



# ASSOLOMBARDA

Addì, 31 agosto 2011 in Milano

Tra

l'Assolombarda e la Confindustria Cuneo presenti rispettivamente nelle persone dei dr. Stefano Passerini e Luigi Campanaro che rappresentano ed assistono Alstom Ferroviaria Spa, nelle persone della dr.ssa Raffaella Alberi, dr. Luca Merlo, dr.ssa Lara Borgo, dr.ssa Livia Serafini, dr.ssa Gabriella Candini

e

- La FIM-CISL nelle persone di: Luigi Dedei
- La FIOM-CGIL nelle persone di: Mirco Rota
- La UILM-UIL in persona di Luca Colonna

presente il Coordinamento Sindacale Nazionale delle RSU delle unità produttive di Sesto San Giovanni, Savigliano, Bologna, Verona, Guidonia, Colleferro, Bari;

## Premesso

- che nel corso degli incontri tenutisi nei mesi di aprile, maggio giugno e luglio 2011 Alstom Ferroviaria Spa ha illustrato alle OO.SS. e al CSN un Piano Industriale, per gli stabilimenti italiani del settore che, in coerenza con le linee del Piano predisposto da Alstom a livello mondiale, definisce iniziative di riallineamento delle attività aziendali e azioni di riorganizzazione;
- che, nel corso dei citati incontri, i temi del suddetto Piano Industriale sono stati oggetto di confronto e di approfondimento fra le parti;
- che detto Piano Industriale, ha evidenziato seppur in un contesto di crisi europea aggravata dall'instabilità del mercato italiano, un programma di investimenti in nuove tecnologie, in formazione delle risorse umane, in ricerca e sviluppo unitamente alla necessità di adeguare la propria struttura organizzativa rendendola idonea, attraverso un suo ridimensionamento, a rilanciare la competitività aziendale che dovrà realizzarsi anche mediante la semplificazione dei processi interni, il miglioramento della produttività e della redditività aziendale nonché la conquista di ulteriori quote di mercato estero;
- che le OO.SS. hanno preso atto di detto Piano Industriale;
- gli impatti occupazionali complessivamente considerati saranno oggetto di analisi tra le parti a livello di singolo sito e sono così riassunti:

- stabilimento di Savigliano: 55 unità
- stabilimento di Bologna: 40 unità
- stabilimento di Guidonia: 40 unità
- stabilimento di Verona: 60 unità

**TOTALE**

**195**

tutto ciò premesso, sono state concordate le seguenti intese in relazione all'attuale situazione occupazionale:

## 1 GESTIONE DEGLI ESUBERI

Al fine di consentire una gestione non traumatica del personale, verranno affrontate le problematiche che interessano i siti aziendali italiani, mediante l'adozione degli strumenti idonei alle diverse situazioni, come di seguito descritto:

### 1.1 C.I.G.S.

#### SITO DI VERONA

Nell'unità di Verona (VR), premesso che la legge del 13 dicembre 2010, n. 220, all'art. 1, comma 32 ha prorogato, per l'anno 2011, la disposizione di cui al comma 15 dell'art. 19 del D.L. 185/2008, che ha stabilito il rifinanziamento delle proroghe sino a 12 mesi della CIGS per crisi aziendale nei casi di cessazione dell'attività dell'intera azienda, di un settore di attività, ovvero di uno o più stabilimenti (o parti di essi) ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.L. 5.10.2004, n. 249, convertito dalla legge 3.12.2004, n. 291, nel testo modificato dall'art. 1, comma 20, della legge 26 febbraio 2006, n. 51, le parti convengono sul ricorso allo strumento della C.I.G.S. per crisi aziendale per cessazione di attività per la durata di 24 mesi con decorrenza dal giorno successivo alla data di ratifica della presente intesa in sede ministeriale, ai sensi delle citate disposizioni, a favore di tutti i lavoratori occupati presso il sito di Via dell'elettronica 19, in Verona che, nel detto periodo, saranno sospesi dal lavoro. L'Azienda presenterà, pertanto, la relativa istanza al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

L'istanza di CIGS per crisi con specifico riferimento alla tipologia ex D.L. 249 del 05.10.2004 verrà altresì inoltrata a fronte dell'impegno, definito con la presente intesa, di attivare un programma di ricollocazione con esito positivo per un numero di dipendenti pari almeno a 18, corrispondenti al 30% del totale, del cessando sito.

