

Ipotesi di accordo

Tra

Speedline S.r.l. in Santa Maria di Sala (VE), Via Salgari 6 in persona di Katia Menin
("Speedline" o la "Società")

e

FIM-CISL: Ferdinando Uliano, Segretario FIM-CISL Nazionale, Matteo Masiero, Segretario FIM-CISL Venezia, unitamente a Giampaolo Albanese, Paolo Zennaro, Mauro Bergamini Renzo Bonaldo e Nicola Cecchin, tutti della RSU

FIOM-CGIL: Simone Marinelli, FIOM-CGIL Nazionale, Manuela Musolla e Michele Valentini entrambi FIOM-CGIL Venezia, unitamente ad Andrea Zampieri della RSU

CISL Nazionale: dipartimento industria Alessandro Vella
(le "OOSS" e, unitamente alla Società, le "Parti")

nonché per la condivisione del contenuto del presente accordo e l'assunzione delle relative obbligazioni

Ronal AG con sede in Lerchenbühl 3, 4624 Härkingen, Switzerland, anche quale rappresentante del gruppo Ronal, in persona di Oliver Brauner e Thomas Muller, rappresentati da Luca Ramella

(il "Ronal" o il "Socio")

e

Callista Asset Management 20 GmbH Asset Management 20 GmbH, c/o Callista Private Equity GmbH, Steinstr. 48, 81667 Munich, Germany, in persona di Christopher Irion

(l' "Investitore")

Ministero delle imprese e del made in Italy, rappresentato dalla Sottosegretaria Fausta Bergamotto e dal responsabile della struttura crisi di impresa Mattia Losego

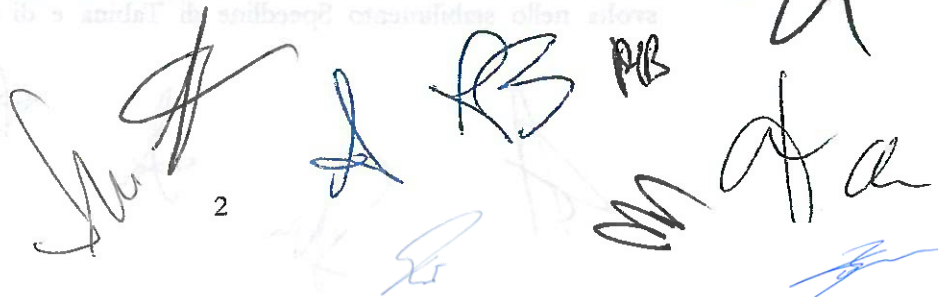
(il "MIMIT")

La regione Veneto rappresentata dall'assessore Elena Donazzan, Anna Mandich e Giosue Giardinieri

Premesso che

- Speedline è indirettamente controllata, tramite Ronal Italia S.r.l, da Ronal AG e fa, quindi, parte del Gruppo Ronal (il "Gruppo Ronal");
- in data 6 dicembre 2021 Ronal ha dichiarato la decisione di cessare l'attività aziendale svolta nello stabilimento Speedline di Tabina e di chiudere lo stabilimento di

