

VERBALE DI PREINTESA

Il giorno 12 Giugno 2009, in Valdagno (VI), nella sede della Marzotto SpA, L.go s. Margherita, 1, si sono incontrati:

- ✓ la Società Marzotto SpA con sede legale in Milano, via Turati 16/18 e unità produttiva in Valdagno (VI) l.go S. Margherita 1 rappresentata da Luca Vignaga, Antonio Perin, Bruno Bagnara
- ✓ le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil, nelle persone, rispettivamente, di Mario Siviero, Maurizio Ferron, Antonio Visonà;
- ✓ la R.S.U. della Società Marzotto sede di Valdagno

Premesso che

Nel corso di una serie di incontri la Società ha comunicato alle organizzazioni sindacali la difficile situazione dei mercati come determinata dalla crisi globale che ha coinvolto in misura molto pesante il settore tessile laniero e le ricadute della crisi medesima sulla Società e sulla Divisione Tessuti GMF in particolare.

Tra le conseguenze in primo luogo si è registrato una rilevante contrazione degli ordinativi e del fatturato che, a seconda dei prodotti, sono diminuiti dal meno 30% ad oltre meno 35%; in secondo luogo un accorciamento della lunghezza della catena media dei tessuti venduti con la conseguente ulteriore riduzione dei margini mentre il prezzo di vendita non può essere incrementato pena la perdita di competitività e quindi di ulteriori quote di mercato a beneficio dei *competitors* e dei prodotti a basso costo provenienti dai paesi del *far east*.

Tutti gli indicatori relativi ai mercati di vendita ed alla situazione economica internazionale inoltre, fanno ritenere che tra gli effetti a lungo termine della predetta crisi che ha investito in modo massiccio non solo il mondo manifatturiero, ma anche il mondo bancario, finanziario, assicurativo, vi sarà una flessione permanente e percentualmente significativa dei volumi di vendita e dei consumi dei prodotti tessili destinati all'abbigliamento formale, *core business* della Marzotto SpA e della Divisione Tessuti GMF.

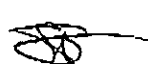
Tale crisi produrrà pertanto delle conseguenze strutturali di ridimensionamento dei mercati e non va semplicemente considerata come effetto di una congiuntura.

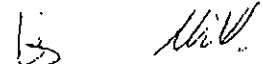
In risposta alla situazione di mercato e' quindi necessario ed urgente ridimensionare le risorse ai ridotti volumi, pervenire ad un assetto produttivo ed organizzativo adeguato alle attuali esigenze ed ai previsti futuri volumi di vendita riducendo nel contempo i costi generali e di struttura (compresi gli staff generali e gli uffici). Tali operazioni, purchè rapidamente compiute, potranno evitare l'aggravamento della situazione economica e finanziaria della Società seriamente minacciata da una crisi di tali proporzioni.

I dipendenti in organico Marzotto SpA - Stabilimento di Valdagno Divisioni GMF e Staff Centrali alla data del 31 maggio 2009 sono i seguenti:


	STAFF C.LI	DIVISIONE GMF	TOT:
Dipendenti con qualifica di impiegati / quadri :	47	94	141
Dipendenti con qualifica operaia:	8	416	424
Totale	55	510	565

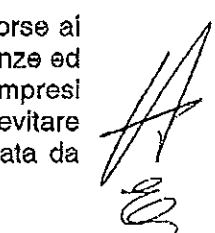
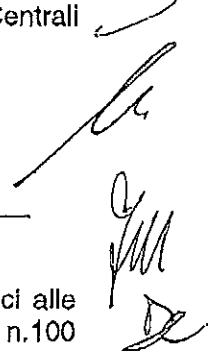
Il processo di riassetto ed i relativi interventi organizzativi e di adeguamento degli organici alle ridotte capacità produttive comportano un esubero di complessivi 109 addetti di cui n.100





1 


C.L.
CA.
DB

individuati nell'ambito della Divisione tessuti GMF e distribuiti nei diversi comparti produttivi (di cui n. 14 con qualifica impiegatizia e n. 86 con qualifica operaia) e di numero 9 esuberi (di cui n. 7 con qualifica impiegatizia e n. 2 con qualifica operaia) individuati nell'ambito delle unità centrali e Staff / Uffici.

Le Organizzazioni Sindacali e la RSU hanno chiesto di limitare il più possibile i licenziamenti privilegiando il ricorso agli altri strumenti di riduzione dei costi e, laddove i licenziamenti fossero inevitabili di cercare soluzioni che riducano al minimo possibile l'impatto sociale e la perdita economica per i lavoratori.

Tutto ciò premesso

E tenuto conto del numero di esuberi dichiarati e delle richieste avanzate dalle Organizzazioni sindacali e dalla RSU sono state individuate le seguenti operazioni che le parti concordano di porre in essere:

1. Procedura di mobilità.

L'azienda darà avvio ad una procedura di mobilità ai sensi della legge n. 223/91 (artt. 4, 5 e 24) relativa ai predetti 109 lavoratori dichiarati esuberi strutturali con declinazione dei reparti coinvolti e dei profili professionali interessati.

