Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni
Industriali e dei Rapporti di Lavoro
Divisione VII

già Direzione Generale della
Tutela delle Condizioni di Lavoro

Via Fornovo, 8 – 00192 Roma
Tel. 06 46834924. Fax. 06 46834023.
e-mail: Div7TutelaLavoro@lavoro.gov.it

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 dicembre 2013, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza della dott.ssa Fabiana Natale, si è tenuta una riunione concernente la situazione occupazionale di **POLYEDRA SPA**, per procedere all'esperimento della fase amministrativa della procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 legge 223/91 ss.mm.ii.

Sono presenti:
- per la SOCIETA', Giovanni Gamna e Ilaria Merla, assistiti da Roberta Rossetti di CONFCOMMERCIO Milano-Lodi-Monza e Brianza;
- per FILCAMS CGIL Naz.le, Andrea Montagni;
- per FISASCAT CISL Naz.le, Mario Piovesan;
- per UILTuCS UIL Naz.le, Mario Piovesan in forza di delega agli atti del Ministero.

E', altresì, presente ampia rappresentanza delle RSU ed RSA, come da foglio firma agli atti del Ministero.

PREMESSO CHE

- la Società in oggetto, inquadrata ai fini Inps nel "settore commercio", con comunicazione del 06.09.13 ha attivato la procedura di cui in epigrafe, dichiarando in esubero n. 64 lavoratori, su un organico complessivo di 245 dipendenti (di cui n. 6 dirigenti);
- con successiva nota trasmessa in data 11.11.13 (Prot. n. 24254 del 15.11.13) la Società ha comunicato la conclusione con esito negativo della consultazione in sede sindacale e, pertanto, lo scrivente Ufficio ha convocato formalmente (nota prot. 25695 del 05.12.13) le Parti sociali, per la prosecuzione del confronto in sede amministrativa, all'incontro del 10.12.13, rinviato alla data odierna con nota del 06.12.13 (prot. 25823);
- nel corso della presente riunione, la Società ha illustrato gli andamenti economici negativi, registrati nel periodo 2010-2012 e prospettici per l'anno in corso, generati in conseguenza della crisi che ha investito il settore della produzione della carta patinata e, prodottisi di riflesso sul

settore della distribuzione, in cui opera l'Azienda. Per far fronte a tale situazione - stante l'insostenibilità economica del mantenimento dell'attuale struttura dell'attività produttiva, ed in coerenza ai piani industriali varati dal Gruppo Lecta, che ha acquisito il capitale sociale di Polyedra spa nel luglio 2012 - la Società ha predisposto un programma complessivo di riorganizzazione e ristrutturazione, che prevede interventi mirati al ridimensionamento ed alla cessazione di alcune attività e posizioni organizzative, in un'ottica di efficientamento e di ridefinizione dei processi produttivi. In particolare, il piano di risanamento economico aziendale prevede interventi mirati sulla struttura logistica e sulle attività amministrative e di Customer Service, che saranno concentrate in un numero minore di unità operative rispetto a quelle attuali. Nella medesima ottica di razionalizzazione operativa, si procederà alla soppressione di alcune posizioni organizzative, principalmente di staff, le cui attività non risultano più necessarie o sostenibili. Con particolare riferimento agli interventi di risanamento economico che dovranno essere attuati in ordine alla concentrazione delle attività di Customer Service, l'Azienda dichiara - e le OO.SS. ne prendono atto - che per mero errore materiale non sono stati individuati, tra le eccedenze dichiarate, n. 2 lavoratori addetti all'ufficio vendite della unità operativa di Perugia. A tal fine, pertanto, le Parti concordano, a modifica/integrazione della comunicazione del 06.09.13, che la procedura in oggetto includa anche la sede di Perugia. In esito alla riunione odierna, le Parti convengono sull'esigenza di accedere a soluzioni non traumatiche per i livelli occupazionali aziendali, attraverso il ricorso a più interventi come di seguito specificato, per la gestione degli esuberi, ridottisi, in esito all'esame congiunto tra le Parti, a complessivi n. 58 lavoratori, anche tenuto conto di dimissioni nel frattempo intervenute.

TUTTO CIO' PREMESSO,
le Parti raggiungono il seguente accordo, di cui le premesse costituiscono parte integrante.

A. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER CESSAZIONE DI ATTIVITA' E CRISI AZIENDALE.

