

Tra

Nidec Asi S.p.a.

assistite da Confindustria Vicenza e Assolombarda

e

la FIM-CISL nazionale e territoriale

la FIOM-CGIL nazionale e territoriale

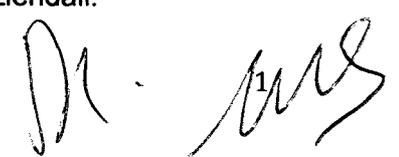
la UILM-UIL nazionale e territoriale

unitamente al Coordinamento Nazionale Nidec Asi s.p.a.

d'ora innanzi definite collettivamente le "Parti".

PREMESSO CHE:

- L'andamento dell'economia mondiale ha confermato nell'ultimo periodo elementi di recessione, collegati alle perduranti incertezze del quadro economico finanziario e politico mondiale, che si sono manifestati anche più pesantemente nell'Area dell'Unione Europea.
- In Italia il settore manifatturiero ha registrato la caduta netta di produzione, fatturato ed ordini; l'occupazione è destinata a diminuire perché le imprese sono costrette a recuperare produttività a fronte della recessione; gli investimenti sono in forte contrazione; anche l'export registra significative battute d'arresto, specie nei deboli mercati della UE.
- L'Azienda si trova quindi ad affrontare un decremento della marginalità dei prodotti, legato anche alla competizione globale che vede offerte di gran lunga più competitive anche a fronte della produzione dei manufatti in paesi low cost.
- Anche per quanto concerne l'Ingegneria, competitors provenienti da paesi emergenti stanno offrendo soluzioni di qualità a costi non paragonabili con quelli europei.
- L'Azienda per garantire una sopravvivenza della propria competitività deve necessariamente adottare un assetto organizzativo/gestionale/ produttivo consono alla sfida globale e rendere il rapporto costo per prodotto adeguato ad ottenere una marginalità in linea con i propri competitors, oltreché un incremento dell'innovazione del prodotto finalizzato ad una maggiore qualità, attraverso idonei investimenti in R & D e nei processi tecnologici aziendali.



- L'Azienda ha quindi presentato alle OOSS ed alle RSU dei siti, in diverse riunioni il nuovo assetto organizzativo che, in sommi capi ed in estrema sintesi prevede la costituzione di due macro aree di cui una dedicata alle operations e l'altra al commerciale.
- La costituzione delle Aree Operations e Commerciale è volta anche alla valorizzazione degli attuali 4 siti di Milano, Montebello Vicentino, Genova e Monfalcone che vengono confermati. In particolare:

SITO DI GENOVA: Si conferma la mission del sito come centro di eccellenza per le tecnologie produttive relative ai processi di automazione dei grandi impianti dei Metals (Prodotti piani, Siderurgia primaria, Tubifici, H2E e gestione degli impianti in sicurezza) nonché l'ulteriore sviluppo delle attività relative al Power Management System.

SITO DI MONTEBELLO VICENTINO: Si conferma la mission del sito per quanto concerne le tecnologie produttive relative ai processi di automazione degli impianti industriali appartenenti ai mercati Metals (Prodotti lunghi), il "diversificato" relativo agli impianti dei settori Gomma, Carta, Cemento ecc., nonché il potenziamento degli accordi commerciali di collaborazione con il Partner meccanico di riferimento per quanto riguarda gli impianti Ropeways. Così pure è confermata la vocazione del sito per le tecnologie produttive dell'Elettronica di Potenza, in particolare per quanto attiene il LV Drives e le relative applicazioni (Metals, Diversificato ed Energie Rinnovabili) ed la progettazione e produzione dei quadri.

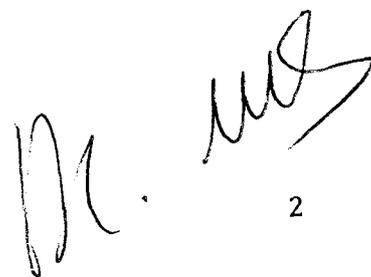
SITO DI MILANO: Si conferma la doppia mission del sito: Headquarters della Società e delle Subsidiaries e centro di eccellenza delle tecnologie produttive dell'Elettronica di Potenza, in particolare per quanto concerne i MV Drives.

