

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 9.02.2015 in Roma, si sono incontrati:

- SIMAV SpA, rappresentata da Cascioli Simone, Franco Poggiogalli e Andrea Farioli
- FIM-CISL Nazionale rappresentata da Stefano Lombardi unitamente alle rispettive strutture territoriali
- FIOM-CGIL rappresentata da Candido Omiciuolo unitamente alle rispettive strutture territoriali
- UILM-UIL rappresentata da Guglielmo Gambardella unitamente alle rispettive strutture territoriali
- COORDINAMENTO NAZIONALE DELLE RSU SIMAV

### Premesso che:

- 3-6
- a) 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.
  - b) In particolare l'attività produttiva della Società si realizza dopo l'acquisizione di commesse predeterminate nel tempo presso clienti terzi committenti.
  - c) 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.
  - d) Nel mese di gennaio 2013 la scrivente società ha illustrato alle organizzazioni sindacali dei lavoratori il piano strategico per gli anni 2013-2014, sul quale si è sviluppato un ampio e approfondito confronto conclusosi con la ratificata dell'accordo al Ministero del Lavoro il 29.01.2013 che ha previsto il ricorso alla CIGS per riorganizzazione aziendale per un periodo di nr. 24 mesi con l'obiettivo di permettere a Simav S.p.A. di porre in essere i necessari interventi riguardanti: 1) il sistema delle informazioni alla clientela e l'immagine aziendale, 2) l'analisi e la riduzione dei costi di struttura, 3) l'innovazione tecnologica, 4) la rivisitazione del modello organizzativo, 5) le iniziative di carattere commerciale al fine di aggredire nuovi settori del mercato del Global Service. Tra azienda e OO.SS. è stato altresì concordato il ricorso alla procedura di mobilità con il criterio della non opposizione al licenziamento per la gestione degli esuberanti derivanti dalla situazione di sofferenza del mercato in cui la stessa Simav S.p.A. si trova ad operare.
  - e) In linea con quanto sopra e nonostante si avvertissero ulteriori segnali di criticità nel settore, l'azienda ha avviato nei primi mesi del 2013 importanti interventi di razionalizzazione ed ottimizzazione dei processi aziendali, con l'ausilio dei previsti investimenti, che nel biennio 2013-2014 hanno raggiunto 85% di quanto previsto nel piano di riorganizzazione. Nello specifico gli investimenti hanno riguardato: 1) la riqualificazione e formazione del personale; 2) la rimodulazione delle piattaforme e dei sistemi informativi aziendali; 3) potenziamento della struttura commerciale; 4) le migliorie apportate ai beni in affitto volte a permettere una maggiore interazione tra le diverse realtà aziendali; 5) mantenimento ed implementazione delle certificazioni aziendali.
  - f) Allo stato attuale la società, perdurando lo stato di forte crisi dei volumi produttivi nonché per i risultati economici negativi relativi all'anno 2014, deve prendere atto dell'esigenza improcrastinabile di continuare le iniziative di riorganizzazione previste anche per la durata dell'anno 2015 trovandosi ancora in presenza di rilevanti eccedenze di personale. Tale operazione di ridimensionamento e riequilibrio degli organici deriva da un'attenta analisi dei processi, effettuata durante il primo biennio di riorganizzazione e dalle sopravvenute ulteriori criticità delle commesse in essere nonché dai negativi risultati economici.
  - g) Tra la Simav S.p.A., le OO.SS. e il coordinamento sindacale RSU Simav si sono svolti nei mesi di novembre/dicembre 2014 e gennaio/febbraio 2015 degli incontri volti ad analizzare la situazione economico-produttiva e occupazionale della società nonché conseguenti all'illustrazione del piano industriale biennale da parte dell'A.D., ing. Marco Cittadini. Il suddetto piano industriale prevede in particolare: a) l'incremento della quota di mercato relativa al business difesa e aeroporti; b) implementazione commerciale nel settore infrastrutture; c) forte impegno per mantenimento e sviluppo dello strategico cliente Finmeccanica con particolare riferimento al comparto dell'energia; d) struttura organizzativa focalizzata sulle linee di Business, e) allineamento dei costi di struttura al nuovo contesto di mercato; f) potenziamento della struttura commerciale a supporto del piano di rilancio della Società.

