

VERBALE DI ACCORDO

Addì 29 gennaio 2013, in Roma

TRA

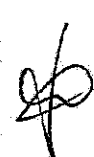
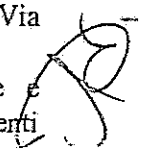
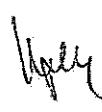
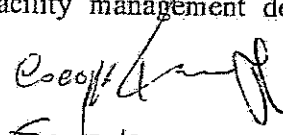
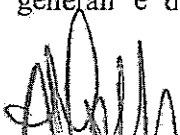
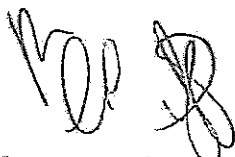
la Società Simav S.p.A.

E

Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm Uil Nazionali e Territoriali, unitamente alle Rsu della Società

Premesso che:

- L'Azienda Simav S.p.A. opera prevalentemente nella programmazione, realizzazione, commercializzazione e gestione in *Global Service* di Sistemi Avanzati di Manutenzione e Logistica, intendendo con ciò anche la conduzione di impianti per la produzione di energia elettrica, la conduzione di impianti di produzione caldo/freddo, la manutenzione di impianti produttivi ed il facility management, rivolgendosi a clienti pubblici e privati;
- in particolare l'attività produttiva della Società si realizza a seguito dell'acquisizione di commesse predeterminate nel tempo, presso clienti terzi committenti;
- caratteristica dell'attività di Simav S.p.A. è la frammentazione della propria attività operativa in quanto i collaboratori dell'Azienda operano presso le sedi della committenza dislocate su tutto il territorio nazionale;
- nell'ambito del confronto intervenuto tra le Parti a fronte dell'attivazione della procedura di mobilità, in data 16 novembre 2012, e a seguito delle richieste delle OO.SS., la Simav S.p.A. ha chiarito che:
 - Simav S.p.A., controllata al 100%, continua ad avere la necessaria autonomia – nell'ambito delle direttive e delle politiche del Gruppo – al fine di operare sul mercato di riferimento per il perseguimento dei propri obiettivi societari;
 - Simav S.p.A. rappresenta per la capogruppo il soggetto specifico su cui convergere, al fine di implementare il mercato nazionale dell'industria;
 - Il piano di esuberi presentato dalla Simav S.p.A. completa per il periodo oggetto dell'accordo le esigenze di bilanciamento del personale sottese al piano di riorganizzazione.
- le motivazioni che hanno portato la nostra Società alla decisione di ridurre l'organico, soprattutto nelle figure impiegatizie e di supporto centrali e periferiche sono da individuarsi in una serie di fattori, tra cui:
 - a) la perdita definitiva delle commesse relative all'attività di manutenzione e conduzione degli impianti generali e produttivi degli stabilimenti SELEX S.I. di Via Tiburtina in Roma, di Fusaro e Giugliano in Napoli;
 - b) la perdita definitiva delle commesse relative all'attività di manutenzione e conduzione degli impianti generali e di facility management degli stabilimenti Ansaldo Breda di Napoli;



- c) la perdita definitiva delle commesse relative all'attività di manutenzione e conduzione degli impianti presso la Centrale di Alzano Lombardo (BG);
- d) la perdita definitiva della commessa, a far data dal 1 dicembre 2012, relativa alle attività di movimentazione magazzino presso le sedi di SELEX Galileo Avionica di Rochi dei Legionari in Gorizia, Nerviano in Milano, Caselle Torinese in Torino, Campi Bisenzio in Firenze, Pomezia in Roma e di Palermo;
- e) la perdita definitiva del 50% dei lotti inerenti la commessa relativa all'attività di manutenzione e conduzione degli impianti generali e produttivi presso le sedi di SELEX Galileo Avionica di Rochi dei Legionari in Gorizia, Nerviano in Milano e di Palermo;
- f) la perdita definitiva a far data dal gennaio 2013, delle attività di manutenzione, conduzione degli impianti generali e di *facility management* presso il Centro Sperimentale Metallurgico di Castel Romano (RM);
- g) la perdita della commessa, a far data dall' 1 gennaio 2013, relativa al *facility management* delle strutture direzionali di Finmeccanica in Roma;
- h) le sensibili riduzioni strutturali delle altre commesse soprattutto relativamente alle attività di manutenzione e conduzione degli impianti industriali e tecnologici e delle attività di ingegneria di manutenzione;
- i) un maggior costo del lavoro imputabile soprattutto all'organizzazione adottata in condizioni di mercato diverse che prevedeva un numero esuberante di figure impiegate nelle strutture di supporto e coordinamento sia centrali che periferiche. Gli interventi sino ad oggi adottati non hanno coinvolto, sostanzialmente, le strutture/figure di cui sopra.

