



# Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

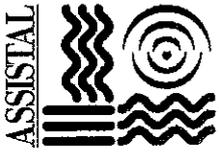
## IPOTESI DI VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Addì 21.11.2013 in Milano, presso la Sede dell'Assistal, si sono incontrati:

SIRAM S.p.A. (di seguito anche Società o Azienda) rappresentata da Matilde Cuneo e Andrea Farioli  
ASSISTAL nella persona di Antonio Pozzoli  
FIM-CISL Nazionale rappresentata da Giovanni Garofalo e relative strutture territoriali  
FIOM-CGIL Nazionale rappresentata da Candido Omiciuolo e relative strutture territoriali  
UILM-UIL Nazionale rappresentata da Guglielmo Gambardella e relative strutture territoriali  
COORDINAMENTO SINDACALE NAZIONALE RSU SIRAM SPA

### Premesso che:

1. SIRAM S.p.A., con sede legale in Milano, occupa complessivamente n. 2477 lavoratori ed è un'azienda leader in Italia nella gestione energetica, nel multiservizio tecnologico e nel facility management nei settori pubblico e privato. L'azienda opera prevalentemente nel settore degli appalti e dei servizi e lavori, rivolgendosi a clienti pubblici e privati, ed in particolare l'attività produttiva della società consegue all'acquisizione di commesse predeterminate nel tempo presso clienti terzi committenti. La maggior parte del portafoglio commesse di Siram S.p.A. riguarda il settore dei servizi pubblici essenziali in ambito ospedaliero, scolastico e delle pubbliche amministrazioni.
2. La società è organizzata con una sede legale ed amministrativa in Milano e gestisce il proprio business attraverso centri di profitto (denominati Unità di Business) che hanno le proprie sedi in Milano, Roma, Venezia e Parma. Caratteristica dell'attività di Siram S.p.A. è la frammentazione della propria attività operativa sul territorio nazionale; i collaboratori dell'azienda operano infatti presso le sedi della committenza dislocate su tutto il territorio nazionale, coordinati e diretti dalle Unità di Business.
3. A partire dall'anno 2011, Siram S.p.A. si trova ad affrontare una difficile situazione di mercato. Il settore di riferimento in cui opera la Società, infatti, continua ad essere contraddistinto da una forte contrazione degli investimenti con conseguente rarefazione della domanda, minori fondi destinati alle Regioni per investimenti nelle strutture pubbliche e sanitarie, nonché un sempre maggiore ricorso a gare caratterizzate da una minore durata degli appalti e da forti ribassi dei prezzi, con conseguenti riduzioni dei margini.
4. Siram, al fine di rimanere leader sul mercato nazionale, ha illustrato prima e condiviso poi con le OO.SS. nazionali il programma di riorganizzazione aziendale da porre in essere nel biennio 2012-2013.
5. Conseguentemente, in data 5.12.2011 è stato sottoscritto avanti il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un accordo sindacale di CIGS per riorganizzazione per 24 mesi relativo a nr. 500 lavoratori e, quale uno strumento di gestione delle eccedenze, è stato altresì convenuto il ricorso alla mobilità volontaria.
6. Siram S.p.A. nel corso del biennio di riorganizzazione ha modificato in modo radicale la propria struttura ed è intervenuta sui processi di lavoro al fine di integrare al proprio interno i business di due delle società controllate incorporate alla fine del 2011, affiancando inoltre tale piano di riorganizzazione con gli investimenti conseguenti. In particolare, Siram S.p.A. ha posto in essere, nel biennio di riorganizzazione, più dell'85% degli investimenti previsti dal piano, dettagliati nella domanda di concessione della CIGS ed illustrati alle OO.SS. nazionali. Nello specifico gli investimenti hanno riguardato: 1) la riqualificazione e formazione del personale; 2) la rimodulazione della piattaforma informatica per renderla più funzionale rispetto anche alle fusioni per incorporazioni di due società controllate all'interno di Siram S.p.A.; 3) le operazioni finalizzate alla partecipazione alle gare di appalto, alla riqualificazione tecnologica degli impianti ed



## Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

all'acquisizione delle commesse di lavoro; 4) le migliorie apportate ai beni in affitto volte a permettere una maggiore interazione tra le diverse realtà aziendali.

