

## IPOTESI DI ACCORDO QUADRO

In data 13 giugno 2019 in Roma

tra

La Società italiana petroli S.p.A. (di seguito anche "Azienda" o "Società")

e

Le OOSS FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL nazionali e territoriali, unitamente alle R.S.U. della Società, (di seguito anche "le Organizzazioni Sindacali")

(la Società e le Organizzazioni Sindacali di seguito congiuntamente "le Parti")

### *Premesso che:*

- a) Nel corso dei precedenti incontri sono state esaminate ed approfondite le problematiche di dimensionamento organizzativo conseguenti all'operazione di fusione per incorporazione di api anonima petroli S.p.A. e di incorporazione (a seguito di scissione totale) del ramo di azienda commerciale di eridis s.r.l. in italiana petroli S.p.A., operazione che ha consentito il rafforzamento e l'ottimizzazione da un punto di vista economico, industriale e strategico della Società e del Gruppo api, al fine di poter meglio fronteggiare il difficile contesto del mercato nel quale opera la stessa Società. Il mercato continua tuttavia ad essere influenzato da una sempre maggiore contrazione dei volumi di vendita, da una forte competizione, da una riduzione dei margini e non da ultimo da rilevanti fenomeni di illegalità che alterano le dinamiche di una corretta concorrenza. In una tale situazione il Gruppo ha avviato l'integrazione delle suddette Società, sia nell'obiettivo di migliorare il proprio posizionamento competitivo, sia per recuperare efficienza e produttività per poter affrontare la profonda trasformazione e gli importanti cambiamenti futuri che interesseranno il mercato in rapida evoluzione e poter anche salvaguardare i livelli occupazionali. Quanto sopra è stato ampiamente illustrato alle organizzazioni sindacali congiuntamente con le esigenze di efficientamento aziendale ed i parametri che hanno determinato le eccedenze di organico;
- b) le Organizzazioni Sindacali, riconoscendo le criticità del mercato e del contesto di riferimento e la necessità di un consolidamento organizzativo aziendale del Gruppo, hanno preso atto della politica della Società ed hanno sollecitato l'Azienda ad adottare soluzioni in grado di evitare conseguenze traumatiche per i dipendenti e propedeutiche al mantenimento di adeguati livelli professionali e occupazionali;
- c) per le ragioni di cui sopra la Società ha rappresentato la possibilità di attivare la procedura di riduzione del personale di cui alla L. 223/91 per 196 lavoratori eccedenti. Tale decisione si è resa inderogabile per conseguire la necessaria efficienza ed efficacia nell'ambito del progetto di integrazione delle suddette Società;

- d) la Società conferma altresì l'impegno al mantenimento e consolidamento di relazioni industriali volte ad informare e coinvolgere le Organizzazioni Sindacali circa le tematiche più rilevanti per l'Azienda anche al fine di tutelare l'occupazione, compatibilmente con gli sviluppi che il mercato consentirà al business;
- e) le Organizzazioni Sindacali hanno sollecitato l'Azienda a valutare soluzioni di insourcing che, nel mantenere i livelli di professionalità acquisita e nell'ambito della compatibilità economica aziendale, consentano di ridurre l'eccedenza di personale sopra dichiarata;
- f) le Organizzazioni Sindacali inoltre, preso atto di quanto illustrato dalla Società, dopo approfondita analisi dei possibili ammortizzatori sociali attivabili per contenere al massimo gli effetti negativi sul piano occupazionale e sociale e per salvaguardare la continuità delle professionalità presenti in azienda, propongono di attivare una diversa organizzazione degli orari di lavoro, finalizzata ad ottimizzare la presenza di personale, che consentirebbe, allo stato, di fronteggiare l'esubero. Tale diversa organizzazione degli orari di lavoro, al fine di ridurre l'eccedenza sopra richiamata, sarà accompagnata dall'avvio di procedure di licenziamento collettivo di cui alla L. 223/91 a carattere incentivato, con l'esclusivo criterio della non opposizione al licenziamento, subordinatamente al gradimento dell'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico - organizzative aziendali e nel rispetto dei vincoli economico - finanziari della Società.

***Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:***

- 1. La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente verbale di accordo.
- 2. Le Organizzazioni Sindacali prendono atto che l'Azienda, su richiesta delle stesse OOSS, ha già attuato tutte le possibili azioni di *insourcing* le quali, sempre nel rispetto delle professionalità acquisite, hanno consentito l'internalizzazione di alcuni processi contabili e gestionali con un recupero fino ad un massimo di n. 32 unità; in ragione di ciò le risorse in eccedenza, sia nella struttura territoriale che negli organici di sede, risultano essere, con riferimento all'organico in forza alla data del 01.03.2019, di complessive n. 164 unità.
- 3. Al fine di evitare il ricorso a strumenti traumatici, le Parti concordano che:
  - a) verrà utilizzato l'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo", ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 21 comma 1 lettera c) del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 148. A tal fine le Parti si impegnano a sottoscrivere entro la data del 10.07.2019 un Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo", ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 21 comma 1 lettera c) del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 148 di durata di 24 mesi, a decorrere dal 01.08.2019 e fino al 31.07.2021 con intervento del trattamento di integrazione salariale nelle misure previste dalle vigenti disposizioni di legge. Le Parti confermano che si incontreranno almeno 3 mesi prima della scadenza dei 24 mesi per valutare l'andamento dello strumento del Contratto di Solidarietà e degli organici. Qualora si fosse in presenza del permanere di una situazione strutturale di eccedenze di personale, le Parti convengono sin da ora di prorogare il Contratto di Solidarietà di ulteriori 12 mesi sempre al fine di gestire in maniera non traumatica le eventuali residue eccedenze di personale. Le Parti concordano inoltre che le modalità attuative della riduzione percentuale dell'orario di lavoro dei lavoratori interessati dal Contratto di Solidarietà, l'ambito di variabilità e la relativa suddivisione per funzioni ed aree aziendali sarà oggetto di confronto in occasione della sottoscrizione del Contratto di

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are initials 'SA' and 'AF'. In the center, there is a signature that appears to be 'Francesco...' followed by another signature. On the right, there are initials 'VAV' and a signature that looks like 'M. M.'. At the bottom right, there is a circled number '2' and another signature.

Solidarietà con l'obiettivo di una equa distribuzione della riduzione dell'orario ferme restando il rispetto delle esigenze tecnico - organizzative della Società.

- b) Le Parti, allo scopo di ridurre il numero delle risorse in eccedenza alla data di decorrenza del Contratto di Solidarietà, convengono sin da ora di esperire con esito positivo in sede sindacale, entro 10 giorni dall'avvio, una Procedura di Licenziamento Collettivo ai sensi degli artt. 24 e 4, legge 223/1991, a carattere incentivato, con l'esclusivo criterio della non opposizione al licenziamento, compatibilmente con le esigenze tecnico - organizzative aziendali e nel rispetto dei vincoli economico-finanziari della Società, per un numero massimo di 100 unità strutturalmente esuberanti, con riferimento all'organico in forza alla data del 01.03.2019. Il numero massimo di 164 unità strutturalmente esuberanti verrà rivisto tra le Parti per tener conto delle movimentazioni di personale tra la data del 01.03.2019 e la data di apertura della Procedura di Solidarietà. La Procedura di Licenziamento Collettivo sarà operativa a partire dal 25.06.2019 per concludersi il 31.07.2021. Le risorse che, a seguito della manifestazione della non opposizione alla Procedura di Licenziamento Collettivo di cui al presente paragrafo, risolveranno il proprio rapporto di lavoro entro la data del 10.07.2019 andranno a riduzione del numero totale delle risorse in eccedenza pari a complessive 164 unità. Di conseguenza verrà ricalcolato l'ambito di applicazione del Contratto di Solidarietà di cui al precedente paragrafo 3a) che ad oggi comporta una riduzione media massima mensile dell'orario di lavoro pari al 25,20% da applicarsi su un numero iniziale di 651 lavoratori con qualifica di impiegato/quadro/operaio.
- c) Le risorse che, a seguito della manifestazione della non opposizione alla Procedura di Licenziamento Collettivo di cui al precedente paragrafo 3b), risolveranno il proprio rapporto di lavoro successivamente alla data del 10.07.2019 verranno portate con cadenza trimestrale a riduzione del numero delle risorse coinvolte nel Contratto di Solidarietà con conseguente ricalcolo della percentuale di riduzione media massima dell'orario di lavoro secondo modalità operative da stabilire tra le Parti.
- d) In aggiunta a quanto indicato ai precedenti paragrafi 3b) e 3c) la percentuale di riduzione media massima dell'orario di lavoro sarà rivista in diminuzione con cadenza trimestrale anche a seguito delle uscite di risorse legate al normale turnover aziendale, se relative a al perimetro interessato al Contratto di Solidarietà e secondo modalità operative da stabilire tra le Parti.
- e) Quanto sopra sarà oggetto di confronto trimestrale da parte dell'Azienda ad una Commissione ristretta nominata ad hoc dalla RSU aziendale.

