Verbale di accordo quadro

Il giorno 15 febbraio 2012 presso la sede della Würth S.r.l. si sono incontrati:

La Würth S.r.L. rappresentata dai Dottori Nicola Piazza, nella qualità di amministratore delegato e dai procuratori Andrea Maculan e Giorgio Cosi, l'Unione commercio turismo servizi di Bolzano rappresentata dal Dott. Alberto Petrera.

Le OO.SS come di seguito rappresentate:

O.S. – Filcams LHFD CGIL – AGB / Bolzano in persona di chi legittimamente la rappresenta: signor Maurizio Surian;
e
O.S. – Fisascat CISL – SGB / Bolzano in persona di chi legittimamente la rappresenta: signor Gianfranco Brotto;
e
O.S. – Uiltucs UIL – SGK / Bolzano in persona di chi legittimamente la rappresenta: signor Remigio Servadio;
e
O.S. – ASGB Commercio in persona di chi legittimamente la rappresenta: signor Alessandro Piras.
e
le RSA nella persona dei sig. Mastro Cosimo

PREMESSO CHE

1. L'Azienda ha provveduto a rappresentare alle OO.SS. il persistere di difficoltà economiche, commerciali e finanziarie dovute alla stagnazione e alla crisi del mercato iniziata già nell'anno 2009.
2. L'azienda ha richiesto un incontro alle rappresentanze sindacali aziendali e alle OO.SS territoriali per analizzare congiuntamente la situazione aziendale e la gestione delle problematiche occupazionali conseguenti.
3. Le rsa e le OO.SS territoriali hanno aderito alla richiesta dell'azienda individuando la data odierna come data utile per l'incontro.
4. Nel corso dell'incontro odierno l'azienda ha provveduto a rappresentare alle OO.SS. la propria complessa situazione economica e finanziaria che, nel corso dell'ultimo triennio, ha determinato una significativa ed esponenziale contrazione di fatturato e di utile. Il contesto sopra descritto di crisi aziendale, dovuto a difficoltà perduranti e diffuse del mercato, stagnazione e contrazione dei consumi ha suggerito alla società di attuare già nel recente triennio una significativa politica di contenimento e di riduzione dei costi. Nonostante la politica di contenimento e di rigore percorsa è tristemente assodato e acclarato il crescente peggioramento della liquidità della clientela che versa per lo più in uno stato di diffusa difficoltà economica, con dati di insolvenza e illiquidità crescenti e conseguentemente con una ridotta capacità e potenzialità di spesa. Detta situazione di mercato, di recente aggravata altresì dai fenomeni atmosferici a tutti gli effetti imprevisti ed improvvisi e tali da ridurre sensibilmente il volume degli affari in larga parte dei territori colpiti, ha inciso ancor più sullo stato di crisi aziendale; in particolare il settore della vendita, complessivamente considerato, risulta in difficoltà soprattutto in alcune aree del Paese.
   In tale contesto si è rilevato che l'accesso al credito e ai finanziamenti per le piccole e medie imprese artigiane è rimasto particolarmente difficoltoso in ragione della politica di rigore intrapresa dagli istituti di credito. Tale circostanza incide in modo significativo sulle trattative commerciali concluse positivamente in quanto la mancanza di supporto da parte delle banche rende insostenibili per la clientela il rispetto dei termini economici raggiunti con gli accordi di acquisto rischiando di renderli, nella pratica, inattuabili; le difficoltà di carattere economico e finanziario inducono potenziale nuova clientela a ridurre al massimo i propri investimenti e con essi i costi gestionali. Ciò, di fatto, rende estremamente difficile per la società incrementare il volume di vendite e, di conseguenza, diviene maggiormente insostenibile il sostenimento dei numerosi costi aziendali, rendendo vano il tentativo di contenere la produzione di perdita bilancistica. Quanto sopra ha determinato una progressiva e significativa perdita di esercizio nel triennio 2009/2011 come di seguito riportato:
   2009 **-3.866.000 Euro**;
   2010 **-5.692.000 Euro**;
   2011 **-8.100.000 Euro stima**;
5. la situazione sopra ampiamente rappresentata e congiuntamente analizzata impone oggi all'azienda di intervenire tempestivamente sui propri assetti organizzativi al fine di rendere la società nuovamente competitiva in ogni suo settore. È necessario attuare un ulteriore intervento di riduzione e contenimento

