VENPA s.p.a. Sede legale

SINCERT

30031 DOLO (VE)
Via dell'Industria, 7 – Z.I Dolo
Tel 041 41.27.88 - Fax 041 5100949

Azienda certificata Cermet
UNI EN ISO 9002, N° 458

VENPA

RICEVUTO
27 MAG. 2010
1154

Ass. 10.0

-SINDACALE

anticipata via fax
1/13

Spett.le
MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Via Fornovo, 8
00192 Roma (RM)

Pc Spett.le
FIM - CISL
Corso Trieste, 36
00198 Roma

Pc Spett.le
FIOM - CGIL
Corso Trieste, 36
00198 ROMA

Pc Spett.le
UILM - UIL
Corso Trieste, 36
00198 ROMA

Spett.le
CGIL
Via Ca' Marcello, 10
30172 MESTRE (VE)

Spett.le
CISL
Via Ca' Marcello, 10
30172 MESTRE (VE)

Spett.le
UIL
Via Comunetto, 9
30031 DOLO (VE)

Spett.le
Centro per l'Impiego
Via Foscarina 8/12
30031 DOLO (VE)

Spett.le
Direzione
Provinciale del lavoro
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Via Ca' Venier, 8
30172 MESTRE (VE)

Spett.le
CGIL
Via F.lli Folonari, 20
25126 BRESCIA

Spett.le
CISL
Via Altipiano D'Asiago, 3
25128 BRESCIA

Spett.le
UIL
Via L. Pavoni, 18
25126 BRESCIA

Spett.le
Centro per l'Impiego
Via Cesare Battisti, 17
25036 PALAZZOLO SULL'OGLIO (BS)

Spett.le
Direzione
Provinciale del lavoro
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Via Cefalonia, 50 - 7° piano
25124 BRESCIA

VENPA S.p.A. Cap. Soc. € 4.000.000 - C.F. e P.IVA 02574080277 C.C.I.A.A. VE n. 226378 -- Reg. Soc. Trib. VE n. 38118 -- n. 43758 Vol. Reg. Impr.

Spett.le
CGIL
Corso Porta Vittoria, 43
20122 MILANO

Spett.le
CISL
Via Tadino, 23
20124 MILANO

Spett.le
UIL
Viale Marelli Ercole, 497
20099 SESTO SAN GIOVANNI (MI)

Spett.le
Centro per l'Impiego
Via Parri, 12
20094 SAN DONATO MILANESE (MI)

Spett.le
Direzione
Provinciale del lavoro
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Via Mauro Macchi, 9
20124 MILANO

Spett.le
CGIL
Via Marconi 67/2
40122 BOLOGNA

Spett.le
CISL
Via Milazzo, 16
40121 BOLOGNA

Spett.le
UIL
Via Serena, 2
40127 BOLOGNA

Spett.le
Centro per l'Impiego
Via Todaro 8/a
40126 BOLOGNA

Spett.le
Direzione
Provinciale del lavoro
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Viale Masini, 12/14
40126 BOLOGNA

Spett.le
CGIL
Via Malignani, 8
33100 UDINE

Spett.le
CISL
Via T. Ciconi, 46
33100 UDINE

Spett.le
UIL
Via Chinotto Antonio, 5
33100 UDINE

Spett.le
Centro per l'Impiego
Viale Giuseppe Duodo, 3
33100 UDINE

Spett.le
Direzione
Provinciale del lavoro
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Stabernao, 7
33100 UDINE

5/13

Spett.le
CGIL
Via Confalonieri, 5
43100 PARMA

Spett.le
CISL
Via Lanfranco 21/a
43100 PARMA

Spett.le
UIL
Via Bernini 5/a
43126 PARMA

Spett.le
Centro per l'Impiego
Via Galvani, 4/a
43100 PARMA

Spett.le
Direzione
Provinciale del lavoro
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Piazzale Matteotti, 9
43100 PARMA

Spett.le
CGIL
Via Longhin 117/121
35129 PADOVA

Spett.le
CISL
Via Del carmine, 3
35137 PADOVA

Spett.le
UIL
Piazza de Gasperi 32
35131 PADOVA

Spett.le
Centro per l'Impiego
Via G. Galilei 1
35013 CITTADELLA (PD)

Spett.le
Direzione
Provinciale del lavoro
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Passaggio De Gasperi, 3
35131 PADOVA

Spett.le
CGIL
Via L. Settembrini, 6
37123 VERONA

Spett.le
CISL
Via Lungadige Galtarossa, 22
37133 VERONA

Spett.le
UIL
Via N. Golfino, 10
37132 VERONA

Spett.le
Centro per l'Impiego
Via IV Novembre
37100 VERONA

Spett.le
Direzione
Provinciale del lavoro
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Via Quirico Filopanti, 3/5
37123 VERONA

VENPA S.p.A. Cap. Soc. € 4.000.000 · C.F. e P.IVA 02574080277 C.C.I.A.A. VE n. 226378 – Reg. Soc. Trib. VE n. 38118 – n. 43758 Vol. Reg. Impr.

