

# ALFASIGMA

Addi 7 Novembre 2017 in Milano,

FRA

Alfasigma SpA, con Sede legale in Milano, rappresentata da una Delegazione Aziendale composta da Antonio Lecca, Mariano Leone, Andrea Sciarresi, Sergio Spirandelli, Maria Verdone, Alvio Junior Vespa e Francesco Bonvicini

e

FILCTEM CGIL rappresentata da Aldo Zago, FEMCA CISL rappresentata da Gianluca Bianco e UILTEC UIL rappresentata da Vincenzo Cesare, unitamente alle delegazioni territoriali delle OO.SS.LL. e le RSU delle sedi di Bologna, Pomezia, Milano Alanno e della Field Force (ISF/RIS)

Premesso che:

- Alfasigma S.p.A. ha aperto in data 6 Settembre 2017 una procedura per la riduzione del personale, quale conseguenza del Piano Industriale della Società e conseguente piano di riorganizzazione e ristrutturazione delle proprie attività, per un numero massimo di lavoratori pari a 456 (quattrocentocinquantasei). La lettera di apertura della procedura, della quale le Organizzazioni Sindacali prendono atto, si intende qui interamente richiamata;

- **Gli aspetti qualificanti del piano industriale**, condivisi con le organizzazioni sindacali dei lavoratori si sostanziano nei seguenti 3 punti:

1) *I driver della crescita futura sono:*

- Espansione internazionale: i mercati internazionali, sia in diretta (con filiali) che attraverso l'export, costituiranno il driver di crescita principale attraverso acquisizioni ed espansione geografica*
- Sviluppo del portafoglio in aree specialty (patient care) e life cycle management nelle aree «established»*
- Incremento degli investimenti in R&D per garantire ad Alfasigma uno sviluppo del portafoglio coerente con il core business nel medio-lungo termine*
- Forte "spinta" sul Business Development sia per la ricerca di opportunità M&A sia nel supporto a R&D e come soluzione «ponte» per arricchire la pipeline con prodotti e progetti di sviluppo*
- Rafforzamento dei presidi industriali sia nell'ambito farma che in quello dei principi attivi e aumento dei volumi prodotti, anche grazie all'estensione del CMO ad entrambi i plant farma. Specializzazione dei plant (in forme farmaceutiche) nel medio periodo. Ammodernamento delle linee di produzione con investimenti rilevanti*
- Mantenimento della leadership in Italia nelle aree terapeutiche «core» garantendo una corretta copertura dei target specialistici e di medicina generale, facendo leva sulle competenze e le specificità delle attuali reti e cogliendo tutte le opportunità di sinergia di portafoglio. In particolare:*
  - Revisione / razionalizzazione dei prodotti promossi con maggiore focalizzazione sui prodotti / aree «core» e sui target ad essi associati*
  - Riallineamento dell'effort sulla base dell'origine della prescrizione dei prodotti Alfasigma (maggior focus sullo specialista)*
  - Attività «mirata» di presidio istituzionale (Regioni e ASL) a sostegno del portafoglio corporate*

iv. *Garanzia di un adeguato presidio dei canali distributivi (grossisti/cooperative) e delle Farmacie*

g. *Specializzazione delle sedi operative con eliminazione delle duplicazioni organizzative*

h. *Allineamento dei modelli organizzativi nelle varie sedi operative in termini di affidamento dei servizi con conseguente focalizzazione delle attività interne sul core business*

2) *Alfasigma investirà per ottimizzare e rendere più efficiente tutte le sue operations con interventi di:*

