

## VERBALE DI CONSULTAZIONE EX ART. 47 L. 428/90

Il giorno 27 maggio 2015 in Cigole (BS), presso la sede di New Olef s.a.s. si sono incontrati:

New Olef s.a.s., in persona del socio accomandatario legale rappresentante pro tempore sig.ra Rossini Teresina, assistita dalla Consulente del lavoro Elidia Arrigoni iscritta all'Ordine di Brescia al n. 608

New Olef s.r.l., in persona dell'amministratore unico legale rappresentante pro tempore Cainelli Mirco FIM-CISL Brescia, di seguito, in persona dei sigg. Aquini Luca e Olivari Stefano di seguito "OO.SS."

La R.S.A. nei sigg. Ricci Alfredo e Kumar Sukhwinder

Tutti ove congiuntamente denominati le "Parti" per esperire la procedura di consultazione sindacale avviata, ai sensi dell'art. 47 della L. 428/90, da New Olef s.a.s. con lettera nota alle parti, e successiva richiesta di incontro delle OO.SS., riguardante la cessione dell'azienda a New Olef s.a.s. a New Olef s.r.l.

### PREMESSE

Nel corso dell'odierno incontro, in conformità di quanto previsto dall'art. 47, comma 1, L. 428/90, sono stati approfonditi dalle Parti i seguenti argomenti: a) i motivi della cessione dell'azienda; b) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; c) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi. In particolare, i rappresentanti di New Olef s.a.s., nel ribadire quanto illustrato nella ricordata comunicazione di avvio della procedura ex art. 47 L. 428/90, e i rappresentanti di New Olef s.r.l., hanno confermato quanto segue.

### Descrizione del mercato in cui opera l'impresa

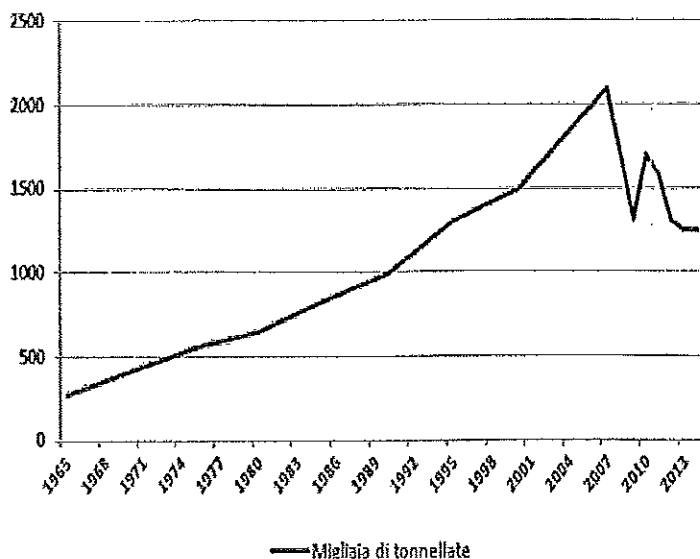
La fonderia di alluminio rientra nella più ampia classificazione delle fonderie di metalli non ferrosi. La fusione secondaria dell'alluminio riguarda la produzione di getti con colata a pressione (pressofusione) che è la più utilizzata, la produzione di getti per colata in conchiglia, che riguarda circa un terzo del settore ed in piccola parte la colata in sabbia. Le fonderie di alluminio in Italia hanno un carattere estremamente frazionato, rispetto ad altri paesi europei, quali Francia e Germania, dove la media degli addetti per azienda è più del doppio di quella italiana; si evidenzia altresì una preponderanza numerica delle piccole imprese artigianali (fonderie artistiche), spesso specializzate e dedicate a produzioni limitate, rispetto a fonderie inserite in un processo produttivo più articolato come l'estrusione.

Il prolungarsi della crisi economica sta trascinando in fase recessiva anche i paesi leader della produzione manifatturiera e meno gravati da difficoltà finanziarie.