dei costi divenuti eccessivi, in ragione delle mutate condizioni economiche, di talchè l'assetto societario possa allinearsi e risulti compatibile con le mutate esigenze di mercato, nell'ottica di un recupero di efficienza e di produttività aziendale. In tale contesto è emersa l'imprescindibile necessità di riorganizzazione delle zone di vendita tale da consentire un miglioramento dell'equilibrio costi/ricavi.
Alla luce di quanto sopra, l'azienda ha denunciato alle OO.SS. un esubero di personale sulla sede di Egna; nello specifico l'analisi effettuata ha evidenziato come molteplici zone di vendita, a causa della situazione di cui sopra e preso atto delle cifre produttive e dei costi attribuiti e generati per singola zona, sono zone da considerarsi a tutti gli effetti improduttive, ossia zone in perdita e nelle quali il rapporto costi/ricavi è palesemente in disequilibrio. L'improduttività e le perdite prodotte dalle singole zone non solo impediscono l'auto-sostentamento delle stesse singolarmente considerate ma anche, in una visione più ampia e quindi complessiva, incidono negativamente sulla possibilità di sostentamento dell'intera struttura della vendita e, a catena, sulla struttura amministrativa in senso lato che è a supporto dell'attività commerciale globalmente intesa. In un siffatto contesto è imprescindibile e doverosa una razionalizzazione delle zone improduttive.
La società conseguentemente denuncia un esubero di personale che riguarda tutte le aree della struttura amministrativa aziendale di Egna e, per l'attività relativa al settore della vendita diretta (lavoratori subordinati che svolgono attività di vendita in zona geografiche definite e con portafoglio clienti, ma anche personale da ricomprendersi nel cd management e ausiliari della vendita , ossia collaboratori che svolgono attività di supporto ed agevolazione dell'attività di vendita), si deve considerare un ulteriore esubero.

6. Le OO.SS. hanno preso atto delle dichiarazioni dell'azienda, verificati i dati e le situazioni sopra rappresentate, nonché del carattere strutturale dell'esubero denunciato; in forza della situazione descritta le OO.SS. si sono rese disponibili ad individuare strumenti finalizzati alla risoluzione delle criticità aziendali, con lo scopo di salvaguardare quanto più possibile i livelli occupazionali.
7. La società, confermando il carattere strutturale delle criticità evidenziate e fermo restando l'interesse ad adoperarsi con ogni sforzo per la salvaguardia di ogni singolo collaboratore, si è dichiarata disponibile a un confronto con le OO.SS.. Detto confronto è finalizzato all'individuazione, ove possibile, di strumenti conservativi; resta ferma la non esclusività dell'individuazione e dell'applicazione di tali strumenti e la necessità ai fini applicativi che i predetti strumenti risultino compatibili con le mutate esigenze organizzative aziendali ed idonei a garantire all'azienda un riequilibrio dei costi del lavoro comunque necessario per affrontare la problematica di esuberi menzionata.

Tutto ciò premesso

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

A. Dopo ampio confronto e valutati in modo approfondito gli istituti della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e i contratti di solidarietà difensivi di cui alla Legge 863/84, le parti convengono di aprire la cassa integrazione straordinaria (di seguito per brevità anche CIGS) per un periodo di mesi 12 per l'unità operativa di Egna, comprendente anche la forza vendita; nel tentativo di ridurre l'impiego di detto ammortizzatore sociale che inevitabilmente comporta un impatto di natura economica sui dipendenti, a fronte della tutela del livello occupazionale, le parti concordano l'impiego contemporaneo ed in parallelo anche del contratto di solidarietà (di seguito per brevità anche CDS) per alcuni settori aziendali, individuando, in separato contratto, i nominativi del personale coinvolto e al quale applicare il CDS.