4. Ai fini dell'applicazione della procedura di licenziamento collettivo di cui al precedente punto 3b) le Parti convengono:

a. di adottare per la scelta dei lavoratori in sostituzione dei criteri previsti dall'art. 5 della legge 223/1991 il seguente criterio:

- compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive della Società e nel rispetto dei vincoli economico - finanziari della Società, i lavoratori che manifestino la non opposizione al licenziamento;

b. l'impegno da parte della Società a corrispondere a ciascun lavoratore che risolva il rapporto di lavoro, previa accettazione del licenziamento e rinuncia all'impugnativa della risoluzione del rapporto di lavoro e a qualsivoglia rivendicazione, nell'ambito di una generale transazione novativa ex artt. 1975, 1976 cc, a mezzo di sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli articoli 410 e 411 c.p.c., un importo lordo, a titolo di incentivazione all'esodo, nelle modalità indicate nel prospetto Allegato 1) al presente accordo, che ne costituisce parte integrante.

Fino ad un massimo del 5% dell'importo di cui sopra sarà imputato a titolo di transazione generale novativa di qualunque pretesa connessa allo svolgimento del

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'VAK' and 'SP'.

rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione. Il suddetto importo sarà erogato unitamente alle competenze di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

Ai fini di una corretta applicazione del procedimento di scelta dei lavoratori la valutazione comparativa potrà essere effettuata sull'intero organico aziendale, in un ambito quindi più ampio delle aree in cui sono state individuate risorse in esubero e potrà riguardare pertanto anche ulteriori dipendenti, sempre che occupino posizioni ricopribili da lavoratori dichiarati eccedenti in possesso di adeguate competenze.

Letto, confermato e sottoscritto.

italiana petroli S.p.A.

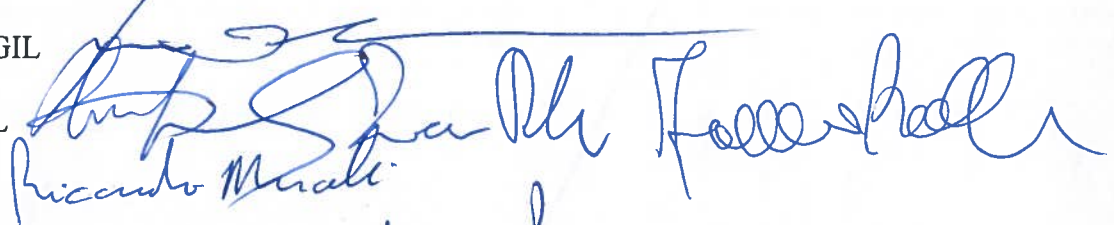


Le OOSS nazionali e territoriali

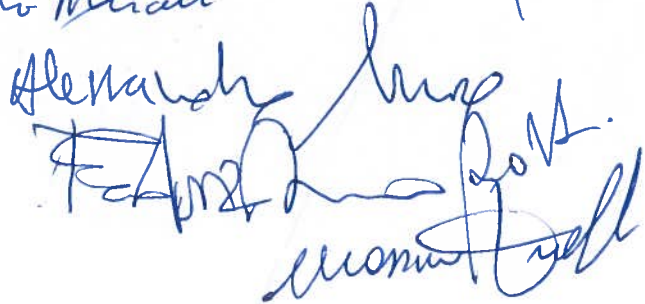
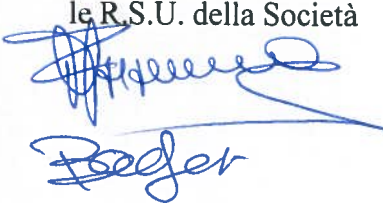
FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL



le R.S.U. della Società



ALLEGATO 1

Tipologia Dipendenti	incentivo all'esodo
Fasce di età	numero di mensilità (ciascuna mensilità sarà pari alla RAL diviso 12)
Fino a 50 anni	5
Oltre i 50 anni	8

Nota: ai dipendenti in possesso (o che matureranno nel corso di vigenza della procedura) dei requisiti di pensionamento anticipato (quota 100 o similari) non verrà liquidata l'indennità sostitutiva del preavviso ma, in sostituzione ed a titolo di incentivo all'esodo, un numero di mensilità equivalenti al periodo di preavviso.

RAL = Retribuzione Annuale Lorda

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

[Signature] *Vale*  
 [Signature] *Machi*  
 [Signature] *Fede*  
 [Signature] *Alexandro*  
 [Signature] *hup*  
 [Signature] *Montelli*