

**Bayer Healthcare Manufacturing S.r.l.: Stabilimento di Rosia
Accordo 24 luglio 2009**

In data 24 luglio 2009 c/o l'Associazione Industriali di Siena si sono incontrati:

- i sigg. C. Bernabè, I. Quattrocioche in rappresentanza della Società Bayer Healthcare Manufacturing S.r.l. assistiti da Assindustria Siena nella persona del dott. A. Papi

E

- i sigg. S. Bazzoni, P. Bittarello, T. Borromeo, G.L. Fè, G. Coppi in rappresentanza rispettivamente della UILCEM UIL, FILCEM CGIL, FEMCA CISL Provinciali e OO.SS. Confederali.

Premesso che:

- In data 23.07.07 è stata annunciata la decisione di trasferire entro il mese di giugno 2009 le attività farmaceutiche del sito Bayer Biologicals S.r.l. di Rosia nel sito produttivo dello stabilimento di Garbagnate Milanese. In questa occasione le OO.SS e la RSU hanno manifestato la loro contrarietà alla decisione dell'Azienda di cui hanno potuto solo prendere atto, ciò nonostante le Parti si sono rese disponibili a definire un percorso di confronto sindacale da tenere presso la sede dell'Associazione Industriali di Siena in cui esaminare le azioni e le soluzioni che potessero convergere nella formulazione di un accordo sindacale (all. A) Nell'incontro sindacale fissato il 06.09.07 sono state analizzate le ipotesi dei percorsi da attivare per la gestione dell'occupazione fermo restando l'impegno dell'Azienda di garantire il posto di lavoro a Garbagnate Milanese per tutti i collaboratori dello stabilimento di Rosia che alla data del 30.06.09 non avessero ancora trovato una soluzione.
- In data 11.09.07 a Roma presso il Ministero delle Attività Produttive, le Parti si sono incontrate per analizzare le conseguenze che la decisione, di cui al primo punto in premessa, avrebbe generato con particolare riferimento agli aspetti occupazionali. In quella circostanza l'Azienda ha fornito un quadro complessivo delle attività produttive presenti in Italia ed ha sottolineato la positività di suddetta decisione che ha permesso di mantenere in Italia il confezionamento e il controllo dei medicinali biologici e di rinforzare lo stabilimento di Garbagnate Milanese rendendolo un importante sito produttivo di livello europeo (all. B).
- In data 18.10.07 le Parti si sono confrontate per dare avvio ad un percorso di monitoraggio della situazione del territorio senese che, con la collaborazione dell'Associazione Industriali di Siena, permettesse di contattare le aziende del territorio allo scopo di verificare quali sarebbero state in grado di offrire posizioni di lavoro a tempo indeterminato. La Parti inoltre si sono impegnate a

raccogliere tutti gli elementi utili per la costruzione di un accordo sindacale complessivamente in grado di offrire strumenti condivisi per la gestione della chiusura dello stabilimento di Rosia (all. C).

- Nei tredici mesi successivi (novembre 2007 - novembre 2008) si sono svolti 11 incontri sindacali allo scopo di consentire alle Parti di avere una costante evidenza dello stato di avanzamento della situazione in special modo per quanto attiene alle soluzioni occupazionali individuate sul territorio.
- In data 10.12.08 è stato firmato l'accordo sindacale con il quale le Parti hanno individuato specifici strumenti di tutela in grado di rispondere in modo flessibile e differenziato alle diverse esigenze del personale operante presso lo stabilimento di Rosia (all. D).
- In data 06.03.09 è stato firmato un accordo di aggiornamento dell'accordo di cui sopra in grado di recepire ulteriori miglioramenti applicabili alle soluzioni di ricollocazione dei collaboratori presso aziende terze del territorio (all. E).

Tutto ciò premesso, le Parti danno conclusione agli impegni assunti negli accordi citati mettendo in evidenza i punti che seguono:

1. TRASFERIMENTO ATTIVITA' PRESSO SITO PRODUTTIVO DI GARBAGNATE MILANESE

Il trasferimento delle attività presso il sito produttivo di Garbagnate Milanese è stato reso possibile attraverso:

- La piena collaborazione ed il contributo offerto dal personale dello stabilimento di Rosia.
- La condivisione, recepita dalle Parti in appositi accordi, dell'importanza di assicurare la continuità della fornitura sul mercato di prodotti salvavita pur nella circostanza di gestire la complessità dell'operazione di chiusura dello stabilimento di Rosia (all. F).

