

VERBALE DI PRE INTESA

Addì, 22 giugno 2009

T R A

- la Società Valentino Fashion Group S.p.a. con sede legale in Milano, via Turati 16/18 e unità produttiva in Maglio di Sopra (VI) via dei Lanifici 1 rappresentata da Luca Vianello e Simona Bertinotti assistita dall'Associazione Industriali della Provincia di Vicenza, nella persona di Pier Paolo Salamon
- e
- 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 Valentino Fashion Group stabilimento di Maglio

PREMESSO CHE

- La Valentino Fashion Group SpA ha annunciato che intende avviare una procedura per la collocazione in mobilità di circa 125 lavoratori
- nel corso del presente e di precedenti incontri sono state dettagliatamente ed esaurientemente illustrate alle Organizzazioni Sindacali le cause che hanno determinato tale decisione e cioè l'intervenuta impossibilità di continuare l'attività produttiva con l'attuale organico a seguito della negativa e persistente congiuntura del settore abbigliamento in generale e della contrazione dei volumi e del fatturato dell'Azienda in particolare con la conseguente necessità di ridurre a 14.500 capi equivalenti (campionari = x2; prototipi= x3 e produzione regolare) i volumi di produzione annui, attraverso la concentrazione in un unico reparto delle sale di lavorazione Uomo e Donna, nonché i costi strutturali e del personale
- le Parti hanno valutato la possibilità di adottare soluzioni alternative alla collocazione in mobilità convenendo sulla necessità della medesima in considerazione della specificità della situazione aziendale e dell'esigenza di pervenire ad un assetto ridimensionato rispetto all'attuale
- le Organizzazioni sindacali e la RSU hanno comunque chiesto di limitare il più possibile i licenziamenti privilegiando il ricorso ad eventuali altri strumenti di riduzione dei costi e comunque, laddove la collocazione in mobilità fosse inevitabile di esaminare la possibilità di interventi destinati ad attenuare l'impatto sociale connesso ai licenziamenti e di cercare soluzioni che riducano al minimo possibile la perdita economica per i lavoratori collocati in mobilità.

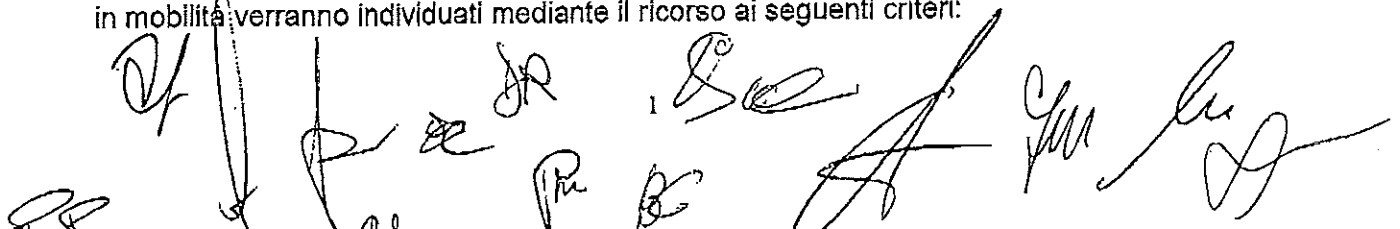
TUTTO CIO' PREMESSO,
LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. Collocamento in mobilità

L'Azienda aprirà fra luglio e settembre due procedure per collocare in mobilità complessivamente fino ad un massimo di n.° 100 lavoratori occupati presso lo stabilimento di Maglio di Sopra. L'azienda si riserva di richiedere la prestazione del periodo di preavviso ad alcuni lavoratori con qualifica di impiegato o quadro per esigenze tecnico-organizzative.

2. Criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 1, della Legge n° 223/1991, i lavoratori da collocare in mobilità verranno individuati mediante il ricorso ai seguenti criteri:



1. criterio del perfezionamento dei requisiti di accesso alla pensione entro il periodo di fruizione del trattamento di mobilità. I predetti requisiti saranno valutati con riferimento alla normativa in vigore alla data odierna, sulla base delle informazioni in possesso dell'azienda, ovvero sulla base di comunicazioni e documentazioni fornite dagli interessati.
2. criterio della volontarietà: potranno essere collocati in mobilità i lavoratori che manifestino il desiderio, accertato attraverso formalizzata richiesta del lavoratore alla Società, di essere collocati in mobilità.

In ogni caso la collocazione in mobilità del personale volontario dovrà essere compatibile con le esigenze tecnico-organizzative e produttive della Società, che si riserva pertanto facoltà decisionale.

Il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Azienda potrà avvenire con decorrenza a partire dal 1 settembre 2009 e comunque entro e non oltre il 31 marzo 2010.

Di comune accordo, come peraltro consentito dall' articolo 8, comma 4° della Legge n° 236/1993, verrà pertanto prolungato il termine legislativo dei 120 giorni entro i quali dare corso alla suddetta risoluzione.

- 3. Incentivazione:** al personale di cui al punto 2 che sarà collocato in mobilità, la Valentino Fashion Group 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 che maturano l'accesso (finestra) alla pensione entro 12 mesi dalla collocazione in mobilità	400 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	400 euro per ogni mese dei primi 12 mesi di collocazione in mobilità. 470 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	400 euro per ogni mese dei primi 12 mesi di collocazione in mobilità. 470 euro per ogni mese a partire dal 13° e sino al 24° mese 530 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

Lavoratori collocati in mobilità su base volontaria:

AVENTI DIRITTO	IMPORTO LORDO IN EURO
Lavoratori volontari in mobilità	Tre mensilità lorde

Verrà inoltre stanziato un fondo di 50.000 euro complessivi da suddividere e destinare ai lavoratori coinvolti nella mobilità. Per i criteri di destinazione del predetto fondo le parti sono impegnate ad effettuare degli incontri tecnici.

