

Accordo Integrativo Aziendale

Milano, 4 luglio 2023

Tra

la Società IBM Italia S.p.A. (di seguito anche la "Società") nelle persone dei Sigg. Manuela Miragoli, Massimiliano Duilio, Arianna D'Ascenzo, Marina Bressanelli, Agnese Pascoli e Stefania Pozzali;

e

le OO.SS.LL. FIM, FIOM, e UILM nazionali e territoriali rappresentate rispettivamente dai Sigg. Marco Giglio, Silvia Simoncini, Valentina Orazzini, 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. In data 20 gennaio 2023 il Coordinamento RSU, unitamente alle OO.SS., ha presentato una piattaforma di rivendicazione sindacale, prevedendo una serie di richieste economiche e normative;
- b. Le Parti, nell'ambito del confronto intercorso, si sono incontrate nelle date del 9/3, 19/5, 7/6 e in data odierna, individuando gli obiettivi da perseguire in via prioritaria, alla luce del contesto aziendale demografico ed economico, conseguente ai processi di trasformazione della Corporation e all'evoluzione del quadro macroeconomico nazionale;
- c. Nello specifico, le Parti hanno convenuto sull'opportunità di migliorare alcune condizioni economiche e normative, segnatamente per i dipendenti di recente ingresso in azienda, con l'intento di mitigare fenomeni di turnover soprattutto tra i neoassunti, ed introdurre delle misure economiche a vantaggio dei lavoratori con fasce retributive più basse, nonché supportare particolari situazioni di salute delle dei soci della Cassa assistenza per i dipendenti del gruppo IBM (CADGI);
- d. In questa prospettiva, è stata condivisa, in particolare, la necessità di incrementare la paga base aziendale, lo schema contributivo aziendale al Fondo Pensione IBM, superando l'attuale distinzione legata all'anzianità di servizio, nonché di introdurre misure volte a rafforzare l'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti IBM, migliorando il regime delle prestazioni erogate e garantendone, nel contempo, la sostenibilità;
- e. Inoltre, è stato ritenuto opportuno migliorare le disposizioni sui rimborsi chilometrici per il personale viaggiante, e adattare le modalità di esercizio dei diritti sindacali alle nuove condizioni organizzative dell'attività lavorativa, indotte dalla diffusione degli strumenti di collaborazione da remoto;
- f. All'esito del confronto intercorso, le Parti hanno, quindi, definito e convenuto la revisione della normativa aziendale vigente relativa ai singoli istituti così come, di seguito, meglio specificato.

Tanto premesso, le Parti hanno concordato quanto segue.

Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente Accordo;

1) Retribuzione: V ELEMENTO

- a) Con decorrenza dal 1° settembre 2023, per il personale in forza alla data del 31 agosto 2023 il cui V elemento è inferiore a 1.100,00= euro/annui lordi (millecento/00 euro) e per i dipendenti IBM assunti e acquisiti a far data dal 1° settembre 2023, il V elemento sarà pari a 1.100,00= euro annui lordi (da ripartirsi in 13 mensilità).
- b) In considerazione di quanto definito alla lettera a), il V elemento, voce economica aziendale non assorbibile istituita dall'accordo sindacale del 2007 e parte dell'allora premio di risultato, sarà incrementato e il superminimo assorbibile in essere (c.d. "Superm. Assorb. CCNL") sarà ridotto di pari valore o fino a capienza del superminimo assorbibile stesso.
- c) In un'ottica di semplificazione del cedolino paga, l'attuale IV e V elemento, come sopra definito, entro il mese di giugno 2024, andranno a costituire la retribuzione totale mensile (cd. Reference salary), materialmente riflessa "nella parte alta del cedolino".
- d) A seguito del punto che precede, la nuova retribuzione totale mensile (cd. Reference salary) sarà composta da: Minimo contrattuale CCNL, scatti di anzianità, complemento scatti, superminimo assorbibile e non, III, IV e V elemento.

MF

MA

AD

AF

af

bl

MC

BC

- e) Il Reference salary concorrerà alla base di calcolo di tutte le voci retributive, dirette ed indirette, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: TFR (con il superamento dell'accordo del 1994 sul IV elemento), calcolo contributo alla Cadgi a carico dei dipendenti, straordinario, indennità di reperibilità e di turno.

