



DALMINE

RIORGANIZZAZIONE INDUSTRIALE

DALMINE-TENARIS

*sintesi ipotesi d'accordo
2010-2011*



Introduzione

L'ipotesi di accordo che si è raggiunta in Tenaris Dalmine relativa al Piano di Riorganizzazione 2010-2011, e che dovrà essere discussa e approvata dai lavoratori, sarà un tema che impegnerà tutto il Sindacato Tenaris Dalmine nei prossimi mesi.

Un impegno rivolto verso molteplici aspetti: salvaguardare l'occupazione e la prospettiva industriale degli stabilimenti Tenaris, gestire le fuoriuscite nel modo più consono e senza penalizzazioni per i lavoratori.

Per queste ragioni, la FIOM-CGIL con tutti i suoi delegati dopo aver giocato un ruolo fondamentale durante tutta la complessa trattativa, intendono continuare con coerenza ed efficacia a garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il massimo impegno per la gestione di questa riorganizzazione.

Di conseguenza abbiamo ritenuto utile e necessario iniziare con questa sintetica pubblicazione per meglio far comprendere i termini e i contenuti dell'accordo, in modo che ogni lavoratore prima di una eventuale decisione, possa conoscere al meglio tutti gli aspetti normativi ed economici legati all'accordo.

Questa è una sintetica descrizione dell'accordo nella sua parte gestionale con qualche esempio illustrativo dei calcoli economici.

Consapevoli che in questa breve pubblicazione, le lavoratrici e i lavoratori non troveranno tutte le risposte alle loro domande, tutti i delegati FIOM-CGIL saranno comunque a disposizione per qualsiasi informazione e per qualsiasi assistenza sindacale.

*Delegati FIOM-CGIL
Tenaris-Dalmine*

Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)

Decorrenza: dal 1 febbraio 2010 al 31 gennaio 2012

La CIGS interesserà un numero medio mensile non superiore a 1062 unità, fino ad un massimo di 2727 in concomitanza alle iniziative e degli effetti connessi alla ristrutturazione su tutti i siti produttivi e aree organizzative aziendali.

Al termine del biennio, per dare ancora completa attuazione del programma, le parti si riservano la possibilità di richiedere una proroga di ulteriori 12 mesi secondo le vigenti disposizioni.

È impegno delle parti, alla scadenza del biennio e dell'eventuale proroga, ricorrere anche ai Contratti di Solidarietà (CDS).

Criteri di scelta

Priorità a coloro che conseguiranno il diritto al pensionamento (anzianità/vecchiaia) nel biennio di CIGS a zero ore.

Il restante numero di sospensioni sarà gestito con regole di rotazione come previsto dai criteri di legge nell'ambito di confronti preventivi con la RSU, tenendo conto dei vincoli tecnico-organizzativi.

Durante i periodi di sospensione dei lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria l'Azienda anticiperà ai lavoratori sospesi nelle misure previste le indennità dovute a carico della cassa integrazione.

Clausola di salvaguardia...

Per detto periodo, considerando anche le iniziative di formazione previste a supporto della realizzazione del Piano, in riferimento al ricorso alla CIGS a rotazione, verranno salvaguardati per il personale da essa interessato i ratei di ferie ed altre competenze che verranno impiegate in riduzione della CIGS dello stesso mese per almeno una giornata, oltre ovviamente che nel periodo delle fermate collettive estive, tredicesima, premio feriale e ratei di premio di risultato.

Per quanto riguarda il PQP le parti si incontreranno nel mese di Luglio di ciascun anno per verificare eventuali riflessi sui ratei di questo periodo di CIGS sul conguaglio del Premio.

*Qualora la valorizzazione annuale di quanto previsto sopra risultasse inferiore all'**80%** delle retribuzione (primo rigo, tredicesima, EDR, premio feriale e professionalità richiesta) si integrerà fino a concorrenza.*



Strumenti Gestionali

Programma di Ristrutturazione Riorganizzazione

Strumenti idonei per la gestione delle eccedenze di personale:

- 1) Pensionamenti di anzianità e/o vecchiaia per coloro che conseguiranno il diritto all'effettivo pensionamento:
 - nel biennio di CIGS a zero ore;
 - entro il triennio di mobilità;
 - cumulando il trattamento di CIGS a zero ore e di Mobilità. In questo caso sarà necessaria l'adesione volontaria in forma scritta alla sospensione in CIGS a zero ore;
- 2) Esodi volontari incentivati per professionalità non funzionali alle nuove strutture organizzative/produttive che si configureranno. L'azienda metterà a disposizione del lavoratore che ne faccia richiesta, strumenti di sostegno per la ricollocazione all'esterno, con l'ausilio di società specializzate che, nel perseguimento degli obiettivi di ricollocamento, dovranno coordinarsi con l'azienda e con gli enti istituzionalmente preposti.
- 3) La mobilità di cui agli artt. 4 24, legge 223/91, come strumento di gestione degli esuberanti attraverso l'attivazione concreta dei punti precedenti.

Individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità

Il primo criterio concordato

è costituito dall'aver maturato i requisiti per l'accesso alla pensione ovvero dalla possibilità per il dipendente di maturare i requisiti per il conseguimento di un trattamento pensionistico dal momento dell'intimazione del licenziamento alla scadenza del periodo di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7 della legge 223/91, cioè entro l'arco temporale di fruizione dell'indennità di mobilità, o al suo immediato concludersi.

Il pensionamento è ritenuto dalle parti strumento idoneo e importante per gestire le ricadute occupazionali conseguenti la realizzazione del Piano.

Per la sua piena utilizzazione in quelle funzioni/aree che presentano potenziali pensionabili in numero maggiore rispetto al numero degli esuberanti, l'azienda si impegna a massimizzare l'apporto di personale proveniente da altre aree verifica attraverso programmi di formazione e riqualificazione, verificandone la compatibilità sul piano tecnico-organizzativo.

Il secondo criterio concordato

che riguarda coloro che non trovano nelle condizioni per l'accesso alla pensione, prevede la "non opposizione" al licenziamento che potrà essere manifestata dai singoli lavoratori nell'ambito delle funzioni/aree rientranti non solo fra quelle indicate in esubero nella comunicazione di apertura della procedura di mobilità.

L'accettazione di tale dichiarazione, nel caso di personale non facente parte delle funzioni/aree individuate in esubero, è subordinata ad una verifica sulla fattibilità tecnico-organizzativa e compatibilità professionale anche ricorrendo a personale fungibile.

Periodo per la collocazione dei lavoratori in mobilità

Le parti hanno pertanto concordato sulla possibilità di collocare in mobilità i lavoratori in un arco temporale compreso tra il 1.02.2010 ed il 31.01.2012 ed in diversi momenti in stretto collegamento con la realizzazione dei vari progetti di cui al Piano.

Determinazione dell'anzianità contributiva

Ai fini della determinazione dell'anzianità contributiva utile ai fini pensionistici, si terrà conto della documentazione in possesso dell'Azienda e del lavoratore.

A tal riguardo **sarà cura dei lavoratori presentare eventuali documenti a modifica di quanto prospettato dall'azienda**, salva la possibilità anche di dichiarare sotto propria responsabilità di trovarsi in possesso dei requisiti per accedere alla pensione entro il termine di mobilità, sollevando quindi l'Azienda da ogni responsabilità al riguardo.

Clausola di salvaguardia...

Nel caso in cui durante il periodo di ristrutturazione e riorganizzazione e di utilizzo di tutti gli strumenti previsti, dovessero intervenire modifiche all'attuale normativa di accesso alla pensione, le parti si incontreranno per una verifica della situazione e l'individuazione di una positiva soluzione del problema.



Altri strumenti

Fatta salva la volontarietà del lavoratore, l'accordo prevede la possibilità di ricorrere ad ulteriori strumenti previsti dalla disciplina vigente che consentano di agevolare l'uscita dei lavoratori e/o a favorire una nuova collocazione interna.

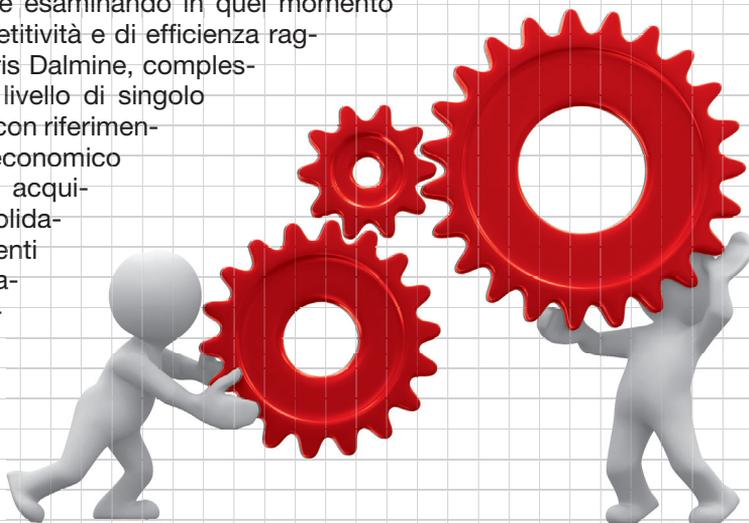
In questo senso si andranno ad esaminare interventi quali:

- trasformazione di contratti full time a part time;
- conversione delle attività del lavoratore da attività indirette ad attività dirette, salvaguardando gli aspetti professionali e retributivi del lavoratore;
- mobilità interfunzionale all'interno dei siti e interaziendale fra i siti per compensare eventuali necessità degli uni con le eccedenze di altri;
- interventi formativi e di addestramento finanziati finalizzati a favorire nuove opportunità occupazionali;
- infine, la possibilità di assegnazione ad attività diverse, anche in deroga all'art.2103 c.c., in applicazione del comma 11 art. 4 legge 223/91.

Verifica andamento del piano di riorganizzazione

Nel mese di ottobre 2011, in prossimità della scadenza del biennio 2010-2011, si effettuerà un incontro specifico al fine di verificare l'eventuale necessità di richiedere una proroga della Cassa Integrazione Straordinaria se occorrerà completare il Piano e dover gestire ancora le conseguenze occupazionali, ed in questo contesto anche l'utilizzo dei Contratti di Solidarietà; ovvero, se esaminando in quel momento

i livelli di competitività e di efficienza raggiunta da Tenaris Dalmine, complessivamente e a livello di singolo sito, ciò anche con riferimento al contesto economico e alla effettiva acquisizione e consolidamento di crescenti quote di mercato, sia possibile considerare completato il Piano.



Integrazioni – Incentivazioni economiche

Pensionamento attraverso la mobilità (entro il 1° aprile 2015)

L'azienda riconoscerà, a titolo di incentivazione all'esodo, (quale complemento al T.F.R.), un importo lordo pari alla differenza lordizzata tra il trattamento pensionistico netto individualmente calcolato e le attribuzioni nette spettanti sulla base della legislazione vigente per tutto il periodo in cui sarà in mobilità fino alla effettiva maturazione del diritto alla pensione, dedotta la quota netta corrispondente al periodo di preavviso.

Qualora la quota netta corrispondente al periodo di preavviso fosse superiore all'importo riconosciuto a titolo di integrazione, sarà erogato l'importo maggiore come complemento al TFR.

Il lavoratore qualora accettasse questa condizione, dovrà dichiarare di non opporsi ad essere collocato in mobilità.

Pensionamento attraverso la CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria)

Per il personale sospeso in CIGS a zero ore che ha sottoscritto con l'azienda la risoluzione del rapporto di lavoro,

L'azienda riconoscerà per il periodo intercorrente tra la collocazione in CIGS a zero ore e la data di risoluzione del rapporto di lavoro, un complemento T.F.R. a titolo di incentivazione all'esodo, pari alla differenza lordizzata tra il trattamento pensionistico netto individualmente calcolato e le attribuzioni spettanti del trattamento netto di CIGS.

Qualora la quota netta corrispondente al periodo di preavviso fosse superiore all'importo riconosciuto a titolo di integrazione, sarà erogato l'importo maggiore come complemento al TFR.

Il lavoratore qualora accettasse questa condizione, dovrà dichiarare di non opporsi ad essere collocato in CIGS.



**Il Patronato INCA-CGIL
è a disposizione
di tutte le lavoratrici
e lavoratori che volessero
verificare la loro posizione
contributiva e pensionistica**

Calcolo dell'integrazione con il pensionamento attraverso la mobilità



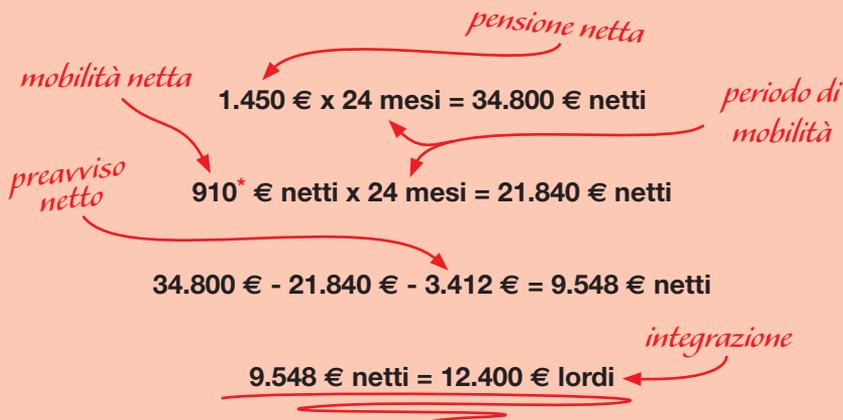
La differenza viene lordizzata e moltiplicata per il numero dei mesi di mobilità fino alla pensione.

Dall'integrazione deve essere sottratto il preavviso solo se superiore all'integrazione. In caso diverso dovrà essere corrisposto.

L'importo viene corrisposto ad integrazione del TFR e quindi assoggettato a tassazione separata.

esempio

- Lavoratore 5° livello
- 2 anni di mobilità prima del pensionamento
- Preavviso contrattuale 2,5 mesi
- retribuzione lorda 1.950,00 €
- Pensione netta 1.450,00 €



* nel secondo anno di mobilità il valore economico della mobilità, si riduce all'80%, riduzione compensata dall'integrazione economica prevista dall'accordo

Calcolo dell'integrazione con il pensionamento attraverso il CIGS



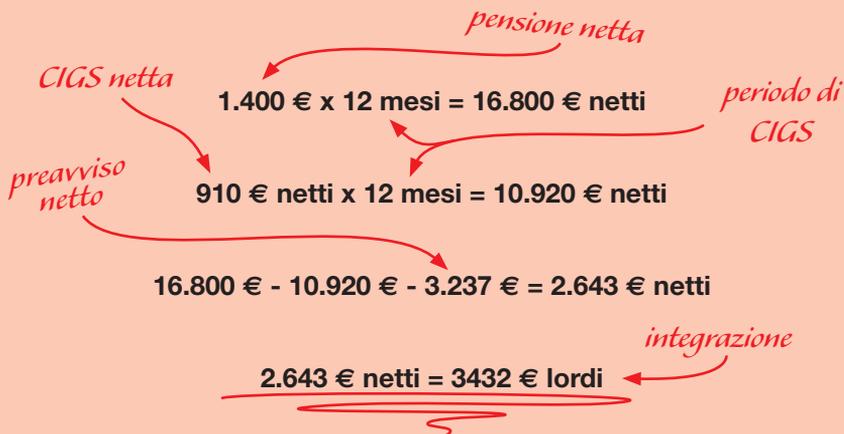
La differenza viene lordizzata e moltiplicata per il numero dei mesi di CIGS fino alla pensione.

Dall'integrazione deve essere sottratto il preavviso solo se superiore all'integrazione. In caso diverso dovrà essere corrisposto.

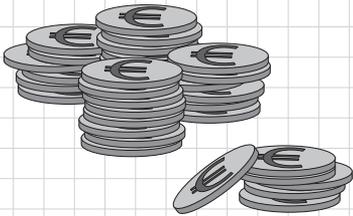
L'importo viene corrisposto ad integrazione del TFR e quindi assoggettato a tassazione separata.

esempio

- Lavoratore 5° livello
- 1 anno di CIGS prima del pensionamento
- Preavviso contrattuale 2,5 mesi
- retribuzione lorda 1.850,00 €
- Pensione netta 1.400,00 €



Richiesta anticipo integrazione



Ai dipendenti sarà data la possibilità di poter richiedere ed ottenere un anticipo di una quota parte del complemento TFR riconosciuto a titolo di incentivazione all'esodo fino ad un massimo del 50% fermo restando, in tal caso, l'acquisizione della preventiva non opposizione alla risoluzione del rapporto di lavoro e conseguente sottoscrizione anticipata di apposito verbale di conciliazione ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c.

Per il restante personale (incentivo all'esodo)

Per il restante personale, che dichiara di non opporsi ad essere collocato in mobilità, si riconoscerà a titolo di incentivazione all'esodo, quale complemento al T.F.R. il seguente importo complessivo e differenziato. Per coloro ai quali è riconosciuto un periodo di mobilità, differenziato in ragione dell'età anagrafica, rispettivamente di 12 mesi, 24 mesi e 36 mesi, sarà riconosciuto, per lo stesso periodo, in aggiunta all'indennità sostitutiva del preavviso, un importo pari alla differenza lordizzata tra l'80% della retribuzione ordinaria netta e le attribuzioni patrimoniali nette spettanti sulla base della legislazione vigente, cui è aggiunto, rispettivamente un ulteriore importo lordizzato pari alla somma di 5, 8 e 12 mensilità nella misura dell'80% della retribuzione ordinaria netta e altrettante mensilità equivalenti al costo della contribuzione previdenziale volontaria.

Età inferiore 40 anni

- Misura dell'incentivo
- Differenza lordizzata tra 80% della retribuzione netta ordinaria* e la mobilità netta x 12 mesi
- 5 mensilità del valore pari all'80% comprensive della contribuzione obbligatoria INPS
- Indennità sostitutiva del preavviso

Età inferiore 50 anni

- Misura dell'incentivo
- Differenza lordizzata tra 80% della retribuzione netta ordinaria* e la mobilità netta x 24 mesi
- 8 mensilità del valore pari all'80% comprensive della contribuzione obbligatoria INPS
- Indennità sostitutiva del preavviso

Età pari o superiore ai 50 anni

- Misura dell'incentivo
- Differenza lordizzata tra 80% della retribuzione netta ordinaria* e la mobilità netta x 36 mesi
- 12 mensilità del valore pari all'80% comprensive della contribuzione obbligatoria INPS
- Indennità sostitutiva del preavviso

N.B. Per tutti i casi, i valori di retribuzione ordinaria netta indicati sono riferiti alla situazione rilevata alla data del presente accordo

* **Primo riga cedolino + EDR + 13^a + Premio feriale + Professionalità richiesta**

Premio fedeltà aziendale

Al personale che, secondo la prassi aziendale, avrebbe ricevuto, se ancora dipendente fino al 31.03.2015, il premio di fedeltà aziendale, in via eccezionale, lo stesso sarà riconosciuto nella sua cifra netta individuale lordizzata come complemento TFR a titolo di incentivazione all'esodo, fermo restando la dichiarazione di non opposizione alla messa in mobilità o alla sottoscrizione della risoluzione del rapporto di lavoro.

**ISCRIVITI ALLA FIOM-CGIL
IL SINDACATO CHE TI ASCOLTA
E DECIDE CON TE**



DELEGATI RSU Fiom DALMINE-TENARIS

Belloli Salvatore	Coordinatore
Parimbelli Antonio	Acciaieria
Bianchini Giovanni	Acciaieria
Cornolti Edoardo	FTM
Melchiorretti Giovanni	FTM
Pezzotta Pietro	FTM
Taormina Raffaele	FAS
Riboli Giuseppe	MST/Servizi
Mantovani Luca	MST/Servizi
Zucchinali Pierangelo	MST/Servizi
Belotti Fiorenzo	Impiegati
Rota Stefano	Impiegati
Zanardi Maria Luisa	Impiegati
Schintu Marco	ATB

**per contattare il tuo delegato Fiom-Cgil
tel. 035 5603046**