

Verbale d'accordo di regolamentazione dell'art. 4, commi 1-7 legge n. 92/2012 come integrato dalla Legge di Bilancio n. 205 del 27 dicembre 2017

Il giorno 14 luglio 2020 si sono incontrate in modalità agile:

- la Saipem S.p.A.
- le Segreterie Nazionali di FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL
- una delegazione delle RSU Saipem assistita dalle strutture territoriali di categoria

Premesso che

Ai sensi di quanto previsto dalla Circolare INPS n. 119 del 01 agosto 2013, le Parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è sottoscritto tra il datore di lavoro e le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale.

Il contesto di riferimento, fortemente influenzato dall'emergenza legata alla diffusione del virus Covid-19, i cui impatti a livello economico sono ancora solo parzialmente stimabili, impone alle Aziende del settore di individuare degli strumenti che possano consentire di sviluppare in modo non traumatico un modello di organizzazione del lavoro maggiormente efficiente ed efficace al fine di raggiungere i propri obiettivi di business.

Allo stesso tempo, seppur in un siffatto scenario Saipem S.p.A., allo scopo di continuare a consolidare e rafforzare la propria leadership nei mercati di riferimento, intende proseguire nel proprio percorso di "trasformazione digitale", attraverso una serie di iniziative volte a cogliere le opportunità offerte dai processi di "industria 4.0", al fine di poter favorire un cambiamento culturale e tecnologico che possa, allo stesso tempo, valorizzare l'apporto dei lavoratori nel processo produttivo e contribuire ad affrontare al meglio le nuove sfide di business che il contesto di riferimento pone alle Aziende del settore.

Saipem intende favorire questo processo di trasformazione accompagnandolo ad un allineamento delle proprie strutture organizzative, anche mediante l'attuazione di un ricambio del mix generazionale e quali-quantitativo delle proprie risorse, da ottenersi attraverso l'uscita di un numero massimo di 180

lavoratori e al contempo agevolando l'inserimento di un numero equivalente di giovani risorse da realizzarsi in modo graduale nel corso dell'intero periodo di vigenza del Piano, e con un bilanciamento che tenga conto della situazione congiunturale fortemente influenzata dagli effetti del Covid-19 sui progetti e sui carichi di lavoro dei prossimi 12 mesi.

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

1. Le Parti definiscono la seguente regolamentazione (di seguito "Piano"), volta a realizzare in modo condiviso un corretto dimensionamento quali-quantitativo degli organici secondo quanto previsto dal vigente art. 4, commi da 1 e 7-ter della legge n. 92/2012 come integrato dalla Legge di Bilancio n. 205 del 27 dicembre 2017.
2. Il Piano è finalizzato ad accompagnare alla pensione complessivamente un numero massimo di 180 dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro, attraverso il ricorso al suddetto art. 4, nel periodo compreso tra la firma del presente accordo ed il 30 novembre 2022, secondo quanto previsto dai successivi punti.
3. Il termine ultimo entro il quale il presente piano deve concludersi è fissato al 30 novembre 2022 e pertanto, in base alle istruzioni fornite dall'INPS in merito alla regolamentazione della relativa procedura, le cessazioni dei rapporti di lavoro, che saranno formalizzate in apposite finestre di uscita, dovranno avere luogo entro e non oltre tale data (ultimo giorno lavorativo).
4. In virtù di quanto previsto dal vigente art. 4, commi 1-7 legge n. 92/2012, come integrato dalla Legge di Bilancio n. 205 del 27 dicembre 2017, il Piano sarà così strutturato:
 - relativamente all'anno 2020, potranno aderire al Piano quei dipendenti che maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata nei 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro in base alle regole vigenti, comprensive dell'adeguamento alla speranza di

vita. La cessazione del rapporto di lavoro avverrà in una finestra di uscita prevista per il 30 novembre 2020;

- relativamente agli anni 2021 e 2022, potranno aderire al Piano quei dipendenti che maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro in base alle regole vigenti, comprensive dell'adeguamento alla speranza di vita. Le finestre di uscita previste saranno le seguenti: 31 luglio 2021, 30 novembre 2021, 31 luglio 2022, 30 novembre 2022. Il termine massimo per la cessazione del rapporto di lavoro sarà quindi il 30 novembre 2022.

Al fine di avviare una fase di verifica in merito alla manifestazione di interesse, il personale interessato dovrà esplicitare la propria volontà di aderire al Piano attraverso l'apposita sezione del portale Service Now, con modalità che saranno oggetto di un'apposita comunicazione aziendale. Per il personale operativo senza possibilità di accesso al portale, l'adesione potrà essere formalizzata mediante la funzione HR di riferimento.

L'accettazione della manifestazione di interesse resta comunque subordinata alla compatibilità della richiesta del lavoratore interessato con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, tenuto altresì conto di particolari situazioni di fungibilità e capacità professionali, nonché al successivo completamento da parte dell'INPS delle verifiche dei requisiti individuali.

5. Le Parti concordano inoltre che, qualora il numero degli aderenti sia superiore rispetto al numero massimo sopra indicato, si valuterà un possibile incremento delle uscite previste. In ogni caso troveranno applicazione i seguenti criteri di priorità:

- Compatibilità della richiesta rispetto alle esigenze organizzative aziendali con particolare riferimento alla tutela delle competenze professionali;
- Ordine cronologico della data di risoluzione del rapporto di lavoro;
- Dipendenti che hanno maturato o che matureranno i requisiti per usufruire del trattamento previsto dall'art.4 nel minor lasso temporale.