SITO DI MONFALCONE: Si conferma la mission del sito alle tecnologie produttive relative ai motori di media e grande potenza, sia DC che AC, con tutte le relative specializzazioni riguardanti i settori dell'Oil & Gas, Marine, Nuclear ecc., nonché dei generatori di media e grande potenza per tutte le relative applicazioni.

- Si rende infatti irrinunciabile spingere quanto più possibile le offerte dei prodotti, dei sistemi e delle soluzioni su tutto il mercato globale, per attrarre ordini in grado non solo di alimentare le fabbriche / ingegneria, ma anche di portare margine all'Azienda.
- L'Azienda, nel corso delle summenzionate riunioni ha evidenziato come tale riorganizzazione porti ad una sovrapposizione di strutture e di attività generando un imprescindibile snellimento degli Enti con conseguente esubero di 120 unità suddivise nei 4 siti.
- OO.SS. e RSU pur prendendo atto della situazione complessiva dell'Azienda hanno richiesto alla stessa di volere intervenire sulla forza lavoro utilizzando strumenti sociali adatti ad una gestione non traumatica della riorganizzazione in atto.
- Le Parti, in seguito ad ampio confronto, hanno concordato nel pervenire ad un accordo che definisca una serie di strumenti per la gestione delle eccedenze e per il contenimento dei costi secondo modalità e tempistiche sotto dettagliatamente riportate.

TUTTO CIÒ PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE:



Contratto di solidarietà

Per i Siti di Genova, Montebello Vicentino e Monfalcone, interessati da un esubero dichiarato di rispettivamente 26 lavoratori, 46 lavoratori e 37 lavoratori (al netto del personale di produzione) a fronte degli esuberanti indicati e quale parziale soluzione alternativa all'apertura di una procedura di mobilità afferente tale preciso comparto, le Parti hanno convenuto sull'opportunità di utilizzare il Contratto di solidarietà, che consente di ripartire l'onere delle eccedenze denunciate su di un numero più ampio di lavoratori, quale strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità di cui alla legge 223/1991 ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 7 del D.M. 10 luglio 2009 n. 46448.

Tale CDS ridurrà l'esubero dichiarato a 22 lavoratori (di cui 11 a Milano)

La riduzione d'orario che viene pattuita interesserà:

Genova 132 lavoratori con una media di riduzione del 50%

Vicenza 202 lavoratori con una media di riduzione del 50%

Monfalcone 160 lavoratori al netto dei lavoratori di produzione, con una media di riduzione del 50%

L'operatività di tale strumento, da declinarsi con specifici accordi di sito, avverrà con decorrenza 6 maggio 2014 e fino 5 maggio 2015 con possibilità eventuale di rinnovo.

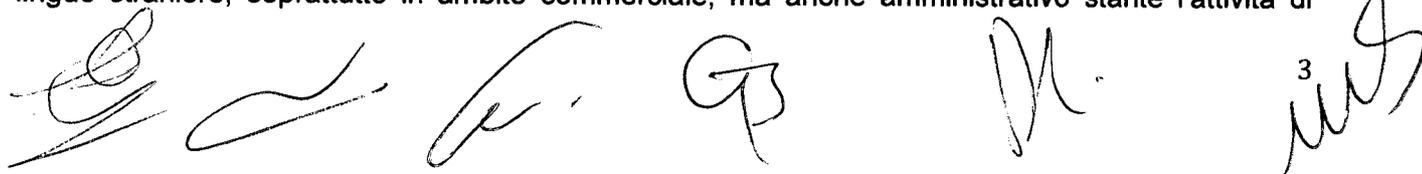
SEDE DI MILANO

CIGS PER RIORGANIZZAZIONE

La sede di Milano presenta attualmente caratteristiche differenti dalle altre, infatti non si ravvisa la possibilità tecnica di ricorrere in via efficiente, stante la particolarità organizzativa propria del sito, al CDS.

