

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 9 marzo 2013, a Mestre, si sono incontrati:

il Gruppo Electrolux Italia, costituito dalle Società Electrolux Italia S.p.A., Electrolux Professional S.p.A., Electrolux Logistics Italy S.p.A. ed Electrolux Appliances S.p.A., rappresentato da Livio Callierotti, Ruben Campagner, Marco Mondini, Emanuele Quarin, Massimiliano Ranieri, Marzia Segato, Cesare Scaioli, Monica Sfreddo, Andrea Tomasini, Carlo Vanni, con l'assistenza dell'Unione Industriali di Treviso rappresentata da Gianpietro Breda, dell'Unione Industriali di Pordenone rappresentata da Giuseppe Del Col;

e

le Segreterie nazionali e provinciali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, rappresentate da Michele Zanocco, Michela Spera, Stefano Zoli, Roberto Toigo, Lorenzo Ballerini, Antonio Bianchin, Davide Drudi, Cristiano Pizzo, Maurizio Marcon, Elio Boldo, Michele Bulgarelli, Alberto Larghi, Stefano Bragagnolo, Paolo Castiglioni, Enrico Imolesi, Roberto Zaami, in una con le r.s.u. degli stabilimenti del Gruppo Electrolux di Forlì, Porcia, Susegana e Solaro, mediante il Coordinamento delle r.s.u. del Gruppo Electrolux, come da sottoscrizione,

Premesso che

- Il 31 marzo 2011 e il 30 marzo 2012 il Gruppo Electrolux Italia ha sottoscritto con le OO.SS.LL. Fim, Fiom e Uilm, e il Coordinamento delle r.s.u. del Gruppo, presso il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, Accordi nei quali indicava i pilastri della strategia del Gruppo Electrolux a livello globale, e per l'Italia e gli obiettivi per il medio periodo;
- gli Accordi in questione recepivano e rilanciavano significativi processi riorganizzativi delle realtà italiane della produzione degli elettrodomestici funzionali, mediante la focalizzazione sulla produzione del segmento medio e alto di gamma (soprattutto Built in), al miglioramento della competitività e in una prospettiva di tutela dei livelli occupazionali, e al tempo stesso individuavano le fondamentali caratteristiche delle missioni produttive dei siti;
- le parti avevano condiviso la necessità di portare a compimento il piani di cui al punto precedente, così come individuato negli Accordi di Gruppo e mediante l'utilizzo della

C.I.G.S., tanto per la parte industriale, quanto per quella relativa al Piano di gestione delle eccedenze, richiamando l'attenzione sulla necessità che il Piano sociale aggiornasse le sue dinamiche operative e gestionali in maniera tale da evitare impatti negativi sugli standard competitivi degli stabilimenti del Gruppo, con particolare riferimento agli effetti diretti e indiretti della Cassa Integrazione sul costo del lavoro, rendendo sostenibile così il ricorso agli ammortizzatori sociali;

- in particolare, dall'analisi dei Piani sociali, è emersa la difficoltà di una piena implementazione delle attività di politica attiva del lavoro e di outplacement, a fronte di una condizione del mercato del lavoro particolarmente critica, che ha comportato una non sufficiente diminuzione del numero delle eccedenze individuate negli stabilimenti. Il numero delle eccedenze residue e strutturali, infatti, è di 259 a Susegana (rispetto alle 334 dichiarate nell'Accordo citato), 155 a Porcia (rispetto alle 198 dichiarate nell'Accordo citato), 76 Solaro (rispetto alle 137 dichiarate nell'Accordo citato) e 171 a Forlì (rispetto alle 213 dichiarate nell'Accordo dell'ottobre 2012);
- l'azienda ha ampiamente illustrato come in una condizione di mercati stagnanti e di volumi complessivi in contrazione sia necessario, in una visione puramente difensiva dei volumi attualmente previsti per le fabbriche italiane, attuare azioni di continuous improvement delle performance relative all'efficienza e produttività, incluse quelle azioni relative a un migliore equilibrio tra attività interne e attività esterne (i.e buy vs make) che l'Azienda intende implementare nel corso del 2013 e 2014. L'Azienda ha sottolineato che tali azioni sono funzionali all'obiettivo minimo e necessario di mantenimento di standard competitivi capaci di difendere le produzioni "italiane" dalla competizione internazionale, evitando di incorrere in ulteriori perdite di competitività e ulteriore erosione dei volumi venduti sul mercato. In tale contesto l'Azienda ha illustrato come il numero delle eccedenze reali possa essere, in una prospettiva di medio termine, ampiamente superiore a quello delle sole eccedenze residue dai piani di riorganizzazione sottoscritti negli anni passati;
- l'Azienda ha dichiarato che le eccedenze complessive sono già incrementate a fronte della contrazione dei volumi e potranno incrementare in modo significativo a fronte di quanto previsto nel punto precedente;
- al fine di facilitare il processo di gestione ed eventuale ricollocazione del personale eccedentario, sia quello residuo dai Piani industriali oggetto degli Accordi citati, sia quello direttamente connesso alla riduzione complessiva dei volumi produttivi base dei piani industriali citati, dovuta all'ulteriore contrazione della domanda commerciale dei mercati di riferimento delle fabbriche italiane, e alle normali e costanti misure di efficienza organizzativa e produttiva come sopra descritta, in alternativa alla attuazione della collocazione in mobilità, le Parti hanno sottoscritto un Accordo per il ricorso ai Contratti di Solidarietà difensivi negli stabilimenti di Susegana, Solaro e Porcia del Gruppo Electrolux Italia;
- tale Accordo prevede la decorrenza dei Contratti di Solidarietà al termine del periodo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni straordinaria e per una durata di 24

