

ITALCEMENTI S.P.A. – Ipotesi di accordo
Misure di sostegno sociale a supporto della procedura ex L. 223/91 in conclusione
presso il Ministero del Lavoro il 17 dicembre 2018

Oggi 13 dicembre 2018 presso la FEDERMACO in Roma

Tra

la ITALCEMENTI S.p.A., rappresentata da Giuseppe Agate e Massimo Quintavalle ed assistita da Giovanni Ricci Curbastro di Federmaco

e

le OO.SS. nazionali Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL.

Con riferimento alla procedura ex L. 223/91, attivata dall'azienda con lettera del 10 Ottobre u.s. e relativa a un numero massimo di 65 unità lavorative, al fine di supportare l'istanza tesa all'ottenimento della CIGS a zero ore per il 2019 le Parti intendono definire una serie di misure condivise – non rinnovabili e non estensibili – propedeutiche a realizzare un possibile migliore incrocio fra le opportunità occupazionali interne ed esterne al Gruppo e l'adesione alle stesse da parte dei lavoratori sospesi a zero ore che detengano capacità e competenze necessarie.

Per quanto compatibili, talune delle citate misure (contrassegnate da *) troveranno applicazione nel 2019 anche con riferimento agli attuali dipendenti Italcementi che nel 2019 saranno collocati in NASPI nonché agli stessi 65 lavoratori interessati dalla procedura ex L. 223/91.

- a) **Sostegno al reddito e incentivi alla riqualificazione, alla ricollocazione e/o alla autoimprenditorialità** per il personale interessato, come più avanti specificato.
- b) ***Trasferimento infra-gruppo**, favorendo ogni azione (prepensionamenti, insourcing, etc.) che possa realizzare eventuali opportunità di lavoro da offrire in futuro ai Lavoratori ed alle Lavoratrici che usufruiranno del trattamento di NASPI, anche mediante l'attivazione di specifiche procedure di riduzione collettiva con adesione non oppositiva e – di contro – adeguati percorsi di *training on the job* che possano favorire l'orientamento e la riqualificazione delle competenze individuali nonché una comune valutazione circa l'adeguatezza ruolo-profilo.
- c) ***Prelazione per future assunzioni**, in relazione anche al punto che precede, prevedendo nei confronti di coloro che fruiranno del trattamento di NASPI un periodo più ampio per l'esercizio del diritto di precedenza previsto dall' art. 15, comma 6, della Legge 29 aprile 1949, n. 264 e sue successive modificazioni e integrazioni, periodo integralmente coincidente con il trattamento di NASPI. Tenuto conto delle professionalità esigibili e/o acquisibili mediante formazione dai Lavoratori e dalle Lavoratrici nonché delle concrete esigenze aziendali a copertura di posizioni resesi vacanti, si prevede la garanzia di prelazione nelle eventuali assunzioni che si andranno a perfezionare – tenuto conto dei profili professionali – per l'intero periodo di copertura NASPI, ricorrendo al sistema del c.d. job-posting interno.
- d) **Aspettativa, comando e distacco**, per favorire la ricollocazione presso terzi si prevede il possibile utilizzo dell'aspettativa e/o comando distacco ex legge n. 236/1993, previa richiesta/accettazione da parte del lavoratore.
- e) ***Interventi di politica attiva** e ogni altra azione positiva che, nel corso del periodo di intervento della NASPI, possano essere individuati con il concorso dei soggetti istituzionali (Governo, Regioni, Province, etc.).



Sostegno sociale e piani di incentivazione

Le predette misure di sostegno sociale trovano completamento e puntuale coniugazione nella previsione di una serie delle misure economiche tese – da un lato – a garantire sostegno al reddito durante il ricorso alla NASPI e – dall'altro lato – ad incentivare l'adesione a soluzioni occupazionali interne o esterne al Gruppo, come di seguito specificato:

A. Lavoratori che aderiscono ad una proposta di soluzione occupazionale interna

A seguito della adesione ad una proposta di continuità occupazione interna al Gruppo, sono previste le seguenti misure di supporto - una tantum o temporanee – diversificazione in relazione alla distanza rispetto alla ultima sede di lavoro e tenuto conto del numero dei componenti del nucleo familiare che si trasferiscono unitamente al lavoratore.

Per favorire la realizzazione dei citati percorsi, l'Azienda procederà a somministrare ai 65 lavoratori oggetto del presente impianto, specifico "questionario di disponibilità alla mobilità interna" le cui risultanze saranno oggetto di confronto fra le Parti in una prospettiva di efficace definizione di processi (di formazione, di pensionamento, etc.) che consentano di realizzare le disponibilità manifestate formalmente dai lavoratori.

1. Indennità trasferimento, secondo le previsioni del CCNL.

2. *Foresteria aziendale, resa disponibile - previa disponibilità nella sede di destinazione di una soluzione alloggiativa ad uso foresteria secondo gli standard aziendali - con canone forfettario mensile di Euro 100,00 a carico del dipendente (incluse utenze, escluse pulizie, biancheria e vettovaglie) per i primi 2 anni (al termine, troveranno applicazione le relative policy aziendali). Foresteria prevalentemente in condivisione, secondo disponibilità e programmazione aziendale.

3. *Alloggi aziendale in affitto. Previa disponibilità nella sede di destinazione di una soluzione alloggiativa ad uso abitativo da destinare ad affitto, resa disponibile dell'alloggio in locazione con canone convenzionale pari al 70% del canone di mercato applicabile nella zona di riferimento.

4. *Indennità temporanea di presenza giornaliera, pari a Euro 12,00 lordi giornalieri per ciascuna giornata di effettiva presenza al lavoro, riconosciuta per i primi 24 mesi di permanenza nella nuova sede di lavoro.

5. Alloggio iniziale temporaneo, rimborso delle spese documentate sostenute per l'alloggio temporaneo utilizzato nel primo mese di arrivo nella nuova sede di lavoro (residence, B&B, pensione, etc.); spesa non rimborsata in caso di rinuncia del lavoratore ad utilizzare foresteria o altra soluzione aziendale disponibile.

6. Rimborso spese di prima sistemazione, riconoscimento a forfait di Euro 1.000 lordi per il lavoratore e Euro 500 lordi per ciascun componente del nucleo familiare che si trasferisce nella nuova sede.

7. Rimborso spese agenzia per affitto alloggio, rimborso della spesa documentata relativa alla commissione per l'agenzia immobiliare che procaccia l'alloggio preso in affitto dal lavoratore nella nuova sede di lavoro, entro il limite di Euro 700.

8. Contributo spese trasloco, rimborso della spesa documentata relativa al trasloco del mobilio personale nella nuova sede di lavoro, entro il limite di Euro 2.000.

9. Contributo temporaneo affitto alloggio, riconoscendo per un massimo di 24 mesi una indennità mensile lorda decrescente, parametrata sul numero dei componenti del nucleo familiare al seguito del lavoratore:

- Fino a 2 componenti, Euro 500 lordi mensili per i primi 12 mesi ed Euro 400 lordi mensili per i successivi fino a 24 mesi complessivi.

- Per ogni ulteriore componente, Euro 150 lordi mensili ulteriori per i primi 12 mesi ed Euro 100 lordi mensili ulteriori per i successivi fino a 24 mesi complessivi.

B. Lavoratori collocati in NASPI (non pensionabili) con sostegno alla rioccupazione esterna

Misure di sostegno alla rioccupazione. Previa non opposizione al licenziamento formalizzata con la sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale e relativa rinuncia ad ogni eventuale pretesa derivante dall'intercorso rapporto di lavoro, si prevede:

1. La corresponsione, unitamente e in aggiunta alle competenze di fine lavoro, di un incentivo all'esodo pari ad euro 10.000 lordi,
2. il riconoscimento, unitamente e in aggiunta alle competenze di fine lavoro, dell'indennità sostitutiva del mancato preavviso contrattualmente prevista,
3. l'attivazione delle previsioni di cui sopra con particolare riferimento ai punti d) ed e).

Rinuncia alla prelazione per future assunzioni. Durante il periodo di copertura della NASPI, è fatta salva la facoltà per Lavoratori e Lavoratrici di rinunciare alle previsioni di cui al precedente punto 3. mediante formale segnalazione all'azienda e con contestuale corresponsione di un ulteriore e definitivo importo a titolo di incentivazione all'esodo pari ad euro 5.000 lordi: a valle di tale riconoscimento, resta inteso che nulla più sarà dovuto da parte dell'azienda.

Sostegno disoccupazione di lungo periodo. In Lavoratore o la Lavoratrice che non abbia proceduto alla citata facoltà di rinuncia e che, al termine del periodo di copertura della NASPI, risultasse in stato di disoccupazione - da documentare mediante idonea documentazione INPS e con autocertificazione - otterrà la corresponsione da parte dell'azienda di un ulteriore e definitivo importo a titolo di incentivazione all'esodo pari ad euro 15.000 lordi: a valle di tale riconoscimento, resta inteso che nulla più sarà dovuto da parte dell'azienda.

Decadenza. Il Lavoratore o la Lavoratrice che abbiano optato per le "Misure di sostegno alla rioccupazione", decadono dalla possibilità di beneficiare della "Rinuncia alla prelazione per future assunzione" e del "Sostegno alla disoccupazione di lungo periodo" al verificarsi di una delle seguenti fattispecie:

- perdita del trattamento NASPI,
- rioccupazione presso una società del gruppo Italcementi oppure presso terzi, con uno o più contratti di durata complessiva non inferiore ai 12 mesi,
- rinuncia alla rioccupazione, presso una società del gruppo Italcementi oppure presso terzi, con contratto di durata non inferiore a 3 mesi, di contenuto professionale analogo alla professionalità espressa ed entro il territorio regionale della ultima sede lavorativa o della propria sede di residenza/domicilio.

C. Altri lavoratori collocati in NASPI (non pensionabili)

Il Lavoratore o la Lavoratrice che rinunciano, anche per l'intraprese di iniziative di autoimprenditorialità, alle "Misure di sostegno alla rioccupazione" di cui al precedente riquadro B, conservano la possibilità di accedere alla NASPI e - previa non opposizione al licenziamento formalizzata con la sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale e relativa rinuncia ad ogni eventuale pretesa derivante dall'intercorso rapporto di lavoro - si prevede a loro favore:

1. La corresponsione, unitamente e in aggiunta alle competenze di fine lavoro, di un incentivo all'esodo pari ad euro 20.000 lordi,
2. il riconoscimento, unitamente e in aggiunta alle competenze di fine lavoro, dell'indennità sostitutiva del mancato preavviso contrattualmente prevista.

Le medesime previsioni troveranno applicazione anche con riferimento alle dimissioni concordate.

D. Lavoratori che maturano i requisiti pensionistici attraverso la NASPI

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e previa sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale, riconoscimento di un importo pari alla differenza lorda fra l'indennità di NASPI e il 70% della retribuzione annua lorda, per tutta la durata di fruizione della NASPI e fino al momento di effettiva percezione della pensione, individuata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso.

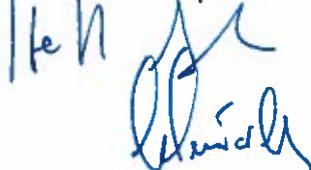
Per la verifica dell'attuazione dei contenuti del presente accordo, saranno attivati – su istanza di una delle Parti - incontri periodici, di norma trimestrali, a livello territoriale con RSU e OO.SS. in cui l'Azienda fornirà gli elementi utili alla fattibile gestione degli accordi (outplacement, pensionamenti, job-posting, ecc.), anche con riferimento a potenziali candidature individuali alla mobilità sul territorio nazionale.

L'Azienda si impegna inoltre a partecipare ai tavoli istituzionali che si prefiggano l'obiettivo di individuare e realizzare soluzioni di continuità occupazionale a favore dei lavoratori collocati in NASPI.

Con la sottoscrizione del presente accordo le OO.SS., pur confermando di proseguire nella ricerca presso le competenti sedi ministeriali di una soluzione conservativa a favore di tutte le maestranze attualmente in CIGS, si impegnano a revocare lo stato di agitazione e proclamazione di sciopero in atto.

Letto, confermato e sottoscritto.

ITALCEMENTI S.p.A.



FEDERMACO



LE OO.SS.LL.

