell'anno 2013 i 56 anni di età, verrà riconosciuto un importo lordo pari a 34 mensilità di retribuzione il cui parametro base è costituito dalla RAL (composta da Paga base, Contingenza, Scatti anzianità, eventuale Indennità di funzione, Terzo Elemento, eventuale Superminimo Assorbibile, Ente Bilaterale, eventuale Superminimo) diviso 12;
 - b) a tutti i lavoratori di età inferiore a 56 anni di età verrà riconosciuto un importo lordo pari a 28 mensilità di retribuzione il cui parametro base è costituito dalla RAL (composta da Paga base, Contingenza, Scatti anzianità, eventuale Indennità di funzione, Terzo Elemento, eventuale Superminimo Assorbibile, Ente Bilaterale, eventuale Superminimo) diviso 12.
- 6. Il personale collocato in mobilità, in applicazione dei criteri di cui al punto 2, lettere a) e b) che precedono, che rientra tra i destinatari del punto 5) che precede e che ha sottoscritto l'accordo previsto nello stesso punto 5),

verrà inserito nel piano di outplacement della durata di 15 mesi con la Società BPI Italia, secondo i criteri in esso stabiliti, con costo a carico della Società Sanofi Pasteur MSD;

7. Al personale di cui al punto 6) che precede che manifesta di non avere interesse al piano di outplacement con la Società BPI Italia ed espressamente vi rinuncia, verrà riconosciuto in aggiunta all'incentivo previsto al punto 5) che precede una ulteriore mensilità calcolata con i criteri di cui allo stesso punto 5);
8. Al personale indicato al punto 4) che precede, in considerazione dell'obbligo assunto dall'Azienda previsto nello stesso punto, verrà riconosciuto, previa sottoscrizione di un accordo transattivo ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, cod. civ., riferito ad ogni diritto nascente dal pregresso rapporto di lavoro e dalla sua risoluzione, un importo lordo, a titolo di incentivo all'esodo ed a fronte della accettata risoluzione del rapporto di lavoro, pari a 12 mensilità di retribuzione il cui parametro base è costituito dalla RAL (composta da Paga base, Contingenza, Scatti anzianità, Terzo Elemento, eventuale Superminimo Assorbibile, Ente Bilaterale) diviso 12;
9. Resta inteso che al personale di cui ai punti 4) e 5) che precedono verrà erogata l'indennità sostitutiva del preavviso spettante come da CCNL. Resta altresì inteso che allo stesso personale verrà erogato il bonus incentivante per l'anno 2012 che verrà liquidato secondo i criteri e le procedure aziendali;
10. infine, le parti, concordano nel ritenere la correttezza formale e sostanziale della presente procedura, nella quale si danno reciprocamente atto di avere realmente e concretamente esperito tutti i tentativi di ricerca del massimo grado possibile di reciproco consenso;

Si allega quale parte integrante ed essenziale del presente verbale di accordo copia dei seguenti atti e documenti:

Allegato 1. lettera 25 gennaio 2013;

Allegato 2. elenco posizioni del personale in esubero;

Allegato 3. tabella applicazione criteri.

[Handwritten signatures and initials]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]



Raccomandata R. R.

Roma, 25 gennaio 2013

Spett.le UNINDUSTRIA
Relazioni Industriali, Area Lavoro
Via Andrea Noale, 206
00155 Roma

Spett.le
FILCAMS – CGIL
Via Leopoldo Serra, 31
00153 - ROMA

Spett.le
FISASCAT – CISL
Via Livenza n. 7
00198 - ROMA

Spett.le
UILTUCS – UIL
Via Nizza n. 128
00198 – ROMA

Spett.le
FILCAMS-CGIL Provinciale di Roma
Via Buonarroti, 51
00185 - ROMA

Spett.le
FISASCAT-CISL Provinciale di Roma
Via Cavour, 57
00185 – ROMA

Spett.le
UILTUCS-UIL Provinciale di Roma
Via Cavour, 184
00185 - ROMA

Spett.le
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
Servizio Politiche dal Lavoro
Via Cesare De Lollis n. 12
00185 – ROMA

Spett.le
DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO

00185 - ROMA - VIA NIZZA N. 128 - TEL. 06 664 092 - FAX 06 664 092 33

Servizio Politiche dal Lavoro
Via Cesare De Lollis n. 12
00185 – ROMA

Spett.le
REGIONE LAZIO
Direzione Regionale Politiche del Lavoro
Via Rosa Raimondi Garibaldi n. 7
00145 – ROMA

