VERBALE DI ESAME CONGIUNTO
ai sensi dell'articolo 4, comma 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e successive modifiche ed integrazioni

In data 13 marzo 2014, alle ore 15:00 le parti sotto indicate e rappresentate si sono incontrate presso la sala riunione n. 33 dell'Ufficio servizio lavoro di Bolzano alla presenza del Dr. Georg Ambach e danno inizio alla riunione quale prosecuzione dell'esame congiunto in sede amministrativa.

Würth srl, corrente in Egna, via Stazione 51, P. IVA 01251230219 in persona del Dr. Giorgio Cosi, dell'avv. Luca Daffra e dell'avv. Andrea Maculan assistiti dal Dr. Alberto Petrera dell'Unione Commercio di Bolzano

e

la FILCAMS AGBCGIL rappresentata dal Dr. Luigi Liguori e Maurizio Surian;

la FISASCAT SGBCISL rappresentata da Gianfranco Brotto;

la UILTUCS SGK-UIL rappresentata da Remigio Servadio;

l'ASGB rappresentata da Alex Piras;

le RSA della sede legale nella persona di Mastro Cosimo.

Le parti si danno atto di aver raggiunto un accordo collettivo gestionale sia sulle misure volte a ridurre il numero degli esuberi sia sui criteri di scelta, accordo che formalizzano e sottoscrivono

ACCORDO COLLETTIVO GESTIONALE SULLE MISURE DI RIDUZIONE DEGLI ESUBERI E SUI CRITERI DI SCELTA EX ART. 5 L. N. 223/1991

Sul contenimento dei costi e sulla riduzione del numero degli esuberi

Dopo ampia discussione ed esame di tutte le tematiche affrontate, le parti convengono di adottare le seguenti misure di contenimento dei costi (meglio descritte ai punti A, B, C e D che seguono) al fine di ridurre il numero complessivo degli esuberi sull'unità produttiva di Egna.

A. quanto al costo mensa: viene indicato dalla società un aumento del contributo mensa a carico di ciascun dipendente pari in media ad Euro 1,00 a pasto;

B. quanto al costo pullman: le parti condividono quale misura utile ad affrontare la crisi aziendale di ridurre il numero di corse giornaliere da 4 (2 andata, 2 ritorno), a 2 (1 andata, 1 ritorno), con previsione di un contributo di Euro 50,00 mensili (Euro 25,00 per il solo mese di agosto) oppure in forma annuale con contributo di Euro 450,00 a testa per coloro che utilizzeranno il servizio pullman; le parti concordano che tali contributi verranno detratti mensilmente mediante addebito in busta paga. Resta fermo che per l'anno 2014 sarà possibile richiedere una abbonamento da aprile a dicembre al costo di Euro 337,50. La medesima previsione verrà applicata anche a favore di coloro che utilizzano il pullmino di proprietà aziendale fino a che lo stesso rimarrà operativo;

C. quanto all'internalizzazione di attività di confezionamento della minuteria: la società conferma la volontà di riportare all'interno dell'azienda l'attività in oggetto corrispondente ad un volume di circa 25 / 30 ore lavorative giornaliere.

D. quanto al costo diaria forza vendita: le parti concordano, preso atto della disdetta di data 30.12.2013 avente effetto dal 31/03/2014, che la società a partire dalla data del 01.04.2014 riconoscerà alla forza vendita, mediante consegna di buoni pasto o di mensa diffusa, un importo pari ad Euro 5,29 per ogni giornata lavorata.

Il presente nuovo accordo circa l'importo della diaria deve ritenersi in sostituzione dell'accordo del 1/04/2009 (già disdettato dalla società) che rimane invariato nella parte non riguardante l'entità del contributo pasto che la società riconoscerà, fermo diritto di recesso dallo stesso con preavviso di mesi 6. Resta inteso che la parte datoriale si prenderà in carico la distribuzione dei buoni pasto (o delle tessere magnetiche) ai singoli aventi diritto.

A fronte del risparmio derivante dagli accordi sopra indicati la Società si rende disponibile a rivedere in parte il progetto di riorganizzazione dell'unità di Egna e, per l'effetto, a ridurre gli esuberi denunciati, dagli iniziali n° 96 (di cui 65 riferiti al personale operante nei servizi interni e 31 operanti nella forza vendita) a n° 82 (di cui 57 riferiti al personale operante nei servizi interni e 25 operanti nella forza vendita).

Il parziale riassorbimento degli esuberi è concordato tra le parti ai sensi del comma 11 dell'art. 4 della legge 223/1991.

Per le 8 unità (riferite al personale operante nei servizi interni) di riduzione dell'esubero risultati dagli interventi di risparmio, l'azienda propone – e le OOSS convengono – di destinarle al settore LOGISTICA; tale destinazione deve ritenersi condivisa poiché i risparmi di costi(punti A, B e C che precedono) hanno origine prevalentemente in tale settore aziendale e per ridurre il numero degli esuberi in uno dei reparti più colpiti dalla riduzione di personale, oltre che per garantire nel modo migliore possibile la continuità e tempestività nell'evasione degli ordini.

Fermo quanto seguirà, la società e le parti sindacali stabiliscono che gli accordi del 15/02/2013 e del 18/03/2013 (riduzione oraria del 10%) verranno parzialmente modificati. Le parti concordano che nel periodo dal 01/12/2015 al 28/02/2017 (ultimi 15 mesi di efficacia dell'accordo) la riduzione

oraria/stipendiale sarà portata dal 10% al 4% con rimodulazione dell'orario e della conseguente retribuzione. La medesima modalità sarà applicata anche per coloro che, facenti parte del *management* o percettori di stipendi chiusi, avessero optato per la riduzione stipendiale come da accordo.