7. A partire dal mese di agosto 2013 Siram S.p.A., nella prosecuzione del suo processo di riorganizzazione, ha altresì implementato un Centro Direzionale di coordinamento ed un Centro Servizi a supporto delle Unità di Business e delle società controllate. Questo nuovo modello organizzativo, attualmente in fase di attuazione, è volto a garantire, in modo trasversale e su tutto il territorio nazionale, il necessario supporto amministrativo/commerciale e operativo per consentire alla Società di continuare ad essere un player principale nel mercato di riferimento dei servizi tecnologici e del facility management.
8. La nuova fase di riorganizzazione in corso, in riferimento alla sua particolare complessità, necessita di un ulteriore periodo di attuazione e sarà supportata da nuovi investimenti nel corso dei successivi 12 mesi. In particolare, gli investimenti a supporto della riorganizzazione verteranno sulla formazione del personale e sull'implementazione del sistema informativo della società.
  - Per quanto concerne la formazione del personale, sulla base del processo di analisi dei fabbisogni formativi e del programmato piano di riorganizzazione, Siram ha elaborato una strategia formativa ad ampio spettro che coinvolgerà tutte le categorie di lavoratori con diversi livelli di responsabilità all'interno dell'azienda, ivi compresi i lavoratori in CIGS, e avrà una focalizzazione su diversi ambiti quali: la formazione di carattere tecnico operativo per i profili sul campo, la formazione a supporto di alcuni processi di cambiamento organizzativo, la formazione rivolta alle figure gestionali e di coordinamento.
  - Gli investimenti in ambito informatico, invece, saranno volti innanzitutto ad effettuare l'aggiornamento (upgrade) delle versioni del sistema applicativo e di gestione della società Siram che si basa sulla soluzione Oracle EBS. Verrà poi effettuata una revisione e standardizzazione, a livello informatico, della reportistica per allinearla e renderla più funzionale con riferimento alla nuova riorganizzazione. Sono inoltre previste importanti implementazioni a supporto dell'operatività dell'azienda dislocata su plurime sedi su tutto il territorio nazionale: a titolo esemplificativo, la completa informatizzazione della procedura di gestione delle note spese in autonomia per tutto il personale dislocato sulle differenti commesse di lavoro.
9. L'obiettivo della nuova organizzazione è quello di garantire al cliente un servizio di qualità e tecnologicamente innovativo e di presidiare commercialmente in modo continuo il territorio al fine di sviluppare il business di riferimento anche in stretta sinergia con le società controllate da Siram S.p.a. La nuova organizzazione permetterà, altresì, di proseguire:
  - a) nel processo di recupero del credito, con riferimento anche a tutte le necessarie azioni propedeutiche, in particolare nei confronti della pubblica amministrazione;
  - b) nell'ottimizzazione degli acquisti, attraverso un continuo processo di formazione del personale e di perfezionamento volto ad uniformare a livello nazionale le procedure e le strategie;
  - c) nell'efficientamento continuo dei servizi resi dalle funzioni di staff alle Unità di Business territoriali ed alle società controllate grazie ad un maggior coordinamento delle dinamiche infragruppo;
  - d) nella velocizzazione dei processi decisionali in merito alle strategie commerciali da adottare per rispondere in modo tempestivo alle richieste dei clienti ed allinearsi ad un mercato in continua evoluzione a fronte della crisi del settore e dei nuovi strumenti legislativi che regolamentano l'attività di riferimento di Siram S.p.A..

10. A fronte del nuovo processo riorganizzativo in corso e del necessario riequilibrio dell'organico aziendale tra personale direttamente operativo sulle commesse e personale di supporto tecnico/commerciale/amministrativo dislocato nelle UdB territoriali, Siram S.p.A. si è trovata a dover registrare una persistente eccedenza di personale quantificata in nr. 114 (centoquattordici) dipendenti, dovuta sia alla riorganizzazione in corso, sia ad una riduzione delle attività lavorative dirette sulle commesse.



## Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

- 11 Conseguentemente, con la lettera del 19.09.2013 Siram S.p.A. ha attivato la procedura di riduzione collettiva del personale per nr. 114 (centoquattordici) lavoratori ritenuti in esubero.
- 12 Nel corso degli incontri sindacali tenutisi a fronte dell'attivazione della nuova procedura di mobilità nei mesi di ottobre e novembre 2013, la Società ha illustrato il nuovo modello di organizzazione, gli investimenti conseguenti ed i risultati in termini di obiettivi che Siram S.p.a. intende raggiungere.
- Le OO.SS. sindacali hanno preso atto della complessità del processo riorganizzativo in corso e della necessità di un'ulteriore periodo di tempo per portarlo a termine, ma hanno anche ribadito all'azienda l'esigenza di individuare soluzioni alternative all'interruzione unilaterale del rapporto di lavoro per il personale eccedente.
- 13 Le Parti hanno quindi proseguito il confronto avviato in sede sindacale e, in data odierna, si sono accordate sulla proroga della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per complessità dei processi produttivi per ulteriori 12 mesi a decorrere dal 6.12.2013 (al termine del programma di 2 anni di CIGS per riorganizzazione), prevedendo, al contempo, che la procedura di licenziamento collettivo, subordinato al requisito della non opposizione allo stesso, accompagni il percorso di CIGS quale strumento finalizzato alla ricollocazione e/o al raggiungimento dei requisiti pensionistici.

### **Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue**

Le premesse fanno parte integrante della presente ipotesi di accordo e Azienda e OO.SS., in coerenza con le azioni di razionalizzazione previste ed illustrate nel corso dei precedenti incontri, concordano sull'adozione dei seguenti strumenti previsti dalla legge n. 223/1991 e da altri provvedimenti normativi per facilitare il processo di riorganizzazione e attuare azioni finalizzate a salvaguardare i livelli occupazionali e a ridurre il numero delle eccedenze.

#### **A) PROROGA DELLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE PER COMPLESSITA' DEI PROCESSI PRODUTTIVI**

La Società farà richiesta al Ministero del Lavoro di concessione della proroga della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per complessità dei processi produttivi per ulteriori 12 mesi a decorrere dal 6.12.2013. La proroga del programma di Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria prevederà la sospensione di un numero massimo di 300 (trecento) lavoratori a zero ore, tra operai, impiegati e quadri, su tutto il territorio nazionale, come da allegato 1 alla presente ipotesi accordo. Il numero massimo di lavoratori sospesi in CIGS verrà ridotto in funzione delle ricollocazioni interne ed esterne, delle collocazioni in mobilità e/o delle risoluzioni che medio tempore interverranno.

I lavoratori verranno sospesi in CIGS, nell'ambito delle qualifiche e ruoli professionali individuati nei singoli territori nel rispetto delle esigenze tecnico/produttive/organizzative aziendali, con i seguenti criteri:

- a) in base alla fungibilità ed alle esigenze tecniche, organizzative e produttive su base territoriale, i dipendenti che alla data di sospensione in CIGS siano già in possesso dei requisiti di accesso alla pensione o che matureranno tali requisiti durante la vigenza degli ammortizzatori sociali (mobilità o sommatoria CIGS e mobilità) saranno sospesi con una rotazione per periodi pari a massimo 5 (cinque) mesi e per una durata massima in CIGS di 10 (dieci) mesi nell'arco di 12 mesi. In caso di contestazione, sarà onere del lavoratore inoltrare alla Direzione aziendale copia del proprio estratto contributivo INPS (ECOCERT) aggiornato;
- b) in base alla fungibilità ed alle esigenze tecniche, organizzative e produttive su base territoriale, il restante personale, non in possesso dei suddetti requisiti, sarà sospeso con una rotazione per periodi pari a massimo 2 (due) mesi e per una durata massima in CIGS di 6 (sei) mesi nell'arco di 12 mesi.



# Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

Le parti si incontreranno periodicamente a livello territoriale con la presenza della RSU al fine di esaminare l'andamento della CIGS.

