



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 - Roma - Tel. +39 06 852621

COMUNICATO

alle lavoratrici e ai lavoratori

Il 9 marzo è stata raggiunta un'intesa con Electrolux sulla difficile questione degli esuberanti annunciati dall'azienda negli stabilimenti italiani.

Dopo un lungo confronto si è riusciti a definire con l'azienda un accordo che, in alternativa al licenziamento di 636 lavoratori degli stabilimenti di Susegana (Tv), Solaro (Mi), Porcia (Pn), e Forlì (Fc), definisce:

- l'utilizzo di 24 mesi di Contratto di Solidarietà difensivo per gli stabilimenti di Susegana, Solaro e Porcia
- la proroga di 12 mesi della Cassa integrazione Guadagni Straordinaria e il successivo ricorso a 24 mesi di Contratto di solidarietà per lo stabilimento di Forlì
- nuovi importi di incentivo per le lavoratrici e i lavoratori che risolvono volontariamente il rapporto di lavoro
- un successivo confronto con l'azienda con al centro la competitività degli stabilimenti italiani.

L'intesa è composta di tre parti: due verbali di accordo, con i relativi allegati, e un protocollo.

_____ 1 _____

L'ACCORDO sull'attivazione del contratto di solidarietà per tre stabilimenti – Susegana dal 1/4/2013 al 31/3/2015 - Solaro dal 1/6/2013 al 31/5/2015 - Porcia dal 3/8/2013 al 31/5/2015- interesserà tutte le linee produttive e tutte le lavoratrici e i lavoratori prevedendo la possibilità **di ridurre sino al 60% l'orario di lavoro medio su base quadrisettimanale.**

In base alle eccedenze dei singoli reparti e alla fungibilità delle varie mansioni, ci potranno essere anche diverse percentuali di riduzione tra reparti e lavoratori che saranno monitorati dalle RSU nei singoli stabilimenti.

Per consentire la **rotazione di tutti i lavoratori** e la gestione delle attività da parte dell'azienda, la riduzione di orario e il ricorso al contratto di solidarietà prevede che **"il turno di lavoro di riferimento è normalmente di 6 ore anche su più turni"** a cui si aggiungeranno, se necessarie chiusure "a giornate".

Turni diversi, come avvenuto durante la CIGS, o diverse organizzazioni del lavoro devono essere comunicati con 5 giorni di anticipo ed essere oggetto di confronto con la RSU che, comunque, mensilmente svolgerà un apposito incontro con la direzione aziendale; il lavoro straordinario **non potrà essere effettuato** se non, come prevede la norma, in casi di esigenze straordinarie e comunque previo confronto con le RSU.

*Il Contratto di Solidarietà prevede per legge una integrazione del salario per le ore non lavorate pari al 60%; per l'anno 2013 la finanziaria ha stanziato fondi per garantire ai lavoratori in solidarietà una **INTEGRAZIONE pari all'80% delle ore non lavorate** con una migliore tutela del salario rispetto alla Cassa Integrazione.*

L'integrazione comprende tutte le voci della retribuzione - superminimi collettivi e individuali, scatti, 13ma, premi fissi e, in caso di lavoro a turni, comprende anche l'eventuale maggiorazione. L'integrazione all'80% sarà anticipata dall'azienda ed è subordinata alla capienza del fondo nazionale predisposto; qual'ora quest'ultimo divenisse incapiente nel corso dell'anno e non fosse rifinanziato, l'integrazione sarà il 60% previsto dalla legge.

Per le ore in Solidarietà il lavoratore matura per intero il TFR e per intero i ratei di FERIE e PAR che saranno retribuiti all'80% (o al 60%) e dovranno essere goduti nel corso dell'anno coperto dall'ammortizzatore sociale; inoltre ha la contribuzione figurativa come per le ore di CIG.

MATERNITÀ E MALATTIA non interrompono il ricorso alla riduzione di orario in Solidarietà e sono retribuite al 100% per le ore lavorative e all'80% (o al 60%) per le ore di solidarietà; i PERMESSI PER DONATORE DI SANGUE sono invece retribuiti come giornate lavorative e non vengono considerati in solidarietà; i PERMESSI PER LEGGE 104 sono riproporzionati in base ai giorni di effettivo lavoro anche se sono giorni in cui si effettua una parziale riduzione di orario.

Durante la solidarietà il contributo aziendale legato alla PREVIDENZA COMPLEMENTARE (Cometa) matura per il periodo effettivamente lavorato così come il contributo del lavoratore che versa il minimo; quando invece il lavoratore versa un contributo superiore, il contributo viene versato al Fondo nella sua interezza; le quote di TFR sono versate al Fondo per la sola parte che matura con le ore lavorate.

_____ 2 _____

L'ACCORDO che conferma il Piano Sociale e **gli strumenti già in essere per la gestione degli esuberanti - outplacement incentivato, sostegno all'auto-imprenditorialità, formazione finalizzata alla riqualificazione e ricollocazione, reindustrializzazione, mobilità volontaria-** e definisce un nuovo importo dell'incentivo pari a:

**42.000 euro per i lavoratori che risolvono volontariamente il rapporto di lavoro entro il 31.12.2013
37.000 euro per i lavoratori che manifestano la volontarietà sempre entro il 31.12.2013 e risolvono il rapporto di lavoro entro il 30.04.2014.**

_____ 3 _____

Il "Protocollo per la Competitività del Gruppo Electrolux Italia e la Difesa dei Livelli Occupazionali" che definisce l'avvio di una fase di confronto dal 1 aprile al 31 ottobre 2013 per discutere e verificare possibili strumenti e azioni per consolidare la competitività degli stabilimenti italiani; i temi del confronto individuati sono la riduzione dei costi e il costo del lavoro

Il protocollo prevede che al termine del confronto azienda e sindacato valuteranno se predisporre un " Piano di medio termine" al fine di attrarre e consolidare investimenti e volumi produttivi, salvaguardare e difendere i livelli occupazionali; inoltre prevede un impegno delle parti a ridiscutere i permessi sindacali e a chiedere interventi pubblici per ridurre il cuneo fiscale.

Nei prossimi giorni si svolgeranno le assemblee dei lavoratori in tutti gli stabilimenti per presentare i contenuti dell'intesa che sarà poi sottoposta al voto dei lavoratori tramite referendum; successivamente il 22 marzo é previsto un nuovo incontro per la sottoscrizione conclusiva.

Roma, 10 marzo 2013