1. La Società presenterà istanza - alla Div. IV della Direzione Generale delle Politiche attive e Passive del Lavoro - al fine della concessione del trattamento di **CIGS** - ai sensi dell'**art. 1 legge 223/91 ss.mm.ii. - per cessazione di attività** dell'unità operativa di S. Olcese (Ge) **e per crisi aziendale** delle unità operative di Osimo (AN), Bari, Bentivoglio (BO), Prato, Settimo Milanese (MI), Napoli, Perugia, Trecasali (PR), Roma, Pianezza (TO) e Villorba (TV).
2. La Cigs sarà richiesta per la durata complessiva di 11 mesi, a decorrere dal 01.01.14, per un numero massimo di 72 lavoratori, con le modalità di seguito indicate:

   a) **Cigs a zero ore senza rotazione**, per un numero massimo di **47 lavoratori** delle unità operative di S. Olcese (Ge) (n.5 lavoratori), Osimo (AN) (n. 2 lavoratori), Bari (n.1 lavoratore), Bentivoglio (BO) (n. 6 lavoratori), Prato (n.6 lavoratori), Settimo Milanese (MI) (n.6 lavoratori), Napoli (n.2 lavoratori), Trecasali (PR) (n.3 lavoratori), Roma (n.4 lavoratori), Pianezza (TO) (n.5 lavoratori), Villorba (TV) (n.5 lavoratori) e Perugia (n.2 lavoratori);
   b) **Cigs a rotazione** per un numero massimo di **25 lavoratori**, e più precisamente, n. 8 lavoratori dell'unità operativa di Settimo Milanese (MI) ruoteranno su una platea fungibile di 16 unità lavorative e n. 4 lavoratori dell'unità operativa di Roma ruoteranno su una platea fungibile di 09 unità lavorative.

3. Con riguardo al suindicato punto 2) lett.a), si precisa che la Cigs sarà a zero ore senza rotazione per i lavoratori della sede di S. Olcese (GE), stante la chiusura della sede stessa, mentre per i lavoratori delle altre unità operative ivi indicate stante la concentrazione delle attività/soppressione di posizioni organizzative, come illustrato in premessa. Si precisa,

altresì, che con riguardo ai n. 03 lavoratori dichiarati in esubero sull'unità operativa di Trecasali (PR) troverà applicazione il criterio della rotazione sino all'esaurimento delle attività residue.

4. La Società anticiperà il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.
5. Le Parti prendono atto che, ai sensi dell'art.4, c.40,42,43 e 44 della Legge del 28/06/2012 n. 92, il diritto a percepire il trattamento di sostegno al reddito decade qualora il lavoratore rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione professionale o, non lo frequenti regolarmente, senza un giustificato motivo.
6. Al fine di gestire gli esuberi, l'Azienda offrirà, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative aziendali, la possibilità di ricollocazione all'interno della propria struttura organizzativa, anche mediante l'eventuale assegnazione su base volontaria a mansioni diverse ex art. 4, co. 11 legge 223/91 o mediante trasformazione di alcuni contratti di lavoro in contratti di agenzia. L'Azienda metterà a disposizione dei lavoratori, al fine della loro ricollocazione, percorsi di outplacement. Quale ulteriore strumento di gestione degli esuberi le Parti concordano di ricorrere alla mobilità con il criterio esclusivo della non opposizione al licenziamento, come di seguito meglio specificato.

B. MOBILITA' CON IL CRITERIO ESCLUSIVO DELLA NON OPPOSIZIONE.

7. Le Parti convengono, altresì, al fine di favorire l'esodo non traumatico dei lavoratori, che la Società potrà procedere alla collocazione in mobilità di un numero massimo di 58 unità lavorative, la cui individuazione avverrà in via esclusiva sulla base del criterio della non opposizione al licenziamento, tenuto conto dei profili professionali dichiarati in esubero o considerati con gli stessi fungibili in base alle esigenze tecniche, produttive e organizzative aziendali.
8. A tal fine, ai sensi dell'art. 8, comma 4, legge 236/93 in deroga al termine legale di 120 giorni, la collocazione in mobilità dei lavoratori, alle condizioni sopra previste, potrà avvenire entro e non oltre il 15.09.14.
9. Ai lavoratori che manifesteranno la non opposizione alla collocazione in mobilità, entro e non oltre la data indicata nel punto che precede, l'Azienda offrirà incentivo all'esodo, previa sottoscrizione nelle sedi competenti di verbale di conciliazione ex artt. 410-411 c.p.c.

