

Ipotesi di Accordo Quadro

Addì 25 gennaio 2021, in modalità di videoconferenza sono presenti:

la Società IBM Italia S.p.A. (di seguito anche la "Società") nelle persone dei Sigg. Renato Alberto Mannozi, Massimiliano Duilio, Manuela Miragoli e Arianna D'Ascenzo, assistita da Assolombarda nella persona del Sig. Livio Lannutti;

e

le OO.SS.LL. FIM, FIOM, e UILM nazionali e territoriali rappresentate rispettivamente dai Sigg. Christian Gambarelli, Valentina Orazzini e Luca Maria Colonna e il Coordinamento Nazionale delle RSU IBM Italia S.p.A., nelle persone che sottoscrivono.

(d'ora in poi anche le "Organizzazioni Sindacali" oppure le "OO.SS." e, congiuntamente alla Società, "le Parti")

Premesso che:

- a. La Società fa parte del Gruppo internazionale IBM ed opera nel mercato informatico italiano, offrendo servizi e prodotti informatici su tutto il territorio nazionale;
- b. IBM Corporation ha intrapreso, negli ultimi anni, un ampio processo di trasformazione strutturale come impresa cognitiva, incentrata sull'ottimizzazione delle risorse nei segmenti di maggiore valenza strategica (big data e analytics, intelligenza artificiale, cloud, cyber security, blockchain e informatica quantistica), in risposta alle esigenze di modernizzazione delle organizzazioni;
- c. Le scelte strategiche adottate dalla IBM Corporation evidenziano, inoltre, la necessità di ribilanciamento dell'occupazione, di aggiornamento delle competenze e di allineamento delle professionalità, per preservare la sostenibilità, la competitività e l'efficienza dei servizi aziendali, in un contesto di mercato sempre più competitivo;
- d. Nell'ottica di riallineare la struttura organizzativa al modello di business aziendale, preservandone la sostenibilità, nel mese di novembre 2020 è stato annunciato, a livello europeo, il programma di ribilanciamento delle risorse, che interessa, altresì, IBM Italia;
- e. Nello specifico, l'azione di razionalizzazione determina un numero di esuberanti pari a 650 tra impiegati e quadri di IBM Italia, su un perimetro aziendale complessivo di 4.088 unità, inclusivo del personale dirigente;
- f. Le Parti si sono incontrate a gennaio e hanno analizzato la situazione aziendale con particolare riferimento al problema occupazionale.
- g. Vista l'inevitabilità dell'azione di razionalizzazione delle risorse di cui ai precedenti punti, con il presente accordo le Parti intendono definire modalità e termini per attenuare l'impatto sociale sul personale eccedente.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. A fronte del confronto intercorso nei recenti incontri e nell'incontro odierno, la Società, tenuto conto delle sollecitazioni che le OO.SS. hanno evidenziato rispetto alla dinamica occupazionale, si è resa disponibile, nell'ottica di perseguire un risultato condiviso, a ridurre il numero degli esuberanti dichiarati a 620 (seicentoventi) unità nell'articolazione tra le diverse divisioni aziendali come riportato nel prospetto allegato (allegato 1). Le Parti, considerata l'entità degli esuberanti dichiarati sopra, definiscono soluzioni, modalità e termini ritenuti idonei per una gestione condivisa e non traumatica del problema occupazionale del personale eccedente, secondo il seguente percorso:
 - a. L'accordo sul Fondo delle Nuove Competenze siglato il 30 dicembre 2020, determina una diminuzione dell'esuberante a 618 unità;

[Handwritten signatures and initials]

AS
VF
MP
[Signature]

