

Date

page 1/1

Nr. 1540 / 29.07.2021

Către,
Sindicatul Liber "Navalistul"
In atenția: d-lui [REDACTED] – Președinte

Având în vedere Hotărârea nr. 18/23.07.2021 adoptată de Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor Damen Shipyards Mangalia, prin care a fost aprobată desființarea unui număr de 228 posturi,

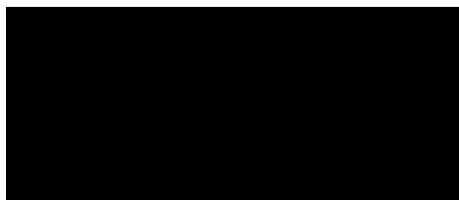
În baza prevederilor Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale,

În conformitate cu prevederile art. 70 din Codul Muncii și art. 121 din Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, vă înaintăm Notificarea nr. 1561/28.07.2021.

Societatea noastră se angajează să respecte toate prevederile și etapele legale referitoare la procedura concedierii colective.

Cu stima,

**Director Divizia Resurse Umane și
Afaceri Corporatiste**



1561 /28.07.2021

NOTIFICARE

DAMEN SHIPYARDS MANGALIA SA, cu sediul social in Mangalia, str. Portului nr. 1, judetul Constanta, inregistrata la Oficiul Registrului Comertului de pe langa Tribunalul Constanta sub nr. J13/602/1997, CUI 9115330, are ca obiect de activitate conform Statutului societatii „*Constructii de nave si structuri plutitoare*”, cod CAEN 3011.

Având în vedere:

- Hotărârea nr. 18 a Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor Damen Shipyards Mangalia SA (DSMa) din data de 23.07.2021
- Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată,
- Prevederile Contractului colectiv de munca la nivel de unitate,
- Dispozițiile art. 69 din Codul Muncii, modificat si republicat,

Va supunem atentiei prezenta notificare cu privire la proiectul de restructurare a fortei de munca din cadrul companiei Damen Shipyards Mangalia, precum si motivele care au determinat initierea demersurilor de reducere a unui numar de 228 de posturi.

Numarul total si categoriile de salariați:

In cadrul DSMa activeaza in prezent un numar de 1935 salariați, din care 1174 in activitati direct productive, 415 in activitati de suport producție, 327 in activitati indirecte, 19 formare profesionala (conform organigramei prezentate in Anexa 1).

Conform strategiei companiei, la momentul preluarii din anul 2018, societatea a avut in vedere cresterea numarului de personal muncitor direct productiv pana la 1800 de persoane, respectiv cresterea numarului total de angajati pana la 2500 de persoane, astfel incat raportul dintre personalul direct productiv, personalul direct suport si cel indirect productiv sa asigure competitivitatea societatii in piata.

Motivele care determina concedierea si masurile avute in vedere pentru limitarea concedierilor:

DAMEN SHIPYARDS MANGALIA

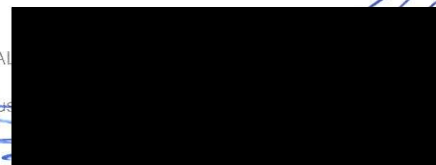
Member of the DAMEN SHIPYARDS GROUP



1 Portului Street
905500 Mangalia
ROMANIA

phone +40 (0)372 41 13 00
fax +40 (0)241 75 60 60

DSMa@damen.com
www.damen.com



Date

page 2/6

Avand in vedere impactul negativ al pandemiei provocata de virusul Sars-COV2, situatia si conditiile economico-financiare actuale, de perspectiva anilor urmatori cu privire la piata nationala si internationala a constructiilor de nave, numarul scazut de contracte de constructii nave, cat si de amanarile estimate pentru intrarea in vigoare a contractelor potentiale, DSMa este nevoita sa reanalizeze necesarul de personal raportat la portofoliul de comenzi si capacitatea de productie pentru anii urmatori.

