

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 29 aprile 2009, presso la CONFCOMMERCIO Nazionale in Roma,

tra

la Società IMS S.p.A. (di seguito anche "IMS" o "Società" o "Azienda"), rappresentata dai Sigg.ri Antonio BORSARI, Dino CATELLI e Pasquale SPADEA, assistiti dal Sig. Guido LAZZARELLI di CONFCOMMERCIO Nazionale e dalla Sig.ra Roberta ROSSETTI di UNIONE CTSP Milano

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali, anche in rappresentanza delle rispettive strutture sindacali delle unità produttive della predetta Società, FILCAMS-CGIL, rappresentata dalla sig.ra Maria Grazia GABRIELLI; FISASCAT-CISL, rappresentata dal sig. Dario CAMPEOTTO; UILTuCS-UIL, rappresentata dal sig. Gabriele FIORINO;

premesse che:

- IMS S.p.A., che svolge l'attività di commercio all'ingrosso, nonché l'importazione e l'esportazione, di prodotti metallurgici in genere, occupa attualmente complessivamente n. 324 lavoratori, di cui n. 162 impiegati (*di cui 5 apprendisti e 3 assunti a tempo determinato*), n. 119 operai (*di cui 9 a tempo determinato e n. 8 apprendisti*), n. 20 quadri, n. 10 dirigenti ed applica i CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi;
- la Società, in data 21 aprile 2009, ha formalmente aperto la procedura di mobilità di cui agli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, e successive modificazioni ed integrazioni, denunciando complessivamente n. 150 esuberanti come elencati nel prospetto allegato alla lettera di avvio della medesima procedura;
- la suddetta procedura si è resa necessaria per i motivi già evidenziati nella comunicazione stessa (che qui si intende integralmente richiamata e ritrascritta) dovuti al perdurare della crisi economico/finanziaria correlata alla contrazione delle vendite: l'intero settore dei prodotti metallurgici, in genere, ha subito e continua a subire una notevole involuzione dell'attività e, nel corso dell'ultimo anno, IMS ha subito e continua a subire le pesanti ripercussioni, specialmente sull'andamento del conto economico aziendale;
- le motivazioni alla base della procedura sono state, comunque, ulteriormente ed approfonditamente analizzate e valutate tra le Parti nel corso dell'esame congiunto svoltosi in data odierna;
- in particolare, tenendo conto dell'attuale maggiore instabilità e vulnerabilità rispetto al contesto esterno e anche in relazione al fatto che le acciaierie hanno sospeso le loro produzioni, la Società è costretta, per rimanere sul mercato in attesa che la situazione congiunturale si attenui, ad ottimizzare tutti i processi aziendali in diretta relazione alla riduzione dei costi complessivi compresi quelli del personale;
- nell'ambito di corrette relazioni sindacali, le Parti hanno valutato ogni possibile alternativa ai licenziamenti, non escludendo la valutazione di ogni tipologia di ammortizzatore sociale, scaturente dal tavolo della trattativa con le Organizzazioni Sindacali;

tutto ciò premesso, che costituisce ad ogni effetto parte integrante del presente accordo, le parti concordano quanto segue:

All'esito dell'esame congiunto ritualmente esperito in data odierna, le Parti concordano che il semplice utilizzo della procedura di riduzione collettiva delle risorse non consentirebbe una corretta gestione dell'impatto sociale per i dipendenti in esubero e concordano sull'opportunità di gestire congiuntamente e con un percorso a medio termine le eccedenze occupazionali attualmente venute in essere, pienamente utilizzando anche la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e verificando, altresì, la disponibilità a trasferimenti incentivati dei lavoratori.

Avendo le Organizzazioni Sindacali preso atto dello scenario produttivo e di mercato descritto dall'Azienda, hanno, così, congiuntamente esaminato la possibilità di ricorrere all'utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla vigente legislazione e, in alternativa all'immediata attuazione della procedura di mobilità, hanno prefigurato l'intervento anche della CIGS per crisi aziendale ai sensi della Legge 223/91.

