

## VERBALE DI ACCORDO

Addì, 28 ottobre 2024 in Milano,

presso la sede di Assolombarda si sono incontrate, nell'ambito della procedura relativa alla riduzione di personale attivata dall'Azienda, per il tramite di Assolombarda, in data 16 settembre 2024 u.s. e riguardante la risoluzione dei rapporti di lavoro di n. 85 dipendenti (di cui 45 Impiegati/Quadri),

IBM ITALIA S.p.A. (di seguito anche "l'Azienda") rappresentata dai Sigg. M. Miragoli, M. Duilio, e M. Boldrin assistita da Assolombarda nella persona del Sig. L. Lannutti

e

il Coordinamento delle RSU IBM Italia S.p.A. (d'ora in avanti anche solo "Coordinamento"), e FIM-CISL nazionale e territoriale rappresentata da M. Giglio, M. Loberto, FIOM-CIGIL nazionale e territoriale rappresentata da V. Orazzini, A. Rosafalco e UILM-UIL nazionale e territoriale rappresentata da L. M. Colonna (d'ora in avanti anche OO.SS. e, congiuntamente all'Azienda, "le Parti")

Premesso che:

- a. l'Azienda è una Società del Gruppo internazionale IBM che opera nel mercato italiano con l'offerta di servizi e prodotti informatici su tutto il territorio, il cui modello organizzativo si regge sulle due principali divisioni, la Technology (focalizzata sul Cloud ibrido, l'Intelligenza Artificiale e la Cybersecurity, e, in parte, sul supporto e manutenzione hardware) e la Consulting (dedicata ai servizi di consulenza e gestione applicativa per la transizione dei clienti nel cloud);
- b. in data 16 settembre 2024, per il tramite di Assolombarda, l'Azienda ha attivato la procedura di cui alla legge 223/1991 e s.m.i., finalizzata alla risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di n. 85 dipendenti (di cui 45 Impiegati/Quadri) strutturalmente in esubero, per le ragioni indicate nella lettera di apertura della procedura notificata alle OO.SS.LL. e alle RSU in data 16 settembre 2024;
- c. nel corso dei successivi incontri, l'Azienda ha illustrato alle OO.SS.LL. e RSU i motivi per cui ha dovuto avviare la procedura di riduzione del personale e le ragioni che non hanno reso possibile il ricorso ad istituti e/o strumenti alternativi per la gestione degli esuberi, riconducibili all'ottimizzazione dei processi aziendali, all'accorpamento delle attività e alla loro relativa automazione, oltre che alle difficoltà riscontrate nella ricollocazione interna dei ruoli di Staff in cui è stato dichiarato il surplus di risorse. Le Parti, il 23 settembre, il 3, il 14, 22 ottobre u.s. ed in data odierna, hanno approfondito la situazione complessiva con l'intento di indirizzare la problematica occupazionale attraverso soluzioni condivise e mitigarne, per quanto possibile, l'impatto sociale;
- d. il presente accordo ha lo scopo, da una parte, di superare le difficoltà evidenziate nella lettera di apertura della procedura, dall'altra, di ridurre l'impatto sociale favorendo uscite incentivate, prepensionamenti e ricollocazioni interne anche mediante l'istituto del cosiddetto "Domino".