Spett.le
AGENZIA LAZIO LAVORO
Unità Mobilità
Viale del Caravaggio n. 99
00147 - ROMA

RSA – FILCAMS CGIL
Adamo Fabio Ugo
Via G. Vanni, 66
00166 Roma

RSA – FILCAMS CGIL
Francesca Simone
Via Divisione Torino, 29
00143 Roma

RSA – UIL TUCS
Monica Tosa
Via Roma, 36
17038 Villanova D'Albenga (SV)

Oggetto: Comunicazione ex art. 24 e 4, 2° e 3° comma Legge 23 luglio 91, n. 223

La scrivente SANOFI PASTEUR MSD S.p.A., con sede legale ed operativa in Roma, Via degli Aldobrandeschi n. 15, ai sensi e per gli effetti della normativa di cui all'oggetto notifica agli Enti in indirizzo di trovarsi nella condizione di dover procedere al licenziamento collettivo per riduzione di personale di n.20 dipendenti assunti a tempo indeterminato, che risultano strutturalmente in esubero rispetto alle proprie esigenze organizzative ed economiche. Si precisa che il personale dipendente della Società è tutto iscritto sul libro matricola della sede di Roma.

I licenziamenti, che si rendono inevitabili a causa della progressiva contrazione del fatturato, nonché delle variazioni organizzative necessarie per far fronte alla crisi di settore, riguarderanno i profili professionali e le aree aziendali meglio precisati nell'allegato I.

I provvedimenti anzidetti risultano indifferibili, stante il perdurare della situazione che evidenzia un sovradimensionamento strutturale dell'attuale organico rispetto alle reali esigenze produttive.

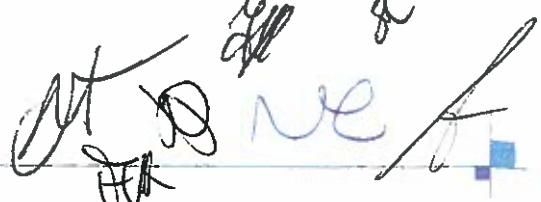
In relazione a quanto sopra, si provvede ad esporre qui di seguito:

POST









1. Motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza.
2. Motivi tecnici, organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità.
3. Numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale in eccedenza e del personale abitualmente impiegato.
4. Eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale derivanti dall'attuazione del programma medesimo.
5. Tempi di attuazione del programma di mobilità

L'oggetto sociale della Società consiste nel commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e, in particolare, di vaccini.

La società, è una joint venture tra Sanofi Pasteur (Divisione Vaccini di Sanofi) e Merck & Co, ed è di proprietà della Sanofi Pasteur MSD, che ha sede in Francia, a Lione.

1- Motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza

La complessiva crisi economica che da tempo investe l'Europa intera ha determinato una generalizzata e pesante contrazione dei ricavi che ha richiesto in tutti i paesi l'adozione di misure atte a consentire la sopravvivenza delle aziende in una fase critica e dalla durata imprecisata.

Per ciò che concerne l'Italia, le notevoli difficoltà che caratterizzano da tempo tale settore avevano già costretto l'azienda a ricorrere alle procedure della legge 223/91 nel 2008. Da allora, proprio grazie a quell'intervento difficile ma assolutamente necessario, la SPMSD ha potuto sostenere la difficilissima congiuntura testimoniata dal costante calo di fatturato registratosi negli ultimi 3 anni. In particolare nell'anno 2010 il fatturato è stato di 74,007 milioni di euro (meno 5,3% verso esercizio 2009) e nell'anno 2011 il fatturato è stato di 69,925 milioni di euro (meno 5,5% verso esercizio 2010).

Detta contrazione di fatturato subirà un ulteriore decremento, tenuto conto che il Governo nell'ambito delle misure adottate per il contenimento della spesa sanitaria ha posto in essere il monitoraggio delle gare di prodotti farmaceutici, inclusi i vaccini, per ridurre ulteriormente le spese di acquisto di tali prodotti. Il contenimento dei costi influisce direttamente in modo negativo sull'allargamento delle coperture per vaccinazione HPV nei confronti del maschio, delle coorti femminili supplementari nonché delle vaccinazioni antinfluenzali e antipneumococcica.

Si rileva anzi un impatto negativo di abbassamento delle coperture della vaccinazione antinfluenzale e il rallentamento della vaccinazione HPV, quest'ultima non in linea con gli obiettivi prefissati dalle autorità sanitarie.

