

ASSOLOMBARDA



Addì, 22 marzo 1996 in Milano

Tra

l'Assolombarda presente nella persona del Rag. Luigi Arienti che rappresenta ed assiste la Società IBM SEMEA SPA rappresentata dai Sigg.: Dr. Oderisio De Grenet, Dr. Luigi Bagordo e Gian Paolo Armana e la Società JOHNSON CONTROLS IFM SPA rappresentata dal Rag. Alberto Colombo

e

la FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL rappresentate dai Sigg.: Cattaneo, Canepari e Sudati

presente il coordinamento delle Rappresentanza Sindacale Unitaria

si è tenuto l'esame congiunto di cui all'art. 47 comma II, Legge 29.12.1990, n. 428, in merito al trasferimento, del ramo di Azienda, denominato "gestione immobiliare e servizi logistici di sede" a norma dell'art. 2112 c.c. dalla IBM SEMEA SPA alla JOHNSON CONTROLS IFM SPA con sede in Assago (MI).

Con la stesura del presente verbale le Parti si danno atto di aver esperito a tutti gli effetti, e per tutte le province interessate, la procedura di cui all'art. 47, Legge 29 dicembre 1990, n. 428.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'Assolombarda

p. la IBM SEMEA SPA

p. la JOHNSON CONTROLS SPA

p. la FIM-FIOM-UILM

p. il COORD. R.S.U.

20122 Milano
Via Pantano, 9

Telefono
(02) 58370.1

Telex
310677
Aslomb I

Telefax
(02) 58304507

Codice Fiscale
30040750152

VERBALE DI ACCORDO

=====
(22.3.1996)

Premesso che:

* IBM SEMEA SpA (IBM) intende trasferire il ramo di azienda "Gestione immobiliare e Servizi Logistici di Sede" alla societa' Johnson Controls Integrated Facility Management SpA (Johnson Controls) che intende acquisirla al fine di promuovere un notevole sviluppo nel settore del Facility Management, sua attivita' principale;

* In relazione a cio', e' stata attivata in data 21.2.95 la procedura di cui all'art.47 L. 428/90.

Nell'ambito di tale procedura, le OOSS FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL e le RSU IBM SEMEA hanno richiesto un incontro che si e' svolto il 5.3.1996 presso la Assolombarda, seguito da un successivo incontro il 13.3.96.

In tali occasioni la IBM SEMEA e la Johnson Controls IFM hanno illustrato le rispettive motivazioni e strategie alla base di tale progetto.

Sono stati inoltre illustrati:

- attuali condizioni di impiego presso Johnson Controls IFM (All. 1);
- ipotesi di introduzione di nuove previdenze aziendali presso Johnson Controls per il personale di provenienza IBM trasferito con il ramo di azienda sopra citato;
- condizioni offerte da IBM SEMEA per la sottoscrizione di conciliazioni individuali secondo quanto previsto dall'art. 2112 cc (allegato 3):

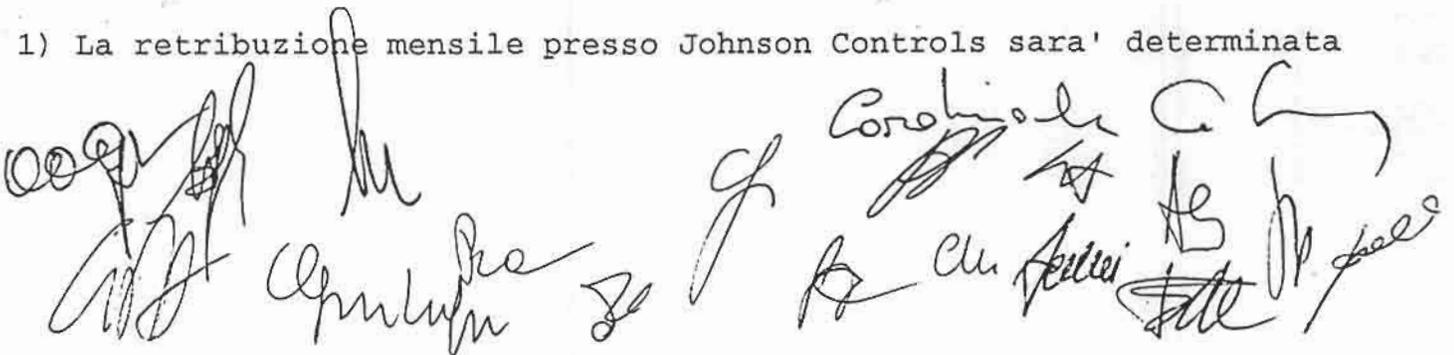
* Il contratto di servizio quinquennale stipulato fra IBM e Johnson Controls costituisce un concreto punto di riferimento ai fini occupazionali per il personale trasferito.