La domanda interna ha infatti iniziato a contrarsi anche negli Stati a più solida struttura economica: prima la Francia, quindi la Germania e altri paesi del Centro Europa stanno entrando, anche "tecnicamente", in recessione. Lo sbocco su questi mercati, che avevano storicamente rappresentato un volano in grado di riempire i vuoti intermittenti della domanda nazionale, è diventato sempre più difficile per i prodotti di alluminio italiani. Nel corso del 2012, inoltre, ha chiuso l'unico impianto rimasto (in Sardegna) per la produzione di alluminio primario, quindi l'approvvigionamento, in futuro, sarà totalmente dipendente dall'estero. Nel 2012 l'uso di alluminio primario nel nostro Paese è drasticamente diminuito, scendendo a 754.500 t (-22,4%), con un arretramento consistente rispetto ai due anni precedenti, che erano stati di lenta

ripresa. La produzione di alluminio secondario è invece diminuita del 12,2%, arrivando a 619.000 t. Il 2013 ha registrato dati analoghi al 2012. Il comparto, già penalizzato da una debole domanda interna di leghe per fonderia, ha visto esaurirsi sul finire del 2012 anche la spinta proveniente dai mercati nordeuropei, a loro volta in caduta verticale di domanda (soprattutto per le difficoltà del settore *automotive*). In compenso l'esportazione è aumentata, raggiungendo quota 233.700 t (+10,9%), oltre il 37% della produzione nazionale, in massima parte destinate all'area dell'Unione Europea, ma con quantità significative anche verso i paesi del Far East. L'uso di alluminio secondario in Italia è invece sceso del 20,5%, attestandosi a 479.200 t, di nuovo a un passo dal fondo della crisi toccato nel 2009.

I Consumi di alluminio grezzo in Italia



Il grafico soprastante evidenzia uno stato di crisi del settore che si protrae dal 2009, di cui non sembra vedersi, al momento, la fine.

**La situazione attuale della New Olef s.a.s., con particolare evidenza delle difficoltà economiche dell'impresa.**

La New Olef sas ha chiuso gli ultimi bilanci con perdite. Tali perdite hanno registrato un ammontare sempre più rilevante, sino ad arrivare ad € 2,2 mln. nel 2014.

Tali risultati sono stati determinati dal generale andamento del mercato di riferimento che, come sopra descritto, sta vivendo una profonda crisi. A questo fattore si sono aggiunti problemi di salute di uno dei soci, manager della società, che l'hanno costretto ad abbandonare la gestione. Gli altri soci/amministratori hanno provato a gestire la Società, ma hanno ottenuto risultati negativi. Non essendoci la possibilità di effettuare passaggio alla seconda generazione, hanno deciso di cedere l'attività. Senza l'intervento di nuovi capitali, il futuro dell'Azienda è fortemente a rischio di chiusura

2

**La nuova azienda New Olef s.r.l., e le sue potenzialità economiche ed organizzative. Piano industriale, degli investimenti e di riorganizzazione del processo produttivo**

L'operazione, nel cui contesto avviene la cessione dell'azienda da New Olef s.a.s. a New Olef s.r.l., prevede il rilancio dell'impresa. Il nuovo *management* ha già definito una strategia per raggiungere questo obiettivo. La *due diligence* tecnica ed economica effettuata su New Olef sas è durata circa 1 anno ed ha permesso di individuare le KPI – *Key Performance Indicators* su cui intervenire. Il *business plan* prevede il *break even* già dal 2015 per poi produrre utili dall'esercizio 2016.

I principali interventi sono:

- sviluppo commerciale con gli attuali e nuovi clienti esteri;
- *cost saving* attraverso la ridefinizione del processo produttivo e la gestione fornitori;
- sinergie con il *network* d'impresе di cui l'acquirente fa parte;

In merito al primo punto il *management* ha definito una strategia per:

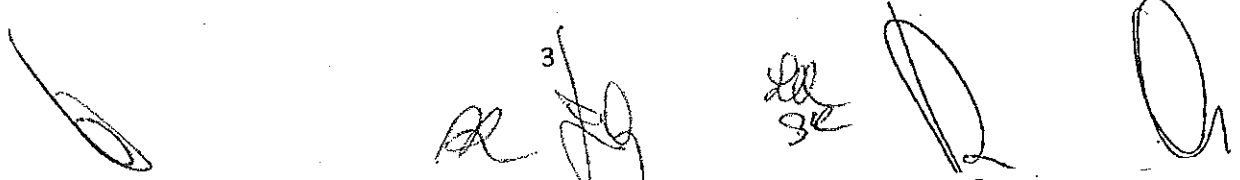
- aumentare la quota di mercato estero grazie ai rapporti del nuovo *management*;
- incrementare la marginalità su ogni cliente rifornito attraverso il rafforzamento del rapporto commerciale con i clienti a marginalità maggiore;
- adottare una politica commerciale aggressiva con i clienti con bassa marginalità, che ottenga l'accettazione dell'aumento del listino o conduca, in alternativa, all'interruzione del rapporto commerciale.

