



## LA PAROLA AI LAVORATORI SUI TESTI CONCORDATI NELLA VERTENZA PER IL GRUPPO ELECTROLUX

### Comunicato sindacale delle Segreterie nazionali Fim, Fiom, Uilm

Il 20 settembre 2008 tra Fim, Fiom, Uilm nazionali, le rispettive strutture provinciali, il Coordinamento nazionale delle Rsu ed il Gruppo Electrolux Italia è stato siglato un verbale di riunione e redatto un testo definitivo, reciprocamente vincolante, che le medesime parti si impegnano a sottoscrivere presso il ministero del Lavoro per renderlo efficace.

Nel testo sono stati individuati e definiti tutti gli aspetti del confronto avviato nello scorso mese di febbraio, cioè:

- strategie, investimenti e missioni produttive di tutti gli stabilimenti del Gruppo Electrolux in Italia,
- piano di rilancio della refrigerazione in Italia e dunque a Susegana, mediante la sua ottimizzazione;
- ipotesi di reindustrializzazione del sito di Scandicci;
- i piani sociali ed il ricorso agli ammortizzatori sociali.

Nei prossimi giorni in tutti gli stabilimenti del Gruppo si svolgeranno le assemblee per illustrare i contenuti del testo definitivo ed ai dipendenti sarà chiesto di esprimersi tramite voto segreto per assegnare il mandato a Fim, Fiom, Uilm ed alle Rsu di sottoscrivere gli accordi complessivi presso il ministero del Lavoro.

In questi anni abbiamo dovuto fare i conti con profondi cambiamenti dei contesti competitivi e delle dinamiche del mercato nel settore di produzione degli elettrodomestici in Europa.

Sulle scelte di riorganizzazione del Gruppo Electrolux abbiamo espresso anche le nostre valutazioni critiche pur cercando, attraverso gli accordi sindacali, di tutelare al meglio l'occupazione, le condizioni e gli aspetti prestativi ed impegnare il Gruppo sul terreno industriale.

È indubbio che il processo di riorganizzazione, deciso dal Gruppo, ha comunque realizzato, dal 2005 ad oggi, una riallocazione delle produzioni verso i paesi dell'Europa dell'Est ed un ridimensionamento di alcune realtà produttive dell'Europa Occidentale.

A febbraio del 2008 il Gruppo Electrolux ci aveva annunciato l'intenzione di chiudere lo stabilimento di Firenze (450 dipendenti) e ridimensionare quello di Susegana, riducendone l'occupazione di almeno 330 posti di lavoro.

Le iniziative di mobilitazione messe in campo in questi mesi chiederanno al Gruppo Electrolux 3 cose:

- di non chiudere lo stabilimento di Firenze, anche attraverso processi di reindustrializzazione capaci di garantire la massima tutela dell'occupazione;
- di evitare i licenziamenti a Susegana e di definire un piano industriale e di investimenti che possa offrire reali prospettive al sito di Treviso, sul tema della ricerca, della progettazione e della produzione di frigoriferi;
- di impegnare il Gruppo a mantenere e rafforzare gli assetti produttivi di tutti gli altri stabilimenti italiani (lavaggio, professional, cottura, lavastoviglie) con una prospettiva di investimenti per i prossimi anni.

Il testo definito con il Gruppo Electrolux Italia contiene queste 3 richieste sindacali e per queste ragioni invitiamo le lavoratrici ed i lavoratori di Electrolux a partecipare alle assemblee e, con un loro voto favorevole, ad assegnare il mandato a Fim, Fiom, Uilm ed al Coordinamento Rsu per firmare l'accordo complessivo al ministero del Lavoro.

Roma, 23 settembre 2008

### Riproduciamo integralmente alcuni dei contenuti del testo definito tra le parti

#### Strategie, investimenti, missioni produttive degli stabilimenti del Gruppo Electrolux Italia

«Sono stati assicurati investimenti nell'ultimo quinquennio (2003-2007) pari a 272 milioni di euro, in particolare: 41 milioni nel settore lavaggio stoviglie; 86 milioni nel settore lavabiancheria; 35 milioni nel settore cottura; 70 milioni nel settore refrigerazione; 40 milioni nel settore Professional. Sotto il profilo meramente produttivo, in tal modo Electrolux ha mantenuto in Italia, fino al 2007, oltre un terzo del totale della sua produzione in Europa e ha accresciuto, rispetto alla produzione realizzata nei paesi occidentali, il peso dell'Italia fino a circa due terzi.

Le strategie e le iniziative del Gruppo Electrolux, pertanto, hanno definito un assetto produttivo che rende l'Italia l'unico paese al mondo che progetta, sviluppa e produce tutte le tecnologie e le tipologie di apparecchiature elettrodomestiche e professionali.»

