



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 - Roma - Tel. +39 06 852621

COMUNICATO

alle lavoratrici e ai lavoratori

Il 9 marzo è stata raggiunta un'intesa con Electrolux sulla difficile questione degli esuberanti annunciati dall'azienda negli stabilimenti italiani.

Dopo un lungo confronto si è riusciti a definire con l'azienda un accordo che, in alternativa al licenziamento di 636 lavoratori degli stabilimenti di Susegana (Tv), Solaro (Mi), Porcia (Pn), e Forlì (Fc), definisce:

- l'utilizzo di 24 mesi di Contratto di Solidarietà difensivo per gli stabilimenti di Susegana, Solaro e Porcia
- la proroga di 12 mesi della Cassa integrazione Guadagni Straordinaria e il successivo ricorso a 24 mesi di Contratto di solidarietà per lo stabilimento di Forlì
- nuovi importi di incentivo per le lavoratrici e i lavoratori che risolvono volontariamente il rapporto di lavoro
- un successivo confronto con l'azienda con al centro la competitività degli stabilimenti italiani.

L'intesa è composta di tre parti: due verbali di accordo, con i relativi allegati, e un protocollo.

_____ 1 _____

L'ACCORDO sull'attivazione del contratto di solidarietà per tre stabilimenti – Susegana dal 1/4/2013 al 31/3/2015 - Solaro dal 1/6/2013 al 31/5/2015 - Porcia dal 3/8/2013 al 31/5/2015- interesserà tutte le linee produttive e tutte le lavoratrici e i lavoratori prevedendo la possibilità **di ridurre sino al 60% l'orario di lavoro medio su base quadrisettimanale.**

In base alle eccedenze dei singoli reparti e alla fungibilità delle varie mansioni, ci potranno essere anche diverse percentuali di riduzione tra reparti e lavoratori che saranno monitorati dalle RSU nei singoli stabilimenti.

Per consentire la **rotazione di tutti i lavoratori** e la gestione delle attività da parte dell'azienda, la riduzione di orario e il ricorso al contratto di solidarietà prevede che **"il turno di lavoro di riferimento è normalmente di 6 ore anche su più turni"** a cui si aggiungeranno, se necessarie chiusure "a giornate".

Turni diversi, come avvenuto durante la CIGS, o diverse organizzazioni del lavoro devono essere comunicati con 5 giorni di anticipo ed essere oggetto di confronto con la RSU che, comunque, mensilmente svolgerà un apposito incontro con la direzione aziendale; il lavoro straordinario **non potrà essere effettuato** se non, come prevede la norma, in casi di esigenze straordinarie e comunque previo confronto con le RSU.

*Il Contratto di Solidarietà prevede per legge una integrazione del salario per le ore non lavorate pari al 60%; per l'anno 2013 la finanziaria ha stanziato fondi per garantire ai lavoratori in solidarietà una **INTEGRAZIONE pari all'80% delle ore non lavorate** con una migliore tutela del salario rispetto alla Cassa Integrazione.*

L'integrazione comprende tutte le voci della retribuzione - superminimi collettivi e individuali, scatti, 13ma, premi fissi e, in caso di lavoro a turni, comprende anche l'eventuale maggiorazione. L'integrazione all'80% sarà anticipata dall'azienda ed è subordinata alla capienza del fondo nazionale predisposto; qual'ora quest'ultimo divenisse incapiente nel corso dell'anno e non fosse rifinanziato, l'integrazione sarà il 60% previsto dalla legge.

*Per le ore in Solidarietà il lavoratore matura per intero il TFR e per intero i ratei di **FERIE e PAR che saranno retribuiti all'80% (o al 60%)** e dovranno essere goduti nel corso dell'anno coperto dall'ammortizzatore sociale; inoltre ha la contribuzione figurativa come per le ore di CIG.*

MATERNITÀ E MALATTIA non interrompono il ricorso alla riduzione di orario in Solidarietà e sono retribuite al 100% per le ore lavorative e all'80% (o al 60%) per le ore di solidarietà; i PERMESSI PER DONATORE DI SANGUE sono invece retribuiti come giornate lavorative e non vengono considerati in solidarietà; i PERMESSI PER LEGGE 104 sono riproporzionati in base ai giorni di effettivo lavoro anche se sono giorni in cui si effettua una parziale riduzione di orario.

*Durante la solidarietà **il contributo aziendale legato alla PREVIDENZA COMPLEMENTARE (Cometa) matura per il periodo effettivamente lavorato** così come il contributo del lavoratore che versa il minimo; quando invece il lavoratore versa un contributo superiore, il contributo viene versato al Fondo nella sua interezza; le quote di TFR sono versate al Fondo per la sola parte che matura con le ore lavorate.*

_____ 2 _____

L'ACCORDO che conferma il Piano Sociale e **gli strumenti già in essere per la gestione degli esuberanti - outplacement incentivato, sostegno all'auto-imprenditorialità, formazione finalizzata alla riqualificazione e ricollocazione, reindustrializzazione, mobilità volontaria-** e definisce un nuovo importo **dell'incentivo pari a:**

42.000 euro per i lavoratori che risolvono volontariamente il rapporto di lavoro entro il 31.12.2013

37.000 euro per i lavoratori che manifestano la volontarietà sempre entro il 31.12.2013 e risolvono il rapporto di lavoro entro il 30.04.2014.

_____ 3 _____

Il "Protocollo per la Competitività del Gruppo Electrolux Italia e la Difesa dei Livelli Occupazionali" che definisce l'avvio di una fase di confronto dal 1 aprile al 31 ottobre 2013 per discutere e verificare possibili strumenti e azioni per consolidare la competitività degli stabilimenti italiani; i temi del confronto individuati sono la riduzione dei costi e il costo del lavoro

Il protocollo prevede che al termine del confronto azienda e sindacato valuteranno se predisporre un " Piano di medio termine" al fine di attrarre e consolidare investimenti e volumi produttivi, salvaguardare e difendere i livelli occupazionali; inoltre prevede un impegno delle parti a ridiscutere i permessi sindacali e a chiedere interventi pubblici per ridurre il cuneo fiscale.

Nei prossimi giorni si svolgeranno le assemblee dei lavoratori in tutti gli stabilimenti per presentare i contenuti dell'intesa che sarà poi sottoposta al voto dei lavoratori tramite referendum; successivamente il 22 marzo è previsto un nuovo incontro per la sottoscrizione conclusiva.

Roma, 10 marzo 2013