Accordo quadro

Il giorno 4 novembre 2026, presso la sede del Mimit, si è tenuto l'incontro di verifica del piano industriale della Società BM Advisory per la reindustrializzazione del sito produttivo di Cooper Standard sito in Battipaglia. L'incontro si è tenuto in presenza ed in videoconferenza alla presenza di per la Cooper Standard Automotive Italy S.p.A. la dott.ssa Luisa Zucco, il dott. Ignacio Adalia, il dott. Massimo Forbicini, l'ing. Marco Greco, il dott. Vincenzo Malangone e l'Avv. Giovanni Ambrosio; per Confindustria Salerno il dott. Giuseppe Baselice; per la BM Advisory il dott. Bruno Mafrici, l'ing. Renato Marelli, l'ing. Bulletti, il dott. Leo, il dott. Della Penna e l'avv. Andrea Granzotto; per Vertus il dott. Alessandro Ielo; per la Filctem CGIL la dott. Elena Petrosino della Segreteria Nazionale e il sig. Antonio D'Amato per la Segreteria Provinciale; per la Femca Cisl il dott. Fabrizio Framarini per la Segreteria Nazionale e il sig. Gerardo Giliberti per la Segreteria Provinciale; per la Uiltec Uil il dott. Vittorio Caleffi per la Segreteria Nazionale ed il sig. Alessandro Antoniello per la Segreteria Provinciale; per la FAIL Confail il dott. Giovanni Chiarato per la Segreteria Nazionale ed il sig. Giovanni Pagano per la Segreteria Provinciale; per la RSU i sigg. Tonino Del Verme, Giovanni Perna, Roberto Iula, Michele Di Benedetto, Michele Castaldi, Coglianese Francesco, Ivan Panico e Giorgio Orlando.

Premesso che

1) In data 8 ottobre 2025 veniva sottoscritto presso il Mimit un accordo volto a identificare misure e strumenti finalizzati al contenimento dello stato di crisi ormai in atto da diverso tempo. In quell'occasione l'azienda Cooper Standard, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali unitamente alle RSU e alle istituzioni presenti convenivano, grazie all'importante mediazione operata dal Mimit, sulle seguenti misure:

   - Attivazione di una Cigs per 12 mesi con il mantenimento dell'attività produttiva seppure con volumi ridotti;
   - Attivazione di un piano di gestione non traumatica degli esuberi attraverso l'attivazione di una procedura di licenziamento collettivo sulla base del criterio della non opposizione;
   - La gestione di un piano non traumatico per la progressiva cessazione delle attività svolte dalle/dai lavoratrici/lavoratori in somministrazione;
   - L'avvio di un piano di ricerca e selezione accurato per l'identificazione di un nuovo imprenditore interessato alla rilevazione del sito di Battipaglia per un rilancio produttivo attraverso un piano di "reindustrializzazione".

2) In coerenza con gli impegni sottoscritti in data 8 ottobre 2025 presso il Mimit, l'azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali nazionali, territoriali e alle RSU ha proceduto come segue:

- In data 28 ottobre 2025, presso il Ministero del Lavoro, veniva sottoscritto un accordo per l'attivazione di una Cigs ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 44, co. 11, decreto legislativo 148/2015, per la durata di 12 mesi.
- Nel mese di novembre 2025 l'azienda ha dato l'incarico alla Società Vertus, società di consulenza specializzata nel campo della reindustrializzazione, per la ricerca di un soggetto imprenditoriale che disponesse di una reale e solida intenzione a costruire un piano industriale per la reindustrializzazione del sito di Battipaglia;
- In data 29 dicembre 2025 veniva sottoscritto con le OOSS territoriali e le RSU l'accordo relativo al cosiddetto "Piano sociale" volto a definire un piano di incentivi per la gestione dei 170 esuberi identificati sulla base delle esigenze produttive e della progressiva riduzione dei volumi produttivi. Tale piano, ha consentito in tempi molto rapidi di gestire da un lato la cessazione dei rapporti di lavoro, in modo non traumatico e in base al criterio della non opposizione al licenziamento, e dall'altro di rendere maggiormente efficiente il ciclo produttivo e l'organizzazione del lavoro per favorire la ricerca di un nuovo soggetto imprenditoriale interessato alla reindustrializzazione del sito di Battipaglia.
- Il 23 febbraio 2026, veniva infine firmato con le organizzazioni sindacali rappresentative del lavoro in somministrazione un ulteriore piano di misure economiche a sostegno di tutte le/i lavoratrici e lavoratori somministrate/i che entro il mese di agosto 2026 avrebbero cessato la loro missione presso lo stabilimento di Battipaglia.