- Speedline;
- c) in merito a tale decisione le OOSS hanno preso atto ed espresso la loro più totale contrarietà;
 - d) a seguito di quanto sopra e dopo numerosi incontri e confronti, in data 9 giugno 2022 presso il Ministero dello Sviluppo Economico, con il supporto anche delle altre Istituzioni (Regione Veneto, Città Metropolitana di Venezia e Comune di Santa Maria di Sala) è stato concluso un accordo tra Speedline S.r.l., da un lato, e le OOSS, dall'altro, che prevedeva un processo di reindustrializzazione dello stabilimento di Tabina a supporto e in un'ottica di salvaguardia dei livelli occupazionali, accordo che si allega in copia (**Allegato 1**) e che si intende, per quanto qui non diversamente disciplinato, interamente richiamato;
 - e) in esecuzione di tale accordo, il Gruppo Ronal ha dato mandato ad un advisor (Vitale& Associati) di ricercare un potenziale investitore;
 - f) medio tempore è stato predisposto dal *management* di Speedline un autonomo piano per lo sviluppo del business di Speedline (**Allegato 2 a**);
 - g) tutto quanto sopra (attività di ricerche, stato avanzamento attività, manifestazione di interesse ricevute, offerte non vincolanti ed offerte vincolanti ricevute) è stato illustrato, in diversi incontri tenutosi con le OOSS, relazionando altresì dei progressi le Istituzioni;
 - h) a seguito di approfondite ricerche, tra le offerte vincolanti ricevute Ronal ha selezionato quella formulata dall'Investitore;
 - i) le OOSS hanno sempre ribadito la necessità che nel piano industriale venisse incluso anche il perimetro di AppTech;
 - j) l'Investitore ha presentato alle OOSS e al MIMIT (ex Mise) e alla Regione Veneto un piano industriale, che prevede, accanto alla attuale produzione dei cosiddetti Premium Brands, le altre attività di cui all'accordo del 9 giugno 2022 (come da **Allegato 2 b**) e unitamente all'Allegato 2 a) il "Piano";
 - k) tra l'altro l'implementazione dello *stream 1* fase 1 del Piano consentirà di garantire occupazione a 225 dipendenti FTE, livello occupazionale che l'Investitore garantirà per almeno 36 mesi e che si impegna a far rispettare anche in caso di anticipata vendita, fermo restando che l'obiettivo occupazionale è di 300 FTE;
 - l) l'Investitore farà, inoltre, quanto possibile, una volta raggiunto l'equilibrio economico e finanziario della Società, per cercare di implementare anche la fase 2 dello *stream 1* del Piano, mentre l'eventuale implementazione dello *stream 2* del Piano (installazione di una forgia per la produzione di *blanks*), verrà, invece, valutato dall'Investitore successivamente tenuto conto delle normali condizioni economico finanziarie sottostanti, ogni decisione, investimento, ovvero sia, che lo stesso sia (i) economicamente conveniente, (ii) finanziariamente opportuno e (iii) che sussistano le condizioni di mercato. Tale valutazione verrà condivisa dall'Investitore con il Mimit nei periodici incontri;
 - m) l'Investitore ha valutato attentamente anche l'acquisizione di APP Tech, ma non ritiene al momento di poter acquisire anche tale società. Conferma, e condivide che la presenza di APPTech potrebbe rafforzare il piano industriale complessivo, pertanto dichiara l'interesse ad aprire un negoziato con il Gruppo Ronal una volta che, da un lato, la Società abbia raggiunto un equilibrio economico finanziario e dall'altro che anche APP Tech sia in una situazione di sostenibilità finanziaria ed



2

economica. In particolare, l'Investitore e il Gruppo Ronal si impegnano già dopo 6 mesi dall'avvenuta acquisizione di Speedline e nelle successive verifiche, ad incontrarsi, con il MIMIT (anche mediante video-conferenza), per valutare la situazione economica e finanziaria di APP Tech e qualora le parti siano concordi già in quel periodo ad aprire un negoziato per la cessione della stessa. Fermo restando che l'attuale valore di APP Tech, al netto dei finanziamenti erogati da Ronal, è nullo, se non addirittura negativo, il prezzo di una eventuale transazione sarà determinato tenendo conto degli investimenti effettuati dal Gruppo Ronal, così come delle nuove performance economiche e finanziarie di APP Tech avvenute dal momento del *closing*.