In prezent societatea are in curs de executie urmatoarele comenzi:

- O nava de cautare/recuperare diamante
- Doua nave de tip feribot
- Doua corpuri de nava tip spargator de gheata partial saturate
- Modernizare si re tehnologizare pentru spargatorul de gheata de pe Dunare Perseus
- Modernizare nava suport scufundari Grigore Antipa

Pentru activitatea de reparatii societatea a semnat un contract-cadru pentru montarea de instalatii de reducere a noxelor pentru 17 nave de transport produse petroliere, din care au mai ramas doar 6 proiecte pentru a fi executate in perioada 2021/2022.

Conform estimărilor globale, revenirea sectorului economic si a industriei navale va dura cel putin 2 ani, perioada in care cererea de nave va fi la un nivel foarte scazut. Numarul comenzilor noi inregistrate in anul 2020 este aproximativ 50% din numarul comenzilor din 2019, iar portofoliul de comenzi la nivel global este cel mai mic din ultimii 30 de ani. Astfel, conform estimărilor, aceasta criza se va resimti pe o perioada de cel putin 2 ani in industria navala.

Incepand cu luna martie 2020, un numar important de proiecte potentiale care ar fi dus la cresterea capacitatii de productie conform strategiei de dezvoltare a societatii pe termen lung au fost amanate pe termen nedeterminat sau au fost anulate, dupa cum urmează:

- 1 nava tip Ro-Pax avand dimensiunile de 213 x 30 x 18 m ;
- 2 drage maritime avand capacitatea de 8,000 metri cubi ;
- 6 proiecte de constructii offshore.

In cursul anului 2020, finalizarea la toate proiectele existente a urmatoarelor activitati: pregatirea fabricatiei, confecție panouri/componente/subansamble, precum si asamblare secții, a generat lipsa frontului de lucru pe aceste activitati in cadrul atelierelor: Fabrication, PBS, CAS si in Departamentul Tehnic. Compania a decis suspendarea temporara a contractelor individuale de munca pentru un numar de aproximativ 400 de angajati si încetarea contractelor cu toti subcontractorii din acest sector de activitate. In anul 2021 suspendarea temporara a contractelor individuale de munca s-a realizat pentru un numar mediu de 250 salariati.



Pe de alta parte, avand in vedere schimbarea portofoliului de comenzi si a tehnologiei de realizare a navelor, in urma procesului de evaluare, au fost identificate un numar de 70 persoane direct productive cu competente nesatisfacatoare. Rezultatele obtinute in urma derularii programului de imbunatatire a competentelor din cadrul Centrului de Formare au fost nesatisfacatoare pentru o parte din acesti angajati, astfel incat societatea a gasit solutii provizorii de utilizare a acestei forte de munca dar care nu mai sunt sustenabile pe termen scurt sau in viitor.

Ca o consecinta a celor prezentate mai sus, in special necesarul de personal **suport si indirect productiv devine excedentar**, aspect ce conduce la stabilirea și implementarea prezentului proiect de concediere colectiva in vederea asigurarii sustenabilitatii si competitivității companiei.

La baza determinarilor numarului de personal necesar activităților direct productive au fost luate in considerare 7 (sapte) proiecte deja contractate. Determinarea numărului necesar de forța de munca a avut in vedere un buget total de 1600 ore/an/persoana. Pentru categoriile de activitate suport producție si indirect s-a estimat un procent de 16% din capacitatea de producție, in functie de bugetele contractate pe proiecte si standardele de competitivitate din santiere similare.

Directoratul si Consiliul de supraveghere, analizând in detaliu proiectele in execuție si comenzile potențiale au concluzionat ca numărul de ore necesar pentru funcționarea optima a șantierului pe termen scurt si mediu trebuie scazut, dupa cum urmeaza:

- 2.330.000 ore productive din care :
 - o 1.900.000 ore pentru muncitori direct productivi (construcții noi si reparații)
 - o 430.000 ore pentru personalul direct suport (construcții noi si reparații)

Argumentele enunțate anterior cat si presiunea pe creșterea bugetara generata de „Dispoziția obligatorie” emisa de ANAF in urma inspecției economico-financiara ce a avut loc in cursul anului trecut prin care s-au dispus masuri cu caracter obligatoriu privind obligația societății de respectare si aplicare a prevederilor Ordonantei nr. 26/2013 (privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară) au condus la analizarea structurii de personal existenta si la initierea unui proiect de concediere colectiva, proiect care este de natura sa creasca competitivitatea, atractivitatea societatii pe piata constructiilor de nave, menținerea DAMEN SHIPYARDS MANGALIA S.A. pe piata ocuparii fortei de munca, precum si crearea unei structuri de personal capabila sa raspunda nevoilor reale ale societatii.

