IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 20 febbraio 2007 presso lo Studio Gabellone in Roma, si sono incontrati:

- Per la società ONYX S.p.A. (di seguito la Azienda), il procuratore Dott. Antonio Ieno, assistito dalla Consulente del Lavoro D.ssa Patrizia Gabellone
- Per la FILCAMS CGIL Nazionale la Sig.ra Flora Carlini
- Per la FILCAMS CGIL territoriale la Sig.ra Anna De Marco
- Per la FISASCAT CISL Nazionale il Dott. Dario Campeotto
- Per la UILTUCS UIL Regionale il Sig. Franco Polito, appositamente delegato dalla Uiltucs Nazionale
- Per le RSA della ONYX S.p.A, le Sigg.re Nilza Ramos, Marta Riti e Federica del Papa
- Per rappresentati dei lavoratori aree amministrative, i Sigg.ri Emanuela Graziani ed Enzo Orlando

PREMESSO CHE

- L'Azienda ha illustrato nel corso dei precedenti incontri la significativa e perdurante situazione di crisi del settore abbigliamento e moda. I mutamenti nel mercato dell'abbigliamento italiano hanno visto registrare una forte contrazione delle vendite per numerose categorie di prodotto (abiti, calzature, accessori) e per ogni fascia di prezzo. Il mercato, invaso di prodotto di importazione a basso costo, ha segnato un forte arretramento per tutti i prodotti realizzati in Italia. Sebbene la fascia ad alto prezzo abbia potuto beneficiare della leva del "Made in Italy", per i prodotti di fascia bassa ed intermedia la concorrenza ha indotto un effetto catastrofico. Il prodotto Onyx nel corso degli anni si è collocato proprio su tipologie (t-shirt, felpe, jeans) che maggiormente hanno visto contrarre il proprio spazio commerciale a vantaggio dei prodotti di importazione spesso a prezzi estremamente bassi ed in nessun modo confrontabili con quelli italiani. Anche la scelta che in passato aveva privilegiato lo sviluppo dei punti vendita diretti "Onyx Store", si è rilevata la più fragile nei confronti di questi violenti mutamenti nel mercato. Gli altissimi costi di gestione di tali negozi infatti, estendono oltremodo il gap tra i nostri prezzi e quelli della concorrenza.

- Tale riduzione si è resa ancora più drastica nel corso dell'ultimo triennio, a causa dell'immissione sul mercato di prodotti a basso costo provenienti dall'est-asiastico. L'Azienda ha visto ridurre il proprio fatturato da circa 100 milioni di euro del 1999 a meno di 15 milioni del 2006.

- Tale situazione si riflette negativamente sull'Azienda, in termini di incertezze sui tempi di ripresa, esasperata competitività, costante riduzione dei costi di gestione e dei costi fissi per la conseguenziale riduzione dei prezzi di vendita.

- La situazione in generale impone all'Azienda di intervenire con azioni decise al fine di recuperare efficienza e competitività con rapidi interventi di riduzione dei costi fissi ed adeguamento delle competenze e delle professionalità.

- In tale contesto l'Azienda si è trovata in una situazione di criticità evidenziata dagli indicatori economici e finanziari dal quale emergono un andamento a carattere

involutivo e risultati negativi negli esercizi 2005 e 2006. Pertanto, al fine di mantenere la posizione in un mercato particolarmente critico, l'Azienda ha ritenuto necessario dare luogo a consistenti interventi finalizzati al recupero di posizioni di efficacia, efficienza e competitività, necessari altresì al rientro di una situazione finanziaria critica.

- In tale contesto l'Azienda ha dichiarato alle OO.SS. nazionali e territoriali una eccedenza complessiva di n. 40 unità di cui n. 33 a Roma e provincia, n. 4 a Napoli (Nola), n. 3 a Milano.

- E' stato da subito avviato un confronto con le OO.SS. nazionali e territoriali, nelle riunioni dal 17 gennaio 2007 in poi, nel corso delle quali sono state esaminate sia le condizioni di mercato, sia la situazione aziendale, sia le strategie commerciali e strutturali che l'Azienda ha pianificato, al fine di affrontare tale situazione di forte criticità ed operare una ristrutturazione generale tesa a rilanciare l'azienda e favorirne il riposizionamento nel mercato e nel contempo a salvaguardare l'occupazione.

