

## IPOTESI DI ACCORDO

Oggi 29 dicembre 2009 presso la sede dell'Unione degli Industriali della Provincia di Bergamo

tra

la Tenaris Dalmine S.p.A. per i siti produttivi di Dalmine/ATB Sabbio, Costa Volpino, Arcore e Piombino, assistita dall'Unione degli Industriali della Provincia di Bergamo,

e

le RSU di Dalmine/ATB Sabbio, Costa Volpino, Arcore e Piombino, assistite da FIM-FIOM-UILM di Bergamo, della Brianza, della Valle Camonica e Sebino e di Livorno.

Il confronto fra le parti ha origine dal Piano strategico Tenaris Dalmine “**Piano industriale per il riposizionamento di Tenaris Dalmine**” (Allegato 1), di cui le OOSS e le RSU prendono atto, e che rappresenta il quadro complessivo delle strategie di mercato e di prodotto di Tenaris Dalmine.

### *Piano industriale per il riposizionamento di Tenaris Dalmine*

A) - Nel corso dei diversi incontri le parti hanno esaminato il contenuto del citato Piano, del quale è importante tenere conto della premessa introduttiva sull'andamento dell'economia in generale e dell'evoluzione dei mercati fino alla grave crisi registrata alla fine del 2008, delle pesanti ripercussioni che si sono avute in termini di contrazione produttiva nei vari comparti, della situazione specifica di Tenaris Dalmine al momento e di quella più in prospettiva ragionevolmente ipotizzabile al termine del 2011 in un contesto profondamente modificato. In coerenza a confermare l'importanza di dare seguito nei tempi e modalità alle diverse azioni pianificate, fondamentali per il rafforzamento, lo sviluppo e la competitività dell'Azienda. Da parte della Direzione Aziendale sono stati dettagliatamente illustrati i piani industriali dei siti produttivi di Dalmine/ATB Sabbio, Costa Volpino, Arcore, Piombino e i piani organizzativi per le funzioni centrali. Sono stati quindi presentati, per ciascun sito produttivo e per le diverse tipologie di prodotto, le prospettive del mercato, le attività di ricerca e sviluppo, gli investimenti, il piano di miglioramento della qualità, le azioni di strategia per la competitività, i progetti organizzativi innovativi. Il contenuto di questi capitoli, elaborato nei documenti specifici contenuti nel Piano sopra richiamato, è stato oggetto di ampio confronto fra le parti.

B) Nell'ambito di tale confronto con la RSU delle diverse sedi e le rispettive OO.SS. di categoria, rispetto all'iniziale ipotesi, sono state apportate alcune sostanziali modifiche, recepite nel Piano stesso, con riferimento a verifiche connesse agli investimenti e alle nuove organizzazioni del lavoro e riguardo le strategie di prodotto e sulle quantità di produzione attese al termine del biennio 2010-2011.

Per lo stabilimento di Piombino, l'azienda conferma che è possibile mantenerlo in attività subordinatamente alla concretizzazione degli impegni assunti a livello istituzionale per una soluzione positiva delle problematiche connesse alla riqualificazione ambientale ed allo sviluppo delle infrastrutture, non disgiunte da eventuali investimenti ad esse collegati, ed alla realizzazione di azioni interne di recupero di efficienza e di redditività del sistema.

In questa prospettiva, nel confermare che il programma di investimenti e la specializzazione dei siti sono coerenti alla strategia di sviluppo indirizzata verso prodotti e mercati in espansione, meno facilmente aggredibili dalla crescente concorrenza internazionale, ciò consentendo la sostenibilità a lungo termine delle operazioni industriali in Italia e con l'impegno a dare seguito all'applicazione degli altri punti contenuti nel Piano di generale recupero di efficienza e di produttività, le ricadute sul piano occupazionale risultano significativamente attenuate. Per quanto sopra le eccedenze strutturali complessive di personale al termine del Piano, di cui le OOSS e le RSU prendono atto, sono confermate nel numero di 741, come indicato nella **Tabella A – Eccedenze strutturali**, distinta per sito e per categoria giuridica.

