MODULARIO
M. L. P. S. - 88

MOD. 88

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro
Divisione VIII

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 9 giugno 2005, presso il *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali* alla presenza del Sottosegretario al lavoro On. Maurizio Sacconi, assistito dalla Dott.ssa Giovanna Rovello, si è tenuta una riunione alla quale hanno partecipato:

- La **Società Natuzzi S.p.A**. rappresentata dal dr. Enrico Carta, dal dr. Fernando Rizzo, dal Dr. Francesco Basile e dal dr. Vincenzo Di Taranto;
- Le **OO.SS. Nazionali Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil**, rappresentate rispettivamente dai Sigg.ri Fabrizio Pascucci, Piero Baroni e Giovanni Rossi;
- Le **OO.SS. Regionali di Puglia e Basilicata Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil**, e le **OO.SS. Provinciali Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil** e le **R.S.U./R.S.A. delle unità produttive di Puglia e Basilicata**,

per l'esame previsto dal Dpr 218/00.

Premesso che

- Le difficoltà relative allo scenario macro economico alla base della crisi dell'intero settore manifatturiero del mondo occidentale persistono e si aggravano a fronte del crescente divario di competitività nei confronti dei paesi emergenti;
- Già nel corso del 2003 la Natuzzi S.p.A. aveva posto in essere un Piano di Riorganizzazione finalizzato a contrastare gli effetti della situazione sopra evidenziata, a supporto del quale era stato richiesto l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria;
- Ciononostante, il sopraggiungere di una crisi di mercato e di flusso d'ordini, ha parzialmente vanificato gli effetti del Piano di Riorganizzazione e ha determinato una involuzione di tutti i parametri economici - di fatturato e di redditività -.
- I fattori alla base di questa preoccupante involuzione possono sostanzialmente ascriversi ai seguenti principali motivi:

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

- Il perdurare della sopravvalutazione dell'euro sul dollaro americano considerando che il mercato americano assorbe circa il 50% della produzione;
- Il perdurare e l'accentuarsi a livello mondiale della crisi dei consumi e della fiducia dei consumatori;
- L'accentuarsi della competitività dei paesi emergenti - Cina in testa - quest'ultima avvantaggiata grazie anche alla forzata parità della propria moneta sul dollaro americano;
- La pesante flessione, in conseguenza dei punti precedenti, del 30/40% del mercato americano il cui flusso degli ordini si sta progressivamente riducendo.

- Tuttavia la Natuzzi S.p.A. intende attuare un *Piano di Risanamento* finalizzato a riconquistare competitività e redditività attraverso la contrazione dei costi di produzione e di funzionamento;
- Il suddetto Piano prevede investimenti nella misura di € 15.000.000, da effettuarsi nell'arco dei prossimi 12 mesi, per la concretizzazione dei seguenti interventi:
  - Specializzazioni delle fabbriche in un ottica di specializzazione per modelli/mercati
  - Riorganizzazione dei flussi e degli assetti produttivi puntando a Stabilimenti a ciclo completo
  - Comunicazione pubblicitaria ed istituzionale attraverso media, sponsorizzazioni ed eventi
  - Nuove aperture di Negozi e gallerie in Italia e nel mondo
  - Approntamento ogni sei mesi di nuovi modelli in grado di aggiornare la Collezione Natuzzi al fine di innovare continuamente l'offerta
  - Miglioramento della produttività/qualità
  - Recupero dell'efficienza produttiva attraverso l'utilizzo di interventi tecnico organizzativi idonei a garantire il consolidamento del massimo livello di qualità, efficienza e polivalenza professionale

Quanto sopra premesso, la parti concordano:

1. il Piano di Riorganizzazione in atto si considera completato alla data del 15/06/05;
2. la Natuzzi S.p.A. presenterà richiesta al Ministero del Lavoro di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi ai sensi della legge 223/91, per 12 mesi a decorrere dal prossimo 16 giugno per un numero massimo di 2.600 dipendenti (degli stabilimenti e degli uffici) indicato nell'apposito allegato che fa parte integrante del presente accordo;
3. verrà attuata la rotazione dei lavoratori in CIGS con l'esclusione di circa 300 unità lavorative per ragioni di non fungibilità organizzativa e tecnico/professionale attuale; sarà attuata una verifica – entro dicembre 2005 – per valutare la possibilità della rotazione di detto

personale, in relazione all'andamento della formazione professionale di cui al punto successivo. Il picco massimo del personale sospeso in CIGS – tenuto conto della rotazione – sarà di 1.220 dipendenti.