\*\*\*

In particolare, in tale occasione, la Direzione aziendale ha illustrato e ricordato le strategie Electrolux nel nostro paese, per ogni linea di prodotto, e ha confermato le relative missioni industriali, ovvero:

1) nel settore del lavaggio biancheria, stabilimento di Porcia, la focalizzazione sulla produzione dei segmenti medio e alto di gamma, con particolare riferimento ai mercati dell'Europa occidentale; il raggiungimento e il mantenimento di eccellenza operativa nella qualità, flessibilità, efficienza; il consolidamento del centro di ricerca e sviluppo europeo e mondiale per la carica frontale; lo sviluppo di nuovi prodotti nei segmenti emergenti e innovativi e rivolti in particolare alle grandi capacità di carico, di nuove estetiche con particolare focalizzazione dei prodotti destinati al marchio alto di gamma AEG, il consolidamento delle produzioni tecnologicamente complesse delle lavasciuga, la crescita dei prodotti da incasso. Gli investimenti pianificati per il 2008: circa 19 milioni di euro;

2) nel settore delle lavastoviglie, stabilimento di Solaro, la focalizzazione sulla produzione dei segmenti medio e alto di gamma (soprattutto Built in), con particolare riferimento ai mercati dell'Europa occidentale; il raggiungimento e il mantenimento di eccellenza operativa nella qualità, flessibilità, efficienza; il consolidamento del centro di ricerca e sviluppo europeo per le lavastoviglie; lo sviluppo di nuovi prodotti nei segmenti emergenti e innovativi, di nuove estetiche e funzionalità e la nuova piattaforma per il medio e alto di gamma DIVA 2. Gli investi-

menti pianificati per il 2008: circa 13 milioni di euro;

3) nel settore della cottura, stabilimento di Forlì, la focalizzazione sulla produzione built in dei segmenti medio e alto di gamma, con particolare riferimento ai mercati dell'Europa occidentale; il raggiungimento e il mantenimento di eccellenza operativa nella qualità, flessibilità, efficienza (anche attraverso una nuova organizzazione delle linee e la re-ingegnerizzazione dell'impianto di smaltatura cavità e relativo layout); il consolidamento del centro di ricerca e sviluppo europeo per la cottura; lo sviluppo di nuovi prodotti nei segmenti emergenti e innovativi, di una nuova piattaforma per i forni di grande capacità, di una nuova gamma per i piani cottura e nuove estetiche e funzionalità, il consolidamento del ruolo della fabbrica nella produzione dei prodotti a gas destinati ai mercati europei. Gli investimenti pianificati per il 2008: circa 9,5 milioni di euro;

4) nel settore della refrigerazione, stabilimenti di Scandicci e Susegana, pur a fronte delle condizioni estremamente critiche del settore in Europa e delle particolari condizioni di deterioramento competitivo dei siti italiani, così come illustrato nel corso dell'investigazione sul settore medesimo avviata il 6 febbraio 2008, la Direzione ha confermato il disegno strategico di mantenere un forte presidio produttivo anch'esso focalizzato sulla produzione dei segmen-

ti medio e alto di gamma, in particolare il built in e i grandi litraggi, con un assetto di fabbrica in grado di garantire sostenibilità e redditività in funzione del nuovo posizionamento strategico e concentrando la produzione nello stabilimento di Susegana. Nel corso del 2008, pendente l'investigazione, sono stati comunque pianificati investimenti per circa 11 milioni di euro.

\*\*\*

Alla luce di questi fattori, la Direzione aziendale ha sottolineato e confermato la necessità e la volontà di individuare le migliori iniziative funzionali a consolidare le strategie del Business Professional, focalizzando l'attenzione su quelle relative alla qualità, produttività, flessibilità e innovazione di prodotto (con particolare attenzione alla sostenibilità ambientale) e alle politiche di sostegno dei brand in un'ottica di modulazione degli stessi sulle diverse tipologie di cliente.

In tal modo, Professional intende aggredire i mercati emergenti, incrementare la sua competitività in quelli tradizionali e migliorare la sua capacità di sostenere l'innovazione di prodotto.

In relazione all'innovazione di prodotto, poi, oltre a ricordare la realizzazione a Vallenoncello della Show Room di Business Sector (con funzioni anche di training e addestramento per i clienti), che è la vetrina mondiale della più avanzata produzione del Professional, e alla quale si aggiungerà entro il 2009 l'Innovation Center o Centro mondiale della Ricerca applicata, dove verranno concentrati i laboratori tecnici e i competence centers, è stato ricordato come Professional investa in ricerca il 5% circa del suo fatturato e sviluppi mediamente 200 brevetti l'anno.

La Direzione aziendale, infine, ha ricordato come, al fine di sostenere la capacità competitiva del Business Professional in Italia, nell'ultimo quinquennio siano stati investiti oltre 40 milioni di euro.