* * *

Fermi dunque gli sforzi fatti dall'azienda e dalle parti per ridurre il numero degli esuberi inizialmente programmati, rimane aperta la "questione" della razionalizzazione e riorganizzazione dell'attività lavorativa della sede di Egna, che comporterà comunque un ridimensionamento ineludibile dell'organico per le ragioni spiegate nella comunicazione di avvio della procedura.

Nello specifico, dopo ampia disamina, le parti convengono sulle ragioni dell'esubero strutturale nella sede di Egna già esposte nella comunicazione di avvio e sulla distribuzione degli esuberi nei reparti e nei profili professionali di cui all'allegato n. 1, che le parti riconoscono essere corretto. Si riportano in forma sintetica i reparti di Egna interessati dall'esubero, precisando il numero finale degli esuberi a seguito delle misure di contenimento dei costi concordate:

Logistica: il volume di affari nel 2013 ha subito una consistente riduzione rispetto al passato, con evidente calo degli ordini e, quindi, del lavoro di evasione degli stessi, che può, pertanto, essere gestito con un numero inferiore di addetti. A seguito dell'esame congiunto e delle soluzioni di risparmio convenute, le parti danno atto che gli esuberi in tale area possono essere ridotti a 19 unità in relazione al profilo professionale di "*addetto logistica*".

Finanze: la diminuzione delle vendite, di cui si è dato conto, comporta una minor mole di documentazione fiscale e contabile da emettere e da gestire, con conseguente riduzione del fabbisogno di personale. Parimenti, il minor volume degli acquisti e, quindi, anche la gestione fiscale e contabile delle fatture in entrata (fatture di acquisto) ha fatto registrare un importante calo; da ciò una logica riduzione del carico di lavoro nel reparto interessato a tale processo contabile. Le parti danno atto che gli esuberi in tale area sono pari a 5 unità.

Acquisti: nell'ambito della strategia di riduzione del costo del magazzino, la Società ha individuato circa 10 mila referenze che non saranno più commercializzate o che, in minima parte, saranno trattate con acquisti occasionali e con spedizione diretta da parte dei fornitori. In tale contesto è inevitabile una contrazione del volume delle trattative di acquisto dei beni che l'ufficio dovrà gestire, con un conseguente esubero di personale. Il minor numero di fornitori da gestire affiancato ad una riduzione delle citate trattative (conseguente all'espunzione delle predette referenze dal programma di commercializzazione) comportano la possibilità di razionalizzare l'affidamento dei compiti all'interno del reparto, con assegnazione alla stessa risorsa lavorativa della gestione di più fornitori (per un minor numero di referenze acquistabili, unitamente ad un volume di acquisti ridotto da gestire in forza del

calo delle vendite). La riorganizzazione dei processi all'interno dell'ufficio comporta che le attività proprie di tale reparto possano essere assolte e svolte con l'utilizzo di un minor numero di addetti. Le parti danno atto che gli esuberi in tale area sono pari a 2 unità.

Marketing e MKT Prodotto: si deve registrare la riduzione della gamma di prodotti (da cui consegue una diminuzione dei contatti con i produttori e delle relative problematiche gestionali) e la contrazione delle attività connesse all'approntamento dei cataloghi. Il progetto di dotare parte della forza vendita di strumenti tecnologici di ultima generazione (tablet) permetterà un contenimento nella gestione della fase di preparazione, approntamento e consegna dei cataloghi cartacei; attraverso i tablet infatti sarà possibile per il venditore consultare con più velocità il catalogo, permettendo allo stesso di condividere con immediatezza verso il cliente ed in forma elettronica i dati tecnici sul prodotto (ad esempio mediante l'invio a mezzo mail di allegati sul prodotto). Parallelamente la scelta strategica del passaggio graduale al catalogo elettronico permetterà di ridurre l'attività dell'ufficio cataloghi ma anche dell'ufficio pubblicità, che potrà usufruire di formati informatici più rapidi e agevoli per la comunicazione informativa/pubblicitaria verso la forza vendita. A seguito dell'esame congiunto, le parti danno atto che gli esuberi in tali reparti sono pari a 9 unità (Marketing) e 7 unità (MKT Prodotto).

Risorse umane: per questo reparto, denominato Amministrazione Personale all'interno dell'allegato 1 alla lettera di apertura, la riduzione del personale dipendente conseguito con le precedenti azioni di contenimento dei costi, unitamente alla naturale fuoriuscita di personale che si è registrata nel corso del 2013, ha comportato un minor apporto lavorativo all'ufficio (ad esempio un numero inferiore di elaborazione di cedolini paghe e delle attività connesse e prodromiche). A seguito dell'esame congiunto, le parti danno atto che gli esuberi in tale area sono pari a 4 unità.

Amministrazione: nell'ottica di contenimento dei costi molte delle attività di carattere accessorio verranno ridimensionate; fra queste anche la gestione dell'area espositiva presso il museo aziendale. A seguito dell'esame congiunto, le parti danno atto che gli esuberi in tale area sono pari a 1 unità.

IT: la Società implementerà la sola piattaforma SAP, già ampiamente utilizzata in Germania con comprovata utilità operativa e gestionale. Tale implementazione permetterà alla Casa Madre tedesca di avere un controllo diretto ed immediato dei dati produttivi, potendo così effettuare ogni analisi, anche statistica, volta a meglio studiare gli interventi correttivi da suggerire ed apportare in base alle criticità del mercato. Il dialogo tra le società avverrà, una volta conclusosi il progetto di implementazione, utilizzando la medesima piattaforma e quindi con la certezza di raccolta uniforme dei dati a livello di

Gruppo; rimane evidente quindi una generale contrazione nelle attività del reparto IT di Egna, quali ad esempio le statistiche, l'archiviazione documentale, e dei servizi in genere. Inoltre a causa della implementazione dell'uso del tablet in luogo del PC si ridurrà anche la necessità di assistenza dell'*help desk* e del *operating*. A seguito dell'esame congiunto, le parti danno atto che gli esuberi in tale area sono pari a 8 unità.

