



VERBALE DI ACCORDO

Addì 27 maggio 2009, presso l'Associazione degli Industriali di Novara, assistita dal dr. Marco Magretti

e

il 29 maggio 2009 presso l'Associazione degli Industriali di Padova assistita dal dr. Stefano Sancio

si sono incontrati

da una parte la IN.CO S.p.A. con sede a Biella Via Trieste 13, rappresentata dall'Amministratore Delegato Ing. Claudio Ronco

e

dall'altra le organizzazioni sindacali Filtea Cgil Femca Cisl e Uilta Uil di Novara nelle persone di Valeria Cavagna, Domenico Turri e Maria Luisa Mauceri e Filtea Cgil e Femca Cisl di Padova nelle persone di Luciano Scquizzato e Roberta Donolato, nonché le RSU aziendali.

Come concordato preventivamente si è tenuto nelle suddette date un incontro nell'ambito della procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, instaurata in relazione alla necessità dell'Azienda di procedere al licenziamento collettivo per riduzione di personale di 208 dipendenti, dichiarata con comunicazione alle OO.SS. datata il 12/05/2009.

I motivi tecnici e produttivi che hanno determinato l'attuale situazione di eccedenza, di seguito quantitativamente precisata, risiedono nella persistente crisi

A.C.



mondiale che ha colpito in particolare il settore tessile e di abbigliamento con conseguente difficoltà del mercato in cui opera la INCO.

I provvedimenti vengono adottati a fronte del rallentamento dei consumi, in particolare di abbigliamento formale sui maggiori mercati mondiali e per la necessità di mantenere il corretto equilibrio tra costi e ricavi a sostegno di importanti programmati investimenti nel 2009. Le difficoltà che si sono riscontrate, in particolare sui mercati americano e giapponese, hanno determinato una significativa riduzione soprattutto delle produzioni legate all'abbigliamento formale a fronte del buon andamento di altri prodotti.

Le parti hanno effettuato l'esame congiunto previsto dal comma 5 del citato art. 4, nel corso del quale è stata esaminata, la possibilità di porre in mobilità personale che, anche in relazione alla concreta possibilità di accedere ad un trattamento pensionistico, si sia dichiarato disponibile ad essa e non abbia manifestato opposizione al licenziamento, previa verifica delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda.

Al fine di evitare ulteriori licenziamenti per i non disponibili, è stata inoltre valutata la possibilità di effettuare una riduzione dell'orario di lavoro per solidarietà per alcuni reparti nelle diverse unità produttive, con misure e modalità diverse comunque nei limiti di legge, per n. 520 dipendenti, richiedendo i benefici di cui alla legge n. 863/1984 e successive modifiche e attuando eventuali e conseguenti mutamenti di mansione, orario e reparto che si renderanno necessari per il proficuo riutilizzo del personale.

Pertanto, mentre con **separato verbale** si concorda la riduzione dell'orario di lavoro come sopra espressa, al fine di far fronte alle eccedenze residuanti, si

RA

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RA", "V.I.", "T.M.", "R.S.", "A.C.", and others.



conviene che l'azienda proceda entro il 31/12/2009 (ultimo giorno di servizio) a mettere in mobilità n. 79 dipendenti (di cui 4 lavoranti a domicilio), individuati con i criteri sopra citati, che vengono concordati ai sensi dell'art. 5 comma 1 della legge n. 223 del 1991, nel rispetto di quanto prescritto dal comma 2 dello stesso articolo, come modificato dalla legge 236 del 1993.

Nella determinazione del termine sopra indicato le parti hanno esercitato la facoltà di deroga e proroga dei termini previsti dall'art. 8 comma 4, legge 19.07.1993 n. 236. Al personale posto in mobilità sarà corrisposto un importo lordo a titolo di incentivo all'esodo e a integrazione TFR che sarà concordato con separata intesa. Tale incentivo all'esodo sarà riconosciuto previa sottoscrizione di relativo verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 411 c.p.c. e avente per oggetto la rinuncia all'impugnativa del licenziamento e ad ogni altra pretesa concernente il risolto rapporto di lavoro.

IN DETTAGLIO (N. 79 ESUBERI)

- Per l'unità di Novara:
n. 26 esuberi (di cui 4 lavoranti a domicilio)
- per l'unità di S. Pietro Mosezzo (NO):
n. 10 esuberi
- per l'unità di Sarmeola di Rubano (PD):
n. 39 esuberi
- e per l'unità di Oleggio:
n. 4 esuberi

In relazione a quanto sopra, le parti si danno atto che la dichiarazione di eccedenza è stata oggetto del presente accordo sindacale ai sensi di quanto previsto dall'art. 5

3



comma 4 della citata legge n. 223 del 1991 e che è stata esperita e conclusa con la sottoscrizione del presente verbale la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223.

Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda *[Signature]*

Associazione Industriali Novara

[Signature]
Associazione Industriali Padova *[Signature]*

R.S.U. Novara

[Signature]
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

R.S.U. Padova

[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*

FILTEA C.G.I.L. - Novara *[Signature]*

FEMCA C.I.S.L. - Novara *[Signature]*

UILTA U.I.L. - Novara *[Signature]*

FILTEA C.G.I.L. - Padova *[Signature]*

FEMCA C.I.S.L. - Padova *[Signature]*

VERBALE DI ACCORDO

Addì 27 maggio 2009, presso l'Associazione degli Industriali di Novara, assistita dal dott. Marco Magretti

e
il 29 maggio 2009 presso l'Associazione degli Industriali di Padova assistita dal dott. Stefano Sancio

si sono incontrati
da una parte la IN.CO S.p.A. con sede a Biella, Via Trieste 13,, rappresentata dall'Amministratore Delegato Ing. Claudio Ronco

e
dall'altra le organizzazioni sindacali Filtea Cgil Femca Cisl e Uilta Uil di Novara nelle persone di Valeria Cavagna, Domenico Turri e Maria Luisa Mauceri e Filtea Cgil e Femca Cisl di Padova nelle persone di Luciano Scquizzato e Roberta Donolato, nonché le RSU aziendali.

Premesso che:

La IN.CO S.p.A. costituita il 14/02/1968, opera nel settore tessile abbigliamento producendo capi per uomo con una forza lavoro complessiva nelle sedi sotto indicate e alla data del 30/04/2009, di n. 823 addetti, di cui n. 191 impiegati, n. 621 operai (di cui 28 lavoratori a domicilio) e n.11 dirigenti, così suddivisi:

- Unità in Novara:
n. 23 impiegati (di cui 4 intermedi), n. 292 operai (compresi n.28 lavoratori a domicilio), n. 2 dirigenti;
- Unità in San Pietro Mosezzo:
n.82 impiegati (di cui 1 intermedio), n. 38 operai, n.3 dirigenti;
- Unità in Oleggio
n. 60 impiegati (di cui 1 intermedio), n. 26 operai, n.6 dirigenti;
- Unità in Sarreola di Rubano
n. 26 impiegati (di cui 9 intermedi), n. 265 operai.

Applica il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle industrie tessili.
Applica, in via normale, un orario di lavoro di n. 40 ore settimanali.

Nel mese di maggio 2009, ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 223 del 1991, l'azienda ha attivato una procedura di riduzione del personale relativa a 208 dipendenti concordando poi di procedere alla messa in mobilità al 31/05/2009 di n. 53 dipendenti volontari o comunque che non abbiano dichiarato opposizione al licenziamento (compresi n. 4 lavoratori a domicilio) ed entro l'anno fino al 31.12.2009 di altri 26 dipendenti volontari o comunque che non abbiano dichiarato opposizione al licenziamento, facendo fronte agli ulteriori esuberanti, quantificati in n.129 unità, mediante la riduzione dell'orario di lavoro settimanale, unito alla necessaria riorganizzazione e mobilità interna, con ricorso all'istituto dei contratti di solidarietà per n. 520 dipendenti (esclusi i lavoratori a domicilio) per il periodo al 1° giugno 2009 al 31 maggio 2010.
L'azienda continua a impegnarsi per migliorare i prodotti impegnando altresì risorse in produzioni qualitativamente di elevata creatività nel mondo, attuando programmi di penetrazione nei maggiori mercati americani e asiatici.

L'attuale crisi del mercato e specificamente del settore tessile ha costretto l'azienda a un contenimento delle spese con conseguente ridimensionamento del personale e delle capacità produttive.

I motivi tecnici e produttivi che hanno determinato l'attuale situazione di eccedenza, di seguito quantitativamente precisata, risiedono nella persistente crisi mondiale che ha colpito in particolare il settore tessile e di abbigliamento con conseguente difficoltà del mercato in cui opera la INCO.

I provvedimenti vengono adottati a fronte del rallentamento dei consumi, in particolare di abbigliamento formale sui maggiori mercati mondiali e per la necessità di mantenere il



corretto equilibrio tra costi e ricavi a sostegno di importanti programmati investimenti nel 2009. Le difficoltà che si sono riscontrate, in particolare sui mercati americano e giapponese, hanno determinato una significativa riduzione soprattutto delle produzioni legate all'abbigliamento formale a fronte del buon andamento di altri prodotti.