\*\*\*

Tutto ciò premesso, la Direzione Aziendale conferma che, alla luce delle correnti previsioni di mercato e fatte salve le misure che permettano un continuo miglioramento degli standard di competitività, sia sotto il profilo dei costi, sia sotto quello delle efficienze, e quelle che permettano una normale ottimizzazione delle strutture e dei processi, intende mantenere gli assetti produttivi e le produzioni relative alle quattro linee di prodotto dell'elettrodomestico (per la refrigerazione purché si realizzi quanto indicato al precedente punto 4) e che per questo stima di investire nel 2008 circa 53 milioni di euro (di cui 24 in prodotto e 18 in processo) e, nel triennio 2009-2011 circa 155 milioni di euro, di cui il 50% in nuovi prodotti e circa il 30% in processo. In particolare, gli investimenti stimati saranno suddivisi come segue: lavaggio 17,5 (di cui 8 in prodotto e 7 in processo) nel 2009, 18,5 (di cui 10 in prodotto e 6,5 in processo) nel 2010 e 18 (di cui 9 in prodotto e 6 in processo) nel 2011; cottura 6 (di cui 2,3 in prodotto e 2,2 in processo) nel 2009, 10 (di cui 7 in prodotto e 1,5 in processo) nel 2010 e 10 (di cui 7 in prodotto e 1,5 in processo) nel 2011; lavastoviglie 15 (di cui 10 in prodotto e 4 in processo) nel 2009, 16 (di cui 10 in prodotto e 5 in processo) nel 2010 e 10 (di cui 7 in prodotto e 1,7 in processo) nel 2011.

La Direzione aziendale conferma, inoltre, che, alla luce delle correnti previsioni di mercato e fatte salve le misure che permettano un continuo miglioramento degli standard di competitività, sia sotto il profilo dei costi, sia sotto quello delle efficienze, e quelle che permettano una normale ottimizzazione delle strutture e dei processi, per quanto riguarda il settore Professional nel 2008 sono stimati oltre 9 milioni di euro di investimenti e che, per quanto riguarda il triennio 2009-2011 Professional stima di investire in Italia a circa 18 milioni di euro. In particolare, 13 milioni di euro per la gestione ordinaria e 5 milioni per la gestione straordinaria che prevede fondamentalmente il completamento del trasferimento dello stabilimento della refrigerazione da Villotta a Vallenoncello, il conseguente re-layout

della Platform Modulari e la creazione del nuovo laboratorio centrale. Per quanto riguarda invece la gestione ordinaria, dei 13 milioni di euro previsti nel triennio, un impegno di almeno 4,5 milioni di euro sarà riferito al processo e quasi 6 milioni di euro andranno al prodotto. Gli investimenti sul prodotto saranno principalmente rivolti allo sviluppo di nuove apparecchiature per le lavastoviglie e i forni. La Direzione aziendale, infine, ha dichiarato la sua disponibilità, nell'ambito della disciplina di cui al Titolo I, Parte Seconda, del T.U. 21 luglio 1997, a illustrare ulteriormente le missioni industriali dei diversi settori produttivi.

\*\*\*

### Stabilimento di Susegana

2) La Direzione aziendale conferma che il piano industriale, di cui al punto u) del Preambolo e il relativo Allegato tecnico, è funzionale a determinare la missione strategica del settore della refrigerazione in Italia e dunque dello stabilimento di Susegana, e che tale missione consiste nel servire i mercati europei più qualificati, in particolare quelli dell'Europa occidentale, orientando l'offerta sui segmenti medio alti del mercato, soprattutto nei range Built In e free standing grandi litraggi, e con forti contenuti di innovazione, design e qualità, spostandosi, quindi, da una politica di competizione sui prezzi basata sui volumi a una missione produttiva e a un posizionamento puntato su massa critica a redditività sostenibile.

La Direzione aziendale, inoltre, conferma anche la volontà di raggiungere e mantenere nello stabilimento di Susegana standard di eccellenza operativa nella qualità, flessibilità, efficienza, nonché di mantenere il centro di ricerca e sviluppo europeo per lo sviluppo di nuovi prodotti nei segmenti emergenti e innovativi.

La Direzione aziendale, infine, alla luce delle correnti previsioni di mercato e fatte salve le misure che permettano un continuo miglioramento degli standard di competitività, sia sotto il profilo dei costi, sia sotto quello delle efficienze, e quelle che permettano una normale ottimizzazione delle strutture e dei processi, stima di investire, nello stabilimento di Susegana, 10 milioni di euro nel 2008 (di cui 3,7 in prodotto e 4 in processo) e, nel triennio 2009-2011, 34 milioni di euro, di cui il 50% in prodotto e circa il 30% in processo. In particolare, gli investimenti saranno suddivisi come segue: 15 (di cui 7,5 in prodotto e 4,5 in processo) nel 2009, 9,5 (di cui 5 in prodotto e 2,5 in processo) nel 2010, 9,5 (di cui 5,5 in prodotto e 2,2 in processo) nel 2011.

