Verbale di Accordo Sindacale

Il giorno 18 Ottobre 2013 presso la sede di OL Group Srl di Bologna, in via Pio La Torre, 2, si sono incontrati:

OL Group Srl con sede legale in Milano, Via Palmanova, 67, in persona del suo Presidente, Dott. Alessandro Ramazza, e del Direttore Personale, Organizzazione, Sistemi, Dott.ssa Paola Barollo (di seguito anche la "**Società**" o "**OL Group**")

e

FILCAMS – CGIL Nazionale nella persona di Sandro Pagaria e Flora Carlini,
FISASCAT – CISL Nazionale nella persona di Dario Campeotto,
UILTUCS – UIL Nazionale nella persona di Gabriele Fiorino,
(di seguito anche le "**OO.SS. Nazionali**")

e

la **Rappresentanza Sindacale Aziendale** dei lavoratori di OL Group (di seguito anche le "**RSA**" ed, insieme alla Società e alle OO.SS. Nazionali, le "**Parti**").

Premesso che

a. Nelle giornate del 26 Luglio 2013 e del 3 Settembre 2013 OL Group incontrava le OO.SS. Nazionali e la RSA dei lavoratori evidenziando una situazione economica complessiva preoccupante che tra l'altro rendeva necessari valutare la situazione di alcune funzioni centrali in termini di ridimensionamento del personale, e la riorganizzazione di altre funzioni, con un processo complessivo che comportava 20 esuberi, in quanto non si era rivelato sufficiente il processo di riorganizzazione con azioni svolte al fine di ottimizzare e di ridurre i costi di gestione della Società. Per tale ragioni OL Group evidenziava la necessità di aprire una procedura di mobilità ai sensi e per gli effetti della Legge 223/91, artt. 4 e 24.
   Nel corso di tali incontri le Parti concordavano nell'adozione di una serie di strumenti volti a ridurre l'impatto della riorganizzazione a livello occupazionale e sociale e nello specifico mediante:
   i. la collocazione in mobilità del personale mediante il solo criterio dell'adesione individuale volontaria, intesa quale non opposizione al licenziamento;

   ii. la previsione di un Piano di Incentivi a fronte della non opposizione alla collocazione in mobilità, aperta al personale dei reparti, aree, uffici e filiali interessati dal piano di riorganizzazione e, compatibilmente alle esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società, aperta anche al personale non afferente al piano di riorganizzazione.

b. Con lettera del 16 Ottobre 2013, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, co. 2, L. 223/91, OL Group ha quindi formalmente aperto la suddetta procedura di riduzione del personale relativamente a 20 esuberi su un organico di 91 unità (tempi indeterminati e determinati), nella quale sono state ampiamente illustrate le ragioni sottese alla necessità di riduzione del personale, tra cui:
   i. alla luce del riassetto societario e organizzativo del Gruppo OL che ha distinto e riallocato le funzioni di supporto al business su OL Group, rispetto alle funzioni stesse di business focalizzate sulle società di prodotto, è emersa la necessità di procedere con un piano volto alla riduzione del personale in quanto non si è rivelato sufficiente il processo di riorganizzazione che ha visto tra le altre le azioni di accorpamento di unità organizzative per una maggior flessibilità organizzativa e gestionale, di riallocazione di attività nell'ambito del Gruppo e/o di altre funzioni in OL Group ove possibile e di investimenti tecnologici in un'ottica di efficientamento dei processi e delle attività, tutte azioni svolte al fine di ottimizzare e di ridurre i costi di gestione della Società.

c. Con comunicazione del 17 Ottobre 2013, OL Group riceveva la richiesta della fissazione di un incontro, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4, co. 5., L. 223/91, che veniva concordato in data odierna, all'esito del quale le Parti hanno raggiunto un accordo alle condizioni che seguono:

- la diminuzione del personale tramite strumenti non traumatici come l'esodo dei dipendenti che abbiano manifestato la volontà di non opporsi al licenziamento, a fronte dell'erogazione di quanto previsto da un apposito Piano Incentivi.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti hanno convenuto quanto segue:

1. PREMESSE

1.1 Le premesse sono parte integrante del presente Accordo.

2. STRUMENTI

2.1 Le Parti individuano con il presente Accordo gli strumenti di gestione delle eccedenze di personale di cui al successivo punto 2.2, alternativi a quelli dichiarati nella lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo di cui alle premesse, al fine di evitare impatti traumatici e salvaguardare i livelli occupazionali.