Inoltre, il fatto che le gare siano paramtrate solo sul criterio del prezzo determina un costante abbassamento dello stesso nelle procedure di appalto. Infine, la classe medica non si è dimostrata molto confidente nei confronti della vaccinazione, tant'è che soltanto il 15% degli operatori sanitari si vaccina contro l'influenza. Tale atteggiamento genera nella popolazione un senso di sfiducia e incide negativamente sulle prescrizioni e sui quantitativi posti in gara.

Per far fronte all'insieme di detti elementi di criticità si è proceduto all'attivazione di una serie di decisioni di contenimento del costo complessivo di funzionamento della società: riduzione delle spese di trasferta e rappresentanza, soppressione di iniziative di welfare aziendale, riduzione drastica delle spese generali, estrema selettività nelle assunzioni (limitate solo ad alcune figure apicali indispensabili al funzionamento del nuovo modello di business) e per le sole professionalità

non reperibili all'interno dell'azienda. Queste azioni hanno permesso finora e con estrema difficoltà di contenere le conseguenze negative sul bilancio derivanti della progressiva diminuzione dei fatturati. Tuttavia in assenza di interventi più incisivi sulla struttura organizzativa della Società verrebbe meno la sostenibilità della stessa.

Inoltre, si deve considerare che il mercato di riferimento dei prodotti SPMSD è ormai costituito prevalentemente dal settore pubblico e, quindi, le possibilità di vendita sono ricollegabili pressoché esclusivamente alle gare bandite dalle amministrazioni competenti; di conseguenza anche l'attuale presenza sul territorio, pur notevolmente ridimensionata per effetto della precedente procedura di licenziamenti collettivi, risulta esuberante alla luce delle oggettive modalità di presidio del mercato. Si ribadisce che le manovre economiche applicate al settore farmaceutico produrranno un ulteriore rilevante contenimento della spesa sanitaria.

Le conseguenze di quanto sopra detto hanno quindi effetto tanto sulla determinazione degli organici della struttura commerciale territoriale quanto su quelli di sede.

Dall'analisi dei dati di cui sopra risulta evidente che l'attività aziendale ha subito una progressiva riduzione, che evidenzia un sovradimensionamento strutturale dell'attuale organico rispetto alle reali esigenze produttive unitamente all'esigenza di disporre di nuovi profili professionali adeguati agli attuali fabbisogni aziendali.

La situazione descritta, anche in relazione alla più generale crisi del settore, ha determinato la ridefinizione di ruoli e posizioni in grado di meglio rispondere alle esigenze del mercato dei prossimi anni. Nello specifico sono state adottate le seguenti iniziative:

- Nomina di un nuovo VP e General Manager per l'Italia, in data 11 settembre 2012
- Nomina di un nuovo Direttore Medico e conseguente riorganizzazione della direzione medica, in data 3 dicembre 2012 con contestuale creazione di due nuove figure professionali: quella del Public Health Relations Senior Counselor, con nomina di n.1 risorsa interna, e quella del Medical Scientific Liaisons, con nomina, tramite bando di concorso interno, di n.3 Medical Scientific Liaisons, in data 23 gennaio 2013
- Creazione della figura professionale di Demand and Supply Manager, con nomina di n.1 dipendente interno, in data 10 dicembre 2012
- Creazione della Direzione Marketing, con nomina, di n.1 dipendente interno, quale Direttore Marketing, in data 10 dicembre 2012
- Creazione del reparto di Market Access, in data 10 dicembre 2012, guidato ad interim dallo stesso amministratore delegato, in attesa della nomina del nuovo direttore, e creazione di due nuove figure professionali: n.1 Market Access Content Manager e n.4 Regional Market Access Manager, con nomina di complessivi n. 5 dipendenti interni in data 23 gennaio 2013.
- Nomina di un nuovo responsabile Risorse Umane, in data 1 gennaio 2013
- Riorganizzazione del supporto amministrativo, con creazione del pool di supporto organizzativo e nomina di 2 dipendenti interne alle posizioni di Office Coordination Manager e Team Assistant.

Gli elementi sin qui evidenziati danno conto della necessità della nuova struttura organizzativa, che comporta una ridefinizione delle strutture di sede e di territorio; ridefinizione da cui derivano gli esuberanti, non altrimenti evitabili, indicati nella tabella allegata e facente parte della presente lettera.

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

Le modifiche organizzative di cui si è dato conto non consentono di evitare gli esuberi in quanto strutturali e non connessi ad una mera situazione contingente.

In ogni caso si deve evidenziare che, sia per il medio che per il lungo termine non sussistono concrete migliori prospettive che possano far ipotizzare un incremento della attività, tale da giustificare il mantenimento degli attuali organici.