3) Le parti si confermano che la realizzazione del piano industriale determinerà presso lo stabilimento di Susegana una condizione di eccedenza strutturale per 324 dipendenti: 302 operai e 22 impiegati, i cui profili professionali sono riportati nell'Allegato 1 che fa parte integrante del presente accordo.

5) Le parti concordano, pertanto, sulla sospensione dei lavoratori eccedentari con richiesta di intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione, ai sensi dell'art. 1, L. 164/75 e dell'art. 1, L. 223/91.

6) La sospensione in C.I.G.S. avverrà con scansioni progressive di intervento coerenti con il piano industriale come da punto u) del Preambolo (e relativo Allegato) e potrà interessare contemporaneamente fino a 600 dipendenti. Tuttavia, laddove si rendesse necessario, in particolari fasi di realizzazione del programma sarà possibile sospendere tutto l'organico esistente anche mediante fermate collettive; la sospensione in C.I.G.S. potrà essere anche utile per realizzare percorsi formativi.

7) La richiesta di intervento della C.I.G.S. per la durata di 24 mesi a decorrere dal 5 gennaio 2009 ovvero da una data successiva coerente con la realizzazione del piano industriale e determinata dai risultati degli interventi per la gestione delle eccedenze di cui ai punti successivi. Pertanto, con il presente verbale si deve intendere che la decorrenza della C.I.G.S. per 24 mesi avverrà dal primo giorno della settimana nella quale si verifica la sospensio-

ne del primo lavoratore.

8) I lavoratori da sospendere in C.I.G.S. nell'ambito dei profili professionali dichiarati eccedentari di cui all'Allegato 1., e secondo le scansioni temporali previste dal piano, verranno individuati con i seguenti criteri:

1. i lavoratori che, nell'ambito delle quantità disponibili per ogni profilo interessato, dichiarino di accettare la sospensione in C.I.G.S. senza rotazione e la successiva risoluzione consensuale o collocazione in mobilità.

L'accettazione di tale richiesta, in caso di personale non riferibile ai profili eccedentari, sarà sottoposta alla verifica delle esigenze tecnico/organizzative, del cui esito sarà data periodica informazione in sede locale. La società confermerà al lavoratore l'accettazione della propria disponibilità entro i 15 giorni lavorativi successivi;

2. i lavoratori, appartenenti ai profili eccedentari, che maturino i requisiti per aver titolo alla pensione di anzianità/vecchiaia o per il loro conseguimento nell'ambito del periodo individuale di sospensione in C.I.G.S. sommato a quello della mobilità che accettino la collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.

**Nota a verbale.** Ai fini della determinazione della anzianità contributiva utile per l'accesso alla pensione, la Società terrà conto di tutti i periodi contributivi validi sulla base della documentazione in suo possesso. Sarà quindi cura dei lavoratori presentare eventuali documenti in controdeduzione.

9) Qualora, nei diversi momenti di implementazione del piano industriale, dovesse risultare una quota residua di lavoratori da collocare in C.I.G.S., tenuto anche conto della applicazione degli strumenti di cui al successivo «Piano di gestione delle eccedenze», verranno sospesi i lavoratori appartenenti ai profili professionali interessati; in particolare qualora a tali profili sia adibito un numero di lavoratori superiore alla quota al momento necessaria, verrà attuata la sospensione «a rotazione» esclusivamente nell'ambito del profilo professionale di appartenenza e per le sole qualifiche operaie. In tale ipotesi, il periodo di sospensione individuale sarà strutturato su cicli bimestrali minimi. Laddove per specifici profili professionali si rendesse necessario implementare cicli minimi di durata superiore, sarà attivato a livello locale uno specifico confronto utile alla relativa modifica e attuazione.

I cicli di sospensione e i nominativi dei lavoratori interessati verranno comunicati alle r.s.u. prima della loro attivazione.

10) Il «Piano di gestione delle eccedenze», finalizzato a ridurre il numero, sarà così articolato:

1. al fine di diminuire il numero delle eccedenze in una misura massima di 25 posizioni operaie, si concorda che verranno positivamente valutate dalla società le richieste di conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale che abbiano le seguenti caratteristiche:

- appartenenza del lavoratore richiedente a un profilo professionale riconducibile alle aree di eccedenza;
- possibilità, così come peraltro previsto dall'11° comma, art. 4 L. 223/91, di operare nei confronti di tale personale anche in deroga al 2° comma, art. 2103 c.c., previa sottoscrizione, all'atto della conversione, di relativo verbale di transazione ex art 411 c.p.c.;
- compatibilità dell'orario ridotto riferita al reparto di appartenenza/destinazione con conseguente collocazione dell'orario ridotto in scansioni «verticali» intere - e dunque concentrato in predeterminate giornate della settimana/mese/anno (misura massima 30 dipendenti) -, ovvero in scansioni orizzontali (misura massima 20 dipendenti), da realizzarsi attraverso la piena copertura, da parte di una pluralità di soggetti prestativi tutti egualmente addetti alla medesima lavorazione/postazione, del nastro orario giornaliero praticato dall'area.

