

Addì, 8 Luglio 2016, presso lo stabilimento di Brescia si sono incontrati:

IVECO S.p.A., Stabilimento Commercial Vehicles di Brescia

e

Le OO.SS. FIM, FIOM, UILM e FISMIC della Provincia di Brescia, unitamente alle RSA dello stabilimento

Premesso che

- con accordo del 13 luglio 2015 le parti hanno convenuto per lo stabilimento Iveco di Brescia il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi aziendale per un periodo di mesi 12, a decorrere dal 22 agosto 2015, per 2.249 lavoratori;

- il piano di risanamento del pesante stato di crisi aziendale e di gestione non traumatica delle conseguenti circa 850 eccedenze strutturali di organico ha previsto le seguenti misure:

a) lancio del nuovo Eurocargo;

b) internalizzazione (con un investimento di circa 5 milioni di euro) delle attività di produzione del Minibus e ampliamento (con un investimento di circa 1,5 milioni di euro) delle attività di preparazione e spedizione dei contenitori di parti del prodotto Eurocargo per l'assemblaggio completo dello stesso o di sue componenti (cosiddetti CKD), inizialmente per il mercato Sud Africa, per generare 200 nuovi posti di lavoro a Brescia;

c) ~~la~~ trasferimento economicamente incentivato (con la corresponsione di un importo lordo di € 20.000) per circa 650 unità eccedenti, in massima parte presso stabilimento di IVECO S.p.A. di Suzzara (cogliendo l'opportunità dell'espansione occupazionale di detto sito in conseguenza del lancio del nuovo daily e della sua concentrazione produttiva presso l'insediamento in parola) e, in misura molto più contenuta, presso lo stabilimento ASTRA Veicoli Industriali di Piacenza (che pure ha beneficiato di un allargamento delle proprie produzioni per effetto del trasferimento di alcune attività dal sito IVECO di Madrid) nonché presso altri stabilimenti della CNH Industrial a fronte di necessità di personale aggiuntivo ;

- il programma di CIGS è stato approvato dal Ministero del Lavoro con DM n. 92478 del 19 ottobre 2015;

- ad oggi sono state gestite positivamente 466 eccedenze con le seguenti azioni:

- Re-impiego in attività oggetto di internalizzazione: 84 lavoratori;

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'S.gh.', 'M.elli', and various initials.]

- trasferimento di 322 lavoratori, inclusi 56 trasferimenti già concordati e da attuare però nella seconda parte del 2016 e quindi ancora presenti a Brescia quali eccedenze di organico;
- uscite con incentivazione/ altro: 60 lavoratori, inclusi 20 con i quali è stata già concordata l'uscita incentivata, da attuare nella seconda parte del 2016, e quindi ancora presenti a Brescia quali eccedenze di organico;

- nell'ambito di quanto previsto dal punto 9 dell'accordo del 13 luglio 2015 si sono svolti incontri periodici per il monitoraggio dello stato di avanzamento del programma di CIGS e dell'impatto sulla (positiva) gestione delle eccedenze. Più in particolare nell'incontro del 23 maggio le parti, in sintonia con quanto stabilito dal citato accordo del luglio 2015, hanno valutato (a tre mesi dalla scadenza del programma di CIGS) gli strumenti applicabili per la definizione del problema delle eccedenze che tuttora permangono nello stabilimento di Brescia.

Con specifico riferimento alle attività oggetto di internalizzazione sub b, l'Azienda ha precisato che le stesse non consentono di saturare il previsto numero di circa 200 persone, a causa dei bassi volumi di produzione rispetto a quelli ipotizzati. Per mantenere comunque l'impegno assunto nell'accordo del 13 luglio 2015, l'Azienda ha comunicato che procederà all'internalizzazione di altre ed aggiuntive attività, idonee a saturare sino ad un totale di 200 unità, tra le quali si segnalano, in termini di significatività: bardatura cabine Astra HD 9, Sottogruppi lastratura piccoli, Eurocavo cavo massa.