Le parti convengono di gestire gli esuberanti secondo un piano, di cui alle intese aziendali, che prevede a favore dei citati lavoratori:

*Ricollocazione interna:* si procederà alla ricollocazione all'interno dell'Azienda prioritariamente presso il sito di Bologna di Alstom Ferroviaria Spa, ovvero presso altri siti aziendali o Società appartenenti al Gruppo Alstom nel corso dei primi 12 mesi di CIGS

*Ricollocazione esterna:* verrà offerta altresì l'opportunità di ricollocazione presso altre società nel corso dei primi 12 mesi di CIGS

*Dimissioni incentivate:* con riferimento al personale eccedente l'Azienda si dichiara disponibile ad esaminare casi di eventuali dimissioni incentivate.

*Collocazione in mobilità:* le Parti concordano nell'utilizzo dello strumento della mobilità, ai sensi di quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 4 e 24 della Legge 223/91, al fine di favorire ogni possibilità di uscita e quindi di ricollocazione del personale o per favorire il raggiungimento dei requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o di anzianità



ASSOLOMBARDA

Le parti concordano che, trattandosi di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi aziendale conseguente alla cessazione dell'attività della citata unità produttiva di Verona, non verranno adottati meccanismi di rotazione tra il personale in CIGS né criteri di scelta dei lavoratori da collocare in CIGS.

In relazione a quanto sopra convenuto in merito alla CIGS per crisi aziendale per cessazione di attività si fa riferimento all'accordo che verrà stipulato in sede di esame congiunto presso i competenti uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, esaustivo della procedura di consultazione sindacale prevista dalle leggi che regolano l'integrazione salariale.

L'Azienda – in attesa dell'approvazione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dell'istanza di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria - anticiperà al personale sospeso in CIGS, per conto dell'Ente previdenziale e secondo le misure previste, quanto di competenza dell'Ente stesso per tale istituto.

## SITO DI GUIDONIA

La Società richiederà ai competenti Organi del Ministero del Lavoro, per quanto riguarda il sito di Guidonia, l'intervento della CIGS per crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto ai sensi del D.M. 25.08.2009, n. 195 per la durata di 12 mesi con decorrenza dal giorno successivo alla data di ratifica della presente intesa in sede ministeriale, ai sensi delle citate disposizioni, a favore di 40 lavoratori occupati presso il sito di Via Lago dei Tartari 14 in Guidonia che, nel detto periodo, saranno sospesi dal lavoro. L'Azienda presenterà, pertanto, la relativa istanza al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

L'azienda si impegna – in attesa dell'approvazione da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale dell'istanza di CIGS – ad anticipare al personale collocato in CIGS quanto di competenza dell'ente previdenziale.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e valutate le caratteristiche professionali dei lavoratori, nell'ambito della fungibilità delle mansioni svolte, l'Azienda si dichiara disponibile ad effettuare rotazioni del personale posto in C.I.G.S..

## 1.2 MOBILITA' ORDINARIA

### SITI di BOLOGNA – SAVIGLIANO - GUIDONIA - VERONA

I siti di Bologna, Savigliano, Guidonia e Verona di Alstom Ferroviaria Spa faranno ricorso, prevalentemente nei confronti del personale che maturi i criteri di pensionabilità per anzianità e vecchiaia:

- alla mobilità ordinaria di cui al combinato disposto degli artt. 4 e 24 della L. 223/91;

I siti sopra elencati potranno in mobilità ordinaria, nel periodo interessato dal Piano Industriale di riorganizzazione/ristrutturazione, prevalentemente i dipendenti che matureranno i requisiti della pensionabilità per anzianità o per vecchiaia o che saranno individuati in relazione alle esigenze tecnico-produttive secondo le intese aziendali.