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

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. A fronte del confronto intercorso le Parti, al fine di ridurre i ruoli di Staff oggetto della presente procedura, ritengono utile introdurre un ulteriore meccanismo denominato "Domino". Tale meccanismo consiste in un percorso di riqualificazione e ricollocazione definito nei tempi e nelle condizioni. In particolare, si prevede la potenziale ricollocazione da un ruolo di Staff ad uno più in linea con la strategia e le esigenze aziendali. Questo nuovo strumento, comunque, si affiancherà alla più consueta modalità di ricollocazione nell'ambito delle diverse divisioni di Staff tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative aziendali. Tale strumento viene meglio definito nelle sue modalità operative come di seguito.
3. Le Parti, anche a fronte delle sollecitazioni di parte sindacale, hanno convenuto sulla possibilità di ridurre l'esubero di 5 (cinque) unità appartenenti al profilo professionale "quote to cash" rispetto a quanto dichiarato originariamente, pertanto, il totale degli esuberi scende a n. 40 tra impiegati e quadri. Le 40 unità con cui verrà risolto il rapporto di lavoro saranno identificate esclusivamente sulla base dei criteri definiti nel presente punto, nello stretto ordine di priorità in cui vengono illustrati di seguito:
  - a. Personale, appartenente alle funzioni e alle famiglie/categorie professionali di Staff e/o con ruoli di supporto operanti nelle altre Unità di Business, 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") entro non oltre il 30 giugno 2030 e che

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'mpa', 'ADG', 'gules', 'MS', 'Polo', 'Polo', 'Lannutti', 'Miragoli', 'Duilio', 'Boldrin', 'L. Lannutti', 'M. Miragoli', 'M. Duilio', 'M. Boldrin', 'L. Lannutti', 'M. Giglio', 'M. Loberto', 'V. Orazzini', 'A. Rosafalco', 'L. M. Colonna']*

manifesti la "non opposizione" al licenziamento entro il 31 marzo 2025. A tali lavoratori l'Azienda corrisponderà l'incentivo di cui alla Tabella A.

- b. Personale, appartenente alle funzioni e alle famiglie/categorie professionali di Staff e/o con ruoli di supporto operanti nelle altre Unità di Business, che sia eleggibile alla "Opzione Donna" o che non maturi i requisiti per accedere al trattamento di pensione anticipata o vecchiaia (ex legge 28 giugno 2012, n. 92 c.d. "Fornero"), e che manifesti la "non opposizione" entro il 31 marzo 2025. A tali dipendenti sarà corrisposto l'incentivo di cui alla Tabella B.
- c. Personale, appartenente alle funzioni e alle famiglie/categorie professionali di Staff e/o con ruoli di supporto operanti nelle altre Unità di Business, che maturi i requisiti per accedere al trattamento di pensione anticipata o di vecchiaia tra il 1° luglio 2030 ed entro il 31 dicembre 2031, che non sia eleggibile ad altre forme di pensionamento (così detta Opzione Donna) e che manifesti la "non opposizione" al licenziamento entro il 31 marzo 2025. A tali dipendenti sarà corrisposto l'incentivo di cui alla Tabella C.

Al fine di facilitare ed anticipare quanto più possibile il raggiungimento dei requisiti pensionistici per le Tabelle A e B (opzioni Donna) l'azienda incentiverà il riscatto della laurea. Il valore del riscatto della laurea verrà lordizzato ed erogato sotto forma di incentivo all'esodo. Per le Tabelle A la valorizzazione terrà conto del regime pensionistico di appartenenza mentre per le Opzioni donna, dovendo optare per il regime contributivo, verrà incentivato il riscatto agevolato.