- n) l'Investitore, esaminati approfonditamente la struttura, attività ed i costi dell'attuale ufficio tecnico e commerciale della Società, non intende acquisire tali uffici (che tra l'altro attualmente svolgono attività per prodotti con marchi, esclusi dal perimetro di cessione, che resteranno al Gruppo Ronal), volendo, invece, costruire direttamente dei propri uffici con personale che abbia delle caratteristiche e competenze professionali più consone al business di Speedline. A tal fine ritiene sia più efficiente, anche in un'ottica di contenimento dei costi, avvalersi - per un periodo transitorio individuato con il Gruppo Ronal in almeno 18 mesi - dei servizi messi a disposizione dal Gruppo Ronal, attraverso un accordo di servizi (cosiddetto *Transitional Service Agreement, TSA*). Resta inteso che mentre il Gruppo Ronal si è impegnato a garantire il servizio per il periodo indicato, la Società non è vincolata a tale termine, potendo recedere anticipatamente, fermo restando che i servizi dell'ufficio tecnico e commerciale da parte di Ronal resteranno a disposizione di Speedline almeno fino al 31 dicembre e 2023. e, comunque, fine a quando il personale selezionato e incaricato dall'Investitore per svolgere tali funzioni (indicativamente due persone per l'ufficio tecnico e una persona per l'ufficio commerciale) abbia, anche mediante affiancamento, acquisito sufficiente *know how* per svolgere tali attività;
- o) alla luce di tutto quanto sopra esposto, nell'ambito di una operazione straordinaria, il Socio e l'Investitore hanno, tra l'altro, stipulato un contratto per la cessione delle quote, con conseguente prosecuzione di tutti i rapporti di lavoro in essere al momento della cessione alle attuali condizioni e, quindi, con applicazione della normativa, anche collettiva anche aziendale, attualmente vigente e soggetta alle normali regole di negoziazione. Sono confermati tutti gli accordi aziendali in essere oltre le agibilità sindacali, come il locale RSU, nonché il monte ore permessi quantificato annualmente e attualmente in ore 2700 con esclusione di quelli per il direttivo e rls. Resta, altresì, confermato che la determinazione della paga globale di fatto nei casi di assenza verrà considerata con le modalità attualmente in atto, frutto di precedenti accordi;
- p) le Parti si impegnano entro giugno del 2024 a definire i nuovi obiettivi del premio di risultato;
- q) in particolare il contratto di cessione delle quote della Società, i cui termini, rilevanti ai fini occupazionali, sono individuati nell'Allegato 3, prevede:
- (i) la cessione della Società e relativi *asset* con esclusione di alcuni *asset* materiali (quali a titolo esemplificativo, immobili, macchinari) e immateriali nonché di 14 dipendenti. (il "Ramo") che sarà oggetto di scorporo e scissione a favore di una società di nuova costituzione,

denominata Ronal Italia Service S.r.l, detenuta al 100% dal Gruppo Ronal. Per quanto, qui rileva, la composizione del Ramo comprende tra l'altro gli immobili, i macchinari e i dipendenti individuati nell'Allegato 4. Resta inteso che lo spostamento dei macchinari avverrà con tempistiche che non arrechino danno all'attività produttiva di Speedline e a tal fine tale attività verrà programmata e condivisa con Speedline in anticipo;

- (ii) l'affitto degli immobili funzionali all'esercizio dell'attività di Speedline per un periodo di 9 anni rinnovabile, con i primi 24 mesi di affitto gratuito;
 - (iii) l'impegno dell'Investitore (a) a fare in modo che la Società adempia agli obblighi derivanti dal presente accordo e (b) a fare quanto in proprio potere affinché – per il periodo di due anni dal *closing* – la Società non sia sottoposta a procedure di insolvenza;
 - (iv) dei TSA che disciplinano la reciproca fornitura di servizi (tecnici, commerciali, IT etc) ;
- r) l'efficacia degli accordi di cui sopra è condizionata al raggiungimento del presente accordo;
 - s) a fronte di obiezioni sollevate recentemente da Lamborghini per la produzione in Speedline dei prodotti relativi ai progetti 5365/5366 con cosiddetta Start of Production (SOP) metà 2024 con volumi annui stimati di circa 8.500 ruote (circa 700 ruote mese), le Parti, si attiveranno per cercare di far superare tale decisione, fermo restando il vincolo di non concorrenza in capo a Ronal per i progetti futuri;
 - t) anche alla luce di quanto sopra, l'Investitore e le OOSS hanno richiesto al Gruppo Ronal la prosecuzione della produzione Porsche e di Alfa- Romeo, rimuovendo per questi marchi il divieto di non concorrenza;
 - u) a far data dalla firma del presente Accordo il gruppo Ronal si impegna a contattare le società dei prodotti Premium Brands, per fare in modo, per quanto in loro potere, che le produzioni, di cui all'accordo del 6 giugno 2022, assegnate allo stabilimento di Tabina continuino in Speedline;
 - v) entro la data del 30 settembre 2023 il Mimit e le Parti effettueranno un apposito incontro con Invitalia al fine di verificarne una eventuale potenziale partecipazione all'assetto societario;
 - w) in considerazione del fatto che già nell'accordo del 6 giugno 2022 *“le Istituzioni centrali e locali hanno manifestato la loro volontà di supportare la continuità aziendale dello stabilimento di Speedline, con particolare attenzione all'obiettivo della salvaguardia occupazionale”*, le stesse confermano tale volontà e, per quanto di loro competenza, porranno, quindi, in essere le opportune azioni a supporto dell'esecuzione del presente accordo e a tutela del *made in Italy* per il mantenimento delle relative produzioni a Tabina;

tutto ciò premesso, le Parti, dopo ampio confronto, analisi e discussione anche con l'Investitore, in esecuzione degli impegni assunti con i precedenti accordi sindacali stipulati, in sede ministeriale, che debbono quindi intendersi richiamati, per le disposizioni qui non derogate e sostituite dal presente accordo, convengono quanto segue.