**Nota a verbale.** Per effetto di quanto sopra il numero delle eccedenze verrà diminuito in proporzione alle quote di orario complessivamente ridotte con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 0,5 (e.g.: 2 lavoratori con

orario medio settimanale di 20 ore = -1 posizione lavorativa eccedente, ovvero 10 lavoratori con orario settimanale di 8 ore su 3gg/settimana, e insieme 4 lavoratori con orario di 8 ore su 2 gg./settimana = -7,6, da cui -8 posizioni eccedenti);

- i lavoratori che abbiano trasformato il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale indeterminato, una volta esaurito il numero delle eccedenze, avranno diritto di precedenza per la trasformazione del loro rapporto di lavoro a tempo pieno laddove l'azienda debba ricorrere ad assunzioni a tempo pieno in posizioni/mansioni equivalenti;

2. riconoscimento di un incentivo all'esodo, secondo gli importi, lo schema e le scansioni temporali previste nell'Allegato 2, ai 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.

L'accettazione di tale richiesta, nel caso di personale non appartenente ai profili dichiarati eccedentari, ovvero laddove il numero delle richieste sia superiore al numero delle eccedenze previste dal Piano nelle varie scansioni temporali, sarà sottoposta alla verifica delle esigenze tecnico/organizzative, del cui esito sarà data periodica informazione in sede locale. La società confermerà al lavoratore l'accettazione della propria disponibilità entro i 15 giorni lavorativi successivi ed eventualmente la necessità di subordinare a uno slittamento temporale l'effettiva uscita del lavoratore;

3. collocazione in mobilità dei lavoratori appartenenti ai profili dichiarati eccedentari, che hanno titolo per la pensione di vecchiaia/anzianità, ovvero maturino i necessari requisiti durante il periodo individuale di mobilità. A tali lavoratori saranno corrisposti gli specifici importi di cui all'Allegato 2.

**Nota a verbale.** Ai fini della determinazione della anzianità contributiva utile per l'accesso alla pensione, la Società terrà conto di tutti i periodi contributivi validi sulla base della documentazione in suo possesso. Sarà quindi cura dei lavoratori presentare eventuali documenti in controdeduzione;

4. la Società si impegna ad attivare, a partire da marzo 2009, e affidando il conseguente incarico a soggetti idonei ai sensi dell'art. 4, lett. E) del D.Leg. 276/03, un progetto di ricollocazione (c.d. outplacement) volto a promuovere direttamente o indirettamente la ricerca di occupazione dei lavoratori in C.I.G.S., ad esclusione di quelli di cui al presente art.10), punto 2.

**Chiarimento a verbale.** I risultati delle azioni gestionali di cui al presente art.10), punti 1., 2. e 3., determineranno la caducazione del numero di eccedenze e consentiranno, quindi, il mancato inserimento - riassorbimento dalla C.I.G.S. di un equivalente numero dei lavoratori di cui all'art. 3);

5. tenuto conto dei possibili impatti che il metodo sopra concordato potrà comportare in termini di assegnazione professionale di personale potenzialmente interessato dalla C.I.G.S., si concorda che, così come peraltro previsto dall' 11° comma art. 4 L. 223/91, nei confronti di tale personale si potrà operare anche in deroga al 2° comma art. 2103 c.c., previa sottoscrizione di relativo verbale di transazione ex art 411 c.p.c.;

6. per realizzare quanto previsto dal presente art. 10), punto 4., le parti sottoscrittrici il presente accordo condividono l'impegno a promuovere interventi per una rapida ricerca di alternative occupazionali mediante:

- la predisposizione di un progetto di ricollocazione, eventualmente supportato da interventi di formazione e/o riqualificazione, da sottoporre alla Regione Veneto e alla Provincia di Treviso per la richiesta di finanziamenti e di sostegno alla realizzazione;
- l'istanza alla Provincia di Treviso di concorrere

alla definizione del piano di ricollocazione e di assicurare l'intervento dei propri Centri per l'Impiego per favorire la ricerca di occupazione dei dipendenti interessati;

- la promozione presso le proprie associate, da parte dell'Unione degli Industriali di Treviso, di possibilità di nuova occupazione per i dipendenti in esubero.

In relazione al progetto di ricollocazione e alla sua realizzazione, le parti a livello locale daranno vita ad un gruppo di lavoro la cui attività e modalità di funzionamento saranno oggetto di specifico incontro entro il mese di marzo 2009, e alle cui sessioni di lavoro potranno essere richieste di partecipare, in funzione delle tematiche all'ordine del giorno, anche la Provincia e l'Unione degli Industriali.