Numărul și categoriile de salariați afectați de concediere:

Astfel, in urma acestei restructurări se vor reduce **228** posturi, după cum urmează :



- 28 posturi aferente activității direct productive
- 131 posturi aferente activității direct suport
- 69 posturi aferente activității indirect productive.

In urma aplicării acestui program, societatea va ajunge la un numar de 1707 angajati, din care 1179 muncitori direct productivi, 270 personal direct suport si 258 personal indirect productiv (conform organigramei prezentate in Anexa 2).

Criterii pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere :

Proiectul de concediere colectiva este elaborat si va fi implementat ținând cont de criteriile prevăzute de :

- o Art. 58 – 77 din Legea 53/ 2003 - Codul Muncii
- o Art. 121 – 127 si Anexa 17 (Procedura privind evaluarea, reevaluarea profesionala si ierarhizarea angajaților) din Contractul Colectiv de Munca al DSMa :

Principalul criteriu pe baza căruia se stabilește ordinea concedierilor este ierarhizarea angajaților pe grupe de activități si criterii specifice, in baza competentelor profesionale si disciplinei in munca.

Reducerea de personal din cadrul DSMa se vor face cu respectarea următoarei metodologii:

- Încetarea CIM a salariaților care cumulează pensia cu salariul;
- Aplicarea criteriilor de ierarhizare profesionala astfel cum sunt reglementate in cadrul Anexei nr. 17 la CCM.
- In condiții de competenta profesionala si conduita disciplinara egala, vor inceta in ordine:
 - a) contractele de munca ale salariaților care dețin si/sau administrează afaceri de orice natura;
 - b) contractele de munca ale salariaților care mai au un alt loc de munca;
 - c) contractele de munca ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare;
 - d) contractele de munca ale salariaților cu cea mai mica vechime in cadrul DSMa.

De asemenea, la desfacerea contractului de munca datorita reducerilor de posturi, simultan vor fi avute in vedere următoarele criterii:

- a) daca măsura ar afecta doi soți care lucrează in societatea DAMEN SHIPYARDS MANGALIA S.A, se va desface contractul de munca al unuia dintre soti la solicitarea acestuia;

- b) măsura sa afecteze mai întâi salariații care nu au copii sau alte persoane in întreținere;
- c) masura sa afecteze numai in ultima instanța salariații care sunt singurii susținători ai familiei, precum si salariații care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare, la cererea lor.

La aplicarea reducerilor de posturi se vor respecta prevederile Codului Muncii, conform căruia este interzisă concedierea salariaților :

- a) pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.
- c) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- d) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- e) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- f) pe durata concediului de maternitate;
- g) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- h) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

Data / perioada de concediere : 15 Noiembrie, 2021

Compensatii acordate salariatilor

In conformitate cu prevederile art 121 (4.2) din Contractul colectiv de munca aplicabil la nivel de unitate, salariatii disponibilizati prin concediere, din motive neimputabile lor, vor beneficia de salarii compensatorii al caror quantum se va stabili in functie de vechimea in societate, calculata de la data de 01.04.1980 (intre 2 si 9 salariatii de baza brute medii la nivel de societate), cu exceptia celor care refuza un nou loc de munca si a celor care cumuleaza pensia cu salariul.



Date

page 6/6

Avand in vedere cele prezentate, va rugam ca in termen de 10 zile calendaristice de la data primirii prezentei notificari sa ne comunicati eventuale propuneri privind masuri de evitare a concedierilor ori diminuare a numarului de posturi propuse pentru desfiintare.