- b. Le risoluzioni consensuali incentivale avvenute nel quarto trimestre del 2020 (132 - centotrentadue) determino una riduzione dell'esubero a 486 unità;
 - c. Quale ulteriore strumento idoneo per intervenire in modo non traumatico sul personale dichiarato in esubero, le Parti hanno sottoscritto uno specifico accordo ex articolo 1, comma 311, legge 178/2020 che avrà efficacia sino al 31 marzo 2021.
 - d. Infine, convengono, altresì, qualora l'azienda decidesse di gestire gli eventuali esuberi residuali con una futura ed eventuale procedura di riduzione del personale ex artt. 4 e 24 legge 223/91 che fossero ancora presenti al 31 marzo 2021, ovvero quando l'azienda lo riterrà opportuno compatibilmente con il quadro legislativo in essere, che la procedura verrà esperita positivamente secondo le modalità e criteri di seguito indicati. In questo senso le Parti convengono sin d'ora le modalità con le quali esperiranno positivamente la procedura di cui sopra.
3. Ai sensi di quanto definito al precedente punto 2), lettera d., le Parti definiscono che gli esuberi residuali come individuati nella tabella allegata e al netto delle uscite intercorse in base a quanto definito al punto 2) lettere a., b. e c. che precedono, saranno identificati, esclusivamente sulla base dei criteri definiti nel presente punto nell'ordine di priorità in cui vengono qui di seguito illustrati:
- i. Personale che maturi i requisiti per accedere al trattamento di pensione anticipata o di vecchiaia (ex legge 28 giugno 2012, n. 92 c.d. "Fornero"), anche mediante il periodo di NASPI (c.d. "Pensionabili") e che termineranno il rapporto di lavoro non oltre il 31 dicembre 2021, maturando i requisiti pensionistici entro e non oltre il 31 dicembre 2025. A tali lavoratori l'azienda corrisponderà l'incentivo di cui alla Tabella A. L'azienda, al fine di facilitare ed anticipare il raggiungimento dei requisiti pensionistici incentiverà il riscatto della laurea per il periodo necessario affinché i requisiti pensionistici vengano conseguiti entro i termini della NASPI.
 - ii. Personale che maturi i requisiti per accedere al trattamento di pensione (c.d. "Opzione Donna"), anche mediante il riscatto della laurea agevolata che sarà a carico del datore di lavoro, e che non sia eleggibile ad altre forme di pensionamento (pensione anticipata, di vecchiaia, e quota 100) che manifesti la propria adesione irrevocabile mediante la non opposizione al licenziamento entro il 15 dicembre 2021. A tali dipendenti sarà corrisposto un incentivo così come definito in Tabella B.
 - iii. Personale che maturi i requisiti per accedere al trattamento di pensione anticipata tramite la sola c.d. "Quota 100" (Legge 26/2019) entro il termine del periodo di NASPI e che manifesti la propria adesione irrevocabile alla non opposizione al licenziamento entro il 15 dicembre 2021. A tali dipendenti sarà corrisposto un incentivo come definito in Tabella B.
 - iv. Personale che maturi i requisiti per accedere al trattamento di pensione anticipata o di vecchiaia, e che non sia eleggibile ad altre forme di pensionamento (cd quota 100 e opzione donna), tra il 1° gennaio 2026 ed entro il 31 dicembre 2026, e che manifesti la propria adesione irrevocabile mediante la non opposizione al licenziamento entro il 15 dicembre 2021. A tali dipendenti sarà corrisposto l'incentivo di cui alla Tabella C;
 - v. Personale che non maturi i requisiti per accedere al trattamento di pensione anticipata (ex legge 28 giugno 2012, n. 92 c.d. "Fornero", "Opzione Donna" 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 15 dicembre 2021. A tali dipendenti sarà corrisposto l'incentivo di cui alla Tabella B.

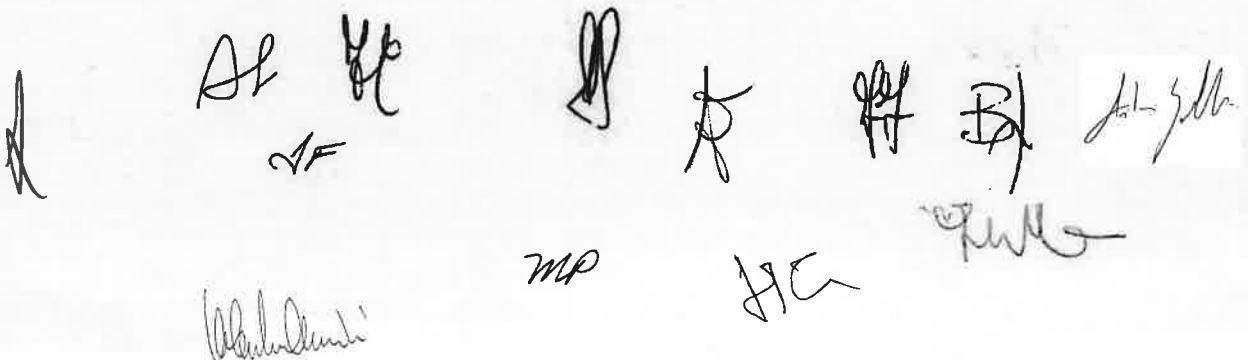
Per tutti coloro che maturino uno dei trattamenti pensionistici indicati ai punti i) e iii) del presente punto, l'azienda riconoscerà per soli tre mesi di finestra, ove previsto, e più nello specifico per il periodo che intercorre tra la maturazione del requisito pensionistico e il relativo trattamento, un importo mensile lordo di integrazione secondo quanto previsto dalla Tabella A. 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. In caso di apertura della procedura di riduzione del personale 223/91 le Parti convengono che, il personale appartenente alla casistica di cui al punto 3) i. (c.d. "Pensionabili") verrà identificato in via non opzionale al fine di risolvere il rapporto di lavoro.

