

Addì, 31 agosto 2011 in Milano

VERBALE DI ACCORDO

Tra

ALSTOM Power Italia rappresentata dall'ing. Fabio Dinale e dalla dr.ssa Raffaella Alberi

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 la RSU dell' unità produttiva di Sesto San Giovanni,

Premesso che

La Società ha richiesto la Cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione n. 45 dipendenti considerati in esubero

Ciò premesso le parti hanno concordato le modalità di gestione della CIGS, da realizzarsi attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti nonché le integrazioni economiche ad essi accessorie:

- Cassa integrazione straordinaria per riorganizzazione (CIGS) della durata di 12 mesi
- mobilità ordinaria di cui al combinato disposto degli artt. 4 e 24 della L. 223/91
- Outplacement
- Mobilità interna al gruppo

tutto ciò premesso e considerato si è convenuto quanto segue:

con il presente accordo le parti intendono regolamentare gli aspetti economico/gestionali riguardanti gli strumenti individuati per la gestione delle eccedenze di cui in premessa

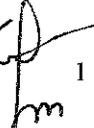
1. CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA (CIGS)

La società ha richiesto ai competenti organi del Ministero del Lavoro l'intervento della CIGS per riorganizzazione, L. 23-11-1991, n. 223, della durata di 12 mesi a partire dall'11 aprile 2011.

I criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere, sono improntati al mantenimento delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, escludendo da esse il personale che abbia già maturato i requisiti pensionistici (percezione dell'assegno di pensione - finestra compresa) o che li perfezionerà entro il periodo di fruizione degli ammortizzatori sociali cui, il presente accordo, prevede di far ricorso.



Kubers



L'azienda, nella more dell'approvazione, da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, dell'istanza di CIGS, sta anticipando al personale collocato in CIGS, e si impegna a farlo anche per il futuro, quanto di competenza dell'ente previdenziale.

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

Più precisamente tale integrazione verrà calcolata come segue:

- a) **retribuzione lorda mensile fissa** (comprensiva di tutti gli elementi fissi della retribuzione mensilmente percepiti, ovvero le voci esposte in testata di cedolino con l'aggiunta dell' EDR e dell'elemento ex premio di produzione) x 14/12
- b) **trattamento lordo mensile INPS**

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

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

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

I trattamenti economici e normativi nonché di regolamentazione della gestione della cassa di cui sopra vengono riconosciuti a decorrere dalla data di effettiva collocazione in CIGS di ciascuno dei lavoratori interessati dal provvedimento.

2. MOBILITA' ORDINARIA

La società ALSTOM Power Italia S.p.A. farà ricorso nei confronti del personale ritenuto esuberante alla mobilità ordinaria di cui al combinato disposto degli artt. 4 e 24 della L. 223/91.

La società porrà in mobilità ordinaria nel periodo compreso tra il **1 ottobre 2011 ed il 30 novembre 2012**, avvalendosi della facoltà di cui all'art. 8 della legge 236/93, n. 35 dipendenti con i profili professionali risultanti in esubero, che non si opporranno al medesimo provvedimento.

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.

Al fine di consentire l'individuazione dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti, tutti i lavoratori con almeno 55 anni di età verranno invitati a consegnare all'Ufficio Personale entro il 30 settembre 2011 la certificazione INPS comprovante il livello di contribuzione maturata

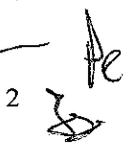
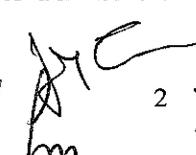
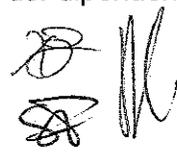
Le parti concordano che tali criteri di individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità, sono sostitutivi di quelli previsti dal comma 1 dell'art. 5 della L. 223/91.

3. OUTPLACEMENT

ALSTOM attiverà un'iniziativa diretta a favorire il ricollocamento del dipendente tramite un percorso professionale supportato da una struttura specializzata.



Venturo



Tale iniziativa sarà rivolta a tutti i dipendenti interessati dall'esubero verrà comunque attivata esclusivamente dietro espressa richiesta scritta del singolo.

Resta inteso che la mancata richiesta di utilizzo del servizio di outplacement non verrà monetizzata.

Al fine di potenziare e rendere più incisivo lo strumento di cui al presente punto, ALSTOM riconoscerà, alle aziende che assumeranno a tempo indeterminato i lavoratori in esubero, un incentivo economico la cui misura è stabilita al punto 5.2

4. MOBILITA' INTERNA AL GRUPPO

ALSTOM si rende disponibile a supportare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, nonché con le competenze e le professionalità disponibili, ricollocazioni in altre unità di Power, facendo ricorso, quando possibile, allo strumento delle triangolazioni, nonché all'interno di tutti i settori del Gruppo.

5. INTEGRAZIONI ECONOMICHE AGLI ESODI

5.1 Mobilità interna al gruppo

ALSTOM offrirà ai lavoratori in esubero la possibilità di trasferirsi da Sesto San Giovanni ad altro sito/società all'interno del Gruppo.

Il supporto offerto da ALSTOM Power consiste in:

- 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);
- la copertura delle spese sostenute per la ricerca del nuovo alloggio sino ad un importo massimo pari ad euro 2.000,00 IVA inclusa (tramite pagamento diretto da parte dell'azienda all'agenzia di intermediazione immobiliare);
- un incentivo economico di euro 10.000,00 lordi

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 Power Spa

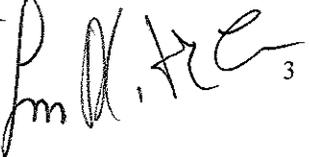
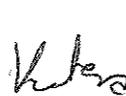
5.2 Ricollocazione professionale

ALSTOM, riconoscerà alle aziende che assumeranno a tempo indeterminato i lavoratori in esubero, un incentivo economico pari a euro 10.000,00 lordi.