ASSOLOMBARDA

Le Parti concordano che tali criteri di scelta, relativamente all'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità, sono sostitutivi di quelli previsti dal comma 1 dell'art. 5, della L. 223/91. Nella determinazione delle decorrenze per la risoluzione dei rapporti di lavoro, le Parti eserciteranno per i siti in cui sussista un interesse specifico, la facoltà di proroga e di deroga dei termini prevista dal comma 4 dell'art. 8 della L. 236/93.

### 1.3 ULTERIORI STRUMENTI

Le Parti individuano quali strumenti idonei per intervenire sulle eccedenze di personale del Piano Industriale di Alstom Ferroviaria Spa quelli di seguito elencati:

- pensionamenti per anzianità di servizio e per vecchiaia non transitanti attraverso la mobilità;
- mancato rimpiazzo selettivo del turn-over;
- dimissioni, anche incentivate, del personale non pensionabile;
- riqualificazione e conversione professionale attraverso iniziative formative specifiche;
- mobilità interaziendale all'interno delle unità del Gruppo Alstom ricorrendone i fabbisogni aziendali ed i presupposti professionali;
- "distacco" previsto dal comma 3 dell'art. 8 L. 19.07.1993 n. 236;
- "outplacement" attraverso apposite iniziative aziendali ;
- riconversione di personale di cui alle specifiche discipline del vigente CCNL metalmeccanici;

A livello dei siti aziendali, saranno negoziati gli accordi di attuazione con specifico riferimento alle situazioni locali e saranno formalmente esperite le necessarie procedure di consultazione sindacale previste dalle leggi vigenti e dal CCNL in materia di mobilità.

Letto, confermato e sottoscritto da

p. Assolombarda – Confindustria Cuneo

p. OO.SS.

*STP - Cuneo*

*[Handwritten signatures]*

p. Alstom Ferroviaria Spa

p. RSU

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

Addì, 31 agosto 2011 in Milano

Tra

Alstom Ferroviaria Spa, nelle persone della dr.ssa Raffaella Alberi, dr. Luca Merlo, dr.ssa Lara Borgo, dr.ssa Livia Serafini, dr.ssa Gabriella Candini

e

- La FIM-CISL nelle persone di: Luigi Dedei
- La FIOM-CGIL nelle persone di: Mirco Rota
- La UILM-UIL in persona di Luca Colonna

presente il Coordinamento Sindacale Nazionale delle RSU delle unità produttive di Savigliano, Bologna, Verona, Guidonia, Colleferro, Bari, Sesto San Giovanni;

premesso che

In data odierna è stata sottoscritta tra le parti un'intesa riguardante la gestione degli esuberanti coerente con quanto illustrato nel Piano Industriale allegato al presente accordo

Tutto ciò premesso e considerato, si è convenuto quanto segue:

Le parti, di fronte ai processi di ristrutturazione delineati dal Piano Industriale di Alstom Ferroviaria Spa, di cui il CSN ha preso atto, hanno concordato con il presente accordo:

1. gli strumenti di gestione degli esuberanti quali
  - mobilità ordinaria
  - Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)
  - Outplacement
  - Mobilità verso i siti Alstom e/o altre società del gruppo Alstom in Italia e/o nel mondo
  - Ricollocazione interna all'azienda mediante trasferimento di persone dal sito di Verona al sito di Bologna
  - CdS
2. le integrazioni economiche agli esodi;

## 1. STRUMENTI DI GESTIONE DEGLI ESUBERANTI

### MOBILITÀ ORDINARIA

A livello dei siti aziendali, saranno negoziati gli accordi di attuazione con specifico riferimento alle situazioni locali e saranno formalmente esperite le necessarie procedure di consultazione sindacale previste dalle leggi vigenti e dal CCNL in materia di mobilità.

