

PREMESSO CHE:

- il Gruppo Renault ha denunciato a più riprese l'eccezionale gravità dell'attuale situazione economica generale, caratterizzata:
 - dalla profonda crisi dei mercati finanziari e dall'impennata dei tassi d'interesse;
 - dall'andamento speculativo del mercato delle risorse petrolifere determinante una contrazione dei volumi di vendita nel comparto automobilistico e la modifica del mix di vendita per prodotto / canale, elementi che hanno un impatto diretto anche sul costo dei trasporti;
 - dal rialzo straordinario e generalizzato dei prezzi delle materie prime, che impatta direttamente il margine operativo dell'Azienda;
 - dal calo della competitività della zona Euro (il rafforzamento dell'Euro rispetto ad alcuni mercati deteriora la competitività all'esportazione dei veicoli prodotti in zona Euro);
- gli scenari realizzatisi sino ad oggi si sono rivelati di gran lunga peggiori rispetto a tutte le ipotesi di rischio prese in conto nella formulazione degli obiettivi del "Contratto Renault 2009", oggetto di precedenti informative sindacali;
- per assicurare al Gruppo la necessaria competitività e per preservare la sua capacità di sviluppo a lungo termine, Renault ha definito a partire da luglio 2008 un insieme di misure con lo scopo di ridurre l'insieme dei costi di struttura di almeno il 10%. Il piano prevede tra l'altro la correlativa riduzione degli organici al ribasso dei mercati europei "maturi", ovvero quelli non emergenti: 4.900 in Francia, di cui 1.000 concentrati nello stabilimento di Sandouville, e 1.100 in Europa.
- la contrazione degli organici in Europa riguarda tutte le attività del Gruppo, quindi sia le Direzioni che le Filiali Commerciali (Renault Retail Group), le Finanziarie e gli stabilimenti produttivi.
- all'interno del contesto generale sopra descritto, la situazione italiana si caratterizza per una contrazione del mercato automobilistico nel corso del 2008 largamente superiore alla media europea (-12% rispetto a -7%);
- che non si tratti di una semplice congiuntura di corto termine è dimostrato non solo dal continuo peggioramento dei risultati di mese in mese, ma anche dalle più recenti previsioni ufficiali di mercato (fonte UNRAE), che portano, a parità di quota di mercato per Renault Italia, a prevedere per il 2009 una riduzione dei volumi di vendita pari a circa il 30% rispetto alle stesse previsioni di inizio 2008. Come diretta conseguenza della riduzione dei volumi complessivi, è in atto anche un piano di razionalizzazione della rete distributiva di vendita e di assistenza (concessionari);
- in relazione all'incidenza che la situazione economica, produttiva e finanziaria sopra illustrata ha determinato sui riflessi occupazionali, con lettera del 28 novembre 2008 la Società, ai sensi dell'art. 24, comma 1 e art. 4 comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ha avviato la procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale di 88 dipendenti, impiegati nei settori e per le mansioni dettagliatamente illustrati nella citata lettera;
- a seguito di tale comunicazione e di quanto convenuto tra di esse, le Parti si sono incontrate in sede sindacale in data 19 dicembre 2008. Durante tale incontro l'azienda ha proceduto ad

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Sindaco" and various initials.]

illustrare i motivi che hanno portato alla situazione di eccedenza del personale, commentando punto per punto i contenuti della citata comunicazione di apertura della procedura;

- le Parti hanno proseguito ad approfondire le ragioni alla base degli esuberi nel successivo incontro del 14 gennaio 2009, avendo convenuto le parti stesse quale termine d'inizio di procedura il 5 dicembre 2008, nonché l'accentramento della trattativa a livello nazionale. L'Azienda si è dichiarata disponibile a valutare ove possibile soluzioni alternative o comunque atte ad attenuare l'impatto della mobilità sul piano sociale;
- in questa prima fase di consultazione sindacale, e prima di passare al confronto su tutti i punti della procedura - impregiudicate per il resto le contrapposte posizioni delle parti - si è convenuto circa la possibilità di valutare candidature compatibili con i motivi tecnico-organizzativi della procedura in essere, dando priorità ai lavoratori che possano essere in grado di raggiungere la pensione di anzianità/vecchiaia nel corso del periodo di mobilità;
- nel medesimo incontro, considerati i tempi della fase sindacale della procedura, le parti hanno convenuto di sottoscrivere un verbale di mancato accordo a conclusione della fase di confronto in sede sindacale, attivando la fase amministrativa della procedura stessa ove poter ulteriormente approfondire tutti gli strumenti di legge utili alla gestione dell'esubero.