Le Parti concordano, infine, di incontrarsi in sede territoriale o nazionale al fine di verificare l'attuazione del presente accordo.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti, dichiara esperita e conclusa con esito positivo la procedura di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 legge 223/91 ss.mm.ii., nonché la procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 2 del D.P.R. 218/00.

Letto, confermato e sottoscritto.

VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 11 dicembre 2013, sono presenti:

per **Polyedra S.p.A.**: Giovanni Gamna e Ilaria Merla

per **Unione Confcommercio Imprese per l'Italia MI-LO-MB**: Roberta Rossetti

per **Filcams-CGIL Nazionale**: Andrea Montagni

per **Fisascat-CISL Nazionale**: Mario Piovesan

per **Uiltucs-UIL Nazionale**: Mario Piovesan, giusta delega in atti al Ministero

la **RSU/RSA**

Premesso che

a. Polyedra (di seguito la "**Società**") ha avviato una procedura di mobilità con comunicazione inviata per il tramite di Unione Confcommercio in data 9 settembre 2013 (di seguito la "**Comunicazione**"), denunciando l'esubero di 64 unità ("**Lavoratori**");
b. la Società ha comunicato che tale procedura ("**Procedura**") si è resa necessaria essenzialmente per le insostenibili conseguenze della perdurante crisi economica del settore della produzione della carta patinata e della sua distribuzione, che rende inevitabile ed improcrastinabile una nuova riorganizzazione dell'organico e del business (come più ampiamente dettagliato sia nella Comunicazione - che qui si intende integralmente richiamata e ritrascritta - che nel corso degli incontri tenutisi durante l'esame congiunto con le OO.SS. e RSU/RSA);
c. le cause tutte che avrebbero determinato la situazione di eccedenza di personale denunciata sono state dettagliatamente illustrate dalla Società nel corso dell'esame congiunto tenutosi in data 3 e 21 ottobre ed in data 8 novembre uu.ss.;
d. le OO.SS. hanno preso atto della situazione di crisi dichiarata dalla Società rispetto alle condizioni di mercato; hanno ritenuto le scelte aziendali per affrontare la situazione di crisi non idonee ed espresso la loro preoccupazione per scelte che potrebbero influire negativamente sulla presenza di Polyedra nel mercato italiano e aggravare la situazione di crisi anziché risolverla; le stesse hanno preso atto, nel corso del confronto, che la Società non intende modificare nella sostanza il piano stesso;
e. nel corso dell'esame congiunto, comunque, la Società e le OO.SS.- RSU/RSA (di seguito, congiuntamente, le "**Parti**") hanno esaminato e discusso ogni possibile soluzione finalizzata da un lato a ridurre, laddove possibile, il numero degli esuberi dichiarati e dall'altro a ridurre le conseguenze sul piano sociale della procedura di mobilità;
f. in data 11 novembre, non essendo stato possibile raggiungere alcuna intesa per la gestione dell'esubero denunciato, la Società ha provveduto a comunicare al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che la fase sindacale doveva ritenersi conclusa, in assenza di accordo, richiedendo la convocazione per l'esperimento della fase amministrativa;
g. a seguito di più approfondite verifiche, anche relative alla sicurezza e all'idoneità dei locali dell'unità di Perugia, la Società ha comunicato l'impossibilità di utilizzare tali uffici come sede del Customer Service e, pertanto, ha comunicato la necessità di rivedere il piano di riorganizzazione, con il mantenimento del Customer Service presso l'unità locale di Roma; conseguentemente all'insorta necessità di cessare l'unità locale di Perugia, la Società ha comunicato la sopravvenienza di un esubero di 2 unità in tale sede, precedentemente (per ovvi motivi) non denunciato ; le parti sindacali hanno preso atto di questa decisione, registrando che ciò comporta in automatico la riduzione degli esuberi denunciati su Roma nel Customer Service (n. 5 unità);
h. nelle more della convocazione presso il Ministero, le Parti hanno proseguito approfondimenti finalizzati alla ricerca di una soluzione al problema degli esuberi; in particolare, su sollecitazione delle OO.SS. -RSU/RSA, la Società ha effettuato debite verifiche circa la sussistenza dei requisiti per fare ricorso ad ammortizzatori sociali e, conseguentemente, le Parti hanno convenuto circa l'opportunità di procedere anche alla richiesta di una Cassa Integrazione Straordinaria per crisi aziendale, al fine di ridurre l'impatto traumatico sui Lavoratori coinvolti nella presente procedura, pur riconfermando dal canto suo la Società l'esigenza della risoluzione dei rapporti di lavoro;
i. nel contempo, sempre su sollecitazione delle OO.SS. - RSU/RSA, la Società ha confermato la disponibilità di proporre, laddove possibile, misure alternative alla risoluzione del rapporto di lavoro, quali il trasferimento di alcuni Lavoratori (in particolare: del personale del reparto Crediti verso la