In merito al secondo punto il *management* programma di procedere nel modo seguente:

- lavorazioni esterne: revisione dei listini e sinergia con la Società acquirente. Da una prima analisi dei costi d'acquisto di New Olef s.a.s. sono emersi degli importanti margini per una possibile riduzione dei costi;
- sviluppo dell'IT per migliorare la programmazione e la gestione del processo produttivo;
- processo produttivo: maggiore produttività legata all'attuazione del *lean manufacturing* (produzione snella), del *Kan ban* (tecnica di controllo del flusso dei materiali finalizzata ad evitare la sovrapproduzione), del *just in time delivery* (tecnica produttiva finalizzata ad evitare le giacenze di magazzino) e dell'*internal safety stock* (livello minimo di scorte di magazzino).

Investimenti: la strategia prevede di affrontare un investimento di ca. € 1 mln. in nuovi impianti che permetterà alla Società di internalizzare una fase importante del processo di produzione con significative riduzioni dei costi, oltre di 1,5 milioni di euro come iniezione di liquidità aziendale entro i prossimi 12 mesi. La proprietà si impegna a mantenere il sito produttivo a Cigole (Bs), confermandone la piena occupazione. Al riguardo si precisa che è stato stipulato contratto di locazione (9 anni + 9 anni) con prospettiva di opzione di acquisto.

**Le conseguenze giuridiche, economiche e sociali dell'operazione per i lavoratori ed eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.**

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature with the number '3' written above it, and then three more distinct signatures or initials.

Obiettivo della nuova proprietà è salvaguardare tutti gli attuali livelli occupazionali (n. 79 lavoratori dipendenti della New olef s.a.s. e n. 9 già dipendenti di Cisa s.r.l., come da documentazione allegata all'accordo). Tuttavia, la riorganizzazione del processo produttivo richiede strumenti di flessibilità del rapporto di lavoro. Inoltre, nel caso in cui i risultati non fossero in linea con gli auspici, potrebbe essere necessaria l'applicazione di quanto sancito dal D.Lgs 23/2015, per dare alla proprietà maggiore certezza di costi certi o comunque prevedibili.

Per soddisfare tali esigenze l'acquirente intende procedere al passaggio diretto del personale di New Olef s.a.s. con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato – fatta eccezione per il personale attualmente assunto con contratto a tempo determinato e con applicazione al personale assunto a tempo indeterminato delle “tutele crescenti” stabilite dal D. Lgs. 23/2015, salva, per il resto, l'integrale applicazione di quanto stabilito dall'art. 2112 c.c.

A fronte di tale esigenza manifestata dall'acquirente, le Parti, a seguito di approfondita trattativa, con la sottoscrizione del presente accordo intendono realizzare, ai sensi dell'art. 8 D.L. 138/2011, una specifica intesa con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori dell'Azienda, finalizzata alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, agli incrementi di competitività, alla gestione della crisi aziendale e agli investimenti.

\*\*\*

Tutto quanto sopra premesso, le Parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 L. 428/90, nonché ai sensi dell'art. 8 D.L. 138/2011 pattuiscono quanto segue:

#### **1. Deroghe all'art. 2112 c.c.**


Le Parti si danno reciprocamente atto che il trasferimento effettivo dei dipendenti di New Olef s.a.s. è avvenuto a decorrere dal 16 maggio 2015.

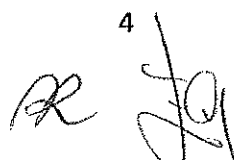
Le Parti pattuiscono altresì, anche in applicazione della facoltà consentita dall'art. 8 D.L. 183/2011, l'applicazione, a decorrere dal trasferimento, ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato trasferiti da New Olef s.a.s. a New Olef s.r.l. del regime di tutela, nel caso di licenziamento illegittimo, disciplinato dal D.Lgs. 23/2015 ferme restando le conseguenze sostanziali e risarcitorie per i casi di licenziamento indicati successivamente nel presente accordo.

