

Piano Sociale Italcementi

Ipotesi d'accordo 20 maggio 2016

Oggi 20 maggio 2016 in Milano

tra

la ITALCEMENTI S.p.A., rappresentata da Agostino Nuzzolo, Giuseppe Agate e Marco Piani ed assistita da Federmaco

e

le OO.SS. nazionali Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL unitamente alle RSU della Sede di Bergamo ed alle strutture territoriali.

Premesso che

- Il 5 maggio u.s. è stato costituito presso il MISE un apposito tavolo di consultazione e monitoraggio del processo di acquisizione di Italcementi da parte di HeidelbergCement e dei conseguenti impatti sul piano industriale e sociale, che vede coinvolte le Parti sociali e le Istituzioni centrali e locali nonché le citate aziende;
- la riorganizzazione conseguente all'operazione societaria di cui sopra presenta una complessità ed una progressività realizzativa fino al 2020 che richiede un insieme di interventi e politiche coordinate e durature;

ciò premesso

al fine di contenere l'impatto sociale derivante dal ricorso agli strumenti di ammortizzazione sociale in essere, le Parti convengono di regolamentare come segue il funzionamento del c.d. "Piano Sociale e politiche attive del lavoro".

Le seguenti misure integrano quanto previsto all'accordo 3 dicembre 2015 per quanto ivi non previsto.

Tempistiche di esercizio e funzionamento delle misure connesse al Piano Sociale

Le misure previste dal *Piano Sociale* sono attivabili esclusivamente a favore dei lavoratori cui si applicano le previsioni del verbale 20 maggio 2016 di conclusione della procedura di mobilità non oppositiva e che aderiscano entro e non oltre il **30 novembre 2016** (c.d. *finestra di adesione*) a una uscita concordata e non oppositiva - mediante collocazione in mobilità e/o risoluzione consensuale - ratificata in sede protetta e ampiamente liberatoria.

Spirati i termini previsti per la c.d. *finestra di adesione*, proseguirà l'esclusiva applicazione delle previsioni di cui al citato accordo 3 dicembre 2015.

La cessazione del rapporto di lavoro, prevista nella citata ratifica, dovrà realizzarsi entro e non oltre il **30 giugno 2017** (c.d. *finestra di uscita*), fatta salva la possibilità di post datare la data di uscita - previa costanza del rapporto di lavoro e su richiesta del lavoratore - al verificarsi dell'eventuale autorizzazione alla prosecuzione dell'ammortizzatore sociale conservativo (CIG, etc.) entro la data prevista di cessazione: al realizzarsi di tale ipotesi e durante tutta la durata di prosecuzione dell'ammortizzatore sociale troveranno applicazione, per quanto compatibili, le previsioni di cui al citato accordo 3 dicembre 2015.

Misure previste nel Piano Sociale

I 4 pilastri di cui si compone il Piano sono rappresentati da:

1. **Dote incentivo:** incentivazione all'esodo pari ad Euro 42.000 lordi erogata al lavoratore aderente in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, unitamente ed in aggiunta alle competenze di fine lavoro ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso contrattuale, oltre ad un importo di Euro 3.000 lordi per il coniuge a carico e di Euro 1.500 lordi per ciascun altro familiare a carico (in relazione alla percentuale fiscalmente rilevante).
2. **Dote inserimento:** riconoscimento una-tantum di Euro 2.000 lordi erogato a favore degli operatori del mercato del lavoro che, impegnati nella ricerca di soluzioni lavorative alternative equivalenti, realizzino un inserimento con contratto di lavoro a tempo indeterminato a favore di un lavoratore aderente al Piano.

Il riconoscimento della dote avverrà a fronte di emissione, al realizzarsi del presupposto, di regolare fattura da parte dell'operatore di mercato del lavoro nei confronti di Italcementi.