Spett.le
CGIL
Via Dei Muredei, 8
38100 TRENTO

Spett.le
CISL
Via S. Croce, 61
38100 TRENTO

Spett.le
UIL
Via G. Matteotti 20/1
38100 TRENTO

Spett.le
Centro per l'Impiego
Via Guardini, 75
38121 TRENTO

Spett.le
Direzione
Provinciale del lavoro
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Via Zambra, 11
38100 TRENTO

VENPA S.p.A. Cap. Soc. € 4.000.000 - C.F. e P.IVA 02574080277 C.C.I.A.A. VE n. 226378 - Reg. Soc. Trib. VE n. 38118 - n. 43758 Vol. Reg. Impr.

OGGETTO: Licenziamento collettivo per riduzione di personale - comunicazione ai sensi degli art. 24, comma 1, e 4, comma 2, L. 23.07.1991, n. 223

Ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dagli articoli della legge citata in oggetto, la scrivente società con sede legale in Viale dell'Industria, 7 - Dolo (VE) si vede costretta a comunicare la necessità e l'urgenza di procedere ad una riduzione collettiva di personale nel numero di 66 persone distribuite nelle varie sedi su un totale di 182 lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Le ragioni che hanno determinato tale decisione sono gravi ed irreversibili, rendendo improcrastinabile l'intendimento della Società.

La VENPA S.p.a. è un'azienda che effettua noleggio ed assistenza di macchine da cantiere quali piattaforme aeree, sollevatori telescopici, autogru fuoristrada e macchine movimento terra. L'azienda attualmente impiega n. 182 dipendenti nelle sedi di Dolo (VE), San Giuliano Milanese (MI), Palazzolo (BS), Bologna, Udine, Parma, Carmignano di Brenta (PD) Verona e Trento suddivisi in 27 commerciali interni, 31 commerciali esterni, 83 tecnici manutentori, 18 impiegati amministrativi, 6 impiegati informatici, 3 impiegati uff acquisti, 3 impiegati uff mkting, 11 impiegati tecnici.

A seguito della crisi economica il mercato di riferimento si è radicalmente ridotto, infatti si assiste ad una assai scarsa partenza di cantieri di ogni dimensione.

Le aziende di noleggio italiane, che sono in media molto più piccole di Venpa SpA, si contendono dunque i pochi cantieri attraverso una riduzione molto importante dei prezzi (oltre il 40%).

Tale guerra dei prezzi porterà ad una sopravvivenza delle sole aziende che hanno saputo ridurre al massimo tutti i costi di gestione, creando contemporaneamente le condizioni per un miglioramento interno. Per questo, al fine di evitare maggiori e più generalizzate conseguenze, è necessario modificare la propria struttura organizzativa al fine di permettere l'adeguamento dei propri costi interni rispetto alla nuova situazione di mercato, effettuando un assolutamente necessario riassetto organizzativo.

Le chiusure delle filiali pianificate nel 2009 e realizzate dal 1° gennaio 2010 unite all'accentramento di alcune mansioni dell'ufficio tecnico c/o la sede di Dolo avevano permesso la realizzazione di un budget in pareggio ponendo il fatturato uguale allo scorso anno. Si è però verificato nel primo trimestre 2010 un calo di fatturato di circa il 20% al mese (circa 500.000€ al mese) che sono dunque una pura perdita.

Poiché la proiezione aggiornata del fatturato 2010 prevede una perdita di circa 4 milioni di euro l'azienda ha attuato riduzioni di costi variabili e rinegoziazione di costi finanziari con il risultato di recuperare circa 1.5 milioni di risparmi; le voci sulle quali è costretta ora ad intervenire sono gli affitti (ed il loro indotto di costi) ed il personale.