11) Le parti procederanno a verifiche trimestrali, a livello territoriale, sullo stato di avanzamento del Piano di gestione delle eccedenze e sulla adeguatezza/efficacia degli strumenti individuati nonché sull'eventuale ricorso ad ulteriori strumenti al momento disponibili.

12) Lo stato di avanzamento delle attività e delle iniziative tecnico/organizzative del piano industriale saranno oggetto di un monitoraggio attivo in sede di E.Co.S. e Co.Te.Pa., anche in sessioni congiunte, su base bimestrale.

\*\*\*

### Stabilimento Scandicci

13) Le parti confermano che:

1. il Gruppo Electrolux, sin dalla chiusura della fase di investigazione, si è reso disponibile a facilitare un processo di reindustrializzazione del sito da parte di imprenditori terzi, al fine di promuovere un percorso virtuoso per una nuova iniziativa industriale capace di assicurare nuova occupazione ai dipendenti interessati dal piano industriale di riorganizzazione del settore della refrigerazione Electrolux;

2. il Gruppo Electrolux, a tale scopo, ha promosso attraverso una società specializzata un'azione di ricognizione e indagine verso realtà imprenditoriali italiane ed estere affinché avanzassero piani per nuove attività industriali da realizzare nello stabilimento di Scandicci;

3. il Gruppo Electrolux, nel valutare le varie proposte pervenute, ha utilizzato precisi e obiettivi parametri ampiamente illustrati alle Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm, alle loro strutture territoriali e alla struttura di rappresentanza delle r.s.u., e da queste condivisi;

4. sulla base dei parametri citati il Gruppo Electrolux ha scelto, tra le proposte pervenute, così come parimenti illustrato alle Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm, alle loro strutture territoriali e alla struttura di rappresentanza delle r.s.u., quella presentata dalla società Mercatech;

5. l'iniziativa industriale presentata dalla società Mercatech prevede lo sviluppo di un piano per la produzione di pannelli fotovoltaici e di componenti per le centrali eoliche;

6. tale piano è stato ampiamente illustrato, dalla stessa Mercatech, alle Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm, alle loro strutture territoriali e alla struttura di rappresentanza delle r.s.u.;

7. tale piano industriale comporta almeno 370 assunzioni, tra i lavoratori attualmente in forza nello stabilimento di Scandicci, a partire dal quarto trimestre 2008 e fino al primo trimestre del 2010;

8. la società Mercatech si è impegnata con Electrolux, anche tramite le sue società collegate/controllate, a raggiungere un Accordo sindacale con le OO.SS.LL. Fim-Fiom-Uilm per la definizione delle tempistiche e delle condizioni di assunzione dei lavoratori interessati, tra le quali garanzie occupazionali per un triennio, la riqualificazione professionale, l'applicazione del C.c.n.l. dell'Industria metalmeccanica e il mantenimento dei livelli retributivi;

9. la società Mercatech e le OO.SS.LL. Fim-Fiom-Uilm, l'11 settembre 2008, hanno redatto un testo reciprocamente vincolante che diventerà efficace al raggiungimento dell'Accordo complessivo

Electrolux, concernente anche la reindustrializzazione del sito di Scandicci.

14) Le parti, alla luce di quanto sopra e considerato che la realizzazione del piano industriale di cui al punto V) del Preambolo (e relativo Allegato Tecnico) determinerà la cessazione delle produzioni e dei servizi realizzati nello stabilimento di Scandicci con conseguente condizione di eccedenzialità di tutti i relativi dipendenti, secondo i tempi e le modalità previste nello stesso piano, convengono di implementare le disposizioni contenute nei successivi articoli.

15) Sospensione in C.I.G.S. per cessazione di attività, ai sensi dell'art. 1, L. 164/75, dell'art. 1, L. 223/91, dell' art. 2, 1° comma D.M. 18 dicembre 2002 e dell'art. 1, L. 291/2004; la sospensione avverrà con scansioni progressive di intervento coerenti con il piano industriale come da Allegato Tecnico di cui al punto u) del Preambolo e potrà interessare contemporaneamente fino a tutti i dipendenti dello stabilimento. Per le ragioni connesse alle motivazioni del ricorso alla C.I.G.S. le parti si danno atto che non sussistono le condizioni per la rotazione del personale interessato dalla sospensione.

16) La C.I.G.S. verrà richiesta per la durata di 24 mesi a decorrere dal 5 gennaio 2009 ovvero da una data successiva coerente con la realizzazione del piano industriale e determinata dai risultati degli interventi per la gestione delle eccedenze di cui ai punti successivi. Pertanto, con il presente verbale si deve intendere che la decorrenza della C.I.G.S. per 24 mesi avverrà dal primo giorno della settimana nella quale si verifica la sospensione del primo lavoratore.

