

ACCORDO DEFINITIVO

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 24 gennaio 2006, presso la sede di Agilent Technologies Italia S.p.A. in Cernusco sul Naviglio (Mi), si sono incontrati i Signori:

per Agilent Technologies Italia S.p.A.

Marco Negro assistito
dagli Avv. Luigi Cozza e
Sirra Arnoldi

per Filcams-Cgil nazionale

Flora Carlini

per Filcams-Cgil territoriale

Federica Cattaneo

per le RSU

Alessandro Strada
Emilio Podini
Davide Beretta
Alberto Ferradini
Paolo Esposito
Sandro Calderoni
Giampietro Franchi

premessi che

A) la Società, nel corso di numerosi incontri, ha illustrato il Piano aziendale necessario a fronteggiare la grave crisi che da molti anni ha colpito il settore SSU e che ha finalità di consolidamento nel breve e medio termine e di favorire possibili sviluppi nel lungo termine della posizione dell'Azienda sul mercato.

Il Piano illustrato è basato sulla focalizzazione strategica riguardante il mercato dei servizi di riparazione e calibrazione sui prodotti Agilent a livello di alta qualità, attraverso l'offerta di una soluzione integrata che, venendo incontro alle esigenze del cliente, comprenda come fattori coesenziali dell'offerta, sia il prodotto, sia l'assistenza tecnica di supporto, che è volontà di Agilent mantenere.

Per quanto riguarda l'offerta Multivendor, potrà essere mantenuta, purché a condizione di competitività e redditività.

È prevista la chiusura, nella sede di Roma, dell'attività di riparazione e strumenti (RTA) che verrà accentrata nella sede di Milano.

B) Il Piano prevede:

a) investimenti per rinnovo del parco attrezzature per l'attività di riparazione e calibrazione, in parte già attuati e per la formazione tecnica del personale;



The bottom of the document features five handwritten signatures. From left to right: a signature that appears to be 'U...', a signature that appears to be 'A...', a signature that appears to be 'L...', a signature that appears to be 'M...', and a signature that appears to be 'S...'. There are also some initials or marks near the last signature.

b) piani e programmi di marketing/comunicazione a sostegno del messaggio relativo all'importanza della qualità del servizio di supporto, sia come vantaggio per il cliente in termini di ritorno sull'investimento che come impatto sui costi della non qualità.

c) coordinamento e collaborazione tra vendita e servizio tecnico, come parte essenziale di una soluzione integrata prodotto/servizio assistenza;

d) analisi delle figure professionali, che secondo il Piano sono necessarie in considerazione delle prospettive di mercato, anche in previsione dell'auspicato incremento dei volumi nel lungo periodo.

C) La dimensione occupazionale, al netto delle eccedenze dichiarate dall'azienda in numero di 15, è quella minima adeguata agli obiettivi del Piano nei prossimi anni.

L'azienda ha precisato che le posizioni in esubero sono le seguenti:

su Milano:

5 posizioni Voscal/Implant

1 system up time support

su Roma:

3 posizioni RTA

4 posizioni Voscal/Implant

1 project manager

1 supervisor.

D) In merito al piano industriale, le Organizzazioni Sindacali esprimono un giudizio negativo per l'ennesima perdita di posti di lavoro dopo quella avvenuta nel 2003. Valutano che questo ulteriore impoverimento di un settore importante per Agilent Italia qual'è l'assistenza tecnica SSU/EMG, poteva essere evitato se si fosse contrastata la concorrenza con adeguate azioni di marketing e di vendita dei servizi di supporto. Il Piano presentato ha nel suo aspetto riorganizzativo due decisioni negative: la chiusura del laboratorio di Roma e il ridimensionamento dell'attività di assistenza presso il cliente che, assieme a un mancato potenziamento dell'organizzazione di vendita dei servizi di supporto, potrebbe segnare un arretramento dal mercato con potenziale vantaggio della concorrenza. Le OO.SS. esprimono inoltre una forte preoccupazione per la limitata progettualità del Piano. Infatti, pur apprezzando gli investimenti di strumentazione ETE, non vi è chiarezza su una concreta ed incisiva politica di marketing e di vendita dei servizi di supporto, aspetti indispensabili per fronteggiare la concorrenza, per evitare il

Un

SA

SA

2

SA

SA

SA

SA

SA

SA

rischio di ulteriori perdite di mercato con inevitabili ripercussioni negative sulla rimanente struttura SSU e sulla vendita di prodotti EMG.

Pertanto le OO.SS. hanno chiesto all'Azienda ulteriori garanzie.

Tutto cio' premesso, si concorda quanto segue:

E) L'Azienda conferma l'impegno a realizzare un piano riorganizzativo per garantire il consolidamento, nel breve e medio termine e lo sviluppo nel lungo termine di Agilent Technologies Italia e del reparto SSU, con volonta' di mantenere il servizio di assistenza tecnica di supporto.