C) - La realizzazione del Piano strategico si collega alla introduzione di nuovi progetti organizzativi per la ricerca di un equilibrato rapporto tra costi, organici e produzione, del miglioramento delle prestazioni in generale e della flessibilità del sistema con soluzioni idonee per rispondere agli adeguamenti della domanda richiesti dal mercato, della semplificazione dei processi e delle azioni di efficientizzazione del lavoro di ufficio con il supporto delle tecnologie informatiche, per questo è essenziale il necessario e costante aggiornamento del livello delle competenze tecniche e delle conoscenze. Questo piano è sostenuto per quanto riguarda il livello delle competenze professionali da un progetto di riqualificazione e aggiornamento, dove la formazione e lo sviluppo delle competenze costituiscono un elemento chiave per rispondere alla sempre maggiore sfida competitiva di uno scenario in costante cambiamento ed è indirizzato al personale di tutti gli ambiti interessati dagli effetti del citato piano, con diverse specificità ed articolazione e con riferimento ai vari ruoli professionali.

Il Progetto ha la finalità di definire le competenze necessarie sia in termini di conoscenza che in termini di capacità operativa, di individuare le differenze e superarle attraverso specifici percorsi formativi ed è anche strumento che consente di contenere le ricadute di carattere occupazionale derivanti dal Piano medesimo e per la salvaguardia in futuro dei livelli occupazionali. L'impegno economico si stima in 3,5 milioni di euro ed il dimensionamento formativo complessivo prevede circa 359 mila ore di formazione.

Le parti si attiveranno, anche nei confronti delle istituzioni territoriali competenti e degli enti preposti alla formazione finanziata e non, per individuare e condividere le modalità e i percorsi formativi che permettano di supportare l'Azienda alla realizzazione delle finalità del progetto, con riferimento anche alle previsioni di cui alla legge 102/2009.

A tale riguardo i lavoratori percettori di trattamento CIGS possono essere utilizzati in attività di formazione professionale e/o riqualificazione che nella loro realizzazione possono includere attività produttive connesse all'apprendimento. Ai lavoratori inseriti in tali ultimi progetti formativi che comportano anche attività lavorativa spetta, a titolo retributivo la differenza tra il trattamento CIGS e la normale retribuzione che avrebbero percepito se utilizzati per la normale attività lavorativa.

D) - Il miglioramento della Qualità, inteso nella sua accezione più ampia, cioè affidabilità del prodotto, qualità percepita e prestazioni del servizio offerte, è un aspetto centrale del Piano. Esso deve costituire anche in futuro l'elemento distintivo di Tenaris Dalmine nei confronti della concorrenza, pertanto occorre rafforzare il sistema qualità, sia dal punto di vista del processo che delle soluzioni tecniche sul prodotto. Il coinvolgimento attivo del personale in tutte le sue

dimensioni, inclusa la formazione, è di fondamentale importanza, per sostenere i progetti di ricerca, sviluppo e industrializzazione di nuovi prodotti.

E) – A sostegno del Piano è stato ampiamente illustrato il programma degli investimenti previsti nel suo complesso, articolato nei vari siti produttivi per tipologia di intervento ed i benefici attesi. La volontà di Tenaris Dalmine è di consolidare la propria presenza industriale in Italia ed il ruolo degli insediamenti nell'ambito dei mercati di riferimento in un contesto caratterizzato da una sempre più accentuata competizione. Pur in un momento di profonda crisi economica, il risultato di questo ingente sforzo è quello di arrivare al momento della ripresa economica con maggior competitività e vantaggio sulle Imprese concorrenti, in particolare nei confronti di quelle appartenenti a Paesi che hanno costi dei fattori di produzione molto convenienti. Il programma degli Investimenti è stato sviluppato per il biennio 2010-2011 e costituisce elemento di continuità e di completamento di un costante impegno dell'azienda sul miglioramento continuo della:

- Produttività del lavoro.
- Efficienza nell'utilizzo degli impianti, della materia prima, delle energie e degli altri fattori di produzione.
- Incremento gamma dimensionale dei prodotti.
- Qualità dei prodotti e dei servizi forniti.
- Sicurezza e ambiente di lavoro.
- Ecologia.