Detto importo pari a euro 10.000,00 lordi verrà altresì riconosciuto, nell'ambito dell'incentivazione all'esodo, ai lavoratori di cui al successivo punto 5.6 (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.

5.3 Esuberi già pensionabili

Ai dipendenti considerati in esubero, che sono già in possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità/vecchiaia (percezione dell'assegno di pensione di anzianità/vecchiaia – finestra compresa) ed il cui rapporto di lavoro sarà risolto ai sensi del III comma del punto 2, verrà corrisposta l'indennità di preavviso contrattualmente spettante. In aggiunta, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, a titolo di



incentivazione all'esodo, un importo lordo una tantum corrispondente a 3 (tre) mensilità retributive (RAL / 12).

5.4 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) un importo lordo pari al 65% della differenza tra la retribuzione ordinaria annua lorda e quanto erogato annualmente dall'INPS a titolo di indennità di mobilità al lordo (*Principio di calcolo, qui effettuato su base annua, e concetto di retribuzione lorda hanno trovato già specificazione al punto 1*).

Tale importo, ragguagliato a dodicesimi, sarà erogato in un'unica soluzione per ciascuno dei mesi di permanenza in mobilità fino alla data di perfezionamento del diritto alla pensione.

5.5 Indennità aggiuntive per gli esuberi pensionabili attraverso la mobilità

In aggiunta all'importo precedentemente definito al punto 5.4, 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

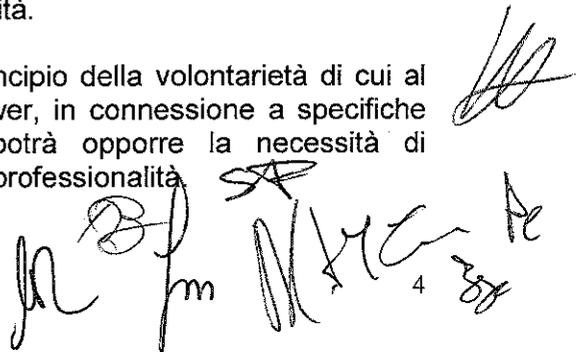
5.6 Esuberi non pensionabili

In considerazione della presente congiuntura economica e della professionalità dei lavoratori interessati dal caso specifico, e limitatamente a tali profili professionali, ai dipendenti considerati eccedentari ma non coinvolti nel percorso di accompagnamento alla pensione che risolvano il rapporto di lavoro per dimissioni o mediante collocazione in mobilità, verrà riconosciuto, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro ed a titolo di incentivazione all'esodo il seguente trattamento:

1. L'importo lordo corrispondente a n. 12 mensilità della retribuzione mensile lorda (RAL /12) come definito al punto 1 lett. a) della presente intesa prendendo come base di riferimento la retribuzione 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

L'anzianità anagrafica considerata ai fini dell'applicazione del presente punto sarà quella maturata al momento della collocazione in mobilità.

Resta inteso che, in relazione all'applicazione del principio della volontarietà di cui al presente punto, in ogni e qualsiasi caso, Alstom Power, in connessione a specifiche esigenze tecniche, organizzative e/o produttive, potrà opporre la necessità di mantenere al proprio interno specifiche competenze e professionalità.



Il complessivo trattamento di cui sopra, viene riconosciuto solo al personale appartenente all'area ECS – Gas Plant – GFS interessata dalla presente riorganizzazione, ricollocato tramite iniziative di mobilità esterne al gruppo e non, invece, agli esuberanti non pensionabili ricollocati tramite iniziative di mobilità interne al gruppo ALSTOM.

5.7 Diritto agli incentivi e indennità aggiuntive

Gli importi di cui ai precedenti punti 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, sono da riconoscersi esclusivamente a fronte della sottoscrizione di un verbale di conciliazione ex art. 410 o 411 c.p.c.

6 INIZIATIVE DI FORMAZIONE

Le parti infine, in occasione dell'incontro odierno, hanno altresì convenuto circa iniziative di training formativo.

In particolare, le attività saranno mirate alla realizzazione di specifici progetti di formazione ed addestramento per rispondere alle richieste del mercato del lavoro utilizzando organizzazioni preposte ed attingendo prioritariamente alle risorse stanziare da Fondimpresa.

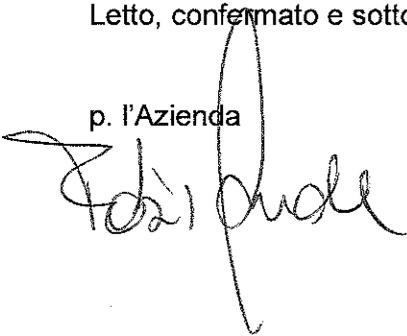
7. VERIFICHE

Qualora nell'ambito del periodo di CIGS non fosse possibile individuare una soluzione complessiva al problema occupazionale, le parti, in appositi incontri, individueranno gli strumenti più idonei per gestire il problema.

In particolare, le parti concordano di incontrarsi entro il mese di dicembre 2011 per valutare se sussistono i requisiti e le condizioni per poter accedere al secondo anno di intervento della cassa integrazioni guadagni straordinaria.

Letto, confermato e sottoscritto

p. l'Azienda



p. FIM-CISL

p. FIOM-CGIL

p. UILM-UIL

p. RSU

