

Verbale di accordo

Oggi 14 ottobre 2015 in San Giuliano Via della Liberazione, 62, presso la sede di Biomet si sono incontrati:

- Nicola Cappelletti, nella sua qualità di rappresentante sia provinciale che nazionale, in virtù di apposita delega, FILCAMS - CGIL

- Elena Bravi nella sua qualità di RSA di FILCAMS - CGIL (unitamente intese le "OOSS")
[da una parte]

e

- Alessandro Trevia nella sua qualità di procuratore di Biomet Italia S.r.l., con sede legale in Via della Liberazione, 62, 20098 - S. Giuliano Milanese, codice fiscale e partita IVA 10028190154, (la "Società" e unitamente alle OOSS le "Parti")

dall'altra


Premesso che:

- A) con lettera del 31 agosto 2015, che qui deve intendersi integralmente ritrascritta, la Società ha avviato una procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991 n. 223;
- B) a seguito di richiesta delle OOSS nonché di [FISASCAT - CISL] e [ULTUCS - UIL] si sono tenute le consultazioni sindacali, ai sensi dell'art. 4 comma 5 della Legge 23 luglio 1991 n. 223, in particolare in data [17 settembre], [1 ottobre] e [14 ottobre] 2015 con le OOSS in San Giuliano e in data [23 settembre] 2015 in Roma con le Segreterie nazionali di FISASCAT - CISL e ULTUCS - UIL.
- C) durante le consultazioni, di cui sopra, sono state illustrate ed approfondite da parte della Società le ragioni che hanno condotto alla apertura della procedura, la situazione di mercato, le cause che hanno determinato l'eccedenza, il numero, la collocazione aziendale ed i profili dei dipendenti in esubero e del personale impiegato, e l'impercorribilità di soluzioni alternative al licenziamento;
- D) la Società su richiesta delle OOSS si è dichiarata disponibile a supportare economicamente i lavoratori in esubero e, a seguito di approfondite negoziazioni, è stata definita una proposta sottoposta all'assemblea dei lavoratori della Società che ha manifestato opinione favorevole alla stessa.

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue.

1. Premesse

- 1.1 Le premesse [e gli allegati] sono parte integrante del presente accordo ("Accordo").



2. Gestione degli esuberi e licenziamento

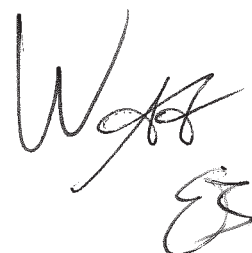
- 2.1 La Società dichiara che il numero degli esuberi è di 16 e che il personale in esubero è quello appartenente alle aree indicate nella lettera di apertura della procedura, in situazione di infungibilità rispetto al restante personale.
- 2.2 La Società procederà dunque, ai sensi dell'art. 24 della Legge 23 luglio 1991 n. 223, a intimare il licenziamento, sulla base del criterio della non opposizione, entro il 31 dicembre 2015. A tal fine, i lavoratori dovranno manifestare la loro volontà inviando o consegnando alla Società entro e non oltre il 15 dicembre 2015 la dichiarazione di non opposizione. La Società si impegna a accettare tali richieste se e nella misura in cui i profili dei lavoratori corrispondano a quelli dichiarati in esubero o comunque, a insindacabile giudizio della Società, rispondano alle stesse esigenze tecnico - organizzative.
- 2.3 Il rapporto di lavoro dei dipendenti che verranno collocati in mobilità cesserà per effetto dell'intimato licenziamento, a prescindere dalla durata del preavviso contrattualmente dovuto, entro e non oltre il [31 gennaio 2016] (la "**Data di Cessazione**"), con cessazione a tale data di ogni reciproca obbligazione di legge e di contratto, salvo quanto previsto nell'Accordo e indipendentemente da qualsivoglia causa di sospensione nel frattempo intervenuta (es. malattia).

3. Corrispettivi per la cessazione del Rapporto

- 3.1 La Società corrisponderà [al/alla] [Lavoratore/Lavoratrice] le competenze di fine rapporto (ratei di mensilità aggiuntive, i.e. tredicesima e quattordicesima, eventuali ferie non godute, TFR ove accantonato in azienda), calcolate alla Data di Cessazione o alla data di Cessazione Anticipata, come di seguito definita, nei normali termini contrattuali.
- 3.2 A fronte della cessazione del Rapporto, ed in occasione della stessa, nonché a fronte della rinuncia all'impugnazione del licenziamento, la Società corrisponderà [al/alla] [Lavoratore/Lavoratrice] un complessivo importo lordo a titolo di incentivo all'esodo pari a [20] mensilità intendendosi per tale la retribuzione mensile cd. "leggera" (la "**Retribuzione Mensile**"), ovvero, al fine di evitare ogni dubbio, RAL/14 ovvero sia retribuzione mensile senza incidenza di ratei di tredicesima e quattordicesima, TFR, ferie, bonus, indennità, etc., così come risulta dalla parte alta (c.d. "testa") del cedolino, comprensiva, dunque, di superminimo e scatti di anzianità (l' "**Incentivo all'Esodo**").