L'impegno economico complessivo degli investimenti previsto nel biennio 2010-2011 è superiore del 42,9 % in valore assoluto rispetto al valore di spesa sostenuto nel biennio precedente.

Per quanto riguarda i dettagli si rinvia al documento specifico contenuto nel Piano.

### **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria**

In questa cornice ed in considerazione della ridefinizione della struttura produttiva ed organizzativa secondo le linee illustrate e contenute nel citato Piano strategico, le parti concordano sulla necessità di avviare un adeguato programma di ristrutturazione e riorganizzazione per la gestione delle conseguenti ricadute occupazionali che si determineranno ed in connessione alle varie azioni che saranno sviluppate nel corso di realizzazione del Piano. In relazione alle diverse fasi di implementazione e realizzazione dei progetti contenuti nel Piano si determineranno dei ridimensionamenti degli organici in generale ed a questo riguardo, il reale dimensionamento delle eccedenze potrà essere naturalmente influenzato positivamente da come l'Azienda riuscirà a collocarsi effettivamente nel mercato in termini di competitività e quindi del grado di realizzazione compiuta dei vari progetti oltre che dei volumi produttivi che sarà in grado di acquisire.

La situazione determinerà per l'Azienda la necessità di procedere per un periodo di 24 mesi a partire dall'1.2.2010, alla sospensione di un numero medio mensile di dipendenti non superiore a 1062 unità come indicato nella **Tabella B – Sospensioni in Cigs**, distinte per sito e categoria giuridica, fino ad arrivare ad un massimo di 2727 unità in concomitanza delle iniziative e degli effetti connessi alla ristrutturazione su tutti i siti produttivi e aree organizzative aziendali. Per quanto sopra le parti considerano necessario accompagnare l'attuazione del Piano strategico con lo strumento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per ristrutturazione e riorganizzazione ai sensi della legge n.223/91 e DM n. 31444 del 20.8.2002, per la durata di 24 mesi a decorrere dal 1° febbraio 2010.

In considerazione della complessità del Piano, per le ricadute occupazionali e le modificazioni dei processi produttivi, ove risulterà necessario, al termine del biennio, dare ancora completa attuazione del programma, le parti si riservano la possibilità di richiedere una proroga di ulteriori 12 mesi secondo le vigenti disposizioni.

Per i criteri di scelta dei lavoratori da porre in CIGS a zero ore sarà data priorità a coloro che possono usufruire degli strumenti gestionali individuati nel capitolo che segue, con la necessaria gestione temporale in funzione dell'attuazione dei progetti del Piano e dei vincoli professionali. 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.

Le parti concordano di effettuare verifiche periodiche in ordine alla attuazione del programma di ricorso alla CIGS con riferimento all'andamento complessivo della situazione.

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.

Da parte delle OO.SS e delle RSU si prende atto della necessità di ricorrere alla CIGS ed esprimono parere favorevole all'accoglimento della richiesta stessa.

Con la sottoscrizione del presente verbale le parti si danno atto di avere esperito la procedura di consultazione sindacale prevista dalle vigenti norme.

E' impegno delle parti, alla scadenza del biennio e dell'eventuale proroga, ricorrere anche ai Contratti di Solidarietà (CDS). A questo riguardo saranno effettuati incontri specifici con le OO.SS. e le RSU locali dei siti e/o aree e uffici eventualmente individuati, ratificando specifici accordi ed esperite tutte le procedure e gli adempimenti di carattere amministrativo previsti.

### **Strumenti gestionali.**

Per la gestione delle inevitabili conseguenze sul piano sociale derivanti dal programma di ristrutturazione e riorganizzazione in attuazione del Piano, le parti hanno individuato come possibili 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:
  - a) nel biennio di CIGS a zero ore
  - b) entro il triennio di mobilità
  - c) 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 ricollocaimento, dovranno coordinarsi con l'azienda e con gli enti istituzionalmente preposti
- 3) La mobilità di cui agli artt. 4 e 24, legge 223/91, come strumento di gestione degli esuberanti attraverso l'attivazione concreta dei punti precedenti.