Vendita: la flessione registrata nel volume di affari negli ultimi mesi del 2013 rispetto al corrispondente periodo del 2012 ed originata in parte dalla riduzione del personale di vendita, richiede una ottimizzazione della distribuzione geografica delle zone di vendita e nella organizzazione di vendita con alcune, limitate variazioni, nella numerica del personale stesso. A seguito dell'esame congiunto e delle soluzioni di risparmio convenute e anche di revisione dei modelli di vendita, le parti danno atto che gli esuberi in tale area possono essere ridotti a 25 unità complessive; le parti convengono che in tale area verrà applicato il solo criterio di scelta della "non opposizione al licenziamento", come si dirà meglio in seguito. Le parti convengono che per area "vendita" devono intendersi sia gli addetti al reparto "Vendita" di cui alla lettera di avvio Allegato 1, composto da 260 risorse, che gli "operatori di vendita" di cui al medesimo allegato 1 pari a 975 risorse.

Punti Vendita: questo reparto ha subito, a causa di una riduzione della numerica dei punti vendita, una contrazione nelle attività amministrative connesse. Le parti si danno atto che gli esuberi in tale area sono di 1 unità.

Direzione Vendita: questo reparto aziendale ha subito a causa di una riduzione della numerica degli addetti alla vendita diretta una contrazione nelle attività amministrative connesse. Le parti si danno atto che gli esuberi in tale area sono di 1 unità.

Sui criteri di scelta ex art. 5 della Legge n. 223/1991:

Le parti e le OO.SS. si danno atto che l'attuale numerica di esuberi si è ridotta potendosi evitare la fuoriuscita – rispetto alla comunicazione iniziale di esubero – di n. 14 collaboratori: per questi ultimi le forme di risparmio concordate rendono sostenibile la prosecuzione del rapporto di lavoro in quanto la società si impegna a distribuire tali risparmi a copertura integrale del loro costo, il tutto come sopra già indicato.

In merito ai rimanenti 82 esuberi che devono ritenersi a tutti gli effetti strutturali e non contingenti, le parti condividono l'opportunità di concordare criteri di scelta pattizi in conformità a quanto previsto all'art. 5 legge n. 223/1991, prevedendo altresì un sistema incentivante dell'esodo per tutti coloro che, alle condizioni e nei termini che seguiranno, si renderanno disponibili a stipulare apposito verbale di conciliazione in "sede protetta" ex art. 2113 c.c., con rinuncia all'impugnazione del recesso e ad ogni altro diritto e pretesa derivante dal rapporto di lavoro e dal suo scioglimento.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 della Legge n. 223 del 1991, le parti convengono i seguenti criteri di scelta:

A) anzitutto, tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative poste a fondamento degli esuberi dichiarate dalla società e condivise dalle OO.SS. nel corso dell'esame congiunto, le parti concordano che il complesso aziendale interessato dall'esubero è quello facente capo dal punto di vista amministrativo ed operativo all'unità produttiva di Egna (che, per condizioni imprenditoriali, è la sede centrale della Società ed è dotata di indipendenza tecnica e amministrativa rispetto al ciclo dell'attività o comunque a frazioni di esso) e che di conseguenza il personale interessato dall'esubero – e dunque anche dall'applicazione dei criteri di scelta pattuiti – è esclusivamente quello dipendente dalla unità di Egna di cui all'Allegato n. 1 della comunicazione di avvio della procedura ex artt. 4 e 24 legge n. 223/1991;

B) nel rispetto di quanto convenuto al punto A) che precede, le parti concordano nel ritenere applicabile in via prioritaria il criterio della cd "non opposizione al recesso", permettendo al personale dipendente di valutare la propria posizione lavorativa ed eventualmente di manifestare la propria disponibilità alla sottoscrizione di apposita conciliazione ex art. 2113 c.c. che formalizzerà la non opposizione al licenziamento da parte del lavoratore, con regolazione di ogni pendenza tra lo stesso e la società in ragione dell'intercorso rapporto di lavoro e della sua cessazione.

Nello specifico, le parti firmatarie prevedono che il criterio prioritario della cd "non opposizione al recesso" sarà applicato, giusta manifestazione di disponibilità dei singoli lavoratori, entro la data del 09/05/2014; le parti condividono altresì la seguente procedura per l'applicazione del citato criterio:

- Fase di sondaggio: la società raccoglierà la dichiarazione di "adesione" alla cd non opposizione da parte del personale interessato che avrà comunicato alla Società tale sua volontà in forma scritta, indirizzando apposito messaggio e-mail al seguente indirizzo giorgio.cosi@wuerth.it o con consegna a mano (la cui validità sarà subordinata al rilascio di apposita ricevuta da parte dell'uff. del Personale) a partire dalla sottoscrizione del presente accordo fino alla data del 10/04/2014.
- Fase di verifica da parte della società: parte datoriale verificherà le richieste dei singoli dipendente secondo l'ordine cronologico di ricezione delle proposte di adesione, valutando le stesse e comunque riservandosi di accettarle o meno in base alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative che hanno condotto la Società a dichiarare l'esubero nei vari profili professionali e dunque al progetto di ristrutturazione aziendale di cui alla già indicata lettera di apertura della mobilità ex artt. 4 e 24 Legge n. 223/91 e alle risultanze dell'esame congiunto. In ogni caso, la Società non potrà accogliere un numero di adesioni al criterio cd della "non opposizione" superiore per ciascun reparto al numero degli esuberi dichiarati nei

profili professionali e nel caso in cui fossero presentate adesioni in numero eccedente la Società le valuterà attenendosi – come detto – al criterio di priorità cronologica nella ricezione della proposta; laddove la priorità cronologica non fosse applicabile per la contemporaneità della ricezione di più proposte, la Società valuterà per prima la proposta presentata dal lavoratore con maggiore anzianità di servizio.