- *Consolidamento e rafforzamento del proprio network produttivo con investimenti in 5 anni pari a circa 70 milioni di euro*
- *«Rifondazione» della propria struttura di R&D sia in termini di laboratori (12 milioni di euro di investimenti strutturali) che di progetti (a regime l'azienda intende raddoppiare i propri investimenti in Ricerca e Sviluppo portandoli nel medio periodo a circa 80-100 milioni di euro l'anno)*
- *Focalizzazione su Business Development e Alliance Management per la ricerca di nuovi progetti / prodotti ed acquisizione di nuovi business / sviluppo di nuove aree geografiche*
- *Omogeneizzazione e standardizzazione dei processi di qualità afferenti tutte le aree aziendali*
- *Unificazione dei sistemi operativi*
- *Adeguamento dei modelli e degli strumenti di informazione medico scientifica*

3) *L'organizzazione di cui dovrà dotarsi la nuova azienda sarà in grado di essere allineata alle direttrici di crescita e sviluppo con nuove funzioni dedicate, sottendere nuovi processi unificati e semplificati con funzioni di corporate e garantire efficienza e miglioramento continui. Il nuovo modello organizzativo sarà semplificato nei modelli di governance e di gestione, efficiente e*

*specializzato per rispondere meglio alle esigenze di mercato e dotato di nuove funzioni dedicate all'innovazione e allo sviluppo.*

- Alfasigma S.p.A. si è impegnata ad attuare misure alternative finalizzate a contrastare il determinarsi di esuberi strutturali in attuazione del citato Piano Industriale e del connesso piano di riorganizzazione, o comunque a contenerne le dimensioni. L'impegno dell'Azienda si è concretizzato tramite una rivisitazione della propria organizzazione aziendale su tutto il territorio nazionale, prevedendo il mantenimento o la dislocazione di alcuni servizi nelle Sedi di provenienza o periferiche;

- Nonostante lo sforzo comune finalizzato alla riduzione dell'impatto sociale, Alfasigma S.p.A. si trova nella necessità di procedere comunque alla risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di **300 (trecento)** lavoratori dipendenti per i quali non è stato possibile attivare uno strumento differente;

- La situazione sopra descritta non consente di ipotizzare il ricorso a ulteriori misure alternative che possano ridurre, in tutto o in parte, l'eccedenza di personale di cui all'alinea che precede, in quanto misure diverse risulterebbero incompatibili con le finalità del piano Industriale e di riorganizzazione e ristrutturazione intrapreso ed accompagnato da un continuo dialogo e confronto con le Organizzazioni Sindacali e le RSU.

#### TENUTO CONTO CHE

- A seguito della comunicazione di apertura della procedura di riduzione di personale di cui alla legge 223/1991 le Organizzazioni Sindacali di categoria hanno richiesto di esaminare congiuntamente ed approfonditamente la situazione aziendale;

- Nel corso degli incontri del 6, 18 e 28 Settembre, 9 e 19 Ottobre, nonché del 6 e 7 Novembre 2017, dopo il necessario scambio d'informazioni e l'esame delle

specificità del Piano industriale illustrato dall'Azienda il 6 settembre 2017, sono state attentamente esplorate dalle Parti tutte le possibili alternative alla riduzione di personale;

- Le Organizzazioni Sindacali e le RSU hanno quindi preso atto della sussistenza di **300 esuberi**.
- In data odierna si è raggiunta una intesa sindacale per definire e concludere la procedura, volendo le Parti ratificare il positivo esito della conclusione della stessa innanzi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a Roma in occasione della prevista convocazione. Le Parti qui intendono dettagliare aspetti economici e funzionali in relazione ai recessi, gli incentivi ed altri aspetti afferenti la conclusione della procedura stessa.

**Tutto ciò premesso e considerato, dopo ampia e approfondita discussione, si conviene quanto segue:**

- L'Azienda conferma che il numero massimo dei lavoratori per i quali verrà risolto il rapporto di lavoro è fissato in **n. 300 (trecento) unità**.