La Società ha avviato nei termini di legge, con propria specifica lettera, la procedura ex art. 4 e 24 Legge 223/91 relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro per numero 741 dipendenti (numero 576 con qualifica operai e numero 165 con qualifica impiegati/quadri), attualmente occupati presso le sedi di Dalmine/ATB Sabbio, Costa Volpino, Arcore e Piombino.

La Società ha altresì provveduto, in base al comma 15 dell'art. 4, ad effettuare al Ministero del Lavoro la comunicazione prevista dalla legge citata e ad effettuare all'INPS/BG competente per accentramento contributivo il versamento dell'anticipo previsto dall'art. 4 comma 3 sulla somma di cui all'art. 5 comma 4 della legge 223/91.

A seguito della richiesta formulata dalle RSU FIM-FIOM-UILM delle sedi di Dalmine/ATB Sabbio, Costa Volpino, Arcore e Piombino e loro OO.SS.di categoria, le parti hanno effettuato diversi incontri finalizzati ad esperire l'esame congiunto di cui al comma 5 dell'art. 4 della legge 223/91.

Nel corso di tale esame la società ha illustrato nel dettaglio le ragioni della riduzione dell'organico, motivandone la sussistenza e fornendo i dati e le informazioni richieste dalla legge con particolare indicazione delle cause che hanno determinato la situazione di eccedenza del personale.

In tale ambito sono stati concordati i seguenti punti.

1. Nei diversi incontri, effettuati nell'ambito della procedura, le parti hanno convenuto sulla necessità che i processi riorganizzativi operino in coerenza con il Piano, pertanto, riguardo ai profili professionali del personale in esubero, si è operato non per singole mansioni, ma nell'ambito di raggruppamenti per funzioni/aree.
2. L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità, nell'ambito della procedura disciplinata dal presente accordo, avverrà unicamente sulla base dei criteri concordati dalle parti e di seguito specificati, a norma di quanto previsto dall'art. 5 comma 1 della legge 223/91 ed in coerenza con l'utilizzo della mobilità come strumento di gestione degli esuberanti:
 

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.
3. In relazione alla complessità derivante da quanto sopra concordato le parti hanno esercitato la facoltà di proroga e di deroga dei termini prevista dall'art. 8, comma 4, legge 236/93, individuando nel superamento del termine di 120 giorni la condizione indispensabile per una

valutazione oggettiva del piano di ristrutturazione. Le parti, in attuazione di quanto precede, hanno pertanto concordato sulla possibilità di collocare in mobilità i lavoratori di cui alla lettera di apertura della procedura 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.

4. Ai fini della determinazione dell'anzianità contributiva utile ai fini pensionistici, si terrà conto della documentazione in possesso dell'Azienda e del lavoratore, non potendo la stessa, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, reperire direttamente tali dati presso gli Istituti Previdenziali.  
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.
5. 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
6. Le parti si danno atto di aver espletato tutti gli adempimenti relativi alla presente procedura di mobilità e in particolare quanto previsto dagli artt. 4 e 24 legge 223/91 e successive modifiche e integrazioni.

L'Azienda, ove le condizioni tecnico-organizzative lo consentiranno e, soprattutto, in relazione a come andrà a configurarsi l'effettivo posizionamento della azienda rispetto alla situazione del mercato ed in connessione allo stato di realizzazione degli obiettivi del Piano, fatta salva la volontarietà del lavoratore, 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:

1. trasformazione di contratti full time a part time;
2. conversione delle attività del lavoratore da attività indirette ad attività dirette, salvaguardando gli aspetti professionali e retributivi del lavoratore
3. mobilità interfunzionale all'interno dei siti e interaziendale fra i siti per compensare eventuali necessità degli uni con le eccedenze di altri.
4. interventi formativi e di addestramento finanziati finalizzati a favorire nuove opportunità occupazionali.
5. 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.