- Tempistica: le parti concordano che la prima fase (sondaggio) si debba obbligatoriamente e perentoriamente concludere entro il 10/04/2014, mentre la seconda fase avrà scadenza inderogabile trascorsi 10 giorni dal termine della prima. Il termine del 10/04/2014 è da intendersi perentorio per il lavoratore e la società non sarà tenuta a (anche se si riserva la facoltà di) prendere in considerazione adesioni al criterio della "non opposizione" che le perverranno oltre il predetto giorno del 10/04/2014 o che non siano pervenute con le modalità sopra indicate.

In tale contesto di manifestazione della non opposizione da parte del singolo lavoratore, le parti riconoscono l'opportunità di incentivare l'esodo secondo le seguenti modalità:

- coloro che avranno manifestato la propria "non opposizione" al recesso e che avranno firmato apposita conciliazione cd "tombale" in sede protetta (DTL o sede sindacale) riceveranno un incentivo all'esodo così calcolato: godimento per i primi 12 mesi di permanenza nelle liste di mobilità, incentivo all'esodo pari al 100% della differenza esistente fra l'importo della retribuzione mensile lorda percepita (ultima busta paga) e l'importo dell'indennità di mobilità mensile lorda percepita; per gli eventuali successivi 12 mesi, incentivo all'esodo pari al 90% della differenza esistente fra l'importo della retribuzione mensile lorda percepita (ultima busta paga) e l'importo dell'indennità di mobilità mensile lorda percepita; per gli ulteriori eventuali 12 mesi, incentivo all'esodo pari all'85% della differenza esistente fra l'importo della retribuzione mensile lorda percepita (ultima busta paga) e l'importo dell'indennità di mobilità mensile lorda percepita. Il pagamento dell'incentivo avverrà in due *tranches*. Di cui la prima al termine del mese in cui avverrà l'interruzione del rapporto di lavoro come previsto nel verbale di conciliazione sottoscritto; mentre la seconda verrà erogata in data 15 gennaio 2015.
- Resta inteso che ove l'integrazione risultasse inferiore a Euro 12.000,00 lordi la società riconoscerà, nel rispetto di quanto precede, comunque l'importo di Euro 10.000,00 netti a titolo di incentivo.

- La società, ai dipendenti che - terminato il periodo di permanenza in mobilità, qualunque esso sia - dovessero acquisire il diritto alla pensione entro un periodo massimo di ulteriori 24 mesi (come certificato dall'INPS) decorrenti dalla cessazione della permanenza in mobilità, si impegna a riconoscere un'ulteriore erogazione a titolo di incentivo all'esodo pari alla contribuzione volontaria per un massimo di mesi 18 calcolata sui minimi retributivi del terzo livello CCNL Commercio (Euro 711,63 lordi). Tale importo verrà erogato congiuntamente alla seconda rata (in data 15 gennaio 2015) dietro presentazione di ecocert INPS da parte del lavoratore.

Tutte le somme costituenti incentivo all'esodo saranno erogate e riconosciute dalla società solo a condizione che venga sottoscritta apposita conciliazione in sede protetta con cui saranno regolate in via definitiva la "non opposizione al licenziamento" e le ulteriori rinunzie del dipendente ad ogni pretesa o diritto attinente lo svolgimento e la cessazione del rapporto di lavoro subordinato intercorso con Wuerth srl.

Per le ragioni già esposte, in relazione alla sola area della "Vendita" afferente all'unità di Egna di cui alla comunicazione di avvio della procedura e come in precedenza descritta– ove sono previsti n. 25 esuberi – le parti convengono che il criterio della "non opposizione" al recesso sarà l'unico applicabile. Tuttavia, sempre in relazione a questa sola Area, le parti convengono che i lavoratori che manifesteranno la propria adesione al criterio della "non opposizione al recesso" potranno beneficiare dell'incentivo all'esodo così come in precedenza indicato (al 100%, 90% e 85%) fermo restando che ove la applicazione di tale incentivo risultasse inferiore alla somma di Euro 10.000,00 netti l'azienda riconoscerà comunque la somma di Euro 10.000,00 netti al fine di favorire l'esodo. In ogni caso l'incentivo sarà erogato a condizione che si rendano disponibili a sottoscrivere – contestualmente all'accordo di rinuncia dell'impugnazione del recesso – un patto di non concorrenza della durata di 6 mesi decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro, alle condizioni meglio descritte al modulo n. 2 allegato che costituisce parte integrante del presente accordo. Si precisa che il corrispettivo del patto di non concorrenza è di Euro 2.000,00 che le parti sin d'ora riconoscono congruo in virtù del limitato ambito geografico e di durata.

* * *

C) - Le parti concordano che – eccezion fatta per gli esuberi dichiarati nell'area della "Vendita" – ove con l'applicazione del criterio prioritario della cd "non opposizione" al licenziamento non venissero coperti tutti gli esuberi programmati entro il termine perentorio del 09/05/2014, la società e le OO.SS. – sempre ai sensi dell'art. 5 della legge 223/1991 – pattuiscono che i lavoratori rimasti in esubero nelle aree/reparti diversi dalla Vendita saranno individuati mediante l'applicazione dei criteri di scelta residuali di seguito convenuti.

Anzitutto, le parti confermano che anche per tali criteri di scelta residuali l'ambito di applicazione sarà quello convenuto al punto A) che precede, per le ragioni già esposte.