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, della Legge n. 223/1991 le parti concordano che la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità sarà effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- non opposizione alla messa in mobilità in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale.
- maturazione dei requisiti contributivi e di età per la pensione di anzianità o di vecchiaia durante la vigenza della mobilità

### CIGS VERONA

La Società richiederà ai competenti Organi del Ministero del Lavoro, per quanto riguarda il sito di Verona, l'intervento della CIGS per crisi aziendale per cessazione di attività per la durata di 24 mesi con decorrenza dal giorno successivo alla data di ratifica della presente intesa in sede ministeriale, ai sensi delle citate disposizioni, a favore di tutti i 60 lavoratori occupati presso il sito di Via dell'elettronica 19 in Verona che, nel detto periodo, saranno sospesi dal lavoro. L'Azienda presenterà, pertanto, la relativa istanza al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'azienda si impegna – in attesa dell'approvazione da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale dell'istanza di CIGS – ad anticipare al personale collocato in CIGS quanto di competenza dell'ente previdenziale.

### CIGS GUIDONIA

La Società richiederà ai competenti Organi del Ministero del Lavoro, per quanto riguarda il sito di Guidonia, l'intervento della CIGS per crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto ai sensi del D.M. 25.08.2009, n. 195 per la durata di 12 mesi con decorrenza dal giorno successivo alla data di ratifica della presente intesa in sede ministeriale, ai sensi delle citate disposizioni, a favore di 40 lavoratori occupati presso il sito di Via Lago dei Tartari 14 in Guidonia che, nel detto periodo, saranno sospesi dal lavoro. L'Azienda presenterà, pertanto, la relativa istanza al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'azienda si impegna – in attesa dell'approvazione da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale dell'istanza di CIGS – ad anticipare al personale collocato in CIGS quanto di competenza dell'ente previdenziale.

Le parti concordano altresì che durante il periodo di intervento della CIGS, riguardante il sito di Guidonia, pari a 12 mesi, la sospensione potrà riguardare ciascuno dei lavoratori interessati sino ad un massimo di 32 settimane.

### INTEGRAZIONI ECONOMICHE RELATIVE ALLE CIGS

Per il personale posto in CIGS, la società riconoscerà un' integrazione mensile pari al 65% della differenza tra la retribuzione annua lorda (come da allegato 1) /12 e l'importo lordo erogato dall'INPS a titolo di indennità di CIGS.

Più precisamente tale integrazione verrà calcolata come segue:

- retribuzione lorda mensile fissa ( **Retribuzione annua lorda (come da allegato 1) /12** )
- trattamento lordo mensile INPS

**INTEGRAZIONE LORDA MENSILE: (a-b) x 65%**

Prioritariamente alla CIGS, ai lavoratori interessati dal provvedimento, l'Azienda farà usufruire le ferie arretrate maturate negli anni precedenti.

## TRASFERIMENTO DEI LAVORATORI DI VERONA

A tutti i lavoratori occupati alla data della presente intesa nel sito di Verona l'Azienda offre, oltre alla possibilità di trasferirsi ad un altro sito/Società Alstom nel mondo di cui al punto successivo, prioritariamente l'opportunità del trasferimento presso il sito di Bologna, Via di Corticella 75, a decorrere dal 1° ottobre 2011 e per tutta la durata dell'intervento della CIGS di cui sopra, mettendo a disposizione i seguenti trattamenti idonei ad agevolare l'inserimento:

- Lavoratori trasferiti in loco:

a coloro che accetteranno il trasferimento Verona-Bologna in loco, entro e non oltre 3 mesi decorrenti dalla data di sottoscrizione del presente accordo, l'Azienda offrirà 12 mensilità di canone di locazione per immobile ad uso abitativo (tramite pagamento diretto da parte dell'azienda al proprietario dell'immobile), entro un massimale così definito:

- dipendente senza figli 1.000 euro mese
- dipendente con un figlio 1.600 euro mese
- dipendente con due figli 1.800 euro mese
- dipendente con tre figli o più 2.200 euro mese

l'Azienda offrirà altresì ai medesimi lavoratori:

- il rimborso per le spese sostenute per la ricerca del nuovo alloggio (tramite pagamento diretto da parte dell'azienda all'agenzia di intermediazione immobiliare);
- le spese sostenute per il relativo trasloco a fronte di presentazione di idonea documentazione (almeno due preventivi validati dalla funzione HR) per un importo non superiore ad euro 6.000 I.V.A. inclusa (tramite pagamento diretto da parte dell'azienda alla società fornitrice del servizio di trasloco);
- al termine dei 12 mesi decorrenti dal momento del trasferimento, verrà riconosciuto ai lavoratori trasferiti un ulteriore importo a titolo di "indennità di trasferimento" una tantum, entro un massimale così definito:
  - dipendente senza figli 4.000 euro lordi
  - dipendente con un figlio 5.000 euro lordi
  - dipendente con due figli 6.000 euro lordi
  - dipendente con tre figli o più 7.000 euro lordi

- Lavoratori "pendolari":

a coloro che accetteranno il trasferimento Verona-Bologna senza spostamento della propria residenza/domicilio (cd pendolari) l'Azienda riconoscerà, a decorrere dalla data di effettivo trasferimento presso il sito di Bologna, un importo lordo mensile massimo pari ad euro 300 (trecento) per le spese sostenute a titolo di trasporto quotidiano per raggiungere detto sito, durante tutta la vigenza del Piano industriale che si completerà entro il 31 marzo 2013.

Al fine di mitigare il disagio dei lavoratori "pendolari", l'Azienda, sempre per tutta la durata del suddetto Piano Industriale, considererà mezz'ora di tempo su base giornaliera impiegato per i viaggi (A/R) quale permesso retribuito.

L'azienda valuterà, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro dei lavoratori in oggetto, che ne facessero richiesta, in part time verticale.

## RICOLLOCAZIONI DEI LAVORATORI DI VERONA E GUIDONIA

Alstom attiverà un percorso di ricollocazione professionale delle persone dichiarate in esubero nei siti di Verona e per i lavoratori di Guidonia, se espressamente richiesto dagli interessati, attraverso l'utilizzo di una società di outplacement.

Le Parti concordano che il mandato che verrà conferito alla società di outplacement dovrà rispondere ai seguenti requisiti:

Analisi del mercato del lavoro e supporto nella ricerca di nuova occupazione nell'ambito di 50km dalla residenza abituale del lavoratore prioritariamente con contratto a tempo indeterminato ed in contesti con tutela reale e con una RAL (definita come nell'allegato 1) non inferiore al 15% rispetto a quella attualmente percepita (agosto 2011).

Nel caso in cui, a fronte della presentazione di idonea documentazione (lettera di impegno all'assunzione) la differenza tra la RAL (definita come nell'allegato 1) offerta dalla Società che intende assumere il lavoratore ricollocando e la RAL dal medesimo percepita in Alstom, risultasse superiore al 15%, Alstom integrerà per 12 mesi detta differenza. Tale importo verrà erogato, in aggiunta all'incentivo all'esodo ed al medesimo titolo, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con Alstom.

Alstom sempre al fine di favorire le ricollocazioni metterà altresì a disposizione:

- supporto specifico per iniziative imprenditoriali;
- istituto del "distacco" così come previsto dal comma 3 dell'art. 8 L. 19.07.1993 n. 236;
- riconoscimento a favore delle aziende che assumeranno a tempo indeterminato i lavoratori in esubero un incentivo economico (dote) pari a 10.000,00 euro lordi;
- detto importo pari a 10.000,00 euro lordi verrà altresì riconosciuto ai lavoratori di cui al successivo punto 2.2 (lavoratori non pensionabili) che risolveranno il rapporto di lavoro entro e non oltre il 31 dicembre 2011 nonché a coloro che, entro il 31 dicembre 2011, esprimeranno formale rifiuto ad aderire al progetto di outplacement;

Nell'ambito del mandato che sarà conferito alla società di outplacement Alstom richiederà che questa si impegni a presentare a ciascun lavoratore in esubero almeno una offerta di ricollocazione professionale.

Le parti concordano inoltre di istituire un osservatorio quadrimestrale finalizzato a monitorare l'andamento dei progetti attivati.

