



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 5 luglio 2006, in Treviso, presso la sede della Provincia di Treviso, viale della Repubblica n. 193, alla presenza del Presidente della Provincia di Treviso Leonardo Muraro e dell'Assessore per le politiche del lavoro della Provincia Denis Farnea, della Dirigente del settore dott.ssa Franca Ravaziol e dei funzionari della Provincia dott. Michele Piccinno e dott.ssa Marigia Mansueto, si sono incontrati:

-la Società Indesit Company S.p.A., con sede legale in Fabriano (AN), viale Aristide Merloni n. 47, e stabilimento in Refrontolo (TV), zona industriale Crevada, n. 63, rappresentata dal dott. Angelo Stango, dott.ssa Cristina Sales, dott.ssa Loredana Corbino ed ing. Alessandro Pasquinelli, con l'assistenza di UNINDUSTRIA TREVISO in persona del dott. Giampietro Breda e del dott. Andrea Zappia

-la FIM-CISL di Treviso in persona dei signori Franco Buran e Paolo Agnolazza;

-la FIOM-CGIL di Treviso in persona dei signori Candido Omiciuolo e Daniela Granzotto;

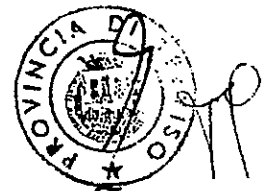
-le R.S.U. dello stabilimento di Refrontolo (TV) in persona dei signori Giorgio Bottega, Marcello Guerra e Valter Giordano

risulta assente il rappresentante della Direzione Provinciale del Lavoro, regolarmente convocato con nota del 29/6/2006

Premesso

A) che con raccomandata A.R. 31 maggio 2006, indirizzata a FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL, alle R.S.U. ed alla Provincia di Treviso, Unindustria Treviso ha comunicato la necessità della Società Indesit Company S.p.A. di procedere al licenziamento per riduzione del personale di complessivi n. 165 dipendenti occupati nello stabilimento di Refrontolo (TV), ai sensi e per gli effetti degli articoli 24 e 4 della L. n. 223/1991;

B) che tale decisione è stata determinata dalla necessità di cessare una parte dell'attuale produzione, per i seguenti motivi.
Le produzioni dello stabilimento di Refrontolo si suddividono in due tipologie: da un lato cucine libera installazione, forni e piani ad incasso stampati (si tratta di produzione standard effettuata a flusso), dall'altro i prodotti speciali (si tratta di blocchi, piani cottura saldati, cappe e accessori, produzioni così



[Handwritten signatures and initials]

dette speciali in quanto destinate ad un mercato di nicchia e di alta gamma ed effettuate per lo più su misura, in virtù delle richieste del cliente).

La Indesit Company S.p.A. intende cessare la produzione delle cucine a libera installazione, dei forni e dei piani a incasso stampati nello stabilimento di Refrontolo, mentre per quanto riguarda gli speciali si fa riferimento al piano allegato;

- C) che i suddetti motivi, determinanti il predetto licenziamento collettivo nello stabilimento di Refrontolo, così come riportati nella lettera sopra richiamata, sono stati ampiamente illustrati ed esaminati nel corso degli incontri con le R.S.U. e le OO.SS., ai sensi dell'art. 4, L. n. 223/1991;
- D) che le parti, sempre nel corso dei predetti incontri, hanno identificato gli interventi per attenuare le conseguenze della eccedenza di personale, fra i quali il ricorso alla CIGS per cessazione parziale di attività, ai sensi della L. n. 223/1991, nonché del D.M. 18 dicembre 2002;
- E) che la Provincia di Treviso ha assicurato il suo fattivo intervento al fine di far approvare l'istanza di riconoscimento della CIGS da parte degli Organi competenti e di sostenere il Piano di gestione dei lavoratori in esubero;

tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo e devono qui intendersi trascritte;
2. la Società Indesit Company S.p.A. darà attuazione alla programmata cessazione parziale di attività -e precisamente della fabbricazione dei prodotti a flusso della linea cottura e dei servizi collegati- dello stabilimento di Refrontolo; questo comporterà l'esubero del personale impiegato nella suddetta attività, pari a complessivi 145 dipendenti in luogo dei 165 inizialmente previsti;
3. per i dipendenti dello stabilimento di Refrontolo di cui al precedente punto 2, la Società Indesit Company S.p.A. avanzerà istanza al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per il riconoscimento della CIGS, per cessazione parziale dell'attività dello Stabilimento e dei servizi collegati, ai sensi del D.M. 18 dicembre 2002, per un periodo di 12 mesi a partire dal 21 agosto 2006, sulla base di un piano annuale di gestione degli esuberi, come delineato ai punti successivi;
4. Per l'individuazione dei lavoratori dello stabilimento di Refrontolo, da sospendere con richiesta di intervento della CIGS e, conseguentemente, da collocare in mobilità in applicazione dell'attuale procedura, l'Azienda si atterrà ai seguenti criteri, così sin d'ora concordati, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 1, L. n. 223/1991, tenendo conto della imprescindibile esigenza di mantenere in servizio le professionalità necessarie a garantire il corretto ed efficiente andamento dell'attività produttiva e dei servizi, in considerazione anche dell'interesse comune dell'Azienda e dei dipendenti.

- anzitutto, sarà data priorità ai dipendenti che, con apposito atto scritto, dichiarino di accettare irrevocabilmente di essere collocati in CIGS e quindi in mobilità.

L'Azienda si riserva di non accogliere le richieste di volontari in possesso di professionalità ritenute fondamentali per il corretto svolgimento dell'attività aziendale;

- si procederà quindi alla sospensione di quei lavoratori che, nell'arco di tempo comprendente la sospensione con richiesta di intervento della CIGS ed il periodo di mobilità individualmente spettante, maturino i requisiti per la pensione di anzianità o vecchiaia.

I dipendenti che potrebbero essere in possesso dei predetti requisiti saranno chiamati a verificare con l'Azienda la sussistenza dei requisiti contributivi stessi sulla base di apposita documentazione INPS;

- qualora non vengano esauriti gli esuberanti con l'applicazione dei criteri di cui ai precedenti punti, verranno utilizzati i seguenti:

- dipendenti addetti alle mansioni/attività/servizi che vengono dismessi;

- ove, nell'ambito delle mansioni/attività/servizi che vengono ridotti, siano adibiti più dipendenti, l'individuazione, in relazione ad ogni mansione/attività/servizio stesso, avverrà applicando i seguenti criteri, in ordine di priorità:

I) esigenze tecnico produttive, per le quali verranno confermati in servizio i dipendenti in possesso di maggiore professionalità;

II) carichi di famiglia;

III) anzianità aziendale.

5. Il Piano di gestione dei lavoratori in esubero sarà così articolato:

- contributo economico erogato da Indesit Company S.p.A. alle aziende che assumano a tempo indeterminato i dipendenti dello stabilimento di Refrontolo collocati in mobilità;

- ricerca di nuova occupazione lavorativa in altre aziende del territorio o in attività autonoma anche attraverso processi di qualificazione e riqualificazione professionale e di *outplacement* con il coinvolgimento anche degli Enti competenti;

- la Provincia, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali definiranno un piano di gestione degli esuberanti il cui fine è contribuire alla generazione di opportunità di ricollocazione sul territorio a beneficio del personale in esubero, attraverso la ricognizione della domanda locale di professionalità, la creazione di eventi e processi finalizzati all'incontro tra domanda locale e professionalità disponibili, la realizzazione di programmi volti all'accompagnamento al lavoro. Tali iniziative saranno realizzate con riferimento all'accordo provinciale per la realizzazione di un Piano Territoriale Integrato - "Politiche attive del lavoro per l'occupabilità".

approvato con delibera della Giunta Provinciale n. 265/4953 del 9 maggio 2005. A tal fine la Provincia di Treviso, anche attraverso la collaborazione dei propri centri per l'impiego e dei centri di formazione professionale, avvierà interventi formativi mirati a rispondere ai fabbisogni di professionalità, utili alla ricollocazione, anche mediante formazione sul posto di lavoro;

