

## VERBALE DI ACCORDO

In data 26 luglio 2017 si sono incontrate in Roma la Direzione del Personale della Esso Italiana con le Segreterie Sindacali Nazionali, il Coordinamento Nazionale Ristretto del Gruppo ExxonMobil e le RSU Esso della Sede Centrale e Altri Siti Operativi.

La Parti hanno completato la discussione in merito agli effetti conseguenti al completamento del progetto di cessione del ramo d'azienda Rete alla Società Euro Garage Italia, di cui all'accordo ex art 47 finalizzato in data 26 luglio 2017, ed alla ristrutturazione delle attività di Sede Centrale, di cui agli annunci effettuati in data 19 maggio u.s.

Unitamente a tali iniziative, vengono ritenute essenziali per il mantenimento dell'efficienza e competitività del sistema Esso Italiana, in un mercato sempre più caratterizzato da bassi margini e da una continua riduzione dei volumi complessivi:

- il trasferimento delle attività di logistica ( "Midstream" ) a Treate
- il trasferimento delle attività inerenti al business lubrificanti a Vado Ligure

Facendo seguito agli incontri con le OO.SS, successive alle comunicazioni aziendali del 19 maggio relative ad iniziative di efficienza, le Parti, hanno definito in 29 posizioni, rispetto alle potenziali 46 inizialmente prospettate dall'azienda, le eccedenze occupazionali per le quali si dovranno tragaruardare, entro il 31.12.2018, opportune soluzioni.

Con l'eccezione di tre casi specifici individuati nell'ambito delle funzioni di staff, non sono previsti impatti sui siti di Augusta, Treate e Vado Ligure.

In coerenza con quanto sopra enunciato, e tenendo conto che, per ragioni operative e di efficienza, il trasferimento delle attività di logistica e inerenti al business lubrificanti debba iniziare a partire dalla fine dall'ultimo trimestre 2017, e si debba completare nella prima metà del 2018, si concorda che la sua attuazione avvenga, compatibilmente con le prioritarie esigenze tecnico produttive ed organizzative dell'azienda, con gradualità e tenendo nella debita considerazione anche esigenze specifiche del personale coinvolto. Il programma dettagliato verrà reso disponibile a tutto il personale interessato nel corso del mese di *novembre 2017*.

In coincidenza con il trasferimento di tali attività, si prevede che vengano anche ricollocate su siti operativi dell'azienda fino ad un massimo di 5 posizioni facenti parte di funzioni di staff e servizio associate alle attività ivi svolte.

I suddetti trasferimenti sono previsti essere, per quanto definito al momento, fino a 12 da Roma a Treate, e fino a 25 da Roma a Vado Ligure.

In considerazione delle prevedibili esigenze del personale coinvolto, si concorda che la gestione di tali trasferimenti avverrà sulla base dell'attuale procedura per i trasferimenti in ambito nazionale, che si conferma essere valida ed applicabile a tutti i trasferimenti, sia individuali che collettivi, attuati come parte integrante del succitato piano di ristrutturazione aziendale nel periodo 2017/2018, e che sono motivati da imprescindibili e non rinviabili esigenze tecnico, produttive ed organizzative dell'azienda.

Rimandando a quanto più dettagliatamente ed analiticamente descritto in procedura, le Parti concordano di mantenere a contenuti inalterati, in particolare:

- un periodo di "pre-trasferimento" di 2 mesi massimo, nel corso del quale vengono rimborsati i costi di vitto e alloggio ( con modalità e massimali indicati nella procedura stessa ), due viaggi / mese di rientro alla località di origine, nonchè viene riconosciuta l'indennità trasferta ridotta
- assistenza alla ricerca casa
- un periodo di "interim" ( massimo 7 giorni ) per la finalizzazione del trasferimento, con riconoscimento delle spese per il nucleo familiare
- i trattamenti "finali" di trasferimento, comprensivi di mensilità di trasferimento e contributo alloggio mensile

