MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 dicembre 2019, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si è svolta una riunione per l'espletamento dell'esame congiunto richiesto dalla ELECTROLUX ITALIA SPA, finalizzato alla concessione della proroga della proroga del trattamento di CIGS a seguito della stipula del contratto di solidarietà di tipo difensivo di cui all'art. 22 bis del D.Lgs. 148/15.

Hanno partecipato:

- Per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: il Andrea Annesi della Divisione VI della Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali.
- Per la Regione Lombardia il dott. Antonio Genova.
- per Electrolux Italia Spa: i dott.ri Ruben Campagner, Marta Vendramin, Livio Callierotti e Marzia Segato.
- le Segreterie nazionali e provinciali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, rappresentate da Giovanni Piccinin, Michela Spera, Alberto Larghi, Gianluca Ficco, Giovanni Galmozzi, Giovanni Ranzini, Enrico ~~Bottin~~ BOTTER, Pierpaolo Pollini, Cristiano De Luca unitamente alla RSU in persona di Walter Zoccolan, Pietro Mncino, Elisa Enrica Guidi, Augustin Breda, Rosa Cuomo, Angela Laprocina, Salvatore Scibilia

PREMESSO CHE

- In data **9 ottobre 2018** le parti si sono incontrate presso il Ministero dello Sviluppo Economico alla presenza dei rappresentanti del Ministero del Lavoro, di Regione Lombardia e delle OO.SS. per condividere la conclusione dei piani industriali per gli stabilimenti Electrolux illustrati nell'Accordo sottoscritto il 14 e 15 maggio 2014. Contestualmente l'Azienda illustrava il nuovo Piano Industriale per il rilancio competitivo dello stabilimento di Solaro per il periodo 2019-2020 supportato da un programma di investimenti di circa 16 milioni di euro finalizzato a migliorare la competitività del prodotto (e.g. incremento delle *performance* e riduzione dei costi di trasformazioni) al fine di recuperare quote di mercato riducendo così la sovra capacità produttiva e la conseguente condizione di eccedentarietà presente nello stabilimento. Al fine di ridurre la suddetta condizione l'Azienda confermava la disponibilità a mantenere attivi gli strumenti di politiche attive (i.e. "piano sociale Electrolux") anche per l'anno 2019 e contestualmente chiedeva l'accesso alla proroga del trattamento di CIGS a seguito della stipula del contratto di solidarietà difensivo per l'anno 2019 ai sensi dell'art. 22 bis del D.lgs n 148/2015 come modificato dall'art. 25 del D.L. 119/2018;
- conseguentemente, in **11 dicembre 2018** le parti hanno sottoscritto presso questo Ufficio un accordo per il ricorso alla proroga del trattamento di CIGS a seguito della stipula del contratto di solidarietà di tipo difensivo di cui all'art. 22 bis del D.Lgs., per lo stabilimento di Solaro, per il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019;
- Approssimandosi la scadenza del menzionato periodo di integrazione salariale, la società ha inoltrato, a questo ufficio, una nuova richiesta di esame congiunto e le Parti sono state convocate per la data odierna;
- Nel corso della presente riunione l'Azienda ha dichiarato quanto segue:
    - pendente il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22 bis del D.Lgs. n. 148/15, in data **6 novembre 2019** le parti si sono incontrate presso il Ministero dello

Sviluppo Economico alla presenza dei rappresentanti del Ministero del Lavoro, di Regione Lombardia e delle OO.SS. per condividere lo stato di implementazione del piano industriale per lo stabilimento di Solaro. L'azienda ha confermato il completamento delle attività del piano industriale previste per l'anno 2019 e confermato quanto previsto per l'anno 2020. In considerazione della permanenza della condizione di eccedenza di personale per l'anno 2020, quantificata allo stato attuale in 160 lavoratori, e in attesa del completamento delle attività previste dal piano industriale, l'azienda conferma la necessità di ricorrere agli ammortizzatori sociali anche per l'anno 2020 e contestualmente conferma gli strumenti di gestione delle eccedenze previsti dal Piano Sociale Electrolux dedicati allo stabilimento Electrolux di Solaro.