Gli importi come sopra 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

Handwritten signatures and initials, including names like 'P. P.', 'A. B.', 'G. M.', 'L. B.', and others, some with dates like '2009'.

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.

4. Ricollocazione

Poiché i predetti criteri non consentono di ottenere nelle sale di lavorazione l'adeguamento dell'organico all'esigenza di cui in premessa, l'azienda dovrà fare ricorso a diversi strumenti di riduzione dei costi.

In particolare, l'azienda si impegna a ricollocare, previo confronto e verifica con la RSU, almeno 16 lavoratori in altre aree dello stabilimento di Maglio di Sopra.

5. Contratto di Solidarietà.

Inoltre 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 residui al netto del collocamento in mobilità e della ricollocazione, mantenendo al contempo efficienza e funzionalità all'organizzazione produttiva.

La percentuale di ricorso al CdS sarà pari al 25% e sarà attuata tramite la riduzione dell'orario giornaliero a 6 ore per cinque giorni, pari a 30 ore settimanali.

Per l'attivazione del CdS è prevista la stipula di uno specifico accordo che le parti s'impegnano sin d'ora a concludere entro il 10 settembre 2009.

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.

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

Su richiesta dell'azienda, nei periodi di punta (campionario) l'orario di lavoro dei lavoratori in solidarietà sarà temporaneamente aumentato.

Nei periodi di minore attività, viceversa, si potrà ricorrere alla mobilità interna al fine far fronte a picchi di attività in altre aree, aumentando temporaneamente l'orario di lavoro dei lavoratori in solidarietà.

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

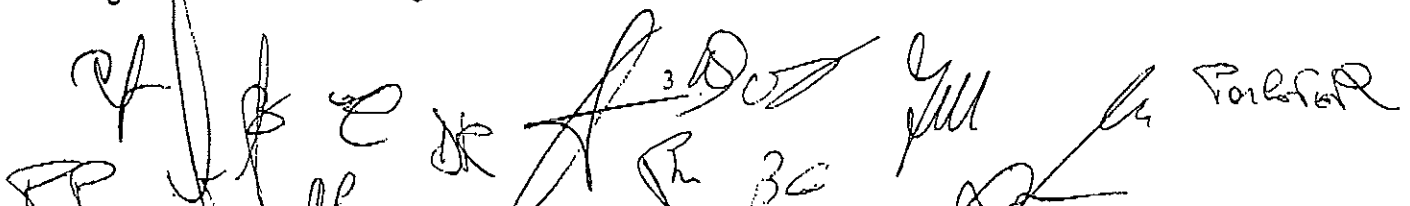
Prima della scadenza del CdS le parti si incontreranno per valutare, laddove si verifichi la permanenza di un esubero occupazionale nell'area produttiva, l'opportunità di una proroga dello stesso.

6. Assetto produttivo / organizzativo e investimenti.

Le parti concordano sulla importanza e centralità del sito di Maglio e sulla specializzazione dello stesso in particolare relativamente alle fasi di produzione del campionario e dei prototipi, che rimarranno almeno sui livelli di produzione 2008.

Resta confermata la *mission* del sito di Maglio nell'ambito della Valentino Fashion Group, pertanto al termine degli interventi descritti, finalizzati ad adeguare l'assetto produttivo alla riduzione dei volumi, non sono previsti altri interventi di riorganizzazione delle attività e restano confermati i perimetri di attività ausiliarie a Valentino Fashion Group.

Vengono altresì confermati gli investimenti in corso e già oggetto di comunicazione tra le parti.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately 10 distinct marks, including what appear to be initials like 'PP', 'AB', 'C', 'JK', 'A3D', 'R', 'BC', 'Y', and a signature that looks like 'Forlani'.

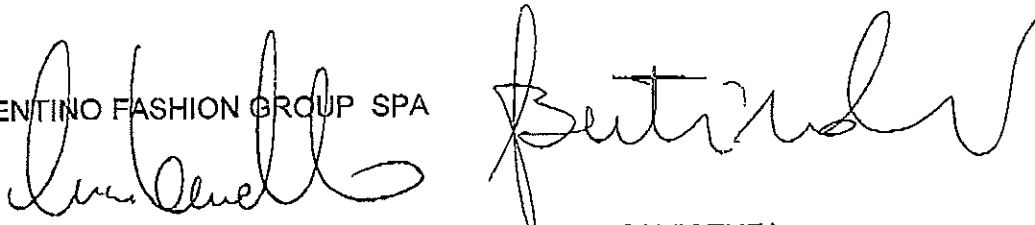
In considerazione della complessità e durata della fase di riorganizzazione che interesserà reparti ed uffici, le parti avvieranno un confronto specifico sulle ricadute in tema di organizzazione del lavoro ed assetto organizzativo delle varie aree.

7. Programma di gestione del personale collocato in CdS.

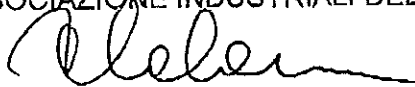
le parti sono impegnate ad attivare un piano di gestione del personale interessato dal CdS all'interno del quale verranno organizzati corsi di formazione utili alla riqualificazione ovvero a integrare le competenze e capacità professionali dei lavoratori. Le parti si incontreranno entro il 31.12.2009 per definire contenuti e modalità dell'attività formativa.

Letto, confermato e sottoscritto.

VALENTINO FASHION GROUP SPA



ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI VICENZA



R.S.U. STAB.TO DI MAGLIO

*Federazione Team Foca Politecniche' Bando Cendria
Daniele Robit' Monteme Ponte Forlato bene Politecniche*

FEMCA CISL



FILTEA CGIL



UILTA UIL