3) Nel periodo tra novembre 2025 e agosto 2026, attraverso l'azione di Vertus in raccordo con il Mimit, è stata condotta una ricerca capillare di potenziali soggetti imprenditoriali, coinvolgendo un panel di oltre 400 imprese; all'esito di tale ricerca sono stati individuati tre soggetti interessati, che, dopo un'attenta e accurata analisi, hanno consentito di concentrare l'interesse sul piano industriale promosso da BM Advisory. Una volta identificato il soggetto potenzialmente idoneo alla reindustrializzazione, sono state avviate le consultazioni per definire sul piano economico e finanziario le intese volte a sostenere il piano industriale e le garanzie nei confronti delle lavoratrici/dei lavoratori attualmente in forza presso Cooper Standard.

4) La Società Cooper Standard, dopo aver attentamente analizzato le diverse proposte e dopo un'accurata fase di "Due Diligence", è giunta a considerare positivamente il piano proposto da BM Advisory decidendo di sviluppare e approfondire i termini della proposta industriale, definendo un accordo commerciale volto tanto a garantire i versamenti di capitale finalizzati al piano degli investimenti proposti, quanto a garantire in misura ragionevole il piano di garanzie occupazionali.

Considerato quanto espresso in premessa, il piano industriale per la reindustrializzazione è stato sottoposto ad un'analisi di sostenibilità economico-industriale (IBR) da parte di un ente indipendente che dopo un'accurata analisi di mercato ha valutato come sostenibile il piano sulla base dei seguenti presupposti:

• Mercato: la strategia di diversificazione poggia su presupposti ragionevoli. Le valutazioni di mercato effettuate hanno generalmente confermato le prospettive di crescita delle linee di business incluse nel piano.

• Sostenibilità finanziaria: i contributi finanziari sostenuti dai nuovi investitori unitamente all'iniziale sostegno economico di Cooper Standard offrono un potenziale margine economico sufficiente a fronteggiare gli scenari critici dovuti alle incertezze connesse all'avvio di una start-up. Allo stato attuale, i risultati indicano che le proiezioni finanziarie del piano rimangono solide anche in tali scenari.

- Sostenibilità occupazionale: l'attuale perimetro occupazionale rappresenta una condizione di equilibrio necessaria per poter realizzare le linee produttive che compongono il piano industriale.

Il piano industriale e l'IBR sono stati illustrati al MIMIT, alle OO.SS. nazionali, di categoria, territoriali e alla RSU.

Nel complesso il piano industriale (business plan) appare solido e ben strutturato. Le prospettive del piano riguardano:

a) un potenziamento e focalizzazione della forza commerciale del comparto gomma;

b) un monitoraggio costante della gestione finanziaria, al fine di ottimizzare il rapporto tra i volumi produttivi e i flussi di cassa;

c) il tempestivo apporto dei capitali necessari per la fase di avvio, come previsto dal business plan.

In base alle valutazioni emerse dall'IBR, il piano industriale si esplicherà attraverso un'articolazione di attività che andranno principalmente su tre ~~due~~ segmenti produttivi:

a) Lavorazione della gomma: produzione di materiali in gomma per l'agricoltura, l'edilizia, la rigenerazione della gomma attraverso il recupero dei pneumatici.
b) Aereospazio: refitting degli aerei, produzione di droni civili, etc.
c) Navale: finitura e assemblaggio dei componenti.