- Ad aggravare il quadro descritto si aggiunge una contrazione generale dei mercati di riferimento, caratterizzata da crescente competitività e da processi di veloce cambiamento, che vedono operare Aziende che, pur non avendo spesso la stessa validità industriale ed organizzativa della Simav S.p.A., presentano costi operativi decisamente inferiori;
- a fronte delle difficoltà sopra puntualmente esposte, la Simav S.p.A., con lettera del 16 novembre 2012, ha attivato la procedura di licenziamento collettivo per riduzione del personale, ex artt. 4 e 24 della legge n. 223/91, per n. 46 (quarantasei) lavoratori strutturalmente eccedenti;
- l'Azienda, al fine di fronteggiare le attuali criticità, ha disposto un progetto di riorganizzazione di alcuni servizi e funzioni centrali e periferiche, soprattutto di carattere impiegatizio, così da renderli più aderenti alle mutate condizioni aziendali e di mercato;
- l'Azienda, inoltre, ha programmato una serie di interventi nell'ottica di un rilancio produttivo e con la ferma volontà sia di aggredire nuovi mercati che di riconfermarsi leader del Global Service di complessi industriali; tali interventi, che vedranno investimenti complessivi per circa 1,2 milioni di euro nel corso del biennio 2013-2014, ovvero un valore medio annuo superiore a quello del biennio precedente, sono incentrati sulle seguenti direttrici:

- focalizzazione degli investimenti in migliori impiantistiche, macchinari e attrezzature al fine di rendere la Società adeguata alle esigenze produttive del mercato e dei clienti di riferimento;

- potenziamento della Struttura Commerciale, sia rivisitandone il modello organizzativo che dotandola di strumenti gestionali e di analisi per una migliore performance nelle acquisizioni anche di nuovi settori industriali;

Ver

R

della R

R

SAVIA

2013/14

R

R

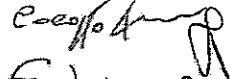

R

- una formazione mirata che preveda: l'aggiornamento delle competenze presenti in azienda relative alle attività core; la riqualificazione delle professionalità non allineate alle attuali esigenze del mercato;

per quanto sopra esposto e per quanto condiviso nella serie di incontri fin qui effettuati, le Parti hanno inteso pervenire ad un accordo circa l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, quali Cassa Integrazione Straordinaria per riorganizzazione aziendale e Mobilità secondo il criterio della non opposizione.

Tutto ciò premesso, si concorda quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante del presente verbale di accordo.
2. La Società farà richiesta al Ministero del Lavoro di concessione dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione aziendale per la durata di 24 mesi a far data dal 30 gennaio 2013 per un numero complessivo di 74 (settantaquattro) lavoratori interessati, tra quadri, impiegati, intermedi ed operai, su tutto il territorio nazionale, nelle seguenti Province: Roma, Torino, Napoli, Taranto, Milano, Foggia, Potenza, Firenze, Genova, Latina e Alessandria.
3. Il numero di lavoratori sospesi in CIGS verrà ragionevolmente e ove possibile ridotto in funzione delle ricollocazioni interne ed esterne anche di diverso carattere professionale, delle collocazioni in mobilità e/o delle risoluzioni che medio tempore interverranno.
4. Le Parti, dopo aver congiuntamente esaminato i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere in Cigs, hanno riconosciuto che gli stessi sono improntati ad esigenze tecnico/organizzative/produttive, stante la necessità dell'Azienda di salvaguardare la propria efficienza e tenuto conto della composizione professionale occupazionale. Pertanto la sospensione in Cigs riguarderà i lavoratori in possesso dei requisiti professionali individuati dall'Azienda, nelle singole Unità Operative/Unità Organizzative/Siti/Direzioni, interessate dalla riorganizzazione, nell'ambito delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
5. Il criterio della rotazione sarà in base alla fungibilità delle mansioni e nell'ambito delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
6. La Società si impegna ad anticipare mensilmente al personale sospeso, per conto dell'ente previdenziale competente e secondo le misure previste, il trattamento di Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria alle normali scadenze di paga.
7. Durante il programma di intervento della Cigs, l'adeguamento dell'organico avverrà tramite i seguenti strumenti:
 - a) ai dipendenti che alla data della sospensione in Cigs siano già in possesso dei requisiti di accesso alla pensione (finestra compresa) e che manifestino la volontà di risolvere il rapporto di lavoro sarà riconosciuto un importo a titolo di incentivo all'esodo, come definito da accordo tra le Parti sottoscritto in pari data. 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 articoli 410 e 411 c.p.c.;
 - b) collocazione in mobilità di n. 45 lavoratori, nell'ambito delle esigenze produttive, tecniche ed organizzative aziendali, secondo i seguenti criteri alternativi a quelli di cui



