

## VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

AD INTEGRAZIONE DEL VERBALE DI ACCORDO SOTTOSCRITTO AVANTI IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI NELL'AMBITO DELLA PROCEDURA EX ARTT. 4 E 24 LEGGE 23 LUGLIO 1991, N. 223

Oggi, **28 Gennaio 2014**, alle **ore 13,30**, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si sono incontrati, nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo avviata da Johnson Controls S.r.l., ai sensi degli artt. 4 e 24, L. 223/1991

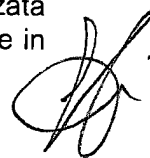
la JOHNSON CONTROLS SRL nelle persone dei Dott.ri Andrea Consolini con l'assistenza dell'Avv. Davide Boffi e da Assolombarda in persona del Dott. Erminio Pettinari

**E**

Le OO.SS Fiom CGIL di Roma in persona della Sig.ra Susanna Felicetti, Fiom CGIL di Milano rappresentata dal Sig. Roberto Zanotto, Uilm UIL di Verona in persona del Sig. Luca Tinelli unitamente alla RSU dell'unità operativa di Roma in persona dei Sigg.ri Andrea Tricarico e Giulio Sette.

### **PREMESSO CHE**

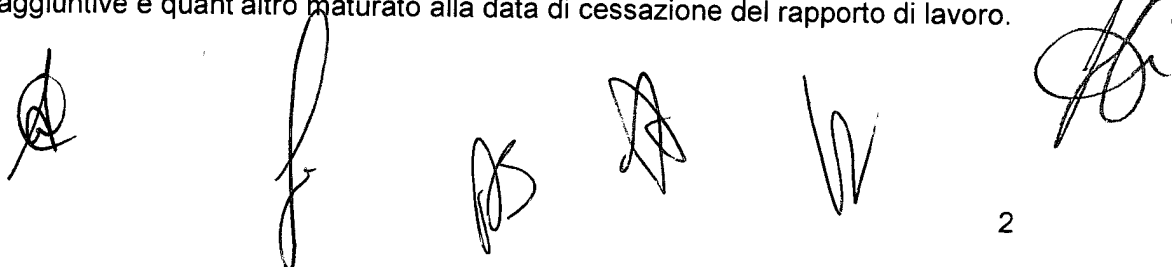
- in data 15 Novembre 2013 Johnson Controls S.r.l. ha comunicato alle OO.SS. ed alle altre autorità competenti la necessità e l'urgenza di procedere ad una riduzione collettiva di personale, ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24, Legge n. 223/1991, riguardante n. 21 dipendenti (su un organico complessivo di n. 346 dipendenti), attualmente occupati presso le seguenti unità operative: Cusano Milanino, MI, sede della Società (n. 3 dipendenti); Segrate, MI, presso il cliente IBM (n. 4 dipendenti); Segrate, MI, presso il cliente Covidien (n. 1 dipendente); Torino, TO, presso il cliente Avago (n. 2 dipendenti); Torino, TO, presso il cliente IBM (n. 1 dipendenti); Roma, RM, presso il cliente IBM (n. 6 dipendenti); Mirandola, MO, presso il cliente Covidien (n. 1 dipendente); Verona, VR, presso il cliente Aptuit (n. 3 dipendenti);
- i motivi e le ragioni che hanno comportato la situazione di eccedenza, nonché i motivi tecnici, organizzativi e produttivi che non consentivano alternative alla collocazione in mobilità degli esuberanti denunciati sono stati specificatamente illustrati nella comunicazione di avvio della procedura del 15 Novembre 2013 che si richiama espressamente ed integralmente, ed hanno costituito l'oggetto di ampia disamina nel corso degli incontri con le OO.SS. e con la R.S.U. avvenuti in data 26 Novembre 2013 e 16 Dicembre 2013;
- in data 31 Dicembre 2013, stante l'esaurimento della prima fase della procedura sindacale in assenza di accordo, è stata inviata comunicazione alle competenti autorità di richiesta di avvio della seconda fase della procedura;
- al fine, in ogni caso, di porre in atto ogni più ampio sforzo per ricercare un accordo, le parti si sono ulteriormente incontrate il 17 Gennaio 2014, avviando un ulteriore confronto finalizzato a colmare i punti di divergenza, anche in vista dell'incontro avanti la sede istituzionale ministeriale;
- le parti si sono dunque riunite avanti la presente sede istituzionale in data 28 Gennaio 2014, in cui hanno approfondito le ragioni della procedura in corso ed hanno ricercato un accordo a conclusione della procedura stessa; nel predetto incontro le parti hanno in particolare approfondito, in dettaglio, i motivi e le cause che hanno determinato la situazione di esubero ed hanno ricercato ogni possibile soluzione od alternativa finalizzata a fronteggiare e ridurre le conseguenze sul piano sociale della riduzione del personale in oggetto;



- dopo ampia disamina, all'incontro del 28 Gennaio 2014 le parti sono giunte al seguente accordo a conclusione della procedura di licenziamento collettivo avviata dalla Società.

