

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16/1/13, presso la sede dell'Hotel Grifone di Firenze, si sono incontrati:

- le società Gruppo Mauro Saviola S.r.l., Sitapan S.r.l., Trasporti Delta S.r.l. e Composad S.r.l., tutte facenti parte del Gruppo industriale Saviola (di seguito anche "**Gruppo Saviola**" o le "**Società**"), rappresentate dal dott. Alessandro Ciaramelli ed assistite dagli Avv.ti Gianluigi Baroni e Francesco Ferraro;
- le parti sindacali per le varie sigle interessate (di seguito congiuntamente anche le "**OO.SS.**"): (i) FENEAL-UIL: Sig. Fabrizio Pascucci (Nazionale) e le rispettive rappresentanze territoriali (regionali e provinciali) ed RSA/RSU; (ii) FILCA-CISL: Sig. Paolo Acciai (Nazionale) e le rispettive rappresentanze territoriali (regionali e provinciali) ed RSA/RSU; (iii) FILLEA-CGIL: Sig.ra Marinella Meschieri e Sig. Rolando Feltrin (Nazionali) e le rispettive rappresentanze territoriali (regionali e/o provinciali) ed RSA/RSU;

(il Gruppo Saviola e le OO.SS. di seguito congiuntamente anche le "**Parti**");

per l'espletamento dell'esame congiunto riguardante la procedura di riduzione e messa in mobilità di parte del personale avviata dal Gruppo Saviola ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. n. 223/91.

PREMESSO CHE:

- in data 10/12/12, il Gruppo Saviola ha comunicato alle OO.SS. l'avvio di una procedura collettiva ex L. 223/91 di riduzione e messa in mobilità di parte del personale dipendente delle unità produttive (di seguito anche i "**UP**") delle rispettive Società operanti nelle Regioni LOMBARDIA, TOSCANA, VENETO e MARCHE, per un numero complessivo di **206** unità, operanti nei settori/aree aziendali di cui agli Allegati (1-4) della lettera del 10/12/12;
- le ragioni alla base della mobilità e degli esuberi sono state indicate dal Gruppo Saviola:
 - (i) nei processi di riassetto societario, operativo ed organizzativo che da circa 2 anni stanno interessando tutte le società del Gruppo;
 - (ii) nel continuo ed ulteriore calo dei volumi di attività e/o fatturato registrato nell'ultimo triennio che, con specifico riferimento al settore del legno, è superiore al 50%;
 - (iii) nella negativa congiuntura di mercato che ha interessato e sta continuando ad interessare i mercati/business di riferimento dell'arredo e delle costruzioni e che non permette, allo stato, anche alla luce dell'attuale situazione di crisi economica globale e interna, previsioni di ripresa nel breve-medio termine;
 - (iv) nell'andamento negativo dei mercati finanziari, cui è conseguita una maggior difficoltà di accesso al credito;
 - (v) nell'incremento di costi fissi di struttura e di gestione;
 - (vi) in una riduzione della solvibilità dei propri debitori anche in ragione della ridotta capacità produttiva dei *players* di mercato;
- in tale ambito, gli interventi di riorganizzazione/ristrutturazione del Gruppo Saviola già attuati ed in corso di attuazione hanno, in particolare, l'obiettivo di:
 - (i) migliorare le *performances* (di mercato e redditività) sia societarie che di Gruppo;
 - (ii) ridurre, razionalizzare ed ottimizzare i costi di struttura e di gestione in genere, (attraverso un articolato piano di *cost savings*);
 - (iii) migliorare gli standard di efficienza e qualità di prodotto, di servizio e di processo;
 - (iv) razionalizzare le strutture ed i processi per un adeguamento della complessiva capacità produttiva/operativa e dei relativi livelli occupazionali alle effettive esigenze di mercato, attraverso:



- a) un generale processo di accentramento, in tutto o in parte, presso le strutture/uffici della capogruppo Saviola Holding S.r.l. (con sede a Viadana) delle attività amministrative e di supporto in genere (contabilità, IT, HR, amministrazione, servizi generali, controllo di gestione, finanza, acquisiti, ecc.) in capo alle singole società partecipate/controllate;
 - b) un generale processo di accentramento, in tutto o in parte, presso le strutture/uffici della Gruppo Mauro Saviola S.r.l. (con sede a Viadana) della gestione di tutte le attività commerciali sino ad oggi in capo alle strutture/uffici delle singole UP della società stessa;
 - c) una riduzione della capacità produttiva delle singole UP in ragione delle specifiche esigenze di mercato di breve-medio termine;
- le OO.SS. interessate richiedevano, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 5, della L. n. 223/91, l'avvio dell'esame congiunto delle diverse situazioni aziendali e di gruppo;
 - le Parti hanno quindi dato corso a tale esame congiunto, incontrandosi in data 12/12/12 e in data 15/1/13 e 16/1/13;
 - nel corso di tali incontri sono state illustrate e discusse con le OO.SS. le ragioni alla base dell'avviata procedura di mobilità nonché la complessiva situazione andamentale delle società e del Gruppo Saviola;
 - nell'ambito di tali incontri, su richiesta delle OO.SS., è stata discussa anche la possibilità di attivare strumenti alternativi alla sola messa in mobilità del personale dichiarato in esubero;
 - in tale ambito, il Gruppo Saviola e le OO.SS. hanno convenuto sulla possibilità di: (i) ricorrere alla mobilità ex L. 223/91 per la gestione del personale dichiarato in esubero sulla base dei criteri definiti nella presente intesa; (ii) attivare, ove possibile, gli interventi di integrazione salariale straordinaria (di seguito anche "CIGS") per tutto o parte del personale delle diverse UP interessate; (iii) di attivare, ove possibile, anche contratti di solidarietà di tipo "difensivo" di cui alle vigenti disposizioni regolamentari e di legge (di seguito anche "CDS") per tutto o parte del personale delle diverse UP interessate;
 - in particolare, l'utilizzo della CIGS e/o del CDS consentirebbe allo stato: (i) di contenere e ridurre la mera collocazione in mobilità del personale dichiarato in esubero; (ii) di garantire alle Società l'adeguamento delle strutture operative e dei relativi livelli occupazionali ai volumi ed alle effettive necessità operative e di mercato delle Società e delle varie UP;
 - il Gruppo Saviola applica il CCNL Industria Legno sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative;
 - le Società applicano, per i rapporti di lavoro full-time, l'orario di lavoro ordinario per 40 ore settimanali;
 - nell'ambito del Piano Industriale, dopo gli interventi di accentramento e riorganizzazione sia societari che operativi già attuati o di prossima attuazione, saranno considerati e valutati anche gli aspetti riguardanti interventi di rilancio, crescita e sviluppo delle attività del Gruppo Saviola, i cui contenuti saranno oggetto di confronto con le OO.SS. sulla base di quanto previsto dalla presente intesa, con riferimento anche al possibile ricorso ad ulteriori strumenti di salvaguardia dell'occupazione (quali, ad esempio, CIGS per ristrutturazione, riorganizzazione, ecc.).

Sulla base di quanto sopra, si stipula e conviene quanto segue.

1. Le Premesse formano parte integrante ed essenziale della presente intesa.
2. Le Parti dichiarano che l'avviata procedura di mobilità ex L. n. 223/91 deve intendersi sospesa ad ogni effetto sulla base di quanto previsto e regolato dalla presente intesa.

3. Messa in mobilità del personale in esubero.

- 3.1 Il Gruppo Saviola e le OO.SS. concordano che, per il periodo di prevista applicazione delle misure alternative della CIGS e del CDS, le Società procederanno alla messa in mobilità del solo personale delle singole UP dichiarato in esubero che: (i) abbia già maturato il diritto ad un trattamento pensionistico al momento della comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro oppure abbia la possibilità di maturare tale diritto nell'arco del periodo massimo di fruizione dell'indennità di mobilità (ex art. 7, commi 1 e 2, L. 223/91 e successive modifiche ed integrazioni); e/o (ii) manifesti all'azienda la propria volontà di non opporsi alla messa in mobilità.
- 3.2 Il Gruppo Saviola potrà, inoltre, sempre sulla base del criterio della non opposizione, considerare anche profili di lavoratori delle Società e delle rispettive UP non rientranti tra quelli dichiarati strutturalmente in esubero, per i quali, tuttavia, siano attivabili interventi di sostituzione interna, anche mediante momenti di affiancamento, formazione o fungibilità, da definirsi caso per caso, anche su base interterritoriale e/o interaziendale, fermo restando l'interesse dell'eventuale personale coinvolto all'attuazione delle varie sostituzioni.
- In tal caso, il Gruppo Saviola procederà alla messa in mobilità del personale interessato, previa formalizzazione anche per iscritto all'azienda della volontà di aderire alla mobilità e di non opporsi al licenziamento, sulla base delle proprie esigenze tecnico-organizzative e produttive.
- 3.3 Al personale collocato in mobilità, il Gruppo Saviola riconoscerà, in aggiunta alle spettanze di fine rapporto per legge e contrattualmente dovute (TFR, indennità sostitutiva del preavviso, ratei ferie, quote 13ma/14ma), un trattamento economico il cui importo e condizioni di erogazione saranno successivamente definiti.
- 3.4 Le Parti si danno atto che potranno essere collocati in mobilità con il criterio della non opposizione : (i) sia i lavoratori che sin dall'inizio non sono interessati all'applicazione della CIGS e/o del CDS; (ii) sia quelli che saranno successivamente esclusi dalla CIGS e/o dal CDS con pieno reinserimento nelle normali attività/processi aziendali.