4. La sequenza dei criteri definiti al punto 3. opera fino al raggiungimento del numero massimo di esuberi (40 unità). In caso di eccedenza di lavoratori che avranno manifestato la "non opposizione" al licenziamento farà fede la data e l'ora di invio della e-mail alla casella HR Program. Ove richiesto dalla RSU l'Azienda darà evidenza delle e-mail pervenute, con indicazione dei parametri utilizzati per l'individuazione delle priorità.
5. Le Parti concordano che, nel caso in cui alla data del 31 marzo 2025 il numero di coloro che avranno espresso la "non opposizione" al licenziamento (di cui al punto 3.) non raggiungesse il numero di 40 unità, si procederà come segue:
  - a. L'Azienda procederà nel licenziamento sino al raggiungimento di massimo 40 unità dei dipendenti con i requisiti di cui al punto 3.a. con priorità alla data di pensionamento più prossima, anche mediante il riscatto incentivato della laurea;
  - b. Nel caso in cui il numero totale delle uscite dato dalla sommatoria del punto 3. e dalla lettera a. del presente punto non dovesse raggiungere il numero di 40 unità, l'Azienda, allo scopo di ridurre i ruoli di Staff oggetto della presente procedura, si impegna, sino a concorrenza dell'esubero, ad utilizzare lo strumento "Domino" al fine di poter ricollocare, previa eventuale riqualificazione, un dipendente appartenente ad una delle divisioni di Staff in un ruolo più in linea con la strategia e le esigenze aziendali prevedendo, in tal senso, la sostituzione di un dipendente appartenente ad altre Unità di Business (Technology, Consulting, TLS) che, a sua volta, avrà manifestato la propria "non opposizione" al licenziamento. Tale processo avverrà in base alle modalità di cui al successivo punto 6.
6. I lavoratori delle funzioni in cui è stato dichiarato l'esubero ritenuti idonei al "Domino" e/o alla ricollocazione nell'ambito delle funzioni di supporto andranno a ricoprire - dopo un opportuno periodo di formazione della durata indicativa di 3 mesi (e comunque entro il 30 settembre 2025), inclusivo anche dell'affiancamento "on the job" a colleghi più esperti, il ruolo del dipendente sostituito. Il Domino prevede il cambio di ruolo, famiglia professionale e centro di costo. In relazione alla nuova mansione ricoperta e alla nuova Business Unit di approdo, verranno applicate nuove condizioni che potrebbero prevedere anche piani di vendita individuali o di team (c.d. "pool plan") o altre forme di incentivo. Il Domino richiede la piena accettazione della riqualificazione da parte del dipendente che comprende, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il cambio di mansione, la proficua e attiva partecipazione alle attività di formazione ecc... Al fine di rendere efficace l'operazione, si concorda sin d'ora di procedere come segue:
  - i. Per favorire l'individuazione di percorsi di riqualificazione più allineati alle competenze dei singoli, tutti i dipendenti con ruolo dichiarato in esubero (non rientranti nei requisiti di cui al punto 5. a) dovranno inviare all'Azienda (ITY9ANFE@it.ibm.com) e in copia conoscenza al proprio manager, il proprio CV aggiornato a far data dall'accordo e comunque entro e non oltre il 31 gennaio 2025.
  - ii. L'Azienda provvederà a valutare le competenze e, anche attraverso colloqui individuali, determinerà i dipendenti idonei al domino. Sarà cura dell'Azienda fornire un aggiornamento regolare relativamente a Domino e ricollocazioni, programmati ed effettuati, ad una Commissione Partitetica, all'uopo costituita.