1. Premesse e allegati

Le premesse e gli allegati (gli "Allegati") fanno parte del presente accordo (l'"Accordo").

2. Occupazione Obiettivo e Garantita in Speedline dall'Investitore

- 2.1. L'Investitore si adopererà per sviluppare il *business* della Società (cosiddetto *best efforts*) affinché l'occupazione possa essere incrementata in linea con tale sviluppo e si pone quale obiettivo, di arrivare ad una occupazione di 300 FTE.
- 2.2. Alla luce del piano industriale presentato dall'Investitore, comunque, questi garantisce che per almeno 36 mesi in Speedline l'occupazione minima dei dipendenti della Società, sarà di 225 FTE, oltre ad integrare per specifiche funzioni tale occupazione con nuove assunzioni. L'Investitore si impegna a far rispettare tale garanzia anche ad un successivo potenziale acquirente della Società.

3. Porsche e Alfa Romeo

- 3.1. Il Gruppo Ronal lascerà in Società la produzione delle ruote Porsche dei progetti 4813/15/16, con fine produzione agosto 2025 (EOP), per un volume di vendita pari, secondo i *forecast* (ovvero previsioni non vincolanti), a circa 2.600 ruote mese, avendo già raggiunto con l'Investitore un accordo commerciale sul punto e si attiverà, con comportamento in buona fede, per richiedere, per iscritto, a Porsche di mantenere tale produzione in Speedline. Qualora Porsche dovesse chiedere per iscritto di spostare la produzione, Ronal e Speedline faranno tutto il possibile - purchè non ne scaturisca un contenzioso legale- per evitare questo avvenga. Inoltre, il Gruppo Ronal rinuncia al patto di non concorrenza sul marchio Porsche consentendo, quindi, alla Società di concorrere con il Gruppo Ronal e ciò su ogni altro nuovo progetto.
- 3.2. Il Gruppo Ronal ha offerto all'Investitore anche la prosecuzione della produzione e vendita dei 5 progetti Alfa Romeo, attualmente soggetti a rilocazione, per un volume complessivo previsionale di circa 6.000 ruote mese. Considerati i margini di queste ruote, l'Investitore ha accettato di proseguire a fronte di un contributo economico da parte di Ronal che si è dichiarata disposta a concedere sino al 31 dicembre 2023. L'Investitore, quindi, proseguirà tale produzione certamente sino a fine anno 2023 e si impegna a mettere in atto miglioramenti produttivi e organizzativi al fine di poter proseguire, realizzate le opportune efficienze, tale produzione anche dopo tale data. In ogni caso il Gruppo Ronal anche per il marchio Alfa - Romeo rinuncia al patto di non concorrenza consentendo, quindi, alla Società di concorrere con il Gruppo Ronal e ciò su ogni altro nuovo progetto.

4. Ricorso alla cassa integrazione straordinaria (Contratto di Solidarietà)

- 4.1. Al fine di sostenere i dipendenti intanto nel periodo necessario all'implementazione del piano industriale e quindi raggiungere la piena occupazione di almeno 225 FTE - fermo l'obiettivo complessivo di una occupazione di 300 FTE, e, comunque, per il personale eccedente rispetto alla occupazione minima garantita, le Parti convengono di far richiesta

di un ammortizzatore sociale (cassa integrazione straordinaria nella forma del contratto di solidarietà) (il "CDS") per 2 anni e per un n. 360 dipendenti in forza in Società, e ciò a decorrere dal momento in cui si prevedranno i cali di produzione (non gestibili con altri strumenti quali ad esempio utilizzo di ferie o formazione) e, comunque, non prima del 15 ottobre 2023 e auspicabilmente non prima di gennaio 2024.