4. la Natuzzi S.p.A. organizzerà corsi di formazione professionale per una parte dei lavoratori in CIGS anche attraverso l'utilizzo dei fondi regionali all'uopo destinati;
5. verrà sospesa l'attività produttiva dello stabilimento di Altamura (BA) Via della Paglia, prevedibilmente entro il mese di settembre 2005. Una parte dei lavoratori (circa 50) sarà trasferita presso gli stabilimenti produttivi di Laterza (TA) e Ginosa (TA);
6. la Natuzzi S.p.A. anticiperà il trattamento di CIGS alle normali scadenze;
7. La Natuzzi S.p.A. inoltre, si impegna ad una integrazione della indennità finalizzata a garantire – a tutto il personale coinvolto nella CIGS – una retribuzione netta mensile non inferiore al 70% per il personale operaio/intermedio e non inferiore al 60% per il personale impiegatizio, delle rispettive retribuzioni contrattuali mensili;
8. la Natuzzi S.p.A. si impegna, non appena ultimato il *Piano di Risanamento* ad attuare un *Piano di Riorganizzazione* - supportato da investimenti - finalizzato al consolidamento ed al rilancio aziendale che sarà accompagnato – ove necessario – da una domanda per CIGS biennale motivata da ."Riorganizzazione" che il Ministero esaminerà secondo i criteri di legge con tempestività.

Le parti si danno atto di aver esperito positivamente la consultazione sindacale ai sensi del Dpr 218/00 per la richiesta della CIGS.

Allegato al Verbale di accordo del 9/6/05

Natuzzi SpA
organici per unità produttiva

filiale	ORGANICO				SOSPENSIONI IN CIGS			posizioni in rotazione	personale a zero ore
	diretti	indiretti	di cui in cigs	totale	diretti	indiretti	totale		
Altamura Della Paglia	67	49	5	116	-67	-49	-116	0	64
Altamura Deposito	0	9	0	9	0	-2	-2	2	0
Altamura Graviscella e Dell'Avena	159	86	6	245	-66	-46	-112	93	19
Falegnameria Santeramo	50	23	0	73	-12	-7	-19	19	0
Ginosa	205	110	4	315	36	-6	30	14	3
Laterza Depositi	0	23	0	23	0	-8	-8	8	0
Laterza Magazzino Pelle	0	49	3	49	0	-16	-16	16	0
Laterza Salottificio	116	68	1	184	5	-9	-4	6	3
Laterza Taglio Centralizzato	88	34	5	122	-24	-16	-40	31	9
Magazzino Iesce Matera	13	10	0	23	-1	-7	-8	4	4
Matera Iesce	184	99	3	283	-83	-56	-139	128	11
Matera La Martella	286	230	11	516	-138	-104	-242	162	80
Area Conti Lavoro Santeramo	0	41	5	41	0	-41	-41	29	12
Santeramo Iazzitiello	118	54	1	172	-56	-30	-86	77	9
Santeramo Iesce	355	170	9	525	-156	-88	-244	185	59
Area Servizi e Commerciale Santeramo	0	624	8	624	0	-165	-165	135	30
Sala Prototipi Milano	0	6	0	6	0	-6	-6	2	4
Ufficio Comunicazione Milano	0	10	0	10	0	-2	-2	0	2
TOTALE	1.641	1.695	61	3.336	-562	-658	-1.220	911	309

VERBALE DI ACCORDO

In data 09 Giugno 2005, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si sono incontrati la Natuzzi spa e le OO.SS Nazionali, Regionali, Provinciali ed Aziendali di settore per analizzare le motivazioni della richiesta aziendale di ricorso alla CIGS per crisi per 1320 addetti, come già annunciato in sede di Ministero del lavoro nell'incontro del 18 Maggio u.s..