F) A livello aziendale verranno effettuati confronti periodici (di norma trimestrali) tra RSU e Azienda sui temi dell'organizzazione del lavoro, delle azioni di marketing e degli investimenti utili a sostenere l'applicazione del Piano.

G) Al fine di risolvere il problema delle eccedenze strutturali in modo di evitare soluzioni traumatiche per i lavoratori, le parti, per l'attuazione del piano, si danno atto di utilizzare i seguenti strumenti volontari, incentivati e trasversali su tutta l'Azienda:

- risoluzione consensuale
- mobilita'
- mobilita' per l'accompagnamento alla pensione
- outplacement
- triangolazione con eventuale riqualificazione.

H) I lavoratori, con rapporto a tempo indeterminato, che comunicheranno per iscritto all'Azienda entro il 28 febbraio 2006, con vincolo di irrevocabilita' (l'accettazione della risoluzione consensuale del rapporto ovvero la non opposizione alla messa in mobilita', con o senza scivolo), le richieste di adesione ad uno degli strumenti alternativi di cui al punto G), che prevedono l'esodo, verranno accolte dalla Societa' previa verifica della compatibilita' professionale e delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda, che ne consentano o meno l'intercambiabilita'.

I) Risoluzione consensuale con incentivo all'esodo:

a) per i dipendenti addetti al reparto SSU:



3



SA



SA

- 14 stipendi lordi mensili, calcolati sul valore dell'ultima retribuzione ordinaria mensile lorda percepita in busta paga.
- in aggiunta a quanto sopra verranno corrisposti ulteriori stipendi lordi, in relazione all'età anagrafica, all'anzianità aziendale, ai coniugi e/o figli a carico (alla data di presentazione della richiesta), secondo la tabella allegata, che è parte integrante dell'accordo.
- Integrazione dell'incentivo, risultante da quanto sopra, dell'importo lordo di ulteriori Euro 70.000,00.

b) per i dipendenti non addetti al reparto SSU:

- 14 stipendi lordi mensili, calcolati sul valore dell'ultima retribuzione ordinaria mensile lorda percepita in busta paga.
- in aggiunta a quanto sopra verranno corrisposti ulteriori stipendi lordi, in relazione all'età anagrafica, all'anzianità aziendale, ai coniugi e/o figli a carico (alla data di presentazione della richiesta), secondo la tabella allegata, che è parte integrante dell'accordo.
- Integrazione dell'incentivo, risultante da quanto sopra, dell'importo lordo di ulteriori Euro 40.000,00..

L) Mobilità con incentivo all'esodo

a) Per i dipendenti addetti al reparto SSU:


- 14 stipendi lordi mensili, calcolati sul valore dell'ultima retribuzione ordinaria mensile lorda percepita in busta paga.
- un importo lordo pari alla differenza tra il 100% dello stipendio mensile lordo e l'importo del trattamento mensile lordo di mobilità che spetterebbe in dipendenza dei requisiti di età per il diritto al trattamento stesso
- Euro 12.000,00 lordi per ciascun anno di mobilità, in relazione ai requisiti di età per l'acquisizione del diritto al trattamento di mobilità.

b) Per i dipendenti non addetti al reparto SSU:

- 14 stipendi lordi mensili, calcolati sul valore dell'ultima retribuzione ordinaria mensile lorda percepita in busta paga.



4



- un importo lordo pari alla differenza tra il 100% dello stipendio mensile lordo e l'importo del trattamento mensile lordo di mobilità che spetterebbe in dipendenza dei requisiti di età per il diritto al trattamento stesso
- Euro 5.000,00 lordi per ciascun anno di mobilità, in relazione ai requisiti di età per l'acquisizione del diritto al trattamento di mobilità.

M) Mobilità per l'accompagnamento alla pensione

a) Per i dipendenti addetti al reparto SSU:

- 14 stipendi lordi mensili, calcolati sul valore dell'ultima retribuzione ordinaria mensile lorda percepita in busta paga.
- un importo lordo pari alla differenza tra il 100% dello stipendio mensile lordo e l'importo del trattamento mensile lordo di mobilità che spetterebbe in dipendenza dei requisiti di età per il diritto al trattamento stesso
- Euro 5.000,00 lordi per ciascun anno di mobilità, in relazione ai requisiti di età per l'acquisizione del diritto al trattamento di mobilità.

b) Per i dipendenti non addetti al reparto SSU

- 14 stipendi lordi mensili, calcolati sul valore dell'ultima retribuzione ordinaria mensile lorda percepita in busta paga.
- un importo lordo pari alla differenza tra il 100% dello stipendio mensile lordo e l'importo del trattamento mensile lordo di mobilità che spetterebbe in dipendenza dei requisiti di età per il diritto al trattamento stesso
- Euro 3.000,00 lordi per ciascun anno di mobilità, in relazione ai requisiti di età per l'acquisizione del diritto al trattamento di mobilità.