- 4.2. Durante il CDS, la Società, salvo esigenze tecnico produttive ed organizzative di infungibilità (tenuto conto anche dell'esperienza professionale) che la stessa valuterà, applicherà il criterio della rotazione.
- 4.3. La fruizione del CDS sarà preceduta dalla fruizione delle ferie già maturate superiori ai 20 giorni (con esclusione dei PAR).
- 4.4. Il trattamento del CDS verrà anticipato dalla Società.

5. Integrazione a carico della Società del CDS

- 5.1. Per i soli primi 24 mesi, a decorrere dalla richiesta dell'ammortizzatore sociale, è prevista una integrazione salariale a carico di Speedline. Salvo quanto qui diversamente disposto, tale integrazione sarà tale da garantire ai lavoratori l'80% della retribuzione mensile intendendosi per tale: la paga base, scatti di anzianità e del superminimo e "speciali inquadramenti" (cosiddetta "parte alta del cedolino") e, per quei dipendenti che ne fruiscono, anche della voce "ex istituti" (la "Retribuzione"), con esclusione quindi, a titolo esemplificativo, di qualsivoglia indennità, valorizzazione di benefit, welfare. (l'"Integrazione").
- 5.2. Per i lavoratori:
 - che dovessero svolgere attività lavorativa effettiva: l'80% della Integrazione verrà calcolata sulla parte della retribuzione persa (es. Retribuzione Mensile "normale" 2.000: sospensione dal lavoro per CDS 50%, retribuzione dovuta Euro 1.000 per attività prestata, Integrazione dell'indennità di CDS che porti all'80% di 1.000 Euro, totale percepito 1.800 Euro);
 - che in costanza di CDS dovessero fruire solo di ferie e Par, l'80% si calcolerà sulla intera retribuzione (es: Retribuzione mensile 2.000 Euro, Retribuzione comprensiva dell'Integrazione 1.600 Euro).
- 5.3. Per quanto concerne gli istituti indiretti, limitatamente ai 24 mesi di CDS, e quale deroga eccezionale anche agli attuali accordi in essere, è pattuito quanto segue:
 - la tredicesima, tenuto conto della Retribuzione, verrà integrata al 100% per tutti i lavoratori;
 - il TFR, tenuto conto della Retribuzione, verrà integrato al 100% per tutti i lavoratori;
 - i Non Pensionandi (come *infra* definiti), matureranno le normali ferie e, ove l'attività resa sia superiore ai 10 giorni lavorativi in un mese, anche i PAR
 - i Pensionandi (come *infra* definiti) matureranno convenzionalmente 2,6 giorni al mese, comprensivi di ferie e PAR, che dovranno essere fruiti in costanza di CDS;
 - il premio feriale (14[^]) verrà riconosciuto per intero ai lavoratori che durante il CDS abbiano almeno 14 giorni lavorativi o coperti da retribuzione e pro-quota per coloro che avessero svolto l'attività per un periodo inferiore (es. giornate lavorate o coperte da retribuzione 16: rateo intero; giornate lavorate 6: 6/giorni

lavorativi mese rateo del premio feriale).