Per quanto attiene la contribuzione aziendale alla previdenza complementare, continuerà ad applicarsi la retribuzione lorda imponibile, così come disciplinata dall'Accordo del 19 febbraio 2001.

2) Assistenza Sanitaria Integrativa: CADGI.

- a) L'azienda conferma la possibilità da parte del Consiglio CADGI di migliorare il Regolamento sanitario relativamente alle voci dei ricoveri e degli interventi chirurgici (rif. codici B1, B2 e B3, Appendice A. Prospetto Riassuntivo Rimborsi) fino ad un massimale annuo di 3.000,00 euro (tremila/00 euro), fermo restando l'attuale massimale annuo complessivo dei rimborsi richiedibili dai soci che rimane pari a 4.200,00 euro (quattromiladuecento/00 euro).
- b) In un'ottica di efficientamento e sostenibilità del bilancio della Cassa, con decorrenza dal 1° gennaio 2024, il Consiglio della CADGI valuterà l'attivazione di una convenzione che consenta ai soci di stipulare una polizza "Long Term Care" e/o una Polizza Grandi Interventi, in base ai parametri della linea Benefits Corporate. Entrambe le polizze saranno stipulabili su base volontaria dai Soci CADGI (attivi, pensionati ed equiparati) che decideranno di sostenerne i relativi costi.
- c) Si condivide la necessità di modificare lo Statuto della CADGI rendendolo più flessibile al fine di conseguire lo status di "socio equiparato". In particolare, i soci iscritti alla CADGI prima del 31.12.2007 e con almeno 10 anni di contribuzione anche non continuativa, che maturino entro 5 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro i requisiti pensionistici INPS, potranno continuare ad essere soci e conseguire lo status di "Socio Onorario" anche in caso di: dimissioni volontarie, licenziamento e risoluzione consensuale. Tale disposizione verrà recepita nello Statuto della CADGI con decorrenza a far data dal 1° gennaio 2024.
- d) In un'ottica di miglioramento ed efficientamento della *governance* del Consiglio della CADGI, Le Parti suggeriscono agli Organi della CADGI preposti di ridurre il numero dei membri del C.d.A. da 24 a 12 unità, contestualmente alla modifica dell'atto istitutivo e del Regolamento elettorale.
- e) il Consiglio della CADGI è incaricato di recepire le modifiche dell'Atto Istitutivo, del Regolamento elettorale e del Regolamento sanitario entro il 30 settembre 2023, conformemente con quanto previsto dal presente Accordo, e di definire la quota contributiva a carico dei soci cd. "equiparati" di cui al punto c) del presente accordo.
- f) Rimane inteso che la scelta di aderire alla CADGI, quale fondo di assistenza sanitaria integrativa di riferimento per i dipendenti IBM, è alternativa all'opzione del fondo istituito dal CCNL metalmeccanica industria vigente (Metasalute).

3) Previdenza Complementare: SCHEMA CONTRIBUTIVO.

- a) Fermo restando i vincoli e le fasce di contribuzione a carico degli aderenti ai fini dell'ottenimento della contribuzione aziendale, a far data dal 1° gennaio 2024 la contribuzione aziendale al fondo pensione IBM per tutti i lavoratori sarà la medesima, a prescindere dall'anzianità di servizio.
- b) Lo schema contributivo aziendale, che entrerà in vigore a far data dal 1° gennaio 2024, anche per coloro che abbiano un'anzianità di servizio inferiore a 10 anni, sarà una percentuale della retribuzione lorda imponibile, calcolata come disciplinato dall'Accordo del 19 febbraio 2001 per il personale con anzianità di servizio superiore a 10 anni. Per semplificazione, si riporta di seguito lo schema contributivo aziendale:
- 1,5% fino alla prima fascia di retribuzione pensionabile INPS in vigore;
 - 4% sulla parte eccedente la prima fascia di retribuzione pensionabile INPS in vigore.
- c) Il contributo a carico dell'Azienda di cui al capoverso precedente non potrà comunque essere superiore al 3,5% della retribuzione lorda imponibile.
- d) Per retribuzione lorda imponibile si intende la retribuzione totale (ex art. 4, punto 3 dell'Accordo del 19 febbraio 2001), cui si aggiunge la quota percentuale incrementale in vigore, rispettivamente, per il personale a retribuzione fissa e piano di vendita. Resta pertanto esclusa ogni altra voce di retribuzione, salvo modifiche di Legge o di Contratti Collettivi.
- e) Resta inteso che il contributo aziendale non potrà essere inferiore al contributo definito dal vigente CCNL e dai futuri rinnovi contrattuali.