Non esistono alla data elementi che inducano a prevedere che tale situazione possa cambiare.

* Le citate OOSS e RSU IBM hanno verificato, in sede di assemblea dei lavoratori, la esigenza dei lavoratori stessi che vengano assicurati la miglior protezione degli istituti retributivi e previdenziali e, in generale, le condizioni di sicurezza del posto di lavoro.

Tutto cio' premesso, si concorda quanto segue anche ai fini di quanto previsto dall'art. 2112 cc.:

- 1) La retribuzione mensile presso Johnson Controls sara' determinata



sulla base di marzo 1996 alla voce Totale Competenze del cedolino IBM, integrata dal valore del IV elemento, pari al Lit. 176.924, che si consolida nella retribuzione. Sara' inoltre consolidato nella retribuzione mensile il 40% del Valore Base Individuale Mensile. Alla retribuzione sopra indicata, va aggiunto l'importo di Lit. 20.000 a titolo di EDR ex Protocollo 31.7.1992. A titolo di integrazione di quanto sopra vedasi allegato 4.

2) Al trasferimento verra' inoltre erogata una somma equivalente al VBI per l'intero anno 1996 secondo una applicazione di maggior favore rispetto a quanto definito dall'Accordo Ministeriale 22.5.1995 al punto 5.3.

3) Per il personale trasferito con il ramo di azienda IBM, vengono istituite presso Johnson Controls le previdenze aziendali descritte nell'allegato 2.

4) IBM e' disponibile ad erogare le somme di cui all'allegato 3, maggiorate di ulteriori due mensilita', ai lavoratori trasferiti con il ramo di azienda IBM che sottoscrivano un verbale di conciliazione secondo la procedura prevista dall'art. 2112 cc. Il valore della mensilita' e' quello della retribuzione lorda del mese di marzo 1996 (alla voce Totale Competenze piu' EDR e IV elemento) riproporzionata alle ore effettivamente prestate (P.T.) ogni pagamento di intende al netto di ogni ritenuta.

5) Il passaggio dei dipendenti da IBM a JOHNSON CONTROLS non modifichera' la sede di lavoro, che sara' individualmente confermata nelle lettere di cessione (2112 c.c.).

6) Per i lavoratori trasferiti con il ramo di azienda IBM, Johnson Controls non ricorrera' unilateralmente, fino a tutto il 31.12.1997, all'utilizzo degli strumenti legislativi previsti dagli art. 1.4 e 24 della L.223/91.

7) In ogni caso, qualora si risolvesse il contratto di servizio tra Johnson Controls e IBM, con subentro di terzi, la IBM si attivera' per la prioritaria utilizzazione dei suddetti dipendenti.