La sede vede al momento un esubero pari a n. 11 lavoratori e, stante il processo di riorganizzazione potrebbe essere soggetta a fermate e/o sospensioni di lavoro nel corso dell'anno in questione, così come dettagliato nell'Accordo a latere.

Per quanto poi attiene specificamente la riorganizzazione del sito, l'Azienda intenderà procedere ad azioni ed investimenti sulla riqualificazione delle strutture, sul potenziamento della linea commerciale, sul potenziamento del marketing, sull'implementazione delle conoscenze informatiche, della polifunzionalità e polivalenza delle risorse, sull'ampliamento e diffusione delle lingue straniere, soprattutto in ambito commerciale, ma anche amministrativo stante l'attività di



reporting nei confronti della Casamadre ed altre iniziative organizzative che saranno oggetto di dettaglio nelle Istanze amministrative.

A tal proposito L'Azienda presenterà quanto prima istanza per la concessione della CIGS per Riorganizzazione, per un anno, per un massimo di 174 lavoratori, per 12 mesi a decorrere dal 6 maggio 2014 a tutto il 5 maggio 2015.

MOBILITA'

L'Azienda attiverà la procedura nazionale ex L.223/91, combinato disposto artt. 4 e 24, per la gestione del personale in esubero non gestito tramite CdS.;

In deroga a quanto previsto dall'art. 5 della summenzionata norma, l'Azienda potrà individuare i lavoratori da collocare in mobilità esclusivamente nell'ambito delle intese aziendale definite in Accordo a latere.

Tali lavoratori, individuata anche un'intesa economica in forza delle quantità previste da accordo aziendale sottoscritto in data odierna potranno essere posti in mobilità sino a tutto il 5 maggio 2015, esercitando le Parti la facoltà di proroga e deroga di cui all'art. 8 L239/93.

FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

I lavoratori interessati dal CdS effettueranno della formazione interna/esterna al fine di acquisire maggiori competenze tecnico/professionali, implementando la polifunzionalità e polivalenza anche tramite esperienze di affiancamento/ formazione on the job.

Verifiche Congiunte

Saranno programmati periodici incontri in sede aziendale (di norma a cadenza trimestrale) con la RSU e semestrale con le OOSS ed il Coordinamento nazionale in sede Associativa, per l'esame della situazione aziendale in relazione all'andamento dei programmi e degli strumenti sopra descritti.

Regolare esperimento delle procedure.

Le Parti si danno atto che il presente Accordo è frutto di una corretta ed esaustiva procedura sindacale, che ha dato luogo a un esame congiunto in linea con la normativa vigente.

Coerentemente a quanto concordato nel presente accordo, Le Parti s'impegnano ad esperire con esito positivo, entro il mese di maggio 2014, la procedura nazionale di cui agli artt. 4 e 24 legge 223/1991, l'esame congiunto della CIGS presso ARIFL di Milano per la sede Milanese ed i CdS per le sedi di Genova, Montebello Vicentino e Monfalcone.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. NIDEC ASI S.p.a.

p. FIM CISL

p. FIOM CGIL

P. VILM VIL

p. Confindustria Vicenza

p: Assolombarda

Handwritten signature and scribbles in black ink, including a large 'L' and 'M' and some illegible characters.

p. UILM UIL

p. Coordinamento nazionale

Tra

Nidec Asi S.p.a.

e

la FIM-CISL nazionale e territoriale
la FIOM-CGIL nazionale e territoriale
la UILM-UIL nazionale e territoriale

unitamente al Coordinamento Nazionale Nidec Asi s.p.a. (d'ora innanzi definite collettivamente le "Parti")

Premesso che:

- E' stato sottoscritto in data odierna un Accordo Quadro che prevede strumenti gestionali quali il CDS, la mobilità incentivata e, per il sito di Milano, l'utilizzo della cigs per riorganizzazione;
- Si intende qui definire gli aspetti gestionali in merito ai diversi ammortizzatori sociali individuati.