Ciò premesso le parti hanno rilevato che la struttura aziendale, grazie anche al prestigio acquistato sul mercato mondiale, è pronta a superare il momento di crisi dopo l'attuazione delle misure di rilancio, evitando l'aggravio di costi derivante dall'esubero di personale, quantificato in totale n. 208.

L'azienda lamenta una perdurante situazione di difficoltà evidenziata da una riduzione di fatturato, da un sensibile calo di ordinativi e da pregressi periodi di cassa integrazione ordinaria; gli esuberanti denunciati sono la conseguenza del necessario ridimensionamento dei reparti in seno alle unità produttive.

Convengono quindi, al fine di evitare interventi traumatici sull'occupazione e per salvaguardare il complesso delle professionalità aziendali, di attuare una riduzione di orario con le modalità sotto specificate per 12 mesi, richiedendo per tale periodo la concessione del trattamento integrativo di solidarietà.

Per evitare i licenziamenti di personale esubero e non disponibile, il monte annuo produttivo - al netto dei dipendenti che saranno posti in mobilità entro il 31/12/2009 e che pertanto non faranno parte del programma di solidarietà - viene così distribuito:

Unità di Novara:

	Orario pieno			Orario ridotto per solidarietà		
	M.	F.	T.	M.	F.	T.
Operai	0	0	0	5	237	242
Intermedi	0	0	0	4	0	4
Impiegati/Quadri	0	0	0	5	11	16
Totale	0	0	0	14	248	262

(esclusi n.2 Dirigenti e n.28 lavoratori a domicilio)

Unità di San Pietro Mosezzo (NO)

	Orario pieno			Orario ridotto per solidarietà		
	M.	F.	T.	M.	F.	T.
Operai	17	15	32	0	6	6
Intermedi	0	0	0	1	0	1
Impiegati/Quadri	18	57	75	2	3	5
Totale	35	72	107	3	9	12

(esclusi n.3 Dirigenti)

Unità di Oleggio (NO):

	Orario pieno			Orario ridotto per solidarietà		
	M.	F.	T.	M.	F.	T.
Operai	7	19	26	0	0	0
Intermedi	0	1	1	0	0	0
Impiegati/Quadri	21	37	58	0	0	0
Totale	28	57	85	0	0	0

(esclusi n.6 Dirigenti)

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures and notes]
 The b. BT
 L Po 2 TA
 A.C.
 09

Unità di Sarameola di Rubano (PD):

	Orario pieno			Orario ridotto per solidarietà		
	M.	F.	T.	M.	F.	T.
Operai	0	0	0	10	211	221
Intermedi	0	0	0	3	4	7
Impiegati/Quadri	0	0	0	6	12	18
Totale	0	0	0	19	227	246



- Si è pertanto convenuto di procedere ad una contrazione dell'orario di lavoro:
- per la unità produttiva di Sarameola di Rubano (PD) per:
 - per n. **246 dipendenti** per ore **8 settimanali**;
 - per la unità produttiva di Novara per:
 - per n. **262 dipendenti** per ore **10 settimanali**
 - Per la unità produttiva di San Pietro Mosezzo (NO) n. **12 dipendenti di cui**:
 - Reparto CSF: n. **9 dipendenti** per ore **10 settimanali**;
 - Reparto MPF: n. **3 dipendenti** per ore **13,33 settimanali**;

Riduzione dell'orario di lavoro:

Si conviene l'effettuazione degli orari specificati innanzi, nell'allegato.

Le parti si danno atto che stante l'organizzazione del lavoro, il sistema adottato di riduzione dell'orario di lavoro è l'unico tecnicamente possibile e che la riduzione dell'orario di lavoro consente di contenere le esuberanze di personale e di utilizzare più proficuamente il personale stesso.

In relazione a ciò, la retribuzione sarà commisurata all'orario effettivo svolto mediante deduzione delle ore non lavorate, con l'applicazione del divisore mensile che sarà applicato in tutti i casi di mancata prestazione per ore non lavorate.

Tenuto conto della particolarità di articolazione della prestazione conseguente all'attuazione dello schema di riduzione di orario, per il periodo oggetto del predetto accordo le parti convengono di calcolare la maturazione di ferie, ex festività, riduzione orario, emolumenti aziendali e tredicesima mensilità, deducendo dalla spettanza annua una quota proporzionale alle ore non prestate per la riduzione di orario, applicando il divisore orario 2080.