3. **Dote assunzione:** riconoscimento complessivo di Euro 12.000 lordi da erogare nel triennio a favore del datore di lavoro che perfeziona un'assunzione con contratto a tempo indeterminato a favore di un lavoratore aderente al Piano. Il predetto importo verrà erogato, previa costanza del rapporto di lavoro, secondo le seguenti tempistiche:
- Euro 3.000 lordi al 13° mese di permanenza del rapporto di lavoro,
 - Euro 4.000 lordi al 25° mese di permanenza del rapporto di lavoro,
 - Euro 5.000 lordi al 37° mese di permanenza del rapporto di lavoro.

Nell'ipotesi di una pluralità di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con diversi datori di lavoro, della durata ciascuno inferiore a 3 anni, le doti non utilizzate potranno essere destinate a favore del successivo datore di lavoro fermo restando il riconoscimento complessivo massimo previsto per la dote.

La dote assunzione verrà riconosciuta nella sua interezza in un'unica soluzione nelle seguenti ipotesi:

- a favore del datore di lavoro che riconosce l'applicazione dell'art. 18 L. 300/70, in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o – ove previsto – al superamento del periodo di prova;
- a favore del lavoratore che intraprende un'attività di lavoro autonoma (**autoimprenditorialità**), in occasione del riconoscimento da parte dell'Inps dell'anticipazione in unica soluzione dell'indennità di mobilità spettante; in tale ipotesi il lavoratore avrà anche la contestuale disponibilità della c.d. *dote inserimento*.

Il riconoscimento potrà avvenire al realizzarsi del presupposto e nelle citate tempistiche (alternativamente e d'intesa fra le parti):

- mediante emissione di regolare fattura da parte dell'operatore di mercato del lavoro - ove presente - nei confronti di Italcementi, con conseguente regolazione fra le parti,
- mediante liberalità erogata da Italcementi a favore del nuovo datore di lavoro,
- mediante riconoscimento diretto da Italcementi a favore del lavoratore, con conseguente regolazione fra le parti.

4. **Dote formazione:** disponibilità economica complessiva fino a Euro 7.000 lordi a favore del lavoratore aderente, da riconoscere ad uno o più enti di formazione per la partecipazione del lavoratore aderente alle iniziative formative individuate dallo stesso (anche eventualmente in concorso e in coordinamento con l'operatore del mercato del lavoro e/o con il nuovo datore di lavoro) aventi ad oggetto processi di riqualificazione professionale.

Entro il predetto limite economico complessivo, la dote può essere destinata anche per il sostegno della quota di iscrizione a corsi di laurea e/o master universitari o accreditati, per i corsi propedeutici al rilascio di attestati / licenze / patenti nonché per l'attivazione di percorsi di outplacement individuale.

Con l'obiettivo di favorire percorsi finalizzati a realizzare la continuità occupazionale dei lavoratori aderenti entro la durata degli ammortizzatori sociali (CIG, mobilità, Naspi, etc.), le citate misure resteranno attive fino al 30 giugno 2019, salvo proroghe degli ammortizzatori sociali.

Le citate doti rappresentano una pacchetto complessivo individuale attivato a favore del singolo dipendente aderente. Pertanto, al termine del Piano Sociale (ad oggi, giugno 2019) si procederà alla erogazione diretta al lavoratore delle eventuali doti inserimento / assunzione / formazione non ancora utilizzate dallo stesso.

Perimetro di applicazione

Le misure previste dal Piano Sociale sono attivabili - nel rispetto delle previsioni temporali sopra indicate - a favore dei lavoratori di cui al verbale 20 maggio 2016 di conclusione della procedura di mobilità non oppositiva, e che si trovino in una delle seguenti fattispecie:

- lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria, anche a rotazione
- lavoratori in forza presso le direzioni / funzioni c.d. "corporate" e le direzioni / funzioni c.d. "ex Ctg" fatte salve le esclusioni del perimetro c.d. "Italia" e della c.d. "ricerca e sviluppo".