4. Cassa integrazione guadagni straordinaria.

- 4.1. Il Gruppo Saviola e le OO.SS. convengono che le Società, quale misura alternativa alla messa in mobilità del personale dichiarato in esubero, presenteranno istanza, in ragione delle specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative anche di ogni singola Società e/o rispettiva UP, per le ragioni e gli obiettivi di volta in volta individuati, diretta ad ottenere la concessione dei trattamenti di CIGS.
- 4.2. La CIGS avrà una durata inizialmente prevista di 12 mesi, in ragione delle specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative delle singole Società e/o rispettive UP.
- 4.3. Durante il periodo di CIGS, presso le singole Società e/o rispettive UP interessate, la riduzione oraria potrà essere attuata sulla base dei seguenti criteri:
- a) sospensione a zero ore, senza rotazione, per il personale dichiarato in esubero (operai e/o impiegati e/o quadri) addetto alle strutture operative/produttive: (i) nelle quali è allo stato previsto il fermo produttivo; (ii) per le quali siano stati effettuati o siano previsti interventi di accentramento e/o riorganizzazione presso altre strutture operative e/o societarie del gruppo;
 - b) sospensione non a zero ore, con rotazione, per il personale addetto (operai e/o impiegati e/o quadri) alle strutture operative/produttive per le quali siano stati effettuati o siano previsti interventi organizzativi di razionalizzazione e/o efficientamento dei relativi processi/attività, tenuto conto sia delle fungibilità professionali e/o di ruolo del personale interessato, sia delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative delle Società interessate e/o delle relative UP.
- 4.4. Le Parti si danno comunque atto che, anche nel caso di applicazione della CIGS a zero ore, senza rotazione, di cui alla lett. a) del punto (4.3) che precede, le Società, tenuto conto e

compatibilmente con le specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative delle diverse UP interessate, si impegnano ad attuare, ove possibile, anche: (i) la sospensione a zero ore, con rotazione di norma trimestrale del personale interessato; (ii) la sospensione non a zero, con rotazione, di cui alla lett. b), del punto (4.3) che precede; (iii) in ogni caso previo confronto a livello territoriale di singola Società e/o rispettive UP interessate.

- 4.5. Al fine di favorire quanto sopra, le Società ed il Gruppo Saviola si impegnano ad attivare appositi interventi formativi diretti a favorire percorsi di fungibilità e/o riqualificazione professionale e/o di ruolo del personale interessato, mediante l'attivazione delle diverse forme di finanziamento previste dalle disposizioni normative e/o contrattuali vigenti in materia, fermo restando che per la formazione saranno di massima utilizzati i periodi di riduzione oraria.
- 4.6. Il Gruppo Saviola, confidando nella sollecita emanazione del provvedimento autorizzativo, dichiara la propria disponibilità ad anticipare al personale interessato il trattamento straordinario di integrazione salariale alle normali scadenze di paga per tutto il periodo di CIGS.
- 4.7. Le Società e le OO.SS. concordano, in ogni caso, che, tenuto conto di tutto quanto in premessa, della complessiva situazione delle Società e del Gruppo Saviola nonché delle sue possibili evoluzioni, per il periodo di prevista applicazione dei trattamenti di CIGS, il personale interessato di ogni singola UP potrà eventualmente accedere ai percorsi di mobilità volontaria secondo quanto previsto e regolato dal presente accordo.
- 4.8. Le Parti si danno atto, infine, che il ricorso alla CIGS nei termini ed alle condizioni di cui alla presente intesa potrà avvenire, compatibilmente con le disposizioni normative e/o contrattuali vigenti in materia, sia dopo sia in sostituzione di eventuali altri trattamenti di integrazione salariale (ordinari o straordinari) attualmente in essere presso le singole Società e/o le rispettive UP interessate, tenuto conto delle loro specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative nonché dei necessari interventi di riorganizzazione e/o ristrutturazione.