In considerazione all'eccezionalità del progetto, e delle eventuali situazioni familiari specifiche, che possono eventualmente comportare, per un certo periodo di tempo, il trasferimento del dipendente interessato senza la famiglia, le Parti concordano che, unicamente per i casi relativi a tale iniziativa, vengano estesi di un ulteriore anno ( rispetto agli attuali due ) i trattamenti attualmente previsti per i viaggi di rientro del personale trasferito senza famiglia, ed a considerare positivamente, pur se selettivamente in base a comprovate esigenze, l'eventuale richiesta di optare per Milano ( anzichè Novara o provincia di Milano ) e Genova, (anzichè Savona o provincia di Genova)

In considerazione del significativo impegno necessario per la ristrutturazione delle attività di logistica e lubrificanti, e del sostanziale mantenimento dell'attuale struttura e posizioni di lavoro, non sarà possibile individuare attività residue di ricollocamento in Sede Roma, già interessata da altre iniziative di efficienza e, pertanto, per eventuali casi di opposizione al trasferimento, così come formalizzato ufficialmente dall'azienda, verrà riconosciuto il preavviso contrattuale.

Per quanto riguarda la gestione della ristrutturazione delle organizzazioni di Sede Roma non interessate ai trasferimenti di cui sopra, le Parti concordano che siano poste in essere adeguate azioni al fine di minimizzare gli impatti sul personale coinvolto; il programma, che dovrà traguardare il pieno raggiungimento delle efficienze indicate in premessa, dovrà comunque completarsi entro il 4° trimestre 2018.

In particolare:

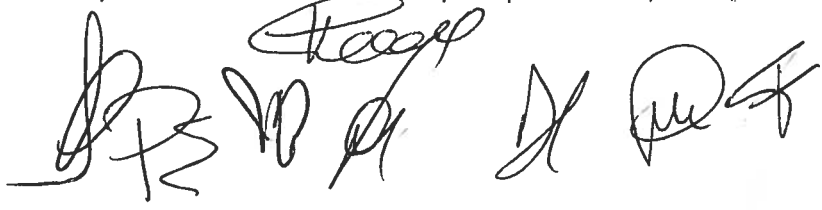
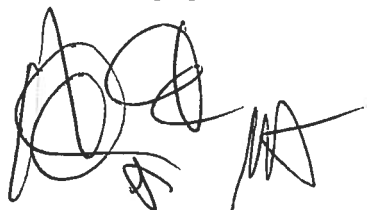
- l'azienda procederà ad attivare un programma di ricollocazione del personale in esubero ad altri ruoli, incluso il passaggio a EG Italia, che sono o si renderanno disponibili, anche al di fuori della Sede Centrale, compatibilmente con la necessità di traguardare le necessarie competenze e professionalità a sostegno dell'organizzazione.
- Verrà reso disponibile un programma per l'uscita incentivata del personale che volesse volontariamente fare richiesta. Tale programma sarà fruibile a partire dal mese di settembre 2017, ed i dipendenti interessati dovranno completare il relativo iter, comprensivo della definizione congiunta della data di uscita e del relativo accordo transattivo in sede protetta, entro la fine del successivo mese di ottobre. Unicamente per questo caso, in relazione all'eccezionalità dell'iniziativa, il piano di incentivi sarà di entità superiore del 65% alle politiche di riferimento applicate dall'azienda già dal 2016 ai casi di risoluzione consensuale per pensionamento. Tale programma riguarderà esclusivamente il personale che, alla data di uscita, non abbia raggiunto i requisiti pensionistici o non li raggiungerebbe comunque anche in applicazione del piano di mobilità più avanti menzionato.
- Su richiesta delle OO.SS. l'Azienda dichiara la propria disponibilità a mettere disposizione un servizio di Outplacement, con qualificata società del settore, destinato al personale che avrà aderito al piano di uscita incentivata. L'azienda in merito organizzerà nel corso del mese di settembre una serie di incontri tra gli esperti dedicati a Esso Italiana ed il personale, al fine di favorire una migliore conoscenza di processi ed opportunità offerti, inclusi tempi, modalità e statistiche di successo. Tali incontri avverranno presso la sede di Roma, e la partecipazione non comporterà in ogni caso alcun impegno ad aderire all'offerta stessa.