6. Tenendo conto dell'andamento del mercato, dei carichi di lavoro e di quanto previsto dal presente accordo, l'Azienda dichiara la propria volontà a realizzare un ricambio del mix quali – quantitativo e generazionale che consenta l'inserimento di giovani risorse. A tal proposito, l'Azienda si pone l'obiettivo di procedere all'inserimento di un numero di risorse equivalente alle uscite effettuate da realizzarsi nel corso dell'intero periodo di vigenza del Piano. In considerazione del particolare contesto di riferimento alla firma del presente accordo richiamato in premessa, il bilanciamento degli ingressi terrà conto della situazione congiunturale fortemente influenzata dagli effetti del Covid-19 sui progetti e sui carichi di lavoro dei prossimi 12 mesi. Ai fini del raggiungimento di tale obiettivo si terrà conto dell'evolvere dello scenario di mercato nel periodo di vigenza del Piano e sarà pertanto effettuato un costante monitoraggio tra le Parti rispetto all'andamento dello stesso mediante periodici incontri a livello nazionale e locale.

7. In ottemperanza alle vigenti normative le modalità procedurali saranno le seguenti:

- Domanda all'INPS da parte dell'Azienda corredata dell'accordo aziendale e dall'elenco nominativo dei dipendenti interessati al piano accompagnato dalle relative deleghe all'Istituto sottoscritte in fase di adesione, al fine di attivare la procedura di verifica da parte dell'INPS cui seguirà la fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi previsti dalla legge secondo le indicazioni che saranno date dall'istituto stesso.
- Acquisizione da parte dell'Istituto previdenziale dell'esito dell'istruttoria ed emissione del provvedimento amministrativo INPS di validazione.
- Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e versamento all'INPS della provvista mensile della prestazione di cui all'art. 4 commi da 1 a 7-ter della legge n. 92/2012 come integrato dalla Legge di Bilancio n. 205 del 27 dicembre 2017, con erogazione del trattamento nei confronti dell'ex dipendente da parte dell'istituto a partire dal mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro.

- Corresponsione dell’Azienda, tramite INPS, a favore dei dipendenti coinvolti nel Piano e in caso di esito positivo dell’istruttoria, di una prestazione di importo pari al trattamento di pensione calcolato in base alle regole vigenti, nonché della contribuzione sino al raggiungimento dei requisiti minimi di pensionamento entro un periodo massimo di 84 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. In caso di accesso alla pensione anticipata, ai sensi della Circolare Inps n. 10 del 29 gennaio 2019, l’Azienda è tenuta a corrispondere il trattamento di isopensione anche nei 3 mesi successivi alla maturazione del diritto alla prestazione pensionistica, fino ad un massimo di 87 mesi per le uscite del 2020 e fino ad un massimo di 51 mesi per le uscite del 2021 e del 2022. Il versamento della contribuzione correlata sarà dovuto fino al raggiungimento dei requisiti contributivi.

8. A seguito di validazione da parte dell’INPS, l’Azienda dichiara di essere disponibile a corrispondere ai dipendenti che abbiano aderito al Piano, in aggiunta alle competenze di fine rapporto ed al TFR, un importo a titolo di incentivazione all’esodo, previa sottoscrizione con i medesimi di apposito verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell’art. 2113 cc degli art. 410 e segg. c.p.c., in sede sindacale, che includa anche l’espressa rinuncia a qualsivoglia pretesa di carattere economico-normativo inerente l’intercorso rapporto di lavoro e la sua risoluzione. Fermo quanto sopra, l’incentivo all’esodo, erogato secondo le norme sul trattamento pensionistico vigenti, sarà così quantificato:

- n. 4 mensilità per i dipendenti che raggiungono i requisiti pensionistici entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto;
- n. 6 mensilità per i dipendenti che raggiungono i requisiti pensionistici oltre 12 mesi ed entro 30 mesi dalla cessazione del rapporto;
- n. 8 mensilità per i dipendenti che raggiungono i requisiti pensionistici oltre 30 mesi fino a 84 mesi dalla cessazione del rapporto;

Resta convenuto che per mensilità ai fini del calcolo dell’incentivo all’esodo sarà presa a riferimento la retribuzione annua lorda alla data di cessazione del rapporto di lavoro diviso 12.

Al personale che risolve il rapporto di lavoro prima della consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza utili a definire gli importi da erogare a titolo di Premio di Partecipazione, verrà riconosciuto convenzionalmente, ai sensi del capitolo 6 del verbale di accordo del 6 novembre 2018, un importo a titolo di Premio di Partecipazione pari al 70% dell'ultimo Premio erogato (senza incrementi/decrementi legati all'assenteismo) rapportato ai mesi o frazioni di mese equiparate di effettiva presenza e tenuto conto della Divisione di appartenenza del lavoratore al momento della cessazione.

9. Nel caso in cui intervengano modifiche normative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, nonché nel caso di incremento dell'aspettativa di vita superiore a quello – tempo per tempo – previsto dalla Tabella Tecnica di accompagnamento al Decreto Legge n. 201/2011, a favore dei soggetti già titolari di prestazione, l'erogazione di quest'ultima proseguirà per l'ulteriore necessario periodo, fermo restando il limite degli 84 mesi, a carico del datore di lavoro esodante (punto 5 della Circolare INPS n. 119/2013).

10. I lavoratori che accedono all'art. 4 e risolvono il rapporto di lavoro, potranno mantenere l'iscrizione a Fondenergia e FASIE, secondo le modalità previste dai rispettivi regolamenti.

Il presente accordo si intende sottoscritto dalle Parti tramite approvazione via e-mail.

SAIPEM S.p.A.

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

RSU SAIPEM