L'azienda si trova quindi costretta a dover fronteggiare la suddetta situazione economica prendendo atto della ridotta attività attraverso una radicale modificazione dell'organizzazione interna, in modo da poter affrontare con efficienza, qualità e costi minori il mercato attuale. Rispetto a tale situazione economico-finanziaria e alle rinnovate esigenze organizzative della Società, l'attuale struttura organizzativa della società si presenta sovrabbondante e necessita pertanto di un notevole ridimensionamento.

L'obiettivo è quello di ridurre i costi di alcune sedi particolarmente costose in affitto (cercando sedi meno visibili e più piccole quindi meno costose) e accentrando il lavoro nelle sedi meno onerose. Ciò implica la necessaria riduzione del personale sia commerciale interno che tecnico in alcune sedi ed un rafforzamento (sempre e comunque con una complessiva riduzione) c/o altre sedi. La segreteria commerciale che ora è presente in ogni sede dovrà essere concentrata a Dolo ed a Brescia, così come in tutte le filiali andranno snellite le officine di assistenza, rafforzando quella della sede di Dolo.

Essendo il costo del personale di circa 9 milioni annui una riduzione di circa il 25% dello stesso per i 6 mesi ancora a disposizione significa un taglio di oltre 1 milione di euro, obiettivo che non appare ottenibile in nessun altro modo.

L'obiettivo che ci si pone è, pertanto, quello di un recupero di efficienza ed efficacia della struttura per mantenerla attiva in un mercato che ha registrato una forte contrazione nella domanda ed un inasprimento competitivo.

Per quanto sopra esposto, quindi, si rende indispensabile procedere ad un ridimensionamento della struttura sia in termini territoriali che di dimensione. Per quanto riguarda il territorio si considera non remunerativa la filiale di Trento, che conta n.3 addetti (un'impiegata commerciale e 2 tecnici manutentori), oltre ad 1 commerciale esterno. Le circostanze sinteticamente sopra descritte determinano comunque un esubero complessivo di 66 unità presso le varie sedi, la cui collocazione aziendale e profili professionali sono illustrati in calce alla presente comunicazione, ove è anche indicato il personale abitualmente occupato nell'intero complesso aziendale

La società ha posto in essere tutti gli strumenti compatibili con il suo assetto strutturale, con la situazione economica e con la sua organizzazione del lavoro, al fine di assorbire il maggior numero possibile dei dipendenti risultanti esuberanti, ma le dimensioni della società, la difficile situazione di mercato e l'urgenza di attuare il piano di riorganizzazione, non consentono l'adozione di ulteriori investimenti e/o diverse misure, atte ad evitare la presente procedura per la dichiarazione della mobilità.

Tra le tante, sono state prese in esame e successivamente accantonate in quanto - come accennato - giudicate inconciliabili con il perseguimento del fine di dotare la Società di una struttura organizzativa più snella e adeguata alle rinnovate esigenze organizzative e alle condizioni economiche attuali, ipotesi quali quelle di cui all'art. 4, commi 5 e 11, legge 223/91, o accordi di riduzione di orario, sia individuali che collettive. Ipotesi tutte incompatibili con la drastica necessità di una economica ed efficiente gestione della Società indirizzata ad una attività efficiente e di qualità, ma di minor volume.

Non sono previste attribuzioni patrimoniali diverse da quelle stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva (per la non creduta ipotesi che la formula attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva, di cui al DL 151/97, possa essere intesa come riferibile ai trattamenti economici individuali in atto, comunichiamo che il metodo di calcolo delle stesse attribuzioni patrimoniali è stato adottato in relazione alla produttività e professionalità del personale del complesso aziendale, fatti salvi i diritti acquisiti in termini di superminimi e premi).

I lavoratori saranno collocati in mobilità nel rispetto dei tempi previsti dalla legge, salvo diverso auspicabile accordo, attesa l'urgenza ed indifferibilità del richiesto ridimensionamento.

Nel far riserva di meglio illustrare le indicazioni contenute nella presente comunicazione (sia con riferimento ai motivi che hanno determinato la necessità di ridurre il personale che ai motivi tecnico-organizzativi e produttivi che impediscono soluzioni alternative) in occasione dell'incontro previsto dall'art. 4, comma 5, della legge 223/91, facciamo presente che il referente aziendale è il **Responsabile del personale, Dott. Paolo Carrozza tel.sede Dolo 041 412788, cell 346 7020883, paolo.carrozza@gruppovenpa3.it fax 0415129341,** oltre ad essere disponibili a fornire ogni ulteriore elemento conoscitivo che dovesse essere ritenuto utile, si inviano distinti saluti.