Viene espressamente fatta salva l'ipotesi di singole posizioni professionali di tipo infungibile, per le quali non può darsi luogo ad alcuna rotazione, che verranno verificate preventivamente a livello territoriale al fine di individuare dei percorsi di formazione per un eventuale ricollocazione.

Le infungibilità del personale determinate da perdite di appalto saranno oggetto di verifica a livello territoriale.

L'azienda valuterà le richieste di personale disponibile ad essere collocato volontariamente in CIGS a zero ore per tutto il periodo di intervento dell'ammortizzatore sociale.

Le parti si impegnano a verificare in sede territoriale le posizioni dei dipendenti che, a fronte di situazioni oggettive, sono state sospese in cigs per un periodo superiore a quello previsto dai precedenti accordi.

Con riferimento alla CIGS, l'Azienda anticiperà il trattamento previsto a carico dell'Ente previdenziale alle normali scadenze.

Al fine di consentire il corretto e necessario riequilibrio degli organici, relativamente alla proroga della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per complessità dei processi produttivi per ulteriori 12 mesi a decorrere dal 6.12.2013, le Parti si impegnano ad esperire positivamente tutti gli adempimenti a tale fine necessari.

## B) PIANO DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE

Le parti concordano un piano di gestione delle eccedenze finalizzato a ridurre gli impatti sociali, che sarà così articolato:

### B1) Ricollocazione.

Nel corso del periodo di proroga della cigs verrà favorita la ricollocazione del personale anche attraverso i percorsi di qualificazione e ricollocazione all'interno della società. L'azienda promuoverà la ricollocazione del personale eccedente anche attraverso percorsi di ricollocazione presso aziende terze presenti sui territori di riferimento, nonché attraverso l'utilizzo di programmi di continuità professionale forniti da società operanti nell'ambito dell'outplacement.

Anche al fine di favorire ricollocazioni interne del personale interessato dalla sospensione in cigs, l'Azienda si impegna a ridurre nelle aree interessate dalla cigs, ove possibile, il ricorso al subappalto che sarà comunque oggetto di confronto tra le parti.

### B2) Personale già in possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione

Ai dipendenti che alla data della sospensione in CIGS siano già in possesso dei requisiti di accesso alla pensione e che manifestino la volontà di risolvere il rapporto di lavoro sarà riconosciuto un importo a titolo di incentivo all'esodo. L'erogazione di tale importo è subordinata alla sottoscrizione, da parte di ogni singolo lavoratore, di un apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c.

### B3) Ricorso alla collocazione in mobilità

Le parti si danno atto, con la sottoscrizione del presente verbale, dell'avvenuto esperimento della procedura di mobilità attivata dalla società in data 19.09.2013.

Le parti concordano sull'utilizzo della mobilità ordinaria ex lege 223/1991 per nr. 114 (centoquattordici) lavoratori inquadrati nel CCNL per i lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata e all'Installazione di Impianti, lavoratori specificamente indicati nella tabella seguente in base alla sede e alla qualifica professionale di appartenenza.

PROVINCIA	OPERAI	EQUIPARATI/IMPIEGATI/QUADRI	TOTALE
ANCONA	0	1	1
CATANIA	1	0	1



## Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

CATANZARO	0	2	2
CUNEO	0	1	1
FERRARA	1	0	1
FIRENZE	1	3	4
FROSINONE	1	1	2
GENOVA	1	0	1
ISERNIA	2	0	2
LATINA	2	0	2
MILANO	22	14	36
MONZA-BRIANZA	4	1	5
NAPOLI	2	2	4
PARMA	2	0	2
PERUGIA	0	1	1
PESCARA	1	1	2
PIACENZA	0	1	1
RAVENNA	0	2	2
ROMA	19	7	26
TORINO	3	2	5
TREVISO	1	0	1
TRIESTE	2	5	7
VENEZIA	4	0	4
VERBANIA	0	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>69</b>	<b>45</b>	<b>114</b>

Le parti si danno espressamente atto che, con riferimento al numero complessivo di 114 risorse in eccedenza dislocati in nr. 24 province, suddiviso in nr. 69 operai e nr. 45 impiegati/equiparati/quadri, potranno essere operati dei bilanciamenti a livello provinciale.