Le OO.SS e la società stabiliscono che i criteri di scelta pattizi residuali sono i carichi di famiglia, l'anzianità di servizio e le esigenze tecnico-produttive ed organizzative, da applicarsi con il concorso e le modalità di seguito concordati:

1) **carichi di famiglia**: saranno considerati e applicati i carichi di famiglia dichiarati dai lavoratori alla data dell'apertura della procedura di mobilità, ovvero nel mese di gennaio 2014, con riferimento esclusivo ai soli figli e coniuge a carico ossia non percettori di redditi o di redditi fino al limite di legge; ai fini di rendere concreta ed equa la sua applicazione, a tale criterio sono assegnati numero 10 punti massimi in base alla seguente scala:

Punti	0	2	4	6	8	10
Criterio: fam. a carico	0	1	2	3	4	5 o più

2) **anzianità aziendale**: sarà presa in considerazione l'anzianità risultante dalla data di assunzione del singolo lavoratore sino alla data di apertura della procedura di mobilità; si specifica che ove qualche lavoratore avesse prestato attività a favore della Società in forza di differenti contratti di lavoro subordinato, annoverando pertanto più assunzioni e cessazioni con interruzione del rapporto di lavoro, si prenderà in considerazione ai fini dell'anzianità l'ultimo contratto di lavoro o l'anzianità convenzionale eventualmente attribuita al dipendente; nel caso invece di contratti di apprendistato, l'anzianità decorrerà dalla data di assunzione a patto che il rapporto sia proseguito senza interruzioni sino alla data dell'apertura della procedura di mobilità. Al fine di rendere concreta ed equa la sua applicazione, a tale criterio sono assegnati numero 10 punti massimi in base alla seguente scala:

Punti	2	3	4	5	6	8	10
Criterio: anzianità in anni	Da 0 a 2 anni	Da 2 anni e un giorno a 6 anni	Da 6 anni e un giorno a 12 anni	Da 12 anni e un giorno a 18 anni	Da 18 anni e un giorno a 24 anni	Da 24 anni e un giorno a 30 anni	Da 30 anni e un giorno in poi

3) **criterio delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative**: con riferimento all'applicazione di tale terzo criterio le parti convengono che lo stesso debba individuarsi concretamente valorizzando nei termini qui di seguito determinati: i) l'incidenza o meno dell'esubero sui profili professionali di appartenenza, ii) i ruoli di coordinamento di personale o la professionalità specialistica posseduti o attribuiti negli ultimi 12 mesi antecedenti l'apertura della presente procedura e, infine, iii) i titoli di istruzione conseguiti. Il punteggio massimo conseguibile da ciascun singolo lavoratore in relazione a questo terzo criterio sarà di 10 punti.

Precisamente, al fine di esplicitare il contenuto del predetto criterio e spiegare l'assegnazione dei punteggi ed il peso degli indici sopra convenuti, le parti concordano quanto segue.

3.1 definizione di profilo professionale non impattato dall'esubero: verrà assegnato un massimo di 4 punti ai lavoratori che ricoprono un profilo professionale non interessato dall'esubero, ciò al fine di valorizzare in modo adeguato quelle professionalità che non si trovano in eccedenza e di cui quindi il datore di lavoro ha maggiormente bisogno al fine di garantire la continuità e l'efficienza dell'attività presso l'unità di Egna. Pertanto, i lavoratori che ricoprono un profilo professionale impattato dall'esubero avranno assegnati 0 punti, mentre a coloro il cui profilo professionale non è impattato dall'esubero saranno attribuiti 4 punti.

3.2 definizione di coordinamento di personale o professionalità specialistica: si fa riferimento a quei lavoratori che fanno parte o hanno fatto parte del cd *management* nel corso dell'anno precedente l'avvio della presente procedura (febbraio 2013 e gennaio 2014), vuoi per aver maturato esperienza nella conduzione/coordinamento effettivo di personale nel reparto di appartenenza, vuoi per essere dotati di competenze specialistiche teoriche o tecnico-pratiche nell'area di appartenenza; tali indici consentono alla società di valorizzare quei patrimoni professionali qualificabili come attuali (perché posseduti in epoca recente e dunque aggiornati) e difficilmente sostituibili con altri dipendenti (se non attraverso consistenti investimenti in formazione da parte della Società). I lavoratori con tali caratteristiche professionali avranno assegnati 3 punti, mentre i lavoratori che non possiedono tali caratteristiche professionali avranno attribuiti 0 punti.

3.3 titoli di studio: al fine di valorizzare l'istruzione conseguita dai lavoratori, la quale consente loro un più rapido adattamento ai cambiamenti produttivi ed organizzativi ed una

maggiore elasticità in caso di variazioni di mansioni o ruoli aziendali, verranno assegnati 1 punto a coloro che hanno conseguito un diploma di scuola superiore (secondaria) ed ulteriori due punti a coloro che hanno conseguito un diploma di laurea (anche breve) o titoli superiori. Saranno considerati validi i soli titoli di studio conseguiti o riconosciuti in Italia.

Il punteggio inerente i titoli di studio e i carichi di famiglia verrà effettuato utilizzando i dati rilevati mediante apposite dichiarazioni rilasciate dai singoli dipendenti come da modulo allegato (Allegato 3) e, in difetto di compilazione del modulo, in base alle informazioni in possesso della Società.

