Ipotesi di Accordo

Il giorno 3 Settembre 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. Nella giornata del 26 Luglio 2013 OL Group incontrava le OO.SS. Nazionali e la RSA dei lavoratori di OL Group Srl evidenziando un quadro che tra l'altro rendeva necessario 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. Di questi 4 posizioni sono state ricollocate all'interno del Gruppo, con conservazione del rapporto di lavoro in essere per le persone interessate, senza variazione delle condizioni retributive e dei contenuti delle rispettive mansioni svolte, portando così a 16 il numero attuale dei lavoratori in esubero.

b. 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. In data odierna OL Group ha evidenziato la necessità di aprire una procedura di mobilità ai sensi e per gli effetti della Legge 223/91, artt. 4 e 24 e di procedere entro il 30 Novembre 2013 al ridimensionamento delle funzioni centrali come da Allegato A;
d. Le Parti convengono di affrontare il problema delle eccedenze, evitando il ricorso a strumenti traumatici per i lavoratori.
e. In particolare, le Parti concordano 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 incentivi a fronte della non opposizione alla collocazione in mobilità, aperta al personale dei reparti, aree e uffici 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.

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

1) Le premesse e gli allegati sono parte integrante del presente accordo.

2) La Società renderà disponibile ai dipendenti un Piano di Incentivi al quale potranno aderire volontariamente tutti i dipendenti della Società assunti a tempo indeterminato e non in prova, anche non attualmente definito come Personale in Esubero (ove per "Personale in Esubero" si intende tutto il personale così come indicato nell'allegato A). La Società valuterà, in via prioritaria, le candidature dei lavoratori addetti alle posizioni in esubero e quelle dei lavoratori delle aree limitrofe per agevolare la ricollocazione del personale in esubero; è comunque fatta salva la facoltà della Società alla riserva di accettazione in riferimento alle esigenze tecniche, organizzative e produttive e a particolari professionalità non intercambiabili.
3) L'adesione al suddetto Piano di Incentivi da parte dei Dipendenti dovrà essere effettuata da questi ultimi tramite la trasmissione alla Società, entro e non oltre le ore 18:00 del 30 Settembre 2013, di una comunicazione da indirizzare alla Direzione del Personale contenente la dichiarazione di non opposizione al licenziamento, con le modalità che verranno indicate dalla Società.
4) La risoluzione dei rapporti di lavoro sarà comunicata singolarmente ai Dipendenti, che avranno manifestato la propria volontà di adesione al Piano Incentivi con le modalità di cui al precedente punto 3), previa apertura di formale procedura di mobilità ai sensi e per gli effetti della Legge 223/91, artt. 4 e 24, 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.
5) I singoli lavoratori a cui sarà stata 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. 2113 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.
6) Nel periodo intercorrente tra la data di scadenza dell'adesione al Piano di Incentivi specificata al precedente punto 3) e la data di risoluzione del rapporto di lavoro di cui al precedente punto 4), i Dipendenti che avranno aderito al Piano di Incentivi 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.
7) A fronte della sottoscrizione del verbale di cui al precedente punto 5) del presente accordo, OL Group procederà a riconoscere gli incentivi economici definiti dalle Parti che qui di seguito si riportano:

Incentivo (mensilità lorde*)	Bonus per personale con almeno un figlio di età inferiore a 18 anni	Bonus addizionale per Personale in Esubero** e/o con anzianità aziendale superiore a 5 anni ***
10	+ 1.000 Euro lordi	+ 2 mensilità lorde** + 2 mensilità lorde***

**Mensilità lorda = pari ad 1/12 delle retribuzione annua lorda, comprensiva di superminimo, escluso ogni diverso elemento (retribuzione in natura o retribuzione variabile), ed esclusa l'incidenza della percentuale di CdS applicata, in proporzione all'orario di lavoro svolto alla data di sottoscrizione del presente accordo.*
***Per "Personale in Esubero" si intende tutto il personale così come indicato nell'allegato A.*
****Gli anni di anzianità aziendale sono conteggiati alla data di sottoscrizione del presente accordo.*

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 5).

Qualora possibile, ed in alternativa al Piano di Incentivi, verrà offerto ai dipendenti in esubero il trasferimento ad altre sedi e/o l'assegnazione, attraverso la mobilità interna, a mansioni diverse. Laddove le nuove mansioni non consentano di mantenere le medesime condizioni di livello ed inquadramento, si procederà comunque all'assegnazione delle stesse con necessario adeguamento di livello ed inquadramento retributivo, previa sottoscrizione dell'apposito accordo individuale ex. art. 2113 cod. civ., ferma restando la disponibilità del lavoratore.

Laddove l'assegnazione della nuova sede di lavoro comporti un trasferimento del lavoratore al di sopra dei 50 Km. di distanza sia dalla sede di lavoro, sia dalla propria residenza, la Società si impegna a valutare le eventuali criticità segnalate dal lavoratore interessato al trasferimento.
La Società inoltre riconoscerà ai lavoratori che verranno trasferiti presso altra sede di lavoro un contributo una tantum così formulato:

- per trasferimenti che comportano una distanza dalla sede di lavoro e dalla propria residenza superiore ai 50 Km. e inferiore ai 100 Km. un contributo pari a 1.000,00 (mille/00)Euro lordi;
- per trasferimenti che comportano una distanza dalla sede di lavoro e dalla propria residenza superiore ai 100 Km. un contributo pari a 2.000,00 (duemille/00)Euro lordi;

Il contributo una tantum verrà corrisposto in dodicesimi mensili con decorrenza dalla data di effettivo trasferimento. Del suddetto contributo una tantum è esclusa l'incidenza su qualsiasi altro elemento della retribuzione (a titolo esemplificativo ratei di tredicesima e quattordicesima, premi, TFR).
In caso di dimissioni o di rientro nella sede originale dei lavoratori beneficiari del contributo una tantum intervenuti entro 12 mesi dalla data di decorrenza del trasferimento lo stesso contributo una tantum sarà decurtato al lavoratore dimissionario proporzionalmente alla durata effettiva di trasferimento.

8) In ottica di presidio dei costi, le Parti concordano che tutti i dipendenti fruiscano l'intero monte ore ROL e Ferie, maturato entro il 31 Dicembre 2013, entro la medesima data, secondo le modalità e le tempistiche definite dalla Società, in relazione alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, anche tenendo conto delle esigenze dei lavoratori.
9) Le Parti si incontreranno entro il 18 Ottobre 2013 per una verifica dell'efficacia degli strumenti adottati (adesione volontaria al Piano di Incentivi, trasferimenti, ricollocazioni, assegnazioni ad altre mansioni).
10) La Società si rende disponibile ad attivare eventuali sedi di confronto a livello territoriale qualora insorgessero criticità nella gestione del presente accordo.

Bologna, 3 Settembre 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 dei lavoratori di OL Group Srl

Allegato A – Personale in Esubero OL Group Srl

Funzione/Direzione aziendale	N° Persone in esubero
Compliance – Internal Audit (SGI)	1
Direzione Personale, Organizzazione, Sistemi	6
Direzione Amministrazione e Finanza-Legale	9
Totale	**16**

Verbale a latere dell'Accordo del 3 Settembre 2013

Accogliendo la richiesta delle Organizzazioni Sindacali Nazionali e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali dei lavoratori, le parti concordano di estendere il Piano di Incentivi e la possibilità di adesione allo stesso, con esclusivo riferimento al riconoscimento dell'incentivo economico previsto, così come descritto al punto 7 dell'Accordo del 3 Settembre 2013.