Mendes Migotto
VENPA SPA

All: Elenco personale in forza ed elenco esuberi.

VENPA

Profili operativi in Venpa SpA:

1) Tecnico manutentore interno: mansioni di controllo funzionalità e sicurezza attrezzature al rientro da ogni noleggio, manutenzione come da libretto dei costruttori (su gestione del Capo Officina)
2) Tecnico manutentore esterno: mansioni di manutenzione in cantiere con furgone attrezzato, su chiamata del cliente che verifica un malfunzionamento dell'attrezzatura in locazione (la chiamata viene ricevuta da un addetto First Care centralizzato che organizza i tecnici manutentori esterni)
3) Impiegati commerciali interni: ricercano la disponibilità di attrezzature (già approntate dai tecnici) nella sede più vicina al cantiere, richiedono il trasporto e fanno firmare via fax i contratti.
4) Impiegati commerciali esterni: ricercano clienti sul territorio, effettuano sopralluoghi se necessario per individuare la tipologia di attrezzatura più idonea al lavoro, conducono trattative con i clienti (trasmettono tutte le informazioni ai commerciali interni che danno seguito al servizio di noleggio)

Nella sede di dolo si aggiungono:

1) Impiegati tecnici: si occupano dell'inserimento a gestionale delle lavorazioni tecniche, delle pratiche di garanzia, della gestione di manutenzioni affidate a terzi, del First Care e del recupero dei danni. Uno di questi si occupa della manutenzione delle sedi .
2) Impti uff acquisti: si occupano di acquistare i ricambi necessari alle officine di manutenzione
3) Impti amministrativi: si occupano della gestione fatture attive e passive, della finanza aziendale, del recupero crediti e della gestione delle buste paga.
4) Ufficio marketing: si occupano di pubblicità, fiere, sponsorizzazioni, ufficio stampa e materiale di comunicazione (house organ, carta intestata, depliant etc)
5) Ufficio IT: si occupano della programmazione , della manutenzione e della sicurezza del data base e del programma gestionale, nonchè delle macchine, sviluppano nuovi strumenti informatici su richiesta del capi settore.

	Profilo professionale	Attuali	esubero
Udine	Impto commerciale interno	4	4
	Funzionario commle esterno	5	1
	Tecnico manutentore	9	6
Bologna	Impto commerciale interno	4	4
	Funzionario commle esterno	7	1
	Tecnico manutentore	10	6
Trento	Impto commerciale interno	1	1
	Tecnico manutentore	2	2
	Impto commle esterno	1	
Verona	Impto commerciale interno	2	2
	Funzionario commle esterno	2	

	Tecnico manutentore	4	3
PARMA	Impto commerciale interno	1	1
	Funzionario commle esterno	2	1
	Tecnico manutentore	3	2
MI	Impto commerciale interno	3	3
	Impto ctecnico	1	
	Funzionario commle esterno	4	1
	Tecnico manutentore	14	8
PD	Impto commerciale interno	2	2
	Tecnico manutentore	3	3
	Funzionario commle esterno	2	
bs	Impto commerciale interno	3	1
	Funzionario commle esterno	1	
	Imp tecnico	1	
	Tecnico manutentore	7	
GE	Impto commerciale interno	1	1
	Funzionario commle esterno	1	1
VE	IMPTA MKTING	3	2
	Impto tecnico	9	3
	Impto Uff acquisti	3	1
	Impta ammva	18	4
	Impto uff IT	6	2
	Funzionario commle esterno	6	
	Tecnico manutentore	31	
	Imp comm interno	6	
		182	66

Nb per accentrare l'ufficio noleggi è necessario inserire (per trasferimento o assunzione) 3 persone a dolo e 2 a brescia

VERBALE DI ACCORDO

AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 1, LEGGE 19 DICEMBRE 1984 N. 863.