Allo scopo di ridurre l'impatto sociale della predetta procedura di mobilità le parti concordano di adottare i seguenti criteri di scelta per la collocazione in mobilità:

- lavoratori dello stabilimento di Valdagno che, nell'arco del periodo di mobilità, maturano i requisiti pensionistici e raggiungono la "finestra" di accesso alla pensione;
- lavoratori dello stabilimento di Valdagno che presentino alla Direzione Aziendale una formalizzata richiesta di adesione alla mobilità in ragione di una loro ricollocazione professionale all'esterno.

Le parti si attiveranno per un sollecito avvio e chiusura delle procedure necessarie per la collocazione in mobilità.

La collocazione in mobilità avrà decorrenza, concluse le necessarie procedure, a partire dal 01.07.2009 e sino al 31.12.2010.

2. Incentivazione: al personale di cui al punto 1 che sarà collocato in mobilità, la Marzotto SpA corrisponderà, a titolo di incentivazione all'esodo, in aggiunta alle competenze di fine rapporto e previa sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede sindacale di accettazione del licenziamento, un importo lordo articolato secondo le seguenti tabelle:

Lavoratori collocati in mobilità di raccordo al trattamento pensionistico:

AVENTI DIRITTO	IMPORTO LORDO
Lavoratori pensionabili con effetto immediato	1.000 euro
Lavoratori che maturano l'accesso (finestra) alla pensione entro 12 mesi dalla collocazione in mobilità	220 euro per ogni mese intercorrente tra la collocazione in mobilità e il mese precedente l'accesso alla pensione.
Lavoratori che maturano l'accesso (finestra) alla pensione oltre 12 ed entro 24 mesi dalla collocazione in mobilità	220 euro per ogni mese dei primi 12 mesi di collocazione in mobilità. 270 euro per ogni mese a partire dal 13° e sino al mese precedente l'accesso alla pensione per un massimo di 12 mesi
Lavoratori che maturano l'accesso (finestra) alla pensione oltre 24 ed entro 36 mesi dalla collocazione in mobilità	220 euro per ogni mese dei primi 12 mesi di collocazione in mobilità. 270 euro per ogni mese a partire dal 13° e sino al 24° mese 310 euro per ogni mese a partire dal 25° e sino al mese precedente l'accesso alla pensione e sino ad un massimo di 12 mesi

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Lavoratori collocati in mobilità su base volontaria:

AVENTI DIRITTO	IMPORTO LORDO IN EURO
Lavoratori volontari in mobilità	3.500

Viene inoltre stanziato un fondo di 30.000 euro complessivi da suddividere e destinare ai lavoratori con situazioni disagiate legate a familiari a carico e tenuto conto della durata del periodo di permanenza in mobilità.

Tali importi sono indicati al lordo delle ritenute fiscali ed esenti da ritenute previdenziali a termini del D.Lgs. n° 314/1997 e successive modifiche ed integrazioni. Tenuto conto della esclusiva natura transattiva, il suddetto trattamento economico aggiuntivo verrà liquidato in una unica soluzione successivamente al collocamento in mobilità, previa sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione individuale in sede sindacale, e per coloro i quali avranno espresso accettazione alla risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Contratto di Solidarietà.

Laddove il numero dei pensionabili e dei volontari collocati in mobilità non raggiunga il numero dei dipendenti dichiarati in esubero e non consenta quindi di ottenere la prevista riduzione dei costi strutturali l'azienda dovrà fare ricorso a diversi strumenti di riduzione dei costi.

In particolare, accogliendo la proposta delle OOSS e della RSU con l'obiettivo di limitare il numero dei licenziamenti e quindi l'impatto sociale della ristrutturazione, verrà attivato un contratto di solidarietà difensiva (Cds) di durata annuale che dovrà consentire di pervenire ad un organico equivalente a quello previsto al netto degli esuberanti mantenendo al contempo efficienza e funzionalità all'organizzazione produttiva.

Tenuto conto della fase di riorganizzazione che interverrà durante il periodo della mobilità le parti si incontreranno per valutare l'assetto organizzativo dei vari reparti e l'eventuale riequilibrio interno anche tramite ricollocazioni e per definire le esigenze di ricorso al CdS.

Le percentuali di ricorso al CdS potranno essere differenziate in relazione alle esigenze organizzative e produttive e in alcuni reparti potrà essere del 25,00% di riduzione mentre in alcuni altri comparti produttivi potrà arrivare al 33,33 % di riduzione. Tenuto conto dell'organizzazione del lavoro basata su turni di 6 ore per 6 giorni alla settimana ovvero di 8 ore al giorno per 5 giorni alla settimana e in maggioranza su turni a rotazione (squadra) le predette riduzioni potranno essere effettuate su base ultrasettimanale dell'orario di lavoro. Laddove possibile è prevista la rotazione dei lavoratori coinvolti all'interno della medesima mansione.