Quanto al CDS, si precisa che:

- Le modalità di applicazione della solidarietà ed il testo dell'accordo saranno concordate e redatte all'interno di un'ipotesi specifica e separata di accordo da sottoscriversi in data odierna e che verrà successivamente formalizzata in sede ministeriale durante l'incontro previsto per l'autorizzazione dei programmi formativi di cui in appresso. In ogni caso si conferma che la durata concordata tra i contraenti sarà di 4 mesi, l'azienda farà ricorso alla solidarietà difensiva per l'esubero accertato presso la sede di Egna comprendendo anche il personale aziendalmente definito management e ausiliari di vendita; si prevede l'applicazione contestuale di quanto previsto dall'articolo 1 D.L.78/2009 convertito con modificazioni nella Legge 102/2009 al fine di coinvolgere il personale in solidarietà durante i periodi di sospensione dal lavoro in programmi di formazione e riqualificazione professionale.
- In prossimità della scadenza del CDS, le parti concordano di incontrarsi per analizzare gli effetti prodotti dalla solidarietà e dagli avviati processi di formazione e di riqualificazione professionale e, qualora gli stessi fossero positivi, valutare una possibile proroga la cui entità sarà eventualmente da definirsi, ferma restando la necessaria compatibilità con quanto previsto dalle rispettive normative di riferimento. Al contrario, qualora il contratto di solidarietà si fosse rivelato non idoneo a far fronte alle complesse problematiche aziendali di cui

in premessa o qualora il quadro economico e finanziario aziendale non avesse registrato un netto miglioramento, le parti si confronteranno al fine di individuare nuovi strumenti alternativi finalizzati alla gestione delle problematiche occupazionali sopra citati.

Quanto alla CIGS, si precisa che:

- La CIGS sarà rivolta all'intera unità produttiva, con un coinvolgimento articolato del personale; le parti sociali vengono edotte circa le motivazioni che portano la società a ritenere applicabile solo per alcuni settori aziendali il criterio della rotazione. Nello specifico:
  si ritiene di escludere la rotazione nel settore della vendita, essendo risultato necessario procedere alla chiusura delle zone improduttive e momentaneamente identificate in numero 100 zone, ma che potrebbero aumentare in ragione della loro improduttività in un'ottica di necessario raggiungimento di un bilanciamento tra costi e ricavi; conseguentemente l'Azienda provvederà per le zone ritenute improduttive alla chiusura mediante assegnazione della clientela al personale delle zone limitrofe, risultando tale ridistribuzione necessaria nella duplice finalità di mantenere il fondamentale rapporto con i clienti ancora attivi (per non perdere quote di mercato) e accrescere ove possibile il volume di affari. In tale contesto non risulta né proficuo né possibile concretamente distogliere dalla propria zona produttiva e con saldo costi/ricavi positivo il personale ivi già operante; quest'ultimo infatti ha instaurato con fatica e nel tempo un rapporto fiduciario con la clientela. Il predetto rapporto di fiducia, unitamente all'esperienza conoscitiva maturata, è motivo essenziale, unitamente al servizio offerto dall'azienda e alla spendibilità del marchio, per svolgere con profitto le vendite; la conoscenza del cliente, delle sue abitudini di acquisto, delle sue preferenze, dei metodi di lavorazione, del personale operante nell'organizzazione del singolo cliente, unitamente alla conoscenza del territorio e dei competitors ivi operanti, dei prezzi dell'offerta commerciale rinvenibile (sintetizzando: la conoscenza del mercato e della clientela locale) rendono inapplicabile l'individuazione di qualsivoglia criterio di rotazione se non con pesanti e certe ripercussioni sul volume degli affari delle zone soggette a rotazione. La diminuzione dei venditori sui distretti interessati, dovuta alla chiusura delle zone, intendendosi per distretto l'area geografica composta da un numero di zone variabile, con una media di 14, comporterà una inevitabile diminuzione dell'attività lavorativa del management che gestisce direttamente la forza vendita; da ciò si conferma che, simultaneamente alla cassa integrazione guadagni straordinaria per i venditori, verranno posti in cassa integrazione anche i manager, che, secondo criteri organizzativi e di analisi di sostenibilità economica del distretto in termini di rapporto costi/ricavi saranno da considerarsi in esubero in applicazione degli stessi principi organizzativi e di verifica dei costi/ricavi identificati per l'analisi delle singole zone, il tutto rapportato alle entità dei distretti e alla numerica del personale che ogni manager gestirà.
  Per ciò che riguarda la rotazione nel caso della cassa integrazione guadagni per il management, le motivazioni sopra indicate per l'esclusione dell'applicabilità della rotazione per la forza vendita devono ritenersi valide ed applicabili anche per il management che svolge la propria attività a stretto contatto sia con i venditori del gruppo sia con la clientela che, normalmente, visita in affiancamento e viene dallo stesso fidelizzata.
  Le parti ritengono che ove vi fosse per qualsivoglia motivo e ragione, la disponibilità di una zona di vendita libera (e per il management un distretto riparametrando la distanza in ragione della conformità del territorio rispetto alla residenza) che non sia a distanza superiore a 50 km dalla residenza del lavoratore posto in cassa integrazione, la società proporrà in via formale ed in forma scritta al lavoratore cassaintegrato il trasferimento nella zona scoperta o in un punto vendita disponibile, con obbligo del lavoratore di comunicare per mail/telegramma/fax indirizzato all'ufficio personale, immediatamente la propria disponibilità, restando inteso che la mancata comunicazione , verrà intesa quale rifiuto, il tempo concesso per prendere servizio sarà di 3 giorni. Le parti concordano che qualora vi fossero più lavoratori potenzialmente individuabili secondo il criterio della distanza chilometrica (risultando tale criterio il primo criterio applicabile) e a cui proporre il trasferimento, verrà data preferenza al lavoratore che ha già maturato una medesima esperienza nel settore di riferimento (esempio zona libera nel settore legno: verrà primariamente proposto un trasferimento a quel lavoratore che tra gli individuati secondo la distanza abbia prestato l'ultima attività in una zona del settore legno); a parità di distanza e di settore, sarà individuato il lavoratore proveniente dal medesimo canale (secondo la ripartizione dei canali di vendita attuata nella società, canale 1,2,3,4) ed infine, quale criterio sussidiario, si farà riferimento all'anzianità.
  Fermo quanto sopra per ciò che attiene il criterio della rotazione che verrà applicato per le altre figure professionali poste in cigs, le parti concordano la necessità di prevederne l'applicazione per singole aree/reparti aziendali, facendo riferimento a criteri organizzativi e produttivi, carichi di lavoro e predisposizione/attitudine dei lavoratori alla polivalenza/polifunzionalità nella copertura dei ruoli, tenuto conto delle competenze maturate e acquisite anche al termine della formazione erogata

in cds, e comunque nel rispetto dei principi di correttezza, buona fede e non discriminazione, ferma restando la salvaguardia dei livelli produttivi e l'organizzazione delle singole aree aziendali. Resta inteso che le persone che verranno poste in cassa integrazione e che non necessiteranno, in quanto sospesi dal rapporto di lavoro, degli strumenti aziendali in loro possesso e di proprietà o a disposizione della società (a titolo di esempio autovettura aziendale, personal computer, sim card, catalogo, listino, campionario) saranno tenuti alla restituzione previa richiesta da parte della società.

Resta inteso che le parti si impegnano, nel rispetto dei principi sopraesposti ad effettuare tutti quegli interventi necessari a seguito di modifiche legislative.

Letto – confermato – sottoscritto

Filcams LHFD CGIL – AGB Maurizio Surian

Fisascat CISL – SGB Gianfranco Brotto

Uiltucs UIL – SGK Remigio Servadio

ASGB Alessandro Piras

RSA Mastro Cosimo

WÜRTH S.R.L. Nicola Piazza Andrea Maculan Dott. Giorgio Cosi

UNIONE COMMERCIO Alberto Petrera