all'art. 5, comma 1, Legge 223/1991: i lavoratori che manifestino la non opposizione alla collocazione in mobilità e che siano già in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico, ovvero i lavoratori che maturino i requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia nel corso della decorrenza dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7 della legge 223/1991, anche tenuto conto del periodo in Cigs.

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

L'azienda si riserva altresì di valutare la collocazione in mobilità di personale che, pur non in possesso dei requisiti di cui al punto precedente, manifestino la non opposizione alla collocazione in mobilità.

Le collocazioni in mobilità potranno avere decorrenza a partire dal primo giorno successivo alla sottoscrizione dell'accordo di mobilità e si concluderanno, ai sensi dell'art.8, comma 4, Legge 236/93, e, pertanto, in deroga ai termini previsti ex legge 223/91, entro il 30 settembre 2013.

Per i lavoratori collocati in mobilità, secondo i suddetti criteri, sarà riconosciuto un importo a titolo di incentivo all'esodo, secondo le modalità definite dall'Accordo tra le Parti sottoscritto in pari data. 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 articoli 410 e 411 c.p.c.;

c) le parti favoriranno la ricollocazione del personale coinvolto nel percorso di Cigs anche attraverso i percorsi di riqualificazione e ricollocazione all'interno della Società. L'Azienda promuoverà la collocazione del personale eccedente anche attraverso percorsi di ricollocazione presso aziende terze presenti sui territori di riferimento;

d) programmi di formazione che coinvolgeranno:

- il personale coinvolto nelle aree interessate dal processo di riorganizzazione, in una misura non inferiore al 30%, che potrà essere richiamato in servizio per le esigenze tecniche, organizzative e produttive;

- e il restante personale 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, l'Azienda farà ricorso ad un recupero attraverso piani di riconversione/riqualificazione professionale del personale delle sedi interessate accompagnati, ove necessario, da opportuni percorsi formativi ovvero di novazione del rapporto di lavoro. Al personale sospeso in Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria, cui sarà erogata formazione durante il periodo di sospensione, sarà garantito un rimborso spese (buono pasto o 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 a livello nazionale, nel corso di successivi incontri, gli obiettivi, le modalità e le tempistiche dei percorsi formativi, anche con il coinvolgimento di Fondimpresa.

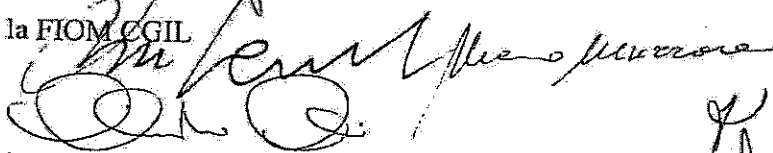
8. Le Parti, considerata la pluralità degli strumenti di gestione previsti, si incontreranno a livello di Coordinamento Nazionale e con le OO.SS. Nazionali, con cadenza trimestrale per una verifica sull'andamento del piano aziendale.
9. L'Azienda, su richiesta delle RSU interessate, si incontrerà a livello aziendale al fine di monitorare l'andamento del ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.
10. Le parti si impegnano ad incontrarsi decorsi 12 mesi dall'apertura della procedura di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, al fine di esaminare tutti gli strumenti utili per poter risolvere eventuali situazioni di squilibrio occupazionale ed evitare soluzioni traumatiche per i lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Soc. Simav S.p.A.



p. la FIOM CGIL



p. la FIM CISL



p. la UILM UIL



p. le RSU

VERBALE DI ACCORDO

Addì 29 gennaio 2013, in Roma, si sono incontrati:

La Società Simav S.p.A.