2.2 Lo strumento individuato dalle Parti è:

2.2.1 La messa in mobilità dei lavoratori, assunti a tempo indeterminato e non in prova, che abbiano espresso la non opposizione al licenziamento, quantificabili in un numero massimo di 20 unità, fatta comunque salva la facoltà della Società alla riserva di accettazione in riferimento alle esigenze tecniche, organizzative e produttive e a particolari professionalità non intercambiabili.

3. PRINCIPI GENERALI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI: MESSA IN MOBILITÀ DEI LAVORATORI

3.1 Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5, L. 223/91, le Parti individuano come unico criterio di scelta da adottare per l'individuazione dei lavoratori da inserire nella procedura di mobilità, il criterio della "*non opposizione al licenziamento*" manifestata dai lavoratori dipendenti della Società assunti a tempo indeterminato e non in prova; è fatta comunque salva la facoltà della Società alla riserva di accettazione in riferimento alle esigenze tecniche, organizzative e produttive e a particolari professionalità non intercambiabili.

3.2 La Società rende disponibile ai dipendenti che non si oppongano al licenziamento – così come definiti al precedente punto 3.1 – un Piano Incentivi come determinato nell'Accordo sottoscritto in data 3 Settembre 2013 dalle Parti firmatarie il presente Accordo.

3.3 La risoluzione dei rapporti di lavoro sarà comunicata singolarmente ai dipendenti che non si oppongano al licenziamento – così come definiti al precedente punto 3.1 – con reciproca rinunzia del lavoratore e della Società al preavviso contrattualmente dovuto e alla relativa indennità; nessuna causa interruttiva o sospensiva potrà incidere sulla data di risoluzione che sarà indicata nella comunicazione di risoluzione.

3.4 I singoli lavoratori che abbiano aderito volontariamente alla non opposizione al licenziamento e a cui è comunicata la risoluzione del rapporto di lavoro, procederanno a formalizzare la rinuncia ad impugnare il licenziamento con la sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli artt. 2112 cod. civ. e 410 e 411 cod. proc. civ., contenente ampie rinunce delle parti ad ogni diritto e pretesa riguardante l'intercorso rapporto di lavoro e la sua risoluzione; la sottoscrizione dovrà avvenire alla prima data utile indicata dalla Società.

3.5 Fino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro di cui al precedente punto 3.4, i dipendenti che non si oppongano al licenziamento – così come definiti al precedente punto 3.1 – procederanno con lo smaltimento completo di ferie e ROL, secondo le modalità e le tempistiche definite dalla Società, in relazione alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

3.6 A fronte della sottoscrizione del verbale di cui al precedente punto 3.4 del presente Accordo, OL Group procederà a riconoscere gli incentivi economici definiti dalle Parti nell'Accordo sottoscritto dalle Parti in data 3 Settembre 2013.

3.7 La liquidazione degli incentivi sarà effettuata al massimo entro i 60 giorni successivi alla data di sottoscrizione del verbale di conciliazione di cui al precedente punto 3.4.

3.8 Le parti concordano la proroga della possibilità di aderire al Piano Incentivi così come definito al punto 7 dell'Accodo del 3 Settembre 2013, con nuova scadenza al 22 Novembre 2013.

4. CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

4.1 Il presente Accordo vale ad espletare la procedura di esame congiunto ai sensi della L. 223/91, art. 4, co. 5 e seguenti, che si considera pertanto formalmente conclusa con la sua sottoscrizione.

4.2 Il presente Accordo verrà inviato – in ossequio alle vigenti disposizioni in materia – agli Organi istituzionalmente competenti. A tal fine, le Parti dichiarano che la documentazione necessaria ai controlli ispettivi è depositata presso la sede legale della Società.

4.3 Le Parti si danno reciprocamente atto della espressa volontà di voler sanare ad ogni effetto di legge con la sottoscrizione del presente accordo eventuali vizi della comunicazione di apertura della procedura di riduzione del personale e ciò ai sensi dell'art. 1 comma 45 della L. 92/2012.

Letto, confermato e sottoscritto.

Bologna, 18 Ottobre 2013

OL Group Srl, Alessandro Ramazza

Paola Barollo

FILCAMS – CGIL, Sandro Pagaria

Flora Carlini

FISASCAT – CISL, Dario Campeotto

UILTUCS – UIL, Gabriele Fiorino

La Rappresentanza Sindacale Aziendale