Per tali ragioni la Società non è in grado di adottare alcuna altra misura per evitare il licenziamento collettivo di n.20 dipendenti assunti a tempo indeterminato, tenuto anche conto che la Società ha provveduto già a ricollocare, come descritto, anche tramite appositi bandi di concorso interno e apposite selezioni 12 dei suoi dipendenti in profili professionali nuovi, riuscendo così a ridurre il numero complessivo degli esuberi e dando prova di voler proteggere, quanto più possibile l'occupazione tramite valorizzazione delle risorse interne.

Per quanto concerne l'adozione di eventuali altre misure alternative, si deve precisare che il ricorso a procedure di riduzione dell'orario di lavoro risulta inattuabile a causa della realtà organizzativa aziendale e della natura strutturale degli esuberi anzidetti.

Non è altresì possibile ricorrere all'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria in quanto la scrivente non è destinataria delle norme in merito alla integrazione salariale.

Anche il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria non è attuabile poiché non si è in presenza di nessuna delle cause di intervento previste dalla normativa vigente.

3- Numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale in eccedenza e del personale abitualmente impiegato

Per completezza di informazione, si precisa che la Società occupa complessivamente n. 93 lavoratori a tempo indeterminato così ripartiti:

- n. 8 Dirigenti
- n. 36 Quadri
- n. 49 Impiegati

Per ulteriore completezza si precisa che allo stato sono in essere 2 contratti di lavoro a tempo determinato di cui 1 in sostituzione di maternità.

Per ciò che concerne il personale in esubero, riferito al personale impiegato a tempo indeterminato, si rinvia all'allegato 1, che forma parte integrante della presente, dove ne vengono puntualmente indicati i profili professionali e la collocazione aziendale.

Per l'individuazione del personale in esubero destinatario del provvedimento di licenziamento si farà ricorso ai criteri legali di cui all'art. 5 L.223/91, salvo diversi criteri concordati con le OO.SS..

4- Eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma medesimo.

La scrivente dichiara, peraltro, la propria disponibilità a concordare con codeste OO.SS. il ricorso ad eventuali misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori eccedenti.

5- Tempi di attuazione del programma di mobilità

La complessiva situazione della società presuppone che la riduzione di personale operi nei limiti previsionali e dei criteri di cui all'art. 5 della legge 223/91; fatto salvo l'auspicio, naturalmente, che

si realizzi tra le parti un accordo, che la società perseguirà finché possibile, attraverso il quale gestire la complessa situazione.

Si dichiara e si assicura che il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali è coerente con la legislazione vigente e con la contrattazione collettiva alle quali si fa costante riferimento, come, peraltro, controllato e certificato dagli organi preposti.

Si dichiara infine che nei confronti del personale dipendente non dirigente viene adottato il C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi.

Per quanto sopra, la presente comunicazione deve essere intesa quale notifica di inizio della procedura di licenziamento collettivo e si resta in attesa di vostro riscontro per dar corso all'avvio del previsto esame congiunto.

Si dichiara altresì che il versamento del contributo straordinario all'INPS per la mobilità verrà effettuato nei termini di legge.

Distinti saluti.

SANOPI PASTEUR MSD S.p.A.
Presidente ed Amministratore Delegato SPMMSD Italia
Dott.ssa Nicoletta Luppi


Sanofi Pasteur MSD S.p.A.
Via degli Aldobrandeschi, 15
00163 Roma





















Sanofi Pasteur MSD S.p.A. - a socio unico - Via degli Aldobrandeschi, 15 - 00163 Roma | Italia

AA

Allegato n. 1 alla lettera del 25 gennaio 2013

Settori aziendali e dipendenti interessati alla riduzione del personale

SETTORI	POSIZIONI	POSIZIONI ECCEDENTI
General Management	1 Manager, Office Coordination	
	1 Team Assistant	
	1 Compliance Officer	
Market Access & Institutional Affairs	1 Manager, Market Access Content	
	4 Manager, Regional Market Access	
	1 Senior Manager, Institutional Affairs	
	1 Health Technology Advisor & Outcomes Research	
	1 Manager, Tender	
	2 Tender Specialist	
	1 Customer Care Coordinator	n.1 Customer Care Coordinator
	1 Customer Care Specialist	
	1 Customer Distribution Specialist	
	1 Sales Operation Specialist	
	1 Senior Manager Policy Affairs	n.1 Senior Manager Policy Affairs
	3 Manager Medical Scientific Liaisons	
Medical & Scientific Affairs	1 Senior Manager, Medical Affairs	
	2 Manager, Medical Affairs	
	1 Manager Congress Events & Travels	
	1 Manager, Pharmacovigilance	
	1 Pharmacovigilance Support	n.1 Pharmacovigilance
	1 Manager, Clinical & Epidemiology	
	1 Senior Manager, Regulatory Affairs	
	2 Regulatory Affairs Specialist	
	1 Manager, Quality Assurance	
	1 Senior Manager, PM Franchise Pediatrics	
	1 Manager, PM Franchise Elderly & Boosters	n.1 PM Franchise
Marketing	3 Senior Manager, Area Sales Force	1
	2 Senior Manager, Regional Sales	1
Sales BU	26 Vaccine Specialist	2
		AREA NORD n.2 posizioni Triveneto n.1 posizione Lombardia
		AREA CENTRO n.1 posizione Lazio/Umbria
		AREA SUD n.1 posizione Puglia n.1 posizione Sicilia