A tal fine le parti pattuiscono che ai fini della tutela contro il licenziamento illegittimo verrà considerata l'anzianità di servizio maturata alle dipendenze di New Olef Srl e quindi a decorrere dal 16 maggio 2015.

Per ogni altro aspetto o istituto normativo e/o contrattuale e quindi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, Tfr, ferie, malattia, varrà l'anzianità convenzionale, quindi sarà considerata anche l'anzianità maturata alle dipendenze di New Olef Sas.

Per il resto, è fatto salvo quanto stabilito dall'art. 2112 c.c. in relazione alla solidarietà tra il cedente ed il cessionario, oltre che l'applicazione nella New Olef Srl costituita del C.C.N.L. Federmeccanica del 5 Dicembre 2012, del mantenimento integrale della retribuzione mensile/annuale complessiva del lavoratore,



4  




ferie, P.A.R., quote di tredicesima, T.F.R., scatti di anzianità, trattamenti migliorativi retributivi individuali e/o collettivi rispetto al C.C.N.L., fondi pensionistici e/o sanitari contrattuali e/o privati

Resta altresì salvo, con riferimento ai lavoratori trasferiti ed assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e trasferiti a New Olef S.r.l., quanto stabilito dall'art. 18 L. 300/70 e dalla normativa antecedente al D.Lgs. 23/2015 in caso di licenziamento discriminatorio, licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore e licenziamento in caso di adozione o affidamento.

New Olef s.r.l. alla scadenza del contratto trasformerà a tempo indeterminato i tre lavoratori di New Olef s.a.s. attualmente assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, salvo rifiuto del lavoratore, fermo restando che, agli stessi, si applicherà per legge il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo disciplinato dal D. Lgs. 23/2015.

## 2. Ammortizzatori sociali

L'azienda si impegna, in caso di crisi economiche e/o produttive strutturali (incluse ristrutturazioni tecnico organizzative e produttive), a dare priorità ad ammortizzatori sociali alternativi alla procedura di licenziamento individuale e/o collettivo (cassa integrazione straordinaria, Contratti di solidarietà), così come disciplinato nel presente accordo

Nel caso di crisi temporanee di mercato priorità sarà data alla cassa integrazione ordinaria escludendo in ogni caso qualsiasi risoluzione dei rapporti di lavoro individuali e/o collettivi.

## 3. Rateizzazione del debito nei confronti dell'Inps

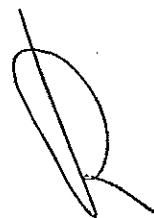
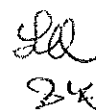
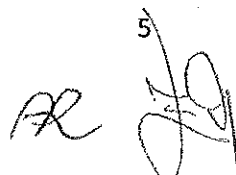
Le parti si danno reciprocamente atto che il debito di New Olef s.a.s. nei confronti dell'Inps, è oggetto di rateizzazione, restando a capo di New Olef s.a.s., fermo restando che New Olef s.r.l. fornirà a New Olef s.a.s. le risorse per sostenere il rispetto di tale impegno rateale.

New Olef s.r.l. si impegna a verificare presso l'INPS se è possibile il trasferimento della rateizzazione alla New Olef s.r.l.

## 4. Commissione paritetica

New Olef s.r.l., quale datore di lavoro, e le OO.SS. ed R.S.U. pattuiscono, a decorrere dalla data di trasferimento dei lavoratori di cui al precedente art. 1 co. I; l'istituzione di una Commissione paritetica che si riunisca preventivamente, oltre quanto già sancito dalle normative vigenti in materia, nel caso di:

- 1) licenziamenti individuali e/ o collettivi di qualsiasi tipologia, anche ai fini di attività conciliative; 2) processi di riorganizzazione del lavoro generali e/ o di reparto;
- 3) demansionamento individuale e/o collettivo;
- 4) gestione degli strumenti di controllo del processo produttivo e per la sicurezza (es. telecamere o altri strumenti di controllo a distanza).