4. Disciplina del preavviso

- 3.3 Dalla data di intimazione del licenziamento alla Data di Cessazione, avrà inizio il preavviso lavorato.
- 3.4 A partire dal giorno successivo all'intimazione del licenziamento e prima della Data di Cessazione, [il/la] [Lavoratore/Lavoratrice] avrà la facoltà di recedere anticipatamente dal Rapporto in qualsiasi momento con semplice comunicazione scritta in tal senso da inviare alla Società ed in tal caso il Rapporto si intenderà risolto alla data indicata [dal/dalla] [Lavoratore/Lavoratrice] (la "**Cessazione Anticipata**"), fermo, ove richiesto, un minimo passaggio di consegne.
- 3.5 Durante il preavviso [il/la] [Lavoratore/Lavoratrice] potrà far richiesta di permessi retribuiti, ove necessario anche ulteriori rispetto a quelli già maturati, per sostenere colloqui di lavoro.
- 3.6 Ove alla Data di Cessazione o Cessazione Anticipata, il preavviso:
- non fosse stato neppure in parte lavorato, la Società pagherà, oltre all'Incentivo all'Esodo, anche la intera indennità sostitutiva del preavviso;
 - fosse stato solo parzialmente lavorato, la Società pagherà, oltre all'Incentivo



all'Esodo, anche la residua indennità sostitutiva del preavviso ed incrementerà l'Incentivo all'Esodo di una somma (l' "Ulteriore Incentivo all'Esodo") calcolata, in questo caso, moltiplicando la retribuzione giornaliera (da calcolarsi con riferimento alla Retribuzione Mensile /26) per i giorni di preavviso già lavorati;

- c. fosse stato integralmente lavorato, la Società pagherà, oltre all'Incentivo all'Esodo, anche l'Ulteriore Incentivo all'Esodo calcolato, in questo caso, moltiplicando la retribuzione giornaliera (da calcolarsi con riferimento alla Retribuzione Mensile/26) per il numero di giorni dell'intero preavviso.

Resta, invece, espressamente escluso che, in ipotesi di Cessazione Anticipata il /la [Lavoratore/Lavoratrice], avranno diritto a monetizzare le retribuzioni che sarebbero maturate sino alla Data di Cessazione.

5. Pagamenti

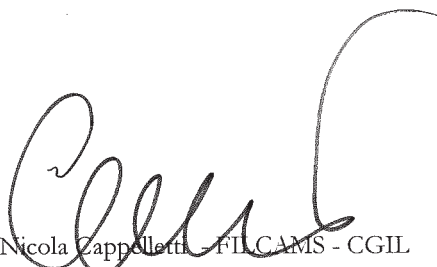
L'Incentivo all'Esodo e, ove dovuti, l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso e l'Ulteriore Incentivo all'Esodo, verranno corrisposti unitamente alle competenze di fine rapporto, entro 30 giorni dalla Data di Cessazione o Anticipata Cessazione, e ferme le condizioni di cui alla clausola che segue.

6. Condizioni

Quanto previsto nell'Accordo è condizionato alle seguenti condizioni tra loro cumulative:

- a. intimazione del licenziamento entro il 31 dicembre 2015;
- b. sottoscrizione da parte del [Lavoratore/Lavoratrice] di un verbale di conciliazione, in sede sindacale *ex art.* 2113, 4^o comma, cod. civ. o comunque in sede che renda non impugnabile il verbale, che contenga, oltre alle condizioni qui previste,
 - una generale transazione come d'uso e in cui [il/la] Lavoratore/Lavoratrice rinunci nei confronti della Società, nonché delle altre società appartenenti al medesimo gruppo nonché di qualsivoglia soggetto terzo (ivi compresi gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a qualsivoglia titolo della Società e del Gruppo) ad ogni e qualsiasi eventuale domanda, azione o pretesa, comunque connessa, vicaria od anche solo occasionata dall'esecuzione e cessazione del rapporto (e così, in via puramente esemplificativa e non esaustiva, [il/la] [Lavoratore/Lavoratrice] rinuncia a qualsivoglia pretesa relativa ad una diversa qualifica o anzianità, a retribuzioni arretrate e a differenze retributive, a premi, bonus, a compensi di qualsivoglia specie e natura nonché a qualsivoglia domanda di risarcimento di danni, contrattuali ed extra contrattuali, patrimoniali e non patrimoniali), fatto salvo quanto previsto nell'Accordo e la mera verifica contabile delle competenze di fine rapporto;
 - le normali clausole (restituzione beni aziendali alla Data di Cessazione, riservatezza etc).

Le parti si danno reciprocamente atto che è stata regolarmente esperita ed esaurita la procedura prevista dall'art. 4 Legge n.23/1991 e successive modifiche e che l'Accordo esplica, se e per quanto occorrer possa, anche efficacia sanante ex art. 4 comma 12 Legge 223/1991



- Nicola Cappelletti - FILCAMS - CGIL

- Elena Bravi - RSA di FILCAMS - CGIL

Alessandro Trevia - Biomet