Le parti riconoscono che non vi è fungibilità né omogeneità tra i diversi reparti interessati dagli esuberi e quindi tra i profili professionali impiegati nei diversi reparti. In particolare si precisa che i reparti Marketing e Marketing Prodotto si differenziano in modo netto poiché il primo si occupa della gestione dei rapporti commerciali e di fidelizzazione fra clienti ed azienda mentre il secondo, il Marketing Prodotto, si occupa in modo diretto della selezione dei prodotti da porre in vendita gestendo la documentazione tecnica degli stessi. Sono pertanto da considerare a tutti gli effetti due aree aziendali distinte e con competenze non fungibili. La comparazione tra i lavoratori volta a individuare coloro che verranno licenziati dovrà avvenire nell'àmbito di ciascun reparto interessato dall'esubero. Tale previsione fa si che – in coerenza con le ragioni dell'esubero e le esigenze aziendali condivise dalle parti – il numero dei dipendenti licenziati in ciascun reparto non ecceda gli esuberi dichiarati in relazione al medesimo reparto. Anche queste ultime previsioni pattizie fanno parte integrante dei criteri di scelta collettivi residuali e del loro concorso, perché con esse le parti hanno inteso garantire che l'applicazione dei predetti criteri rispetti le esigenze tecnico-produttive ed organizzative dichiarate dalla società e condivise dalle organizzazioni sindacali.
Pertanto, le parti convengono che la Società farà applicazione dei criteri residuali di cui al punto C) con le seguenti modalità:

- dapprima la Società dovrà scomputare dal numero degli esuberi dichiarati per ciascun reparto il numero dei licenziamenti "non opposti" in base al criterio di scelta prioritario convenuto;
- in secondo luogo – nei reparti in cui dovessero eventualmente risultare ancora degli esuberi – la Società dovrà fare applicazione dei criteri di scelta residuali sopra convenuti;
- a quel punto, i lavoratori destinati al licenziamento saranno coloro che – a seguito dell'applicazione dei predetti criteri residuali di cui alla lettera C – avranno conseguito il punteggio più basso nell'àmbito del reparto di appartenenza;
- nel caso in cui i lavoratori dovessero conseguire un identico punteggio, verrà licenziato il lavoratore con minore anzianità di servizio (facendosi riferimento alla data di assunzione).
- Resta fermo, in ogni caso, il vincolo posto dall'articolo 10 comma 4 della L. 68/1999.

Le parti convengono altresì che i licenziamenti potranno essere effettuati a partire dalla data del 10/05/2014 sino al 15/09/2014.

I firmatari del presente accordo collettivo gestionale dichiarano di aver valutato ed esaminato appieno le ampie informazioni messe a disposizione dalla società sia con la comunicazione di avvio della procedura sia durante l'esame congiunto, anche se conclusi negativamente, ed in sede di riunione presso la DTL di Bolzano in data 13.03.2014, esaurendo tutti i temi di cui all'art. 4 della l. n. 223/1991 e di voler comunque sanare con la stipula del presente accordo qualsivoglia

eventuale vizio della procedura. Le parti dichiarano altresì di essersi avvalse della facoltà concessa dall'art. 5 della legge 223/1991 di stabilire i criteri di scelta pattizi come precisati nel presente accordo. Stanti le dichiarazioni che precedono si devono ritenere terminati gli adempimenti legislativi, attestando che l'intera procedura è stata improntata al rispetto dei generali principi di correttezza, buona fede e non discriminazione e di quanto previsto agli artt. 4 e 5 della legge n. 223/1991, il tutto fermo restando che la società procederà con l'invio delle missive di recesso dal rapporto di lavoro secondo le tempistiche convenute tra le parti.

La società peraltro conferma la propria disponibilità a mettere a disposizione dei dipendenti che saranno interessati dall'esubero e comunque di ogni altro che, pur non direttamente coinvolto agli esuberi manifestasse il proprio gradimento, l'opzione di proporsi, per il tramite della Cooperativa Linea di Bolzano, per il percorso di riqualificazione che si svolgerà - previa visita di idoneità - per le mansioni di autista per il trasporto pubblico; in un periodo di circa 6/8 mesi al dipendente verrà erogata una formazione finalizzata al superamento dell'esame per l'ottenimento della patente di conducente (CQC) a cui potrà seguire all'assunzione a tempo determinato o indeterminato presso la società di Trasporti Pubblici che verranno individuate dalla Cooperativa in base alle esigenze produttive che queste ultime manifesteranno.
La società infine si è attivata presso i propri fornitori per sondare eventuali possibilità di impiego presso gli stessi, dandone informazione al personale dipendente e rendendosi disponibile a raccogliere l'eventuale disponibilità dei lavoratori a candidarsi per ricoprire le posizioni ricercate dai fornitori.

Gli allegati 1, 2 e 3 costituiscono parte integrante del presente accordo.

Würth srl, corrente in Egna, via Stazione 51, P. IVA 01251230219 in persona del Dr. Giorgio Cosi, dell'avv. Luca Daffra e dell'avv. Andrea Maculan assistiti dal Dr. Alberto Petrera dell'Unione Commercio di Bolzano

e

la FILCAMS AGBCGIL rappresentata dal Dr. Luigi Liguori e Maurizio Surian;

la FISASCAT SGBCISL rappresentata da Gianfranco Brotto;

la UILTUCS SGK-UIL rappresentata da Remigio Servadio;

l'ASGB rappresentata da Alex Piras;

le RSA della sede legale nella persona di Mastro Cosimo.