- Unindustria Treviso promuove presso le proprie associate la disponibilità a nuova occupazione dei dipendenti in esubero dello stabilimento di Refrontolo della Indesit Company S.p.A.;
 - incentivo all'esodo ai dipendenti che cessano il rapporto di lavoro per dimissioni o per accettazione della collocazione in mobilità;
 - accesso al pensionamento per i dipendenti che matureranno i requisiti di anzianità o vecchiaia, nel periodo di utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e/o successiva mobilità;
6. Le OO.SS., le R.S.U. e la Società Indesit Company S.p.A. condividono l'impegno a promuovere gli interventi per una rapida ricerca di lavoro dei dipendenti in esubero.
Per realizzare tale azione:

- a. Indesit Company S.p.A. si avvarrà della collaborazione di soggetti idonei a promuovere direttamente o indirettamente la ricerca di occupazione dei lavoratori.
- b. Verrà implementato il progetto di ricollocazione, il quale potrà prevedere:
 - la realizzazione di uno o più incontri plenari di presentazione del progetto di ricollocazione ai dipendenti collocati in CIGS, anche finalizzati alla raccolta delle adesioni al progetto;
 - la realizzazione di incontri di approfondimento delle esigenze e/o delle aspettative e/o delle disponibilità dei lavoratori collocati in CIGS e analisi delle competenze spendibili in altri contesti lavorativi;
 - la realizzazione di incontri individuali finalizzati alla realizzazione di schede professionali per la mappatura delle competenze, dei punti di forza e delle aree di miglioramento, dei vincoli e delle disponibilità individuali;
 - la ricerca attiva di nuovi posti di lavoro disponibili sul territorio, in relazione alla professionalità dei dipendenti dello stabilimento di Refrontolo;
 - la presentazione dei candidati con profili coerenti con le necessità manifestate dalle imprese;

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- l'analisi delle esigenze di qualificazione/riqualificazione professionale alla luce delle opportunità professionali emerse dalla ricerca attiva di posti di lavoro disponibili;
 - la progettazione e la realizzazione di interventi mirati di formazione/addestramento, avviando nel contempo una ricognizione delle offerte formative e di riqualificazione disponibili anche finanziate dal FSE, da Fondi Interprofessionali o da altre misure di intervento pubblico al fine di ottimizzare l'uso delle risorse acquisibili al programma di ricollocazione;
- c. In attesa della piena operatività delle attività sopra descritte, l'Ufficio del Personale dello stabilimento di Refrontolo si attiverà immediatamente per:
- raccogliere le autorizzazioni dei dipendenti all'invio della propria candidatura alle aziende richiedenti, nonché la relativa autorizzazione al trattamento dei dati personali;
 - raccogliere le richieste/offerte di assunzione che pervenissero da aziende del territorio;
 - darne comunicazione ai lavoratori interessati e qualora autorizzato dall'azienda richiedente, affiggere la richiesta/offerta alla bacheca aziendale;
 - presentare alla/e azienda/e richiedente/i le candidature che si rendano disponibili;
 - verificare l'esito dell'incontro domanda/offerta.
7. Stante quanto convenuto al precedente punto, l'Azienda procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti che dichiarino di accettare la collocazione in mobilità quale strumento per favorire la ricollocazione. La collocazione in mobilità potrà avvenire a partire dal 5 luglio 2006 e fino alla fine dei 12 mesi di richiesta di intervento della CIGS; quanto sopra viene precisato ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 4, L. n. 236/1993.
8. Le parti daranno luogo ad incontri trimestrali al fine di:
- a. verificare l'attuazione del piano previsto dal presente accordo;
 - b. valutare lo stato di avanzamento del progetto di ricollocazione del personale sospeso in CIGS, anche rispetto ai pensionamenti ed alle uscite dei dipendenti interessati.
- Ai predetti incontri potrà partecipare un rappresentante della I.L.O. / O.I.L. (centro di Torino, I.T.C. of I.L.O.), organizzazione che intende condurre una ricerca sulle iniziative di ricollocamento dei lavoratori in esubero.
- Il primo incontro avverrà entro il mese di ottobre p.v.
9. Per le ragioni connesse alle motivazioni di sospensione con richiesta di intervento della CIGS per cessazione parziale delle attività dello Stabilimento di Refrontolo, le parti prendono atto che non esistono le condizioni per la rotazione del personale sospeso.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