E

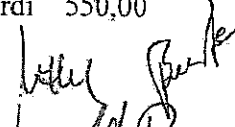
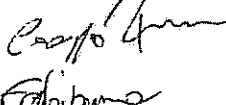
la Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm Uil Nazionali

In relazione al Verbale di Accordo sottoscritto in data odierna, in sede ministeriale, le Parti si sono incontrate per definire le attribuzioni patrimoniali da erogare a titolo di incentivo all'esodo e transazione generale e novativa a favore dei dipendenti che alla data della sospensione in Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria siano già in possesso dei requisiti di accesso alla pensione e che manifestino la volontà di risolvere il rapporto di lavoro ovvero dei dipendenti collocati in mobilità, a condizione che intervenga, da parte di ciascuno di essi, la non opposizione al licenziamento e la rinuncia ad impugnare il licenziamento stesso formalizzata attraverso la sottoscrizione di verbali di conciliazione individuali nelle forme e per gli effetti di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c.

Ai lavoratori che alla data della sospensione in Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria siano già in possesso dei requisiti di accesso alla pensione e che manifestino la volontà di risolvere il rapporto di lavoro, l'Azienda riconoscerà, a titolo di incentivo all'esodo, un importo lordo di euro 6.000,00 (seimila/00), altresì nell'ambito di una transazione generale novativa il riconoscimento di un importo lordo di € 500,00 (cinquecento/00) a titolo transattivo.

L'Azienda riconoscerà ai lavoratori collocati in mobilità un importo lordo, secondo il seguente schema:

- a) ai lavoratori che matureranno i requisiti pensionistici durante la permanenza nelle liste di mobilità, 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 legge 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 euro lordi 550,00


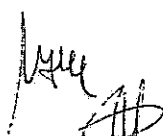
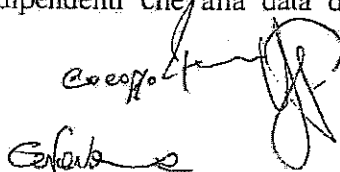


(cinquecentocinquanta/00) nei confronti dei lavoratori che entro il 30 maggio 2013 manifestino la volontà di essere collocati in mobilità dall'Azienda entro il successivo 30 settembre 2013;

- b) ai lavoratori che necessitano di usufruire di un periodo di Cigs per maturare i requisiti pensionistici durante la vigenza degli ammortizzatori sociali stabiliti con il Verbale di Accordo, sottoscritto in data odierna, e che facciano richiesta di essere sospesi senza rotazione per poi accedere ad un percorso di mobilità, l'Azienda riconoscerà un importo pari ad euro 150 (centocinquanta/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. Il suddetto importo, verrà anticipato in un'unica soluzione, all'effettiva collocazione in Cigs per il tramite di un anticipo sul TFR (entro i limiti di capienza del TFR maturato in Azienda da ciascun lavoratore interessato e tenuto conto dell'insussistenza dei vincoli dell'erogazione del suddetto anticipo, quali ad esempio, cessione del quinto/pignoramenti presso terzi). In sede di risoluzione del rapporto di lavoro, tale anticipazione, verrà conguagliata attraverso l'erogazione di un pari importo a titolo di incentivo all'esodo;
- c) ai lavoratori non in possesso dei requisiti di cui ai punti precedenti, che manifestino la non opposizione alla collocazione in mobilità, nell'ambito delle esigenze tecnico, organizzative e produttive aziendali, sarà riconosciuta, a titolo di incentivo all'esodo, una somma che non potrà essere inferiore a euro lordi 6.000,00 (seimila/00). L'erogazione di tale importo 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 novativa, il riconoscimento di un importo lordo di euro 500,00 (cinquecento/00) a titolo transattivo.

Le Parti, inoltre, convengono che la sospensione in Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria riguarderà i lavoratori in possesso dei requisiti professionali individuati dall'Azienda, nelle singole Unità Operative/Unità Organizzative/Siti/Direzioni, secondo i seguenti criteri:

- a) in base alla fungibilità delle mansioni ed alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, i dipendenti che, alla data della 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 delle mansioni ed alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, il restante personale, non in possesso dei suddetti requisiti, sarà sospeso con una rotazione per periodi pari a massimo di 3 (tre) mesi e una durata massima in Cigs di 6 (sei) mesi nell'arco di 12 mesi.

c) Viene espressamente fatta salva l'ipotesi di posizioni professionali di tipo infungibile per le quali non può darsi luogo ad alcuna rotazione: in tali casi la sospensione in Cigs sarà a zero ore per un massimo di 12 mesi.