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

In data 6 agosto 2010, presso la sede Venpa di Bologna, Via Michelino 121

tra

Venpa S.p.a. con sede in Dolo (Venezia), Via Dell'Industria 7, di seguito la Società rappresentata dal vice presidente e legale rappresentate dott. Mendes Migotto

e

RSA lavoratori, Sig. Massimo Rovoletto

FIM-CISL, in persona del rappresentante nazionale, sig.Leonardo Burmo e il rappresentante territoriale della sede di Dolo, Sig. Alberto Gomiero

FIOM-CGIL, in persona del rappresentante nazionale sig. Augustin Breda

UILM- UIL, in persona del rappresentante nazionale sig. Enrico Azzaro

Premesso che

- Società e OOSS si sono incontrati a seguito della procedura di mobilità avviata dalla Società in data 27 maggio 2010 riguardante una eccedenza occupazionale dichiarata in n. 66 dipendenti sul totale di 182 dipendenti occupati;
- Venpa S.p.a., pur inquadrata a fini contributivi nel settore terziario e quindi non godendo dell'applicazione della CIGS, applica al proprio personale il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di industrie metalmeccaniche con un orario settimanale di 40 ore distribuito su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, per 8 ore spezzate da una pausa pranzo e, con inizio in base all'ufficio e al reparto dalle 07,30 alle 09,00 e, sempre in base al reparto, con termine dalle 17,30 alle 19,00;
- la Società sta attraversando un periodo di pesante involuzione dovuta al negativo evolversi del mercato del noleggio di macchine da cantiere e macchine movimento terra riflesso del negativo andamento dei settori dell'edilizia e degli appalti cui l'azienda è da sempre legata, tanto che l'azienda ha registrato una riduzione di fatturato nel 2009 del 15% rispetto al 2008 e di un ulteriore 20% nel 2010;
- A seguito della crisi economica il mercato di riferimento si è radicalmente ridotto, infatti si assiste ad una assai scarsa partenza di cantieri di ogni dimensione. Le aziende di noleggio

VERBALE DI ACCORDO

AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 1, LEGGE 19 DICEMBRE 1984 N. 863.

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

In data 6 agosto 2010, presso la sede Venpa di Bologna, Via Michelino 121

tra

Venpa S.p.a. con sede in Dolo (Venezia), Via Dell'Industria 7, di seguito la Società rappresentata dal vice presidente e legale rappresentate dott. Mendes Migotto

e

RSA lavoratori, Sig. Massimo Rovoletto

FIM-CISL, in persona del rappresentante nazionale, sig.Leonardo Burmo e il rappresentante territoriale della sede di Dolo, Sig. Alberto Gomiero

FIOM-CGIL, in persona del rappresentante nazionale sig. Augustin Breda

UILM- UIL, in persona del rappresentante nazionale sig. Enrico Azzaro

Premesso che

- Società e OOSS si sono incontrati a seguito della procedura di mobilità avviata dalla Società in data 27 maggio 2010 riguardante una eccedenza occupazionale dichiarata in n. 66 dipendenti sul totale di 182 dipendenti occupati;
- Venpa S.p.a., pur inquadrata a fini contributivi nel settore terziario e quindi non godendo dell'applicazione della CIGS, applica al proprio personale il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di industrie metalmeccaniche con un orario settimanale di 40 ore distribuito su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, per 8 ore spezzate da una pausa pranzo e, con inizio in base all'ufficio e al reparto dalle 07,30 alle 09,00 e, sempre in base al reparto, con termine dalle 17,30 alle 19,00;
- la Società sta attraversando un periodo di pesante involuzione dovuta al negativo evolversi del mercato del noleggio di macchine da cantiere e macchine movimento terra riflesso del negativo andamento dei settori dell'edilizia e degli appalti cui l'azienda è da sempre legata, tanto che l'azienda ha registrato una riduzione di fatturato nel 2009 del 15% rispetto al 2008 e di un ulteriore 20% nel 2010;
- A seguito della crisi economica il mercato di riferimento si è radicalmente ridotto, infatti si assiste ad una assai scarsa partenza di cantieri di ogni dimensione. Le aziende di noleggio

VERBALE DI ACCORDO

AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 1, LEGGE 19 DICEMBRE 1984 N. 863.