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten initials

AD

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten signature

LAC

BC

4) RIMBORSO KM USO AUTO PROPRIA PER RAGIONI DI SERVIZIO.

A partire dal 1° gennaio 2024, con riferimento all'accordo sindacale del 6 giugno del 2012 relativo alle fasce di rimborso chilometrico dell'auto propria, si conviene quanto segue:

- a. per la percorrenza totale in ragione d'anno solare fino a 15.000 Km, si applica il rimborso previsto dall'accordo sindacale aziendale del 31 gennaio 2007;
- b. per la percorrenza totale in ragione d'anno solare da 15.001 km e fino a 25.000 km, il rimborso chilometrico sarà disposto utilizzando criteri e valori riferiti alle sole voci carburante, pneumatici e manutenzione come da tabella ACI indicata nell'accordo del 6 giugno del 2012;
- c. per la percorrenza totale in ragione d'anno solare da 25.001 km, il rimborso chilometrico sarà disposto utilizzando criteri e valori riferiti alle sole voci carburante e pneumatici come da tabella ACI indicata nell'accordo 6 giugno del 2012.

La presente disposizione alle lettere b) e c) integra e modifica gli accordi del 31 gennaio 2007 e del 6 giugno 2012.

Per l'anno corrente si applicheranno le fasce stabilite dall'accordo sindacale del 2012 sopra menzionato.

5) DIRITTI SINDACALI.

- a) Fermo restando quanto previsto in materia di esercizio del diritto di assemblea dalla normativa vigente e dal vigente CCNL Metalmeccanica Industria, ad integrazione dell'Accordo sindacale aziendale del 19 dicembre 2019, le assemblee sindacali retribuite e non retribuite potranno essere svolte in conformità dell'art. 1 - Sez. II - CCNL Metalmeccanica Industria e dell'art 5 dell'Accordo aziendale del 19 dicembre 2019 presso locali idonei messi a disposizione dall'azienda nelle singole unità produttive, ovvero, tramite la piattaforma aziendale di collaborazione da remoto esistente (ad oggi webex) nell'ambito della singola unità produttiva.
- b) La RSU si impegna a sensibilizzare i lavoratori partecipanti all'assemblea sulla corretta compilazione del cartellino presenze.
- c) In aggiunta a quanto sopra, al fine di migliorare il coinvolgimento dei lavoratori alle decisioni del Coordinamento Nazionale della RSU IBM e delle OO.SS., ed aventi rilevanza nazionale, potrà essere utilizzata la mail aziendale per consentire ai dipendenti di partecipare ai referendum sugli accordi sindacali sottoscritti e alle elezioni di rinnovo delle RSU e RLS, vista, altresì, la prassi già in essere.
- d) Le presenti disposizioni restano in vigore fatte salve eventuali novità introdotte in sede di rinnovo del CCNL, e fermo restando una valutazione delle Parti sull'efficacia di tali piattaforme per l'esercizio dei diritti sindacali e il relativo eventuale impatto per la sicurezza informatica aziendale.

6) DISPOSIZIONI FINALI.

Le Parti si impegnano a discutere, ove ritenuto opportuno, gli istituti oggetto della piattaforma sindacale, non rientranti nell'ambito del presente Accordo, tenuto conto, altresì, dei tempi di aggiornamento e implementazione degli applicativi gestionali.

Letto, confermato e sottoscritto.

IBM ITALIA S.P.A.

Paolo Mingh
Agnes Toscani
Maria Rosanelli
K.M.

Coordinamento Nazionale

RSU IBM Italia S.p.A.

Antonella Di Grazia
Francesco Giampì
Roberto
OO.SS.LL.

FIM, FIOM, e UILM

Roberto Costi
Veronica
Alessandra
Maestri
Paolo