Le Parti, al termine dei piani, si incontreranno per affrontare le eventuali criticità residue e concertare le idonee soluzioni.

## MOBILITA' VERSO I SITI ALSTOM e/o ALTRE SOCIETA' DEL GRUPPO ALSTOM IN ITALIA e/o NEL MONDO

Alstom offrirà ai lavoratori dichiarati in esubero nei siti di Verona, Bologna e Savigliano e ai lavoratori di Guidonia se espressamente richiesto dagli interessati, la possibilità di trasferirsi volontariamente dai siti ove sono state attivati ammortizzatori sociali strutturali ad altri siti Alstom e/o altre Società del Gruppo Alstom in Italia e/o nel mondo;

Il supporto, offerto da Alstom Ferroviaria SpA, consiste in:

- ricerca delle opportunità e corrispondenza con profili professionali adoperandosi altresì per facilitare le pratiche burocratiche connesse al trasferimento;

il trasferimento nel nuovo sito avverrà attraverso:



- copertura delle spese di trasloco per un importo non superiore ad euro 6.000 I.V.A. inclusa (tramite pagamento diretto da parte dell'azienda alla società fornitrice del servizio di trasloco); ;
- incentivo economico di 10.000 € lordi
- un rimborso di importo massimo pari ad euro 2.000 lordi per le spese sostenute per la ricerca del nuovo alloggio (tramite pagamento diretto da parte dell'azienda all'agenzia di intermediazione immobiliare);

la possibilità di trasferirsi dai siti ove sono state attivati ammortizzatori sociali strutturali ad altri siti Alstom nel mondo ovvero ad altre Società Alstom in Italia presuppone la risoluzione del rapporto di lavoro con Alstom Ferroviaria SpA

## OUTPLACEMENT LAVORATORI ALTRI SITI

Alstom offrirà ai lavoratori dichiarati in esubero nei siti di Bologna e Savigliano, che ne faranno richiesta, un supporto nella ricerca di un nuovo posto di lavoro o nell'avvio di un'attività in proprio, consistente in:

- programma di consulenza orientativa / formativa come supporto alla ricollocazione;
- analisi del mercato del lavoro;
- supporto specifico per iniziative imprenditoriali;
- istituto del "distacco" così come previsto dal comma 3 dell'art. 8 L. 19.07.1993 n. 236
- riconoscimento a favore delle aziende che assumeranno a tempo indeterminato i lavoratori in esubero un incentivo economico (dote) pari a 10.000,00 euro

## 2 INTEGRAZIONI ECONOMICHE AGLI ESODI

### 2.1 Esuberanti già pensionabili

Ai dipendenti rientranti nel novero degli esuberanti, che hanno maturato o matureranno entro il mese di dicembre 2011 i requisiti per il trattamento di pensione (percezione dell'assegno di pensione di anzianità/vecchiaia - finestra compresa) e il cui rapporto di lavoro sarà risolto in attuazione dell'ultimo comma del paragrafo 2.6, verrà corrisposto, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, a titolo di incentivazione all'esodo ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 2 bis della L. 26.7.1988, n. 291, un importo lordo una tantum, quale integrazione al T.F.R., corrispondente a 3 mensilità retributive (RAL:12) (come da allegato 1), in aggiunta all'indennità di preavviso contrattuale spettante.

### 2.2 Esuberanti non pensionabili

Ai dipendenti rientranti nel novero degli esuberanti non coinvolti nel percorso di accompagnamento alla pensione, che risolvano il rapporto di lavoro per dimissioni o mediante collocazione in mobilità, anche a seguito di CIGS, se richiesta, verrà riconosciuto (allo stesso titolo come richiamato al precedente paragrafo 2.1) il seguente trattamento:

1. La somma lorda corrispondente a n. 12 mensilità della retribuzione mensile lorda (RAL:12) (come da allegato 1) al mese di agosto 2011

2. Il numero di mensilità di cui al punto che precede sarà automaticamente aumentato in relazione all'età del dipendente interessato ove questa risulti ricompresa tra i 46 e i 58 anni, nelle seguenti misure, calcolate col criterio di cui sopra:

4 mensilità in corrispondenza del 51°, 52° e 53° anno compiuto

3 mensilità in corrispondenza del 50°, e 54° anno compiuto

2 mensilità in corrispondenza del 48°, 49°, 55° e 56° anno compiuto  
1 mensilità in corrispondenza del 46°, 47° e 57°, 58° anno compiuto

Questo complessivo trattamento viene riconosciuto solo al personale appartenente alle aree coinvolte nel processo di ristrutturazione avente professionalità oggetto di esubero strutturale.