- 5.4. Per dipendenti pensionandi (i "Pensionandi") si intendono coloro che:
- (i) presentino volontariamente entro il 22 del mese di settembre 2023 il proprio Ecocert o, comunque, documento INPS da cui si evinca che, considerato il periodo di 24 mesi di CDS unitamente al periodo di Naspi, potranno agganciare la pensione, anche anticipata, e,
 - (ii) salvo che non appartengano a personale di funzioni infungibili (così come valutate dalla Società), chiedano la sospensione dal lavoro -salvo che per il solo tempo minimo previsto dalla legge in relazione all'ammortizzatore sociale.
- 5.5. Per dipendenti non pensionandi (i "Non Pensionandi"), si intendono coloro che non abbiano rispettato le condizioni di cui sopra (a prescindere dalla loro sostanziale posizione e, quindi, anche nel caso in cui avessero i relativi requisiti).
- 5.6. Resta inteso che la decorrenza del periodo coinciderà per tutti dal primo giorno di richiesta del CDS.
- 5.7. Condizione per fruire della integrazione del CDS è la partecipazione attiva ai percorsi di formazione, così come ad ogni altra attività, che verrà organizzata durante la stessa anche dalla Istituzioni.
- 5.8. Le OOSS si attiveranno con i potenziali Pensionandi per illustrare le differenze di trattamento in modo che gli stessi possano decidere quali soluzioni adottare.
- 6. Cessazione dei rapporti sulla base del criterio della non opposizione**
- 6.1. Le Parti stipuleranno, entro e non oltre il mese di settembre 2023, un accordo funzionale a gestire gli esuberanti che preveda l'utilizzo della cigs (nella forma del Contratto di Solidarietà) per un periodo, anche attraverso proroghe, di 24 mesi, poi, eventualmente prorogabile e che preveda anche la possibilità della cessazione del rapporto sino a 21 mesi dopo la richiesta del CDS (ovvero indicativamente entro la fine del mese di giugno 2025), sulla base del criterio della non opposizione condizione per fruire degli incentivi all'esodo come sotto rappresentati. Il licenziamento verrà intimato durante il CDS nel rispetto del periodo di preavviso che decorrerà durante lo stesso.
- 6.2. I dipendenti che - alle condizioni tutte dell'Accordo - non si opporranno alla cessazione del rapporto di lavoro, avranno diritto ad un incentivo all'esodo (l' "Incentivo all'Esodo") così articolato:
- (i) per i Pensionandi, considerato che il trattamento di Naspi subisce un decremento costante dopo l'8 mese, l'Incentivo all'Esodo è stato determinato tenuto conto del tempo necessario, dopo l'utilizzo del CDS, per ottenere l'accesso alla pensione, intendendosi per tale la data da cui decorre il trattamento pensionistico (ovvero dopo la cosiddetta "finestra") e pertanto:
 - a. se tale l'accesso avvenisse entro i primi 6 mesi di Naspi l'Incentivo all'Esodo sarà di 4.000,00 Euro lordi;
 - b. se tale l'accesso avvenisse dopo 6 mesi e 1 giorno ed entro il 12^o mese di Naspi l'Incentivo all'Esodo sarà di 8.000,00 Euro lordi;
 - c. se tale l'accesso avvenisse dopo 12 mesi e 1 giorno ed entro il 18^o mese di Naspi l'Incentivo all'Esodo sarà di 12.000,00 Euro lordi;

Lin Ni

AB

AB

A

AB

AB

AB

AB

AB

AB

A

AB

AB

AB

AB

- d. se tale l'accesso avvenisse dopo 18 mesi e 1 giorno di Naspi l'Incentivo all'Esodo sarà di 16.000,00 Euro lordi

Considerata la prevista integrazione del trattamento percepito durante il CDS, l'accesso al trattamento pensionistico in qualunque momento durante il CDS non darà diritto ad alcun incentivo all'esodo.

(ii) per i Dipendenti non Pensionandi:

- a. ove la cessazione del rapporto di lavoro intervenga entro il 30 settembre 2023 Euro 37.000,00 lordi;
- b. ove la cessazione del rapporto di lavoro intervenga dopo il 30 settembre 2023 ed entro il 31 marzo 2024 Euro 26.000,00 lordi;
- c. ove la cessazione del rapporto di lavoro intervenga dopo il 31 marzo 2024 ed entro il 30 settembre 2024 Euro 18.000,00 lordi;
- d. ove la cessazione del rapporto di lavoro intervenga dopo il 30 settembre 2024 ed entro il 31 marzo 2025 Euro 9.000,00 lordi;
- e. ove la cessazione del rapporto del rapporto intervenga dopo il 31 marzo 2025 ed entro il 30 giugno 2025 Euro 5.000,00 lordi.
- 6.3. Gli importi di cui sopra sono stati determinati considerando un rapporto di lavoro full-time e verranno riproporzionati in caso di rapporti part-time.
- 6.4. La volontà di non opposizione alla cessazione del rapporto dovrà essere comunicata alla Società in modo da consentire il recesso nel rispetto del preavviso, e salvo quanto previsto di seguito, la Società procederà al più presto, e comunque entro 3 mesi, all'intimazione del licenziamento e ove possibile il dipendente che ne faccia richiesta verrà, salvo passaggio di consegne, esonerato dal preavviso senza alcuna trattenuta. E' data facoltà al dipendente di pattuire negli stessi termini anche la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Resta inteso che la Società procederà al licenziamento solo ove le esigenze, ragioni tecnico produttive organizzative e l'interesse aziendale, rendano opportuno il recesso con una valutazione discrezionale ma in buona fede.
- 6.5. L'Incentivo all'Esodo verrà erogato unitamente alle competenze di fine rapporto nei normali termini contrattuali e subordinatamente alla sottoscrizione in una sede cosiddetta *protetta* di un verbale di conciliazione che preveda una transazione generale con ogni più ampia rinuncia, secondo la bozza di cui all'Allegato 5 con la previsione di uno specifico importo per le rinunce di Euro 500,00 lordi.
- 7. Altri strumenti per far fronte alla tensione occupazionale**
- 7.1. Per far fronte alla tensione occupazionale, le Parti si attiveranno presso le istituzioni ed in particolare con la Regione Veneto per far attivare percorsi di formazione e riqualificazione professionale al fine di agevolare il reperimento anche di nuove opportunità lavorative. Tali percorsi potranno essere già attivati a far data dal 1 luglio 2023. I dipendenti in CDS si impegnano a partecipare attivamente a tali percorsi.
- 7.2. Sempre per far fronte alla tensione occupazionale, la Società potrà inoltre avvalersi dello strumento del distacco inviando dipendenti presso società con cui collabora.
- 8. Rapporti con APP Tech**
- 8.1. Le attuali forniture di servizi che la Società sta eseguendo a favore di APP Tech continueranno in esecuzione degli accordi in essere e sino all'esaurimento dei