Tutto ciò premesso, le parti convengono e stipulano quanto segue:

1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
2. Tenuto conto delle ragioni tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale che determinano la citata situazione di eccedenza, stante la strutturalità dell'esubero denunciato dalla Società e l'impossibilità di ricorrere a soluzioni alternative al licenziamento dei dipendenti coinvolti, ed alla luce delle intese raggiunte nel corso dei predetti incontri sindacali anche a seguito di una adeguata ed approfondita analisi delle posizioni esistenti, le parti prendono atto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5, comma 1, Legge n. 223/1991, della chiusura della procedura di mobilità avviata il 15 Novembre 2013 con la cessazione del rapporto con n. 14 dipendenti così suddivisi:
  - n. 3 dipendenti addetti alla sede di Cusano Milanino;
  - n. 3 dipendenti addetti alla commessa presso il cliente Aptuit a Verona;
  - n. 2 dipendenti addetti alla commessa presso il cliente IBM a Segrate;
  - n. 3 dipendenti addetti alla commessa presso il cliente IBM a Roma;
  - n. 1 dipendente addetto alla commessa presso il cliente Covidien a Segrate;
  - n. 1 dipendente addetto alla commessa presso il cliente Covidien a Mirandola;
  - n. 1 dipendente addetto alla commessa presso il cliente Avago a Torino.I predetti dipendenti in esubero sono stati individuati secondo il criterio di cui al verbale di accordo sindacale sottoscritto in data 28 Gennaio 2014 avanti il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che qui si riporta:
  - disponibilità soggettiva dei lavoratori che manifestino la propria adesione volontaria alla mobilità e disponibilità a sottoscrivere un verbale di conciliazione individuale in sede sindacale contenente la rinuncia all'impugnazione del provvedimento di messa in mobilità.
3. Le parti espressamente concordano ai sensi dell'art. 8, comma 4, del D.L. 148/1993, in coerenza con quanto disposto dall'art. 4, comma 9, Legge 223/1991, di attribuire la facoltà alla Società di procedere alla collocazione in mobilità dei dipendenti, così come sopra individuati al punto 2 che precede, mediante comunicazione per iscritto a ciascuno di essi del licenziamento, a far tempo dalla data di sottoscrizione del presente accordo e fino al termine di 120 giorni previsto dall'art. 8, 4 comma, Legge 236/1993.
4. Inoltre la Società, al fine di ridurre le conseguenze economiche e sociali della decisione adottata, si impegna a corrispondere a ciascuno dei lavoratori che verranno collocati in mobilità, corrispettivamente alla rinuncia all'impugnazione del licenziamento che verrà loro intimato, nell'ambito di una generale transazione ex art. 1975 e 1976 cod. civ. ed al fine di evitare l'insorgere di controversie e di incentivarne l'esodo, così come disposto dall'art. 12, Legge 30 aprile 1969, n. 153, come modificato dal D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314, un importo la cui entità è determinata in separati accordi individuali raggiunti con i dipendenti.
5. Oltre al pagamento di cui sopra, la Società si impegna a corrispondere a ciascun lavoratore licenziato l'indennità sostitutiva del preavviso, il trattamento di fine rapporto ex art. 2120 cod. civ., l'eventuale indennità per ferie e permessi non godute, i ratei delle mensilità aggiuntive e quant'altro maturato alla data di cessazione del rapporto di lavoro.