### 2.3 Esuberi pensionabili attraverso la mobilità

Ai dipendenti rientranti nel novero degli esuberi coinvolti nel percorso di accompagnamento alla pensione e collocati in mobilità anche attraverso la CIGS, verrà riconosciuto (allo stesso titolo di incentivazione all'esodo come richiamato nel precedente paragrafo 2.1) un importo lordo pari al 65% della differenza tra la RAL (come definita nell'allegato 1) e quanto erogato annualmente dall'INPS a titolo di indennità di mobilità al lordo.

Tale importo, ragguagliato a dodicesimi, sarà erogato in un'unica soluzione per ciascuno dei mesi di permanenza in mobilità fino alla data di esercitabilità del diritto alla pensione (percezione dell'assegno di pensione - finestra compresa).

### 2.4 Indennità aggiuntive per gli esuberi pensionabili attraverso la mobilità

In aggiunta all'importo precedentemente definito al punto 2.3, e sempre a titolo di incentivazione all'esodo, sarà corrisposto un importo lordo "una tantum" per ciascun mese di permanenza in mobilità secondo il seguente schema:

euro 100 lordi dal 1° al 12° mese di permanenza in mobilità  
euro 175 lordi dal 13° al 36° mese di permanenza in mobilità

### 2.5 Diritto agli incentivi

gli importi di cui ai precedenti punti 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, sono da riconoscersi esclusivamente a fronte della sottoscrizione di un verbale di conciliazione ex art. 410 o 411 c.p.c..

### 2.6 Collocazione in Mobilità

La collocazione in mobilità avverrà nei confronti di quei lavoratori aventi profili professionali indicati in esubero, che dichiarino di non opporsi alla collocazione in mobilità. Il vincolo della adesione volontaria alla collocazione in mobilità non opera nei confronti di coloro che hanno già maturato i requisiti per il trattamento di quiescenza (percezione dell'assegno di pensione - finestra compresa) o che li matureranno entro il 31 dicembre 2011 (punto 2.1 e punto 2.3)

### 3. VERIFICHE

Qualora nell'ambito del periodo di utilizzo degli strumenti di ammortizzazione sociale di cui alla presente intesa non fosse possibile individuare una soluzione complessiva al problema occupazionale, le parti, in appositi incontri, individueranno gli strumenti più idonei per gestire il problema.

Letto, confermato e sottoscritto.

ALSTOM FERROVIARIA SPA

*[Handwritten signatures of ALSTOM FERROVIARIA SPA representatives]*

*[Handwritten signatures of OO.SS.II. representatives]*

Le OO.SS.II.

CSN

*[Vertical handwritten notes on the right margin]*

Allegato n° 1

**Calcolo retribuzione annua lorda :**

**VERONA** = retribuzione lorda mensile fissa (comprensiva di tutti gli elementi fissi della retribuzione mensilmente percepiti, ovvero le voci esposte in testata di cedolino) x 13 + premio feriale

**BOLOGNA** = retribuzione lorda mensile fissa (comprensiva di tutti gli elementi fissi della retribuzione mensilmente percepiti, ovvero le voci esposte in testata di cedolino) x 13 + premio feriale

**SAVIGLIANO** = retribuzione lorda mensile fissa (comprensiva di tutti gli elementi fissi della retribuzione mensilmente percepiti, ovvero le voci esposte in testata di cedolino) x 13 + 14 erogazione (importo fisso)

**GUIDONIA** = retribuzione lorda mensile fissa (comprensiva di tutti gli elementi fissi della retribuzione mensilmente percepiti, ovvero le voci esposte in testata di cedolino) x 14 + Ind.sostitutiva mensa dei 12 mesi precedenti

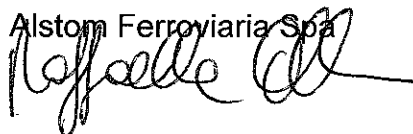
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, such as 'KA', 'B', 'Kebere', 'FM', and 'MO'. Others are more stylized or scribbled. There are also some small, illegible marks and symbols.