La quantificazione delle eccedenze strutturali del personale, come sopra indicata, è avvenuta dopo un attento esame delle esigenze produttive, tecniche ed organizzative aziendali. Le parti si danno atto di aver individuato criteri di scelta sostitutivi rispetto a quelli indicati dall'art. 5, comma 1, della legge n. 223/91.

Conseguentemente, ai sensi dell'art. 24 della legge n. 223/1991, nell'ambito delle qualifiche professionali individuate come eccedenti e nel rispetto delle esigenze produttive, tecniche ed organizzative aziendali, saranno collocati in mobilità i lavoratori che esprimano la propria volontà di non impugnare la collocazione in mobilità e che siano già in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico, ovvero che maturino i requisiti pensionistici nel corso del periodo di percezione dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7 della legge n. 223/1991, anche tenuto conto del periodo in CIGS.

L'azienda si riserva altresì di valutare, tenuto conto delle proprie esigenze tecnico/produttive ed organizzative, la collocazione in mobilità di personale che, pur non in possesso dei requisiti di cui al punto precedente, manifesti la propria volontà di non opporsi alla collocazione in mobilità.

Ai fini della determinazione dell'anzianità contributiva necessaria per l'accesso al trattamento di mobilità si terrà conto di tutti i periodi, compresi quelli figurativi e volontari. A tal fine sarà onere dei lavoratori presentare all'azienda l'estratto contributivo INPS (ECOCERT).

Le risoluzioni del rapporto di lavoro potranno essere intimate dall'Azienda con decorrenza 6.12.2013 e - ai sensi dell'art. 8, comma 4, Legge 236/93 e, pertanto, in deroga ai termini previsti ex lege 223/91 - entro il 5.09.2014 compreso. Resta sin d'ora inteso che, quale condizione di miglior favore, la cessazione del rapporto di lavoro comunicata con lettera di licenziamento entro il 5.09.2013 potrà avere effetto alla data di scadenza del terzo anno di intervento della CIGS.

Per i lavoratori collocati in mobilità l'Azienda riconoscerà un importo a titolo di incentivo all'esodo, il cui importo sarà definito con apposito verbale sindacale. L'erogazione di tale importo è subordinata alla sottoscrizione, da parte di ogni singolo lavoratore, di un apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c.



# Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

## B4) Formazione

Nel ribadire l'importanza della formazione quale strumento di gestione delle eccedenze, viene precisato che la formazione, già prevista nel piano di investimento aziendale, verrà erogata al personale di Siram S.p.A. secondo i seguenti criteri:

- a) al personale coinvolto nelle aree interessate dal processo di riorganizzazione, che potrà essere richiamato in servizio per le esigenze tecniche, organizzative e produttive;
- b) al restante personale e su tutto il territorio nazionale, al fine di continuare nel consolidato percorso aziendale di formazione utile a rafforzare e aggiornare le professionalità per rispondere alle evoluzioni tecnologiche ed offrire gli strumenti di relazione con i clienti.

Qualora, nel periodo di utilizzo degli ammortizzatori sociali, si dovessero verificare significativi squilibri professionali e/o territoriali in termini di risorse interne, si farà ricorso ad un recupero attraverso piani di riconversione/riqualificazione professionale del personale delle sedi interessate accompagnati, ove necessario, da opportuni percorsi formativi.

Al personale sospeso in CIGS cui sarà erogata formazione durante il periodo di sospensione sarà garantito un rimborso spese (buono pasto e rimborso spese viaggio con mezzi di trasporto pubblico), nonché un congruo preavviso rispetto alle date di effettuazione della formazione.

L'Azienda si impegna a condividere con le OO.SS., nel corso di successivi incontri, gli obiettivi, le modalità e le tempistiche dei percorsi formativi, anche con il coinvolgimento di Fondimpresa.