E' inoltre esclusa l'applicazione delle misure previste dal Piano Sociale ai lavoratori che, nel corso di durata dello stesso, vengano assunti da Italmobiliare SpA o società controllate (Italgen, BravoSolution, SirapGema, Franco Tosi, Clessidra, etc.).

Con riferimento ai perimetri esclusi, eventuali candidature di adesione al Piano Sociale verranno valutate dall'azienda tenuto conto delle esigenze organizzative e del possibile recupero occupazionale di altro profilo interno fungibile, al fine di ridurre le eccedenze occupazionali.

Il Piano Sociale e le altre misure di mitigazione dell'impatto occupazionale

Part-time. Con particolare riferimento ai perimetri c.d. "Italia" e "R&D" e a eventuali ulteriori perimetri organizzativi che dovessero aggiungersi ai predetti, saranno favorite le configurazioni a part-time (verticale o orizzontale) di profili professionali pienamente fungibili, nel rispetto delle preminenti esigenze organizzative, delle previsioni normative e della configurazione fisica di spazi e postazioni di lavoro.

Ricollocazioni all'estero. Eventuali proposte di ricollocazione all'estero verranno realizzate ricorrendo, per un massimo di 36 mesi, all'istituto del distacco con relativo mantenimento del contratto di lavoro italiano in essere.

Per i dipendenti che aderiranno alle proposte di ricollocazione all'estero, il Piano Sociale troverà applicazione nei seguenti termini anche derogando la c.d. *finestra di uscita*:

- per i primi 12 mesi di distacco, il lavoratore interessato manterrà - in caso di dimissioni o di risoluzione concordata - le previsioni del Piano Sociale nella sua interezza (100%);
- per i primi 24 mesi di distacco, il lavoratore interessato manterrà - in caso di disattivazione del distacco da parte dell'azienda e in assenza di una proposta di continuità occupazionale all'interno del Gruppo - le previsioni del Piano Sociale nella sua interezza (100%);
- dal 24° al 36° mese di distacco (termine massimo del distacco), il lavoratore interessato manterrà - in caso di disattivazione del distacco da parte dell'azienda e in assenza di una proposta di continuità occupazionale all'interno del Gruppo - le previsioni del Piano Sociale in misura parziale (50%).

Terminato il distacco (indipendentemente dalla durata dello stesso) e realizzata la continuità occupazionale all'interno del Gruppo, in occasione delle chiusura del rapporto di lavoro italiano troverà applicazione la predetta misura parziale, anche con l'obiettivo di facilitare la definitiva stabilizzazione del dipendente nella nuova sede lavorativa estera.

La risoluzione del rapporto di lavoro italiano in essere - entro il termine del distacco - con verbale di conciliazione ampiamente liberatorio è condizione necessaria per il riconoscimento delle previsioni di cui sopra: il citato verbale dovrà essere ratificato in occasione della definizione del distacco conferendo efficacia allo stesso.

Resta inteso che a favore degli stessi troveranno applicazione - per quanto compatibili - eventuali misure migliorative delle precedenti qualora definite in future politiche aziendali riconducibili alla medesima fattispecie ed al medesimo perimetro.

Rinuncia al Piano Sociale. Fermo restando le previsioni relative alla c.d. *finestra di uscita*, il lavoratore aderente potrà rinunciare all'applicazione delle misure del Piano Sociale ed ottenere - in occasione della cessazione del rapporto di lavoro - il riconoscimento in unica soluzione delle doti complessive previa ratifica del relativo verbale di conciliazione entro e non oltre il 31 agosto 2016.

Monitoraggio. Al fine di monitorare l'andamento e l'esito delle misure previste nel presente Piano Sociali, saranno garantiti - su istanza di una delle Parti - appositi momenti di confronto ed informazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

ITALCEMENTI S.p.A.

RSU Sede Bergamo

FEDERMACO

LE OO.SS.LL.