Spett.le  
Coordinamento Sindacale  
Nazionale di Alstom Italia

Milano, 31 agosto 2011

L'Azienda si impegna ad esaminare, nell'ambito di periodici incontri con le R.s.u., la situazione dei consulenti, verificandone l'impiego e le attività svolte, al fine di ridurre progressivamente l'entità numerica.

Alstom Ferroviaria Spa



Alstom Power Italia Spa

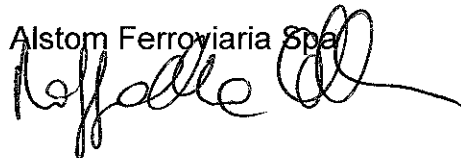


Spett.le  
Coordinamento Sindacale  
Nazionale di Alstom Italia

Milano, 31 agosto 2011

Qualora intervengano disposizioni normative diverse dalle attuali per il conseguimento del trattamento di quiescenza da parte dei lavoratori posti in mobilità, le parti si incontreranno per l'esame del problema mirato ad una sua soluzione.

Alstom Ferroviaria Spa

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Raffaele', written over the printed name 'Alstom Ferroviaria Spa'.

Alstom Power Italia Spa

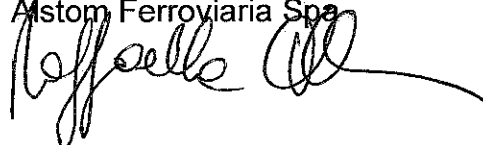
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Raffaele', written over the printed name 'Alstom Power Italia Spa'.

Spett.le  
Coordinamento Sindacale  
Nazionale di Alstom Italia

Milano, 31 agosto 2011

Con riferimento a quanto contenuto nel punto "lavoratori pendolari" dell'accordo sindacale del 31 agosto 2011 (pag. 3), Alstom conferma la propria disponibilità ad incontrare in sede locale, al completamento del Piano Industriale (31 marzo 2013), le rsu e le rispettive ooss al fine di individuare una soluzione armonizzativa dei trattamenti previsti, in detto accordo, per i lavoratori pendolari.

Alstom Ferroviaria Spa

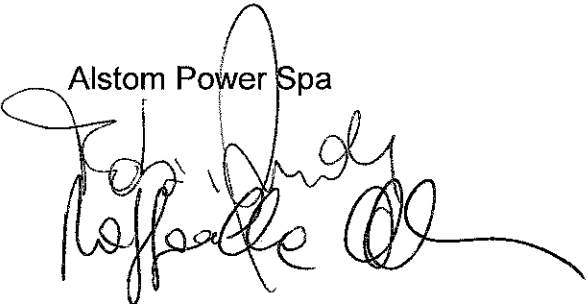
A handwritten signature in black ink, appearing to read "Raffaele", with a long horizontal flourish extending to the right.

Spett.le  
Coordinamento Sindacale  
Nazionale di Alstom Italia

Milano 31 agosto 2011

Con riferimento all'accordo sindacale del 31 agosto 2011 sottoscritto tra Alstom Ferroviaria Spa e le OO.SS. di categoria, con il quale, nell'ambito di una più ampia ristrutturazione del settore, è stata prevista la cessazione dell'unità di Verona, Alstom conferma che ai due lavoratori dipendenti di Alstom Power Spa divisione ITSSC, verranno applicati i medesimi trattamenti economici e normativi previsti dal citato accordo.

Alstom Power Spa

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Tommaso Ruffalo", written over the printed name "Alstom Power Spa". The signature is stylized and cursive.