



Unione degli Industriali
della Provincia di Varese

VERBALE DI ACCORDO

Addì 14 dicembre 2011 alle ore 16.30 presso la sede della Unione degli Industriali della Provincia di Varese

tra

la società Whirlpool EMEA Srl presente nelle persone di Gaetano Bartolone, Francesca Morichini, Nicola De Guida e Carmine Trerotola, assistita dall'Unione degli Industriali della Provincia di Varese nella persona di Roberto Ceroni e Luca Rossi

e

la Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil rappresentate rispettivamente da Maurizio Canepari e Stefania Filetti, Mario Ballante, Giuliano Gritti e Scozzafava Antonio, presenti la RSU di Cassinetta e la RSU di Comerio

PREMESSO CHE

- La società ha avviato nei termini di legge, con propria lettera del 12 dicembre 2011, la procedura ex art. 4 e 24 Legge 223/91 relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro per n. 600 dipendenti, attualmente occupati presso la sede di Comerio e l'unità produttiva di Cassinetta di Biandronno, per riduzione di personale.
- La società ha altresì provveduto ad effettuare all'Agenzia Regionale per il Lavoro della Regione Lombardia la comunicazione prevista dalla legge sopra citata e ad effettuare all'INPS il versamento dell'anticipo previsto dall'art. 4 comma 3 sulla somma di cui all'art. 5 comma 4 della legge 223/91.
- A seguito della richiesta formulata dalla Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, le parti si sono incontrate per esperire l'esame congiunto di cui al comma 5 dell'art. 4 della legge 223/91 sulle cause che hanno condotto la società alla decisione di dichiarare l'eccedenza di personale di cui al primo punto delle premesse.
- Nel corso di tale esame la società ha illustrato nel dettaglio le ragioni - già contenute nella lettera del 12 dicembre 2011 - che inducono ad operare la riduzione dell'organico, motivando la sussistenza delle medesime e fornendo i dati e le informazioni richieste dalla legge anche con specifico riferimento alle cause che hanno contribuito a determinare la situazione di eccedenza del personale.
- Whirlpool ha illustrato il proprio piano industriale sia con riferimento ai prodotti che ai processi produttivi e agli investimenti. Il confronto ha preso le mosse dal Piano strategico 2011-2013 ed è stato inquadrato all'interno di una visione complessiva delle strategie di mercato. Nel corso degli incontri le parti hanno esaminato il contenuto del Piano strategico con specifico riferimento all'area di Varese. La Direzione Aziendale ha dettagliatamente rappresentato i piani industriali degli stabilimenti di Cassinetta, delle Funzioni Centrali, del Centro Direzionale di Comerio, con riferimento alle diverse tipologie di prodotto, all'evoluzione del mercato, al piano di introduzione di nuovi prodotti, ai piani di introduzione di programmi innovativi, agli investimenti, alle strategie per la competitività. A seguito di questo esame le



Rsu e le Organizzazioni sindacali hanno chiesto ed ottenuto alcune modifiche del programma di riorganizzazione, attraverso le quali è stato possibile attenuare le ricadute del piano e definire le relative tempistiche e strumenti di gestione.

- L'esame congiunto -conclusosi in data odierna- ha confermando le cause che hanno provocato l'esubero di personale le quali sono da ascrivere principalmente a difficoltà nell'assetto competitivo dell'azienda, e dall'attuale situazione di mercato.

tutto ciò premesso, al termine dell'incontro e a seguito di ampia ed approfondita discussione, le parti hanno convenuto quanto segue:

1. Nel corso dei diversi incontri, effettuati, le parti hanno convenuto sulla necessità che i processi riorganizzativi operino in coerenza con il piano di competitività pur mantenendo a riferimento la salvaguardia e la valorizzazione delle professionalità e delle competenze presenti in azienda.
2. Le parti hanno, pertanto, concordato di operare non per singole funzioni/mansioni, ma nell'ambito di raggruppamenti "funzioni/sedi" con riferimento al piano strategico così come illustrato nella comunicazione di apertura della procedura e nei diversi incontri.
3. In ragione di quanto definito nei punti precedenti le parti hanno concordato che i lavoratori in esubero, sia sotto il profilo del numero complessivo che delle Aree funzionali/sedi interessate, non saranno superiori a 495 dipendenti (410 operai e 85 impiegati).
4. La riduzione del numero degli esuberanti è stata possibile grazie alla disponibilità delle parti all'utilizzo dei contratti di solidarietà difensivi, con espresso riferimento ai principi contenuti nelle intese sottoscritte per altri siti del gruppo, per i quali verranno definite a breve specifiche intese che riguarderanno le aree produttive di Cassinetta (il primo incontro è già stato fissato al 20 dicembre pv).
5. In base a quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, della legge 223/91 le parti convengono che l'individuazione dei dipendenti da collocare in mobilità avverrà unicamente sulla base dei seguenti due criteri non operanti in concorso fra di loro. Il primo criterio concordato riguarda i lavoratori che per età anagrafica ed anzianità contributiva fra esse combinate o solo per anzianità contributiva, o per "pensione anticipata" abbiano già maturato i requisiti per l'accesso alla pensione alla data del licenziamento ovvero che possano, nell'arco del periodo di durata del trattamento di mobilità o al suo concludersi, accedere al conseguimento del trattamento pensionistico. Si darà priorità temporale agli aventi profili professionali dichiarati in esubero all'atto dell'apertura della procedura e che presentino apposita dichiarazione di "formale e sostanziale non opposizione al licenziamento".
6. Il secondo criterio concordato riguarda i lavoratori non rientranti nel punto precedente che, subordinatamente alle esigenze tecnico - organizzative aziendali, manifestino la volontà di non opporsi al licenziamento ed alla conseguente collocazione in mobilità con apposita dichiarazione scritta. Priorità temporale verrà data a coloro che abbiano profili professionali dichiarati in esubero all'atto dell'apertura della procedura di mobilità.
7. Le parti - interpretando lo spirito dell'articolo 24 della legge 223/91 ed alla luce di quanto definito nell'articolo 8 del D.L. 20 maggio 1993, n. 148 (convertito nella legge 236/93), - hanno individuato