p. IBM Semea Spa



p. Johnson Controls I.F.M. Spa

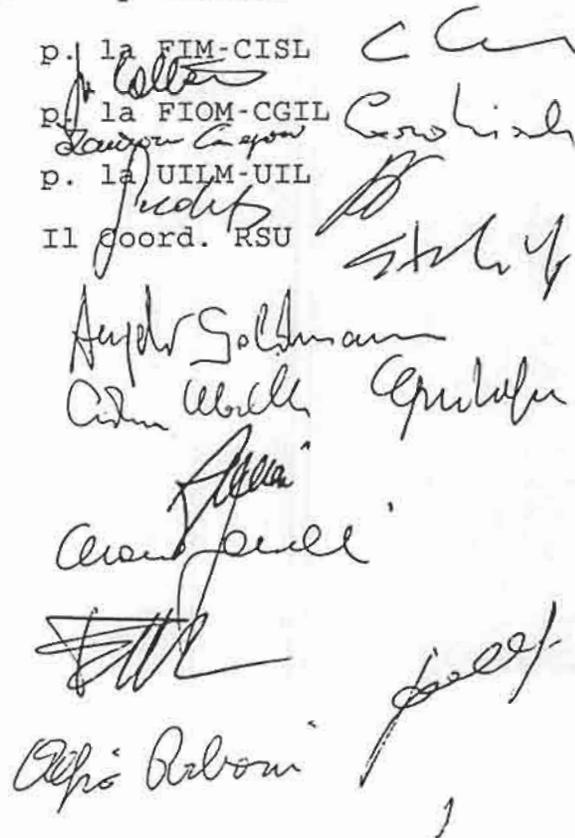


p. la FIM-CISL

p. la FIOM-CGIL

p. la UILM-UIL

Il coord. RSU



JOHNSON CONTROLS I.F.M. S.p.A.

La Johnson Controls I.F.M. S.p.A. applica il CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti.

Ferma restando tale normativa generale, si indicano di seguito alcune condizioni vigenti all'interno della Johnson Controls.

ORARIO DI LAVORO

40 ore settimanali ripartite dal Lunedì al Venerdì

Orario flessibile:

entrata dalle ore 8 alle 9 - pausa 12.30/13.30 - uscita dalle 17 alle 18.

Ritardi superiori a 5 minuti	trattenuta di 15 minuti
superiori a 15 minuti	trattenuta di 30 minuti
superiori a 30 minuti	trattenuta di 45 minuti

Per i lavoratori operanti presso le sedi IBM verranno mantenuti gli orari vigenti per la pausa mensa, con relativo adeguamento dell'orario di uscita.

RILEVAZIONE DELLE PRESENZE

Il personale dal 1^o al 6^o livello dovrà effettuare 4 timbrature del cartellino orologio:

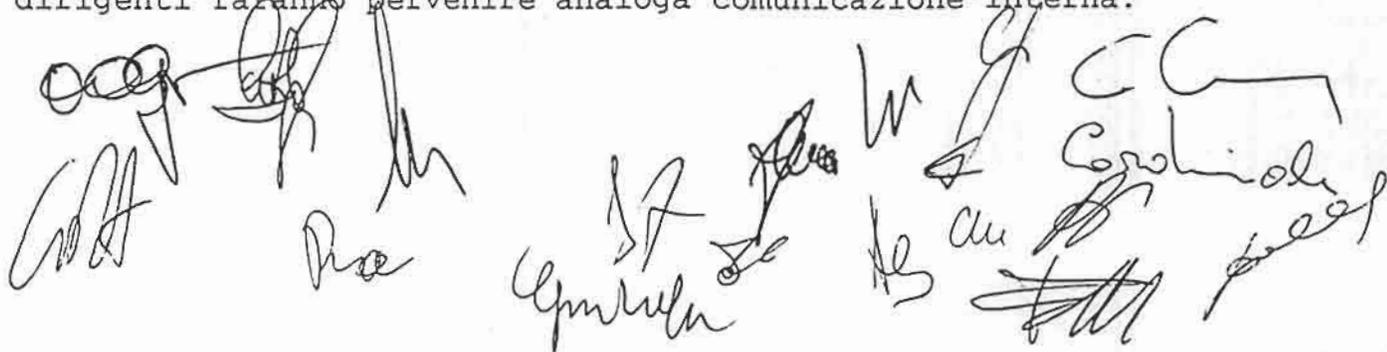
- al mattino all'inizio dell'orario di lavoro
- all'inizio del turno di mensa
- al termine del turno di mensa
- il pomeriggio all'uscita dagli uffici

Il personale di 7^o livello, Quadri e Dirigenti, dovrà firmare il foglio di presenza:

- al mattino all'inizio dell'orario di lavoro
- il pomeriggio all'uscita dagli uffici

Resta parte comune a tutto il personale (dal 1^o livello ai Quadri) far pervenire preventivamente alla Direzione del Personale il predisposto modulo (debitamente vistato dal diretto superiore) attestante: le uscite di servizio, i permessi retribuiti, i permessi non retribuiti, le ferie.

