



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

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

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 5 dicembre 2011 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza delle Dott.sse Maria Cristina Gregori e Rosa Carucci della Divisione VIII, della Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si è svolta una riunione per l'espletamento dell'esame congiunto ai sensi dell'art. 2 del DPR 218/2000.

Hanno partecipato:

- SIRAM Spa rappresentata dai dott.ri Matilde Cuneo delegata dall'Amministratore Delegato e Legale rappresentante Dott. Alain Sanpiero, Andrea Farioli e Andrea Rivolta assistita dalla ASSISTAL in persona dei Dott.ri Antonio Pozzoli e Giancarlo Ricciardi
- FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL nazionali rispettivamente in persona dei sigg. Leonardo Alfarano, Candido Omiciuolo e Guglielmo Gambardella unitamente al Coordinamento Nazionale RSU.

PREMESSO CHE

1. SIRAM SPA., con sede legale in Milano occupa complessivamente n. 2771 lavoratori ed è un'azienda leader in Italia nella gestione energetica, nel multi servizio tecnologico e nel facility management nei settori pubblico e privato; l'azienda opera prevalentemente nel settore degli appalti e dei servizi e lavori, rivolgendosi pertanto sia a clienti pubblici che privati in particolare l'attività produttiva della società consegue all'acquisizione di commesse predeterminate nel tempo presso clienti terzi committenti e la maggior parte del portafoglio commesse di Siram Spa 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, Parma e Napoli, i collaboratori dell'azienda operano presso le sedi della committenza dislocate su tutto il territorio nazionale e la loro attività è coordinata e diretta dalle suddette Unità di Business.
3. Siram S.p.A. ha presentato a questo Ufficio istanza per l'espletamento dell'esame congiunto funzionale alla richiesta di CIGS per riorganizzazione aziendale, della durata di 24 mesi, ex art. 1, comma 3, della legge nr. 223/1991, e le Parti sono state convocate in data odierna.
4. Nel corso della presente riunione SIRAM S.p.A., conformemente a quanto già illustrato alle OO.SS. durante i numerosi incontri tenutisi a partire dal mese di aprile u.s., ha dichiarato che si trova ad affrontare una difficile situazione di mercato che ha determinato già nel corso dell'anno 2010 una riduzione delle attività e un abbattimento del margine operativo, tale da compromettere la redditività aziendale e generare, per la prima volta nella storia aziendale, un risultato in perdita relativamente all'esercizio sociale 2010. La situazione di crisi generale del mercato deve essere considerata strutturale e non transitoria, attese la difficoltà di prevedere se e quando la crisi potrà esaurire i suoi effetti e la circostanza che anche il corrente anno è caratterizzato da un acuirsi della già grave situazione del mercato di riferimento, contraddistinta da una forte contrazione degli investimenti con conseguente rarefazione della domanda, da minori fondi destinati alle Regioni per investimenti nelle strutture



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

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

pubbliche e sanitarie e da un sempre maggiore ricorso a gare caratterizzate da una durata inferiore degli appalti e da significativi ribassi dei prezzi, con conseguenti riduzioni dei margini.