La Commissione sarà composta da un pari numero di rappresentanti dell'Azienda, minimo due, e da un pari numero di rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente accordo e R.S.U.

La Commissione agirà nello spirito costruttivo e di partecipazione all'attività di impresa e della tutela e potenziamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione, e potrà adottare decisioni all'unanimità.

La riunione della Commissione, preventiva ed obbligatoria, sarà attivata a cura dell'Azienda con almeno 7 giorni lavorativi di preavviso, con l'obiettivo di svolgere una fase obbligatoria di informazione preventiva per favorire il confronto e facilitare eventuali accordi; la procedura dovrà comunque esaurirsi entro 7 giorni lavorativi dal primo incontro, fermo restando che il raggiungimento di un accordo tra Azienda e OO.SS. ed R.S.U. in tale sede è fortemente auspicato, ma non obbligatorio.

In caso di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'Azienda si impegna, in sede di Commissione paritetica, ad offrire una copertura indennitaria/risarcitoria inderogabile e migliorativa rispetto a quanto previsto dall'art. 6 co. I D. lgs. 23/2015, secondo il seguente meccanismo:

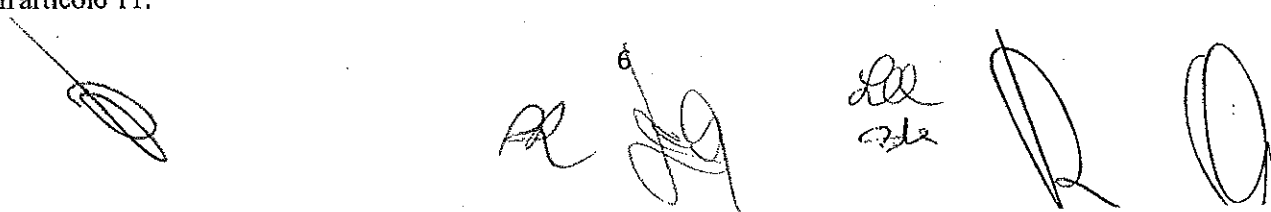
da 1 a 3 anni di anzianità pregressa del lavoratore (data di assunzione avvenuta presso la New Olef s.a.s.)	1 (una) mensilità in più rispetto alla normativa vigente - Dgls 23/2015
da 4 a 6 anni di anzianità pregressa del lavoratore (data di assunzione avvenuta presso la New Olef s.a.s.)	2 (due) mensilità in più rispetto alla normativa vigente - Dgls 23/2015
da 6 a 10 anni di anzianità pregressa del lavoratore (data di assunzione avvenuta presso la New Olef s.a.s.)	3 (tre) mensilità in più rispetto alla normativa vigente - Dgls 23/2015
oltre i 10 anni di anzianità pregressa del lavoratore (data di assunzione avvenuta presso la New Olef s.a.s.)	4 (quattro) mensilità in più rispetto alla normativa vigente - Dgls 23/2015
oltre i 15 anni di anzianità pregressa del lavoratore (data di assunzione avvenuta presso la New Olef s.a.s.)	5 (cinque) mensilità in più rispetto alla normativa vigente - Dgls 23/2015

### 5. Licenziamento economico collettivo

Nel caso di licenziamento collettivo, l'Azienda si impegna ad applicare integralmente i criteri di scelta di cui all'art. 5 co. I L. 223/91, così come stabilito dall'art. 10 D. Lgs. 23/2015 nel caso di mancato accordo con le OO.SS. e/o R.S.U.

### 6. Provvedimenti disciplinari e/o licenziamenti disciplinari

New Olef s.r.l. si impegna ad applicare integralmente, per l'adozione di provvedimenti disciplinari e licenziamenti disciplinari, quanto stabilito dal CCNL 5/12/2012 sezione IV, titolo VII, dall'articolo 8 all'articolo 11.



In caso di eventuali future modifiche a livello di normativa in materia e /o C.C.N.L., le parti sottoscriventi il presente accordo si incontreranno per valutare eventuali modifiche da apportare alla presente clausola.

### 7. Servizio di outplacement

L'azienda si impegna ad attivare per qualsiasi licenziamento, sia di carattere individuale che collettivo, un servizio di ricollocazione sul mercato del lavoro, tramite agenzia di selezione del personale, onerandosi dei relativi costi, oltre ai trattamenti economici previsti nel presente accordo.