- Regione Lombardia riconosce l'impegno di Electrolux Italia nell'implementazione di politiche attive rivolte ai lavoratori dello stabilimento di Solaro e conferma la particolare rilevanza economica ed occupazionale dell'impresa interessata; a tale proposito si allega il verbale firmato in Regione Lombardia, in data 13/11/2019, alla presenza di Azienda e OO.SS., indicante le misure di politica attiva da destinare ai lavoratori interessati dalle riduzioni in CDS;
- la Società applica il C.C.N.L. dell'industria metalmeccanica e un orario di lavoro settimanale di 40 ore di norma articolato su 5 giorni dal lunedì al venerdì, anche su più turni.

-

VISTO

- L'art. 1, comma 133, della legge n. 205/2017 che introduce l'art. 22 bis del D.Lgs. n. 148/2015, come modificato dall'art. 25 del D.L. n. 119/2018;
- L'articolo 26 bis del D.L. n. 4/2019 introdotto dalla Legge di conversione n. 26/2019;
- La circolare ministeriale n. 6 del 3 aprile 2019.
- La circolare ministeriale n. 2 del 7 febbraio 2018.
- La circolare ministeriale n. 16 del 29 ottobre 2018.

TUTTO CIO' PREMESSO E VISTO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE.

1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2) ELECTROLUX ITALIA SPA presenterà, ai sensi dell'art. 22 bis del D. lgs n 148/2015, introdotto dall'art 1 comma 133 della legge 2015/2017, cosi come modificato dall'art. 25 del D.L. 119/2018, istanza proroga del trattamento di CIGS a seguito della stipula del contratto di solidarietà difensivo in favore di numero massimo di 612 lavoratori occupati presso lo stabilimento di Solaro (Mi) secondo l'elenco nominativo allegato [allegato 1].
3) La società richiederà il trattamento a decorrere dal 1° gennaio 2020 fino al 23 settembre 2020 (sulla base del calcolo effettuato di inizio del nuovo quinquennio mobile).
4) La riduzione dell'orario di lavoro, a fronte di un orario settimanale di 40 ore, sarà articolata su base mensile e comporterà una riduzione media aziendale dell'orario di lavoro pari al 60%, interesserà tutte le linee produttive e tutte le attività ad esse direttamente e indirettamente collegate (e.g. staff, indiretti, servizi, etc.) e sarà ispirata a un potenziale equilibrio nell'applicazione della distribuzione della riduzione oraria, ferme restando le esigenze tecnico organizzative e produttive.
5) Le Parti si danno atto che la percentuale di riduzione dell'orario sopra individuata è intesa come media

della riduzione dell'orario di lavoro normale praticato nell'intero stabilimento sul periodo mensile, con la possibilità che alcune categorie di lavoratori possano essere interessati da una riduzione dell'orario di lavoro, parametrata su base mensile, superiore al 60% dell'orario di lavoro contrattuale.