N) Tutti gli importi di cui sopra saranno riproporzionati in caso di rapporto a tempo parziale in atto da più di 12 mesi dalla data della richiesta.

O) Ai fini della determinazione dello stipendio lordo mensile, si terrà conto, per coloro che usufruiscono di retribuzione variabile, di quanto segue:

- il valore corrispondente alla media mensile delle commissioni percepite nell'ultimo triennio a partire dal 1 febbraio 2003 o periodo inferiore nella mansione;
- oppure

5

- Il valore corrispondente alla parte variabile della retribuzione (commissioni) che sarebbe spettata al raggiungimento del 100% degli obiettivi assegnati, a seconda di quale dei due importi suddetti risulti piu' favorevole al dipendente.

P) Il pagamento verra` effettuato entro il mese successivo alla risoluzione del rapporto, a condizione che, previa rinuncia al preavviso con la dichiarazione di adesione ad uno degli strumenti di cui sopra, i dipendenti interessati sottoscrivano, a richiesta dell'Azienda, transazioni generali di conciliazione ex art. 410 e 411 cpc.

Q) Outplacement

- a) I dipendenti che avranno risolto il rapporto di lavoro potranno, con onere a carico dell'Azienda, usufruire a richiesta, anche nei casi in cui sia stato scelto lo strumento della mobilità, di un servizio di outplacement non monetizzabile.
- b) Il servizio di outplacement sarà a tempo indeterminato per il ricollocamento in altra occupazione con professionalità equivalente e retribuzione pari ad almeno l'80% di quella percepita in Agilent.
- c) Il servizio continuerà ad essere prestato anche in caso di mancato superamento del periodo di prova o di mancata conferma in caso di rapporto a tempo determinato. Il servizio di outplacement potrà riguardare anche ipotesi di instaurazione di iniziative imprenditoriali da parte del lavoratore.

R) Triangolazione

Le richieste di esodo di cui sopra, ai fini della triangolazione delle posizioni in esubero, verranno accolte dalla Società` previa verifica, da parte della stessa, delle condizioni di cui alla lettera H) di cui sopra.

In relazione agli esodi che potranno verificarsi, saranno inoltre messi in atto eventuali corsi di formazione per favorire la ricollocazione interna dei lavoratori eccedenti, ferma restando la verifica delle condizioni di cui alla lettera H) di cui sopra.

Le parti si danno atto che l'Azienda ha dichiarato che, fra le posizioni attualmente vacanti, ne sono state identificate 2 all'interno del business EMG (1 posizione di Inside Sales e 1 di Addetto al Call Center). L'Azienda verifichera` la sussistenza delle condizioni sopradette per la triangolabilità` con le posizioni in esubero in SSU e informera` la RSU.



6



S) Sono fatti salvi nuovi inserimenti resi necessari per professionalita` di difficile riconversione, previa segnalazione alla RSU.

T) L'Azienda provvedera` all'avvio della procedura di mobilita`. Le parti si incontreranno il giorno 21 febbraio 2006 per svolgere la consultazione di legge e procedere alla stipula dell'accordo sulla mobilita`, sulla base degli strumenti di esodo sopra detti, che preveda la messa in mobilita` a partire dal 1 marzo 2006.

Il 10 marzo 2006 le parti si incontreranno per valutare eventuali problemi occupazionali residui e al fine di ricercare soluzioni concordate ed adeguate.

U) Per quanto concerne il Fondo Assistenza le parti si riportano al separato accordo al riguardo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Agilent Technologies Italia S.p.A.

Urosky
Sire adot

Per FILCAMS-CGIL Nazionale

Carerfe

Per FILCAMS-CGIL Milano

Fattore

Per RSU

Done per
Andri
sa del
Caro

ETA'		ANZIANITA' az.		CARICHI (con iuge e/figli)	
Fasce	n. mesi	Fasce	n. mesi	Fasce	n. mesi
≤ 30 anni	1	≤ 4 anni	1	= 1	2
>30 ≤ 34 anni	2	>4 ≤ 7 anni	2	= 2	4
>34 ≤ 38 anni	3	>7 ≤ 10 anni	3	> 2	6
>38 ≤ 42 anni	4	>10 ≤ 13 anni	4		
>42 ≤ 46 anni	5	>13 ≤ 16 anni	5		
>46 ≤ 50 anni	6	>16 ≤ 19 anni	6		
>50 anni	7	> 19 anni	7		

RANGE (min - max) = (16 - 34) mesi lordi

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including several sets of initials and a signature that appears to be 'UN'.