**Clausola finale e verifiche.**

Data la complessità e articolazione del Piano, per tutta la sua durata le parti stabiliscono fin d'ora momenti di verifica congiunta con cadenza trimestrale per analizzare l'avanzamento dello stesso e l'andamento del mercato a quel momento, la situazione delle eccedenze effettive, la verifica della gestione degli strumenti previsti.

In particolare le verifiche riguarderanno:

- nel mese di luglio 2011 le parti si incontreranno per un aggiornamento sugli investimenti successivi al piano industriale 2010-2011.
- gli investimenti impiantistici ed i relativi riflessi sugli organici al momento della loro realizzazione.
- la organizzazione ad isole ad FTM, come prevista nel piano, presuppone una marcia del laminatoio inferiore a 14 turni/settimanali, con la definizione sia in ingresso che in uscita di modalità applicative che tengano conto dei tempi minimi di preavviso e preparazione. La verifica periodica riguarderà inoltre l'avanzamento degli investimenti su tale linea, le produttività attese ed i volumi a quel momento acquisiti. Al riguardo è prevista che la Commissione ODL si riunisca con adeguato anticipo rispetto alla partenza dell'organizzazione ad isole con l'obiettivo di definire le modalità gestionali e applicative della stessa.
- la integrazione della manutenzione e più in generale le organizzazioni delle manutenzioni di emergenza in relazione all'attuazione dei piani formativi/addestrativi.
- gli investimenti informatici e le riorganizzazioni sulle strutture di coordinamento e di staff ed i riflessi conseguenti sul dimensionamento del fabbisogno di personale.
- l'attuazione del piano formativo sia per gli operai come pure per gli impiegati/quadri.

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.

Con il presente accordo le parti si danno atto di aver espletato le procedure di cui:

- All'art. 5 comma 4 legge 164/75, alla legge 451/94, alla legge 236/93, agli artt. 4 e 24 legge 223/91 al D.lgs 151/97.

Letto, confermato e sottoscritto.

## **IPOTESI DI ACCORDO**

Il giorno 29 dicembre 2009 le parti firmatarie della Ipotesi di Accordo sottoscritta presso l'Unione degli Industriali della provincia di Bergamo in pari data, si sono incontrate ed hanno raggiunto la presente intesa in merito alle attribuzioni economiche.

Premesso che:

- Le parti hanno raggiunto in data 29 dicembre 2009 la suindicata Ipotesi di Accordo riguardante il ricorso alla CIGS per ristrutturazione e riorganizzazione ed in tale ambito la procedura di Mobilità avviata dalla Tenaris Dalmine come strumento di gestione degli esuberanti;
- In tale Ipotesi di Accordo si è convenuto di agevolare l'uscita del personale riducendo l'impatto degli strumenti sui trattamenti economici dei dipendenti interessati;
- Le attribuzioni economiche, erogate a titolo di incentivazione all'esodo, sono corrisposte come complemento al Trattamento di Fine Rapporto ed assoggettate alle trattenute IRPEF, come da legislazione vigente e con riferimento alla Circolare del Ministero delle Finanze n° 29/E del 20/03/2001 (punto 1.6.3 "Altre indennità e somme").

Ciò premesso le parti hanno convenuto quanto segue:

- 1) Per il personale che maturerà entro l'1.04.2015 i requisiti per il pensionamento di anzianità e che dichiara di non opporsi ad essere collocato in mobilità, 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.
- 2) Per il personale sospeso in CIGS a zero ore che ha sottoscritto con l'azienda la risoluzione del rapporto di lavoro, per il periodo intercorrente tra la collocazione in CIGS a zero ore e la data di risoluzione del rapporto di lavoro, sarà riconosciuto per i mesi relativi, 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.

- 3) 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 i 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.

I valori di retribuzione ordinaria netta indicati sono riferiti alla situazione rilevata alla data del presente accordo.

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.

Ai dipendenti di cui al precedente punto 2) 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.

La corresponsione degli incentivi di cui ai punti 1), 2) e 3) è subordinata alla sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c..

Letto, confermato e sottoscritto.