



# Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIR. GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO DIV. IX

## VERBALE DI ACCORDO



In data 17 dicembre 1993 al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con la mediazione del Direttore Generale Dott. Giuseppe Cacopardi, assistito dalla D.ssa Matilde Mancini si è tenuta una riunione per l'esame della situazione della Società IBM SEMEA S.p.A..

Hanno partecipato:

per l'ASSOLOMBARDA: Elio Minicone e Luigi Arienti

per la IBM SEMEA : Oderisio De Grenet, Franco Pozzi e Luigi Bagordo

per la FIM-CISL : V. Milano

per la FIOM-CGIL : M. Canepari

per la UILM-UIL : A. Goldmann

per il Coord. R.S.A. :

*Giuliano Gori  
Alfonso Borbon  
P. P. T. S.  
A. Orsi  
F. S. S.*

*A. Orsi*

Premessa che:

- A) la Società ha dettagliatamente illustrato alle OO.SS., già a partire dal maggio '93 e nel corso di numerosi incontri successivi, le nuove condizioni verificatesi nel mercato dell'informatica sia a livello internazionale che nazionale;
- B) il conseguente ridimensionamento delle attività aziendali ha reso urgente l'assunzione di iniziative al fine di contenere, per quanto possibile, le inevitabili riconsegnate negative che hanno colpito la Società;
- C) in questo contesto la Società ha operato, già a partire dal 1991, per ottenere una significativa riduzione di personale che si rendeva esuberante, sia con iniziative e programmi di uscite incentivate a totale carico della stessa, sia con iniziative industriali e societarie finalizzate al mantenimento dell'occupazione, che hanno complessivamente coinvolto circa 2.300 unità;
- D) è stata ampiamente illustrata alle OO.SS. la inadeguatezza di tali strumenti tradizionalmente utilizzati al fine di perseguire l'obiettivo di un ulteriore inevitabile ridimensionamento dell'organico, quantificato per il 1993 in 1.500 unità;
- E) con lettera raccomandata del 4.10.1993, Prot.n.4393, indirizzata alle OO.SS. interessate per competenza sul territorio nazionale, l'Assolombarda ha attivato, in nome e per conto della propria associata I.B.I. SEMEA S.p.A., la procedura di riduzione di personale ex art. 24, L. 223/91, per il licenziamento e la conseguente messa in mobilità di 660 dipendenti strutturalmente esuberanti, al fine di adeguare gli organici dell'Azienda alle mutate esigenze del mercato dell'informatica;
- F) nel corso di tale procedura e dei numerosi incontri svoltisi presso la Sede dell'Assolombarda sono stati ampiamente illustrati ed esaminati i motivi che hanno determinato in vari settori organizzativi della Società le eccedenze di cui sopra e le possibilità di evitare l'integrale attuazione del piano di mobilità;
- G) in ciò ha sempre invitato l'Azienda, proponendo soluzioni alternative, a recedere dalla decisione di attuare soluzioni traumatiche, ricade sulla definizione del problema delle suddette eccedenze di personale;
- H) l'Azienda ha attentamente esaminato le possibilità di accedere parzialmente alle istanze delle OO.SS. in considerazione anche delle conseguenze sul piano sociale

10/12/93  
Battisti

10/12/93  
Battisti

10/12/93  
Battisti

10/12/93  
Battisti

AO

W.K.  
Aero Balon  
Vinken

che nell'ambito dei territori interessati tali soluzioni avrebbero comportato, valutando, quindi, le condizioni necessarie per la loro fattibilità ed individuandole in una serie di incisive azioni organizzative, accompagnate da una consistente riduzione effettiva dei costi, realizzata anche attraverso il ridimensionamento di alcuni trattamenti economici aziendalmente in uso da tempo;

- I) nel frattempo si sono registrate soluzioni consensuali del rapporto di lavoro attraverso programmi di dimissioni incentivate opportunamente pubblicizzati all'interno della Società;

tutto ciò premesso:

1. le Parti individuano quali strumenti idonei per intervenire in modo non traumatico sulla esuberanza di personale di cui alla lettera E) della premessa
    - il mancato rimpiazzo selettivo del turn-over;
    - la trasformazione, ove tecnicamente ed organizzativamente realizzabile, di rapporti di lavoro da "full-time" a "part-time" anche con distribuzione verticale dell'orario di lavoro;
    - la riqualificazione professionale attraverso formazione specifica;
    - la contrazione temporanea dell'orario medio di lavoro secondo tempi e modalità di cui al successivo paragrafo 3.;
    - la mobilità, di cui alla legge 223/91, secondo le modalità di cui al successivo paragrafo 2.;
    - il contenimento dei costi da perseguire secondo le modalità ed i tempi di cui al successivo paragrafo 4.;
  2. in relazione agli strumenti indicati al precedente paragrafo 1.) l'Azienda porrà in mobilità, entro il 31/3/1994, ai sensi di quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 4 e 24 della Legge 223/91, n. 180 dipendenti, con l'utilizzo, ricorrendone le condizioni, dei benefici di cui all'art. 7, commi 6 e 7, L. 223/91 così come modificato e prorogato dall'art. 6, commi 10 e 10 bis, L. 236/93.

I dipendenti interessati alla mobilità saranno individuati, nell'ambito della totalità del personale dipendente dalle Operazioni Nazionali, fra coloro che risultino, alla data del licenziamento, in possesso dei requisiti per accedere durante il periodo di mobilità ed entro il termine dello stesso e, comunque, per un massimo di permanenza in mobilità di 6 anni al

obbligo

trattamento di pensionamento di vecchiaia o a quello di anzianità contributiva e con un minimo contributivo di 20 anni -  
Le Parti si danno reciprocamente atto che tale criterio di scelta, relativamente all'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità, deve considerarsi a tutti gli effetti sostitutivo di quelli previsti dall'art. 5, L. 223/91.

Qualora alla data del 31/3/1994 i lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra dovessero risultare in numero inferiore a 130 le Parti si re incontreranno entro il 15/4/1994 al fine di ricercare adeguate soluzioni alla esuberanza di personale ancora in essere;

(confidenziale)

3. sempre in relazione a quanto concordato nel precedente paragrafo 1.) l'Azienda, con decorrenza 1° febbraio 1994 disporrà una contrazione dell'orario contrattuale di lavoro, avendone verificato la momentanea praticabilità in considerazione delle specifiche caratteristiche tecniche, organizzative e produttive, per n. 620 lavoratori ai sensi del combinato disposto dell'art. 1, comma I, L. 19.12.1984, n. 863 e dell'art. 5, commi I, II, III e IV, L. 19.7.1993, n. 236.

L'articolazione di tale intervento per reparti ed il conseguente orario medio settimanale per ciascun dipendente interessato viene ~~dettigliatamente~~ specificato con l'allegato 1, che sarà oggetto di ulteriore verifica con le R.S.A. entro il 20/1/1994.

Tale riduzione, il cui trattamento economico è normativo sarà in tutto conforme al disposto di cui al comma II del già citato art. 1/863, così come successivamente modificato dall'art. 13, comma I, L. 23.7.1991, n. 223 e dall'art. 5, comma IV, L. 19.7.1993, n. 236, avrà la durata di 12 mesi eventualmente rinnovabili.

Per effetto della suindicata riduzione di orario tutti gli istituti contrattuali e legali saranno riproporzionati alla effettiva prestazione, eccezione fatta per il T.F.R. per il quale trovano applicazione le disposizioni di cui al comma III dell'art. 1, L. 29.5.1982, n. 297 ed al comma V dell'art. 1, L. 19.12.1984, n. 863.

Qualora dovessero verificarsi temporanee esigenze di maggior lavoro, l'Azienda darà preventiva informazione alle R.S.A. ed ai lavoratori interessati del nuovo maggior orario nonché del periodo per il quale lo stesso si protrarrà.

Bellini

Saccoccia, Vassalli

H

N  
A-Ongaro

Gel: W. P.

dc ags bolzan  
andrea karl

Marcelli

Nell'occasione saranno forniti a consuntivo i dati relativi alla contrazione dell'orario di lavoro fin lì effettuata.

Le Parti si incontreranno entro il 30 settembre 1994 per valutare gli effetti che la sperimentazione posta in essere avrà eventualmente prodotto;

4. per quanto concerne le azioni tese a conseguire una reale diminuzione dei costi aziendali, si è altresì convenuto tra le Parti di intervenire al fine di ridefinitione e adeguare una serie di trattamenti economici/normativi aziendalmente in atto.  
In tale ambito si concordano le modifiche di seguito specificate:

#### MENSA

Il contributo del dipendente per ogni pasto consumato presso mense aziendali o ristoranti convenzionati, sarà elevato a L. 2.000.= con decorrenza 1.1.1994.

Con pari decorrenza non verrà più corrisposta l'indennità sostitutiva di mensa (Lire 280/giorno).