5. Quanto sopra evidenziato risulta aggravato dal fenomeno del ritardo del committente pubblico nei pagamenti: fenomeno che ha assunto dimensioni insostenibili di esposizione finanziaria e che trova un'ulteriore aggravante nell'attuale fase di recesso economico, caratterizzata da una forte contrazione del mercato del credito. Inoltre, la notevole competizione tra le imprese, innescando una competitività esasperata sui prezzi che comporta una continua diminuzione dei margini di commessa, ha inciso in modo rilevante sui margini aziendali rendendo ancora più indifferibile la necessità di procedere ad un deciso intervento sulla situazione economica aziendale anche attraverso un riassetto societario del Gruppo Siram in Italia, una riorganizzazione aziendale ed un riequilibrio degli organici.
6. Siram S.p.A., con la ferma volontà di mantenere la propria storica posizione di leader nel mercato di riferimento e nell'ottica di un rilancio aziendale ha definito il proprio piano di riorganizzazione le cui linee strategiche relative al triennio 2011-2013 sono come di seguito illustrate dalla società:
 - potenziare la Struttura Commerciale, sia attraverso nuovi inserimenti a livello centrale e di territorio, sia dotandola di strumenti gestionali e di analisi per una migliore performance nelle acquisizioni, con il supporto di un'ingegneria di offerta efficace e capillare;
 - accrescere le attività di cessione dei crediti ed accelerare i tempi di emissione ed esigibilità delle fatture attive e l'iter di normale recupero dei crediti, specializzando a tal fine competenze professionali e mezzi informatici, al fine di conseguire il risultato di una diminuzione dell'indebitamento;
 - sostenere lo sviluppo del settore delle energie rinnovabili, con particolare riferimento agli ambiti del fotovoltaico e delle biomasse e ciò, in particolare, attraverso la securizzazione della filiera per la fornitura delle biomasse, le analisi di fattibilità tecniche/finanziarie/contrattuali, la partnership con le realtà operanti in ambito grandi impianti e grandi lavori;
 - potenziare gli investimenti nel settore sanità, sia partecipando a project financing per nuove realtà o importanti ristrutturazioni, che intervenendo con attività di efficientamento energetico degli impianti gestiti;
 - realizzare un piano di efficientamento dettagliato, contratto per contratto, per identificare e realizzare i possibili risparmi gestionali, al fine di migliorare l'andamento economico delle commesse.
7. Siram spa ha, altresì, precisato - conformemente a quanto già illustrato nelle comunicazioni di avvio delle procedure sindacali ex art. 47 della L. n. 428/1990 e s.m.i. - che nell'ambito del predetto piano di riorganizzazione aziendale si inserisce la concentrazione in Siram S.p.A., a far data dal 01.12.2011, del business di due società controllate al 100%: Rettagliata Servizi S.p.A. - operante nel campo della gestione, riqualificazione e installazione di impianti termici sia in campo residenziale che terziario, con quasi 4.000 impianti gestiti - e Siram Sì S.p.A., azienda che opera nel settore della gestione dei patrimoni immobiliari attraverso l'integrazione di una articolata gamma di servizi con gli obiettivi del contenimento dei costi e della ottimizzazione della redditività dei portafogli immobiliari.
8. La fusione per incorporazione di tali società ha integrato il processo di semplificazione e razionalizzazione societaria, essendo le incorporande già controllate al 100% da parte della incorporante. Tali operazioni, inoltre, permetteranno di conseguire vantaggi in termini di competitività, in quanto la nuova compagine societaria acquisirà un ruolo di maggior incisività



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

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

nel mercato di riferimento grazie alla complementarietà dei Core Business ed alla realizzazione di sinergie nella gestione societaria, nei processi informatici e nei rapporti con clienti e fornitori.

9. La società ha altresì dichiarato che il piano di riorganizzazione sarà supportato da adeguati investimenti il cui valore medio annuo risulterà superiore a quello del biennio precedente e conformemente a quanto sopra descritto riguarderanno la riqualificazione e formazione del personale, opere di efficientamento e riqualificazione degli impianti, il sistema di procedure, la realizzazione di migliorie sui beni in affitto, la rimodulazione della piattaforma informatica a seguito della fusione per incorporazione, la ricerca e sviluppo e l'ingegneria di offerta.
10. Nella realizzazione di tale programma, SIRAM SPA ha dichiarato che la necessità di ricorrere allo strumento della CIGS per riorganizzazione, anche al fine a fronte dell'esubero derivante dall'attuazione del piano.
11. Le OO.SS prendono atto del piano di riorganizzazione illustrato dall'azienda, convenendo con la stessa sulla necessità che l'attuazione di detto piano venga accompagnata da un percorso di CIGS per riorganizzazione, ai sensi dell'art. 1, comma 3, legge n. 223/1991, da articolarsi in un arco di tempo di 24 mesi.