progetti in corso (cosiddetta EOP).

- 8.2. Le attuali lavorazioni del forgiato Maserati di Speedline verranno garantite da AppTech.
- 8.3. Ronal si impegna a far in modo che APP Tech offra alla Società la verniciatura anche di nuovi progetti (ovvero progetti non ancora assegnati ad altri fornitori), a condizione che, tenuto conto degli aspetti e vincoli tecnici (quali a titolo esemplificativo, omologazioni e richieste del cliente), la Società sia in grado di evadere nelle tempistiche previste tali forniture e servizi. Ronal si impegna, in questa ipotesi, a far sì che a parità di condizioni anche economiche la Società sia preferita ad altri fornitori.

9. Cessione del Ramo d'azienda

- 9.1. Prima o contestualmente alla cessione della Società all'Investitore, si procederà alla cessione (eventualmente anche attraverso lo scorporo/scissione) del Ramo, a favore di una costituenda società detenuta al 100% da una società del Gruppo Ronal. I rapporti dei 14 dipendenti addetti al Ramo proseguiranno, ex 2112 cod.civ., senza soluzione di continuità, alle medesime condizioni economiche e normative con la nuova società, la cui sede di lavoro è ora individuata in Santa Maria di Sala Via Noalese, n. 174/L - 30036 Santa Maria di Sala (VE). Le Parti si danno atto che nessuna conseguenza giuridica negativa avrà tale cessione per i dipendenti appartenenti al Ramo (e così mantenimento - posta l'applicazione dell'art.2112 cod.civ. - dello stesso trattamento economico e normativo, anzianità, insussistenza di ragioni che prevedano la cessazione di tali rapporti di lavoro, etc). Alla luce di quanto sopra le Parti dichiarano di aver anche esperito la procedura ai sensi dell'art. 47 Legge 428/1990 e successive modifiche, fermo restando che ove necessario si impegnano a formalizzare in separato verbale tale l'accordo.
- 9.2. **Staff Leasing e somministrati**
- 9.3. Le Parti riconoscono che le funzioni/ ruoli di cui all'Allegato 6 assegnati a lavoratori appartenenti al personale indiretto, anche tenuto conto della relativa esperienza, sono infungibili con attuali dipendenti diretti e gli stessi verranno, quindi, prima del perfezionamento della cessione della Società all'Investitore, stabilizzati, previa sottoscrizione di un accordo transattivo che preveda anche l'accettazione della messa in CDS.
- 9.4. Fatto salvo quanto sopra:
- i contratti di somministrazione a tempo determinato cesseranno alla naturale scadenza;
 - i contratti di somministrazione a tempo indeterminato ("Staff Leasing") continueranno secondo le esigenze produttive della Società e la relativa cessazione avverrà nel rispetto del periodo di preavviso previsto dal contratto con l'agenzia di somministrazione.
- 9.5. La Società si impegna ad erogare ai lavoratori in Staff Leasing impiegati in Società e non stabilizzati in occasione della cessazione, secondo i termini concordati, della loro missione in Società e subordinatamente alla sottoscrizione in una sede cosiddetta *protetta* di un verbale di conciliazione che preveda una transazione generale con ogni più ampia rinuncia nei confronti della stessa, secondo la bozza di cui all'Allegato 7 un importo

- lordo pari a Euro 3.000,00.
- 9.6. Qualora dovessero sussistere esigenze di carattere produttivo /organizzativo tale da richiedere la necessità di nuove forze lavorative, le Parti si incontreranno al fine di individuare, laddove possibile, l'apporto delle persone attualmente presenti nel bacino dei lavoratori in somministrazione.
- 9.7. La Società si attiverà nei confronti delle agenzie di somministrazione al fine di favorire la ricollocazione del personale con l'offerta di almeno due opportunità lavorative di analogo professionalità entro sei mesi dalla data di cessazione.

