

Ristrutturazione. Il referendum dei lavoratori approva l'accordo tra azienda e sindacati: i sì sono stati l'80%

Italcementi, sì al piano sociale

Ruolo chiave delle politiche attive per risolvere il nodo dei 430 esuberanti

Cristina Casadei

I lavoratori di Italcementi dicono sì al Piano sociale e politiche attive del lavoro. L'esito del referendum comunicato all'azienda dai sindacati (Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil) parla di 431 votanti su 596 aventi diritto al voto (oltre il 70%) e di 348 voti a favore (l'80%), 82 contrari e una scheda bianca. Dall'azienda spiegano che «l'approvazione del piano sociale, espressa democraticamente dai lavoratori, testimonia che è stato capito l'impegno da parte dell'azienda per garantire ai dipendenti coinvolti dalla riorganizzazione, insieme a un supporto al reddito modulato sulla base delle condizioni familiari dei lavoratori, anche un aiuto fattivo nella ricerca di una nuova occupazione. Il piano sociale presenta strumenti innovativi che puntano anche alla crescita del profilo professionale delle persone interessate, per affrontare al meglio la sfida di un mercato del lavoro in costante cambiamento».

Adesso il piano potrà diventare operativo. Entro il 30 novembre i lavoratori (gli esuberanti sono 430) potranno aderire «a una uscita concordata e non oppositiva», si

legge nel testo. La cessazione del rapporto di lavoro dovrà comunque realizzarsi entro il 30 giugno del 2017. Secondo una stima sindacale l'azienda avrebbe messo sul piatto circa 35 milioni di euro, ossia 85 mila euro per ogni lavoratore interessato. Uno sforzo che ha spinto i sindacati a ritenere che fosse arrivato il momento di firmare, ma anche uno sforzo che è stato giudicato positivamente dai lavoratori. Riccardo Gentile e Salvatore Federico della Filca considerano «importante e innovativo il piano anche perché costituisce un connubio efficace tra il sostegno economico e le politiche attive del lavoro». Aggiungono però che resta aperta la partita legata al piano industriale presentato da Heidelberg cement che, continuano i due sindacalisti, «è per noi inaccettabile».

Il piano sociale si compone di 4 pilastri. Il primo è la dote incentivata che prevede 42 mila euro lordi per il lavoratore che aderisce al piano, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, oltre a un importo di 3 mila euro lordi per il coniuge a carico e di 1.500 euro lordi per ciascun altro familiare a carico. Il secondo è la dote inseri-

mento e cioè il riconoscimento una-tantum di 2 mila euro lordi erogato a favore degli operatori del mercato del lavoro che realizzino un inserimento con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il terzo è la dote assunzione e cioè il riconoscimento di 12 mila euro lordi in tre anni a favore del datore di lavoro che assume a tempo indeterminato un lavoratore aderente al piano. Infine la dote formazione: la disponibilità complessiva è fino a 7 mila euro lordi.

Per mitigare l'impatto occupazionale sono state previste misure come il part time, ricollocazioni all'estero presso Heidelberg cement ricorrendo per un massimo di 36 mesi all'istituto del distacco, con relativo mantenimento del contratto di lavoro italiano. In caso di rinuncia al piano sociale il lavoratore aderente potrà rinunciare all'applicazione delle misure del piano sociale e ottenere il riconoscimento in unica soluzione delle doti complessive previa ratifica del verbale entro e non oltre il 31 agosto. Infine per garantire l'andamento del piano sociale sono stati previsti momenti di confronto e informazione tra le parti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Italcementi, una valanga di sì al piano

Il referendum. Nella sede di via Camozzi hanno votato 431 lavoratori: 348 i favorevoli (80%) e 82 i contrari. I sindacati: «Noi soddisfatti per il risultato, ma capiamo i no». A breve per i dipendenti si aprirà la mobilità

FRANCESCA BELOTTI

L'avvicinarsi della chiusura delle urne si capisce dal numero di persone che estrae sigarette dai pacchetti. Ore 18.30 di ieri: in uno spazio accanto alla portineria di via Madonna della Neve ha inizio lo spoglio delle schede. La commissione elettorale si chiude in una stanza; fuori il fumo delle biondesi alza. Arriva l'esito e l'anonimo verbale viene consegnato nelle mani dei sindacalisti. Su 596 aventi diritto, i votanti sono stati 431 (pari al 72,3%): 348 i «sì» (80,7%), 82 i «no» (19%), a cui si aggiunge una scheda bianca.