Il presente documento ha pertanto lo scopo di riassumere le conclusioni dell'ampio confronto al fine di fornire la base per un accordo.

SCENARIO

Le parti convengono nel valutare che le difficoltà, alla base della richiesta di CIGS della Natuzzi, si inquadrano in un conclamato contesto di svantaggio competitivo nei confronti delle economie dei Paesi emergenti proprio dell'intero comparto manifatturiero Italiano ed Europeo .

In tale scenario il settore del mobile imbottito, fortemente labour intensive, è in particolar modo esposto e rischia di perdere irrimediabilmente la possibilità di competere sui mercati

OBIETTIVI

Al fine di fronteggiare questi rischi le parti perseguono concordemente i seguenti **fondamentali e concatenati obiettivi**:

- operare, ciascuno nell'ambito del proprio ruolo e responsabilità, a partire dal presente accordo, affinché la **Natuzzi possa abbassare i propri costi di produzione e con ciò riconquistare competitività e redditività,** questa ultima indispensabile al fine di generare le risorse per gli investimenti strategici a supporto dei propri riassetti industriali e del progetto di Marca
- finalizzare quanto sopra **alla difesa dei massimi livelli di occupazione possibili in Italia.**

A dimostrazione di questo impegno la Natuzzi ha predisposto un articolato Piano industriale e commerciale, Piano che ha **solo** lo scopo di salvaguardare il territorio e che risulta alternativo a scelte di delocalizzazione , pur fattibili e convenienti

INTERVENTI CONCORDATI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

1. Fare convergenti pressioni sulle istituzioni regionali e nazionali affinché vengano urgentemente adottati i provvedimenti a sostegno già richiesti al tavolo Borghini e recepito da un documento congiunto delle Regioni Basilicata e Puglia presentato in data 08 giugno 2005 al Ministero delle Attività Produttive, incontro nel quale il Governo ha preso impegno di fornire risposte concrete alle richieste pervenute in tempi brevi.
2. La Natuzzi s'impegna ad investire nei prossimi 12 mesi 15 milioni di € per portare avanti il progetto di marca Natuzzi che è il progetto attraverso il quale si tenta di difendere le produzioni Made in Italy ed in particolare lo farà nei seguenti ambiti:
   - Comunicazione pubblicitaria ed istituzionale attraverso media, sponsorizzazioni ed eventi
   - Nuove aperture di Negozi e gallerie in Italia e nel mondo
   - Approntamento ogni sei mesi di nuovi modelli in grado di aggiornare la Collezione Natuzzi al fine di innovare continuamente l'offerta
   - Investimenti in ricerca e sviluppo prodotti al fine di utilizzare e presentare sul mercato nuovi prodotti sempre più innovativi per materiali, meccanismi e stile
   - Specializzazioni delle fabbriche in un ottica di specializzazione per modelli/mercati
   - Riorganizzazione dei flussi e degli assetti produttivi puntando a Stabilimenti a ciclo completo
   - Ammodernamento dei lay-out tali da semplificare le movimentazioni, consentire l'accorpamento di mansioni e la maggiore ergonomicità delle posizioni di lavoro. Il tutto è finalizzato ad migliore qualità e produttività
   - Sperimentare ed introdurre innovazioni tecnologiche in grado da ridurre i costi di produzione e rendere più competitive le produzioni. Tali innovazioni

verranno studiate ed implementate anche con il supporto del Politecnico di Bari con il quale è già operativa una ampia collaborazione

- L'obiettivo di queste efficienze, riorganizzazioni, innovazioni tecnologiche ed informatiche, è quello, insieme a quello fondamentale della gestione della CIGS come meglio chiarito successivamente, **di ridurre di non meno del 10% i costi di trasformazione**