Tali azioni possono così essere sintetizzate:

- Potenziamento dell'ufficio stile per la ricerca ed ideazione di nuovi brand, linee, prodotti, tendenze, accessorize, etc, veicolato alla diversificazione delle linee ed al loro miglioramento in termini di apprezzamento e consumo da parte del cliente finale.
- Indirizzare l'azione di reskilling delle proprie risorse onde migliorare la qualità interna e poter disporre di risorse interfungibili in varie mansioni e/o attività.
- Snellimento della struttura organizzativa aziendale.
- Riduzione delle spese generali attraverso una ottimizzazione delle sedi, il contenimento delle spese viaggio, maggiore attenzione alle spese di connettività per la trasmissione di dati ed informazioni, contrazione dei costi fissi di gestione, fra i quali:
  2. Costi di locazione delle sedi di lavoro e dei magazzini, concentrando le attività in poche sedi e privilegiando quelle che presentano il miglior indice di rapporto fra minor costo di locazione e posizione logistica
  3. risoluzione dei contratti con i centri commerciali, finalizzati al possibile abbuono o riduzione dei debiti consolidatisi nei loro confronti.
  4. ricerca di una sede di contenuto impatto economico per la logistica e per la centralizzazione a livello nazionale delle operazioni legate al magazzino ed all'invio dei prodotti ai clienti
- Ridurre le spese generali del costo dei fornitori.
- Riduzione dei costi di produzione, tramite l'individuazione di aziende estere di produzione dei capi su disegni realizzati dall'Azienda

- Le Organizzazioni Sindacali, pur prendendo atto di quanto dichiarato dall'Azienda, hanno ribadito che i provvedimenti da adottare per affrontare la situazione di crisi devono essere tali da avere come obiettivo il rilancio dell'impresa, la difesa dell'occupazione e la salvaguardia dell'attuale presenza territoriale, nonché il suo sviluppo. In coerenza con quanto sopra e dichiarando la loro contrarietà ad eventuali

provvedimenti unilaterali di esubero del personale, hanno proposto l'utilizzo dello strumento del Contratto di Solidarietà Difensivo.

- L'Azienda, che già nel precedente incontro del 19 gennaio 2007 si era dichiarata disponibile all'utilizzo dello strumento del Contratto di Solidarietà difensivo, nel corso dell'odierno incontro conferma la propria adesione al C.d.S. quale strumento alternativo alla riduzione di personale ed alla procedura di mobilità.

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- La premessa forma parte integrante del presente accordo.
- Il numero del personale dichiarato eccedente viene confermato in complessive n. 40 unità di cui n. 33 a Roma e provincia, n. 4 a Napoli (Nola), n. 3 a Milano.

-

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

- La Società, ai sensi e per gli effetti delle Leggi dell'art. 1 della Legge 19 dicembre 1984 n. 863 e dell'art. 5 della Legge n. 236/93 e successive modificazioni ed integrazioni, avanzerà richiesta agli organi competenti, in favore del personale interessato per un periodo di 12 mesi, a decorrere dal 1 marzo 2007, del Contratto di Solidarietà Difensivo, con intervento del trattamento di integrazione salariale pari al recupero del sessanta per cento della retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro.

- Il Contratto di Solidarietà, che verrà applicato per evitare la eccedenza di personale, interesserà complessivamente n. 80 lavoratori di cui n. 66 a Roma e provincia, n. 9 a Napoli (Nola) e n 5 a Milano. I nominativi dei lavoratori interessati, individuati sulla base delle esigenze tecniche, organizzative e produttive indispensabili al mantenimento dell'efficienza aziendale ed al miglior equilibrio dei carichi di lavoro produttivo, vengono riportati nell'elenco quivi allegato, che fà parte integrante del presente Contratto di Solidarietà.

- La parti concordano che, fermo restando il rispetto dei criteri prima indicati, saranno possibili eventuali variazioni dei nominativi, riportati negli elenchi di cui sopra, del personale interessato al Contratto di Solidarietà, fermo restando il numero massimo complessivo dei lavoratori interessati. Tali variazioni saranno oggetto di verifica con le R.S.A. locali.

- La riduzione massima dell'orario contrattuale di lavoro sarà pari al 50% del normale orario contrattuale disciplinato dal C.C.N.L. terziario, distribuzione e servizi del 2 luglio 2004, ossia nella misura media di 20 ore settimanali.