4. Nel caso in cui per raggiungere i requisiti pensionistici durante il solo periodo di NASPI di cui alla Tabella A, si rendesse necessario anche il riscatto della laurea (articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338), la Società rimborserà il valore del riscatto per periodo strettamente necessario misurato nelle settimane utili. Tale importo lordizzato sarà erogato, sotto forma di incentivo all'esodo, previa formale presentazione alla Società della valorizzazione del riscatto fornito dall'Istituto Previdenziale, con l'impegno del lavoratore

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large signature that appears to be 'Roberto...'. In the center and right, there are several smaller signatures and initials, including 'MP', 'HE', and others that are less legible. The signatures are written in black ink on a white background.

di procedere al pagamento successivo. Per coloro che si pensionano tramite la cd "Opzione Donna", il riscatto della laurea sarà quello così definito agevolato.

5. Fatte salve le esigenze tecniche/organizzative e/o produttive, la sequenza dei criteri di cui al punto 3 opera secondo un criterio temporale fino a capienza del numero massimo degli esuberi.
6. I criteri di scelta di cui al punto 3 che precede, relativi all'individuazione dei lavoratori con cui risolvere il rapporto di lavoro, saranno da 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. Le parti convengono sin d'ora che la eventuale procedura di licenziamenti collettivi si concluderà entro e non oltre il 31 dicembre 2021, andando eventualmente in deroga ai termini di durata stabiliti dalla legge (L.236/93 art 8).
7. L'ufficio HR dell'Azienda, al fine di verificare se nell'ambito della popolazione in forza ci siano ulteriori dipendenti pensionabili, con decorrenza 1° febbraio 2021, chiederà ai dipendenti con età anagrafica pari o superiore a 55 anni alla data del 31 dicembre 2021, 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 28 febbraio 2021;
8. Nel caso in cui eventuali modifiche legislative in materia pensionistica intervengano durante il percorso di accompagnamento alla pensione per il personale interessato del presente accordo quadro, le Parti si incontreranno per verificare congiuntamente le possibili soluzioni alla problematica.
9. Limitatamente al personale che, una volta risolto il rapporto di lavoro nell'ambito del presente accordo, raggiungerà i requisiti per il pensionamento (anticipata/vecchiaia/opzione donna/quota 100) ovvero lo raggiunga entro il 31 dicembre 2026, 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.
10. Al personale interessato dalla procedura ex artt. 4 e 24 della legge 223/91, la Società corrisponderà una erogazione economica lorda omnicomprensiva, che sarà liquidata con i seguenti due titoli: a) incentivo all'esodo; b) transazione generale, nelle misure indicate nelle Tabelle in allegato. Detti importi lordi saranno corrisposti 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 rinunciare 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, B e C, avverrà in considerazione della prima data utile al raggiungimento del requisito pensionistico nel rispetto dei requisiti della tabella di appartenenza.
11. La risoluzione del rapporto di lavoro avverrà per il personale interessato dal presente accordo alla fine di ciascun mese e non oltre il 31 dicembre 2021 (tenuto conto della prima data utile di raggiungimento dei requisiti pensionistici indicati nelle varie tabelle).
12. Ai dipendenti coinvolti che non raggiungono i requisiti di pensionamento, previa conciliazione in sede protetta, sarà messo a disposizione un servizio di outplacement sempre che ne facciano esplicita richiesta.
13. Si precisa che per gli assegnatari di un'automobile in Leasing, l'eventuale penale di restituzione anticipata sarà a carico della Società, fermo restando l'impegno del dipendente a restituire l'auto entro la data di cessazione del rapporto di lavoro.
14. Le Parti si impegnano ad implementare la riqualificazione professionale dei dipendenti, anche mediante il fondo delle nuove competenze, al fine di supportare le transizioni occupazionali interne e/o esterne, rafforzando gli strumenti di monitoraggio delle competenze e dei bisogni formativi aziendali, nell'ottica di realizzare specifici percorsi formativi, anche nell'ambito delle Commissioni Paritetiche.
15. Le Parti, convengono che l'azienda, al fine di supportare il processo di trasformazione e di allineamento delle professionalità richieste, si impegna a utilizzare, nel corso del 2021, oltre agli strumenti già collaudati, come i fondi della formazione finanziata, anche l'utilizzo del Fondo Nuove Competenze. Tale strumento, qualora fosse riattivato anche nel 2021, concorrerà alla riduzione degli esuberi residuali, a valle di quanto definito al punto 2).
16. Le Parti si incontreranno periodicamente al fine di monitorare l'attuazione delle misure concordate con il presente accordo. Inoltre, su richiesta di una delle parti si potranno effettuare incontri specifici, anche con la partecipazione del management IBM, per illustrare l'andamento generale dell'azienda.
17. Le Parti concordano e si impegnano ad esperire tramite idoneo e specifico accordo aziendale, i cui contenuti riprodurranno quanto previsto nel presente accordo, una eventuale procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 legge 223/1991 che verrà attivata dall'azienda per un numero di eccedenze di impiegati e quadri non superiore a quanto definito al punto 2) lettera d.