16/01/2014 ALLEGATO 1

Livello	REPARTO	PROFILO PROFESSIONALE	Dati N° TESTE	N° ESUBERI
DIRIGENTI	ACQUISTI	RESP./SPEC. ACQUISTI	1	
	ACQUISTI Totale		1	
	AMMINISTRAZIONE	RESP./SPEC. PROGETTI IMMOBILIARI	1	
	AMMINISTRAZIONE Totale		1	
	AMMINISTRAZIONE	RESP./SPEC. UFFICIO AFFARI LEGALI	1	
	AMMINISTRAZIONE Totale		1	
	AMMINISTRAZIONE PERSONALE	RESP./SPEC. AMMINISTRAZIONE PERSONALE	1	
	AMMINISTRAZIONE PERSONALE Totale		1	
	DIREZIONE GENERALE	AMM. DELAGATO	1	
		ASSISTENTE DIREZIONE GENERALE	2	
		DIREZIONE GENERALE	4	
		DIREZIONE GENERALE VEDITA	4	
	DIREZIONE GENERALE Totale		11	
	FINANZE	RESP./SPEC. FIDI / RECUPERO CREDITI	1	
		RESP./SPEC. FISCALE	1	
	FINANZE Totale		2	
	IT	RESP./SPEC. IT	1	
		RESP./SPEC. SERVIZI E OPERATING	1	
	IT Totale		2	
	LOGISTICA	RESP./SPEC. LOGISTICA	1	
	LOGISTICA Totale		1	
	MARKETING	RESP./SPEC. MARKETING	1	
		RESP./SPEC. MARKETING INDUSTRIA	1	
		RESP./SPEC. MARKETING PUBBLICITA'	1	
	MARKETING Totale		3	
	MARKETING PRODOTTO	JOB TRAINER	3	
		RESP./SPEC. SICUREZZA	1	
	MARKETING PRODOTTO Totale		4	
	VENDITA	MANAGEMENT E SPECIALISTI VENDITA	5	
		RESP./SPEC. MARKETING / VENDITA	1	
		RESP./SPEC. VENDITA OFFICE PROMOTION	1	
		VENDITORE	11	
	VENDITA Totale		18	
DIRIGENTI Totale			45	
IMPIEGATI E QUADRI	ACQUISTI	ADDETTO ACQUISTI	20	2
		ADDETTO BME/PROGETTI	2	
		ADDETTO PARCO AUTO	1	
		RESP./SPEC. ACQUISTI	6	
		RESP./SPEC. PARCO AUTO	1	
	ACQUISTI Totale		30	2
	AMMINISTRAZIONE	ADDETTO ART FORUM	1	1
		ADDETTO UFFICIO AFFARI LEGALI	1	
	AMMINISTRAZIONE Totale		2	1
	AMMINISTRAZIONE PERSONALE	ADDETTO AMMINISTRAZIONE PERSONALE	2	1
		ADDETTO BENEFIT & COMPENSATION	2	
		ADDETTO CONTRATTI	2	
		ADDETTO PAGHE	5	
		ADDETTO PRESENZE	3	1
		ADDETTO PROVVIGIONI	3	
		ADDETTO SPESE	1	1
		RESP./SPEC. AMMINISTRAZIONE PERSONALE	1	1
		RESP./SPEC. BENEFIT & COMPENSATION	1	
		RESP./SPEC. PAGHE	2	
	AMMINISTRAZIONE PERSONALE Totale		22	4
	DIREZIONE GENERALE	ADDETTO SEGRETERIA DIREZIONE GENERALE	1	
		ASSISTENTE DIREZIONE GENERALE	2	
	DIREZIONE GENERALE Totale		3	
	DIREZIONE VENDITA	ADDETTO SEGRETERIA	1	
		ASSISTENTE DIREZIONE VENDITE	4	
		SEGRETERIA MACRO	3	1
	DIREZIONE VENDITA Totale		8	1

FINANZE	ADDETTO BILANCIO	1	
	ADDETTO CONTABILITA'	28	2
	ADDETTO CONTROLLING	2	
	ADDETTO FIDI / RECUPERO CREDITI	14	2
	FISCALISTA	1	
	RESP./SPEC. BILANCIO	1	
	RESP./SPEC. FIDI / RECUPERO CREDITI	3	1
	RESP./SPEC. FINANZE	4	
FINANZE Totale		54	5
IT	ADDETTI ANALISI E SVILUPPO SW	11	
	ADDETTO AI SISTEMI IT	4	
	ADDETTO ALLE STATISTICHE	2	1
	ADDETTO ARCHIVIAZIONE OTTICA	2	1
	ADDETTO CENTRALINO	3	
	ADDETTO DATAWAREHOUSE & REPORTING	1	
	ADDETTO HELP DESK	10	4
	ADDETTO OPERATING	3	1
	ADDETTO SEGRETERIA	1	
	ADDETTO SERVIZI IT	2	1
	RESP./SPEC. ANALISI E SVILUPPO SW	4	
	RESP./SPEC. SERVIZI IT	1	
	RESP./SPEC. SISTEMI IT	1	
	RESP./SPEC. STATISTICHE	1	
IT Totale		46	8
LOGISTICA	ADDETTO LOGISTICA	113	27
	ASSISTENTE_LOGISTICA	1	
	RESP./SPEC. LOGISTICA	9	
LOGISTICA Totale		123	27
MARKETING	ADDETTO BACK OFFICE	5	
	ADDETTO CANCELLERIA/CATALOGHI	7	4
	ADDETTO COORDINAMENTO PROGETTI	1	
	ADDETTO DATA ENTRY	2	1
	ADDETTO MARKETING	12	1
	ADDETTO MARKETING ORSY	5	
	ADDETTO MARKETING PRODOTTO	18	1
	ADDETTO MARKETING ZONE E PRICING	8	
	ADDETTO ORSY MOBIL	1	
	ADDETTO ORSY SCAN	1	
	ADDETTO PROMOTIONLINE	7	
	ADDETTO SEGRETERIA	1	
	ADDETTO SPONSORING E BUDGET	4	
	ADDETTO UFFICIO VENDITE	26	2
	ADDETTO WEB E GRAFICA	7	
	ADDETTO WEBB E GRAFICA	3	
	RESP./SPEC. ADDETTO PROGETTI	1	
	RESP./SPEC. CANCELLERIA / CATALOGHI	1	
	RESP./SPEC. GESTIONE ACORDI CLIENTI	1	
	RESP./SPEC. MARKETING	10	
	RESP./SPEC. MARKETING ORSY	1	
	RESP./SPEC. MARKETING PRODOTTO	1	
	RESP./SPEC. MARKETING PRODOTTO E QUALITA'	1	
	RESP./SPEC. MARKETING ZONE E PRICING	1	
	RESP./SPEC. UFFICIO VENDITE	3	
MARKETING Totale		128	9
MARKETING PRODOTTO	ADDETTO MARKETING PRODOTTO	35	3
	ADDETTO MASTER SERVICE	8	1
	ADDETTO SEGRETERIA	1	
	ADDETTO SEGRETERIA PRODOTTO E QUALITA'	1	
	ADDETTO SERVIZI GENERALI	2	
	FIELD ENGINEER	3	
	JOB TRAINER	2	1
	PROMOTER WOW	1	
	RESP./SPEC. FORMAZIONE E SVILUPPO	1	
	RESP./SPEC. MARKETING	1	
	RESP./SPEC. MARKETING PRODOTTO	3	
	RESP./SPEC. PRODOTTO	1	