Con riferimento ai volumi produttivi dell'Eurocavo, questi stanno beneficiando sia del lancio del nuovo modello, avvenuto nel 2015, che del forte impegno commerciale dell'azienda nei mercati di riferimento, nel 2016 si attesteranno attorno alle 14.500 unità, fornendo un contributo alla riduzione delle iniziali eccedenze. Si ritiene ragionevole prevedere che anche per il prossimo anno la produzione si stabilizzerà attorno ai volumi produttivi del 2016.

- l'Azienda, i cui rapporti di lavoro sono disciplinati dal vigente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro FCA e CNH Industrial, applica un orario di lavoro così articolato: 40 ore settimanali, distribuite su due turni giornalieri di 8 ore ciascuno, per 5 giorni dal lunedì al venerdì (cosiddetti 1° e 2° turno) per gli addetti alla Lastratura, Verniciatura, Collaudo e Finizione, ed un orario giornaliero, di 8 ore, per 5 giorni dal lunedì al venerdì (cosiddetto normale/centrale) per i restanti lavoratori dello stabilimento.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

2

(Area containing multiple handwritten signatures and initials, including 'F1', 'B', and 'cc.v1')

- 1) Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
- 2) Il numero degli esuberanti strutturali di personale presso lo stabilimento di Brescia ad oggi è pari a circa 460 unità per le quali viene stipulato il presente contratto di solidarietà, ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, comma 1, lettera c) del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148.
- 3) Con riferimento alla gestione di detti lavoratori tuttora eccedenti strutturali di organico, le parti hanno individuato il ricorso al contratto di solidarietà di tipo "difensivo" come strumento alternativo alla procedura di riduzione del personale di cui agli artt. 4 e 24 della legge 223/1991, che consente all'Azienda di completare il piano di gestione degli esuberanti e di internalizzare le nuove attività sopra descritte;
- 4) Resta specifico obiettivo ed impegno delle parti azzerare, nel corso del contratto di solidarietà, dette eccedenze, procedendo:
 - ✓ al completamento del piano di internalizzazione impiegando, entro la fine del 2016, ulteriori 116 lavoratori di Brescia ad oggi eccedenti;
 - ✓ alla concreta attuazione degli accordi già sottoscritti con 56 lavoratori per il trasferimento, alle date convenute, entro dicembre 2016 presso altri siti della CNH Industrial e con 20 lavoratori per l'uscita incentivata, alle date convenute, entro dicembre 2016;
 - ✓ al licenziamento collettivo non opposto (in conformità all'art. 4, comma 4, del D.M. n. 94033 del 13 gennaio 2016) dei lavoratori che possono raggiungere i requisiti pensionistici entro il periodo di percepimento del trattamento di mobilità o di Naspi (ad oggi si stimano in circa 90 unità). In proposito le parti esperiranno, in tempo utile, la relativa procedura di legge prevista per il licenziamento collettivo;
 - ✓ al trasferimento dei rimanenti lavoratori presso lo stabilimento di Suzzara o altro sito industriale della CNH Industrial alle condizioni in essere, tuttora unica possibilità praticabile per evitare soluzioni traumatiche.
- 5) In considerazione di quanto sopra le parti concordano che, con decorrenza dal 22 Agosto 2016 e per la durata di 8 (otto) mesi, fino al 21 Aprile 2017 viene disposta una riduzione dell'orario di lavoro, stabilita nella forma della riduzione dell'orario mensile, la cui puntuale distribuzione ed articolazione è riportata nel prospetto (Allegato 1). Si allega altresì l'elenco nominativo dei lavoratori coinvolti nella solidarietà, con la loro qualifica e data di assunzione (Allegato 2). Detti allegati costituiscono parte integrante dell'accordo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled signature on the right and various initials like 'S.M.', 'H', 'L', 'F', 'A', 'D', 'M'.