Il predetto Cds coinvolgerà i reparti dell'area tessitura, dell'area finissaggio (secco e umido) dell'area tintoria, nonché dei reparti e funzioni complementari (controllo qualità, laboratorio chimico-fisico, campioneria, manutenzione).

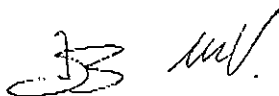
Le modalità di attuazione e gestione dell'orario ridotto per effetto del ricorso al Cds verranno definite in successivi incontri tecnici tenuto conto delle specifiche esigenze dei singoli reparti che potranno richiedere soluzioni diversificate per le diverse mansioni anche all'interno del medesimo reparto.

Per l'attivazione del Cds è prevista la stipula di uno specifico accordo che le parti s'impegnano sin d'ora a concludere.

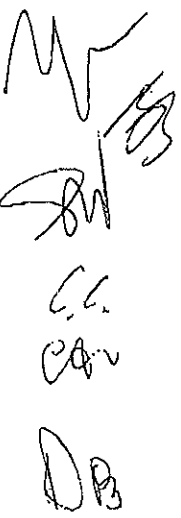
Successivamente all'accordo e per l'attivazione del predetto Cds L'Azienda presenterà al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, apposita istanza di Cds per riduzione di attività dei reparti interessati della durata di mesi 12, prorogabili successivamente per ulteriori 12 mesi.

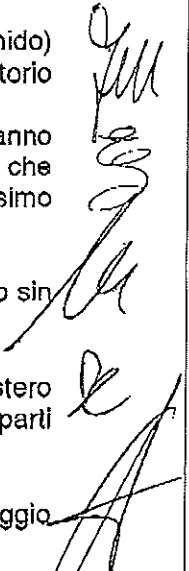
Nel corso del predetto anno vi saranno degli incontri trimestrali di valutazione e monitoraggio relativamente all'andamento e all'applicazione del CdS.






3





L'azienda anticiperà ai lavoratori interessati e alle normali scadenze gli importi derivanti dall'attivazione del Cds per conto dell'INPS.

Prima della scadenza dei primi 12 mesi di Cds le parti si incontreranno per valutare l'esito della collocazione in mobilità del personale eccedente e per valutare termini e condizioni di attivazione del Cds per gli eventuali secondi 12 mesi.

4. Assetto produttivo ed organizzativo; investimenti.

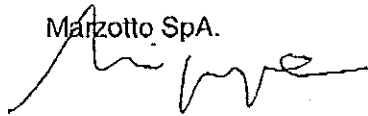
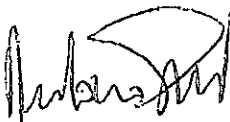
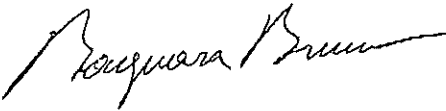
Le parti concordano sulla importanza e centralità del sito di Valdagno e sulla specializzazione dello stesso in particolare relativamente alle fasi di produzione delle catene corte, delle catene a maggiore valore aggiunto, del campionario, dei prodotti di ricerca. Pertanto il ciclo produttivo e la *mission* dello stabilimento nell'ambito della Divisione GMF - Marzotto sono confermate mentre gli interventi descritti sono finalizzati ad adeguare l'assetto produttivo all'attuale riduzione dei volumi. Vengono altresì confermati gli investimenti in corso e oggetto di comunicazione tra le parti.

5. Programma di gestione del personale collocato in mobilità ovvero in Cds:

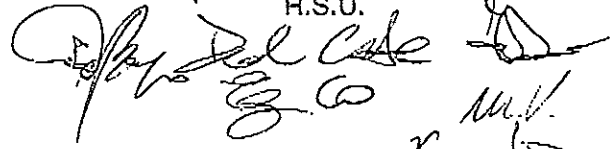
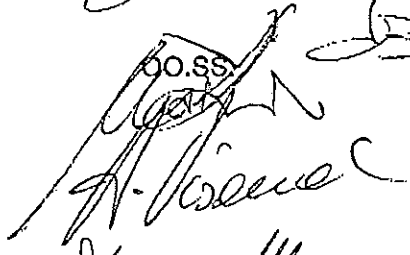
le parti sono impegnate ad attivare una piano di gestione del personale collocato in mobilità e del personale interessato dal Cds all'interno del quale verranno organizzati corsi di formazione utili alla riqualificazione ovvero a integrare le proprie competenze e capacità professionali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Marzotto SpA.

Cortege
Cortege Aniloumi

R.S.U.

OO.SS.

Gene Mannino