sede di Milano, del personale dei magazzini di Prato, Torino e Genova e del personale in esubero presso il magazzino di Roma verso il magazzino di Bologna), la ricerca di possibili ricollocazioni in azienda (anche eventualmente in deroga all'art. 2103 c.c., II comma, avvalendosi le Parti della facoltà di cui all'art. 4, co. 11, della legge 223/91) e la proposta di trasformazione del rapporto di lavoro subordinato di alcuni venditori in contratti di agenzia;

j. le Parti hanno altresì discusso in merito alla possibilità di riconoscere un'attribuzione economica a titolo di incentivazione all'esodo ed integrazione del trattamento di fine rapporto in favore dei Lavoratori che dichiareranno di non opporsi alla risoluzione del rapporto di lavoro;

k. nelle more della procedura, n. 4 Lavoratori (tra cui 1 addetto al Customer Service presso l'unità locale di Roma, pur se già non più considerato in esubero) hanno formalizzato le proprie dimissioni volontarie;

l. per tutto quanto sopra, l'esubero ad oggi si è ridotto a 58 unità;

Tutto ciò ritenuto e premesso, che forma ad ogni effetto parte integrante e sostanziale del presente verbale, le Parti si impegnano a formalizzare davanti al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e nelle sedi che verranno di seguito precisate, l'accordo raggiunto nei termini che seguono ("**Accordo**"), che anche laddove formalizzato per accordi separati (ma comunque vincolanti anche per quanto concordato per il futuro) dovrà ritenersi come un unico inscindibile Accordo, in cui le obbligazioni sono le une correlate alle altre.

A) Le Parti sottoscriveranno in data odierna dinnanzi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un verbale di accordo ("**Verbale di Accordo**") con il quale verrà dichiarata conclusa, con esito positivo, a tutti gli effetti degli artt. 4, 5 e 24 della legge 223/91, la Procedura avviata in data 9 settembre 2013 secondo quanto indicato ai punti B), C) e D) che seguono e dandosi comunque atto:

- che la Società, nel corso degli incontri sindacali tenuti, ha fornito la più ampia informazione in ordine alla situazione aziendale, dando riscontro puntuale ad ogni richiesta di chiarimenti avanzata dalle OO.SS.-RSU/RSA;
- che ogni eventuale vizio di carattere formale dovrà ritenersi sanato, ad ogni effetto di legge, con la sottoscrizione del Verbale di Accordo, ai sensi dell'art. 4, comma 12, legge 223/91, come modificato dalla legge 92/2012.

B) Al fine di attenuare il prevedibile impatto sociale sui Lavoratori coinvolti nella procedura, la Società presenterà istanza per la concessione del trattamento di CIGS per cessazione parziale di attività con riguardo all'unità operativa di Genova e per crisi aziendale con riguardo alle altre unità operative ("**CIGS**"), per la durata di 11 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2014 e fino al 30 novembre 2014, per un numero massimo di 72 Lavoratori, impiegati presso le sedi di: Ancona (2 a zero ore), Bari (1 a zero ore), Bologna (6 a zero ore), Prato (6 a zero ore), Genova (5 a zero ore), Settimo Milanese (22 di cui 6 a zero ore e 16 a rotazione), Napoli (2 a zero ore), Parma (3 a rotazione fino ad un massimo delle zero ore), Perugia (2 a zero ore), Roma (13 di cui 4 a zero ore e 9 a rotazione), Torino (5 a zero ore) e Treviso (5 a zero ore).

La Società potrà fare usufruire le ferie residue ai Lavoratori coinvolti nella CIGS anche nel periodo tra il 16 e il 31 dicembre 2013.