2. GESTIONE OCCUPAZIONALE DEL PERSONALE DELLO STABILIMENTO DI ROSIA

Le Parti si danno atto di considerare conclusa alla data del 30.06.09 l'operazione di cessazione delle attività produttive dello stabilimento di Rosia così come previsto dagli accordi sottoscritti. L'efficacia degli strumenti messi a disposizione negli accordi per la gestione della situazione occupazionale è resa evidente dai seguenti sottocapitoli:

2.1 TRASFERIMENTI AL SITO PRODUTTIVO DI GARBAGNATE MILANESE

Presso il sito di Garbagnate Milanese sono stati trasferiti 4 collaboratori; di questi, hanno iniziato a prestare la propria attività presso la nuova sede di lavoro rispettivamente 2 a partire dal 1° gennaio 2009, 1 a partire dal 1° luglio 2009; 1 mantiene la condizione di expatriate. I trasferimenti sono stati gestiti applicando le condizioni previste al punto 2) dell'accordo del 10.12.08.

2.2 RICOLLOCAZIONI PRESSO AZIENDE TERZE

2.2.1 INCENTIVI ECONOMICI PER LE AZIENDE

La ricerca di soluzioni occupazionali all'interno del territorio regionale toscano ha realizzato un positivo schema di confronto dove Azienda e Sindacati hanno trovato la piena collaborazione dell'Associazione Industriali di Siena, del Centro per l'Impiego della provincia di Siena e di tutte le Istituzioni territoriali. Queste sinergie di lavoro hanno permesso di trovare nuove opportunità professionali per 39 collaboratori presso 12 diverse aziende del territorio senese o toscano. Delle 39 posizioni di lavoro individuate, 36 sono contratti a tempo indeterminato e 3 a tempo determinato. La distribuzione risulta dalla tabella sottostante:

AZIENDE	N. COLLABORATORI
Novartis	24
Philogen	4
Kedrion	2
Bayer S.p.A.	1
Sienambiente	1
Energia Scarlino	1
Pramac	1
Baxter	1
CTP	1
Corima	1
Studio Dentistico Brunori	1
Galenica Senese	1
Totale	39

I trasferimenti presso le società sono avvenuti nel rispetto delle condizioni previste al punto 3) dell'accordo del 10.12.08 e successive modifiche.

2.2.2. INCENTIVI ECONOMICI PER I COLLABORATORI

Per le 39 soluzioni offerte dalle aziende terze del territorio si è reso necessario applicare le condizioni previste dal punto 4) dell'accordo sindacale del 10.12.08 e successive modifiche per quel 63% di casi per i quali le condizioni economiche di assunzione sono state inferiori a quelle di provenienza.

2.3 PERSONALE CON I REQUISITI PER IL PENSIONAMENTO MATURATI ENTRO IL 31.12.2010

I collaboratori che hanno maturato o matureranno i requisiti pensionistici minimi entro il 31.12.2010 sono 4; tali collaboratori beneficiano della copertura economica prevista al punto 5) dell'accordo sindacale del 10.12.08.

2.4 CHIUSURA DEI RAPPORTI DI LAVORO

Le chiusure di rapporto di lavoro sono state 46 per le quali, a partire dal mese di dicembre 2008, sono state applicate le condizioni previste dall'accordo del 10.12.08 al punto 6) e successive modifiche.

2.5 RIEPILOGO

Alla data del 31 luglio 2007 i collaboratori in forza presso lo stabilimento di Rosia erano 93; le soluzioni individuate sono riportate nella tabella sottostante:

SOLUZIONI	N. COLLABORATORI
RICOLLOCAMENTI	39
TRASFERIMENTI A GARBAGNATE	4
PENSIONAMENTI	4
CHIUSURA RAPPORTI DI LAVORO	46
TOTALE	93*

* Dal numero indicato è escluso il personale con qualifica dirigente.

I costi scaturiti dall'applicazione delle soluzioni di cui all'accordo del 10.12.08 e successive modifiche e dal piano di retention collettivo definito dall'accordo sindacale del 18.10.07 sono di seguito indicati:

STRUMENTI	COSTO in €
RICOLLOCAMENTI: INCENTIVI AZIENDE	2.068.000
RICOLLOCAMENTI: INCENTIVI COLLABORATORI	728.000
TRASFERIMENTI A GARBAGNATE	253.000
PENSIONAMENTI	251.000
CHIUSURA RAPPORTI DI LAVORO	2.667.000
TOTALE 1	5.967.000
PIANI di RETENTION	800.000
TOTALE 2	6.767.000

3. CONCLUSIONI

Le Parti riconoscono la validità e l'efficacia del percorso intrapreso che si è concluso con l'individuazione di soluzioni adeguate a rispondere alle esigenze dei singoli collaboratori, evitando il ricorso a procedure di licenziamento collettivo e/o individuale.