

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 01/12/2014, in A.M.M.A. Torino si sono incontrati:

- La Eaton srl in persona dell'ing. Giarmanà, del dott. Campion assistita dall'AMMA in persona della dott.ssa Osella.
- La Fim in persona del Signor Mauro
- La Fiom in persona del Signor Marino
- La Uilm in persona del Signor Mancino
- le RSU aziendali

per l'espletamento della procedura prevista dal combinato disposto di cui agli artt. 4 e 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223 così come integrata dal D.Lgs. 26 maggio 1997 n. 151.

Premesso che

- la Eaton srl ha rappresentato alle Organizzazioni provinciali di categoria maggiormente rappresentative, alla Unione degli Industriali di Torino, alla Regione Piemonte, con comunicazione ex art. 24, L. 223/91, inviata il 28/11/2014, l'esigenza di pervenire ad una riduzione di personale dipendente per nr. 10 lavoratori presso la propria unità produttiva di Bosconero, cd. Bosconero Plant.
- I motivi che determinano la situazione di eccedenza si riconducono essenzialmente al fatto che, a seguito della crisi del mercato automobilistico in Europa a partire dal 2008, lo stabilimento ha visto ridurre i volumi produttivi dai 27.6 milioni di pezzi del 2007 ai 24,1 milioni di pezzi del 2012 con una riduzione del 13%, ai 21,8 del 2013 con una riduzione ulteriore del 9,5%; tenuto conto dei dati relativi all'anno in corso e delle previsioni per il prossimo anno, non si configura la certezza di una reale e decisa inversione di tendenza.
- Al tempo stesso – relativamente ai risultati di Bosconero Plant, si assiste ad una situazione di continua erosione dei margini di redditività che risultano essere inferiori alle previsioni il che rende indispensabile intraprendere degli interventi atti ad adeguare la struttura aziendale a standard di maggiore efficacia ed efficienza, più snella e flessibile ed in grado di sostenerne la competitività.
- Le misure intraprese fino ad ora hanno portato ad una moderata diminuzione del personale in forza allo stabilimento (che conta ad oggi 289 dipendenti, di cui due dirigenti), rispetto ai 295 dello scorso anno, ma la disomogeneità delle uscite ha portato ad un mantenimento della forza indiretta a fronte di una riduzione di quella diretta.
- Oltretutto, il mix delle risorse umane risulta non ottimizzato per quanto attiene al rapporto tra diretti, indiretti, operai e impiegati nonché tra le stesse aree dirette e indirette di Produzione; tale inefficienza determina un'eccessiva incidenza dei costi di struttura, insostenibili nell'attuale scenario e rende indispensabile adeguare la struttura dell'unità produttiva di Bosconero a standard di maggiore efficacia ed efficienza.
- Il personale in esubero è quantificato in n. 10 unità.



- Eaton srl, pertanto, per salvaguardare l'operatività dell'impresa e le residue capacità occupazionali ritiene indispensabile fare ricorso alla procedura di mobilità al fine di adeguare l'organico.
- il ricorso a strumenti alternativi legali e/o contrattuali, seppur esplorato, non è ritenuto attuabile e ciò in quanto lo squilibrio e la conseguente eccedenza occupazionale denunciata assumono valenza strutturale, a fronte della quale non si ravvisano alternative d'ordine produttivo, tecnico, organizzativo ed economico/finanziario, tali da poter evitare la messa in mobilità del personale in esubero.

Constatato che

- con riguardo all'argomento trattato, le Parti convenute hanno avuto modo di approfondire – nel corso di un specifico incontro nell'ambito della procedura come sopra avviata – gli effetti che dalla indicata determinazione possono insorgere in capo alle maestranze;
- A seguito degli approfondimenti effettuati, le Parti sono addivenute ad un'intesa che, definendo la procedura in corso e tenuto conto delle nuove esigenze tecnologico-impiantistiche consente la gestione di un numero di esuberanti in azienda fino ad un numero massimo 10.

dandosi le Parti atto che

per la miglior salvaguardia della realtà produttiva e della stessa occupazione - globalmente considerata - è opportuno che l'individuazione dei lavoratori da porre in mobilità avvenga, in deroga a quanto previsto dall'art. 5 comma 1 della legge 223/91 sulla base dei criteri della manifestata intenzione dei lavoratori interessati a non opporsi alla risoluzione del rapporto, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, in un'ottica di salvaguardia delle professionalità indispensabili al funzionamento dello stabilimento e/o dal possesso dei requisiti per poter conseguire, nel corso o al termine della mobilità, un trattamento pensionistico.

le Parti convenute hanno concordato quanto segue.

- Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
- l'Azienda ha ampiamente illustrato le motivazioni che costringono la stessa a procedere alla riduzione del personale.
- Le OO.SS. FIM/CISL, FIOM/CGIL, UILM/UIL e la R.S.U. esaminano in modo approfondito la situazione e, al termine del confronto, le stesse prendono atto che il numero massimo di lavoratori eccedenti risulti pari a 10 unità.
- Per quanto si riferisce all'individuazione dei lavoratori eccedenti, le parti concordano che, in deroga all'art.5 - comma 1 - Legge 223/91, gli stessi saranno individuati tra tutti coloro che possano, secondo le disposizioni vigenti in materia, raggiungere i requisiti per il pensionamento nel corso o al termine del periodo di mobilità e che comunque dichiarino di non opporsi alla messa in mobilità e tra tutti coloro che, al pari dei primi, dichiarino di non opporsi alla messa in mobilità.
- Ai lavoratori che non si opporranno al recesso operato dall'Azienda, previa sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli art. 410 e 411 del c.p.c. e dell'art. 2113 del c.c., a tacitazione di ogni eventuale pretesa connessa all'intercorso e cessato

rapporto di lavoro, verrà corrisposta una somma aggiuntiva, a titolo di incentivo all'esodo, secondo le modalità e quantità concordate a livello individuale.

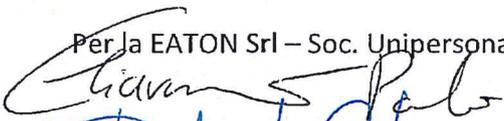
- Il rapporto di lavoro intercorrente fra ciascuno dei lavoratori interessati a lasciare l'azienda secondo i criteri sopra descritti e l'azienda stessa si interromperà a tutti gli effetti legali e contrattuali a decorrere dalla data della comunicazione di recesso (e confermata nel verbale di conciliazione individuale).
- Si conviene inoltre che le singole comunicazioni di risoluzione dei rapporti di lavoro saranno effettuate a partire dalla conclusione della presente procedura e dentro i termini di legge.

Con la firma del presente accordo, le Parti si danno atto, ribadiscono e concordano inoltre che:

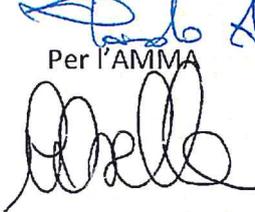
- (i) le Parti intendono espressamente ricondurre e attribuire a questo accordo gli effetti sananti di cui all'art. 4, comma 12 L.223/91 così come modificato dalla legge 92/2012 relativamente alla summenzionata procedura di mobilità;
- (ii) le Parti si danno atto di aver regolarmente attivato, espletato ed esaurito, con esito positivo, la procedura di cui ai già richiamati artt. 4 e 5 della legge n. 223/1991 avviata in data 28/11/2014, così come integrata dal D.Lgs. n. 151/1997.

Fatto, letto e sottoscritto

Per la EATON Srl – Soc. Unipersonale



Per l'AMMA



Per le R.S.U.



Per le OO.SS.