### 8. Referente per la formazione professionale.

Al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra azienda e r.s.u. circa la definizione di piani aziendali finanziabili anche da Fondimpresa, la r.s.u. potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico dell'azienda sulla materia, con potere di firma per i piani condivisi.

L'Azienda consentirà al referente per la formazione la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo che saranno attivati utilizzando il conto di sistema di Fondimpresa, fatte salve le eventuali esigenze di carattere tecnico e produttivo.

### 9. Informazione e consultazione in sede sindacale

New Olef s.r.l., R.S.U. e le OO.SS. pattuiscono l'applicazione integrale della versione attuale dell'art. 8 CCNL 5 dicembre 2012, integrata da quanto previsto per le aziende sopra i 150 dipendenti con incontri trimestrali.

### 10. Attività sindacale

L'Azienda metterà a disposizione delle r.s.u. un mobile attrezzato dedicato, in via esclusiva, da adibire ad archivio, e si impegna a mettere a disposizione della r.s.u., di volta in volta a richiesta di quest'ultima, una saletta per le riunioni.

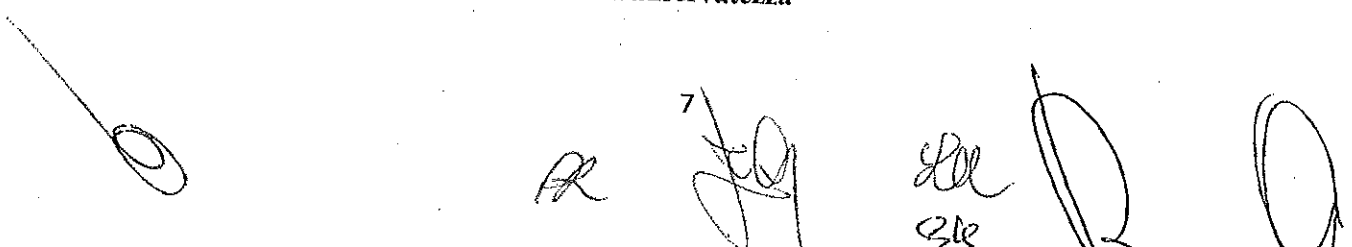
New Olef srl riconoscerà integralmente l'iscrizione sindacale dei dipendenti avvenuta in New Olef s.a.s. così come riconosce integralmente ruolo e funzione della rappresentanza sindacale aziendale (R.S.U.)

### 11. Clausola di parificazione di trattamento per i dipendenti ex Cisa s.r.l. trasferiti a New Olef s.r.l.

Le parti si danno reciprocamente atto che, nel lasso di tempo intercorso tra la lettera di informativa ex art. 47 L. 428/90 e la data del presente accordo, in New Olef s.r.l. è stato conferito anche il ramo di azienda di Cisa s.r.l. con il passaggio di n. 9 dipendenti, come precisato nell'elenco allegato.

Le parti pattuiscono, ai sensi dell'art. 8 DL 183/2011, la piena parificazione di trattamento tra questi lavoratori e i lavoratori ex New Olef s.a.s., così come definito dal presente accordo.

### 12. Riservatezza



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '7' above it, and several other initials and signatures.

Le parti si impegnano a mantenere riservati i contenuti del presente accordo, salva autorizzazione da parte di New Olef s.r.l. e salva la necessità di utilizzo in sede conciliativa e/o giudiziale.

\*\*\*

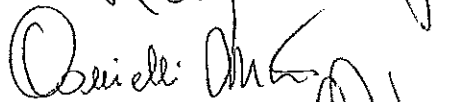
Dopo ampia discussione, le Parti si danno reciprocamente atto di aver esperito e concluso positivamente la procedura di consultazione sindacale ai sensi dell'art. 47 L. 428/90 e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto

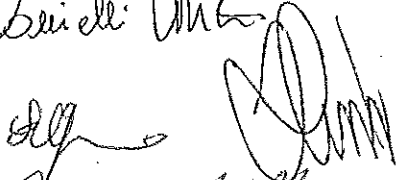
New Olef s.a.s.

New Olef s.r.l.



FIM-CISL Brescia



R.S.A.