Nell'ambito del confronto intervenuto tra le Parti e a seguito delle richieste delle OO.SS. la capogruppo Siram S.p.A. ha chiarito che:

- Simav S.p.A., controllata al 100%, è strategica nel piano di rilancio del Gruppo Siram, soprattutto con riferimento al piano di diversificazione nei settori privato e industria per i servizi core del Gruppo;
- Simav rimane un soggetto giuridico distinto da Siram S.p.A., i cui dipendenti mantengono un rapporto gerarchico e/o funzionale a riporto dell'AD, dotata della necessaria autonomia nell'ambito delle direttive e delle politiche del Gruppo;
- h) 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 Sedi Territoriali e nella sede di Direzione si è trovata a dover registrare una persistente eccedenza di personale dovuta sia alla riorganizzazione in corso che ad una riduzione delle attività lavorative dirette sulle commesse.
- i) Per quanto al punto precedente Simav ha illustrato la necessità di richiedere la proroga per la terza annualità di ricorso alla cassa integrazione straordinaria per la complessità del processo riorganizzativo a decorrere dal 30 gennaio 2015 e fino al 29 gennaio 2016. La nuova fase di riorganizzazione, tutt'ora in corso, in riferimento alla sua particolare complessità, necessita infatti 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, sul rinnovo di alcune dotazioni e strumenti di misura aziendali e sull'implementazione del sistema informativo della società.
- j) Conseguentemente, la Società ha inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in data 26.01.2015, l'istanza per la proroga di ulteriori 12 mesi per complessità dei processi produttivi della CIGS per riorganizzazione.
- k) 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.
- l) 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 30.01.2015 (al termine del programma biennale 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. La procedura di licenziamento collettivo sarà poi ratificata nei prossimi giorni con separato accordo.

**Tutto ciò premesso  
le parti convengono quanto segue:**

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.

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

La proroga del programma di Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria prevederà la sospensione di un numero massimo di **43 (quarantatre)** lavoratori a zero ore, tra operai, impiegati e quadri come da allegato 1 al presente accordo.

Le parti si danno espressamente atto che, con riferimento al numero complessivo delle nr. 43 posizioni di CIGS individuate nell'allegato 1 al presente accordo, suddiviso in **nr. 15** operai e **nr. 28** impiegati/quadri, potranno essere operati dei bilanciamenti tra le diverse province e a livello di qualifica.

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 potranno intervenire.

I lavoratori verranno sospesi in CIGS, nell'ambito delle qualifiche e ruoli professionali individuati nei singoli territori e nel rispetto delle esigenze tecnico/produttive/organizzative aziendali, in base alla fungibilità professionale con una rotazione per periodi pari a massimo di **2 (due)** mesi e per una durata massima in CIGS di 6 (sei) mesi nell'arco di 12 mesi.

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. 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 incontreranno, con cadenza bimestrale, a livello territoriale al fine di esaminare l'andamento della CIGS e della rotazione applicata nei vari territori.

Le parti si incontreranno con cadenza trimestrale per verificare eventuali criticità nell'utilizzo della CIGS e del piano di riorganizzazione. (1° INCONTRO ENTRO MARZO 2015)

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 all'istanza di attivazione per CIGS di cui alla lettera del 26.01.2015, le parti concordano e si impegnano ad esperire positivamente tutti gli adempimenti a tal fine necessari.

## B) PIANO DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE

Le parti concordano un piano di gestione delle eccedenze volto ad integrare il piano di riorganizzazione aziendale e volto a ridurre al minimo l'impatto sociale, che sarà così articolato:

### B1) Ricollocazione

Le parti favoriranno la ricollocazione del personale coinvolto nel percorso di CIGS anche attraverso i percorsi di qualificazione/riqualificazione, e ricollocazione all'interno della società. L'Azienda promuoverà la collocazione del personale eccedente anche attraverso percorsi di ricollocazione presso i vari siti operativi aziendali.

Al fine di favorire ricollocazioni interne del personale interessato alla sospensione in CIGS, anche nel perimetro delle società controllate, l'azienda si impegna a valutare, ~~ove possibile~~, la riduzione del subappalto.