La sospensione dei lavoratori in vigenza dei trattamenti di CIGS sarà attuata a zero ore con riferimento ai Lavoratori indicati nella procedura di licenziamento collettivo adibiti a filiali interessate dalla chiusura e per quelli che abbiano profili professionali soggetti a soppressione secondo quanto indicato nella Comunicazione; sarà prevista la rotazione esclusivamente fra profili professionali fungibili e laddove detta rotazione, in base alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, sia ritenuta compatibile con il mantenimento dei normali livelli di efficienza aziendali: qualora, comunque, tali Lavoratori chiedessero espressamente di essere posti in CIGS a zero ore, la Società li escluderà dalla rotazione, aderendo alla suddetta richiesta volontaria.
Le modalità di esercizio della CIGS saranno oggetto di specifiche verifiche periodiche a livello territoriale, da effettuarsi su richiesta delle OO.SS.-RSU/RSA territorialmente competenti.

La Società anticiperà ai singoli lavoratori coinvolti dalla CIGS il trattamento di integrazione salariale previsto in base alla riduzione di orario effettuata, alle normali scadenze di paga.

C) Durante la vigenza dei trattamenti di CIGS, la Società attuerà un piano di gestione degli esuberi, che prevederà:

1. la conclusione della pendente Procedura con il Verbale di Accordo in cui si preveda la risoluzione dei rapporti di lavoro con i Lavoratori e il successivo collocamento in mobilità degli stessi sulla base dell'esclusivo criterio della "*non opposizione alla risoluzione del rapporto di lavoro*", da applicarsi nel

corso del periodo di CIGS e fino al termine ultimo del 15 settembre 2014, secondo le modalità che verranno di seguito meglio precisate al punto C che segue;

2. un servizio di *outplacement* offerto tramite primaria società del settore, per la durata massima di 12 mesi e che potrà essere attivato, su richiesta del lavoratore, anche nel corso della CIGS e, quindi, prima della definizione del rapporto;
3. l'attuazione di un programma di ricollocazione interno, quale misura alternativa alla risoluzione del rapporto di lavoro, e che prevederà l'opportunità (i) del trasferimento di alcune unità di personale (in particolare: del personale del reparto Crediti verso la sede di Milano, del personale dei magazzini di Prato, Torino e Genova e del personale in esubero presso il magazzino di Roma verso il magazzino di Bologna; le OO.SS.-RSU/RSA fanno presente che, a loro avviso, sarebbe necessario coprire una posizione di addetto al taglio su Parma, ad oggi coperta da un lavoratore interinale con contratto in scadenza al 31 dicembre 2013: la Società si riserva di valutare l'eventuale possibilità di proporre il trasferimento verso questa sede ad una unità da un magazzino in esubero), (ii) la ricerca di possibili ricollocazioni in azienda (anche eventualmente in deroga all'art. 2103 c.c., II comma, avvalendosi le Parti della facoltà di cui all'art. 4, co. 11, della legge 223/91) e (iii) la proposta di trasformazione del rapporto di lavoro subordinato di alcuni venditori in contratti di agenzia;

Con riferimento al punto 3. del piano di gestione degli esuberi, si precisa che, coloro fra i Lavoratori che accetteranno il trasferimento presso altra unità locale come proposto dalla Società, riceveranno un indennizzo *una tantum*, in aggiunta alle provvidenze specifiche già previste dal CCNL nel caso di specie, nelle seguenti misure:

- nuova sede di lavoro collocata a distanza fino a 120 km stradali dalla precedente sede di lavoro: 2 mensilità di retribuzione mensile lorda individuale;
- nuova sede di lavoro collocata a distanza superiore a 120 km stradali dalla precedente sede di lavoro: 4 mensilità di retribuzione mensile lorda individuale.

Le Parti si incontreranno nel corso della CIGS per una verifica dell'andamento del piano di gestione degli esuberi.

D) Con riferimento alla Procedura, si precisa che i Lavoratori potranno esprimere alla Società, per il tramite di apposita dichiarazione, la propria volontà di non opporsi alla risoluzione del rapporto di lavoro entro e non oltre il 15 settembre 2014. La Società si riserva di valutare, in questo contesto, anche eventuali candidature che riguardino lavoratori con profili professionali diversi da quelli indicati nella Comunicazione e anche occupati in sedi diverse da quelle indicate nella Comunicazione, ma che risultino, con gli stessi fungibili, sempre compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.

Per dare attuazione a quanto sopra, le Parti convengono, ai sensi dell'art. 8 comma 4 legge 236/93 e in deroga al limite legale dei 120 giorni per la risoluzione dei rapporti di lavoro, che la risoluzione dei rapporti di lavoro sulla base del criterio esclusivo della non opposizione al licenziamento potrà aver luogo fino al 15 settembre 2014 compreso.