#### FESTIVITÀ

Al 31.12.1993 cesserà la prassi aziendale relativa all'ultimo ed alle modalità di retribuzione delle festività cadenti in giorni non lavorativi.

La stessa viene modificata come segue:

- a partire dall'1.1.1994 le festività cadenti di sabato non saranno più retribuite.
- Le festività cadenti di domenica saranno, invece, discipineate secondo le modalità previste aziendalmente per i c.d. "cod. 99" e saranno di norma collettivamente godute.
- L'eventuale trattamento economico sarà pari a quello aziendalmente oggi in atto per tale istituto (1/21.66).

*R. S. Sec. C. Cagni*

*G. G. Alfio Belotti  
Vincenzo Vassalli*

*W. M. G. B. P. F. S. D. J. M. L. R. S. C. Cagni*

#### **STRAORDINARIE TURNI**

Le Parti si danno reciprocamente atto che il sovrapporsi nel tempo di eterogenei trattamenti relativi agli straordinari ed ai turni comporta la necessità di una rivisitazione dei sopraccitati istituti anche in un'ottica di contenimento dei costi complessivi.

A tal fine sarà costituito un Gruppo di lavoro, composto da non più di 6 R.S.A. e di 6 Rappresentanti della Direzione aziendale, con lo scopo di individuare soluzioni alle problematiche di cui sopra.

Tale Gruppo ~~avrà compiti temporali~~ al termine dei lavori e comunque entro il 31 gennaio 1994, farà una proposta conclusiva alle Parti contraenti per la definizione finale del problema.

### **SPESE TELEFONICHE**

A partire dall'1 gennaio 1994 si darà integrale applicazione all'accordo aziendale del 17/12/1993 che prevede le modalità e la regolamentazione degli addebiti ai dipendenti delle telefonate personali fatte sui luoghi di lavoro.

## FONDO INTERNO MUTUALISTICO

Allo scopo di pervenire ad un contributo al FIM dal 1°.1.1994 di uguale valore per l'Azienda ed il dipendente, si richiede al Consiglio di Amministrazione del FIM di modificare la formula contributiva nel modo seguente:

0,975% per la parte di retribuzione, a qualunque titolo percepita, fino a L. 2.000.000.= lorde mensili;

0,735% per la parte eccedente.

Lo stesso ammontare delle trattenute di cui sopra sarà versato dalla Società.

*[Handwritten signature of Bob Farnsworth]*

### PROGRAMMI ASSICURATIVI

A partire dall'1.1.1994 i dipendenti verseranno, per la realizzazione dei "Programmi Assicurativi IBM", un contributo mensile pari allo 0,45% della retribuzione mensile lorda, presa a base del capitale assicurato in caso di morte.

La trattenuta relativa a tale contribuzione, il cui importo sarà determinato a gennaio di ciascun anno, verrà effettuato con le competenze di ciascun mese (13.a incluse), per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Rimarrà a carico della Società ogni ulteriore necessaria contribuzione.

Il personale attualmente iscritto manderà la propria iscrizione alle condizioni sopra riportate a meno che non faccia pervenire entro il 31.1.1994 la comunicazione scritta della propria volontà di recesso.

In relazione alla necessità di procedere agli adempimenti richiesti dal Decreto 124/93, dovrà essere attuata una revisione statutaria del FIM al fine di consentire al FIM stesso di gestire tutti i programmi aventi finalità assistenziali, ivi incluse le assicurazioni per casi di morte ed invalidità permanente secondo le modalità e forme attualmente in essere. Eventuali modifiche dei programmi assicurativi formeranno oggetto di accordo tra la IBM e le RSA.

### PIANO DI RISPARMIO PENSIONISTICO

1) Il Piano di Risparmio Pensionistico attualmente in atto rimane inalterato in tutti i suoi riferimenti statutari e di regolamento, ad eccezione dello schema contributivo che viene variato, per quanto riguarda il solo aspetto quantitativo, nella misura seguente:

- 1,5% (invece dell'attuale 2%) sulla intera retribuzione, più il 2,5% (invece dell'attuale 5%) sulla parte di retribuzione eccedente il tetto pensionistico INPS in vigore con un massimo del 3,5% (invece dell'attuale 5%)

Di conseguenza si richiede agli Organi statutari competenti di dare applicazione alle modifiche di cui sopra con tutti gli atti dovuti.