La riduzione dell'orario di lavoro coinvolgerà un numero complessivo di lavoratori pari a 1974 appartenenti ai reparti/uffici dello Stabilimento CV di Via Volturno 62, Brescia, di seguito elencati, e comprensivi di 60 lavoratori, il cui rapporto di lavoro in essere è a tempo parziale (con orario di lavoro inferiore alle 40 ore settimanali):

- ✓ Bardatura
- ✓ Pre-linee-Cavi&Tubi
- ✓ Montaggio
- ✓ Finishing
- ✓ Daily Specialties
- ✓ Lastratura
- ✓ Verniciatura
- ✓ Logistica
- ✓ Manufacturing Engineering
- ✓ Qualità
- ✓ Staff Produzione

La percentuale media di riduzione di orario mensile, parametrata su base settimanale, complessivamente sarà pari al 23% e, pertanto, non supera la misura massima determinata dall'art. 21, comma 5, del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

- 6) Per effetto della riduzione dell'orario di cui sopra, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti contrattuali e/o di legge verranno determinati e corrisposti in maniera proporzionale alla effettiva prestazione di lavoro.
- 7) Qualora, posta e condivisa la priorità di rispondere in maniera tempestiva e puntuale alla domanda di mercato, per soddisfare temporanee ed eventualmente eterogenee esigenze di maggior lavoro si renderà necessario effettuare, anche in maniera non uniforme e quindi differenziata per reparti, una minore riduzione di orario rispetto a quella determinata nel presente contratto, nei limiti del normale orario di lavoro, l'Azienda e le R.S.A. si incontreranno tempestivamente, su richiesta della prima, per esaminare la diversa e minore misura della riduzione dell'orario di lavoro che sarà indicata dall'Azienda ai lavoratori.

L'individuazione da parte dell'Azienda del personale da richiamare in servizio avverrà in funzione dell'appartenenza ai reparti interessati ovvero al possesso delle competenze richieste in rapporto alle esigenze sopraggiunte e con un preavviso non inferiore alle 24 ore anteriori all'inizio del turno di lavoro. Il lavoratore è tenuto ad ottemperare alla suddetta chiamata, nella






[Handwritten signatures and initials]


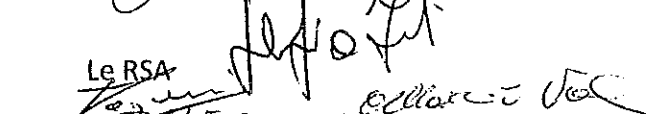
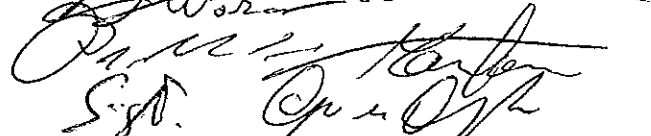
modalità sopra descritta, nel rispetto dei propri obblighi prescritti dalle norme contrattuali e di legge, a tutti gli effetti ivi previsti.

- 8) Si concorda che, al fine della migliore gestione organizzativa del personale in rapporto all'andamento dei volumi produttivi aziendali, la riduzione dell'orario di lavoro per ricorso alla solidarietà potrà mensilmente scostarsi, anche individualmente ed in funzione delle competenze dei lavoratori interessati in rapporto alle esigenze tecnico-produttive e organizzative della Società, dalle percentuali per reparto indicate nello schema all'allegato 1, ferma restando, nell'ambito del complessivo periodo di vigenza del contratto di solidarietà, la media aziendale concordata (23%) e comunque senza mai eccedere, sempre nel complessivo periodo di vigenza, i limiti, individuali (70%) e collettivi (60%), di cui all'art. 21, comma 5, del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148.
- 9) La Società, alle normali scadenze di paga, anticiperà ai lavoratori interessati alla solidarietà il trattamento economico che per legge è posto a carico dell'Ente Previdenziale, nelle misure in cui esso è dovuto dal suddetto Istituto.
- 10) Le Parti, infine, si impegnano ad incontrarsi con periodicità mensile, su richiesta delle RSA, per monitorare l'andamento di quanto definito nella presente intesa anche ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.M. n. 94033 del 13 gennaio 2016.

Le Parti inoltre convengono espressamente che tutte le clausole del presente accordo sono correlate ed inscindibili tra loro.

Letto, confermato e sottoscritto


L'Azienda



5 


Le RSA

Sist. 
Le Organizzazioni Sindacali