3. A condizione che il mercato premi la offerta Natuzzi e che tutti gli interventi e gli impegni sottoscritti in questo protocollo, sia da parte delle istituzioni (vedi punto 1) sia sindacali (vedi punti successivi), **la Natuzzi s'impegna a saturare le capacità produttive degli stabilimenti italiani cosi come definite al punto successivo**. Tale saturazione avverrà specializzandoli nella produzione dei modelli della collezione a *Marchio Pasquale Natuzzi*,con eventuali eccezioni per modelli di primo prezzo od in promozione speciale.
4. La Natuzzi s'impegna a **mantenere aperti tutti i suoi stabilimenti italiani** ad eccezione dell'opificio di via della Paglia ad Altamura, già adibito a Scuola e riutilizzato provvisoriamente per ospitare i dipendenti provenienti dall'ex Stabilimento Fornello. Tale assetto industriale, che potrà essere in futuro anche rivisto per consentire ammodernamenti ed efficienze, sottende la speranza che possano ricrearsi condizioni di mercato che richiedano un aumento della capacità produttiva. . Gli Stabilimenti già originariamente realizzati per il ciclo completo e la doppia turnazione e che offrono i lay-out migliori opereranno a due turni, gli altri ad un turno dalle 7 alle 15 con una pausa complessiva di 30 minuti.

LA GESTIONE DELLA CIGS E DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le parti hanno sottolineato come la gestione di una situazione così complessa richiede da parte di tutti senso di responsabilità, affidabilità e soprattutto un salto di qualità nelle relazioni sindacali.

Per il raggiungimento di questo obiettivo strategico, su cui è fondata la efficacia stessa del Piano di riorganizzazione le parti **convengono preliminarmente sul seguente metodo di confronto,** anche a fronte della stipula di un protocollo di intesa, a:

a) Creare le condizioni culturali ed operative per un decollo di relazioni sindacali tali da favorire, nel rispetto dei ruoli e delle identità di ciascuno, un confronto efficace, costruttivo e duraturo

b) Dare vita ad un tavolo permanente di confronto, a livello locale, ove monitorare:

- L'andamento degli scenari macro economici e di mercato e le relative conseguenze
- Il rispetto dei criteri di selezione del personale e dei criteri di rotazione, come sotto concordati, ed in genere di tutte le problematiche attinenti alla gestione della CIGS
- L'andamento dei processi di riorganizzativi degli stabilimenti, nonché l'evoluzione degli organici
- Il sistema incentivante della produzione . In particolare, vista la centralità dei rendimenti di produzione per il raggiungimento della necessaria competitività, le parti esamineranno:
  - le modalità con le quali sono definiti i metodi ed i tempi standard, al fine di comprenderli;
  - i livelli di produttività;
  - le modalità di funzionamento dei sistemi premianti;

c) garantire, anche in deroga ai criteri di selezione del personale da porre in GIGS, la presenza di almeno un delegato sindacale per ogni Stabilimento e per ogni Federazione sindacale.

Tutto ciò premesso le parti definiscono, a livello generale:

- che il **personale complessivo oggetto di collocazione in CIGS passa da 1320 a 1220.** Tale diminuzione sconta la disponibilità dell'azienda al part time, la

destinazione di personale italiano come istruttore, e su base volontaria, negli stabilimenti esteri del Gruppo ed altri interventi organizzativi e gestionali

- **La Natuzzi condivide la opportunità della più ampia rotazione possibile fatti salvi gli obiettivi di recupero di produttività a base del Piano, pertanto il personale da collocare fisso in cassa integrazione a zero ore sarà limitato ad una forbice fra i 270 – 300 addetti.**
- **Che a dicembre 2005 si procederà ad una verifica di detto personale con l'auspicio che siano maturate le condizioni per un loro reimpiego anche parziale** (vedi punto successivo relativo ai percorsi di Formazione). A tale auspicabile risultato concorrerà in maniera essenziale l'approfondimento che il tavolo tecnico potrà svolgere sui criteri di misurazione della produttività e dei livelli di accettabilità della stessa
- **Che in ogni caso l'azienda dichiara sin d'ora la sua disponibilità, qualora nel futuro le attuali sospensioni dovessero tramutarsi in esuberi a sperimentare, dove possibile, senza perdita di competitività e/o costi aggiuntivi, i contratti di solidarietà**