Tutto ciò premesso e considerato, costituendo tali premesse ad ogni effetto parte integrante del presente verbale di accordo, le Parti, stipulano e convengono quanto segue:

1. A fronte delle 88 unità lavorative dichiarate in esubero dall'azienda, il numero finale delle stesse viene ridotto a 83 unità, essendo intervenuto un numero di dimissioni pari a 5; tale numero costituisce l'entità massima degli esuberi che potrà comunque ridursi a seguito di ricollocazioni all'interno del Gruppo.
2. Le parti esprimono la volontà di ricercare soluzioni basate sul principio della non opposizione alla collocazione in mobilità, dando, altresì, priorità ai lavoratori che possano essere in grado di raggiungere la pensione nel corso del periodo di mobilità; l'Azienda si impegna, altresì, attraverso una proficua valutazione della situazione organizzativa di Gruppo e dei rapporti contrattuali in essere con società partners, ad offrire opportunità di ricollocazione per profili professionali compresi tra quelli in esubero e compatibili con le necessità degli accipienti.
3. Pertanto, le parti concordano che i seguenti criteri di scelta, sostitutivi di quelli previsti ai sensi dell'art. 5, comma 1 della Legge n. 223/91, e da considerarsi quale accordo collettivo di definizione dei criteri ai sensi della norma appena indicata, saranno utilizzati per la collocazione in mobilità dei lavoratori dichiarati in esubero, nell'ambito dei profili professionali riportati nella lettera di apertura della presente procedura.

CRITERIO A: lavoratori che raggiungeranno il requisito del pensionamento nel corso del periodo di applicazione degli ammortizzatori sociali;

CRITERIO B: lavoratori che raggiungeranno il requisito del pensionamento nel corso dei 12 mesi successivi al termine dell'applicazione degli ammortizzatori sociali;

CRITERIO C: lavoratori che, rientrando tra i profili in esubero, così come individuati nella comunicazione di apertura della presente procedura, e non essendo compresi tra quelli identificati con i criteri "A" e "B", manifestino la non opposizione alla collocazione in mobilità,

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'M.', 'Debi', and various initials.]

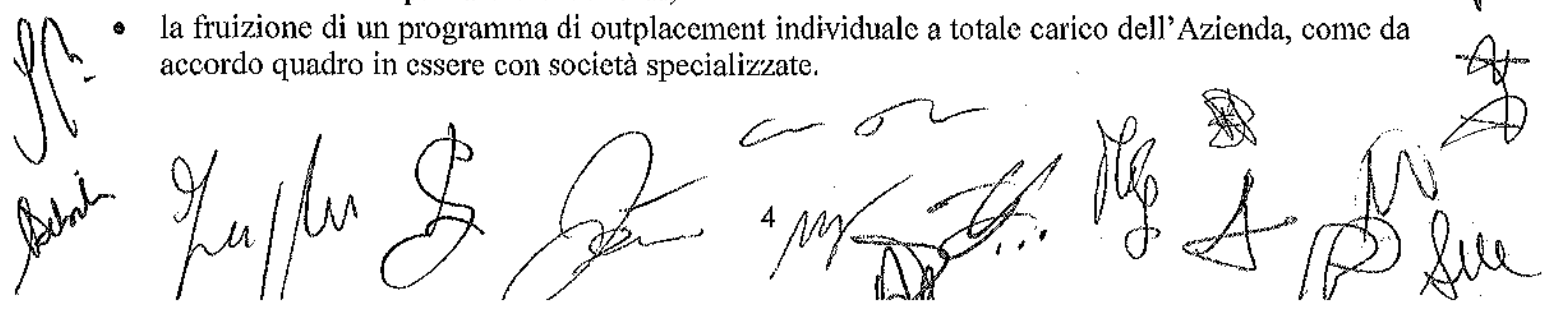
fatto comunque salvo il diritto dell'Azienda alla riserva di accettazione per esigenze tecnico-organizzative.

CRITERIO D: lavoratori che manifestino la non opposizione alla collocazione in mobilità, a fronte della ricollocazione nell'ambito dell'imprenditoria collegata al Gruppo.

