# VERBALE DI INCONTRO

Addì **6 giugno 2019** in Milano, presso la sede di IBM

IBM ITALIA S.p.A. (di seguito anche "l'Azienda") rappresentata dai Sigg.: Renato Mannozzi, Massimiliano Duilio e Salvatore Anania

**e**

il Coordinamento delle RSU IBM Italia S.p.A., nelle persone che sottoscrivono

si sono incontrate nell'ambito dell'iter relativo alla procedura di riduzione del personale attivata in data 24 maggio u.s. e riguardante la risoluzione dei rapporti di lavoro di 300 dipendenti di cui 85 dirigenti e di 215 Impiegati/Quadri.

**Premesso che:**

**a.** L'Azienda è una Società del Gruppo internazionale IBM che opera nel mercato informatico italiano, offrendo servizi e prodotti informatici su tutto il territorio nazionale;

**b.** In data 24 maggio 2019, per il tramite di Assolombarda, l'Azienda ha attivato la procedura di cui alla L. 223/1991 e s.m.i., finalizzata alla risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di 85 dirigenti e 215 Impiegati/Quadri strutturalmente in esubero per le ragioni esplicitate nella lettera di attivazione della procedura stessa, che si intende espressamente ed integralmente qui richiamata;

**c.** Gli esuberi riguardano le categorie e i profili professionali specificati nella lettera di apertura della procedura di riduzione di personale, sopra menzionata e che viene qui interamente richiamata;

**d.** I motivi e le ragioni che hanno determinato la situazione di eccedenza, nonché i motivi tecnici, organizzativi e produttivi che non hanno consentito misure alternative agli esuberi denunciati sono stati specificatamente illustrati sia nella comunicazione di avvio della procedura del 24 maggio, e successivamente nell'incontro, presenti le Organizzazioni Sindacali (di seguito anche "*OO.SS.*") del 28 maggio e in azienda con la commissione tecnica designata alla negoziazione dal Coordinamento Nazionale della RSU IBM Italia nelle date del 4 e 6 giugno 2019;

**e.** Le Parti si sono incontrate in data odierna per esaminare la situazione ed individuare una soluzione negoziale per gestire il processo di ridimensionamento degli organici

attraverso modalità condivise e socialmente compatibili con l'obiettivo di tutelare l'attuale organizzazione aziendale;

f. Le Parti sottoscrivono il presente Verbale di Incontro nel quale si danno atto di voler gestire in modo non traumatico il personale dichiarato in esubero.

**Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:**

1. Le Parti, quale strumento idoneo per intervenire nel modo meno traumatico possibile sul personale dichiarato in esubero, hanno convenuto che i dipendenti da sottoporre alla procedura in oggetto sono stati identificati sulla base dei criteri di cui al presente punto nell'ordine di priorità in cui vengono qui di seguito illustrati e come regolato al punto 2.b:

   **i.** Personale che maturi i requisiti per accedere al trattamento di pensione anticipata o di vecchiaia entro il termine del periodo di NASPI (c.d. "Pensionabili"). A tali dipendenti sarà corrisposto l'incentivo di cui alla Tabella A (vedi Allegato) e saranno identificati in via non opzionale tra il personale con cui risolvere necessariamente il rapporto di lavoro, secondo le finalità dichiarate al punto e) delle premesse;

   **ii.** Personale che maturi i requisiti per accedere al trattamento di pensione ex Legge 26/2019 (c.d. "*Opzione Donna*") e che non sia eleggibile ad altre forme di pensionamento (Tabelle A, C ed E) che manifesti la propria adesione irrevocabile mediante la non opposizione al licenziamento entro il 25 giugno 2019. A tali dipendenti sarà corrisposto un incentivo così come definito in Tabella B in allegato.

   **iii.** Personale che maturi i requisiti per accedere al trattamento di pensione anticipata tramite la c.d. "Quota 100" (Legge 26/2019) entro il termine del periodo di NASPI (c.d. "*Pensionabili*") e che abbia formalizzato la propria adesione irrevocabile alla non opposizione al licenziamento entro il 25 giugno 2019. A tali dipendenti sarà corrisposto un incentivo come definito in Tabella E (vedi Allegato).

   **iv.** Personale che maturi i requisiti per accedere al trattamento di pensione anticipata o di vecchiaia entro il termine massimo di 12 mesi successivi alla scadenza del periodo di NASPI e che abbia formalizzato la propria irrevocabile non opposizione al licenziamento entro il 25 giugno 2019. A tali dipendenti sarà corrisposto l'incentivo di cui alla Tabella C (vedi Allegato).