Tale specifico programma di incentivazione all'esodo ed outplacement non verrà ulteriormente reso disponibile successivamente.

A tale piano non avrà accesso il personale per il quale è attualmente definito il passaggio ad altro datore di lavoro in continuità di impiego secondo quanto previsto dall'art. 2112 per la cessione di ramo d'azienda.

E' fatta salva la facoltà dell'azienda di accettare o meno le singole richieste di accesso al programma di incentivazione, in relazione alle proprie esigenze tecnico produttive ed organizzative.

- Successivamente a tale fase, qualora gli obiettivi fissati dal piano di ristrutturazione non fossero raggiunti, le Parti procederanno entro novembre 2017 all'attuazione di un piano di mobilità che, utilizzando al meglio gli strumenti resi disponibili dall'attuale normativa e con condizioni normative ed economiche in linea con quanto effettuato in tutte le analoghe occasioni precedenti, tragguradi l'uscita entro giugno 2018 di tutto il personale che durante il periodo di mobilità maturi i requisiti pensionistici, a



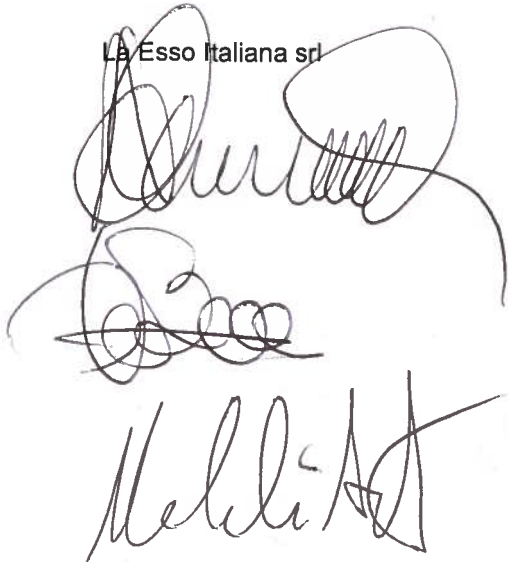
qualsiasi titolo, presso la Sede Roma, oltre a quello che, pur non in possesso di tali requisiti, voglia comunque aderire volontariamente al piano; una valutazione circa la possibilità di estendere tale piano anche agli uffici di Milano, i depositi dell'area logistica, e lo stabilimento di Vado Ligure sarà finalizzata nei prossimi mesi.

- Nel primario interesse di ridurre le situazioni di esubero, l'azienda si impegna a verificare la fattibilità – in base alla normativa tempo per tempo vigente – del coinvolgimento in eventuali piani di mobilità di personale di sedi diverse da quelle relative al piano di ristrutturazione di cui sopra; qualora sia possibile, limitatamente ai soli interessati e con il loro consenso, effettuare uno scambio di posizione e sede di lavoro.

Le Parti concordano, a valle di tale processo, ed in linea con gli obiettivi reciprocamente fissati nell'ambito delle positive pratiche di relazioni industriali in essere, di incontrarsi, orientativamente attorno a marzo /aprile 2018, per fare il punto sulla situazione, e individuare quanto risulta ancora non pienamente realizzato rispetto ai piani di cui sopra, che l'azienda conferma come prioritari e non rinviabili.

In tale sede verranno prese dalle Parti tutte le iniziative che possano permettere di completare la ristrutturazione delle singole attività, garantendo l'individuazione di una soluzione per riguardare, entro il mese di dicembre 2018, le 29 efficienze definite tra le Parti a seguito delle comunicazioni aziendali del 19 maggio u.s. citate in premessa.

La Esso Italiana srl



Le OO.SS:

