

# **Punti principali dello schema di accordo Ilva in As - Am Invest Co - Organizzazioni sindacali**

10 Maggio 2018

## **Occupazione**

### **Impegni di AM INVEST CO**

- 1.AM INVEST CO assume da ILVA in AS 10.000 lavoratori a tempo indeterminato. Le assunzioni saranno effettuate nel rispetto del principio di discontinuità, così come prescritto dalla Commissione europea e previsto dal Bando di Gara, nonché delle Leggi in materia di trasferimento d'azienda nell'amministrazione straordinaria (art 1 DL 191/2015, e art. 5, comma 2ter, del d.l. 347/03). Si tratterà di una discontinuità solo formale, poiché ai lavoratori verranno riconosciuti i diritti pregressi, come di seguito specificato.
- 2.Il piano industriale di AM Investco non prevede licenziamenti collettivi Tale garanzia è integrata da specifico vincolo contrattuale che esclude il ricorso a licenziamenti collettivi per 5 anni (si ricorda che nelle procedure di Amm. Straordinaria qs vincolo è di 2 anni)
- 3.M INVEST CO si impegna, inizialmente fino a giugno 2021, a trasferire lavoro ad una nuova Società di Servizi (denominata "Società per Taranto"), costituita da Ilva e da Invitalia (e aperta alla partecipazione di altri soggetti pubblici e privati) per l'equivalente di non meno di 1.500 addetti a tempo pieno. Su questa attività saranno impegnati a rotazione i lavoratori in CIGS di Ilva non trasferiti in AM INVEST CO.
- 4.Impegno di AM INVEST CO a preferire le aziende locali dell'indotto a parità di costo e di qualità della fornitura.
- 5.AM INVEST CO potrà utilizzare ammortizzatori sociali (contratti di solidarietà, CIGS, ecc) nella fase di attuazione del processo organizzativo, previo accordo sindacale.
- 6.I lavoratori rimasti alle dipendenze della società ILVA avranno diritto di priorità qualora durante il periodo del Piano siano richieste assunzioni a tempo indeterminato da parte di AM Investco.

### **Impegni di ILVA in AS**

- 1.Costituzione della "Società per Taranto" per la gestione di attività esternalizzate da AM INVEST CO in partecipazione con Invitalia spa e eventuali altri soggetti pubblici e privati, (Con ciò si dà una prospettiva di lungo periodo.).
- 2.Strumenti per la gestione di esodi volontari: INCENTIVI, OUTPLACEMENT, AUTO IMPRENDITORIALITÀ, ACCOMPAGNAMENTO ALLA QUIESCENZA. (per la gestione di questi interventi vengono destinati, con un intervento straordinario, fino a di 200 milioni di Euro, che consentiranno importanti piani di

incentivazione all'esodo volontario). Questo vuol dire che l'offerta di incentivo potrebbe arrivare fino a 100.000 euro per lavoratore da modificare in funzione della permanenza in CIGS (le soluzioni concrete saranno oggetto di confronto sindacale).

3.Per quanto riguarda il sito di Genova-Cornigliano si procederà, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo di Programma, ad individuare una soluzione che assicuri garanzia di continuità occupazionale ai dipendenti del sito che non siano assunti da AM InvestCo attraverso le soluzioni sopra indicate, ovvero l'assunzione da parte della "Società per Cornigliano" in coerenza alle intese che saranno definite con gli enti interessati.

4.Per ILVA in AS, la CIGS è assicurata per tutto il periodo di piano ambientale e industriale. I criteri di utilizzazione dei lavoratori in CIGS saranno regolati da apposita intesa tra ILVA e le organizzazioni sindacali.

## **Trattamento economico**

### **Parte fissa**

- Ai lavoratori assunti da AM InvestCo verrà riconosciuto quanto previsto dal CCNL Metalmeccanici nonché i diritti economici e normativi acquisiti con la sola eccezione del Premio di Risultato (v. quanto specificato al successivo paragrafo "Parte Variabile")
- Il CCNL Metalmeccanici verrà esteso anche ai lavoratori di "Taranto Energia". L'armonizzazione dei trattamenti per questi lavoratori non dovrà comportare alcun sacrificio economico e normativo.
- Mantenimento integrale della parte fissa della retribuzione. Anche PRE Premio di Risultato Economico), PRO (Premio di Risultato Operativo) e Premio di Produzione restano elementi fissi; ovvero non sono subordinati ad alcun obiettivo da raggiungere.
- Riconoscimento, ad ogni effetto di legge e contratto, della anzianità di servizio.
- Entro il mese di giugno sarà presentato ai sindacati il nuovo prospetto-paga che recepisce questi principi.
- In ILVA in AS sono attivi ammortizzatori sociali (cassa integrazione) che comportano una riduzione media della retribuzione complessiva di circa il 10%.

### **Parte variabile**

- Il Premio di Risultato (PdiR) sarà invece rinegoziato e verrà calcolato sulla base di parametri di redditività, produttività, qualità, sicurezza e attenzione al cliente.
- Il nuovo PdiR sarà erogato a partire dal 2021. Da giugno 2020 inizieranno le discussioni per il nuovo PdiR. (attualmente il PdiR incide per circa il 5% del costo del lavoro complessivo. Pertanto nel periodo in cui il PdiR non è erogato, il lavoratore percepisce una retribuzione pari al 95 % che è comunque superiore al 90 % percepito dalla quasi totalità dei lavoratori) . Non inciderà sul trattamento di fine rapporto

## **Verifiche e garanzie**

Nel testo dell'accordo sarà indicato il dettaglio degli investimenti (ammontare e relativo cronoprogramma) relativi al piano ambientale e al piano industriale. Tale cronoprogramma costituirà il riferimento per le verifiche specificate nei successivi punti

### **Verifiche di metà periodo**

Verifica al Mise, nel mese di giugno 2021, dello sviluppo del Piano Industriale e Ambientale con riferimento (non esclusivo) a:

1. Situazione occupazionale in AM InvestCo e nelle società di Servizi
2. Ulteriori prospettive occupazionali nel biennio successivo
3. Stato e prospettive degli investimenti ambientali e produttivi
4. Stato e prospettive del lavoro externalizzato e indotto
5. Individuazione di eventuali misure necessarie per garantire prospettive occupazionali per TUTTI i lavoratori coinvolti nel processo di rilancio dell'ILVA

### **Garanzie di fine piano**

Qualora 12 mesi prima del termine temporale previsto per la realizzazione del piano ambientale ed industriale si dovesse accertare che rimangono  
**LAVORATORI SENZA PROSPETTIVA OCCUPAZIONALE STABILE:**

1. Invitalia, in via prioritaria, attraverso la Società per Taranto e la società per Cornigliano si impegna ad individuare le soluzioni in grado di dare prospettive occupazionali stabili ed a tempo indeterminato ai lavoratori rimasti in carico alla amministrazione straordinaria.
2. Le Società del Gruppo ILVA, i Ministeri dello Sviluppo Economico e del Lavoro, AM InvestCo e le altre parti direttamente interessate, sono altresì impegnate a supportare ogni iniziativa per il perseguimento della finalità di una stabile occupazione a tutti i dipendenti delle Società ILVA in A.S.
3. Pertanto tutti i lavoratori avranno a fine piano garanzia di continuità occupazionale a tempo indeterminato.