Per quanto attiene l'incentivazione all'esodo:

1. I lavoratori oggetto di risoluzione del rapporto di lavoro secondo il criterio di cui al punto 9.1 a) e 9.2 a) del sopra citato accordo sindacale sottoscritto in data odierna (**c.d. pensionabili**), oltre all'indennità di preavviso contrattualmente prevista e al valore target Premio di Partecipazione, se di competenza, o alla cifra forfettaria corrispondente agli eventuali incentivi individuali maturati nell'anno 2017 e non ancora erogati, riceveranno un'incentivazione all'esodo, quale integrazione al trattamento di fine rapporto, come di seguito individuata:

- un importo calcolato come l'integrazione tra l'indennità mensile NASPI e il 100% della Retribuzione Mensile Lorda (come risultante dal cedolino del

mezzese precedente il licenziamento [per i dettagli vedasi il glossario]) durante il periodo di percezione della NASPI e sino al mese di percezione di un qualsiasi assegno pensionistico pubblico.

- un ulteriore importo pari a 4 mensilità lorde (per i dettagli vedasi il glossario).

Azienda, RSU e Sindacato si danno reciprocamente atto che procederanno ad un confronto qualora nella vigenza della copertura della NASPI dovessero intervenire delle variazioni normative alla disciplina legislativa dedicata ai requisiti per l'accesso al sistema pensionistico.

2. I lavoratori oggetto di risoluzione del rapporto di lavoro secondo il criterio di cui al punto 9.1 b) e 9.2 b) del sopra citato accordo sindacale sottoscritto in data odierna, riceveranno, oltre all'indennità di preavviso contrattualmente prevista e al valore target PdP se di competenza o alla cifra forfettaria corrispondente agli eventuali incentivi individuali maturati nell'anno 2017 e non ancora erogati, un'incentivazione all'esodo, quale integrazione al trattamento di fine rapporto, come di seguito individuata:

Anzianità anagrafica fino a 40 anni compiuti al 30 Novembre 2017, un importo pari a 15 mensilità lorde (per i dettagli vedasi il glossario) più UNA mensilità per ogni anno di anzianità Aziendale maturata alle dipendenze delle Società di provenienza (Alfa Wassermann, Biofutura, Sigma Tau), confluite in Alfasigma SpA a far data dal 1 Agosto 2017, fino ad un massimo di 24 (per i dettagli vedasi il glossario).

Ai lavoratori che manifestino l'intenzione di non opporsi al licenziamento entro e non oltre il 10/12/2017 verrà riconosciuto in aggiunta alle somme di cui sopra un ulteriore importo pari a 1 mensilità lorda (per i dettagli vedasi il glossario).

- Anzianità anagrafica da 40 anni e un giorno sino a 50 anni compiuti al 30 Novembre 2017 un importo pari a **30** mensilità lorde (per i dettagli vedasi il glossario).

Ai lavoratori che manifestino l'intenzione di non opporsi al licenziamento entro e non oltre il 10/12/2017 verrà riconosciuto in aggiunta alle somme di cui sopra un ulteriore importo pari a **2** mensilità lorde (per i dettagli vedasi il glossario).

- Anzianità anagrafica oltre 50 anni e 1 giorno compiuti al 30 Novembre 2017 un importo pari a **42** mensilità lorde (per i dettagli vedasi il glossario).

Ai lavoratori che manifestino l'intenzione di non opporsi al licenziamento entro e non oltre il 10/12/2017 verrà riconosciuto in aggiunta alle somme di cui sopra un ulteriore importo pari a **3** mensilità lorde (per i dettagli vedasi il glossario).

**I lavoratori di cui al presente punto dovranno manifestare la loro preventiva "non opposizione" inviando all'Azienda esplicita adesione via mail all'indirizzo "[dir\\_ru@alfasigma.com](mailto:dir_ru@alfasigma.com)" entro il 10 Dicembre 2017.**

Esaurita la finestra temporale di cui sopra, l'Azienda potrà vagliare ulteriori casi di volontà individuale di non opposizione al licenziamento, manifestati entro il 17/12/2017, da parte di lavoratori non rientranti in tali profili, tenendo conto di fungibilità e capacità professionale e comunque del rationale organizzativo aziendale.