- iii. A fronte della positiva selezione, il dipendente verrà ricollocato nel nuovo ruolo e saranno applicate le relative nuove condizioni.
- iv. Il buon esito della ricollocazione dipenderà dalla contestuale uscita di un dipendente appartenente ad altra Unità di Business che, in base alle esigenze tecniche produttive e/o organizzative aziendali, avrà contestualmente dichiarato la sua "non opposizione". Tale dipendente riceverà l'incentivo come da tabella di appartenenza.
7. I criteri di scelta di cui ai punti 3. e 5. che precedono, relativi all'individuazione dei lavoratori con cui risolvere il rapporto di lavoro, sono 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 la presente procedura di licenziamento collettivo si concluderà entro e non oltre il 30 settembre 2025, in deroga ai termini di durata stabiliti dalla legge (L.236/93 art. 8).
8. I Lavoratori appartenenti alla casistica di cui al punto 3. a. (c.d. "Pensionabili") riceveranno da parte dell'ufficio HR anzitempo e tramite e-mail una comunicazione in cui si renderà evidenza della data di pensionamento nota all'azienda, del valore dell'incentivo e della data in cui cesserà il rapporto di lavoro.
9. L'ufficio HR dell'Azienda, al fine di verificare se nell'ambito della popolazione con ruoli di Staff vi siano ulteriori dipendenti pensionabili, chiederà quanto prima ai dipendenti con età anagrafica pari o superiore a 55 anni alla data del 31 dicembre 2024, la comunicazione certificativa del conto assicurativo unificato ai sensi dell'art. 54, Legge 9.3.1989 n. 88 (Ecocert o estratto conto INPS unificato). I lavoratori interessati dovranno fornire la documentazione entro 31 dicembre 2024. Inoltre, l'azienda richiederà, ove necessario, ai dipendenti over 58 con ruolo di Staff e/o in possesso della laurea, un nuovo Estratto Conto INPS unificato per verificare l'aggiornamento della situazione contributiva.
10. Nel caso in cui eventuali modifiche legislative in materia pensionistica intervengano durante il percorso di accompagnamento alla pensione per il personale interessato dal presente accordo, le Parti si incontreranno per verificare congiuntamente le possibili soluzioni alla problematica.
11. Limitatamente al personale che, una volta risolto il rapporto di lavoro nell'ambito del presente accordo, raggiungerà i requisiti per il pensionamento (anticipata/vecchiaia), ovvero li raggiunga entro il 31 dicembre 2031 tramite i requisiti previsti per la Tabella C, 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.
12. Al personale interessato dalla presente procedura di licenziamento collettivo, la Società corrisponderà una erogazione economica lorda onnicomprensiva che sarà liquidata per i seguenti titoli: a) incentivo all'esodo e 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 inerente al rapporto di lavoro intercorso e alla 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.
13. La risoluzione del rapporto di lavoro del personale interessato dal presente accordo avverrà alla fine di ciascun mese e nei termini indicati nelle singole tabelle allegate.
14. Ai dipendenti di cui al punto 3.b, che ne facciano esplicita richiesta sarà messo a disposizione sin dalla manifestazione della "non opposizione" al licenziamento, e quindi in costanza di rapporto di lavoro, un servizio di outplacement. Tale servizio sarà fornito dalla società Right Management, per un periodo di 12 (dodici) mesi dall'attivazione.
15. 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.

16. Le Parti definiscono che, per dar seguito a quanto indicato al punto 5.b, implementeranno, anche mediante la formazione finanziata, gli strumenti necessari per favorire l'occupazione delle risorse. Il tutto sarà oggetto di monitoraggio nell'ambito della Commissione Paritetica Aziendale.
17. La Commissione Paritetica si incontrerà periodicamente al fine di monitorare l'attuazione delle misure concordate con il presente accordo.
18. 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.

*Manuela Pinotti*  
*S. Di M.*  
*M. Boldini*  
 Assolombarda  
*[Signature]*

FIM-CISL

*[Signature]*

FIOM-CGIL

*[Signature]*

UILM-UIL

*[Signature]*

Coordinamento delle RSU IBM Italia

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*N. Stelto di G. P.*  
*M. D'Amico*  
*Gallerotti*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

## Tabella A

**Personale di cui al punto 3. a. Integrazione per i lavoratori pensionandi con data di maturazione dei requisiti di pensionamento non oltre il 30 giugno 2030 e decorrenza della pensione dal 1° ottobre 2030. La cessazione del rapporto di lavoro avverrà non oltre il 30 settembre 2025, tenuto conto della data di maturazione dei requisiti di pensionamento.**

### Calcolo Integrazione Aziendale

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.

Le voci retributive considerate a tali fini sono:

- minimo contrattuale,
- scatti anzianità,
- complemento scatti,
- III, IV, V elemento,
- rateo 13° mensilità.

+ erogazione di un importo lordo pari al valore utile al pagamento dei contributi volontari per un periodo massimo di 29 mesi successivi alla NASPI. A tal fine verrà preso come riferimento l'imponibile previdenziale della CU del 2025 relativa ai redditi 2024.

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 57 mesi.

### Modalità di erogazione dell'incentivo

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.