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

- 1) Le premesse formano parte integrante del presente accordo;
- 2) Le Parti concordano sull'esigenza di perseguire una gestione non traumatica delle eccedenze occupazionali derivanti dall'attuazione del piano di riorganizzazione che vengono quantificate in circa 250 unità lavorative.
- 3) SIRAM SPA richiederà, pertanto, l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione aziendale ai sensi dell'art.1, comma 3, L.223/1991, per la durata di 24 mesi a decorrere dal 6 dicembre 2011, in favore di un numero massimo, contemporaneamente sospeso, di n. 500 unità lavorative suddivise secondo l'allegato 1 che costituisce parte integrante del presente accordo.
- 4) Le unità lavorative saranno sospese a zero ore e la collocazione dei lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria avverrà previo esaurimento delle giornate di ferie individualmente maturate alla data del 31.12.2010 e non ancora godute.
- 5) L'individuazione dei lavoratori da collocare in CIGS avverrà nell'ambito delle qualifiche e ruoli professionali individuati nei singoli territori nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali derivanti dalla riorganizzazione.
- 6) In coerenza con le esigenze tecnico - organizzative e produttive aziendali derivanti dall'attuazione della riorganizzazione, nonché in considerazione della fungibilità dei profili professionali, verrà attuata la più ampia rotazione possibile tra i lavoratori in base alle tempistiche definite tra le Parti in separata intesa.
- 7) Nel corso del periodo di intervento della CIGS, le Parti concordano di attivare azioni finalizzate a salvaguardare i livelli occupazionali e a ridurre il numero delle eccedenze che la società prevede possano derivare dall'attuazione del piano:
 - ✓ Verrà favorita la ricollocazione del personale coinvolto nel percorso di CIGS anche attraverso i percorsi di qualificazione e ricollocazione all'interno della società. L'azienda promuoverà la ricollocazione del personale eccedente anche attraverso i percorsi di ricollocazione presso aziende terze presenti sui territori di riferimento, nonché attraverso l'utilizzo di programmi di continuità professionale forniti da primaria società operante, a livello nazionale, nell'ambito dell'outplacement



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

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

- ✓ Nel ribadire l'importanza della formazione quale strumento di gestione delle eccedenze, viene precisato che la stessa, 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, in misura non inferiore al 30% dei lavoratori che saranno sospesi, che potranno essere richiamati in servizio per esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali;
 - b) al 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.
 - ✓ Le Parti concordano sull'utilizzo dello strumento della mobilità secondo il criterio della non opposizione al licenziamento, al fine di favorire la ricollocazione del personale ovvero il raggiungimento dei requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anzianità nel corso del periodo di CIGS e/o mobilità. La società, nell'intento di diminuire le conseguenze economiche e sociali, si impegna a corrispondere a ciascuno dei lavoratori che verrà collocato in mobilità un incentivo economico il cui importo e le cui modalità di erogazione verranno definite tra le Parti con separata intesa
- 8) Le Parti si incontreranno periodicamente a livello territoriale con la presenza della RSU al fine di esaminare l'andamento del ricorso alla CIGS.
- 9) L'azienda anticiperà il trattamento previsto a carico dell'Ente previdenziale alle normali scadenze di paga

Con la sottoscrizione del presente verbale le Parti si danno atto di aver concluso positivamente, con accordo, la procedura di consultazione sindacale ai sensi dell'art. 2 DPR 218/00.

Letto, confermato e sottoscritto.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Rosa Corvaci H. Cresto Jydw

SIRAM SPA

[Signature]

OO.SS.

[Signature]

ASSISTAL

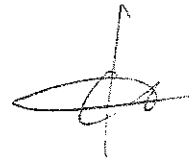

[Signature]

COORDINAMENTO NAZIONALE

[Signature]

Allegato 1

CASSA INTEGRAZIONI GUADAGNI STRAORDINARIA					
UNITA'	SEDE DI RIFERIMENTO	PROVINCIA	QUADRI IMPIEGATI EQUIPARATI	OPERAI	TOT
SEDE LEGALE E AMMINISTRATIVA	MILANO	MILANO	15	0	15
UNITA' DI BUSINESS REGIONE NORD OVEST	MILANO	MILANO	25	40	65
		MONZA E BRIANZA	5	21	26
		TORINO	10	8	18
		VERBANIA	1	1	2
UNITA' DI BUSINESS REGIONE NORD EST	MESTRE (VENEZIA)	PADOVA	2	2	4
		PORDENONE	2	2	4
		TRENTO	2	2	4
		TRIESTE	4	20	24
		VERONA	2	8	10
		VENEZIA	5	25	30
UNITA' DI BUSINESS REGIONE CENTRO NORD	SALA BAGANZA (PARMA)	ANCONA	1	3	4
		BOLOGNA	5	7	12
		FERRARA	1	1	2
		GENOVA	3	6	9
		PARMA	4	14	18
		PIACENZA	2	5	7
		RAVENNA	27	0	27
UNITA' DI BUSINESS REGIONE CENTRO	ROMA	AREZZO	0	1	1
		CAGLIARI	1	3	4
		FIRENZE	3	10	13
		FROSINONE	2	2	4
		ISERNIA	1	2	3
		LATINA	2	2	4
		PESCARA	2	10	12
		ROMA	16	40	56
		SASSARI	1	3	4
UNITA' DI BUSINESS SUD	POZZUOLI (NAPOLI)	BARI	2	4	6
		CATANIA	2	8	10
		CATANZARO	3	0	3
		LECCE	3	31	34
		NAPOLI	4	40	44
		PALERMO	3	12	15
		REGGIO CALABRIA	1	5	6
TOTALE			162	338	500