Tutto ciò premesso le Parti hanno concordato quanto segue :

MOBILITA'

Criteri di scelta

L'azienda potrà risolvere i rapporti di lavoro solamente nell'ambito di coloro i quali manifestino la non opposizione alla collocazione in mobilità;

Incentivo per mobilità

Ai lavoratori di cui al precedente punto previa sottoscrizione di idoneo verbale di conciliazione e transazione in sede "protetta" redatto con le formalità dell' art. 410 c.p.c. e seguenti sarà erogato un importo come da tabella sotto riportata:

Esuberi già pensionabili

Ai dipendenti rientranti nel novero degli esuberanti che accederanno alla pensione entro il 5 maggio 2015, verrà corrisposto in aggiunta al TFR, all'indennità sostitutiva del preavviso ed alle spettanze di fine rapporto, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, a titolo di incentivo all'esodo e transazione generale, un importo lordo una tantum, quale integrazione al T.F.R., corrispondente a 2 mensilità retributive nette;

Esuberi non pensionabili

Ai dipendenti rientranti nel novero degli esuberanti, che non accederanno alla pensione entro il 5 maggio 2015, verrà corrisposto in aggiunta al TFR, all'indennità sostitutiva del preavviso ed alle spettanze di fine rapporto, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, a titolo di incentivo all'esodo e transazione generale, un importo lordo una tantum, quale integrazione al T.F.R., corrispondente a 12 mensilità retributive nette, inoltre verrà loro riconosciuto in caso di risoluzione entro

il nono mese di CIGS ulteriori 7.000,00 euro lordi, con le medesime modalità di cui sopra, il tutto comprensivo dell'indennità di preavviso contrattuale spettante.

Esuberi pensionabili attraverso CIGS e mobilità

Ai dipendenti rientranti nel novero degli esuberi coinvolti nel percorso di accompagnamento alla pensione attraverso anche la permanenza in CIGS, verrà riconosciuto (allo stesso titolo di incentivazione all'esodo e transazione come richiamato nei precedenti paragrafi), un importo lordo pari alla differenza lordizzata, in conformità alla normativa vigente in materia di tassazione del TFR, tra l' 80% della normale retribuzione ordinaria annua netta e quanto erogato annualmente dall'INPS a titolo di "indennità di mobilità" al netto. Tale importo, ragguagliato a dodicesimi, sarà erogato, previa sottoscrizione di verbale di conciliazione e transazione generale, in un'unica soluzione per ciascuno dei mesi di permanenza in CIGS o mobilità fino alla data di esercitabilità del diritto alla pensione, nonché un importo corrispondente alla misura dell'indennità di preavviso contrattualmente spettante.

Al solo personale pensionabile posto in CIGS che raggiungerà i requisiti per la pensione, sarà corrisposto, in aggiunta agli importi del paragrafo precedente e sempre a titolo di incentivazione all'esodo, un importo lordo una tantum pari a 100 Euro per ognuno dei mesi di permanenza in CIGS.

Ai dipendenti che per gli aspetti di loro competenza, aderiranno pienamente ai contenuti del presente accordo, sarà riconosciuto a fronte di loro motivata richiesta ed a titolo di anticipazione del TFR un importo netto di 200 Euro, per ogni mese di permanenza in CIGS.

CIGS MILANO

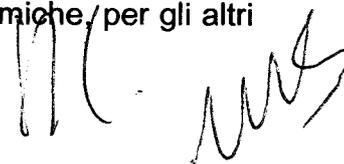
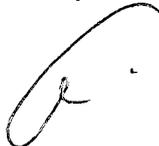
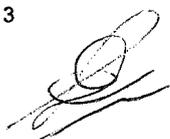
I criteri di individuazione del personale da porre in CIGS saranno quelli tecnico – organizzativi e, in particolare il criterio d'individuazione dei lavoratori da sospendere sarà quello delle esigenze tecnico organizzative e produttive connesse alla eventuale fluttuazione dei carichi di lavoro nell'anno, ad oggi non prevista, ed alla contrazione dell'attività a questa conseguente. I lavoratori pertanto saranno di volta in volta sospesi in relazione a tale fluttuazione, previa intesa con la RSU.

