



ASSOLOMBARDA

VERBALE DI ACCORDO

Addì 13 luglio 2021 a Milano, presso la sede di Assolombarda,

IBM ITALIA S.p.A. (di seguito anche "l'Azienda") rappresentata dai Sigg.: Renato Mannozi, Massimiliano Duilio, Manuela Miragoli e Arianna Dascenzo assistita da Assolombarda nella persona del Sig. Livio Lannutti

E

il Coordinamento delle RSU IBM Italia S.p.A. (d'ora in avanti anche solo "Coordinamento"), e FIM-CISL rappresentata da Marco Giglio, FIOM-CIGIL rappresentata da Valentina Orazzini e UILM-UIL rappresentata da Luca Maria Colonna (d'ora in avanti anche OO.SS. e, congiuntamente all'Azienda, "le Parti") si sono incontrati nell'ambito dell'iter relativo alla procedura di riduzione del personale attivata in data 7 luglio 2021 e riguardante la risoluzione dei rapporti di lavoro di n. 342 dipendenti di cui n. 67 dirigenti e n. 275 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 7 luglio 2021, 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 342 dipendenti di cui 275 Impiegati/Quadri strutturalmente in esubero, precisando, altresì, le ragioni che non hanno reso possibile il ricorso ad istituti alternativi per la gestione dello stesso;
- c. All'esito di specifici incontri sindacali e in risposta al programma annunciato nel mese di novembre 2020 da IBM Corporation di ribilanciamento del personale a livello mondiale, riguardante, nello specifico 650 Impiegati e Quadri nell'ambito di IBM Italia, le Parti hanno sottoscritto a partire dal 25 gennaio 2021 degli Accordi sindacali collettivi di incentivazione alla risoluzione del rapporto di lavoro conformemente alle disposizioni della legislazione emergenziale vigente;
- d. le Parti hanno, inoltre, sottoscritto in data 25 gennaio 2021 un Accordo sindacale quadro con il quale, oltre a definire il numero complessivo degli esuberanti, è stata concordata e definita l'utilizzazione di una procedura di riduzione del personale tramite la quale gestire, al termine della vigenza della normativa emergenziale, gli esuberanti residuali condividendone i criteri di applicazione e le relative modalità di applicazione;
- e. A fronte della procedura di licenziamento collettivo ex legge 223/1991 di cui al punto b), Le Parti si sono incontrate in data odierna, in base a quanto previsto dalla legge 223/1991, per esaminare la situazione aziendale, all'esito dell'applicazione degli strumenti già concordati, e, conseguentemente, convengono di sottoscrivere il presente Verbale di Accordo con il quale esperiscono positivamente ad ogni effetto la procedura di licenziamenti collettivi di cui al punto b) in conformità con i criteri già condivisi nell'Accordo Quadro del 25 gennaio 2021 che sono da considerarsi a tutti gli effetti sostitutivi di quelli previsti dall'art. 5 legge 223/91 aventi valenza su base nazionale, con riferimento alla complessiva organizzazione di tutto il personale delle sedi di IBM Italia.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.
2. A fronte del confronto svoltosi in data odierna, gli esuberanti residuali come definiti nella lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo vengono confermati nel numero di 275 impiegati e quadri che saranno identificati esclusivamente sulla base dei criteri definiti nel presente punto, nello stretto ordine di priorità in cui vengono illustrati qui di seguito:
 - 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" e Legge 26/2019), 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



ASSOLOMBARDA

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. Le Parti convengono che il personale appartenente alla casistica di cui al punto 2) i. (c.d. "Pensionabili") verrà identificato in via non opzionale al fine di risolvere il rapporto di lavoro nell'ambito della presente procedura di licenziamenti collettivi.

3. 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 di procedere al pagamento successivo. Per coloro che si pensionano tramite la cd "Opzione Donna", il riscatto della laurea sarà quello così definito agevolato.
4. Fatte salve le esigenze tecniche/organizzative e/o produttive, la sequenza dei criteri di cui al punto 2 opera secondo un criterio temporale fino a capienza del numero massimo degli esuberi.
5. I criteri di scelta di cui al punto 2 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 delle sedi di IBM Italia. Le Parti convengono sin d'ora che i rapporti di lavoro verranno risolti entro e non oltre il 31 dicembre 2021, esercitando le Parti la facoltà di proroga e deroga dei termini, prevista dal comma IV dell'art. 8 della legge 236/93.
6. I lavoratori appartenenti alla casistica di cui al punto 2) i. (c.d. "Pensionabili") riceveranno da parte dell'ufficio HR con un preavviso di almeno 30 giorni e tramite e-mail una comunicazione in cui si renderà evidenza della data di pensionamento nota all'azienda e la data in cui cesserà il rapporto di lavoro.
7. 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, le Parti si incontreranno per verificare congiuntamente le possibili soluzioni alla problematica.
8. 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 li 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.
9. Al personale interessato dalla presente 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.



ASSOLOMBARDA

10. 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).
11. 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.
12. 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.
13. Le Parti si impegnano ad implementare la riqualificazione professionale dei dipendenti, anche mediante il fondo nuove competenze, al fine di supportare le transizioni occupazionali interne, 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.
14. 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. Nell'ambito di tali incontri, si conviene riguardo al monitoraggio, in particolare, delle assunzioni anche in virtù della richiesta delle OO.SS. di ripristinare con nuovi inserimenti i livelli occupazionali.
15. Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto di aver pienamente esperito con esito positivo ad ogni effetto ed in ogni sua parte la procedura di cui agli articoli 4 e 24 della legge 223/91 anche ai fini di quanto previsto dall'art 4 comma 12 legge 223/91 così come modificato dalla legge 92 del 2012 e s.m.i. che si conclude con il presente accordo sindacale. Il presente accordo costituisce corpo unico ed inscindibile.

Letto, confermato e sottoscritto.

IBM ITALIA S.p.A.

ASSOLOMBARDA

FIM-CISL NAZIONALE

FIOM-CGIL NAZIONALE

UILM-UIL NAZIONALE

Coordinamento Nazionale RSU IBM

Tabella A

Personale di cui al punto 2 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.</p> <p>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 2 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
<p>*una mensilità corrisponde all'ultimo salario mensile lordo precedente la risoluzione del rapporto di lavoro, composto esclusivamente dalle seguenti voci retributive:</p> <ul style="list-style-type: none"> + minimo di categoria, + scatti anzianità, + complemento scatti, + III, IV e V elemento, + superminimo individuale. <p>NOTA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gli importi lordi della presente tabella sono onnicomprensivi 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 2 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*
<p>*una mensilità corrisponde all'ultimo salario mensile lordo precedente la risoluzione del rapporto di lavoro, composto esclusivamente dalle seguenti voci retributive:</p> <ul style="list-style-type: none"> + minimo di categoria, + scatti anzianità, + complemento scatti, + III, IV e V elemento, + superminimo individuale. <p>NOTA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gli importi lordi della presente tabella sono onnicomprensivi 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. 	