6) Le parti, inoltre, si danno atto che, per ogni singolo lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di Solidarietà è stipulato non potrà essere superiore al 70%.
7) Gli elenchi nominativi dei lavoratori interessati alla solidarietà, individuati secondo il criterio delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali distinti per reparti e uffici di appartenenza, con l'indicazione della data di assunzione, della relativa qualifica e dell'articolazione della modalità di riduzione dell'orario di lavoro quadri settimanale, sono indicati nel prospetto allegato al presente Accordo e ne costituiscono parte integrante (Allegato 1).
8) Gli elenchi di cui sopra sono redatti sulla base dell'attuale collocazione dei lavoratori nei reparti/uffici di appartenenza e al fine di assicurare il maggior e più bilanciato coinvolgimento dei dipendenti nel Contratto di Solidarietà e la migliore gestione organizzativa del personale interessato alla solidarietà in relazione a esigenze di sostituzione del personale temporaneamente assente o di più intensa attività rispetto ai programmi preventivati ovvero a variazioni dei cicli produttivi delle linee di montaggio, i lavoratori potranno essere spostati tra i reparti/uffici indicati negli elenchi per svolgere altre mansioni, e in questo caso, gli operai c.d. 'indiretti' potranno essere adibiti a mansioni dirette, quale conseguenza, potrà variare l'orario di lavoro in relazione all'orario di lavoro del reparto/ufficio dove il lavoratore presterà effettivamente la propria opera.
9) Nelle giornate di chiusura collettiva l'Azienda si impegna a garantire che tutto il personale indicato nelle liste di solidarietà non effettui la prestazione lavorativa. Fanno eccezione le sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva e/o organizzativa che saranno oggetto di preventivo esame congiunto con le r.s.u. e ad esclusione del personale interessato da attività di manutenzione e installazione di nuovi impianti e/o automazioni.
10) Al fine di garantire la migliore gestione organizzativa del personale in rapporto all'andamento della domanda commerciale e dei volumi di produzione, e dunque delle esigenze di maggior o minor utilizzo della capacità produttiva, la riduzione dell'orario di lavoro per ricorso alla Solidarietà potrà scostarsi – in più o in meno – nel periodo quadri settimanale di riferimento, anche individualmente e/o in funzione delle competenze dei lavoratori interessati in relazione alle esigenze tecnico produttive e organizzative dell'Azienda, e anche per esigenze temporanee o non omogenee tra i reparti, dalle percentuali indicate negli Allegati, ferma restando nell'ambito del complessivo periodo di vigenza dei Contratti di Solidarietà la media massima concordata, così come potrà farsi ricorso a una riduzione media dell'orario inferiore a quella indicata negli Allegati medesimi.
11) Il ricorso a modulazioni della riduzione dell'orario di lavoro per ricorso alla Solidarietà non esclude il ricorso a istituti quali lo spostamento di masse orarie (i.e. flessibilità), secondo le modalità previste dagli Accordi aziendali vigenti.
12) Laddove fosse necessario procedere alla sostituzione di personale non interessato alla Solidarietà o assente ovvero in ogni caso in cui vi sia la necessita di disporre di un organico superiore rispetto a quello programmato l'Azienda potrà disporre il richiamo dei lavoratori in riduzione di orario con un congruo preavviso, di norma non inferiore a 36 ore.
13) Le eventuali ore di prestazione straordinaria effettuate dai lavoratori in costanza di CdS dovranno essere correlate a sopravvenute e straordinarie esigenze correlate all'attività produttiva e/o organizzativa che non possono essere soddisfatte con l'assetto orario contrattuale (i.e. orario normale di lavoro di 40 ore settimanali). In tal caso sarà effettuato preventivamene un esame congiunto con le

r.s.u.

14) Per effetto della riduzione d'orario dovuta alla proroga del Contratto di Solidarietà, la retribuzione diretta, indiretta e differita nonché tutti gli istituti contrattuali e legali a carico della Società saranno riproporzionati alla effettiva prestazione lavorativa per tutta la durata del Contratto di Solidarietà, con la sola eccezione del T.F.R. per il quale trova applicazione la disposizione di cui al co. 5, art. 21, D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

15) La Società applica il C.C.N.L. dell'industria metalmeccanica e un orario di lavoro settimanale di 40 ore di norma articolato su 5 giorni dal lunedì al venerdì, anche su più turni ma durante il periodo di applicazione dei Contratti di Solidarietà e della relativa riduzione di orario il turno di lavoro di riferimento è normalmente di 6 ore, anche su più turni. Variazioni ai turni di 6 ore non calendarizzate verranno comunicate alle r.s.u. e mediante l'affissione in bacheca con anticipo di almeno 5 giorni di calendario.

16) Al fine di favorire un'utile gestione del personale interessato dalla proroga del CDS, con conseguente diminuzione della richiesta di ore integrabili, le parti convengono che laddove in altri stabilimenti del Gruppo non sia possibile far fronte a esigenze produttive impreviste o eccedenti la piena capacita produttiva mediante il solo ricorso a prestazioni in regime di straordinario e/o in regime di flessibilità (spostamento di masse d'orario) positiva (di cui all'art. 5, c.c.a.l. 16 gennaio 2007), potranno essere individuati lavoratori provenienti dallo stabilimento di Solaro affinché prestino la loro attività lavorativa temporaneamente e in regime di trasferta nel sito nel quale si verificano le necessita produttive non realizzabili col solo ricorso agli istituti citati.

17) I lavoratori in regime di trasferta saranno individuati in base al criterio della volontarietà e riceveranno i trattamenti previsti dalle disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali.

18) Laddove il numero dei lavoratori volontari che devono prestare la loro attività in regime di trasferta non sia sufficiente a realizzare le richieste produttive nei tempi e nella quantità indicata, le parti, a livello locale, si incontreranno tempestivamente per definire il ricorso agli strumenti contrattuali più idonei a soddisfare le richieste di mercato. I lavoratori in regime di trasferta di cui al presente articolo, una volta individuati, potranno essere destinati nella sede interessata per svolge una fase di addestramento in un periodo precedente quello in cui possa stimarsi la loro prestazione lavorativa vera e propria.

19) L'Azienda anticiperà il trattamento straordinario di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.

20) La Società ha quantificato l'onere a copertura dell'utilizzo della proroga del contratto di solidarietà di tipo difensivo in un importo di spesa pari a 2.400.000, 00 euro.

Con la sottoscrizione del presente verbale le Parti si danno atto di aver concluso l'esame congiunto e di aver raggiunto l'accordo di cui all'art. 22 bis del D.lgs. n. 148/2015.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, preso atto dell'accordo tra le Parti, dichiara concluso con esito positivo l'esame congiunto di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015.

Questo Ufficio, esperita l'attività di mediazione, trasmetterà tempestivamente il presente verbale alla Divisione IV della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione per l'espletamento della fase istruttoria e decisoria di propria competenza.

Letto, confermato e sottoscritto

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

REGIONE LOMBARDIA

ELECTROLUX ITALIA SPA

OO.SS.

RSU

RegioneLombardia

VERBALE DI INCONTRO – POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

(art.44 D.L. 109/2018 e circolare MLPS n.15/2018)

In data 13/11/2019 presso la sede di PoliS-Lombardia si sono incontrati:

Per REGIONE LOMBARDIA	Carlo Bianchessi
Per AFOL METROPOLITANA	Massimiliano Gallicchio
Per ELECTROLUX ITALIA SPA	Ruben Campagner, Marta Vendramin
Per le OO.SS. e le RSU	Vittorio Sarti e (UILM UIL Milano Monza e Brianza), Giovanni Ranzini (FIOM CGIL Milano), Giovanni Galmozzi (FIM CISL Milano Metropoli), Cristiano De Luca (RSU UILM) , Angela La Procina (RSU FIM), Rosa Cuomo (RSU FIOM)

PREMESSO CHE

- L'azienda ELECTROLUX ITALIA SPA, con sede legale a Porcia (PN), opera nel settore della fabbricazione di elettrodomestici, ed è attualmente presente in Italia negli stabilimenti di Solaro (MI), Porcia (PN), Susegana (TV), Forlì (BO) e Cerreto (AN) per un totale di circa 5.600 lavoratori;
- **In considerazione della rilevanza del gruppo, che in Italia impiega migliaia di lavoratori su tutto il territorio nazionale, si può attestarne con certezza la rilevanza strategica ad ogni livello;**
- con accordo sindacale siglato in data 14 maggio 2014 con le OO.SS. presso la Presidenza del Consiglio, l'azienda si impegnava a stanziare un piano quadriennale di investimenti finalizzato al rilancio competitivo delle fabbriche italiane;
- in particolare per l'unità produttiva di Solaro (MI) il suddetto accordo prevedeva la completa revisione dei processi produttivi, il rinnovamento dell'intera gamma di prodotto e l'implementazione di strumenti di gestione del personale eccedentario tra i quali il ricorso agli ammortizzatori sociali nella forma dei contratti di solidarietà;
- Inoltre, gli strumenti di gestione delle eccedenze sono stati inseriti all'interno di uno specifico Piano Sociale costituito da un programma di incentivazione all'esodo e da un piano di politiche attive destinato a favorire soluzioni di reimpiego, supportare progetti di autoimprenditorialità e di riqualificazione del personale tramite specifici interventi formativi;
- Gli investimenti, oltre 39 milioni di euro in prodotto e processo nel periodo 2014-2018, dedicati allo stabilimento di Solaro sono stati realizzati nei tempi e con le modalità previste dal Piano Industriale;
- Nel corso di tale periodo l'azienda ha usufruito di un Contratto di Solidarietà che ha coinvolto anche l'unità produttiva sita in Solaro (MI) e, avendo esaurito la disponibilità massima di 36 mesi previsti nel quinquennio, lo stesso è stato prorogato inizialmente fino al 31/12/2018 e successivamente con ulteriore proroga ai sensi dell'art. 22bis del D.Lgs.148/2015, a decorrere dal 1 gennaio 2019 per 12 mesi;
- In occasione dell'ultima richiesta di proroga, in data 11/12/2018, è stato sottoscritto un verbale tra ELECTROLUX ITALIA SPA e REGIONE LOMBARDIA nel quale sono stati concordati gli interventi di politica attiva rivolti alla gestione delle eccedenze dello stabilimento di Solaro, nell'ambito del più ampio piano sociale dell'azienda;
- L'azienda conferma di avere stanziato investimenti per il biennio 2019/2020 pari a circa 16 mln di euro, per la realizzazione di attività e progetti destinati a migliorare la competitività della lavastoviglie nei mercati di riferimento sia attraverso l'incremento delle performance di prodotto sia attraverso la riduzione dei costi di trasformazione, attività già in parte realizzata nel corso del 2019 e da completare nel 2020 tramite un programma di investimenti che viene confermato;