5. Contratto di solidarietà "difensivo" per la salvaguardia dell'occupazione.

- 5.1. Il Gruppo Saviola e le OO.SS. convengono inoltre che le Società, sempre quale misura alternativa alla messa in mobilità del personale dichiarato in esubero, in ragione delle specifiche necessità tecnico-produttive ed organizzative di ogni singola UP, per le ragioni e gli obiettivi di volta in volta individuati, potranno attivare, in alternativa all'applicazione dei trattamenti di CIGS, un CDS, salvo eventuale deroga concordata a livello territoriale per l'applicazione anche in concomitanza, di cui alle disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia (L. n. 863/84 e D.M. 46448/09 e successive modifiche e/o integrazioni).
- 5.2. Le Parti si danno atto, in ogni caso, che il ricorso al CDS, quale strumento alternativo alla mobilità, è diretto: (i) a ridurre l'impatto occupazionale/sociale derivante dai dichiarati esuberanti strutturali, con soluzioni a tutela dei lavoratori; (ii) a consentire alle Società di meglio rispondere alle esigenze del mercato, operative e della clientela, in termini di flessibilità ed adattamento della domanda, nonché di efficienza/qualità dei processi/attività, per cercare di attenuare i riflessi negativi della congiuntura economica e di attuare al meglio i necessari interventi di ristrutturazione e/o riorganizzazione.
- 5.3. Il CDS avrà una durata inizialmente prevista di 12 mesi, in ragione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive di ogni singola UP.
- 5.4. Le Parti concordano per l'applicazione di un CDS che, di norma, preveda una riduzione complessiva media dell'orario di lavoro: (i) nella misura massima del 30% per ciascuna UP, in ragione delle specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative delle UP interessate; (ii) nella misura massima del 30% per ciascun lavoratore interessato, fatte salve eventuali deroghe da concordare a livello territoriale comunque nel rispetto dei limiti di legge in materia.

Resta inteso che tali percentuali massime potranno essere realizzate anche per sommatoria, su base multi periodale, di singoli periodi (giornalieri, settimanali o plurisettimanali) di riduzione oraria per solidarietà.

- 5.5. Nell'ambito di quanto precede, presso le singole Società e/o rispettive UP interessate, la riduzione oraria in regime di solidarietà potrà essere attuata per il personale (operai e/o impiegati e/o quadri) addetto alle strutture operative/produktive per le quali: (i) siano stati effettuati o siano previsti interventi organizzativi di razionalizzazione e/o efficientamento dei relativi processi/attività, tenuto conto sia delle fungibilità professionali e/o di ruolo del personale interessato, sia delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative delle Società interessate e/o delle relative UP; (ii) si registri un sovradimensionamento della capacità operativa/produktiva della struttura e dei relativi livelli occupazionali.
- 5.6. Le Parti si danno atto che, nell'ambito delle Società e/o delle relative UP interessate, anche al fine di contenere e meglio distribuire il ricorso alla solidarietà, la riduzione oraria sarà attuata, a livello di comparto e/o individuale, mediante l'attivazione di forme di riduzione e/o diversa organizzazione (ripartizione, articolazione, distribuzione) degli orari di lavoro e delle turnazioni del personale addetto (di seguito anche "flessibilità oraria"), in ragione delle specifiche esigenze tecnico-produttive e di riorganizzazione delle UP e sulla base di quanto previsto dalla presente intesa.
- 5.7. Anche ai fini dell'applicazione del CDS, le Società del Gruppo Saviola si impegnano ad attivare per il personale interessato appositi interventi formativi diretti a favorire percorsi di fungibilità e/o riqualificazione professionale e/o di ruolo del personale interessato, mediante l'attivazione delle diverse forme di finanziamento previste dalle disposizioni normative e/o contrattuali vigenti in materia, fermo restando che per la formazione saranno di massima utilizzati i periodi di riduzione oraria.
- 5.8. Il Gruppo Saviola, confidando nella sollecita emanazione del provvedimento autorizzativo, dichiara la propria disponibilità ad anticipare al personale interessato il trattamento di solidarietà alle normali scadenze di paga per tutto il periodo del CDS.
- 5.9. Le Parti si danno atto, infine, che anche il ricorso al CDS nei termini ed alle condizioni di cui alla presente intesa potrà avvenire, compatibilmente con le disposizioni normative e/o contrattuali vigenti in materia, sia dopo sia in sostituzione di eventuali trattamenti di integrazione salariale (ordinari o straordinari) attualmente in essere presso le singole Società e/o le rispettive UP interessate, tenuto conto delle loro specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative nonché dei necessari interventi di riorganizzazione e/o ristrutturazione.