   **v.** Personale il cui ruolo sia stato dichiarato in esubero e che non maturi i requisiti per accedere al trattamento di pensione anticipata (ex legge 28 giugno 2012, n. 92 c.d. "*Fornero*" e Legge 26/2019 c.d. "*Quota 100*") o di vecchiaia e che manifesti la propria adesione irrevocabile mediante la non opposizione al licenziamento entro il 25 giugno 2019. A tali dipendenti sarà corrisposto l'incentivo di cui alla Tabella D (vedi Allegato).

Per tutti coloro che maturino uno dei trattamenti pensionistici indicati ai punti i, iii e iv del presente punto, l'azienda riconoscerà per soli tre mesi di finestra, e più nello specifico nel periodo che intercorre tra la maturazione del requisito pensionistico e il relativo trattamento, un importo mensile lordo di integrazione secondo quanto previsto dalla Tabella A durante il periodo di Naspi o, se il dipendente avrà esaurito il periodo di Naspi nel momento del raggiungimento dei requisiti, euro 2.250 (duemiladuecentocinquanta/00) mensili per i periodi di non permanenza in Naspi: tale importo verrà liquidato in un'unica soluzione e sotto forma di incentivo all'esodo alla cessazione del rapporto di lavoro e solo dopo aver sottoscritto il verbale di conciliazione in sede sindacale.

**2.** Modalità di gestione delle uscite in considerazione di quanto indicato al punto 1 che precede:

**a.** La sequenza dei criteri di cui al punto 1 opera secondo la priorità ivi definita, fino a capienza del numero massimo degli esuberi (215), fatta salva la facoltà dell'azienda di poter non inserire in esubero, per esigenze tecniche-organizzative e/o produttive, coloro le cui competenze sono definite critiche per il proseguimento del business.

**b.** Fermo restando il criterio di cui al punto 1, ovvero in stretto ordine di priorità Tabella A, Tabella B, Tabella E, Tabella C e Tabella D, in caso di eccedenza di adesioni pervenute secondo le modalità di cui sopra, le parti utilizzeranno i seguenti criteri di scelta nell'individuazione dei dipendenti da sottoporre alla procedura in oggetto, in stretto ordine di priorità:

1. Coloro il cui ruolo è stato dichiarato in esubero;
2. Data di pensionamento rispetto all'uscita con priorità a quella più prossima;
3. Data e ora di invio della mail.

Fermo restando quanto sopra, verrà data priorità a coloro che si trovano in uno stato di invalidità noto all'Azienda. Ove richiesto dalle OO.SS. o dalla RSU, l'azienda darà evidenza delle email pervenute, con indicazione dei parametri utilizzati per l'individuazione delle priorità.

**c.** Dal punto di vista operativo, l'Azienda invierà una mail a tutte le persone che, in base alle informazioni in suo possesso, appartengano alle Tabelle A, B, C ed E al fine di dare evidenza del presente Verbale di Incontro. Per l'adesione mediante la non opposizione al licenziamento, le persone delle Tabelle B, C, D ed E dovranno scrivere alla casella HR Employee Relation/Italy/IBM@IBMIT oppure HRER@it.ibm.com **entro il 25 giugno 2019 alle ore 18:00.**

**3.** I criteri di scelta di cui al punto 1 precedente, relativi all'individuazione dei lavoratori con cui risolvere il rapporto di lavoro, devono considerarsi a tutti gli effetti sostitutivi di quelli previsti dall'art. 5 L. 223/91 e valgono su base nazionale, con riferimento alla complessiva organizzazione di tutto il personale della sede di IBM Italia, così come meglio definito al punto 1;

**4.** Le parti concordano che nell'eventualità che alla data del 25 giugno, il numero di coloro che avranno espresso la propria non opposizione al licenziamento sommati a quanti previsti dal punto 1.(i) non dovesse raggiungere le 205 Unità, si incontreranno nuovamente per valutare le azioni da intraprendere per risolvere l'esubero di cui all'oggetto della procedura di licenziamento collettivo.

**5.** L'ufficio HR dell'Azienda, al fine di verificare se nell'ambito della popolazione in forza ci siano ulteriori dipendenti pensionabili, con decorrenza odierna chiederà ai dipendenti con età anagrafica pari o superiore a 55 anni alla data del 30 giugno 2019, la comunicazione certificativa del conto assicurativo ai sensi dell'art. 54, Legge 9.3.1989 n. 88 (Ecocert o estratto conto INPS). I lavoratori interessati dovranno fornire la documentazione entro il 30 giugno 2019.

**6.** Nel caso in cui eventuali modifiche legislative in materia pensionistica intervengano durante il percorso di accompagnamento alla pensione per il personale interessato, le Parti si incontreranno per verificare congiuntamente le possibili soluzioni alla problematica.