\*\*\*\*\*

Le parti, con la presente ipotesi di accordo sindacale, hanno inteso disciplinare nello specifico e sin da ora gli strumenti di riorganizzazione aziendale e di gestione delle eccedenze evidenziati dall'Azienda nel corso degli incontri precedentemente tenutisi. Conseguentemente, le parti si impegnano a ratificare la presente ipotesi di accordo presso il Ministero del Lavoro ai fini di quanto stabilito dalla normativa vigente in tema di mobilità e CIGS e rendere quanto prima utilizzabili i previsti ammortizzatori sociali.

La presente ipotesi diverrà accordo nel momento in cui perverrà in tale senso comunicazione da parte di FIM,FIOM e UILM nazionali.

Letto, confermato e sottoscritto.

FIM CISL

FIOM CGI

UILM UIL

COORDINAMENTO SINDACALE NAZIONALE RSU SIRAM SPA

SIRAM S.p.A.

ASSISTAL



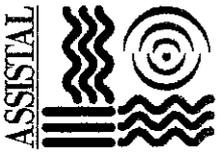
# Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

ALLEGATO 1

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA							
UNITA	SEDE DI RIFERIMENTO	PROVINCIA	QUADRI IMPIEGATI EQUIPARATI	OPERAI	TOT		
SEDE LEGALE E AMMINISTRATIVA	MILANO	MILANO	11	0	11		
UNITA' DI BUSINESS REGIONE NORD OVEST	MILANO	CUNEO	1	0	1		
		MILANO	12	28	40		
		MONZA	1	4	5		
		TORINO	2	10	12		
		VERBANIA	1	1	2		
GUNITA' DI BUSINESS REGIONE NORD EST	MESTRE (VENEZIA)	BOLZANO	0	1	1		
		GORIZIA	0	1	1		
		PADOVA	1	1	2		
		PORDENONE	1	2	3		
		TRENTO	0	1	1		
		TRIESTE	4	5	9		
		UDINE	0	1	1		
		VERONA	1	2	3		
		VENEZIA	3	8	11		
		UNITA' DI BUSINESS REGIONE CENTRO NORDB	SALA BAGANZA (PARMA)	ANCONA	2	3	5
BOLOGNA	4			5	9		
FERRARA	3			8	11		
FIRENZE	5			17	22		
GENOVA	2			2	4		
LUCCA	4			14	18		
PARMA	2			3	5		
PIACENZA	1			1	2		
PISTOIA	1			5	6		
PRATO	0			11	11		
SIENA	3			15	18		
RAVENNA	3			0	3		
UNITA' DI BUSINESS REGIONE CENTRO SUD	ROMA			BARI	1	1	2
		CATANIA	2	8	10		
		CATANZARO	2	1	3		
		FROSINONE	1	1	2		
		ISERNIA	0	2	2		
		LATINA	1	1	2		
		NAPOLI	3	6	9		
		PALERMO	2	7	9		
		PESCARA	2	8	10		
		REGGIO C.	0	1	1		
		ROMA	8	25	33		
		<b>TOTALE</b>			<b>90</b>	<b>210</b>	<b>300</b>

906

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*



# Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

## IPOTESI DI VERBALE DI ACCORDO IN SEDE SINDACALE

Addì 21.11.2013, in Milano presso la sede di Assistal di Milano, si sono incontrati:

SIRAM SPA, rappresentata da Matilde Cuneo e Andrea Farioli

ASSISTAL rappresentata da Antonio Pozzoli

FIM-CISL Nazionale rappresentata da Giovanni Garofalo unitamente alle rispettive strutture territoriali

FIOM-CGIL Nazionale rappresentata da Candido Omiciuolo, unitamente alle rispettive strutture territoriali

UILM-UIL Nazionale rappresentata da Guglielmo Gambardella, unitamente alle rispettive strutture territoriali

COORDINAMENTO SINDACALE NAZIONALE DELLE RSU SIRAM

In riferimento al verbale di accordo, relativo alla procedura di mobilità avviata in data 19.09.2013, sottoscritto in data odierna presso la sede Assistal, le Parti concordano quanto segue:

A) ai lavoratori che matureranno i requisiti pensionistici durante la permanenza nelle liste di mobilità e che manifestino la volontà di non opporsi al collocamento in mobilità e per i quali l'Azienda effettuerà la favorevole valutazione tecnico-organizzativa, l'Azienda riconoscerà a titolo di incentivo all'esodo un importo lordo pari a euro 400,00 (quattrocento/00) per ogni mese di permanenza in mobilità *ex lege* n. 223/1991, restando comunque inteso che l'importo complessivo non potrà essere inferiore a euro lordi 6.000,00 (seimila/00).

