

INTEGRAZIONE AL VERBALE D'ACCORDO DEL 26 luglio 2011.

Tra la Società SIRTI S.p.A. rappresentata dai Sigg. Giuseppe Gualazzini, Liberato Chiappetta e Fabrizio Gianferrara e le Organizzazioni Sindacali FIM/FISTEL-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL nazionali e territoriali, presente il Coordinamento Nazionale delle RSU,

premesso che:

- Le Parti in data odierna, hanno stipulato un accordo per il ricorso allo strumento della CIGS per riorganizzazione per 24 mesi a decorrere dal 4 agosto 2011;
- In relazione al piano di riorganizzazione presentato da SIRTI nonché al problema occupazionale (300 esuberanti) dalla stessa evidenziato e comunicato per il biennio 2011/2012 e 2012/2013, la Società, a fronte della richiesta delle OO.SS. di ricorrere anche ad ulteriori strumenti per attenuarne, per quanto possibile, gli effetti sull'occupazione, ha condiviso l'utilizzazione di ulteriori strumenti finalizzati alla realizzazione di un piano sociale;
- Le Parti, a fronte di quanto sopra esposto, hanno altresì convenuto di ricorrere allo strumento del Contratto di Solidarietà, limitatamente a taluni reparti appartenenti alle strutture di staff sul territorio nazionale, al fine di ridurre il numero degli esuberanti;

tutto ciò premesso le Parti convengono, ad integrazione di quanto pattuito nell'accordo di CIGS, quanto segue.

Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

In relazione all'accordo di CIGS del 26 luglio 2011, al personale posto in Cassa verranno applicati i seguenti criteri di rotazione :

- a. Il personale che, alla data del presente accordo, sia già in possesso dei requisiti di accesso alla pensione (finestra compresa) sarà sospeso senza rotazione;
- b. Il personale diretto sarà sospeso in CIGS con rotazione bimestrale, massimo otto mesi nel biennio;
- c. Il personale indiretto sospeso in CIGS con rotazione quadrimestrale, massimo otto mesi nel biennio, salvo possibilità di concordare a livello territoriale, sulla base di comprovate esigenze tecnico, organizzative e produttive, differenti soluzioni.

La collocazione dei lavoratori in CIGS avverrà previa informativa attraverso incontro con le R.S.U. a livello territoriale.

Solo ed esclusivamente per il personale di cui alla lettera a), che prima della sospensione in CIGS manifesti la non opposizione alla risoluzione del rapporto di lavoro senza accesso alla CIGS, viene definito un incentivo all'esodo pari a 6.600,00. euro lordi.

L'erogazione degli incentivi di cui ai precedenti capoversi avverrà solo previa sottoscrizione di specifico verbale di conciliazione, ex art. 2113 c.c., 4° comma, redatto entro la data di risoluzione del rapporto di lavoro e contenente ampia rinuncia a ogni pretesa, ragione o causa e azione nei confronti della SIRTI, comunque riferibile al precorso rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione.

Al fine di compensare la mancata maturazione degli istituti indiretti durante la sospensione in CIGS, ai lavoratori individuati alle sopraccitate lettere b) e c) verrà corrisposta la somma lorda di 550,00. euro, a titolo di integrazione all'indennità di cassa, per ogni mese di sospensione.

Il numero massimo di lavoratori sospesi in CIGS, anche con compensazioni tra le Direzioni/Funzioni nel rispetto del numero massimo a livello Provinciale e per qualifica di rapporto di lavoro, verrà ridotto in funzione delle collocazioni in mobilità e degli esodi incentivati, tenendo conto anche delle richieste di uscita concordate a far data dal 1° luglio 2011.

Particolari situazioni riferite ai carichi familiari del personale destinatario del provvedimento di sospensione in CIGS, saranno segnalate alla Società e verificate in sede di esame congiunto con la RSU e le OO.SS. territoriali.

Al personale sospeso in CIGS cui sarà erogata formazione durante il periodo di sospensione, sarà garantito un rimborso spese (ticket e spese viaggio).

Il personale appartenente alle categorie protette, sarà interessato alla CIGS secondo quanto previsto nei punti a) , b) e c) .

Mobilità.

In coerenza con il piano di gestione degli esuberi, così come definito nell'accordo di CIGS del 26 luglio 2011, le Parti convengono sull'utilizzo di una mobilità ordinaria, finalizzata ad agevolare soluzioni di ricollocazione e gestione delle posizioni in esubero, secondo quanto segue.

La procedura di mobilità riguarderà un numero massimo di 270 lavoratori, tra operai, intermedi, impiegati e quadri, con indifferente distribuzione sul territorio ed indifferente distribuzione per qualifica legale, delle eccedenze indicate nella tabella allegata "A" al presente accordo ed il termine ultimo per la scadenza temporale, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 8 della Legge 236/1993, viene stabilito al 31 dicembre 2013.

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, della Legge n. 223/1991, le Parti convengono che l'individuazione dei lavoratori con cui verrà risolto il rapporto di lavoro avverrà in base al criterio della non opposizione alla messa in mobilità, come sotto indicato:

- 1) Il personale che maturerà i requisiti di accesso alla pensione durante la vigenza degli ammortizzatori sociali (sommatoria CIGS e mobilità);
- 2) Il personale che pur non maturando i requisiti di accesso alla pensione fa parte delle aree con esuberi;
- 3) Il personale che pur non maturando i requisiti di accesso alla pensione non fanno parte delle aree con esuberi, previa accettazione da parte dell'azienda;

Per il personale di cui al punto 1) che accetta la collocazione in mobilità entro il 31 dicembre 2011, che rimane sospeso in CIGS senza rotazione , la Società si impegna a valutare positivamente la richiesta di anticipo del proprio TFR nei limiti della capienza del 50% dell'integrazione al reddito concordata (550,00. euro lordi / mese per la durata della CIGS+Mobilità) al netto di quanto già erogato, entro i limiti di capienza del TFR presente in Azienda e tenuto conto dell'insussistenza di

vincoli all'erogazione del suddetto anticipo, quali ad esempio, cessione del quinto/pignoramento presso terzi.