**7.** Limitatamente al personale che, una volta risolto il rapporto di lavoro, raggiungerà i requisiti per il pensionamento ovvero li raggiunga entro il 31 gennaio 2023, le Parti raccomanderanno al Consiglio d'Amministrazione della CADGI di equiparare tale personale ai soci onorari, ove ricorrano i requisiti previsti dallo Statuto della CADGI.

**8.** Ai lavoratori impattati dalla presente procedura, l'Azienda corrisponderà una erogazione economica lorda, che sarà liquidata con i seguenti due titoli: a) incentivo all'esodo; b) transazione generale, nelle misure indicate nelle Tabelle in allegato. Detta erogazione economica lorda sarà corrisposta solo a seguito di sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale - anche alla presenza di un delegato RSU su richiesta del lavoratore - in cui i dipendenti interessati dichiareranno di rinunziare all'impugnazione del licenziamento e ad ogni altra pretesa nei confronti dell'azienda inerenti al rapporto di lavoro intercorso e la cessazione dello stesso. L'erogazione dell'incentivo, come previsto dalle Tabelle A, C ed E, avverrà in considerazione della prima data utile al raggiungimento del requisito pensionistico nel rispetto dei requisiti della tabella di appartenenza.

**9.** La risoluzione del rapporto di lavoro avverrà per il personale interessato il 30 settembre 2019, salvo esigenze particolari per le quali si prevede un'uscita anticipata. Per il personale a piano vendita/commissioni, il calcolo delle indennità del preavviso verrà presa come riferimento la data del 31 agosto 2019. Si precisa che per gli assegnatari di un'automobile in Leasing, l'eventuale penale di restituzione anticipata sarà a carico dell'Azienda, fermo restando l'impegno del dipendente a restituire l'auto entro la data di cessazione del rapporto di lavoro.

**10.** Le Parti concordano che, nel caso in cui gli strumenti indicati e contenuti nel presente verbale d'incontro conseguissero l'obiettivo di risolvere completamente il problema occupazionale di cui alla procedura avviata in data 24 maggio u.s., formalizzeranno quanto contenuto nel presente verbale di incontro con un verbale di accordo di chiusura e definizione a ogni effetto della procedura in essere di cui all'art. 4 Legge 223/1991. A tale fine si incontreranno il 26 giugno 2019 per la consuntivazione del risultato e per l'eventuale formalizzazione dell'accordo sindacale per esperire la procedura ex Legge 223/1991.

IBM Italia

Coordinamento Nazionale della RSU IBM Italia

**Tabella A**

| **Integrazione ai pensionandi entro il periodo di durata della NASPI** | |
|---|---|
| **Calcolo Integrazione Aziendale** | **Modalità di erogazione dell'incentivo** |
| Integrazione aziendale lorda, calcolata per ogni mese o frazione di permanenza in NASPI sino alla prima data utile al raggiungimento del requisito pensionistico che, sommata all'indennità di NASPI lorda, risulti pari alla retribuzione contrattuale ed aziendale lorda.<br><br>Le voci retributive considerate a tali fini sono:<br><br>+ minimo contrattuale,<br>+ scatti anzianità,<br>+ complemento scatti,<br>+ III, IV, V elemento,<br>+ rateo 13° mensilità. | L'importo lordo sarà erogato in un'unica soluzione a titolo di incentivo all'esodo ed è comprensivo di quanto indicato a titolo di transazione generale, previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale, ex artt. 410 e 411 cpc. |
| Per il personale con contratto a tempo parziale i suddetti importi sono riproporzionati all'effettivo orario lavorato.<br>**Gli importi lordi della presente tabella sono aggiuntivi all'indennità sostitutiva del preavviso.**<br>In aggiunta a quanto sopra, per soli tre mesi di finestra, e più nello specifico nel periodo che intercorre tra la maturazione del requisito pensionistico e il relativo trattamento, un importo mensile lordo di integrazione secondo quanto previsto dalla Tabella A durante il periodo di Naspi o, se il dipendente avrà esaurito il periodo di Naspi durante il periodo della c.d. "finestra", euro 2.250 (duemiladuecentocinquanta/00) mensili per i periodi di non permanenza in Naspi. | |

**Tabella B**

| Integrazione "Opzione Donna" ex Legge 26/2019 | |
|---|---|
| **Calcolo Integrazione Aziendale** | **Modalità di erogazione dell'incentivo** |
| Integrazione composta da:<br>• Erogazione una tantum di euro 100.000 (centomilamila/00) lordi comprensivi dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'importo transattivo. | L'importo lordo sarà erogato in un'unica soluzione a titolo di incentivo all'esodo ed è comprensivo di quanto indicato a titolo di transazione generale, previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale, ex artt. 410 e 411 cpc. |
| Per il personale con contratto a tempo parziale i suddetti importi sono riproporzionati all'effettivo orario lavorato. | |