L'Azienda si riserva altresì di valutare eventuali disponibilità individuali rappresentate da lavoratori, determinate da motivi personali, alla loro sospensione a zero ore per l'intero periodo di Cigs.

Le parti, infine, concordano che il rifiuto da parte del lavoratore ai programmi di formazione, da effettuare nel corso della Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria, così come previsto dal Verbale di Accordo, sottoscritto in data odierna, comporterà l'applicazione di quanto previsto al punto 4, del suddetto Accordo, relativamente ai mesi di rotazione in Cigs.

Letto, confermato e sottoscritto

p. la Soc. Simav S.p.A.

p. la FIOM CGIL

p. la FIM CISL

p. la UILM UIL

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are four distinct signatures corresponding to the labels 'p. la Soc. Simav S.p.A.', 'p. la FIOM CGIL', 'p. la FIM CISL', and 'p. la UILM UIL'. On the right side, there are several more signatures, some of which appear to be in a different script or are more stylized, possibly representing other parties or witnesses involved in the agreement.



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO

DIV. VIII

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 29 gennaio 2013, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali alla presenza delle Dr.sse Francesca Cirelli e Maria Cristina Gregori della divisione VIII della Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si è tenuta una riunione per l'esame della situazione aziendale relativo alla società SIMAV SPA.

Hanno partecipato:

- SIMAV SPA rappresentata dai Dott. Giuseppe Berardone e Franco Poggiogalli ed assistita da Unindustria Confindustria Roma nella persona della Dr.ssa Susanna Selva
- FIM CISL, Fiom CGIL e UILM UIL Nazionali rappresentate rispettivamente dai Sigg. Stefano Lombardi, Candido Omicciuolo e Guglielmo Gambardella, unitamente alle strutture territoriali ed alle RSU delle sedi interessate.

PREMESSO CHE

- L'Azienda Simav S.p.A. con sede legale in Roma ed unità operative sul territorio nazionale, opera prevalentemente nella programmazione, realizzazione, commercializzazione e gestione in *Global Service* di Sistemi Avanzati di Manutenzione e Logistica, intendendo con ciò anche la conduzione di impianti per la produzione di energia elettrica, la conduzione di impianti di produzione caldo/freddo, la manutenzione di impianti produttivi ed il *facility management*, rivolgendosi a clienti pubblici e privati; la Società applica il CCNL metalmeccanico ed occupa complessivamente circa n. 500 dipendenti.
- La Simav S.p.A. realizza la propria attività attraverso l'acquisizione di commesse predeterminate nel tempo, tale attività si svolge principalmente presso sedi di committenza dislocate su tutto il territorio nazionale;

- La Società ha avviato, in data 16 novembre 2012, un procedura di licenziamento collettivo, ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 223/91, per complessive n. 46 unità lavorative così distribuite:

- unità operativa di Foggia	n. 1 unità lavorativa;
- unità operativa di Campi Bisenzio (FI)	n. 1 unità lavorativa;
- unità operativa di Castel Romano (RM)	n. 1 unità lavorativa;
- unità operativa di Pomezia (RM)	n. 3 unità lavorative;
- unità operativa di Roma Bufalotta	n.12 unità lavorative;
- unità operativa di Caselle Torinese (TO)	n. 4 unità lavorative;
- unità operativa di Piossasco (TO)	n. 1 unità lavorativa;
- unità operativa di Torino	n. 4 unità lavorative;
- unità operativa di Tito Scalo (PZ)	n. 1 unità lavorativa;
- unità operativa di Aprilia (LT)	n. 1 unità lavorativa;
- unità operativa di Nerviano (MI)	n. 4 unità lavorative;
- unità operativa di Casoria (NA)	n. 1 unità lavorativa;
- unità operativa di Bacoli- Fusaro (NA)	n. 4 unità lavorative;
- unità operativa di Nola (NA)	n. 1 unità lavorativa;
- unità operativa di Pomigliano d'Arco (NA)	n. 6 unità lavorative;
- unità operativa di Capodichino (NA)	n. 1 unità lavorativa

- Con nota fax 2/01/2013, protocollata da questo ufficio in data 3/01/2013, l'Azienda, ha comunicato la conclusione, con esito negativo, della fase sindacale, della suddetta procedura e le Parti sono state



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO
DIV. VIII

convocate in data odierna, presso questo Ufficio, per l'espletamento della fase amministrativa della menzionata procedura.