Anexam prezentei Notificări următoarele documente :

- Anexa 1_ Organigrama DSMa – situatie actuala
- Anexa 2_ Organigrama DSMa – propunere
- Anexa 3_ Numar total angajati pe categorii
- Anexa 4_ Plan restructurare posturi

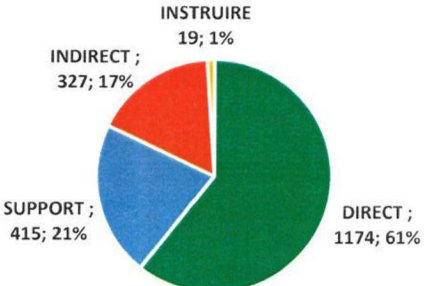
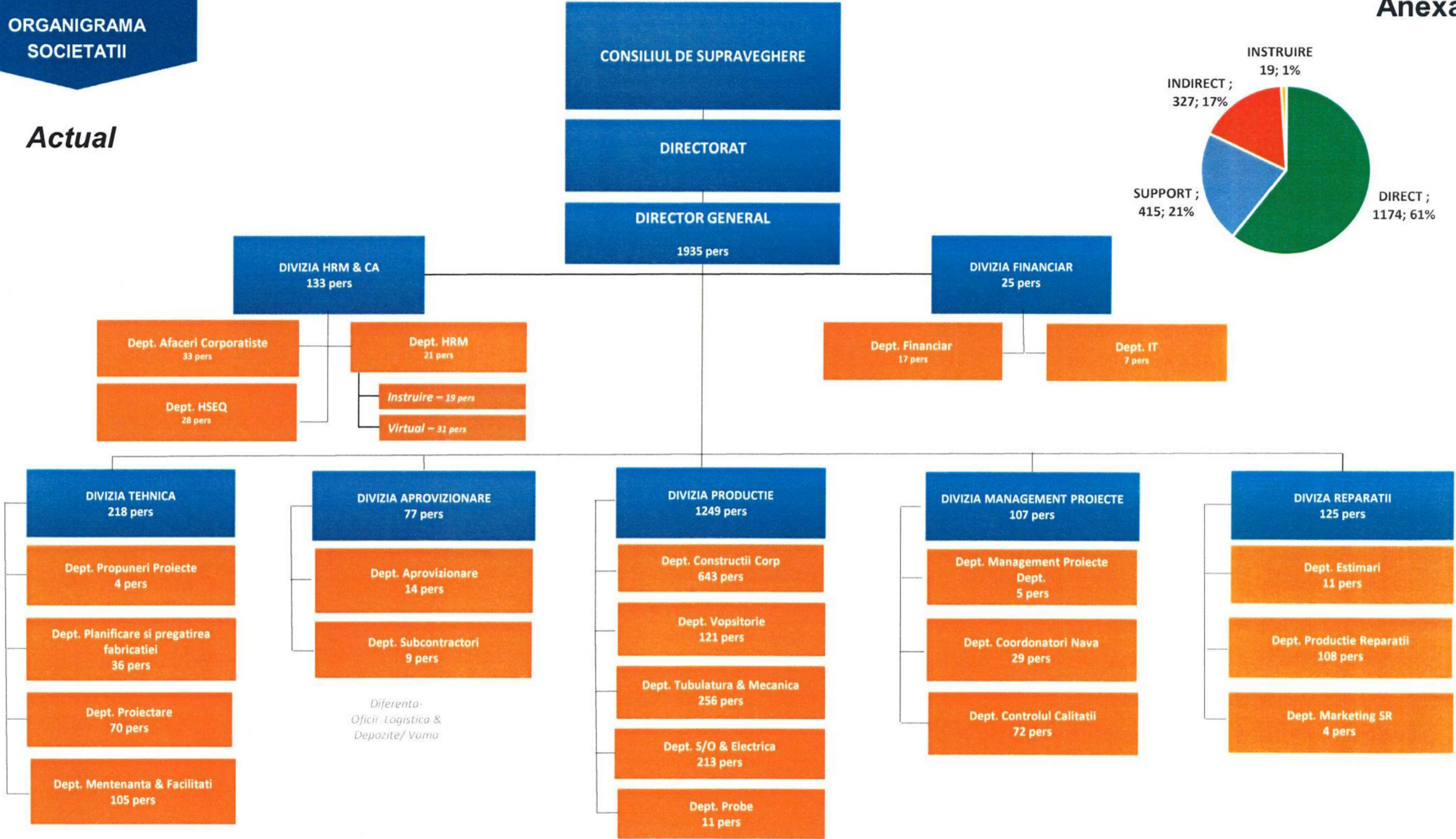
Director General