Tale importo mensile ammonterà a lordi euro 550,00 (cinquecentocinquanta/00) nei confronti dei lavoratori che entro il 31.01.2014 manifestino la volontà di risolvere il rapporto di lavoro con l'Azienda per essere collocati in mobilità ai sensi della presente procedura.

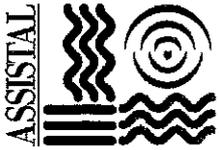
Ai lavoratori che necessitano di usufruire di un periodo di CIGS per maturare i requisiti pensionistici durante la vigenza degli ammortizzatori sociali stabiliti con l'accordo sindacale sottoscritto in data odierna e che facciano richiesta di essere sospesi senza rotazione per poi accedere ad un percorso di mobilità, l'Azienda riconoscerà, in aggiunta a quanto stabilito al paragrafo precedente, un anticipo dell'incentivo all'esodo (tenuto conto dell'insussistenza di vincoli all'erogazione del suddetto anticipo, quali ad esempio, cessione del quinto, pignoramenti presso terzi ecc.) di importo pari ad euro 200,00 lordi per ogni mese di CIGS singolarmente effettuato dal lavoratore. L'erogazione di tale importo è subordinata alla sottoscrizione da parte del singolo lavoratore di un verbale di conciliazione di accettazione della sospensione in CIGS a zero ore per il periodo precedente e prodromico al collocamento in mobilità. In sede di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda incrementerà l'incentivo stabilito al paragrafo precedente di un importo pari all'anticipo dell'incentivo erogato.

B) Ai lavoratori non in possesso dei requisiti di cui al punto precedente, che manifestino la volontà di non opporsi al collocamento in mobilità e per i quali l'Azienda effettuerà la favorevole valutazione tecnico/organizzativa di cui sopra, sarà riconosciuta, a titolo di incentivo all'esodo, una somma che sarà definita tra lavoratore ed azienda il cui importo non potrà essere inferiore a euro lordi 6.000,00 (seimila/00).

Fermo restando quanto sopra, ai dipendenti che siano già in possesso dei requisiti per accedere alla pensione e che manifestino la volontà di risolvere il rapporto di lavoro sarà riconosciuto, a titolo di incentivo all'esodo, un importo lordo di euro 6.000,00 (seimila/00)

L'erogazione degli importi di cui ai paragrafi precedenti è subordinata alla sottoscrizione da parte del singolo lavoratore di un verbale di conciliazione di non impugnazione della risoluzione del rapporto di lavoro che preveda altresì nell'ambito di una transazione generale e novativa il riconoscimento di un importo lordo di euro 500,00(cinquecento/00) a titolo transattivo.

\*\*\*



## Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

Fermo restando la verifica dell'esistenza dei requisiti normativi e in considerazione della specifica attività di Siram S.p.A., nel corso del mese di aprile 2014 le parti attiveranno un confronto in ordine alla valutazione dell'applicabilità su alcuni territori o commesse di diversi strumenti/ammortizzatori sociali (tra cui il contratto di solidarietà) come parziale strumento integrativo all'utilizzo della CIGS. Il suddetto confronto sarà altresì volto a valutare la possibilità di ridurre, ove possibile in base alle esigenze tecnico/organizzative aziendali, il periodo massimo di collocazione in CIGS nel corso dell'anno.

Letto, confermato e sottoscritto.

Fim-CISL  
Fiom-CGIL  
Uilm-UIL

Siram S.p.A.  
Assistal

Coordinamento sindacale nazionale RSU Siram S.p.A.