- Nel corso del presente incontro i referenti aziendale hanno preliminarmente rappresentato che la società sta attualmente fruendo, relativamente alle unità operative di: Roma - Via Tiburtina, Fusaro (NA) e Giugliano (NA), di un trattamento di CIGS per crisi aziendale della durata di dodici mesi decorrenti dal 2/07/2012 per un numero massimo di 13 unità lavorative. I referenti hanno altresì illustrato le ragioni che hanno condotto la Società all'avvio della procedura di licenziamento collettivo già descritte nella lettera del 16 novembre 2012, quali:

- ✓ la perdita definitiva delle commesse relative all'attività di manutenzione e conduzione degli impianti generali e produttivi degli stabilimenti SELEX S.I. di Via Tiburtina in Roma, di Fusaro e Giugliano in Napoli;
- ✓ la perdita definitiva delle commesse relative all'attività di manutenzione e conduzione degli impianti generali e di *facility management* degli stabilimenti Ansaldo Breda di Napoli;
- ✓ la perdita definitiva delle commesse relative all'attività di manutenzione e conduzione degli impianti presso la Centrale di Alzano Lombardo (BG);
- ✓ la perdita definitiva della commessa, a far data dal 1 dicembre 2012, relativa alle attività di movimentazione magazzino presso le sedi di SELEX Galileo Avionica di Ronchi dei Legionari in Gorizia, Nerviano in Milano, Caselle Torinese in Torino, Campi Bisenzio in Firenze, Pomezia in Roma e di Palermo;
- ✓ la perdita definitiva del 50% dei lotti inerenti la commessa relativa all'attività di manutenzione e conduzione degli impianti generali e produttivi presso le sedi di SELEX Galileo Avionica di Ronchi dei Legionari in Gorizia, Nerviano in Milano e di Palermo;
- ✓ la perdita definitiva a far data dal 1 gennaio 2013, delle attività di manutenzione, conduzione degli impianti generali e di *facility management* presso il Centro Sperimentale Metallurgico di Castel Romano (RM);
- ✓ la perdita della commessa, a far data dal 1 gennaio 2013, relativa al *facility management* delle strutture direzionali di Finmeccanica in Roma;
- ✓ le sensibili riduzioni strutturali delle altre commesse soprattutto relativamente alle attività di manutenzione e conduzione degli impianti industriali e tecnologici e delle attività di ingegneria di manutenzione;
- ✓ un maggior costo del lavoro imputabile soprattutto all'organizzazione adottata in condizioni di mercato diverse che prevedeva un numero esuberante di figure impiegate nelle strutture di supporto e coordinamento sia centrali che periferiche.

Nel corso della presente riunione le Parti hanno proseguito il confronto, già avviato in sede sindacale, nella serie di incontri fin qui effettuati e, in data odierna, si sono accordate sull'utilizzo della CIGS per riorganizzazione aziendale quale strumento più idoneo ad accompagnare il programma di riorganizzazione predisposto dall'azienda, 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 al raggiungimento dei requisiti pensionistici.

- l'Azienda, al fine di fronteggiare le attuali criticità, ha predisposto un programma di riorganizzazione che si articola in una serie di azioni, quali:
 - a) analisi e riduzione dei costi;
 - b) rivisitazione del modello organizzativo;
 - c) analisi finalizzata all'adeguamento della propria struttura in linea con le nuove esigenze imposte dal mercato e dal *business*;



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO
DIV. VIII

- d) iniziative di carattere commerciale al fine di aggredire nuovi settori del mercato del *Global Service*;
- e) investimenti : la Società ha dichiarato che il piano di riorganizzazione sarà supportato da adeguati investimenti superiori al valore medio annuo degli investimenti ordinari effettuati nel biennio 2011/2012.
- L'azienda ha dichiarato che l'attuazione del programma di riorganizzazione coinvolgerà, a decorrere da 30 gennaio 2013, anche la sede di Bacoli Fusaro (NA). Pertanto il trattamento di CIGS per crisi aziendale avviato, su tale sede, a decorrere dal 2 luglio 2012, verrà interrotto in data 29 gennaio 2013.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. La Società farà richiesta al Ministero del Lavoro di concessione dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione aziendale, ai sensi dell'art. 1, comma 3, L.223/1991, della durata di 24 mesi, a far data dal 30 gennaio 2013 per un numero massimo di 74 unità lavorative così distribuite:

U.O.	Des. Sede	Provincia	Totale Quadri-impiegati	Totale Operai	Totale
QUALITA' E PROCESSI	Bufalotta	Roma	1	0	1
	Torino	Torino	1	0	1
DIV. DIFESA & AEROSPAZIO Struttura di Supporto	Bufalotta	Roma	2	0	2
DIVISIONE DIFESA & AEROSP. Metrologia	FUSARO	Napoli	4	0	4
	POMIGLIANO	Napoli			
	POMEZIA	Roma	1	0	1
	NERVIANO	Milano	1	0	1
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	Bufalotta	Roma	2	0	2
APPROVVIGIONAMENTI	Pomigliano Uffici	Napoli	4	0	4
	Bufalotta	Roma	2	0	2
	Caselle	Torino	1	0	1
SERVIZI GENERALI	Bufalotta	Roma	1	0	1
	Pomigliano Uffici	Napoli	1	0	1
IT	Bufalotta	Roma	2	0	2
SICUREZZA	Pomigliano Uffici	Napoli	2	0	2
	Nerviano	Milano	1	0	1
	Caselle	Torino	1	0	1
RUO	Bufalotta	Roma	3	0	3
UO COMMERCIALE	Pomigliano Uffici	Napoli	1	0	1

[Handwritten signatures and notes on the right margin, including the name "Cesario" and various initials.]



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO
DIV. VIII

Divisione Industria	Bufalotta	Roma	1	0	1
UFFICIO LAVORI	Pomigliano Uffici	Napoli	2	0	2
	Bufalotta	Roma	2	0	2
Div. Industria	Bufalotta	Roma	1	0	1
INGEGNERIA DI SISTEMA	Bufalotta	Roma	1	0	1
DIVISIONE INDUSTRIA CENTRO-NORD UO Alenia Piemonte UO Selex Galileo	CASELLE	Torino	8	0	8
	TORINO	Torino			
	GENOVA	Genova	1	0	1
	FIRENZE C BISENZIO	Firenze	1	0	1
	POMEZIA	Roma	3	0	3
CLIENTI INDUSTRIA CSM	CASTEL ROMANO	Roma	1	1	2
CLIENTI INDUSTRIA	APRILIA	Latina	0	1	1
DIV. IND. CENTRO SUD	TITO SCALO	Potenza	1	0	1
DIVISIONE INDUSTRIA CENTRO SUD	CASORIA	Napoli	7	0	7
	S. PIETRO A PATIERNO	Napoli			
	NOLA	Napoli			
	POMIGLIANO	Napoli			
	FOGGIA	Foggia	2	0	2
DIVISIONE INDUSTRIA CENTRO-NORD UO Alenia Piemonte	CASELLE	Torino	0	3	3
ALENIA AERMACCHI SUD	POMIGLIANO	Napoli	0	2	2
DIVISIONE DIFESA & AEROSP. Metrologia	GIUGLIANO	Napoli	1	0	1
	FUSARO	Napoli	2	0	2
DIV. IND. CENTRO SUD	FUSARO		2	0	2
TOTALI			67	7	74

3. L'azienda si impegna a comunicare alla competente Direzione Generale delle Politiche Attive e Passive del Lavoro l'interruzione, alla data del 29 gennaio 2013, sulla sede di Bacoli Fusaro (NA), del trattamento di CIGS per crisi aziendale, avviato in data 2 luglio 2012 e la conseguente attivazione, a decorrere dal 30 gennaio 2013, sul medesimo sito, di un trattamento di CIGS per riorganizzazione aziendale che coinvolgerà, tra gli altri, anche le 2 unità lavorative della sede stessa.
4. I lavoratori verranno sospesi in CIGS a zero ore e l'individuazione degli stessi avverrà in considerazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali derivanti dall'attuazione del programma di riorganizzazione.
5. Le Parti concordano che la rotazione verrà effettuata tenendo conto della fungibilità delle mansioni e delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.
6. La Società, in relazione alla complessità ed all'articolazione del processo di riorganizzazione, attiverà percorsi di formazione e riqualificazione, finalizzati alla necessità di valorizzare il livello tecnico/professionale delle risorse umane e all'esigenza di sostenere con adeguati strumenti il



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO
DIV. VIII

cambiamento organizzativo. Pertanto, nei periodi di sospensione dal lavoro, con ricorso alla CIGS i lavoratori saranno interessati, in misura non inferiore al 30% dei lavoratori sospesi, da programmi di formazione e riqualificazione professionale funzionali alla riorganizzazione.