6. Il pagamento dell'importo pattuito a titolo incentivazione all'esodo avverrà successivamente e subordinatamente alla sottoscrizione di accordi individuali di transazione generale ex art. 1975 e 1976 Cod. Civ. relativi all'esecuzione nonché alla cessazione degli interscambi rapporti di lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 cod. civ., 410 e 411 cod. proc. civ. Tale pagamento avverrà per tutti i lavoratori licenziati in un'unica soluzione entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello nel quale è avvenuta la cessazione.
7. Al fine altresì di consentire alla Società di ridurre l'impatto sociale della presente procedura di licenziamento collettivo, le parti hanno concordato di riassorbire una parte del personale in esubero attraverso il ricorso all'utilizzo del *part-time* nei seguenti termini, già concordati con i dipendenti interessati:
- trasformazione dell'orario di lavoro di n. 4 dipendenti mediante riduzione dell'orario di lavoro da *full-time* a *part-time* (75%), come di seguito indicato: n. 3 addetti alla commessa presso il cliente IBM in Roma e n. 1 addetto alla commessa presso il cliente IBM in Torino;
  - trasformazione dell'orario di lavoro di n. 1 dipendente addetto alla commessa presso il cliente IBM in Roma mediante passaggio da *part-time* di tipo verticale a *part-time* di tipo orizzontale;
  - le parti si impegnano ad incontrarsi in caso di definitiva chiusura della commessa IBM, per valutare la possibilità del riconoscimento ai soggetti di cui ai punti 7.i., del ripristino dell'orario di lavoro in vigore prima della presente riduzione, in concomitanza con la cessazione del relativo rapporto di lavoro con Johnson Controls S.r.l. (ossia, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di licenziamento collettivo di tutti i dipendenti addetti alla commessa IBM -con espressa esclusione dell'ipotesi di licenziamento individuale- od in caso di cessione di ramo d'azienda conseguente alla cessazione della commessa IBM).
8. Le parti danno altresì atto che i lavoratori interessati dal precedente punto 7 sottoscriveranno in sede sindacale un apposito accordo transattivo che confermi quanto previsto dal medesimo punto 7.
9. Le parti danno altresì atto che la Società riconoscerà quanto segue:
- un importo transattivo pari a n. 3 mensilità di retribuzione mensile lorda (comprensiva del rateo di tredicesima mensilità), come risultante dall'ultimo cedolino paga, ai dipendenti di cui al punto 7.i. i quali hanno aderito ad una riduzione oraria di valore pari o superiore a n. 2 ore lavorative settimanali;
10. In caso di eventuale acquisizione da parte della Società di una nuova commessa ad oggi non ancora esistente nelle aree di Roma e di Torino, che preveda l'utilizzo di risorse con contratto di lavoro full-time, verranno considerati prioritariamente per la ricollocazione nella nuova commessa (con opzione di ripristino dell'orario di lavoro in vigore prima della presente riduzione) i lavoratori di cui ai punti 7.i., fermo quanto disposto dalla normativa di legge e dal contratto collettivo vigente in materia di trasferimento dei dipendenti.
11. Le parti infine si danno reciproca disponibilità ad incontrarsi in caso di modifiche legislative che dovessero intervenire, laddove riguardanti i soggetti collocati in mobilità nella presente procedura ed aventi diritto al pensionamento, sulla base delle attuali disposizioni normative in materia, entro un triennio a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

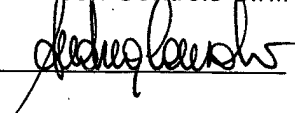



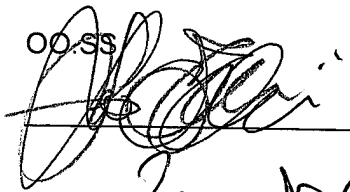
12. Le parti, pertanto, dato atto del raggiunto accordo, ai fini e per gli effetti di cui alla legge n. 223/1991 e dell'art. 4, comma 12, della medesima legge come aggiunto dall'art. 1, comma 45, legge 28 Giugno 2012, n. 92, dichiarano regolarmente e validamente svolta, definitivamente esaurita e positivamente conclusa la procedura di cui alla stessa legge, e ciò anche con effetto sanante di eventuali vizi procedurali.

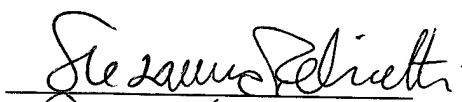
Letto, confermato e sottoscritto.

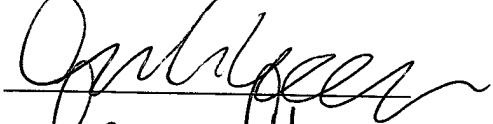
Così in Roma, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, li 28 Gennaio 2014.

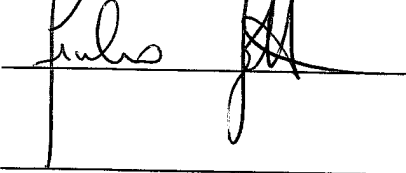
Johnson Controls S.r.l.

0055  
  
Lombardi

  
Serafino Felici



  
Fulco