CRITERIO E: lavoratori che rifiutino la ricollocazione in aziende del Gruppo e/o in altre imprese collegate al Gruppo con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a parità di trattamento retributivo e di tipologia contrattuale, e senza apposizione del patto di provà.

CRITERIO F: all'esito dell'applicazione dei predetti criteri e delle ricollocazioni che l'azienda s'impegna a procurare con le modalità di cui al criterio sub E, qualora non si raggiungesse il numero dei lavoratori previsto al punto 1 (al netto delle ricollocazioni nell'ambito del Gruppo), l'azienda procederà alla collocazione in mobilità dei restanti lavoratori sulla base dei criteri previsti dall'art. 5 L. 223/91, dando priorità alle esigenze tecnico, organizzative e produttive. In particolare, ai fini dell'individuazione dei lavoratori, verrà presa in considerazione la posizione di lavoro occupata dagli stessi al momento dell'apertura della procedura. Si terrà altresì conto della situazione dei carichi di famiglia e dell'anzianità di servizio convenzionale (di Gruppo).

4. A coloro che, rientrando nella categoria di lavoratori individuata al Criterio A, manifesteranno volontariamente la non opposizione alla collocazione in mobilità, l'Azienda corrisponderà:
 - un'integrazione sull'indennità di mobilità percepita, sino alla concorrenza dell'attuale retribuzione mensile lorda (*) e sino alla maturazione del diritto al percepimento della pensione;
 - un'incentivazione pari a 3 mensilità lorde;
 - un'ulteriore integrazione individuata in via convenzionale, in misura corrispondente alla retribuzione mensile lorda attualmente percepita, moltiplicata per il numero dei mesi che l'attuale legislazione prevede per il raggiungimento della prima "finestra pensionistica", sino ad un massimo di 6, al netto della quota contributiva a carico del lavoratore(9,49%).
5. A coloro che, rientrando nella categoria di lavoratori individuata al Criterio B, manifesteranno volontariamente la non opposizione alla collocazione in mobilità, l'Azienda corrisponderà:
 - un'integrazione sull'indennità di mobilità sino a concorrenza della retribuzione mensile lorda percepita nel triennio e, per il quarto anno, un importo corrispondente all'attuale retribuzione mensile lorda moltiplicata sino ad un massimo di 12 in funzione delle mensilità carenti per la maturazione del diritto al percepimento della pensione;
 - una somma aggiuntiva corrispondente al valore della contribuzione volontaria necessaria ai fini del raggiungimento dei requisiti minimi per il diritto alla pensione.
6. A coloro che, rientrando nella categoria di lavoratori individuata al Criterio C, manifesteranno la non opposizione alla collocazione in mobilità, l'Azienda corrisponderà:
 - un'integrazione sull'indennità di mobilità percepita sino a concorrenza della attuale retribuzione mensile lorda;
 - un'incentivazione pari a € 42.000 lordi;
 - la fruizione di un programma di outplacement individuale a totale carico dell'Azienda, come da accordo quadro in essere con società specializzate.



7. A coloro che, rientrando nella categoria individuata al criterio D, manifesteranno volontariamente la non opposizione alla collocazione in mobilità a fronte della procurata offerta di ricollocazione presso altre imprese non appartenenti al Gruppo con contratto di lavoro a tempo indeterminato, parità di trattamento retributivo e di tipologia contrattuale e senza apposizione del patto di prova, l'Azienda corrisponderà la somma di € 7.000 lordi per le imprese assistite da tutela reale, e di € 15.000 lordi per le imprese assistite da tutela obbligatoria, ai sensi della Legge n. 300/70.

8. A coloro che, ricorrendo nella categoria di lavoratori individuata ai Criteri E ed F, manifesteranno la non opposizione alla collocazione in mobilità, l'Azienda, con esclusione di coloro che dovessero rifiutare la ricollocazione nell'ambito di aziende del Gruppo Renault, corrisponderà:

- un'integrazione sull'indennità di mobilità percepita sino a concorrenza della attuale retribuzione mensile lorda;
- un'incentivazione pari a € 42.000 lordi;
- la fruizione di un programma di outplacement individuale a totale carico dell'Azienda, come da accordo quadro in essere con società specializzate.