**Tabella C**

| **Integrazione pensionandi che raggiungono il requisito pensionistico (pensione vecchiaia/anticipata) entro i 12 mesi successivi al periodo di NASPI.** | |
|---|---|
| **Calcolo Integrazione Aziendale** | **Modalità di erogazione dell'incentivo** |
| Integrazione composta congiuntamente da:<br><br>+ integrazione come da Tabella A, per tutto il periodo di permanenza in NASPI;<br>+ erogazione forfetaria pari a € 2.250 (duemiladuecentocinquanta/00) lordi mensili, per un periodo massimo di 12 mesi successivi alla NASPI, considerando la frazione di mese come mese intero;<br>+ erogazione di un importo lordo pari al valore utile al pagamento dei contributi volontari per un periodo massimo di 12 mesi successivi alla NASPI.<br><br>Tali importi saranno dovuti nel limite dei mesi necessari al raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione. | L'importo lordo sarà erogato in un'unica soluzione a titolo di incentivo all'esodo ed è comprensivo di quanto indicato a titolo di transazione generale, previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale, ex artt. 410 e 411 cpc. |
| Per il personale con contratto a tempo parziale i suddetti importi sono riproporzionati all'effettivo orario lavorato.<br>**Gli importi lordi della presente tabella sono aggiuntivi all'indennità sostitutiva del preavviso.**<br>In aggiunta a quanto sopra, per soli tre mesi di finestra, e più nello specifico nel periodo che intercorre tra la maturazione del requisito pensionistico e il relativo trattamento, un importo mensile lordo di euro 2.250 (duemiladuecentocinquanta/00) mensili. | |

**Tabella D**

| **Personale il cui ruolo è stato dichiarato in esubero, che non risulta pensionabile (secondo quanto previsto dalle Tabelle A, B, C ed E) e che manifesti la non opposizione al licenziamento** | |
|---|---|
| L'ammontare dell'incentivo sarà commisurato ai requisiti anagrafici di cui sotto: | |
| **Requisiti anagrafici** | **Ammontare erogazione dell'incentivo*** |
| < 41 anni | 20 mesi |
| >= 41 anni | 23 mesi |
| >= 46 anni | 25 mesi |
| >= 51 anni | 27 mesi |
| >= 56 anni | 30 mesi |

*una mensilità corrisponde all'ultimo salario mensile lordo precedente la risoluzione del rapporto, composto esclusivamente dalle seguenti voci retributive:

+ minimo di categoria,
+ *scatti anzianità*,
+ complemento scatti,
+ III, IV e V elemento,
+ superminimo individuale.

**NOTA**

- **Gli importi lordi della presente tabella sono omnicompresivi dell'indennità sostitutiva del preavviso, della somma a titolo di transazione generale e del valore di incentivazione all'esodo.**
- Per il personale con contratto a tempo parziale i suddetti importi sono riproporzionati all'effettivo orario lavorato.

L'importo lordo sarà erogato in un'unica soluzione a titolo di incentivo all'esodo ed è comprensivo di quanto indicato a titolo di transazione generale, previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale, ex artt. 410 e 411 cpc.

**Tabella E**

| **Integrazione ai pensionandi ex Legge 26/2019 (c.d. "Quota 100")** | |
|---|---|
| **Calcolo Integrazione Aziendale** | **Modalità di erogazione dell'incentivo** |
| Integrazione composta congiuntamente da:<br><br>+ integrazione come da Tabella A, per tutto il periodo di permanenza in NASPI;<br>+ erogazione di un incentivo forfettario pari a € 31.000 (trentunomila/00) comprensivo della indennità sostitutiva di preavviso e dell'importo transattivo.<br><br>Tali importi saranno dovuti nel limite dei mesi necessari al raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione. | L'importo lordo sarà erogato in un'unica soluzione a titolo di incentivo all'esodo ed è comprensivo di quanto indicato a titolo di transazione generale, previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale, ex artt. 410 e 411 cpc. |
| Per il personale con contratto a tempo parziale, i suddetti importi sono riproporzionati all'effettivo orario lavorato, fatta salva l'erogazione dell'incentivo forfettario.<br>In aggiunta a quanto sopra, per soli tre mesi di finestra, e più nello specifico nel periodo che intercorre tra la maturazione del requisito pensionistico e il relativo trattamento, un importo mensile lordo di integrazione secondo quanto previsto dalla Tabella A durante il periodo di Naspi o, se il dipendente avrà esaurito il periodo di Naspi durante il periodo della c.d. "finestra", euro 2.250 (duemiladuecentocinquanta) mensili per i periodi di non permanenza in Naspi. | |