10. INCENTIVI

Ai dipendenti che risolvono il rapporto di lavoro fino a concorrenza di 145 unità rientranti nei criteri di cui al precedente punto 4, verrà riconosciuto un incentivo all'esodo articolato secondo le modalità sotto riportate, previa sottoscrizione di verbale di accordo ex art. 411 c.p.c. omologo al *fac simile* allegato 1:

A. dipendenti collocati in mobilità che vengono assunti a tempo indeterminato:

A.1 incentivo all'azienda che assuma a tempo indeterminato:

€ 15.000,00 per i lavoratori inquadrati nel III livello;

€ 11.000 per i lavoratori inquadrati nel IV e V livello;

L'incentivo all'azienda viene riconosciuto limitatamente alla prima assunzione di ogni dipendente e previa comunicazione di conferma dell'assunzione a tempo indeterminato

A.2 incentivo ai dipendenti:

€ 5.000,00 lordi;

B. dipendenti che si dimettono entro il 21 agosto 2006, ovvero, per il personale in maternità entro trenta giorni dalla fine del periodo di divieto di licenziamento, senza utilizzo della mobilità:

incentivo pari a € 21.500,00 lordi;

C. dipendenti che accettano di essere collocati in mobilità:

ANZIANITA' AZIENDALE AL 5 LUGLIO 2006 (importi lordi)		
fino a 10 a.	da 10 a 20 a.	oltre 20 a.
18.000,00	19.000,00	20.000,00

I predetti importi vengono rispettivamente ridotti di € 1.500,00 lordi al mese a decorrere dal mese di ottobre, ovvero, per il personale in maternità durante il periodo di CIGS, a decorrere dal mese successivo alla fine del periodo di divieto di licenziamento, fino a raggiungere il limite minimo di € 5.000,00 lordi.

D. dipendenti che maturano i requisiti per la pensione di anzianità e/o vecchiaia:

incentivo lordo determinato dalla differenza tra quanto percepito mensilmente dall'INPS e la retribuzione normale netta mensile (normale annua diviso 12), moltiplicata per i mesi di permanenza in lista di mobilità mancanti per il raggiungimento dei requisiti pensionistici.

11. In attesa della approvazione della CIGS, l'Azienda riconoscerà ai lavoratori sospesi un importo mensile a titolo di prestito non oneroso, corrispondente al

trattamento individuale CIGS netto, fino a concorrenza del T.F.R. individuale. L'importo complessivo anticipato a ciascun lavoratore sarà recuperato al momento del riconoscimento della CIGS, mediante compensazione con i trattamenti erogati dall'Ente Gestore, o con le competenze di fine rapporto ove la cessazione del rapporto di lavoro dovesse intervenire prima dell'approvazione.

12. Tre mesi prima della scadenza del periodo di CIGS, le parti daranno luogo ad uno specifico incontro per verificare la sussistenza di dipendenti ancora sospesi e per valutare eventuali strumenti / interventi per gestire gli stessi.
13. Le OO.SS. e le R.S.U. danno atto espressamente che la sospensione dei lavoratori con richiesta di intervento della CIGS come sopra concordata non deve comportare oneri per l'Azienda diversi da quelli convenuti con il presente accordo.
In caso di reiezione dell'istanza di Cassa Integrazione Straordinaria o comunque qualora dovesse emergere che non sussistono le condizioni per il suo riconoscimento, le parti daranno luogo ad un incontro urgente per individuare gli strumenti per gestire il personale sospeso.
14. Con la sottoscrizione del presente accordo le parti si danno atto di aver esperito:
 - la procedura prevista dall'art. 4, L. n. 223/1991, che deve pertanto considerarsi conclusa con esito positivo anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 4, della stessa L. n. 223/1991;
 - la procedura prevista dall'art. 5, L. n. 164/1975, e dal D.P.R. n. 218/2000 in materia di licenziamenti collettivi e Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA PROVINCIA DI TREVISO

LA SOCIETÀ INDESIT COMPANY S.P.A.

UNINDUSTRIA TREVISO

FIM-CISL

FIOM-CGIL

RSU stabilimento di Refrontolo