Si precisa che, a tutti i lavoratori che sottoscriveranno un verbale di conciliazione, verrà corrisposta la somma di **1.000 (mille) € euro lordi** a titolo di transazione generale e novativa di ogni diritto o pretesa comunque derivante dall'intercorso rapporto di lavoro e dalla sua cessazione.

## TRASFERIMENTI

L'Azienda, in deroga a quanto stabilito dall'art. 20 del vigente CCNL Chimico Farmaceutico, corrisponderà ai lavoratori trasferiti una "indennità di trasferimento" pari a 1 mensilità quando il lavoratore si trasferisca solo, e pari a 2 mensilità quando invece si trasferisca unitamente alla famiglia.

Inoltre Alfasigma si impegna a corrispondere i seguenti trattamenti, quale "indennità di prima sistemazione", con la finalità di agevolare il trasferimento presso altra Sede di lavoro:

- ✓ I primi due mesi di applicazione nella nuova sede di lavoro in trattamento di trasferta a piè di lista
- ✓ Per i successivi 6 mesi corresponsione di una indennità mensile lorda per contributo spese di locazione pari al valore del canone mensile, con il limite di 800 €. In alternativa, limitatamente ai lavoratori provenienti da Milano e destinati alla nuova sede di Bologna, l'Azienda riconoscerà un contributo mensile di uguale importo per le spese ferroviarie.
- ✓ Per i successivi 4 mesi, il suddetto contributo si ridurrà e verrà assoggettato ad un limite di 500 €. In alternativa, limitatamente ai lavoratori provenienti da Milano e destinati alla nuova sede di Bologna, l'Azienda riconoscerà un contributo mensile di uguale importo per le spese ferroviarie.
- ✓ A favore del lavoratore trasferito, l'Azienda metterà a disposizione un supporto alla ricollocazione (outplacement) per un familiare o un convivente, a fronte del trasferimento dello stesso sulla nuova sede del dipendente Alfasigma
- ✓ Dopo 12 mesi dal trasferimento il lavoratore, non dimissionario a tale data, percepirà un importo lordo "una Tantum" pari ad una mensilità aggiuntiva.
- ✓ Dopo ulteriori 12 mesi, subordinatamente alla medesima condizione di stabilità del lavoratore, verrà erogata una ulteriore "una Tantum" di pari entità.

Al fine di individuare correttamente gli incentivi economici da destinare ai lavoratori, le Parti stabiliscono quanto di seguito: tutti gli importi descritti nell'accordo si intendono al lordo delle imposizioni fiscali e previdenziali laddove applicabili.

**Glossario:**

Mensilità = RML = Retribuzione Mensile Lorda, indicata nella testata del cedolino, composta dai seguenti elementi:

- Minimo Contrattuale
- Indennità di Posizione Organizzativa
- Premio di Produzione/ armonizzato e/o congelato
- Superminimo e/o Superminimo assorbibile
- Elemento Aggiuntivo della Retribuzione per personale inquadrato in categoria A e B
- Scatti congelati
- Indennità saggi (ove applicata)

L'importo della Retribuzione Mensile Lorda di riferimento per la quantificazione del trattamento destinato al singolo lavoratore, sarà quello risultante dal cedolino paga del mese precedente a quello del licenziamento o del trasferimento presso altra sede.

Alfasigma S.p.A. provvederà a garantire, a tutti quei lavoratori che ne facciano espressamente richiesta entro il 31 Dicembre 2017 con invio all'azienda tramite e mail all'indirizzo [dir\\_ru@alfasigma.com](mailto:dir_ru@alfasigma.com) un servizio di consulenza di outplacement. Tale strumento non è monetizzabile, e potrà essere richiesto – in alternativa – a favore di un familiare rientrante nel proprio Stato di Famiglia.