- La contrazione dell'orario di lavoro sarà realizzata mediante riduzione dell'orario settimanale attraverso giornate intere di sospensione dell'attività per l'area retail e/o riduzione orizzontale dell'attività per l'area amministrativa, commerciale ed affari generali. Attualmente si possono catalogare due macrogruppi di orario di lavoro, di cui uno per il personale delle diffusioni ed aree amministrative, in regime di settimana corta; l'altro per l'area retail con avvicendamento in turni settimanali. A titolo

puramente esemplificativo, si possono delineare le seguenti soluzioni tipo di riduzione per utilizzo del contratto di solidarietà:
a) primo gruppo - regime settimana corta: in alternativa:
a1) sospensione lavorativa a giornate intere il lunedì e martedì della prima settimana ed il mercoledì, giovedì e venerdì della settimana successiva;
a2) riduzione dell'orario di lavoro in via orizzontale, conservando i cinque giorni di lavoro settimanali.

b) secondo gruppo - area retail:
b1) sospensione lavorativa a giornate intere, contemperando da un lato le esigenze dell'attività e dei picchi di maggior affluenza di clientela, e dall'altro venendo incontro alle richieste del personale di concentrare le prestazioni lavorative in tre/quattro giorni settimanali, operando sempre l'avvicendamento delle risorse sui diversi turni settimanali e mensili.
b) riduzione dell'orario di lavoro in via orizzontale, conservando i sei giorni di lavoro settimanali.

- Non si escludono comunque per particolari esigenze tecniche, operative e produttive differenti articolazioni dell'orario di lavoro realizzate anche mediante riduzione su base giornaliera e/o settimanale. Tali diverse articolazioni della riduzione dell'orario saranno effettuate previa comunicazione con adeguato anticipo (di norma almeno 48 ore) al personale interessato ed alle R.S.A. locali e dovranno rispettare su base settimanale (e/o bisettimanale) o mensile la percentuale massima di riduzione dichiarata. Sempre su base settimanale o mensile saranno effettuati eventuali conguagli.

- L'Azienda, ai sensi dell'art. 5 comma 10 della Legge n. 236/93, stante la specificità dell'attività svolta, avrà la possibilità, in vigenza del presente accordo, in relazione a temporanee esigenze di maggior lavoro (dovute a fattori di mercato, esigenze di ordine organizzativo o altro), di modificare in aumento e nei limiti del normale orario contrattuale l'orario ridotto previa comunicazione con adeguato anticipo (di norma almeno 48 ore) al personale interessato ad alle R.S.A. locali ed ai sensi delle vigenti normative agli Enti Pubblici interessati, indicandone i motivi.

- Si conviene inoltre che l'introduzione del Contratto di Solidarietà potrebbe comportare interventi di mobilità interna, anche con assegnazioni a mansioni diverse, al fine di ristabilire nelle unità interessate un corretto rapporto tra fabbisogni e disponibilità di risorse in un ottica di qualità ed efficienza, previo esame congiunto con la R.S.A. locale e previo consenso del lavoratore. L'eventuale diversa assegnazione di mansioni, avrà carattere di temporaneità ed accezionalità e comunque legata alla durata temporale del Contratto di Solidarietà. Qualora nel piano di riorganizzazione aziendale fossero previste dislocazioni di sedi, le parti si incontreranno preventivamente a livello territoriale per valutare l'impatto sui lavoratori e trovare soluzioni idonee ad eventuali disagi.

- In relazione alla contrazione dell'orario di lavoro, fermo restando l'intervento del trattamento d'integrazione salariale previsto dalla legge per il recupero della retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, saranno riproporzionati tutti gli istituti contrattuali, legali, normativi e retributivi eccezion fatta per il T.F.R. per cui valgono le disposizioni di cui all'art. 1 Legge n. 297/82 e comma 5 art. 1 Legge n. 863/84.

- L'Azienda si impegna ad anticipare ai lavoratori interessati, in via mensile, il trattamento di CIGS spettante in relazione alle effettive ore di riduzione delle prestazioni.

- L'Azienda presenterà richiesta di riduzione degli oneri contributivi al M.L.P.S.. Su richiesta delle OO.SS., l'Azienda si dichiara disponibile a valutare la possibile destinazione, ai lavoratori interessati al C.d.S. delle eventuali agevolazioni decretate dal M.L.P.S., ferma restando la preventiva valutazione delle condizioni economico-finanziarie dell'azienda stessa.