9. RICOLLOCAZIONI

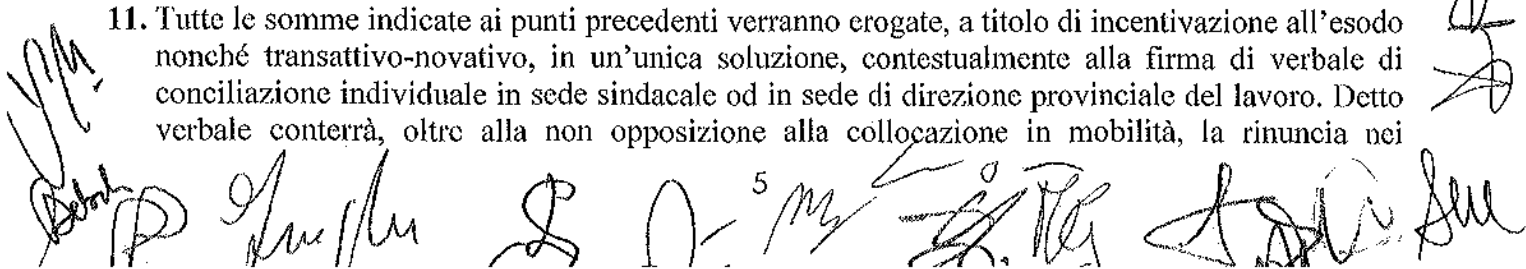
Quale strumento di gestione degli esuberanti, l'Azienda si impegna a:

- proporre la ricollocazione all'interno del nuovo modello organizzativo aziendale, di un numero di risorse non inferiore a 11;
- proporre la ricollocazione nell'ambito delle aziende del Gruppo di un numero di risorse non inferiore a 11;
- proporre la ricollocazione nell'ambito dell'imprenditoria collegata al Gruppo di un numero di risorse non inferiore a 21. In tale ultimo caso la ricollocazione avverrà all'esito della messa in mobilità e della conseguente iscrizione dei lavoratori interessati nelle relative liste, con successiva assunzione da parte dell'azienda accipiente.

Con particolare riferimento alle proposte di ricollocazione nell'ambito dell'imprenditoria collegata al Gruppo, si precisa che la proposta avverrà con contratto a tempo indeterminato con sede di lavoro in Roma, a parità di trattamento retributivo e di tipologia contrattuale, e senza apposizione del patto di prova. Il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria accettazione/diniego entro e non oltre 3gg. di calendario dalla data di formulazione della proposta stessa.

10. Al fine di poter accedere ai benefici previsti ai punti 4, 5, 6, 7 e 8, relativi ai lavoratori collocati in mobilità in base ai criteri A, B, C, D, E ed F, gli interessati dovranno manifestare la loro volontà di non opposizione alla collocazione in mobilità entro e non oltre il 16 marzo p.v., pena la decadenza dai benefici stessi.

11. Tutte le somme indicate ai punti precedenti verranno erogate, a titolo di incentivazione all'esodo nonché transattivo-novativo, in un'unica soluzione, contestualmente alla firma di verbale di conciliazione individuale in sede sindacale od in sede di direzione provinciale del lavoro. Detto verbale conterrà, oltre alla non opposizione alla collocazione in mobilità, la rinuncia nei



confronti di Renault Italia SpA e delle altre Società del Gruppo ad eventuali diritti e rivendicazioni traenti origine dal/i rapporto/i di lavoro e dalla/e relative cessazione/i.

12. I lavoratori, di cui ai criteri A e B, per l'applicazione delle quote incentivanti, dovranno presentare - entro il 7 marzo - estratto contributivo indicante l'attuale posizione ai fini pensionistici.

13. Le Parti, con la sottoscrizione del presente verbale di accordo, si danno infine atto di avere esperito e concluso a tutti gli effetti in data odierna le procedure di legge in base al combinato disposto degli artt. 4, 5 e 24 della Legge 223/1991.

(*) Per retribuzione mensile lorda si intende in via convenzionale quella composta mensilmente dall'addizione delle seguenti voci:

- retribuzione base;
- contingenza;
- terzo elemento / assegno supplementare;
- eventuali scatti d'anzianità;
- eventuale assegno di adeguamento extracontrattuale;
- eventuale assegno extracontrattuale di merito;
- eventuale elemento perequativo;
- eventuale superminimo aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are five signatures stacked vertically. In the center, there are three more signatures. On the right side, there are two vertical signatures. At the bottom center, there is a signature that appears to be 'Bianca...'. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized script.