Director HRM & CA



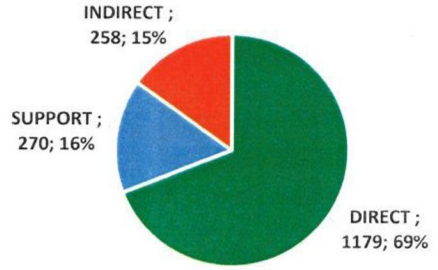
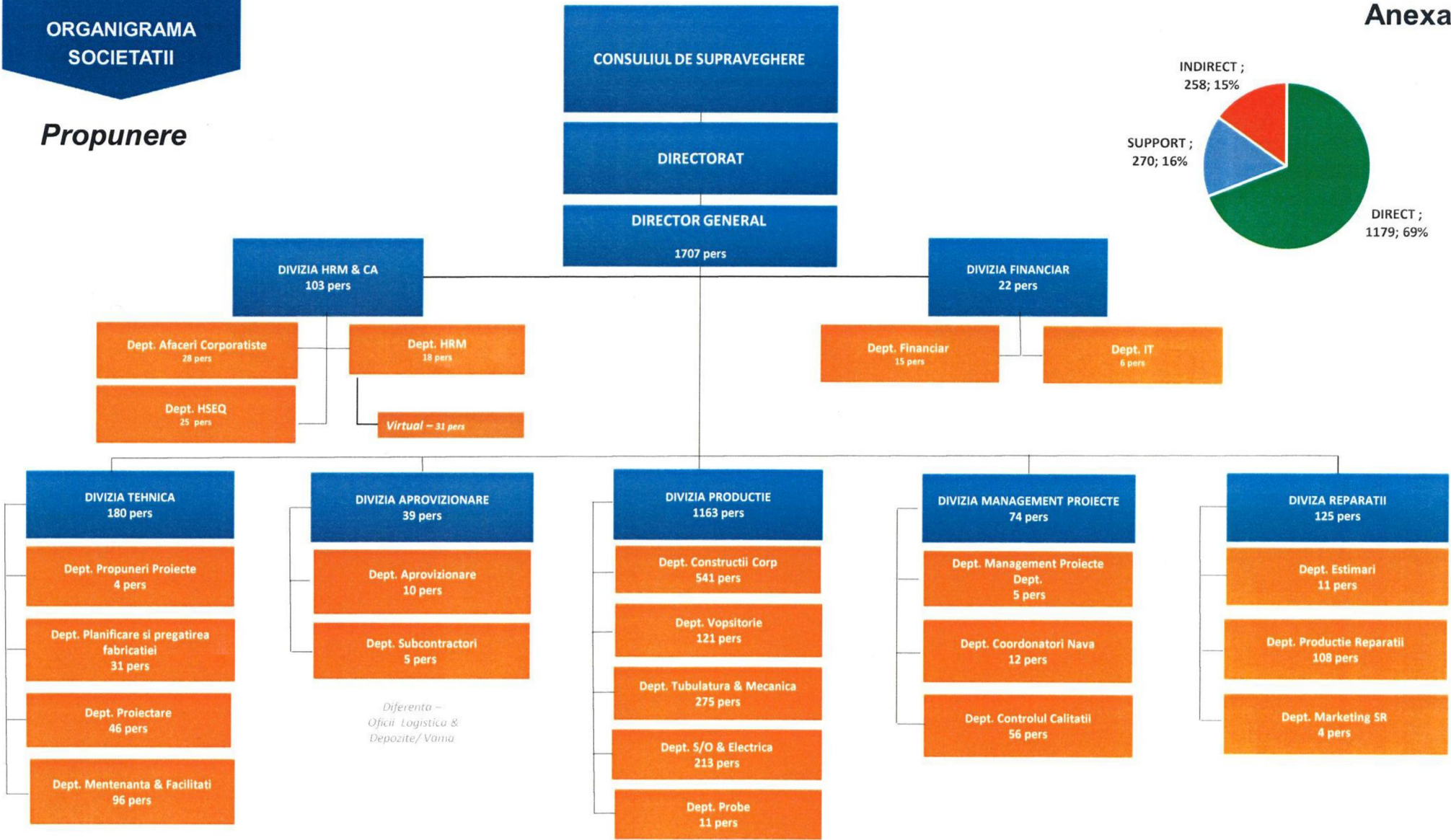
ORGANIGRAMA SOCIETATII