L'anticipazione verrà erogata in un'unica soluzione all'effettiva collocazione in CIGS. Tale anticipazione verrà reintegrata nel TFR, in eguale misura, a titolo di incentivo all'esodo, in sede di risoluzione del rapporto di lavoro.

L'erogazione degli incentivi di cui ai precedenti capoversi avverrà solo previa sottoscrizione di specifico verbale di conciliazione, ex art. 2113 c.c., 4° comma, redatto entro la data di risoluzione del rapporto di lavoro e contenente ampia rinuncia a ogni pretesa, ragione o causa e azione nei confronti della SIRTl, comunque riferibile al precorso rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione.

I lavoratori, interessati all'utilizzo della procedura di mobilità, al fine di raggiungere i requisiti per il diritto alla pensione – di anzianità e/o vecchiaia – produrranno idonea ed aggiornata documentazione dell'INPS (ECOCERT) attestante la personale situazione contributiva previdenziale.

Ai lavoratori aderenti al collocamento in mobilità, in relazione al periodo di permanenza nelle liste stabilito dalla Legge n. 223/91 per età e per area geografica, la Società corrisponderà – a titolo di incentivo all'esodo – la somma lorda di euro 400,00.= per ogni mese di mobilità necessario per raggiungere il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia (finestra compresa) e, comunque, per un periodo non superiore al periodo massimo spettante individualmente di mobilità.

Ai lavoratori interessati ad usufruire della mobilità entro il 31/12/2011 o che, almeno due mesi prima della decorrenza del diritto alla pensione (attraverso l'integrale utilizzo del periodo di mobilità spettante), manifestino la volontà di aderire al collocamento in mobilità, verrà riconosciuto un incremento dell'incentivo all'esodo di cui al capoverso precedente pari a euro 150,00.= lordi mensili per tutta la durata della mobilità necessaria per raggiungere il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia (finestra compresa).

Tale trattamento si intende applicabile anche al personale che aderisca volontariamente, ovvero che non si opporrà alla messa in mobilità, e che, comunque, non raggiungerà i requisiti per il diritto alla pensione.

L'erogazione dell'incentivo complessivo avverrà solo previa sottoscrizione di specifico verbale di conciliazione, ex art. 2113 c.c., 4° comma, redatto entro la data di risoluzione del rapporto di lavoro e contenente ampia rinuncia a ogni pretesa, ragione o causa e azione nei confronti della SIRTl, comunque riferibile al precorso rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione.

Le Parti si impegnano ad avviare ed esperire la procedura di mobilità, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla Legge 223/1991, secondo quanto concordato nel presente accordo entro e non oltre il 30 settembre 2011.

Contratto di Solidarietà.

Le Parti convengono di ricorrere, in alternativa ad un massimo di n. 30 eccedenze dichiarate, all'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "difensivo" di cui all'art. 1, comma 1 della Legge 863 del 1984 e successive modificazioni e integrazioni, che potrà interessare un bacino di circa 300 unità.

L'applicazione del Contratto di Solidarietà interesserà il personale occupato nelle strutture di staff sul territorio nazionale.

Nell'ambito di tali strutture, sarà interessato all'applicazione del Contratto di Solidarietà anche il personale con orario di lavoro a tempo parziale.

Il ricorso al Contratto di Solidarietà, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 Legge 863/1984 e dell'art. 5 legge 236/1993 e successive modificazioni e integrazioni, decorrerà dal 1 gennaio 2012 e la sua applicazione viene concordata fino al 31 luglio 2013.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2011 al fine di verificare la congruenza tra obiettivi raggiunti e gli ammortizzatori sociali utilizzati.

Cambio mix.

La Società, nel riconfermare che l'inserimento del personale attualmente in forza con contratto di apprendistato professionalizzante è stato effettuato per realizzare un diverso mix di competenze, ribadisce l'intenzione di procedere, a fronte di positiva valutazione aziendale della risorsa, alla loro stabilizzazione come da prassi aziendale e, comunque, in una misura minima dell'85%.

Subappalto.

Nel rispetto delle normative di legge e con forte controllo di tutti gli aspetti (retributivi, contributivi e di sicurezza), il ricorso al subappalto sarà ridotto e, in linea di principio, sempre più limitato alle attività non propriamente svolte da Sirti (es. lavori civili o di altro tipo, ma non presente nell'area di competenza), alle aree dove manca la presenza continuativa della propria struttura operativa, alle esigenze di flessibilità richieste per obblighi contrattuali dai Clienti e non copribili da proprio personale sulla base degli strumenti di flessibilità a disposizione dell'Azienda. La Società si impegna ad una riduzione del 10% nel ricorso al subappalto nel corso del prossimo biennio.

L'Azienda si impegna a fornire in un incontro in sede nazionale entro il 31 dicembre 2011 i dati relativi al subappalto nei territori.

Verifiche.

Le Parti concordano, inoltre, incontri di verifica con cadenza semestrale a livello nazionale, e su richiesta di una delle parti a livello territoriale, per la verifica dell'andamento del ricorso al subappalto, della CIGS e quant'altro definito nel presente accordo.

Inoltre verrà fornito l'organico del personale per territorio.

Roma, 26 luglio 2011

Società

FIM/FISTEL-CISL

FIOM-CGIL

UILM-UIL

Coordinamento R.S.U.