7. L'azienda dichiara altresì, che, al fine di continuare nel consolidato percorso aziendale di formazione, utile a rafforzare e aggiornare le professionalità per rispondere alle evoluzioni tecnologiche ed offrire i gli strumenti di relazione con i clienti, la formazione verrà rivolta anche al restante personale aziendale. L'azienda si impegna a condividere a livello nazionale, nel corso di successivi incontri, gli obiettivi, le modalità e le tempistiche dei percorsi formativi, anche con il coinvolgimento di Fondimpresa.
8. Nel corso del periodo di intervento della CIGS, le Parti concordano di attivare azioni finalizzate a salvaguardare i livelli occupazionali ed a ridurre il numero delle eccedenze attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti:
- Ricollocazione esterna: le Parti favoriranno la ricollocazione del personale coinvolto nel percorso di Cigs anche attraverso i percorsi di riqualificazione e ricollocazione all'interno della Società. L'Azienda favorirà la ricollocazione del personale sospeso presso aziende terze presenti sui territori di riferimento.
 - Programmi di formazione come sopra descritti;
 - La procedura di licenziamento collettivo, avviata in data 16 novembre 2012 viene definita secondo i seguenti criteri concordati tra le Parti:
 - a) Il licenziamento collettivo potrà riguardare n. 45 unità lavorative;
 - b) I lavoratori saranno collocati in mobilità secondo i seguenti criteri:
 - I lavoratori che alla data della sospensione in Cigs siano già in possesso dei requisiti di accesso alla pensione (finestra compresa) e che manifestino la volontà di risolvere il rapporto di lavoro sarà riconosciuto un importo a titolo di incentivo all'esodo, come definito da accordo tra le Parti sottoscritto in pari data. 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 articoli 410 e 411 c.p.c.;
 - i lavoratori che manifestino la non opposizione alla collocazione in mobilità e che siano già in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico, ovvero i lavoratori che maturino i requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia nel corso della decorrenza dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7 della legge 223/1991, anche tenuto conto del periodo in Cigs;
 - I lavoratori che manifesteranno la volontà di essere collocati in mobilità.
 - La procedura di licenziamento collettivo potrà decorrere a partire dal primo giorno successivo alla sottoscrizione dell'accordo di mobilità e si concluderà, ai sensi dell'art.8, comma 4, Legge 236/93, e, pertanto, in deroga ai termini previsti ex legge 223/91, entro il 30 settembre 2013.
 - Per i lavoratori collocati in mobilità, secondo i suddetti criteri, 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 articoli 410 e 411 c.p.c.;

9. L'azienda anticiperà alle normali scadenze di paga il trattamento di integrazione salariale.
10. Le Parti, considerata la pluralità degli strumenti di gestione previsti, si incontreranno a livello di Coordinamento Nazionale e con le OO.SS. Nazionali, con cadenza trimestrale per una verifica sull'andamento del piano aziendale.



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO
DIV. VIII

11. L'Azienda, su richiesta delle RSU interessate, si incontrerà a livello aziendale al fine di monitorare l'andamento del ricorso alla Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria.

Con la sottoscrizione del presente verbale le Parti si danno atto di aver concluso, con accordo, la procedura di consultazione sindacale ai sensi dell' art. 2 DPR 218/00 e la procedura prevista dagli artt. 4 e 24 della legge 223/91.

Letto confermato e sottoscritto

Per il MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

[Signature]

R. Costa Gayou

p. la Soc. Simav S.p.A.

[Signature]

p. la FIOM CGIL

[Signature]

P. Unindustria Confindustria Roma

[Signature]

p. la FIM CISL

[Signature]

p. la UILMUIL

[Signature]

p. la RSU

[Signature]

[Signature]