Tale diversificazione industriale sarà supportata necessariamente da un piano di formazione erogato da un ente di formazione specializzato e certificato, volto tanto alla riconversione professionale verso il segmento dell'aerospazio e del nautico quanto all'aggiornamento tecnico per le nuove produzioni destinate ad un diverso mercato della gomma rispetto a quello dell'automotive.

Il processo di trasformazione sarà progressivo e dovrà tenere conto di una fase iniziale molto importante, destinata allo sviluppo e al consolidamento della rete commerciale, già peraltro in atto; in quest'ottica, si renderà necessario attivare successivamente un ammortizzatore sociale adeguato per supportare tanto la trasformazione delle competenze quanto il rilancio economico e produttivo.

Infine, al fine di poter realizzare il piano di reindustrializzazione, permettendo un passaggio non traumatico di tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori ancora in forza, Cooper Standard e BM Advisory hanno convenuto in merito alla creazione di una Newco denominata *"Aeroflex Dynanics SRL"* da parte di Cooper Standard e all'immediata e successiva acquisizione delle quote azionarie per il pieno controllo della stessa *Aeroflex Dynamics Srl* da parte di BM Advisory, una volta conferito il ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. da Cooper Standard nella *Aeroflex Dynamics Srl*.

Le OO.SS., a seguito dell'illustrazione del piano industriale da parte di BM Advisory, convengono che il progetto costituisca una valida opportunità di continuità lavorativa e di riconversione professionale per le/i lavoratrici/lavoratori. In particolare, manifestano condivisione e apprezzamento per la strategicità dei settori in cui si svilupperà il piano e per la centralità data alla professionalità delle/dei lavoratrici/lavoratori, con una soluzione che garantisce la continuità produttiva di un sito storico e di fondamentale rilievo per il territorio e la continuità occupazionale di tutto il personale in forza.

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue:

1) Quanto indicato nelle premesse e nelle considerazioni preliminari costituisce parte integrante della presente intesa.

2) <u>Costituzione della NewCo</u>.

Cooper Standard procederà alla costituzione di una Newco (denominata *Aeroflex Dynamics Srl*) entro il corrente anno, pertanto, una volta costituita *Aeroflex Dynamics Srl*, verrà attivata la procedura di consultazione sindacale prevista dall'art. 47 della Legge 428/90 per il conferimento ad essa del ramo d'azienda costituito dallo Stabilimento di Battipaglia.

Tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori in forza al momento dell'attivazione della procedura e ancora in forza al momento del formale conferimento del ramo d'azienda alla NewCo (*Aeroflex Dynamics Srl)*, in virtù di quanto previsto dall'art. 2112 Cod.Civ., passeranno senza soluzione di continuità alle dipendenze di quest'ultima con il mantenimento dei trattamenti economici e normativi in atto, ivi compresi i trattamenti derivanti da accordi sindacali di secondo livello e dalle policy aziendali. Il passaggio avverrà, altresì, con il mantenimento dell'anzianità convenzionale maturata fino all'atto del passaggio stesso.

Condizione necessaria e indispensabile per la percorribilità del piano di reindustrializzazione indicato nelle premesse, e quindi per la costituzione della NewCo CSA, e per il successivo conferimento d'azienda ed il passaggio delle quote alla BM Advisory, a reciproca garanzia e tutela di tutte le parti (anche per l'operatività delle clausole di salvaguardia di cui al successivo punto 3), sarà la sottoscrizione in sede protetta, da parte di tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori addetti al ramo d'azienda oggetto del conferimento, di una Transazione individuale generale e novativa con cui accettare sia il piano di reindustrializzazione, con le sue condizioni di fattibilità giuridiche e finanziarie, sia il presente accordo sia la cessione del proprio rapporto di lavoro alla NewCo CSA. Altresì, la stessa Transazione sopracitata definirà espressamente, a fronte di un corrispettivo transattivo lordo di euro 4.000,00 (quattromila,00) ogni pendenza e ogni ragione anche potenziale in ordine al rapporto di lavoro intercorso (Ivi inclusa la compensazione per la mancata erogazione del PDR e del Premio Impiegati) ed alla sua continuazione con la NewCo

CSA, con liberazione della CSA da ogni obbligazione e responsabilità anche solidale ai sensi dell'art. 2112 c.c. e con rinuncia ad ogni diritto, azione e rivalsa nei suoi confronti sia da parte della NewCo CSA che di chiunque ne abbia diritto e/o interesse.