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

mesi, da rinnovare, previa verifica di fattibilità, con un Accordo tra le Parti entro la scadenza dei primi 12 mesi;

- a fronte di un considerevole numero di eccedenze strutturali e potenziali permane la necessità di mantenere e consolidare le attività di politica attiva del lavoro e di outplacement così come quella di facilitare le risoluzioni del rapporto di lavoro, al fine di ridurre il numero complessivo delle eccedenze e in una prospettiva di miglior utilizzo degli ammortizzatori sociali e di sostenibilità dei medesimi;
- le procedure di mobilità oggi vigenti negli stabilimenti italiani del Gruppo Electrolux Italia hanno una durata legata a quella dei Piani di riorganizzazione e del ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria;

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

- 1) i 'Piani di gestione delle eccedenze', finalizzati a ridurre il numero, secondo quanto disciplinato dagli Accordi 31 marzo 2011, 30 marzo 2012 e 10 ottobre 2012, sono confermati nei tempi e nelle modalità (e.g. incentivazione all'esodo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o collocazione in mobilità; ricollocazione professionale; iniziativa imprenditoriale; etc.);
- 2) gli importi, lo schema e le scansioni temporali degli incentivi all'esodo sono previsti nell'Allegato 1) (valido per tutti gli stabilimenti a partire dalla sottoscrizione del presente Accordo), a favore dei dipendenti che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o collocazione in mobilità anche previa collocazione in C.I.G.S.. In tal senso il lavoratore interessato sarà tenuto a rappresentare la propria volontà ad aderire al programma di incentivazione con dichiarazione scritta e irrevocabile costituente altresì atto di 'formale e sostanziale non opposizione' alla collocazione in mobilità, qualora ricorrente;
- 3) gli importi di cui all'Allegato 1) saranno da intendersi aggiuntivi rispetto al T.F.R. maturato e saranno corrisposti ai lavoratori interessati a titolo di incentivazione all'esodo ai sensi del D.l. 30 maggio 1988, n.173, convertito nella L. 26 luglio 1988, n. 291, art. 4, 2° comma bis, e la relativa erogazione avverrà previa sottoscrizione, in sede propria, di verbale di conciliazione individuale transattivo ex art. 411 c.p.c..
- 4) le parti si impegnano a esperire, al termine delle vigenti procedure di mobilità e a livello locale, tutte le necessarie azioni utili a ridurre il numero complessivo delle eccedenze allora eventualmente residue, anche attraverso specifiche procedure di mobilità, secondo le modalità e i riferimenti contrattuali ed economici già utilizzati nel Gruppo Electrolux Italia.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like Enrico, Paolo, and others, indicating the formal approval of the agreement.]

ALLEGATO 1

TABELLA INCENTIVI

CRITERI	IMPORTI LORDI
Lavoratori che risolvono o siano disponibili a risolvere il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.12.13, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.	€ 42.000
Lavoratori che manifestino la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro entro il 31.12.13 con effetto entro il 30.04.14, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.	€ 37.000
Lavoratori che manifestino la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro successivamente al 31.12.13 e con effetto dal 1.01.14 al 31.03.14, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.	€ 22.000
Lavoratori che manifestino la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto dal 1.04.14 in poi, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.	€ 15.000
Lavoratori per i quali è prevista una permanenza in mobilità fino a 12 mesi per il raggiungimento dei requisiti pensionistici.	€ 7.000
Lavoratori per i quali è prevista una permanenza in mobilità tra 13 e 24 mesi per il raggiungimento dei requisiti pensionistici.	€ 14.000
Lavoratori per i quali è prevista una permanenza in mobilità tra 25 e 36 mesi per il raggiungimento dei requisiti pensionistici.	€ 21.000
Lavoratori per i quali e' prevista una permanenza in C.I.G.S. senza rotazione e mobilità superiore a 36 mesi e fino a 48 mesi complessivi.	€ 22.000

[Handwritten signatures and initials are present below the table and to the right of the page.]