In numeri vengono trascritti, ripetuti all'infinito, fino a svuotarsi di significato. Le dita corrono sui tasti dei telefonini cellulari, ancora sigarette e nessun sorriso. Il risultato è che la maggioranza dei lavoratori Italcementi - in tre giorni di voto - ha approvato l'ipotesi di accordo firmata il 19 maggio da

aziende e sindacati. Che tradotto significa che ha dato l'ok al piano sociale presentato dal gruppo bergamasco. Un piano sociale che contempla un mix di sostegno economico (da un minimo di 42 mila euro a un massimo di 85 mila, preavviso compreso, in base alla situazione del singolo) e di politiche attive. Perché non bisogna dimenticare che il motivo per cui è stato predisposto il piano sociale è che Heidelberg Cement, il colosso del cemento tedesco che si appresta a rilevare Italcementi, ha dichiarato 400 esuberanti nel quartier generale di via Camozzi (il piano si rivolge a 350 dipendenti, al netto cioè dei dirigenti).

Che cosa succede ora è presto detto: non appena l'azienda riceverà la comunicazione ufficiale dell'esito del voto da parte dei sindacati, il piano diventerà operativo e si aprirà la mobilità. Per i lavoratori si prospettano due strade:

chi decide di rinunciare al piano (e cioè di trovare autonomamente un altro posto di lavoro), deve comunicarlo entro il 31 agosto (in questo caso la somma degli incentivi all'esodo sarà liquidata in un'unica tranche), mentre chi sceglie di aderire, ha tempo per farlo fino al 30 novembre. I sindacati chiedono che i tempi di attuazione dell'accordo siano in funzione dei tempi del closing dell'operazione, nell'ipotesi che questo slitti.

Luciana Fratus (Fillea-Cgil) si dice «soddisfatta che l'intesa sia stata condivisa dalla maggior parte dei lavoratori». Anche se «comprendo chi ha votato "no"» e «resta l'amarezza per un incentivo all'esodo che poteva essere migliorato». Danilo Mazzola (Filca-Cisl) afferma: «La stragrande maggioranza ha confermato positivamente l'ipotesi di accordo firmata unitariamente da Filca, Fillea e Feneale e dalla maggioranza della

Rsu. Ora c'è la necessità di modificare profondamente il piano industriale presentato da Heidelberg, di concerto con governo e Regione Lombardia». Dal canto suo Giuseppe Mancin (Feneale-Uil) sostiene che «i lavoratori hanno avuto senso di responsabilità. Nonostante c'era chi non fosse d'accordo sull'intesa, la percentuale di "sì" è stata molto elevata». La Rsu della Fillea in una nota rileva che «il piano industriale è assolutamente inaccettabile». Sul fronte ricollocazione interna al gruppo «chi ha questa possibilità è una stretta minoranza, mentre la maggior parte dei colleghi, oltre a non aver mai ricevuto proposte tramite job posting, non è in grado di accettarle per ovvi motivi familiari o personali».

Nel frattempo in via Camozzi è tempo di traslochi: entro il 20 giugno saranno attivi gli uffici di via San Bernardino, dove, oltre al personale di Italgem, si trasferiranno i vertici di Italcementi.

e di politiche attive per favorire la ricollocazione dei lavoratori per un ammontare complessivo di 25 milioni di euro.

Le tappe

Dall'annuncio degli esuberanti agli incentivi

5 aprile

Il comunicato sui 400 tagli

È il primo giorno in cui i dipendenti Italcementi si ritrovano - all'ora

di pranzo - per un sit-in di protesta davanti ai cancelli di via Camozzi. C'è un gran via vai di auto dal parcheggio interno e la cosa non passa inosservata. «I vertici di Heidelberg Cement sono a Bergamo», dicono i lavoratori. E, infatti, all'i.lab l'amministratore delegato Bernd Scheifele sta presentando il piano di riorganizzazione al top management di Italcementi, annunciando 400 esuberanti nel quartier generale di Bergamo. Gli esu-

beri sono annunciati ai sindacati in videoconferenza, leggendo loro il comunicato predisposto da Heidelberg.