- L'azienda ha confermato inoltre di aver avviato lo studio per la progettazione di una nuova piattaforma di lavastoviglie (periodo di riferimento 2020-2022) destinata al mercato europeo e dotata di nuove caratteristiche tecniche (e.g. struttura, dimensioni, etc) e funzionalità (e.g. connettività, migliori consumi, migliori prestazioni di asciugatura) in grado di migliorare la competitività del prodotto e il conseguente auspicato recupero di quote di mercato nei mercati di riferimento, attraverso ulteriori investimenti come già presentato in sede di incontro MiSE del 6 novembre u.s.;
- In considerazione della permanenza della condizione di eccedenza di personale per l'anno 2020 nella misura di 160 unità circa, e in attesa del completamento delle attività previste dal piano industriale, l'azienda conferma la necessità di ricorrere agli ammortizzatori sociali anche per l'anno 2020 e contestualmente conferma **gli** strumenti di gestione delle eccedenze previsti dal Piano Sociale Electrolux dedicati allo stabilimento di Solaro, come di seguito illustrati;
- L'azienda pertanto ha presentato istanza per un ulteriore proroga dell'intervento di CIGS con causale contratto di solidarietà, ex art.22bis D.Lgs.148/2015, per un periodo di 12 mesi a decorrere dal 01/01/2020 per un numero indicativo di 660 lavoratori, pari alla totalità degli addetti afferenti allo stabilimento produttivo attualmente in forza a Solaro (MI);
- L'esame congiunto al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali finalizzato alla stipula dell'accordo in sede governativa per il ricorso alla proroga dell'ammortizzatore sociale prevista dall'art. 22-bis del D. Lgs. 148/2015 è già stato programmato per l'11/12/2019.

In applicazione di quanto previsto dall'art 22bis, secondo comma, del D.Lgs.148/2015, che prevede che "Ai fini dell'ammissione dell'intervento di cui al comma **1**, (...) l'impresa deve presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la regione interessata, o con le regioni interessate nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in due o più regioni"

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

I rappresentanti di ELECTROLUX ITALIA SPA dichiarano che verranno poste in essere le seguenti azioni:

ATTIVITA' DI REIMPIEGO

Nell'anno in corso (e confermato per il 2020) è stato rafforzato il piano di *outplacement* finalizzato all'individuazione di offerte di lavoro da parte di aziende del territorio di Solaro e zone limitrofe, da proporre al personale dello stabilimento. Il programma si pone l'obiettivo di stimolare e sensibilizzare le aziende del territorio rispetto alle opportunità del Piano Sociale attraverso un *mix* di azioni sinergiche. Al fine di illustrare le opportunità del Piano Sociale, con particolare riferimento allo strumento del Reimpiego, l'Azienda ha messo a disposizione dei lavoratori un consulente dedicato. Il consulente garantisce una presenza costante all'interno dello Stabilimento, incontrando su base volontaria i lavoratori a cadenza periodica, ascoltandone le necessità e mediando soluzioni ottimali e personalizzate, valorizzando competenze e capacità. La disponibilità del consulente agevola e facilita l'incontro sia con i dipendenti che con il mercato del lavoro locale, permettendo un rapido e immediato confronto sia sui temi occupazionali, sia sui temi formativi in un'ottica di massima agevolazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Le sinergie create e l'interesse dimostrato hanno portato a condividere un gran numero di opportunità professionali che sono state proposte ai lavoratori. I lavoratori dello Stabilimento di Solaro che hanno dimostrato interesse verso lo strumento del Reimpiego sono stati ad oggi 74, occupati in funzioni di produzione, magazzino e qualità. Molti di loro hanno iniziato a sostenere dei colloqui presso le realtà interessate, anche in affiancamento al consulente e dopo una attività di preparazione specifica. Per facilitare la conoscenza e la diffusione delle offerte di lavoro disponibili sono state introdotte bacheche specifiche poste nelle aree di ristoro, sono stati utilizzati *totem* per divulgare le proposte più interessanti del momento e ricordare i principi cardine del Piano Sociale Electrolux. Sotto il profilo operativo, i lavoratori interessati a intraprendere una nuova esperienza professionale hanno la possibilità di prestare servizio presso la nuova azienda per un periodo di due mesi senza perdere il diritto al posto di lavoro in Electrolux. Terminati i due mesi di prova presso l'azienda ricevente il lavoratore può decidere di rientrare in Electrolux ovvero accettare l'assunzione a tempo indeterminato (senza periodo di prova) nella nuova azienda.

AUTOIMPRENDITORIALITA'

Electrolux attraverso un *provider* supporta, inoltre, i lavoratori che si mostrino interessati ad intraprendere un'esperienza di autoimprenditorialità. Il supporto si concretizza nell'analisi iniziale dell'attività che il lavoratore intende avviare e delle inclinazioni/esperienze dei lavoratori e si conclude con l'elaborazione di un *business plan* per la cui realizzazione viene garantita la presenza di un consulente specializzato volta a supportare il lavoratore anche nel reperimento di fonti di finanziamento e agevolazioni specifiche. Laddove necessario vengono anche ricercati e attivati i percorsi formativi utili all'avvio dell'attività stessa. Tutte le attività di stesura del *business plan* e di successiva validazione dei progetti di autoimprenditorialità vengono svolte con il coinvolgimento delle principali Associazioni di Categoria. E' stata definita, infine, una collaborazione con *Assofranchising* (Associazione Italiana del franchising) con l'obiettivo di mettere a disposizione dei potenziali imprenditori un supporto per avviare la propria attività contando sull'affiliazione a *brand* riconosciuti.

RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Per favorire la riqualificazione professionale del personale eccedentario l'azienda intende avviare specifici percorsi formativi per i lavoratori eccedentari anche aderendo a programmi regionali di sostegno ai contratti di solidarietà previsti dalla Legge Regionale n. 21/2013 della Regione Lombardia. Nel corso del 2019 l'azienda ha organizzato un corso di formazione dedicato all'alfabetizzazione digitale (digital awareness training) per tutto il personale operaio dello stabilimento di Solaro della durata di 8 ore, attraverso tecniche di apprendimento con prove ed esercizi pratici su pc assegnati ad ogni singolo partecipante: sono allo studio ulteriori interventi formativi finalizzati alla riqualificazione professionale che verranno erogati nel corso del 2020.

INCENTIVAZIONE E MOBILITA' INFRAGRUPPO

Si è realizzato uno specifico programma di incentivazione per favorire e supportare la mobilità infragruppo che verrà confermato anche nel corso del 2020.