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

In data 6 agosto 2010, presso la sede Venpa di Bologna, Via Michelino 121

tra

Venpa S.p.a. con sede in Dolo (Venezia), Via Dell'Industria 7, di seguito la Società rappresentata dal vice presidente e legale rappresentate dott. Mendes Migotto

e

RSA lavoratori, Sig. Massimo Rovoletto

FIM-CISL, in persona del rappresentante nazionale, sig.Leonardo Burmo e il rappresentante territoriale della sede di Dolo, Sig. Alberto Gomiero

FIOM-CGIL, in persona del rappresentante nazionale sig. Augustin Breda

UILM- UIL, in persona del rappresentante nazionale sig. Enrico Azzaro

Premesso che

- Società e OOSS si sono incontrati a seguito della procedura di mobilità avviata dalla Società in data 27 maggio 2010 riguardante una eccedenza occupazionale dichiarata in n. 66 dipendenti sul totale di 182 dipendenti occupati;
- Venpa S.p.a., pur inquadrata a fini contributivi nel settore terziario e quindi non godendo dell'applicazione della CIGS, applica al proprio personale il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di industrie metalmeccaniche con un orario settimanale di 40 ore distribuito su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, per 8 ore spezzate da una pausa pranzo e, con inizio in base all'ufficio e al reparto dalle 07,30 alle 09,00 e, sempre in base al reparto, con termine dalle 17,30 alle 19,00;
- la Società sta attraversando un periodo di pesante involuzione dovuta al negativo evolversi del mercato del noleggio di macchine da cantiere e macchine movimento terra riflesso del negativo andamento dei settori dell'edilizia e degli appalti cui l'azienda è da sempre legata, tanto che l'azienda ha registrato una riduzione di fatturato nel 2009 del 15% rispetto al 2008 e di un ulteriore 20% nel 2010;
- A seguito della crisi economica il mercato di riferimento si è radicalmente ridotto, infatti si assiste ad una assai scarsa partenza di cantieri di ogni dimensione. Le aziende di noleggio

italiane, che sono in media molto più piccole di Venpa SpA, si contendono dunque i pochi cantieri attraverso una riduzione molto importante dei prezzi (oltre il 40%).

- Tale competizione dei prezzi porterà ad una sopravvivenza delle sole aziende che hanno saputo migliorare al massimo tutti i costi di gestione, creando contemporaneamente le condizioni per un miglioramento interno. Per questo, al fine di evitare maggiori e più generalizzate conseguenze, è necessario modificare la propria struttura organizzativa al fine di permettere l'adeguamento dei propri costi interni rispetto alla nuova situazione di mercato, effettuando un assolutamente necessario riassetto organizzativo.
- Le chiusure delle filiali pianificate nel 2009 e realizzate dal 1° gennaio 2010 unite all'accentramento di alcune mansioni dell'ufficio tecnico c/o la sede di Dolo avevano permesso la realizzazione di un budget in pareggio ponendo il fatturato uguale allo scorso anno. Si è però verificato nel primo trimestre 2010 un calo di fatturato di circa il 20% al mese (circa 500.000€ al mese) che sono dunque una pura perdita.
- La proiezione aggiornata del fatturato 2010 prevede una perdita di circa 4 milioni di euro; al momento la Società ha attuato riduzioni di costi variabili e rinegoziazione di costi finanziari con il risultato di recuperare circa 1.5 milioni di risparmi; le voci sulle quali ora si deve intervenire sono gli affitti (ed il loro indotto di costi) ed il personale.
- Essendo il costo del personale di circa 9 milioni annui una riduzione di circa il 25% dello stesso per i 5 mesi ancora a disposizione significa un taglio di circa 1 milione di euro, obiettivo che non appare ottenibile in nessun altro modo.
- Ad oggi, pertanto, si rende non più differibile gestire un esubero di personale di 66 unità ed è stata pertanto aperta un procedura di mobilità con comunicazione in data 27 maggio 2010;
- che le parti hanno convenuto di convocarsi urgentemente per verificare la sussistenza di alternative alla procedura di riduzione del personale.

Tutto ciò premesso e precisato, le OO.SS. ne prendono atto e tra le parti si conviene quanto segue:

1. Le premesse fanno parte integrante del presente Accordo costituendone i necessari presupposti;
2. La Società e l'OO.SS., dopo ampia ed approfondita discussione, hanno individuato nel contratto di solidarietà di cui alla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e successive modifiche ed integrazioni in particolare art. 5 legge 236/1993, lo strumento idoneo ad affrontare la situazione involutiva in cui si trova l'azienda senza ricorrere alla riduzione del personale in esubero.