5 maggio

Il piano sociale

In mattinata Italcementi e sindacati si incontrano al ministero dello Sviluppo economico, ma è nella sede romana di Federmaco che l'azienda presenta il piano sociale. Un mix di sostegno economico

19 maggio

La firma dell'ipotesi di accordo

Arriva intorno alle due di notte - dopo una trattativa di 12 ore - la firma dell'ipotesi di accordo, con il valore del piano sociale che sale a 35 milioni. I sindacati decidono di sottoporre l'intesa al voto dei lavoratori.



Il piano sociale Italcementi in pillole

Dote incentivo

42.000 €*

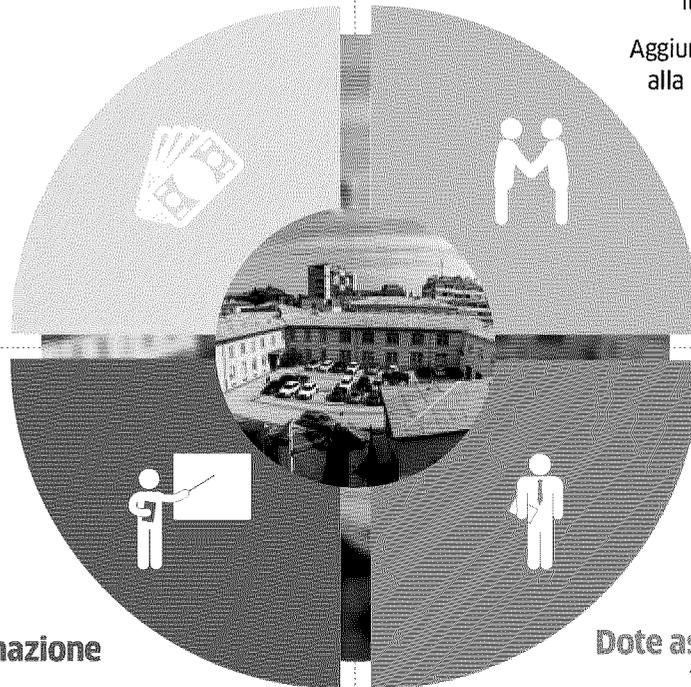
Una tantum a favore del dipendente

Dote inserimento

***2.000 €**

Una tantum a favore di operatori del mercato del lavoro che realizzano un inserimento a tempo indeterminato

Aggiuntivo rispetto alla **Dote lavoro**



Dote formazione

7.000 €*

Budget a disposizione del dipendente per iniziative formative (sviluppo, orientamento, outplacement, etc.)

Dote assunzione

***12.000 €**

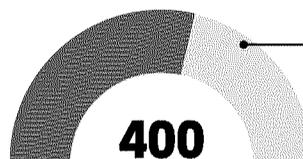
Bonus triennale a favore del nuovo datore di lavoro che perfeziona un'assunzione a tempo indeterminato

Aggiuntivo rispetto ai benefici contributivi della **mobilità**

Esuberi dichiarati da HeidelbergCement

3.000 €*
per il coniuge a carico

1.500 €*
per ogni altro familiare a carico



170
i ricollocamenti stimati all'interno del gruppo

Il piano sociale, a Bergamo, interessa **350** lavoratori

*Importi lordi

L'EGO EDITORE

SI' DEI LAVORATORI AL PIANO SOCIALE ITALCEMENTI

Con 348 a favore, 82 contro e una scheda bianca i lavoratori dell'Italcementi hanno dato il loro sostanziale via libera all'ipotesi di accordo sul piano sociale siglato il 19 maggio tra l'azienda e il sindacato.

Con 348 a favore, 82 contro e una scheda bianca i lavoratori dell'Italcementi hanno dato il loro sostanziale via libera all'ipotesi di accordo sul piano sociale siglato il 19 maggio tra l'azienda e il sindacato.

Le votazioni si sono snodate in tre giornate e alla consultazione hanno partecipato 431 di 596 dipendenti della sede di Bergamo della società che la famiglia Pesenti ha venduto alla tedesca Heidelberg.