Una volta perfezionato il conferimento d'azienda con il trasferimento delle/dei lavoratrici/lavoratori in forza all'atto del trasferimento, le quote azionarie di *Aeroflex Dynamics Srl* saranno interamente cedute a BM Advisory che da quel momento sarà il nuovo datore di lavoro a tutti gli effetti di legge e per tutti gli adempimenti e gli impegni derivanti dal presente accordo in capo a *Aeroflex Dynamics Srl*.

In relazione alla costituzione della NewCo (*Aeroflex Dynamics Srl*), l'attuale regime di Cigs verrà interrotto in conformità a quanto previsto per legge; conseguentemente, il nuovo datore di lavoro, in coerenza con quanto definito nel piano industriale, si attiverà unitamente alle OOSS e alle RSU per la richiesta di attivazione di una nuova Cigs per riorganizzazione/ristrutturazione/riconversione, che verrà regolamentata con separata intesa in conformità alle esigenze tecnico-organizzative e produttive del piano di reindustrializzazione.

Il nuovo datore di lavoro, s'impegna fin da ora ad avviare dei tavoli di consultazione sindacale con le OOSS nazionali e territoriali unitamente alle RSU per la gestione della Cigs per la riorganizzazione unitamente al piano di formazione finalizzato alla trasformazione delle competenze necessarie per la realizzazione del piano industriale.

3) Il quadro delle garanzie e delle clausole di salvaguardia.

Alla luce del costruttivo percorso sindacale avviato con l'accordo sottoscritto presso il Mimit il giorno 8 ottobre 2025, le parti riconoscono reciprocamente che il processo di gestione e finalizzazione della reindustrializzazione è avvenuto in modo trasparente e lineare evidenziando e superando gli elementi di criticità incontrati durante l'intero iter istruttorio; pertanto visto il valore etico-sociale attribuito alla reindustrializzazione da parte dei soggetti coinvolti, ivi comprese le istituzioni nazionali e locali, si conviene in merito alla necessità di garantire un periodo di 36 mesi di stabilità occupazionale nei confronti delle/dei lavoratrici/lavoratori oggetto del trasferimento nella NewCo.

Durante tale periodo di 36 mesi nessun/a dipendente sarà licenziato/a o altrimenti allontanato/a dalla NewCo (*Aeroflex Dynamics Srl*) in conseguenza di licenziamenti individuali o plurimi, diretti o indiretti, per

giustificato motivo oggettivo, né per esubero di personale o nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo (per qualsiasi causa), né in relazione a decisioni di riduzione dell'organico o di ristrutturazione aziendale o delle attività della NewCo (*Aeroflex Dynamics Srl)*. Resta inteso che da quanto sopra restano esclusi i licenziamenti per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, le risoluzioni consensuali o i trasferimenti consensuali, individuali o collettivi, ivi compresi quelli derivanti da procedure concordate con le organizzazioni sindacali.

La NewCo (*Aeroflex Dynamics Srl)*, inoltre, durante tale periodo di 36 mesi non sarà coinvolta, in alcun modo, in alcuna operazione che comporti o determini, direttamente o indirettamente, il trasferimento di tutti o parte delle/dei dipendenti a qualsiasi altro soggetto, sia o meno nell'ambito di un trasferimento d'azienda ai sensi dei regolamenti dell'Unione Europea in materia di trasferimento d'azienda.

4) Il monitoraggio.

Considerato il valore strategico del piano di reindustrializzazione per le/i lavoratrici/lavoratori, per le OOSS e per le istituzioni, il nuovo datore di lavoro attiverà incontri periodici di monitoraggio sia a livello locale sia se necessario presso il Mimit al fine di dare un adeguato aggiornamento in merito all'esecuzione del piano industriale, definendo eventuali azioni correttive ove necessarie.

Letto, confermato e sottoscritto