17) Collocazione in mobilità:

1. dei lavoratori che risultino in possesso dei requisiti per aver titolo ai trattamenti pensionistici di anzianità/vecchiaia, ovvero maturino i requisiti durante il periodo individuale di mobilità. A tali lavoratori saranno corrisposti gli specifici importi di cui all'Allegato 2.

**Nota a verbale.** Ai fini della determinazione della anzianità contributiva utile aver titolo alla pensione, la Società terrà conto di tutti i periodi contributivi validi sulla base della documentazione in suo possesso. Sarà quindi cura dei lavoratori presentare eventuali documenti in controdeduzione;

2. dei lavoratori che ricevono dalla società Mercatech o dalla sua società controllata una formale offerta di assunzione a tempo indeterminato (che verrà per conoscenza inviata anche a Electrolux), alla luce di quanto previsto dal piano industriale e dall'Accordo di cui all'art. 13), punti 5., 6., 7., 8. e 9.. A tali lavoratori saranno corrisposti gli specifici importi di cui all'Allegato 2).

18) Riconoscimento di un incentivo all'esodo, secondo gli importi, lo schema e le scansioni temporali previste nell'Allegato 2, per un massimo di 66 dipendenti, inclusi quelli di cui al precedente articolo 17), punto 1., che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o messa 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.

L'accettazione di tale richiesta sarà sottoposta alla verifica delle esigenze tecnico/organizzative e della compatibilità col numero delle eccedenze previste dal Piano nelle varie scansioni temporali, del cui esito sarà data periodica informazione in sede locale. La società confermerà al lavoratore l'accettazione della propria disponibilità entro i 15 giorni lavorativi successivi ed eventualmente la necessità di subordinare a uno slittamento temporale l'effettiva uscita del lavoratore.

**Nota a verbale.** Ai fini della determinazione della anzianità contributiva utile per aver titolo alla pensione dei lavoratori che maturino i requisiti per aver titolo alla pensione di anzianità/vecchiaia o per il loro conseguimento nell'ambito del periodo indivi-

duale di sospensione in C.I.G.S. sommato a quello della mobilità, la Società terrà conto di tutti i periodi contributivi validi sulla base della documentazione in suo possesso. Sarà quindi cura dei lavoratori presentare eventuali documenti in controdeduzione.

19) Alla luce e in relazione dei risultati delle disposizioni di cui ai precedenti artt. 17) e 18), la Società si impegna, qualora necessario, ad attivare, affidando il conseguente incarico a soggetti idonei ai sensi dell'art. 4, lett. E) del D.Leg. 276/03, un progetto di ricollocazione (c.d. outplacement) volto a promuovere direttamente o indirettamente la ricerca di occupazione dei lavoratori in C.I.G.S., ad esclusione di quelli di ai precedenti art. 17), e 18).

20) Per realizzare quanto previsto dal precedente articolo le parti sottoscrittrici il presente accordo condividono l'impegno a promuovere interventi per una rapida ricerca di alternative occupazionali mediante:

- la predisposizione di un progetto di ricollocazione, eventualmente supportato da interventi di formazione e/o riqualificazione, da sottoporre alla Regione Toscana e alla Provincia di Firenze per la richiesta di finanziamenti e di sostegno alla realizzazione;
- l'istanza alla Provincia di Firenze di concorrere alla definizione del piano di ricollocazione e di assicurare l'intervento dei propri Centri per l'Impiego per favorire la ricerca di occupazione dei dipendenti interessati, nonché il riconoscimento di un contributo a sostegno della formazione necessaria alla realizzazione del programma di ricollocazione;
- la promozione presso le proprie associate, da parte di Confindustria Firenze, di possibilità di nuova occupazione per i dipendenti in esubero.

In relazione al progetto di ricollocazione ed alla sua realizzazione, le parti a livello locale potranno dar vita a un gruppo di lavoro la cui attività e modalità di funzionamento saranno oggetto di specifico incontro entro il secondo trimestre 2009, e alle cui sessioni di lavoro potranno essere richieste di partecipare, in funzione delle tematiche all'ordine del giorno, anche la Provincia e Confindustria Firenze.

21) Le parti procederanno a verifiche trimestrali, a livello territoriale, sullo stato di avanzamento del Piano di gestione delle eccedenze e sulla adeguatezza/efficacia degli strumenti individuati nonché sull'eventuale ricorso ad ulteriori strumenti al momento disponibili.

22) Lo stato di avanzamento delle attività e delle iniziative tecnico/organizzative del piano industriale saranno oggetto di un monitoraggio attivo in sede di E.Co.S. e Co.Te.Pa., anche in sessioni congiunte, su base bimestrale.

\*\*\*

### Disposizioni Finali

23) Le parti si impegnano a esperire le procedure di mobilità necessarie e funzionali alla realizzazione del piano di gestione delle eccedenze di cui al presente accordo e concordano che i criteri sopra individuati sono da considerarsi alternativi e sostitutivi di quelli previsti all'art. 5 L. 223/91.