2) In relazione al Decreto Legislativo 124/1993, verranno congiuntamente valutati gli aspetti di applicabilità in IBM, con particolare riferimento al personale non più

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*A. Ong*

*Alfonso  
Belotti*

*M. S.  
G. V. V.*

*[Signature]*

coperto dall'attuale piano, non appena saranno disponibili i decreti a completamento del provvedimento citato.

#### **PREMIO DI PRODUZIONE**

Il Premio di Produzione ad oggi in vigore, a partire dal 1994, fermo restando che il MOAA preso a riferimento per il calcolo del Premio di Produzione base è pari al 20,7%, subirà le seguenti modifiche:

- a) se il MOAA dell'anno sarà compreso tra il 19,7% ed il 21,7%, a ciascun lavoratore sarà erogato il premio di produzione base;
  - b) se il MOAA dell'anno risulterà superiore al 21,7%, il premio di produzione base sarà aumentato del 30%;
  - c) se il MOAA dell'anno risulterà inferiore al 19,7%, il premio di produzione base sarà diminuito del 30%.

In relazione a tale istituto le Parti concordano espressamente che, sempre con decorrenza 1.1.1994, la quota del premio di produzione annuo eccedente l'importo di L. 1.500.000.= (unmilionecinquecentomila) non costituirà base di computo per il trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra in applicazione della facoltà demandata alla contrattazione collettiva dall'art. 1, comma 2°, L. 29.5.1982, n. 297.

5. La FIM, la FIOM e la UILM si impegnano, anche in nome e per conto dei propri organismi aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale o giudiziaria né a prestare, anche indirettamente, la propria assistenza ad iniziative di singoli tendenti a perseguire finalità contrastanti con quelle definite con il presente accordo.

6. Alla luce dell'attuale situazione di fatto e nel presupposto del pieno realizzarsi degli strumenti individuati nel paragrafo 1) del precedente comma, la Città di Roma prevede di ricorrere a tutto il 31 dicembre 1994 alle procedure di riduzione del personale di cui agli artt. 4 e 24 della legge 223/91.

Notes handwritten in ink:

- afos Boroni
- Wanda van de
- Wanda van de
- Chile
- W.W.
- W.W.
- W.W.
- W.W.
- W.W.

A circular postmark is visible in the center, though its text is illegible due to the high contrast.

7. Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto di aver esperito a tutti gli effetti di legge, compresi quelli di cui all'art. 5, commi IV e V, L. 223/91, così come modificato dall'art. 8, L. 236/93, e per tutte le province interessate, la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della già citata Legge 223/91.

Letto, confermato e sottoscritto

Ministero del Lavoro:

p. ASSOLOMBARDA

p. IBM SEMEA S.p.A.

p. FINCIEL, FIOM-CGIL, UIL-UILM

Giacomo La Spina  
M. Cottica Gianni  
Sandrone

p. il Coordinamento R.S.A.

Delfo Rizzi  
Umberto Bruschi  
Alessandro Orsi  
Cesare Scattolon  
P. G. Morelli



p. le R.S.A.

ALLEGATO 1

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

Ex L. 863 del 19/12/1994 e L. 236 del 19/7/1993.

La contrazione dell'orario di lavoro di cui al paragrafo 3. di cui all'accordo Ministeriale del 17/12/1993, sarà applicato alle sottodelineate Unità organizzative:

- A) ai dipendenti della GBD - General Business Division - (fatto salvo il personale ad incentivo, il personale assegnato ad agenti ed il personale con rapporto di lavoro part-time), per un numero stimato di circa 250 unità.
- B) Per i dipendenti della Direzione Centrale Marketing e Soluzioni, per un numero stimato di circa 160 unità.
- C) ai dipendenti della Direzione Centrale Prodotti e Sistemi, per un numero stimato di circa 110 unità.

~~Con un lavoramento nell'arco di dieci settimane, dunque giorni~~  
L'applicazione, per tutte le unità sopra indicate, comporterà una riduzione dell'orario di lavoro pari a 8 ore e 40 centesimi di ora media settimanali con modalità che saranno di volta in volta comunicate con congruo preavviso ai lavoratori interessati, ~~con un bilanciamento nell'arco di 10 settimane.~~

~~relativamente al periodo i ferimenti~~  
L'Azienda, aderendo alle richieste delle OO.SS.LL. anticiperà mensilmente, salvo buon fine, quanto di competenza dell'INPS verso i dipendenti, i trattamenti previsti per l'utilizzo dei contratti di solidarietà.

Umberto Marchi

Alfio Poltronieri A. Dugno