Per il personale con contratto a tempo parziale i suddetti importi, in via del tutto eccezionale, non saranno riproporzionati all'effettivo orario lavorato, salvo per la parte contributiva per cui fa riferimento il valore "reddito" presente nella CU.

**Gli importi lordi della presente tabella sono aggiuntivi all'indennità sostitutiva del preavviso.**

In aggiunta a quanto sopra, per i 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, l'Azienda riconoscerà un importo mensile lordo di integrazione secondo quanto previsto dalla Tabella A. Se il dipendente avrà esaurito il periodo di Naspi durante il periodo della c.d. "finestra", verrà riconosciuto un importo mensile lordo pari alla retribuzione contrattuale aziendale.

*ASL*

*MP*  
*Subiss*  
*U6*  
*U6*  
*U6*  
*U6*  
*U6*  
*U6*  
*U6*  
*U6*

5 *MP* *U6*

## Tabella B

Personale di cui al punto 3. B. che manifesti la non opposizione al licenziamento con cessazione del rapporto di lavoro entro e non oltre il 30 giugno 2025	
L'ammontare dell'incentivo sarà calcolato in base alla sommatoria dell'anzianità di servizio ed età anagrafica alla data del <b>30 giugno 2025</b> . Es. 52,1 anni di età + 26,1 anni di anzianità di servizio (anni di servizio in IBM) = 80 <b>Per entrambi i criteri sarà applicato l'arrotondamento per eccesso.</b>	
Requisiti anagrafici e di anzianità alla data del 30 giugno 2025.	Ammontare erogazione dell'incentivo lordo*
Maggiore o uguale a 90	135.000,00 euro lordi (centotrentacinquemila/00)
Maggiore o uguale a 80 ed inferiore a 90	125.000,00 euro lordi (centoventicinquemila/00)
Maggiore o uguale a 75 ed inferiore a 80	115.000,00 euro lordi (centoquindicimila/00)
Inferiore a 75	105.000,00 euro lordi (centocinquemila/00)
<p><b>NOTA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>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.</b></li> <li>• Per il personale con contratto a tempo parziale i suddetti importi in via del tutto eccezionale non saranno riproporzionati all'effettivo orario lavorato.</li> </ul> <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, previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale, ex artt. 410 e 411 cpc.</p> <p>* Qualora le manifestazioni di non opposizione al licenziamento pervenissero tra il 1° aprile 2025 e il 31 maggio 2025, per i soli dipendenti delle funzioni di Staff o con ruoli di Staff operanti nelle altre Unità di Business, gli incentivi verranno decurtati nella misura del 20%. I lavoratori delle altre Unità di Business oggetto del domino che manifesteranno la loro "non opposizione" al licenziamento tra il 1° aprile 2025 e il 31 maggio 2025, invece, riceveranno l'incentivo nella misura piena.</p>	

SM

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A
S
S

L
M
P
C
A

## Tabella C

**Personale di cui al punto 3. c. che non rientrando in nessuno dei criteri stabiliti dalle precedenti tabelle, maturi i requisiti pensionistici tra il 1° luglio 2030 e non oltre il 31 dicembre 2031 con cessazione del rapporto di lavoro non oltre il 30 settembre 2025**

Requisiti	Ammontare erogazione dell'incentivo
Personale che maturi i requisiti pensionistici (anzianità/vecchiaia), e che non sia eleggibile ad altre forme di pensionamento (cd opzione donna).	45 mesi*

Una mensilità corrisponde all'ultimo salario mensile lordo precedente la risoluzione del rapporto di lavoro, 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 NON saranno 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.

\*Resta Inteso che l'ammontare dell'incentivo così come sopra definito, dell'importo a titolo di transazione e del costo azienda dei contributi sul preavviso di cui alla presente Tabella non potrà comunque superare l'importo massimo di € 200.000,00= (duecentomila/00 euro) lordi.

*k*  
*MH*  
*mpb*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials]*  
*MP*  
*lo*  
*subiss*  
*amoff*  
*pg*  
*SR*