10. Comunicazioni

Ogni comunicazione relativa all'Accordo potrà essere validamente effettuata:

- quanto alla Società: a Santa Maria di Sala (VE), Via Salgari 6;
- quanto a Ronal: Lerchenbühl 3, 4624 Härkingen, Switzerland;
- quanto a Callista Callista Asset Management 20 GmbH, c/o Callista Private Equity GmbH, Steinstr. 48, 81667 Munich, Germany, Attn. Christopher Irion;
- quanto alle OOSS: matteo.masiero@cisl.it; rsuspeedline@gmail.com; s.marinelli@fiom.cgil.it; fiom.valentini@veneto.cgil.it; fiom.musolla@veneto.cgil.it; ferdinando.uliano@cisl.it

o ai diversi recapiti comunicati agli indirizzi di cui sopra.

11. Disposizioni finali

- 11.1. Salvo quanto diversamente previsto nell'Accordo, i trattamenti economici e normativi ivi previsti (Incentivo esodo e integrazione al trattamento CDS) non sono utili per la maturazione di istituti anche indiretti e differiti (quali a titolo esemplificativo il TFR).
- 11.2. Tutti i trattamenti economici previsti nell'Accordo e salvo i diversi ed inferiori termini previsti, hanno validità per un massimo di 24 mesi dalla richiesta di CDS e ciò a prescindere dalla possibilità di richiedere proroghe o ulteriori ammortizzatori.
- 11.3. Le Parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente, anche mediante video conferenza, presso la sede ministeriale – almeno 1 volta ogni 6 mesi per verificare l'andamento della Società e l'esecuzione dell'Accordo
- 11.4. Le Parti si impegnano anche in sede ministeriale, inoltre, prima del termine del CDS, così come in caso di mancata concessione, ad incontrarsi per verificare la situazione occupazionale e valutare eventuali strumenti per la gestione di eventuali esuberi, fermo restando che dopo 24 mesi le sole incentivazioni economiche all'uscite volontarie e le integrazioni al trattamento CDS, di questo Accordo non troveranno più applicazione.
- 11.5. Il presente Accordo verrà sottoposto per l'approvazione all'Assemblea dei Lavoratori e Lavoratrici, ai competenti organi del Gruppo Ronal e dell'Investitore. Una volta approvato, tutte le parti si impegnano nei rispetto dei tempi tecnici necessari a stipulare appositi accordi in esecuzione del presente Accordo che, comunque, costituisce a tutti gli effetti una intesa vincolate e non più negoziabile tra tutte le parti.

Letto, sottoscritto e confermato.

F.to



MIMIT

Mauro Bergamotto

Regione Veneto

Luca Pavesi

Speedline Srl

Massimiliano

FIM-CISL

Milano Roberto

FIOM-CGIL

Luca De Rilly Settimile

CISL Nazionale

Alessandro Vella

Ronal AG

M. [Signature]

Callista Asset Management 20 GmbH

C. [Signature]

RSU SPEEDLINE

[Signatures]
Zanfi Anil
Barbara Albore
Wm. Nilsen

Elenco Allegati

1. Accordo 9 giugno 2022
2. a) Piano Industriale presentato dal management 2.b) Piano Industriale presentato dall'Investitore
3. Sintesi disposizioni SPA e TSA
4. Elenco immobili, macchinari e dipendenti facenti parte del Ramo
5. Bozza verbale di conciliazione
6. Elenco funzioni assegnate a risorse in staff leasing da stabilizzare
7. Bozza verbale di conciliazione per staff leasing

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, arranged in a roughly vertical column. The signatures are stylized and vary in complexity. Some are clearly legible as 'A', 'RB', 'CA', 'DR', and 'M'. There is also a signature in blue ink near the bottom.