Letto, confermato e sottoscritto.

IBM ITALIA S.p.A.

[Signature]
ASSOLOMBARDA
[Signature]

FIM-CISL NAZIONALE

[Signature]
FIOM-CGIL NAZIONALE

UILM-UIL NAZIONALE

[Signature]

Coordinamento Nazionale delle RSU IBM

[Signature]
Francesco Grandi

[Signature]
Bignardi

[Signature]
Gemma Colonna

[Signature]
Antonio Stanc

[Signature]
Ada Ferrentino

[Signature]

[Signature]
Cesare Cavallò

[Signature]
Andrea Fantini

[Signature]
Marco Procino

[Signature]

Tabella A

Personale di cui al punto 3 lettera i. Integrazione dei lavoratori pensionandi con data di maturazione dei requisiti di pensionamento non oltre il 31 dicembre 2025	
Calcolo Integrazione Aziendale	Modalità di erogazione dell'incentivo
<p>Integrazione aziendale lorda, calcolata per ogni mese o frazione, a partire dal mese di decorrenza della NASPI sino alla prima data utile al raggiungimento del requisito pensionistico che, sommata all'indennità di NASPI lorda, risulti pari alla retribuzione contrattuale aziendale lorda.</p> <p>Le voci retributive considerate a tali fini sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> + minimo contrattuale, + scatti anzianità, + complemento scatti, + III, IV, V elemento, + rateo 13° mensilità. <p>+ erogazione di un importo lordo pari al valore utile al pagamento dei contributi volontari per un periodo massimo di 20 mesi successivi alla NASPI. A tal fine verrà preso come riferimento l'imponibile previdenziale della CU del 2020.</p> <p>Tali importi saranno dovuti nel limite dei mesi necessari al raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione. L'integrazione aziendale, così come sopra definita, comprensiva del preavviso, non potrà superare il periodo di 48 mesi.</p>	<p>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 (pari a 5.000 euro lordi), previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale, ex artt. 410 e 411 cpc.</p>
<p>Per il personale con contratto a tempo parziale i suddetti importi sono riproporzionati all'effettivo orario lavorato.</p> <p>Gli importi lordi della presente tabella sono aggiuntivi all'indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>In aggiunta a quanto sopra, per soli tre mesi di finestra (ove previsto), 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 e se il dipendente avrà esaurito il periodo di Naspi durante il periodo della c.d. "finestra", un importo mensile lordo pari alla retribuzione contrattuale aziendale.</p>	

Tabella B

Personale di cui al punto 3 lettere: ii., iii. e v. che manifesti la non opposizione al licenziamento	
L'ammontare dell'incentivo sarà commisurato ai requisiti anagrafici di cui sotto:	
Requisiti anagrafici alla data del 31 dicembre 2021	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 omnicomprensivi dell'indennità sostitutiva del preavviso, della somma a titolo di transazione generale (pari a 5.000 euro lordi) 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 C

Personale di cui al punto 3 lettera iv. che non rientrando in nessuno dei criteri stabiliti dalle precedenti tabelle, maturi i requisiti pensionistici tra il 1° gennaio 2026 e non oltre il 31 dicembre 2026 e manifesti la non opposizione al licenziamento	
L'ammontare dell'incentivo sarà commisurato come segue:	
Requisiti	Ammontare erogazione dell'incentivo*
Personale che maturi i requisiti pensionistici (anzianità/vecchiaia) tra il 1° gennaio 2026 ed entro il 31 dicembre 2026, e che non sia eleggibile ad altre forme di pensionamento (cd quota 100 e opzione donna).	39 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 omnicomprensivi dell'indennità sostitutiva del preavviso, della somma a titolo di transazione generale (pari a 5.000 euro lordi) 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.

[Handwritten signatures and initials]

ALLEGATO 1

C&CS, Security	GBS	Global Markets	GTS	Funzioni di Staff	Systems	TOTALE
69	93	54	167	227	10	620

VF

Ⓟ

72

File

AL

Ⓟ

K

MP

Abulhasani

77

Ⓟ

Al-Jalal