- Le parti concordano che al fine di salvaguardare il mantenimento dell'occupazione ed agevolare il ripristino graduale del normale orario di lavoro, durante la vigenza del Contratto di Solidarietà, verrà attuato il blocco del turn over, fatte salve le esigenze tecnico/produttive. Verrà implementata l'azione di penetrazione commerciale al fine di diversificare ed ampliare la presenza sul mercato, verrà migliorato e potenziato l'ufficio stile per la ricerca di nuovi brand e linee fashion, nonchè verranno veicolati gli interventi formativi prioritariamente a favore del personale in C.d.S. utilizzando anche periodi di applicazione della riduzione di orario di lavoro.

- Le parti inoltre valuteranno la possibilità di utilizzare lo strumento della mobilità a fronte di adesioni volontarie dei lavoratori, per facilitare la ricollocazione occupazionale. A tal fine, le parti convocheranno apposito incontro.

FORMAZIONE

Le parti, anche in considerazione di quanto sopra, convengono sul ruolo strategico rivestito dalla formazione professionale nell'ambito dell'Azienda, finalizzato alla qualificazione e riqualificazione del personale.

Al riguardo, come già illustrato nel corso degli incontri tenutisi, l'Azienda attuerà per gli anni 2007/2008, specifici piani formativi idonei allo sviluppo delle competenze necessarie allo sviluppo commerciale ed allo scopo di affrontare i necessari cambiamenti organizzativi e le innovazioni tecnologiche. L'azienda potrà far ricorso alla formazione continua tramite il fondo negoziale FOR.TE, cui ha già espresso l'adesione, nonchè tramite appositi piani per il tramite degli Enti Bilaterali.

In tale contesto, vi sarà a livello aziendale un incontro con le R.S.A. al fine di esaminare congiuntamente un programma di formazione coerente con il recupero delle professionalità in conformità con le esigenze del mercato e delle mutate esigenze aziendali.

VERIFICHE

Le Parti concordano, fermo restando quanto definito nei singoli capitoli in termini di incontri tra Azienda e R.S.A., di verificare lo stato di avanzamento del piano, delle azioni previste, delle eventuali diverse entità ed articolazioni della riduzione di orario e degli strumenti per la gestione delle problematiche occupazionali in specifici incontri da tenersi in sede locale di massima trimestralmente o in caso di particolare urgenze/necessità su richiesta di una delle parti.

L'Azienda e R.S.A. esploreranno altresì in occasione di tali incontri le iniziative necessarie a sostegno delle azioni individuate per il rilancio aziendale anche in riferimento alla organizzazione del lavoro.

Saranno inoltre considerati in tali incontri, possibili interventi, valutati congiuntamente utili alla concretizzazione di iniziative praticabili in sede territoriale, sugli Enti competenti, con particolare riguardo al Mezzogiorno.

Le Parti si incontreranno altresì sulle tematiche di cui sopra a livello nazionale con cadenza semestrale.

In ogni caso le parti si incontreranno tre mesi prima della scadenza del Contratto di Solidarietà per una verifica complessiva della situazione aziendale e laddove ne ricorrano le necessità, verrà avanzata richiesta al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di una proroga del presente Contratto di Solidarietà per ulteriori dodici mesi, al fine di evitare il ricorso a strumenti di carattere traumatico.

Con la sottoscrizione del presente verbale di accordo, le parti si danno reciprocamente atto di avere dato corso a quanto previsto dall'art. 1 della Legge n. 863/84 e art. 5 Legge n. 236/93 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché ad ogni altra disposizione prevista da leggi norme contratti e/o accordi vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Procuratore ONYX S.p.A.
Dott. Antonio Ieno
.....

FILCAMS-CGIL Nazionale Sig.ra Lori Carlini
.....

C.d.L. Patrizia Gabellone
.....

FISASCAT-CISL Naz.le Sig. Dario Campeotto
.....

UILTuCS-UIL Regionale Sig. Franco Polito
.....

R.S.A. ONYX S.p.A.
Nilza Ramos
.....

FILCAMS-CGIL terr.le Sig.ra Anna De Marco
.....

Marta Riti

.....

Federica Del Papa

.....

Rappresentanti dei lavoratori area amm.va

.....

.....