(Handwritten mark)

(Handwritten signatures and initials)
 FUL A CA VE

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten mark)

Allegato n. 1 alla lettera del 25 gennaio 2013

Settori aziendali e dipendenti interessati alla riduzione del personale

SETTORI	POSIZIONI	POSIZIONI ECCEDENTI
Strategic Finance & Business Management	1 Senior Manager, Finance & Administration	
	1 Senior Controlling Specialist	
	1 Accounting Coordinator	
	1 Accounts Payable Support	n.1 Accounts Payable Support
	1 Credit & Accounts Receivables Specialist	
	1 Treasury Specialist	n.1 Treasury Specialist
	1 Manager Demand & Supply	
	1 Demand & Supply Specialist	
	1 Manager, Strat.Plann.Pricing MKT Research	
	1 Manager, CRM & Sales Force Effectiveness	n.1 Manager, Strategic Planning Pricing MKT Research
	1 Manager, SAP/ERP Project	
	1 Senior Manager, Information Systems	
	1 Manager, IT Services	
1 IS Specialist	n.1 IS Specialist	
Human Resources & General Services	1 Deputy Director Human Resources	
	1 Senior Manager, HR Administration & G.S	
	1 Manager, HR Development	
	1 Manager, Legal Deo. Cont. Purcha.CarFleet	n.1 Manager, Legal Deo. Cont. Purcha.CarFleet
	2 General Services Support	n.2 General Services Support
		N. TOTALE ESUBERI 20

SANOPI PASTEUR MSD S.p.A.
 Presidente ed Amministratore Delegato SPMSD Italia
 Dott.ssa Nicoletta Luppi

Sanofi Pasteur MSD S.p.A.
 Via degli Aldobrandeschi, 15
 00163 Roma

Nicoletta Luppi

Settori aziendali e dipendenti interessati alla riduzione del personale

SETTORI	POSIZIONI ECCEDENTI
General Management	
Market Access & Institutional Affairs	n.1 Customer Care Coordinator
	1
Medical & Scientific Affairs	n.1 Senior Manager Policy Affairs
	1
Marketing	n.1 PM Franchise
	1
Sales BU	n.1 Senior Manager, Area Sales Force
	n.2 Senior Manager, Regional Sales
	2
	AREA NORD n.2 posizioni Triveneto n.1 posizione Lombardia
	AREA CENTRO n.1 posizione Lazio/Umbria
	AREA SUD n.1 posizione Puglia n.1 posizione Sicilia
6	
Strategic Finance & Business Management	n.1 Accounts Payable Support
	1
	n.1 Treasury Specialist
	1
	n.1 Manager, Strategic Planning Pricing MKT Research
	1
Human Resources & General Services	n.1 Manager, Legal Dec. Cont. Purcha. CarFleet
	n.2 General Services Support
	2
N. TOTALE ESUBERI 19	

Handwritten signatures and initials, including the name 'AMT' written vertically on the right side.

TABELLA APPLICAZIONE CRITERI

Anzianità di servizio**		Carichi di famiglia*		Criterio tecnico organizzativo	
Fino ad 1	0	Per ogni figlio a carico	0,5	Posizioni non in esubero	2,5
2 - 4	0,5	Per coniuge a carico	1	Posizioni in esubero	0
5 - 10	1				
11 - 15	1,5				
16 - 20	2				
oltre 21	2,5				

* Quali risultanti dalle dichiarazioni in possesso dell'Azienda

** Nell'ipotesi in cui dall'applicazione dei suddetti criteri risultino posizioni con pari punteggio, verrà data preferenza all'anzianità di servizio, tenedo conto anche dei mesi e dei giorni, al fine di individuare la lavoratrice/il lavoratore che resterà in servizio

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]