Siram s.p.A.
 Direttore Risorse Umane
Matilde Cuneo
 Milano

VERBALE DI ACCORDO

Addì 5 dicembre 2011 luglio 2011 in Roma si sono incontrati:

SIRAM SPA, rappresentata da Matilde Cuneo, Andrea Farioli e Andrea Rivolta
ASSISTAL rappresentata da Antonio Pozzoli e Giancarlo Ricciardi
FIM-CISL Nazionale rappresentata da Leonardo Alfarano 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 NAZIONALE DELLE RSU SIRAM

Premesso che:

- Le parti, in data odierna, hanno stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un accordo per il ricorso allo strumento della CIGS per riorganizzazione per 24 mesi a decorrere dal 6.12. 2011 per massimo nr. 500 unità;
- in coerenza con le azioni di riorganizzazione previste ed illustrate nel corso dei precedenti incontri sindacali, le parti intendono condividere ulteriori strumenti volti alla realizzazione di un piano di sostegno sociale.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono, ad integrazione di quanto già stabilito nell'accordo di CIGS, quanto segue.

Le premesse dell'accordo di CIGS sottoscritto in data odierna costituiscono parte integrante del presente accordo.

1) CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

In relazione all'accordo di CIGS sottoscritto in data odierna, i lavoratori verranno sospesi in CIGS, nell'ambito delle qualifiche e ruoli professionali individuati nei singoli territori, con i seguenti criteri, nel rispetto delle esigenze tecnico/produttive/organizzative aziendali:

- a) In base alla fungibilità ed alle esigenze tecniche, organizzative e produttive su base territoriale, i dipendenti che alla data della sospensione in CIGS siano già in possesso dei requisiti di accesso alla pensione (finestra compresa) 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 requisiti di cui alla precedente lettera a), sarà sospeso con una rotazione per periodi pari a massimo 3 (tre) mesi e per una durata massima in CIGS di 6 (sei) mesi nell'arco di 12 mesi.

Viene espressamente fatta salva l'ipotesi di singole 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. Queste situazioni saranno esaminate a livello territoriale al fine di verificare una ricollocazione del personale anche attraverso processi di formazione.

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

Per quanto concerne l'avvio della CIGS, fermo restando gli incontri territoriali già effettuati, l'azienda si impegna a effettuare successivi incontri al fine dell'esame suddetto.

Particolari situazioni riferite ai carichi familiari o a personale appartenente alle categorie protette saranno segnalate all'azienda e verificate in sede di esame congiunto con le RSU e le OO.SS. territoriali.

2) RICOLLOCAZIONE

Le parti favoriranno la ricollocazione del personale coinvolto nel percorso di CIGS anche attraverso i percorsi di qualificazione e ricollocazione all'interno della società.

L'azienda promuoverà la ricollocazione del personale eccedente anche attraverso i percorsi di ricollocazione presso aziende terze presenti sui territori di riferimento, nonché attraverso l'utilizzo di programmi di continuità professionale forniti da primaria società operante, a livello nazionale, 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 nel corso delle consuete verifiche locali.

3) 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 la Commissione Formazione, nel corso di successivi incontri, gli obiettivi, le modalità e le tempistiche dei percorsi formativi, anche con il coinvolgimento di Fondimpresa.

L'attuazione di quanto previsto dal presente accordo sarà oggetto di incontri trimestrali con le RSU e le OO.SS. territoriali e semestrali a livello di Coordinamento Nazionale e con le OO.SS. Nazionali al fine di verifica e monitoraggio.

Le parti si impegnano ad incontrarsi, decorsi 18 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 per evitare soluzioni traumatiche per i lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto.

FIM CISL

FIOM CGIL

UILM UTI

IL COORDINAMENTO NAZIONALE RSU SIRAM

SIRAM S.p.A.

ASSISTAL