IMPEGNI ISTITUZIONALI

Il rappresentante di Regione **Lombardia**, conformemente alle linee guida approvate dalla Giunta regionale con deliberazione n. XI/1532 del 14 aprile 2019, manifesta la disponibilità di Regione Lombardia a sostenere con azioni di politica attiva del lavoro (PAL) i lavoratori coinvolti nel programma di CIGS con le azioni rese disponibili dagli interventi previsti nei piani e programmi regionali di PAL, nell'ambito delle norme che ne regolano l'accesso. In particolare:

- Percorsi di orientamento, riqualificazione e inserimento lavorativo ad accesso individuale previsti nell'intervento denominato Dote Unica Lavoro (DUL);
- Percorsi di orientamento, riqualificazione e inserimento lavorativo di gruppo valorizzando la comune esperienza lavorativa di provenienza o le caratteristiche professionali, denominati Azioni di Rete per il lavoro;

AFOL Metropolitana, presente sul territorio limitrofo allo stabilimento (sede di Garbagnate Milanese), già intervenuta negli anni 2018-2019 con gli strumenti regionali di politica attiva, conferma la disponibilità ad attivarsi per il prosieguo del percorso, valutando i percorsi più idonei ad accompagnare i lavoratori sulla base delle caratteristiche e situazioni individuali.

Si richiede all'azienda di comunicare ai lavoratori, al momento della loro sospensione in CIGS, gli obblighi della partecipazione alle azioni di politiche attive del lavoro ai sensi della normativa sopra citata.

Le parti dichiarano la disponibilità a successivi incontri di monitoraggio degli interventi.

Letto, si conferma.

Per ELECTROLUX ITALIA SPA

Per le OO.SS. e RSU

Per REGIONE LOMBARDIA

Per AFOL METROPOLITANA

REPARTI	NUMERO DI DIPENDENTI COINVOLTI NELLA SOLIDARIETA'	PERCENTUALE MASSIMA DI RIDUZIONE ORARIA SU QUATTRO SETTIMANE
ASSEMBLAGGIO	369	60%
MAGAZZINO	62	60%
MANUTENZIONE/PLE CONDUZIONI	29	58%
PREMONTAGGI E ATTIVITA' LOGISTICHE AUSILIARIE	19	70%
QUALITA'	32	58%
STAMPAGGIO	65	60%
VIGILANZA	7	60%
STAFF	29	39%
TOTALE DI STABILIMENTO	**612**	**60%**

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 dicembre 2019, a Roma, si sono incontrati:

il **Gruppo Electrolux Italia**, costituito dalle Società Electrolux Italia S.p.A., Electrolux Logistics Italy S.p.A. ed Electrolux Appliances S.p.A., rappresentato da Livio Callierotti, Ruben Campagner, Marzia Segato, Marta Vendramin

e

le **Segreterie nazionali e provinciali** di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, rappresentate da Giovanni Piccinin, Michela Spera, Alberto Larghi, Gianluca Ficco, Giovanni Galmozzi, Giovanni Ranzini, Enrico Bottin, Pierpaolo Pollini, Cristiano De Luca unitamente alla RSU in persona di Walter Zoccolan, Pietro Mncino, Elisa Enrica Guidi, Augustin Breda, Rosa Cuomo, Angela Laprocina, Salvatore Scibilia

Premesso che

1. In relazione al considerevole numero di eccedenze strutturali oggi presenti nello stabilimento Electrolux di Solaro (MI), le parti confermano la necessità di mantenere e consolidare il Piano sociale per la gestione delle eccedenze mediante le attività di politica attiva del lavoro e di outplacement e mediante la facilitazione delle risoluzioni del rapporto di lavoro, al fine di ridurre il numero complessivo delle eccedenze medesime, anche in una prospettiva di miglior utilizzo degli ammortizzatori sociali e di sostenibilità dei medesimi.

2. In particolare, le parti confermano i 'Piani di gestione delle eccedenze', secondo quanto disciplinato dagli Accordi 31 marzo 2011, 30 marzo 2012 e 10 ottobre 2012 (e.g. incentivazione all'esodo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, NASPI, sia per incentivare la ricollocazione, sia per consentire o promuovere l'accesso ai requisiti pensionistici; ricollocazione professionale; iniziativa imprenditoriale; etc), così come richiamati anche dall'Accordo 14 maggio 2014.

3. Gli importi, lo schema e le scansioni temporali degli incentivi all'esodo previsti sono validi a partire dalla sottoscrizione del presente Accordo e a favore dei dipendenti che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o a seguito di attivazione di una procedura di licenziamento collettivo.