Può così cominciare ufficialmente a concretizzarsi il piano sociale proposto dalla società: [leggilo qui](#)

FOCUS SUL PIANO SOCIALE ITALCEMENTI A CUI I LAVORATORI HANNO VOTATO "SI"

I lavoratori hanno votato "sì", con un 80% che sa tanto di plebiscito. È dunque approvato il Piano sociale studiato dai sindacati con la proprietà di Italcementi in vista del piano di esuberi (circa 400) annunciato dai nuovi vertici, ovvero la multinazionale tedesca HeidelbergCement. Dopo lunghe ed estenuanti trattative, tra tavoli e polemiche, si è finalmente giunti a un punto di svolta. Ora la palla passa in mano ai singoli lavoratori: chi deciderà di non aderire al Piano dovrà comunicarlo all'azienda entro il 31 agosto e potrà lasciare subito il suo posto incassando una somma che, calcolando una serie di variabili legate all'anzianità, al preavviso e alla situazione familiare, potrà andare da 63mila a 70mila euro; chi invece aderirà al Piano avrà tempo per comunicarlo fino al 30 novembre e resterà dunque in cassa integrazione fino al termine previsto del 23 settembre 2017 e alla fine incasserà 42mila euro.

Ok il Piano sociale, ma quello industriale... Le votazioni per il referendum aziendale si sono aperte tre giorni fa e si sono concluse venerdì 10 giugno. Gli aventi diritto al voto erano 596, ma solo 431, ovvero il 72,31%, ha deciso di dire la propria. I "sì" hanno vinto con 348 voti a favore, mentre i "no" sono stati 82. Soltanto una è stata la scheda bianca. Soddisfazione da parte dei sindacati: Danilo Mazzola, rappresentante della Cisl, ha dichiarato che si tratta di un «grande risultato che spazza via, in modo netto, timori e perplessità che erano circolati negli ultimi tempi. Ora la vertenza si sposta sulla necessità di modificare profondamente il piano industriale presentato da Heidelberg, di concerto con Governo e Regione». Sì, perché ancora non va giù come la nuova proprietà tedesca ha deciso (in aprile) di ridisegnare gli asset di Italcementi, in particolare come ha deciso di "spazzare via" buona parte della sede operativa della storica azienda in quel di Bergamo. E la Cgil, nel proprio commento al voto industriale, non dimentica di sottolinearlo: «Il Piano sociale è completamente slegato dal piano industriale di Heidelberg, il quale ad oggi prevede circa 400 esuberi nella nostra sede di Bergamo, con 170 possibili ricollocamenti allestero messi a disposizione di tutti i lavoratori dell'Italcementi Group di ogni Paese. Questo piano industriale per noi è assolutamente inaccettabile». Una tregua, ma non ancora la pace.

[Schema Piano sociale Italcementi (Corriere della Sera)]

56mila euro per chi decide di andarsene. Ma cosa prevede, nello specifico, il Piano sociale a cui i lavoratori Italcementi hanno detto di "sì"? L'accordo, dopo lunghe trattative, è arrivato il 20 maggio, dopo un lunghissimo incontro tra sindacati e vertici dell'azienda. Le organizzazioni sono riuscite a strappare qualche apertura in più in un Piano che, sostanzialmente, prevede quattro doti tra incentivi alla ricollocazione, formazione e dotazione alle aziende che assumeranno a tempo indeterminato gli ex lavoratori. Più specificatamente: è prevista una "dote incentivo" pari a 42mila euro, una "dote formazione" da 7mila euro, una "dote inserimento" da 2mila euro e una "dote assunzione" da 12mila euro suddivisa in tre anni. Chi opterà per la mobilità volontaria, con questo accordo, otterrà un massimale di 56mila euro. Di questi, 42mila dalla "dote incentivo", ovvero l'una tantum che l'azienda mette a disposizione del dipendente, i 2mila euro della "dote inserimento" previsti a favore degli operatori del mercato del lavoro che realizzeranno un inserimento a tempo indeterminato (in altre parole, le agenzie interinali) e i 12mila euro della "dote assunzione", ovvero un bonus triennale (3mila il primo anno, 4mila il secondo, 5mila il terzo) a favore del nuovo datore di lavoro che perfeziona un'assunzione a tempo indeterminato di un esubero Italcementi. Quest'ultimo è un bonus ulteriore rispetto ai benefici contributivi della mobilità. La "dote formazione" da 7mila euro, infine, corrisponde al budget a disposizione del dipendente che intende intraprendere iniziative formative quali orientamento, sviluppo, outplacement e così via. Questa dote è