nel superamento del termine dei 120 giorni la condizione indispensabile per una valutazione oggettiva del piano di riorganizzazione. Le parti, in attuazione di quanto precede, hanno pertanto concordato sulla possibilità di collocare in mobilità i lavoratori di cui al precedente punto 3 in diverse fasi nell'arco temporale compreso tra la sottoscrizione del presente accordo ed il 31 dicembre 2013.

8. Le tempistiche dei recessi saranno coerenti con l'adozione degli interventi di trasformazione dell'organizzazione aziendale, di riallineamento di alcune produzioni, nonché del recupero di competitività che accompagnerà il processo di ridefinizione degli assetti produttivi.
9. Ai fini della determinazione dell'anzianità contributiva utile per l'accesso ai trattamenti di mobilità, si terrà conto di tutti i periodi contributivi validi ai fini pensionistici, sulla base della documentazione in possesso dell'Azienda essendo la medesima impossibilitata, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, al reperimento di tali dati presso gli Istituti Previdenziali. A tal fine, sarà cura dei lavoratori presentare eventuali documenti a modifica di quanto risultante in Azienda; i lavoratori interessati potranno altresì dichiarare autonomamente di trovarsi in possesso delle prescritte condizioni per accedere al trattamento di quiescenza entro il termine del periodo di mobilità, sollevando l'Azienda da ogni onere di verifica e responsabilità al riguardo.
10. Con separata intesa, le parti disciplineranno le agevolazioni economiche, a titolo di incentivo all'esodo, che saranno erogate ai lavoratori collocati in mobilità.
11. Le parti ritengono necessario assicurare la più ampia gamma di strumenti possibili per la migliore gestione del piano industriale quale premessa per il mantenimento della competitività del sito. A tal fine le parti convengono che il presente accordo costituisca espressamente la "diversa disposizione di accordo sindacale" citata dall'art. 3 c. 1 del d.lgs. 368/01 e dall'art. 20, quinto comma, lett. b) del D.Lgs. 276/2003 ed è quindi accordo legittimante sia la rimozione del divieto di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato altrimenti sancito dal comma 1, primo periodo, art. 3 del sopracitato decreto legislativo sia la rimozione del divieto di stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro altrimenti sancito dall'art. 20, comma quinto, primo periodo, del D.Lgs 276/2003.
12. Qualora si rendesse necessario fronteggiare ulteriori e impreviste instabilità congiunturali della domanda le parti convengono sull'opportunità di attivare le procedure informative nei confronti della RSU e delle organizzazioni sindacali previste dalla legge 164/1975 al fine di accedere all'utilizzo della cassa integrazione guadagni ordinaria.
13. Le parti si danno atto di aver espletato correttamente tutti gli adempimenti relativi alla presente procedura di mobilità ed in particolare quanto previsto dagli artt. 4 e 24 della Legge 223/91. Le parti, altresì, hanno considerato soddisfatti i limiti imposti delle disposizioni di cui all'art. 9 della legge 25 marzo 1983, n. 79 e art. 6, comma 5 bis della legge 19 luglio 1993, n. 236, con riferimento all'intero organico di Whirlpool EMEA srl in Italia.
14. Le parti legittimano, ove necessario, il ricorso ad eventuali strumenti previsti dalle disposizioni di legge che consentano di agevolare l'uscita volontaria dei lavoratori e/o a favorirne una nuova occupazione. In questo senso le parti hanno esaminato la possibilità di effettuare alcuni interventi quali:
 - trasformazione di contratti full time a part time;
 - la conversione delle mansioni del lavoratore da attività indirette ad attività dirette;

Handwritten signatures in black and blue ink, representing the various parties involved in the agreement.



Unione degli Industriali
della Provincia di Varese

- interventi formativi e di addestramento finanziati, finalizzati a favorire nuove opportunità occupazionali interne ed esterne all'azienda;
- il ricorso all'outplacement attraverso specifiche agenzie specializzate.
- Opportunità lavorative derivanti da iniziative di co-location.

Le parti, durante la vigenza del presente accordo e per tutta la durata del piano industriale, effettueranno verifiche periodiche, con cadenze almeno trimestrali con le RSU sui seguenti punti :

1. l'attuazione del piano industriale;
2. il monitoraggio dei dati occupazionali per area o stabilimento;
3. la gestione di eventuali fluttuazioni della domanda di mercato da gestire attraverso il pieno utilizzo della strumentazione prevista dal CCNL.

Le parti effettueranno alla metà del 2013 una verifica complessiva sull'attuazione del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

WHIRLPOOL EMEA SRL

R.S.U. CASSINETTA

R.S.U. COMERIO

UNIONE DEGLI INDUSTRIALI
DELLA PROVINCIA DI VARESE

FIM - FIOM - UILM