Le parti confermano la reciproca attenzione alla realizzazione di scelte socialmente responsabili, concordando che i lavoratori iscritti a FASCHIM che vengano licenziati potranno mantenere su richiesta l'iscrizione a FASCHIM a carico della società, in ogni caso non oltre il periodo individuale di percezione del trattamento di NASPI.

La società si fa altresì carico, per il medesimo periodo, del costo relativo al contributo per il nucleo familiare dei lavoratori che, alla data del presente accordo, hanno già iscritto il nucleo familiare.

**Le Parti riconoscono che saranno condizioni necessarie al pagamento degli importi corrisposti a titolo d'incentivo all'esodo e transazione generale e novativa previsti dal presente accordo:**

- 1) la sottoscrizione di verbale di conciliazione individuale in Sede Sindacale Protetta, ex artt. 410 e 411 c.p.c.**
- 2) la preventiva restituzione di tutti i beni aziendali assegnati al lavoratore**

Per i lavoratori di sede coinvolti, le restituzioni dei beni aziendali saranno effettuate presso gli uffici aziendali di Bologna, Milano o Pomezia, secondo quanto previsto dalla procedura aziendale vigente.

Per i lavoratori della **field force**, i beni in carico quali cellulare, smartphone, Ipad, Cavo proiettore, Personal Computer, Laptop, Dock Station, relativi accessori fra cui la stampante, Proiettori, badge ed ogni altro eventuale device saranno restituiti in occasione della conciliazione, presso il servizio Operazioni Territoriali della FOE.

La portabilità della SIM sarà possibile solo per quanto riguarda i cellulari e gli smartphone. La SIM degli Ipad non sarà disponibile per la voltura.

Per la riconsegna dei campioni e del materiale promozionale l'ISF contatterà il proprio AM di riferimento per la restituzione. Qualora l'AM di riferimento non fosse raggiungibile, la restituzione sarà effettuata all'AM della zona più prossima o presso il Servizio S.O.T. delle sedi Aziendali di Pomezia e Bologna.

Per la gestione delle note spese, fino al giorno antecedente il licenziamento il caricamento della nota spese avverrà normalmente attraverso i sistemi aziendali.

Le spese di vitto e viaggio relative al giorno della sigla del verbale di conciliazione saranno gestite con le medesime regole e limiti ordinariamente vigenti, tramite nota spese cartacea e che prevedrà il rimborso delle voci normalmente rimborsate, accompagnate dai relativi giustificativi fiscali.

Eventuali prestiti non ancora estinti, cessioni del quinto, nonché il fondo spese verranno trattenuti dalle competenze di fine rapporto, e qualora queste ultime fossero prive della necessaria capienza, saranno detratte (eventualmente nelle misure di Legge) dagli importi previsti dal presente accordo.

In via del tutto eccezionale e limitatamente al presente accordo, per i collaboratori assegnatari di auto che ne faranno richiesta, l'auto potrà essere mantenuta in uso fino al giorno 31 Gennaio 2018 eccezion fatta per la "carta carburante" che dovrà invece essere restituita contestualmente alla firma del verbale di conciliazione o del licenziamento.

La riconsegna delle auto aziendali dovrà avvenire presso un centro autorizzato dalle società di NLT secondo le indicazioni che saranno inviate via e mail dalla Funzione HR-Fleet Management, e il foglio di avvenuta riconsegna dovrà essere inviato via e mail all'indirizzo [dir\\_ru@alfasigma.com](mailto:dir_ru@alfasigma.com).

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo restano confermati i regolamenti e le procedure aziendali vigenti.

Azienda e Organizzazioni Sindacali si danno atto della necessità di operare un costante monitoraggio circa l'attuazione del piano industriale come sommariamente richiamato nelle premesse del presente accordo; a tal fine si danno appuntamento indicativamente a cadenza semestrale per un esame congiunto dello stato dell'arte.

La presente intesa sarà oggetto di ratifica attraverso consultazione dei lavoratori nelle modalità che le Organizzazioni Sindacali predisporranno.