Eventuali corresponsioni prima del compimento del periodo di completa maturazione saranno calcolate a titolo di acconto in proporzione all'orario programmato salvo conguaglio in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di variazione dell'orario effettivo.

Le festività infrasettimanali cadenti nello stesso periodo verranno retribuite in relazione all'orario settimanale programmato.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso di tale periodo, si opereranno i necessari conguagli sulla base degli orari effettivamente osservati, riproporzionando i ratei all'orario medio.

L'accantonamento del TFR sarà calcolato a carico dell'azienda per le sole ore lavorate.

Per quanto concerne le assenze che prevedono a carico dell'azienda un'integrazione del trattamento previdenziale, le parti si danno atto che detta integrazione contrattuale prevista sarà commisurata all'orario programmato nel periodo di assenza.

Le parti convengono che gli orari del personale appartenente ai diversi reparti delle unità produttive, in ragione delle caratteristiche di variabilità delle esigenze del mercato e della clientela (p. es. preparazione campionari, evasione ordini urgenti etc.) e della conseguente

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



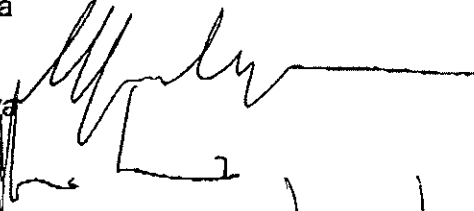
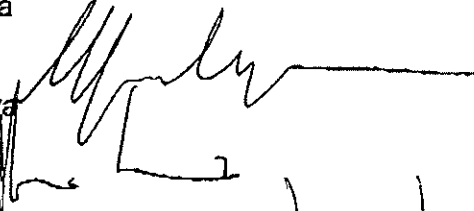
flessibilità necessaria, potranno variare nel corso dell'anno, comunque non superando le otto ore giornaliere e quaranta ore settimanali, con rinuncia ad applicare maggiorazioni per gli spostamenti di orario.

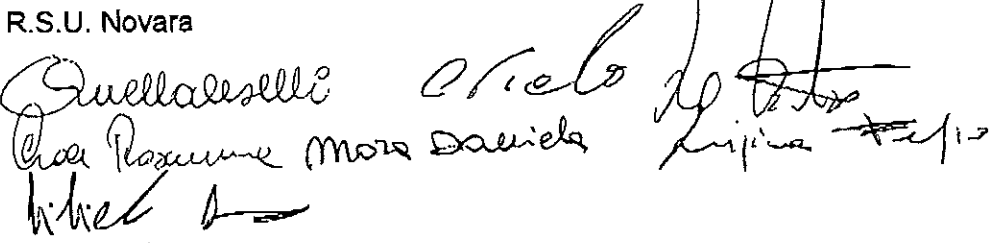
Le parti convengono che, ai sensi di quanto previsto dall'art.5 comma 10 della legge 236 del 1993, l'azienda in relazione ad eventuali esigenze di maggior lavoro possa, nel corso del periodo di riduzione d'orario - previo incontro con i sindacati - modificare in aumento l'orario di lavoro concordato con il presente accordo.

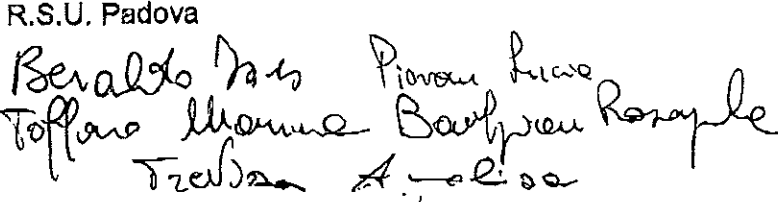
L'azienda aderisce ad anticipare l'importo al lordo delle ritenute di legge corrispondente all'integrazione salariale per solidarietà per un periodo massimo di mesi 3.

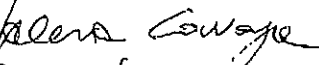
Semestralmente le parti si incontreranno per verificare la situazione aziendale alla luce dell'evoluzione del mercato e l'attuazione delle iniziative tecniche e imprenditoriali programmate


L'Azienda 

Associazione Industriali Novara 
Associazione Industriali Padova 

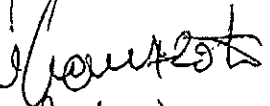
R.S.U. Novara


R.S.U. Padova


FILTEA C.G.I.L. - Novara 

FEMCA C.I.S.L. - Novara 

UILTA U.I.L. - Novara 

FILTEA C.G.I.L. - Padova 

FEMCA C.I.S.L. - Padova 