A livello di maggior dettaglio si stabilisce che :

- per la scelta degli Stabilimenti dove operare le riduzioni di attività e, negli stessi, per la individuazione del **personale diretto di produzione** da collocare in CIGS, **pari ad un totale complessivo di 562 unità**, ci si atterra a criteri tecnico organizzativi idonei a garantire il consolidamento del massimo livello di qualità, efficienza e polivalenza professionale.
- Pertanto, in una logica di Stabilimento, e per le percentuale di contrazione previste per ciascun sito produttivo (vedi documento allegato)
  - Il 40% -50% degli addetti non sarà posto in CIGS
  - Circa il 40% degli addetti sarà collocato in GIGS a **rotazione settimanale o quindicinale o comunque secondo le esigenze tecnico-organizzative e produttive**
  - Il restante 20%-10% di addetti in CIGS senza rotazione. Tale personale sarà inserito in corsi di formazione per aggiornamento professionale, con utilizzo, ove possibile, dei fondi europei, nazionali e regionali destinati alle attività formative, e sulla base di verifiche semestrali potrà rientrare nel personale operativo in rotazione
- Le parti concordano inoltre di utilizzare, su base volontaria, tutte le normative di Legge sulla flessibilità al fine di evitare o ridurre il ricorso alla CIGS. Le modalità operative di detto sistema saranno definite nel tavolo permanente di confronto sentite le disponibilità e le esigenze dei collaboratori

Per il **personale indiretto di produzione e per quello degli uffici, pari rispettivamente a 485 e 173 unità,** il criterio generale sarà quello di porre il personale in CIGS a rotazione con le seguenti eccezioni necessarie a garantire gli indispensabili livelli di coordinamento,funzionalità operativa ed efficacia e limitando al massimo i casi di CIGS non a rotazione:

- Coordinatori di Reparto ed ufficio
- Addetti di reparto, dipartimento sviluppo e prototipazione, di sorveglianza e di ufficio, non fungibili a fronte del carattere specialistico o fiduciario della loro mansione o del progetto in cui sono dedicati
- Anche per detto personale si dichiara la disponibilità a trovare ogni possibile soluzione che possa ridurre od evitare la CIGS, ad esempio, esclusivamente su base volontaria, tramite il ricorso a :
  - Part time
  - Impiego in mansioni differenti in Italia od all'estero presso strutture produttive e commerciali del Gruppo
  - Corsi di formazione specialistici e linguistici idonei ad un pieno reimpiego

Su tutta la problematica , oggettivamente ampia, articolata e complessa, le parti affidano al tavolo di confronto sindacale un prima verifica dei criteri utilizzati entro sei mesi dall'inizio della CIGS con disponibilità a modificarli, qualora necessario, in coerenza con i criteri concordati

Su richiesta delle OO.SS la Natuzzi s'impegna a verificare, compatibilmente con il mercato e con il perseguimento degli obiettivi di risanamento, un utilizzo della CIGS più contenuto rispetto ai numeri massimi sopra esposti, così come responsabilmente già fatto in occasione della precedente ricorso alla CIGS

AZIONI DI SOSTEGNO

Pur nei limiti della grave soluzione finanziaria descritta nel Piano di riorganizzazione, la Natuzzi, in coerenza con i propri valori e storia e verificata la disponibilità delle OO.SS a stipulare e concretizzare il presente accordo, concorda con le OO.SS le seguenti misure di sostegno al reddito aggiuntive a quelle previste dalla CIGS:

- Integrazione dell'indennità al fine di garantire a tutto il personale in CIG una retribuzione netta mensile non inferiore al 70% se operaio od intermedio e non inferiore al 60% se impiegato delle rispettive retribuzioni contrattuali mensili.
- Impegno a verificare l'allungamento dei mutui prima casa a 25/30 con pool di banche e di assicurazioni al fine di alleggerire le rate che potessero gravare sul nostro personale in CIGS

Roma, 09 giugno 2005

L'Azienda

Le OO.SS.