A tal fine, RSU e Azienda monitoreranno congiuntamente le sospensioni in connessione alle contrazioni di attività che dovessero verificarsi nel corso dell'anno.

I soli lavoratori che volontariamente rientreranno nel percorso di esodo incentivato e non oppositivo di cui al precedente paragrafo "mobilità" potranno essere sospesi a zero ore.

L'Azienda anticiperà quanto di competenza dell'Ente Previdenziale con riferimento al periodo di CIGS richiesto.

L'Azienda dichiara che, con espressa esclusione di coloro i quali abbiano definito un percorso di esodo e pertanto abbiano già trovato intese economiche, per gli altri



lavoratori sospesi in CIGS a fronte delle predette fluttuazioni di attività, così come per i lavoratori sospesi in CdS (secondo le modalità dell'Allegato al presente), non terrà conto delle ore di sospensione per la maturazione della 13.ma mensilità, delle ferie e dei PAR.

Letto, confermato e sottoscritto

p. NIDEC ASI S.p.a.

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely representing the NIDEC ASI S.p.a. representative.

p. FIM CISL

A handwritten signature in black ink, representing the FIM CISL representative.

p. FIOM CGIL

A handwritten signature in black ink, representing the FIOM CGIL representative.

p. UILM UIL

A handwritten signature in black ink, representing the UILM UIL representative.

p. Coordinamento nazionale

Tra

Nidec Asi S.p.a.

e

la FIM-CISL nazionale e territoriale
la FIOM-CGIL nazionale e territoriale
la UILM-UIL nazionale e territoriale

unitamente al Coordinamento Nazionale Nidec Asi s.p.a. (d'ora innanzi definite collettivamente le "Parti")

Premesso che:

- E' stato sottoscritto in data odierna un Accordo Quadro che prevede strumenti gestionali quali il CDS, la mobilità incentivata e, per il sito di Milano, l'utilizzo della cigs per riorganizzazione;
- Si intende qui definire gli aspetti gestionali in merito ai alla CdS.

Tutto ciò premesso le Parti hanno concordato quanto segue :

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

L'Azienda anticiperà quanto di competenza dell'Ente Previdenziale con riferimento al periodo di CdS richiesto.

- 4
2. Attesa la media percentuale di riduzione del 50% dell'orario di lavoro, prevista dall'Accordo Quadro sottoscritto in data odierna, il numero delle persone coinvolte con la cadenza e la percentuale di cui al presente punto 2., sarà di 98 unità suddivise nel seguente modo: sito di Genova (23), sito di Montebello Vicentino (42) e sito di Monfalcone (33).

Inoltre, a titolo individuale la presenza minima mensile pro-capite al lavoro, sarà così distribuita:

2014

Maggio 50%
Giugno 20%
Luglio 20%
Agosto 40%
Settembre 20%
Ottobre 20%
Novembre 20%
Dicembre 20%

GA
M.
MSE

2015

Gennaio 20%
Febbraio 20 %
Marzo 30%
Aprile 50%

VERIFICHE

Verranno svolti mensilmente incontri di verifica con le RSU per monitorare l'andamento del CdS.

Inoltre, l'azienda entro la fine del mese di giugno, in apposito incontro con una delegazione del Coordinamento aziendale (di norma una RSU per Sito) presenterà un progetto formativo riguardante il personale coinvolto dal CdS come sopra descritto.

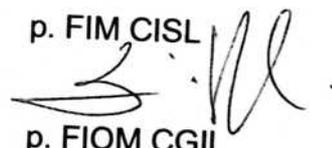
Le parti, nell'ipotesi in cui perdurino le difficoltà che ad oggi hanno portato alla stipula del presente Accordo anche per il prossimo FY, valuteranno positivamente la possibilità di prorogare per un ulteriore periodo di 12 mesi il CdS, se necessario estendendolo anche al sito di Milano.

Letto, confermato e sottoscritto

p. NIDEC ASI S.p.a.



p. FIM CISL



p. FIOM CGIL



p. UILM UIL



p. Coordinamento nazionale