   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' al licenziamento, qualora ricorrente.

   La richiesta sarà sottoposta alla verifica delle esigenze tecnico/organizzative per la definizione del momento dell'effettiva uscita del lavoratore che sarà comunicata dalla Direzione aziendale al lavoratore. L'Azienda si riserva di non accettare le richieste di adesione al programma incentivazione qualora le stesse possano pregiudicare la continuità dell'attività aziendale e i livelli di *know how* ivi presenti.

4. Gli importi previsti saranno da intendersi aggiuntivi all'indennità sostitutiva del preavviso e 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, 2º comma bis, e la relativa erogazione avverrà previa sottoscrizione, in sede propria, di verbale di conciliazione individuale transattivo ex art. 411 c.p.c..

5. Le parti si impegnano ad attivare le necessarie procedure di licenziamento collettivo, secondo le modalità e i riferimenti contrattuali già utilizzati nel Gruppo Electrolux Italia e confermati nel presente Accordo.

6. Le parti nel riconoscere l'importanza delle opportunità previste dal Piano Sociale Electrolux ai fini della salvaguardia complessiva dei livelli occupazionali, si impegnano a sponsorizzare ed informare proattivamente i lavoratori dello stabilimento di Solaro circa i contenuti delle attività previste dal piano, con particolare riferimento allo strumento del reimpiego.

TABELLA INCENTIVI

PROGRAMMA DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

CRITERI	IMPORTI LORDI
Lavoratori che risolvono il rapporto di lavoro con effetto entro il 31 gennaio 2020	100.000
Lavoratori che risolvono il rapporto di lavoro con effetto dal 01 febbraio al 30 giugno 2020	60.000
Lavoratori per i quali è prevista una permanenza in NASPI fino a 12 mesi per il raggiungimento dei requisiti pensionistici fino al 30 giugno	15.000
Lavoratori per i quali è prevista una permanenza in NASPI fino a 24 mesi per il raggiungimento dei requisiti pensionistici fino al 30 giugno	25.000

NOTA A VERBALE

L'incentivazione di cui al primo punto della presente tabella deve intendersi come eccezionale e collegata alla particolare condizione di eccedentarietà che interessa lo stabilimento e non deve intendersi quale riferimento minimo per eventuali futuri piani di incentivazione

INCENTIVI ALLE INIZIATIVE DI AUTOIMPRENDITORIALITÀ

Ai dipendenti che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale per attivare una iniziativa imprenditoriale l'azienda erogherà un incentivo di 75.000 Euro lordi.

INCENTIVI ALLA RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE

Ai dipendenti che risolveranno il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o collocazione in NASPI per essere assunti da altre imprese, l'azienda erogherà un incentivo di 50.000 Euro lordi.

L'Azienda, altresì, riconoscerà, alle aziende che assumeranno a tempo indeterminato i lavoratori eccedentari di cui al presente Accordo, un incentivo economico pari a 20.000 Euro lordi.

INCENTIVI TRASFERIMENTI INFRAGRUPPO

Ai lavoratori dello stabilimento di Solaro che richiederanno il trasferimento definitivo presso lo stabilimento di Forlì e Cerreto, per le posizioni lavorative indicate dall'azienda e compatibilmente con il possesso dei necessari requisiti, verranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

a) Il trasferimento diverrà effettivo dopo un periodo di trasferta di 30 giorni;

b) L'azienda rimborserà i costi sostenuti dal dipendente per le spese di trasloco fino ad un importo massimo totale (imponibile + IVA) di 1.500 Euro e a fronte di idonea documentazione comprovante;

c) Il dipendente riceverà una somma *una tantum* omnicomprensiva a titolo di rimborso spese forfettario di 40.000 Euro;

d) Il dipendente avrà diritto fino ad un massimo di n. 16 ore di permesso retribuito per la ricerca di una abitazione, da concordare con il suo superiore gerarchico.

L.c.s.

Gruppo Electrolux Italia

Segreterie nazionali FIM-FIOM-UILM

Segreterie provinciali FIM-FIOM-UILM

Coordinamento delle r.s.u.