	MARKETING PRODOTTO	RESP./SPEC. PRODOTTO	3	
		RESP./SPEC. QUALITA'	1	
		RESP./SPEC. SEMINARI CLIENTI	1	1
		TRAINER ACCOGLIMENTO	3	1
	MARKETING PRODOTTO Totale		67	7
	PUNTI VENDITA	ADDETTO PV AMMINISTRAZIONE	11	1
		CAPO CLUSTER	10	
		PV ADDETTI E CONDUTT.	2	
		RESP./SPEC. PV AMMINISTRAZIONE	4	
	PUNTI VENDITA Totale		27	1
	VENDITA	ADDETTO INDUSTRIA KANBAN	10	
		MANAGEMENT E SPECIALISTI VENDITA	146	3
		PRODUCT TRAINER	17	
		RESP./SPEC. MARKETING	1	
		VENDITORE	86	7
	VENDITA Totale		260	10
Impiegato o quadro Totale			354	18
O.V.	MARKETING PRODOTTO	ADDETTO MARKETING PRODOTTO	1	
	MARKETING PRODOTTO Totale		1	
	PUNTI VENDITA	PV ADDETTI E CONDUTT.	1	
	PUNTI VENDITA Totale		1	
	VENDITA	ADDETTO INDUSTRIA KANBAN	2	
		MANAGEMENT E SPECIALISTI VENDITA	29	
		VENDITORE	944	21
	VENDITA Totale		975	21
O.V. Totale			977	21
Totale complessivo			1792	96

Allegato 2

TESTO: patto di non concorrenza da sottoscrivere con i lavoratori del settore Vendite

1. il Lavoratore si impegna a non svolgere attività in concorrenza di Würth S.r.l. con riferimento alle società che producano e/o commercializzino prodotti in concorrenza con il settore merceologico di appartenenza, ivi comprese le società del Gruppo Wuerth;
2. Il Patto di non concorrenza deve intendersi riferito ai clienti assegnati con riferimento alla/e zona/e di operatività nel corso dei sei mesi antecedenti la data di sottoscrizione dell'accordo di rinuncia di impugnazione del recesso.
3. Il Patto di non concorrenza avrà la durata di mesi 6.
4. al Lavoratore verrà riconosciuto un corrispettivo di € 2.000,00 lordi a conclusione del periodo di 6 mesi e previa sottoscrizione da parte del lavoratore di apposita dichiarazione con la quale lo stesso attesta il rispetto del patto.
5. Penale: le parti stabiliscono che in caso di violazione del presente Patto di non concorrenza da parte del Lavoratore l'applicazione di una penale dell'importo pari ad € 2.000,00.-. Detta penale sarà corrisposta da parte del Lavoratore indipendentemente dal periodo in cui verrà accertata la violazione, purché la stessa sia avvenuta durante la vigenza del Patto di non concorrenza, salvo in ogni caso il diritto di Würth S.r.l. di ricevere il risarcimento del maggior danno subito. L'applicazione della penale avverrà senza necessità di previa diffida.

Bolzano, data / / 2014

Dott. Giorgio Cosi
.....

Sig.
.....

Allegato 3

WÜRTH

Raccolta e aggiornamento dati personali – Egna 14.03.2014

Nome e Cognome:	**Matricola:**
Indirizzo di residenza:	

Egregio Signor / Gentile Signora _____,
in riferimento alla procedura di mobilità in essere, avviata in data 20.01.2014 (accordo sindacale siglato in data 13.03.2014), con la presente siamo gentilmente a chiederLe di compilare e sottoscrivere personalmente il presente modulo, che andrà restituito all'Uff. Amministrazione Personale, **tassativamente entro il giorno 04.04.2014**.
Qualora non dovesse ottemperare alla presente richiesta, La informiamo sin da ora che saremo costretti ad elaborare la graduatoria di mobilità ~~senza attribuzione di punteggio per i dati sotto riportati~~. sulla base dei dati presenti in azienda.

CARICHI FAMILIARI *	Figli a carico: ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ > 5 Coniuge a carico: ☐ SI ☐ NO

TITOLO DI STUDIO ** (barrare solo l'ultimo titolo conseguito)	☐ Nessun titolo ☐ Licenza elementare ☐ Licenza media ☐ Diploma di scuola superiore (secondaria) ☐ Diploma di laurea (anche breve) o titoli superiori

* con riferimento esclusivo ai soli figli e coniuge a carico ossia non percettori di redditi o di redditi fino al limite di legge. corrispondente a Euro 2'840,51 I familiari a carico
** con riferimento ai titoli di studio conseguiti o riconosciuti in Italia entro il 20.01.2014 vernanno conteggiati
a prescindere dalla % di quota a carico.

Attraverso la compilazione e sottoscrizione del presente modulo Lei dichiara che le informazioni ivi contenute sono veritiere e corrispondenti alla realtà.
In ogni caso, la società si riserva il diritto di chiederLe copia di documentazione attestante quanto dichiarato.

Luogo e data _____

Firma leggibile per esteso _____

Spazio riservato Uff. Amministrazione Personale	
Sigla rientro _____	Data rientro _____