

L' 8 giugno 2009 presso la sede aziendale si sono incontrati la società Faresin Building Division spa in persona di Guido Faresin e Romano Reffo, assistiti da Franco Beltrame di Confindustria Vicenza e la Fiom Cgil, Fim Cisl e dalla Uilm Uil, rispettivamente nelle persone di Verena Reccardini, Matteo Chemello e Romeo Cerisara.

L'Azienda ha evidenziato la difficile situazione in cui versa le cui motivazioni sostanzialmente sono riconducibili ad un drastico calo del fatturato nei primi quattro mesi del 2009 che hanno registrato un ulteriore calo del 40% sullo stesso periodo del 2008, periodo che già era risultato in calo del 10% rispetto al 2007. Il trend negativo si prevede senza inversioni di tendenza per tutto il 2009.

Nel corso del presente e dei precedenti incontri è emerso che dalla situazione di cui sopra derivano nel breve-medio termine esuberi di personale; sono state pertanto ricercate soluzioni finalizzate a conseguire un riequilibrio economico già con effetti nel presente esercizio, individuando ed adottando gli strumenti di legge e di contratto idonei alla riduzione strutturale del costo del lavoro, secondo modalità tali da evitare una riduzione di personale.

Coerentemente l'Azienda deve razionalizzare le proprie strutture adeguandole alla diversa caratterizzazione della sua attività, al fine di mantenere sui mercati di riferimento la propria presenza attraverso una equilibrata ed efficiente forza operativa.

Tutto ciò premesso si concorda il seguente **contratto di solidarietà**.

Per rendere compatibile il rapporto tra costo del lavoro e fatturato, sulla base di una recente analisi organizzativa, l'azienda esprime la necessità di ridurre gli organici in misura di 34 dipendenti Full Time Equivalenti.

Tenuto conto che:

1. l'orario contrattuale medio mensile risulta di 173 ore;
2. le ore mensili in eccedenza sarebbero $173 \times 34 = 5.882$ ore
3. un risultato sostanzialmente equivalente si otterrebbe riducendo l'orario mensile nelle quantità sotto specificate

Precisato che le unità lavorative eccedenti alla data odierna sono quantificate in numero di 34, le parti concordano, con decorrenza dal 15/06/ 2009 e per la durata di 12 mesi, una riduzione di orario mensile (con conseguente riduzione della retribuzione) articolata come sopra:

In tale periodo la riduzione di orario contrattuale in particolare sarà articolata secondo lo schema seguente:

1. n. 52 lavoratori con riduzione dell'orario mensile al 50% delle ore lavorabili di ciascun mese;
2. n. 7 lavoratori con riduzione dell'orario mensile del 30% delle ore lavorabili di ciascun mese

Lavoratori part time

3. n.3 lavoratori part-time con riduzione dell'orario mensile al 50%

L'Azienda nelle forme di legge (art.1 d.l. 726/84 convertito nella legge 863/84 e art.5 d.l. 148/93 convertito nella legge 236/93) chiederà a favore dei lavoratori interessati alla riduzione d'orario il trattamento d'integrazione salariale.



La riduzione dell'orario a copertura dei citati esuberi avverrà, quanto più possibile, a giornate intere ovvero a mezze giornate ovvero a giornate ridotte, secondo schemi articolati dal lunedì al venerdì per la generalità delle aree, con eventuale compensazione all'interno dei singoli mesi di calendario; La distribuzione dell'orario ridotto dovrà essere finalizzata al più razionale impiego delle forze, per non pregiudicare l'azione di rilancio dell'Azienda, comunque nel rigoroso rispetto delle disposizioni del CCNL.

Per quanto concerne gli aspetti normativi e retributivi si concorda:

1. la retribuzione diretta sarà corrisposta per il numero di ore effettivamente svolto;
2. gli istituti di retribuzione indiretta (es. ferie, festività, P.A.R., tredicesima, etc.) saranno riproporzionati in base all'orario effettivamente svolto e pertanto all'azienda non deriveranno da ciò oneri indiretti e/o differiti;
3. le eventuali deroghe all'orario ridotto concordato per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro verranno attuate con le seguenti modalità, in applicazione di quanto stabilito dall'art.5 commi 10 e 11, legge 236/93:

- la Direzione aziendale darà preventiva informazione ai dipendenti coinvolti inviando loro una comunicazione alla mail aziendale e comunque affiggendo comunicazione scritta alle bacheche aziendali.

4. le eventuali ore prestate in più rispetto all'orario concordato, e al di fuori del regime di compensazione di cui sopra, nei limiti delle 40 ore medie settimanali, dovranno essere approvate esplicitamente dalla Direzione Aziendale e inoltre non daranno titolo alla corresponsione delle maggiorazioni contrattualmente previste per il lavoro supplementare e/o straordinario;

Al contratto di solidarietà saranno interessati tutti i lavoratori a cui si applica il CCNL che nel caso di specie è quello della piccola e Media Industria Metalmeccanica Confapi .

L'elenco nominativo dei lavoratori interessati al contratto stesso, suddiviso per gruppi omogenei di riduzione, è allegato al presente verbale di accordo e ne costituisce parte integrante.

Le parti contraenti s'incontreranno per stabilire, in relazione ad altri fatti significativi (quali ad esempio dimissioni volontarie, trasformazioni a part-time, ecc.) che contribuiscono alla riduzione strutturale degli esuberi, i conseguenti decrementi delle ore di integrazione salariale e le loro modalità applicative.

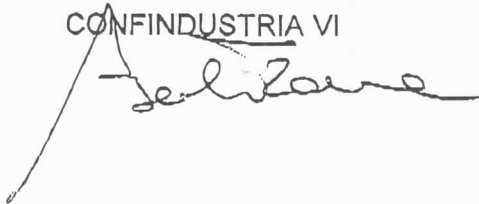
L'Azienda anticiperà mensilmente il trattamento salariale dovuto ai lavoratori da parte dell'INPS, fermo restando il conguaglio sui contributi previdenziali dovuti all'Istituto.

Letto, confermato e sottoscritto.

AZIENDA



CONFINDUSTRIA VI



OO.SS