6. Applicazione territoriale degli strumenti di cui alla presente intesa.

- 6.1. Le Parti si danno atto che gli strumenti e le soluzioni operative di cui alla presente intesa costituiscono i contenuti di un "accordo quadro" nell'ambito del quale operare per la gestione delle specifiche necessità operative ed occupazionali delle diverse Società e/o relative UP.
- 6.2. La concreta applicazione degli strumenti e delle soluzioni operative di cui alla presente intesa sarà concordata a livello territoriale con le OO.SS. e/o RSA/RSU firmatarie della presente intesa, tenuto conto, in ogni caso, delle specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative di ogni singola Società e/o UP interessate.
- 6.3. Le Parti si danno atto che l'applicazione a livello territoriale degli strumenti e delle soluzioni operative di cui alla presente intesa dovrà avvenire entro la data del 28/2/13.

In mancanza di quanto precede, le Parti si impegnano ad incontrarsi, in sede nazionale, per la valutazione della specifica situazione territoriale ai fini dell'applicazione degli strumenti e delle soluzioni operative di cui alla presente intesa, entro la data del 15/3/13.

In mancanza di quanto precede, riprenderanno a decorrere gli ordinari termini della fase amministrativa della procedura di mobilità ex L. 223/91 avviata dal Gruppo Saviola per la singola società e/o UP interessate.

7. Momenti di verifica.

- 7.1. Fermo restando tutto quanto precede, le Parti concordano sull'opportunità di istituire sessioni periodiche di verifica, a livello nazionale e/o territoriale, sull'andamento applicativo degli strumenti e delle soluzioni operative di cui alla presente intesa.
- 7.2. A tal riguardo, le Parti concordano che per le verifiche sono allo stato previste le date del 15/3/13 e del 15/5/13, fermo restando che, per il periodo di vigenza della CIGS e del CDS, le Parti, su richiesta di una delle stesse, si potranno incontrare in sede nazionale e/o territoriale per valutare la situazione delle singole UP interessate e/o eventuali problematiche derivanti dall'applicazione degli strumenti e delle soluzioni operative di cui alla presente intesa.
- 7.3. Di tali momenti di verifica farà parte anche il confronto tra le Parti sui contenuti del Piano Industriale 2012-2015 del Gruppo Saviola nonché di ulteriori informazioni riguardanti le possibili evoluzioni e/o aggiornamenti del Piano Industriale e dell'andamento in genere, sia economico-finanziario che operativo delle Società interessate, delle rispettive UP, e del Gruppo Saviola in genere.

8. Disposizioni finali.

- 8.1. Le Parti si danno atto che, in materia di organizzazione degli orari di lavoro, solo per quanto espressamente previsto e regolato dalla presente intesa, limitatamente alla durata della CIGS e/o del CDS e con decorrenza dalla data della loro applicazione a livello territoriale, il presente accordo sospende ogni altro diverso accordo oggi vigente presso le Società e/o le rispettive UP interessate.

Firenze, 16 Gennaio 2013

Letto, confermato e sottoscritto

Per **Gruppo Mauro Saviola S.r.l.**



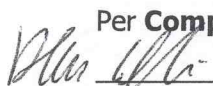
Per **Trasporti Delta S.r.l.**



Per **Sitapan S.r.l.**



Per **Composad S.r.l.**



Per le OO.SS. indicate

FENEAL-UIL

Sig. Fabrizio Pascucci

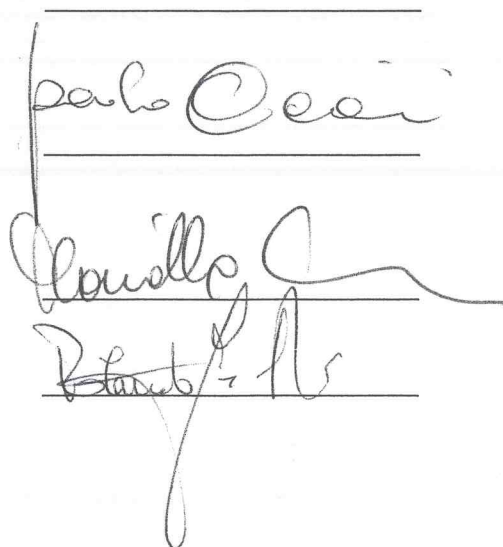
FILCA-CISL

Sig. Paolo Acciai

FILLEA-CGIL

Sig.ra Marinella Meschieri

Sig. Rolando Feltrin



per FENEAL-UIL

per FILCA-CISL

per FILLEA-CGIL

le rispettive Rappresentanze Territoriali

e RSA/RSU

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Primo Nofes

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]