### 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 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.

### B3) Ricorso alla collocazione in mobilità

Al fine di favorire soluzioni concordate, volte alla migliore gestione delle eccedenze, in merito alla risoluzione del rapporto di lavoro con il personale in esubero, Azienda e OO.SS. concordano il ricorso ad una procedura di mobilità per **nr. 33 lavoratori**, impiegati/quadri e operai, su tutto il territorio nazionale da attivare ed esperire nei primi giorni successivi alla sottoscrizione del presente accordo.

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 lege 223/91, entro 9 mesi.

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 in esubero 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 maturino i requisiti pensionistici nel corso della decorrenza 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 la collocazione in mobilità di personale che, pur non in possesso dei requisiti di cui al punto precedente, manifesti la propria volontà di essere inserito nella presente procedura.

Ai fini della determinazione dell'anzianità contributiva necessaria per l'accesso al trattamento di 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).

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.

#### 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 Simav S.p.A. secondo i seguenti criteri:

- a) al personale coinvolto nelle aree interessate dal processo di riorganizzazione ovvero in CIGS, 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, ovvero di novazione professionale a parità di trattamento economico, 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.

A tal fine le Parti concordano di istituire una commissione paritetica per il Monitoraggio Formativo 2015, composta da tre rappresentanti del coordinamento nazionale Fim-Fiom-Uilm - formalmente nominati dalle segreterie nazionali - e da tre rappresentanti dell'azienda.

La suddetta Commissione avrà il compito di confrontarsi, entro il mese di maggio 2015, in merito ai fabbisogni formativi in Simav, con particolare riferimento alle figure professionali sospese in CIGS ed ai possibili percorsi di formazione volti alla ricollocazione del personale medesimo.

Letto confermato e sottoscritto

Fim-Cisl

Fiom-Cgil

Uilm-Uilv

Coordinamento Simav

Simav SpA

Unindustria Roma

**TABELLA CIGS – ALLEGATO 1 –**

	Sede	Provincia	Organico al 31.12.2014			FTE max cigs settimanali		
			Imp.	Op.	Tot	Imp.	Op.	Tot
<b>PIEMONTE</b>	Caselle	Torino	26	35	61	2	1	3
	Torino	Torino						
	Piossasco	Torino						
	Cavallermaggiore	Cuneo	14	-	14	2	-	2
<b>TOSCANA</b>	Campi Bisenzio	Firenze	13	6	19	2	-	2
<b>CAMPANIA</b>	Castellammare di Stabia	Napoli	20	42	62	6	4	10
	Pomigliano Uffici	Napoli						
	Pomigliano Stabilimento	Napoli						
	S. Pietro a Patierno	Napoli						
<b>LAZIO AEROPORTI</b>	Fiumicino	Roma	20	54	74	2	5	7
	Ciampino	Roma						
<b>LAZIO DIREZIONE</b>	Via Belli	Roma	36	-	36	6	-	6
<b>LAZIO PROVINCIA</b>	Pomezia	Roma	2	5	7	2	2	4
<b>LOMBARDIA</b>	Nerviano	Milano	15	1	16	3	-	3
<b>PUGLIA</b>	Foggia	Foggia	8	30	38	1	3	4
	Modugno	Bari	2	-	2	2	-	2
<b>TOTALI</b>			<b>156</b>	<b>173</b>	<b>329</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>43</b>

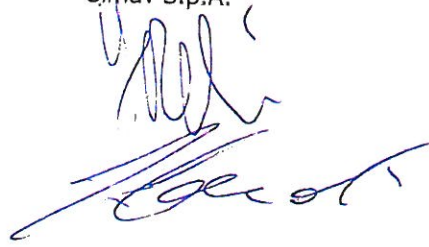
Roma, 09.02.2015

**Spett. Segreterie Nazionali Fim, Fiom, Uilm,**

con riferimento all'accordo di proroga della cassa integrazione guadagni straordinaria per complessità dei processi produttivi sottoscritto in data odierna vi significhiamo che le sospensioni in cigs dei lavoratori coinvolti verranno effettuate successivamente all'incontro sindacale con l'AD Siram volto all'illustrazione del piano di riorganizzazione del Gruppo Siram previsto per la fine del corrente mese di febbraio 2015.

Cordiali saluti.

Siram S.p.A.



PER RICCIUTA

FIM - CISL

FIOM - CIGL

UILT - UIL