Ai Lavoratori di cui al primo comma del presente punto D) e ai lavoratori di Perugia risultanti in esubero in ragione di quanto indicato al punto (e) delle premesse, che manifesteranno la "*non opposizione alla risoluzione del rapporto di lavoro*" - rinunciando all'impugnazione del licenziamento e sottoscrivendo apposito verbale di conciliazione individuale ex artt. 410-411 c.p.c. contenente anche rinunce ad ogni altra pretesa comunque correlata e/o connessa alla instaurazione, esecuzione e cessazione del rapporto di lavoro (ivi incluso quanto relativo alla sospensione in CIGS) - la Società erogherà un sostegno economico lordo a titolo di incentivo all'esodo nelle seguenti misure:

- a coloro che manifesteranno per iscritto la propria volontà di non opporsi al licenziamento entro il 31 marzo 2014 (con cessazione effettiva dell'attività anche successivamente a tale data e comunque entro il termine del 15 settembre 2014): 10 mensilità di retribuzione lorda individuale mensile, in aggiunta alle competenze di fine rapporto ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso che verrà riconosciuta da parte della Società; l'indennità sostitutiva del preavviso non verrà erogata a chi chiederà alla Società di uscire prima del 1° gennaio 2014;

- a coloro che manifesteranno per iscritto al propria volontà di non opporsi al licenziamento dopo il 31 marzo 2014 ed entro il 15 settembre 2014 (con cessazione effettiva del rapporto di lavoro anche successivamente a tale data e comunque entro il termine del 15 settembre 2014): 8 mensilità di retribuzione lorda individuale mensile, comprensive dell'indennità sostitutiva del preavviso che verrà formalmente rinunciata dal lavoratore.

E) Le OO.SS. daranno immediato mandato alle RSU/RSA territoriali al fine di sottoscrivere appositi accordi ai sensi dell'art. 4 legge 300/70 in merito all'utilizzo del CTI da parte della Società.

F) Qualora al 15 settembre 2014 la Società non avesse raggiunto un numero di risoluzioni dei rapporti di lavoro pari al numero dei Lavoratori dichiarati in esubero e la Società ne ravvisasse ancora la necessità, le Parti convengono sin d'ora che la stessa Società attiverà una nuova procedura di riduzione del personale ("**Nuova Procedura**"), per il licenziamento collettivo per un numero massimo di 58 unità e più precisamente: i medesimi 56 profili professionali oggetto dell'attuale procedura ad oggi ancora in esubero con l'aggiunta dei 2 profili professionali di cui alla premessa (e) adibiti all'unità locale di Perugia, decurtati di coloro che abbiano risolto il rapporto di lavoro con la Società nel corso della presente procedura e decurtati altresì di coloro che siano stati ricollocati secondo le modalità previste nel piano di gestione degli esuberi qui concordato.

Le Parti si impegnano sin d'ora a concludere la consultazione che verrà avviata successivamente all'apertura della Nuova Procedura con un verbale di accordo, da sottoscriversi durante la fase sindacale di consultazione (senza quindi far ricorso alla fase amministrativa), il cui contenuto riprodurrà quanto convenuto sul punto nella presente intesa.

In particolare, le Parti convengono che per l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità in esito alla Nuova Procedura verranno applicati i criteri previsti dall'art. 5, L. 223/1991 e che le risoluzioni dei rapporti di lavoro con i suddetti lavoratori avverranno entro e non oltre il 26 dicembre 2014.

Si precisa che, la Società offrirà ai lavoratori considerati in esubero nell'ambito della Nuova Procedura e che dichiareranno di rinunciare all'impugnazione del licenziamento ed a ogni altra pretesa comunque correlata e/o connessa alla instaurazione, esecuzione e cessazione del rapporto di lavoro (ivi incluso quanto relativo alla sospensione in CIGS), per tramite della sottoscrizione di un verbale di conciliazione nelle forme dell'art. 410 e 411 c.p.c. un sostegno economico lordo a titolo di incentivo all'esodo pari a 8 mensilità di retribuzione lorda individuale mensile, in aggiunta alle competenze di fine rapporto ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso che verrà riconosciuta da parte della Società.

Letto, confermato e sottoscritto.

per **Polyedra S.p.A.**

per **Unione Confcommercio Imprese per l'Italia MI-LO-MB**

per **Filcams-CGIL Nazionale**

per **Fisascat-CISL Nazionale**

per **Uiltucs-UIL Nazionale**

la **RSU/RSA**