Actual



ORGANIGRAMA SOCIETATII

Propunere



**NUMAR TOTAL
ANGAJATI/ CATEGORII**

Anexa 3

	DIRECT	SUPORT	INDIRECT	Grand Total
Grand Total	1174	415	346	1935
Divizie Financiar			25	25
Divizie Financiar			1	1
Departament Financiar			17	17
Departament IT			7	7
Divizie HRM & CA			102	102
Divizie HRM & Afaceri Corporatiste			1	1
Departament Afaceri Corporatiste			33	33
Departament HRM			21	21
Instruire			19	19
Departament HSEQ			28	28
Divizie Productie	1067	131	51	1249
Divizie Productie			5	5
Departament Constructii Corp	517	95	31	643
Departament Vopsitorie	112	6	3	121
Departament Tubulatura& Mecanica	236	14	6	256
Departament S/O & Electrica	202	6	5	213
Departament Probe		10	1	11
Divizie Management Proiect		99	8	107
Divizie Management Proiecte			1	1
Department Management proiecte		5		5
Departament Controlul Calitatii		67	5	72
Departament Coordonatori Nava		27	2	29
Divizie Reparatii	88	17	20	125
Divizie Reparatii			2	2
Departament Productie Reparatii	88	13	7	108
Departament Marketing SR		4		4
Departament Estimari			11	11
Divizie Aprovizionare		64	13	77
Divizie Aprovizionare		43	11	54
Department Aprovizionare		13	1	14
Department Subcontractori		8	1	9
Divizie Tehnica		99	119	218
Divizie Tehnica			3	3
Departament proiectare		67	3	70
Departament mentenanta & Facilitati			105	105
Departament planificare si pregatirea fabricatiei		32	4	36
Departament propuneri proiecte			4	4
Altele	19	5	8	32



**PLAN
RESTRUCTURARE
POSTURI**

ANEXA 4

Organization	POSTURI IN VEDEREA RESTRUCTURARII			
	TOTAL	DIRECT	SUPORT	INDIRECT
Grand Total	228	28	131	69
DIVIZIE FINANCIAR	3			3
Departament Financiar	2			2
Departament IT	1			1
DIVIZIE HRM& CA	11			11
Departament Afaceri Corporatise	5			5
Departament HRM	3			3
Departament HSEQ	3			3
DIVIZIE PRODUCTIE	108	28	64	16
Departament Constructii Corp	108	28	64	16
Departamenmt Vopsitorie				
Departament Tubulatura & Mecanica				
Departament SO& Electrica				
Departament Probe				
DIVIZIE MANAGEMENT PROIECTE	30		30	
Departament management proiecte				
Departament controlul calitatii	16		16	
Departament coordonatori nava	14		14	
DIVIZIE REPARATII				
Departament productie Reparatii				
Departament Maketing SR				
Departament Estimari				
DIVIZIE APROVIZIONARE	38		8	30
Oficiu Vama				
Oficiu Logistica & Depozite	30			30
Departament Aprovizionare	4		4	
Departament Subcontractori	4		4	
DIVIZIE TEHNICA	38		29	9
Departament proiectare	24		24	
Departament mentanta & Facilitati	9			9
Departament planificare si pregatirea fabricatiei	5		5	
Departament propuneri proiecte				