3. Per quanto sopra, il numero dei lavoratori che accederanno al contratto di solidarietà è pari a 171 (come da prospetto allegato, che costituisce parte integrante del presente verbale) i quali osserveranno l'orario ridotto per 12 mesi a decorrere dal 09 agosto 2010 e quindi con scadenza il 08 agosto 2011. Resta escluso dalla riduzione di orario un operatore di piattaforme aeree grandi. La riduzione di orario - pari a 15 ore di lavoro settimanali per il personale a tempo pieno -, corrispondente al 37,5% dell'orario settimanale ordinario e quindi a circa 2565 ore settimanali, sarà così articolata: tutti i lavoratori interessati lavoreranno 5 ore al giorno e 25 ore a settimana. L'articolazione dell'orario sarà dal lunedì al venerdì, con un inizio ritardato per alcuni e una fine anticipata per altri così da garantire comunque un servizio alla clientela in grado di fornire idonea copertura per la mansioni svolta. L'azienda, in presenza di particolari mansioni che non si adattano ad una riduzione di orario orizzontale, potrà effettuare delle riduzioni di orario per giornata; in ogni caso potranno essere adottate anche diverse articolazioni dell'orario, sempre nel rispetto del limite del 37,5% della riduzione di orario settimanale.
4. Va precisato che la tipologia di contratto di solidarietà applicata (CDS ai sensi dell'art. 5 legge 236/93 per aziende non ammesse alla CIGS) prevede un trattamento pari al 50% del trattamento perso a seguito della riduzione dell'orario, importo da ripartirsi in parti uguali tra azienda e lavoratori. La Società si rende tuttavia disponibile a corrispondere a favore dei lavoratori interessati alla riduzione di orario il contributo alla stessa spettante in base alla normativa vigente. La Società, inoltre, erogherà a proprio unico e definitivo carico un ulteriore 30% del trattamento perso per la riduzione di orario affinché ai lavoratori sia garantito un trattamento complessivo pari all'80% del trattamento a seguito della riduzione di orario. La Società, nonostante le difficoltà indicate in premessa, acconsente ad anticipare la quota di integrazione a carico INPS, pari al 50% della retribuzione persa in seguito alla riduzione di orario, che sarà poi compensata con l'istituto una volta approvato il contratto di solidarietà e ricevuta l'autorizzazione dell'Istituto. I diversi istituti legali e contrattuali indiretti e differiti saranno riproporzionati a seguito della riduzione di orario. Resta confermato che, nel caso in cui, per qualsivoglia ragione, alla data del 30 novembre 2010, non fosse intervenuta l'approvazione tramite decreto direttoriale del Ministero del Lavoro oppure l'autorizzazione da parte dell'INPS al conguaglio delle somme anticipate, le parti si obbligano fin d'ora ad incontrarsi per valutare la situazione.
5. Le parti concordano che, in caso si verificasse un incremento dell'attività aziendale per forza maggiore o per esigenze organizzative o produttive indifferibili, con conseguente necessità di ricorrere a prestazioni eccedenti l'orario di cui al precedente punto 4, ne sarà dato tempestivo avviso all'OO.SS. Le eventuali ore di lavoro prestate eccedenti l'orario concordato sub. 3 nei

limiti delle 40 ore settimanali contrattualmente stabilite non daranno titolo alla corresponsione della maggiorazione prevista per il lavoro sia supplementare sia straordinario;

6. Le clausole, tutte, del presente accordo sono inscindibili fra loro e, pertanto, condizione per l'efficacia e la validità dell'accordo medesimo è che – con la firma dello stesso- le parti hanno inteso dare espressa adesione a tutte le norme in esso contenute;
7. Il presente contratto è vincolante per tutti i dipendenti della Venpa S.p.a;
8. Al presente contratto, di cui costituisce parte integrante, è allegato l'elenco nominativo dei lavoratori interessati alla solidarietà con la specificazione della qualifica, del reparto di appartenenza e della data di assunzione.
9. Con la firma del presente verbale la procedura di licenziamento collettivo di cui alla premesse deve intendersi revocata.
10. Le parti concordano di incontrarsi nuovamente prima della scadenza del contratto di solidarietà e, comunque, a richiesta, anche in sede territoriale, da parte di una di esse.

Letto, approvato e sottoscritto

Venpa S.p.a
L'Amministratore Delegato

RSA lavoratori, Sig. Massimo Rovoletto

FIM-CISL, in persona del rappresentante nazionale sig. Leonardo Burmo, e il rappresentante territoriale della sede di Dolo, Sig. Alberto Gomiero
FIOM-CGIL, in persona del rappresentante nazionale, sig. Augustin Breda
UILM- UIL, in persona del rappresentante nazionale, sig. Enrico Azzaro