Per quanto sopra,

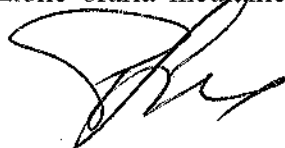
- a) IMS S.p.A. chiederà al Ministero del Lavoro la concessione della **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria** per crisi aziendale per l'equivalente di massimo n. 289 lavoratori a decorrere dalla prima data utile dopo l'esame congiunto al Ministero del Lavoro e comunque entro il 19 maggio c.a., per la durata di 12 mesi;
- b) nell'ambito della **procedura di Mobilità** definita col presente atto, le Parti convengono che, tramite l'utilizzo della CIGS, il numero degli esuberanti viene ridotto ad un massimo di 20 risorse. Le Parti convengono altresì che, in luogo dei criteri previsti dall'art. 5 della legge 223/91 (criteri di scelta), IMS S.p.A. procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla messa in mobilità dei lavoratori che abbiano maturato all'atto della chiusura della procedura di mobilità i 37 / 38 / 39 anni di contribuzione; potranno altresì accedere alla mobilità i lavoratori che entro il 30 giugno 2009 manifesteranno alla Società tale intenzione, attraverso espressa dichiarazione di adesione alla messa in mobilità nei termini previsti dal presente atto e di non opposizione al licenziamento;
- c) per una migliore gestione degli esuberanti e nell'ambito di una conseguente necessaria riorganizzazione della Società, IMS S.p.A. esplorerà ipotesi di ricollocazione all'interno dell'Azienda (sede e/o filiali) su mansioni analoghe/diverse, anche tramite **trasferimenti incentivati**; tali trasferimenti verranno comunicati anche alle OO.SS. firmatarie del presente atto.

In attuazione di quanto sopra e con riferimento agli strumenti tutti posti in essere per definire positivamente il problema degli esuberanti, le Parti convengono quanto segue circa l'applicazione degli strumenti previsti e qui condivisi:

1) CIGS

Tale intervento consentirà la tutela occupazionale quasi della totalità del personale attualmente in organico presso tutte le filiali/sede, prevenendo il forte impatto sociale sul territorio altrimenti prospettabile. In particolare:

- il regime di CIGS di cui al presente punto, definito nella sua misura sulla base del periodo sopra indicato al punto a), potrà articolarsi su base giornaliera, settimanale e mensile e si applicherà a tutti i lavoratori e lavoratrici (ad eccezione di quanto più oltre specificato), a rotazione con modalità che garantiscano comunque un'equa suddivisione delle sospensioni tra i lavoratori coinvolti (e con una riduzione oraria mediamente non superiore al 50%), in base ai seguenti



criteri: a) carichi di lavoro delle filiali di appartenenza; b) riorganizzazione dei reparti di appartenenza; c) fungibilità delle mansioni e delle professionalità.

Al verbale di Accordo siglato presso il Ministero verrà allegato il prospetto dell'applicazione della CIGS per ogni unità produttiva.

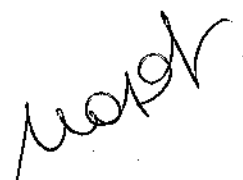
Per evidenti motivi legati alla operatività aziendale, alla fungibilità delle mansioni identificate ed alla sicurezza degli stabilimenti, resteranno escluse dalla CIGS esclusivamente le seguenti risorse, addette alle attività di seguito riportate:

- n. 1 addetto alle risorse umane (Arcore);
 - n. 1 addetto sistemista informatico (Arcore);
 - n. 1 capo magazzino lavorazioni speciali (Filiale di Verona);
- l'Azienda anticiperà quanto di competenza dell'Ente previdenziale per l'intera durata della CIGS;
- al fine di sostenere i lavoratori coinvolti nella CIGS, l'Azienda riconoscerà agli stessi un'erogazione pari ad almeno € 350,00 lordi (riproporzionati per i *part time*), che verrà riconosciuta unitamente alla retribuzione del mese di settembre 2009; le Parti, fermo restando quanto sopra, si incontreranno entro la fine del mese di luglio 2009, al fine di determinare il titolo e l'esatto importo della somma di cui sopra;
- sempre in tale ottica, ai lavoratori in CIGS che ne facciano specifica richiesta, l'Azienda erogherà un anticipo del TFR, anche in deroga ai criteri di legge;
- nel mese di agosto c.a., in cui è prevista una chiusura collettiva, i lavoratori usufruiranno delle ferie/ROL maturate/maturande nell'anno in corso.

2) MOBILITÀ

Nell'ambito della presente procedura, le Parti concordano:

- che la mobilità avvenga nei termini di cui al punto b) che precede;
- che ai lavoratori posti in mobilità sulla base dei criteri sopra definiti, previa sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ex artt. 410 e 411 cpc, venga riconosciuto un incentivo economico all'esodo, in aggiunta al TFR ed alle ulteriori competenze di fine rapporto, comprensive dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso; tale importo verrà così determinato:
 - € 100,00 netti per ogni mese di diritto di permanenza in lista di mobilità; nonché
 - per i lavoratori che maturino i requisiti contributivi di pensionabilità nel corso della permanenza in lista di mobilità e che abbiano all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro almeno 37 anni di contributi, almeno 38 anni di contributi o almeno 39 anni di contributi, un ulteriore importo netto rispettivamente di € 5.000,00, € 6.000,00, € 7.000,00;
 - per i lavoratori che non maturino i requisiti di cui sopra, un ulteriore importo netto rispettivamente di € 4.000,00 per chi abbia compiuto i 50 anni di età all'atto della risoluzione del rapporto, € 3.000,00 per chi abbia già compiuto i 40 anni di età ma non ancora i 50 all'atto della risoluzione del rapporto e € 2.000,00 per chi abbia meno di 40 anni all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.



3) TRASFERIMENTI INCENTIVATI

Ai lavoratori che nell'ambito della riorganizzazione conseguente al periodo di crisi accetteranno il trasferimento presso altre sedi di lavoro, anche in ambito interregionale, verranno applicate le seguenti agevolazioni:

- erogazione di *una tantum* del valore di € 1.500,00 lordi, a compensazione dei disagi indotti dal tempo e dai costi di viaggio;
- erogazione di un trattamento pari a € 50,00 lordi mensili, a titolo di indennità di trasferimento.

La Società conferma che i "tempi determinati" attualmente in forza manterranno il rapporto di lavoro fino alla loro naturale scadenza.

Le Parti concordano circa l'utilizzo prioritario di tutte le forze fungibili poste in CIGS in caso del sopraggiungere di particolari necessità temporanee di carattere tecnico e/o produttivo che dovessero sorgere nel periodo di durata della procedura di CIGS; qualora ciò non fosse sufficiente o tecnicamente possibile in base alle esigenze tecnico organizzative, le parti, ai sensi dell'articolo 20 comma 5 lett. b) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e art 3 lett. b) della legge n. 368/2001, congiuntamente stabiliscono di derogare al divieto previsto dalla normativa citata, dandone la Società comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

In tale contesto e con riferimento ai "tempi determinati" di cui sopra in essere, la Società si impegna a valutare lo strumento della proroga o la trasformazione a tempo indeterminato dei medesimi.

Le Parti convengono di incontrarsi entro 2 mesi prima della scadenza prevista della CIGS per una verifica delle condizioni aziendali e contingenti generali.

Letto, confermato e sottoscritto.

IMS SpA



CONFCOMMERCIO Nazionale



Unione CTSP Milano



Filcams-CGIL



Fisascat-CISL



Uiltucs-UIL