



ASSOLOMBARDA

VERBALE ACCORDO SINDACALE

Addì, 21 giugno 2005 in Roma, presso la sede dell'Unione Industriali,

tra

l'Assolombarda in persona del Dott. Alessandro Glisenti che rappresenta ed assiste la Società YOGOLAT S.r.l. nella persona del Dott. Claudio Leandri, Dott. Antonio Ballerini e Dott. Antonino Messina

e

la FAI – CISL, FLAI – CGIL e la UILA – UIL nazionali, rispettivamente in persona dei Sigg.: Sergio Retini, Stefania Crogi e Tiziana Bocchi

la FAI – CISL, FLAI – CGIL e la UILA – UIL territoriali,

con la partecipazione delle RSU delle unità produttive interessate

Premesso che:

la Società YOGOLAT S.r.l. si trova nella necessità di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di n. 100 lavoratori dipendenti, ripartiti nelle varie unità produttive come indicato nell'allegato 1 della comunicazione di avvio della procedura del 6/06/2005, strutturalmente esuberanti. Le unità produttive interessate sono: Unità di Pasturago, Strada Provinciale 30 snc, 20080 Pasturago di Vernate (MI) – Unità di Terzo, Regione Domini 22, 15010 Terzo (AI) - Unità di Sermoneta, Via Appia Km 67,700, 04010 Sermoneta (LT).

- la YOGOLAT S.r.l. ha aperto una procedura di Cassa Integrazione Straordinaria per riorganizzazione aziendale per un numero massimo di lavoratori considerati in esubero pari a 344 unità;
- il piano di riorganizzazione, approvato con D.M. del 29/9/2004 n.34838, è organicamente riconducibile ad un intervento di risanamento e rilancio ed ha come presupposto la gestione in affitto e la successiva acquisizione, al termine della procedura concorsuale, dei rami di azienda relativi alle 4 Società citate da parte del Gruppo Granarolo;
- la Yogolat S.r.l. (Vedasi accordo sindacale sottoscritto in data 12.07.2004 avanti il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'art.2 DPR 218/2000) è impegnata ad attuare misure alternative finalizzate a contrastare il determinarsi di esuberi strutturali a compimento del piano di riorganizzazione, o comunque a



minimizzarne le dimensioni, tramite attività di formazione, ricollocazione interna o esterna, incentivazione all'esodo, investimenti, eccetera;

- ritiene tuttavia di non essere in grado di garantire il reimpiego di circa il 30% dei lavoratori per i quali è stata richiesta la sospensione, per le motivazioni principali esposte in sede di comunicazione di avvio della procedura;
- l'inevitabile situazione d'esubero che si determina in questi casi si è infatti aggravata considerando che il Gruppo YOMO, in previsione di una forte crescita, aveva dimensionato la propria struttura in modo da garantirsi il coordinamento e il controllo di tutte le Società del Gruppo, e aveva acquisito le risorse per supportare una fase di sviluppo. Essendosi al contrario determinata una situazione di profonda crisi, non è ipotizzabile, anche per questo motivo, il riassorbimento di tutte le eccedenze di personale alla fine del periodo di riorganizzazione;
- la situazione sopra descritta non consente pertanto di ipotizzare il ricorso a misure alternative che possano ridurre, in tutto o in parte, l'eccedenza di personale di cui sopra, in quanto misure diverse risulterebbero incompatibili con il complessivo piano di riassetto industriale.

Tutto ciò premesso e considerato, si concorda quanto segue:

- 1) L'azienda collocherà in mobilità, ai sensi della Legge 23 luglio 1991, n. 223, artt. 4 e 24, fino a un massimo di n.100 lavoratori, attualmente occupati nei siti produttivi indicati nella lettera di apertura della procedura.
- 2) Le Parti concordano che la collocazione in mobilità avverrà nel periodo compreso tra il 22.6.2005 ed il 31.5.2006. Con ciò le Parti intendono espressamente derogare al termine dei 120 giorni ai sensi dell'art.8 comma IV, Legge 236/93.
- 3) I criteri per l'individuazione dei requisiti dei lavoratori da collocare in mobilità ai sensi dell'art. 5, comma 1, Legge 223/91, saranno i seguenti:

- il possesso, nell'ambito delle esigenze tecnico-organizzative e produttive, dei requisiti di età ed anzianità contributiva per il percepimento di un trattamento pensionistico ovvero per il raggiungimento di tali requisiti entro il periodo ordinario massimo di fruizione della relativa indennità ai sensi dell'art. 7, comma 1, L. 223/91;
- l'eventuale volontarietà a condizione di fungibilità professionale – anche in deroga all'art. 2103 c.c. (art. 4, c. 11 L. 223/91) – con lavoratori appartenenti ai profili professionali esuberanti, nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative produttive;
- ulteriori eventuali esuberanti saranno identificati secondo i criteri di cui alla Legge 223/91;



ASSOLOMBARDA

- 4) La Società erogherà ai lavoratori che accetteranno il licenziamento e la conseguente collocazione in mobilità, e sottoscriveranno nelle sedi appropriate apposito verbale di conciliazione individuale ai sensi dell'art. 411 c.p.c. unitamente alle competenze di fine rapporto, una somma quale sostegno al reddito secondo i criteri stabili con separato accordo tra l'Azienda e le OO.SS.

Con il presente accordo le Parti si danno reciprocamente atto di aver esperito e concluso ad ogni effetto di Legge, la procedura di cui all'art. 4, legge 223/91.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. ASSOLOMBARDA

p. YOGOLAT

p. FAI-CISL
Nazionale

p. FLAI-CGIL
Nazionale

p. UILA-UIL
Nazionale

p. FAI-CISL
Territoriale

p. FLAI-CGIL
Territoriale

p. UILA-UIL
Territoriale

p. le RSU