24) Gli importi di cui all'Allegato 2 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 transattivi ex art. 411 c.p.c..

25) Entro la fine del mese di settembre 2010 le parti si incontreranno per una valutazione complessiva dei risultati del Piano e per l'assunzione delle determinazioni necessarie ad affrontare l'eventuale permanenza di personale ancora in C.I.G.S. e dunque eccedentario.

26) In considerazione delle ragioni di mercato che hanno reso necessario il piano di riorganizzazione della refrigerazione, le parti concordano di attivare entro la fine del 2009 una speciale sessione di «Osservatorio» dedicata al settore in questione.

### Stabilimento di Susegana

Criteri	Importi lordi in Euro
• Lavoratori di cui all'art. 10), punto 2., che risolvono il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.12.08. Laddove il numero di tali lavoratori sia superiore al numero delle eccedenze previste dal Piano per questa scansione temporale, si procederà come previsto dall'art. 10), punto 2., secondo capoverso.	19.000
• Lavoratori di cui all'art. 10), punto 2., che manifestino, entro il 31.12.08, la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto dal 1.01.09 al 31.12.09, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione, sulla base delle scansioni del Piano Industriale indicate dall'azienda. Laddove il numero dei lavoratori sia superiore al numero delle eccedenze puntuali previste dal Piano per questa scansione temporale, si procederà come previsto dall'art. 10), punto 2., secondo capoverso.	15.000
• Lavoratori di cui all'art. 10), punto 2., che manifestino, entro il 31.12.08, la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.12.10, con collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.	13.000
• Lavoratori che manifestino la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.12.10, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.	11.000
• Lavoratori di cui all'art. 10), punto 3., per i quali è prevista una permanenza in mobilità fino a 12 mesi.	4.000
• Lavoratori di cui all'art. 10), punto 3., per i quali è prevista una permanenza in mobilità superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi.	8.000
• Lavoratori di cui all'art. 10), punto 3., per i quali è prevista una permanenza in mobilità superiore a 24 mesi e fino a 36 mesi.	12.000
• Lavoratori di cui all'art. 8), punto 2., per i quali è prevista una permanenza in C.I.G.S. senza rotazione e mobilità superiore a 36 mesi e fino a 48 mesi complessivi.	16.000
• Lavoratori di cui all'art. 8), punto 2., per i quali è prevista una permanenza in C.I.G.S. senza rotazione e mobilità superiore a 48 mesi complessivi	18.000

### Stabilimento di Scandicci

Criteri	Importi lordi in Euro
• Lavoratori di cui all'art. 18), che siano disponibili a risolvere il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.12.08. Laddove il numero di tali lavoratori sia superiore al numero delle eccedenze effettive previste dal Piano per questa scansione temporale anche in considerazione del Piano di reindustrializzazione dello stabilimento, si procederà come previsto dall'art. 18), co. 2.	19.000
• Lavoratori di cui all'art. 18), che manifestino, entro il 31.12.08, la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto dal 1.01.09 al 30.06.09, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione, sulla base delle scansioni del Piano Industriale indicate dall'azienda. Laddove il numero dei lavoratori sia superiore al numero delle eccedenze puntuali previste dal Piano per questa scansione temporale, si procederà come previsto dall'art. 10), punto 2., secondo capoverso.	15.000
• Lavoratori di cui all'art. 18), che manifestino, entro il 31.12.08, la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.12.10.	13.000
• Lavoratori che manifestino la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.12.10.	13.000
• Lavoratori di cui all'art. 17), punto 1., per i quali è prevista una permanenza in mobilità fino a 12 mesi.	4.000
• Lavoratori di cui all'art. 17), punto 1., per i quali è prevista una permanenza in mobilità superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi.	8.000
• Lavoratori di cui all'art. 17), punto 1., per i quali è prevista una permanenza in mobilità superiore a 24 mesi e fino a 36 mesi.	12.000
• Lavoratori di cui all'art. 18), per i quali è prevista una permanenza in C.I.G.S. senza rotazione e mobilità superiore a 36 mesi e fino a 48 mesi complessivi.	16.000
• Lavoratori di cui all'art. 18), per i quali è prevista una permanenza in C.I.G.S. senza rotazione e mobilità superiore a 48 mesi complessivi.	18.000
• Lavoratori di cui all'art. 17), punto 2.	500

**Chiarimento a verbale.** Laddove i lavoratori di cui all'art. 18) siano in numero superiore a quello previsto dal medesimo articolo, le istanze individuali saranno evase in ordine cronologico di presentazione.

\*\*\*

**L'azienda si è impegnata ad anticipare mensilmente il trattamento di CIGS, alle normali scadenze, ai lavoratori che saranno sospesi. Tale impegno sarà formalizzato tramite una lettera alle organizzazioni sindacali.**