I dirigenti faranno pervenire analoga comunicazione interna.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

STRAORDINARI

Le prestazioni di lavoro straordinario devono avere carattere di eccezionalita' e devono essere preventivamente autorizzate.

Per la disciplina dello straordinario si fa riferimento al CCNL vigente. E' inoltre previsto il pagamento dello straordinario per i dipendenti di 6^ livello.

Per le prestazioni della giornata del Sabato, ciascuna Direzione dovra' inviare alla Direzione del personale, entro le ore 15 del venerdi' precedente, l'elenco dei dipendenti interessati, al fine di rendere accessibili gli uffici.

Non vengono considerati straordinari, ne' cumulati, i primi 15 minuti giornalieri.

FESTIVITA' CADENTI IN DOMENICA

Sono retribuite.

FESTIVITA' NATALIZIE PER IL PERSONALE DI SEDE

L'Azienda concede 4 ore di permesso retribuito nella giornata del 24 Dicembre (se lavorativa) e 4 ore nella giornata del 31 Dicembre (se lavorativa).

DIARIA PER IMPIEGATI/ OPERAI

La diaria per le spese non documentabili viene stabilita per tutti in Lit. 20.000.= lorde per le missioni in Italia e nei Paesi Europei.

Tale importo sara' erogato per missioni della durata minima di 12 ore. Le altre spese saranno rimborsate a pie' di lista entro i limiti fissati dalla procedura aziendale.

[Handwritten signatures and initials]
luu
Re

[Handwritten signatures and initials]
CC
Condide
P
D
G
AS
cu
Z
G
M

PREVIDENZE AZIENDALI PER IL PERSONALE IBM TRASFERITO IN
JOHNSON CONTROLS

1. Assicurazione copertura morte, invalidita' permanente da infortunio e malattia

- Il personale IBM trasferito potra' iscriversi alla Cassa di Assistenza dell'Alexander & Alexander che provvedera' alle coperture assicurative mediante polizza stipulata con la Zurich International.
- Prestazioni per:
 - morte per qualsiasi causa
 - invalidita' permanente da infortunio
 - invalidita' permanente da malattia
 uguali a quelle previste alla data dal CADGI
- costo a carico del dipendente: 0.6% della retribuzione lorda
- contributi a carico Johnson Controls: a copertura costo

2. Assistenza Sanitaria

- copertura garantita dalla Cassa di Assistenza dell'Alexander & Alexander mediante polizza stipulata con la Zurich International
- condizioni di garanzia e massimali come da fondo interno IBM (CADGI) ad eccezione della copertura delle spese relative al check-up che vengono escluse
- contributo a carico del dipendente: 2.5% della retribuzione lorda con un minimo di Lire 1.000.000 ed un massimo di Lire 1.400.000 annue
- contributo a carico Johnson Controls: a copertura costo

3. Pensione integrativa

- i dipendenti provenienti dalla IBM potranno iscriversi alla "Cassa di Previdenza Internazionale Minerva" (Societa' del Gruppo Zurigo)
- tale Cassa, costituita prima del 15.11.92, consentira' a coloro che risultino gia' iscritti al Fondo IBM prima del 28.4.93, di mantenere l'applicazione del regime fiscale previsto all'Art. 48 T.U.I.D., previgente al D. Lgs del 21.4.93
- gli importi versati saranno gestiti mediante la stipulazione di una Polizza di rendita vitalizia con controassicurazione con la Zurigo Vita e confluiranno nel Fondo speciale VIS del Gruppo Zurigo

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are somewhat stylized and difficult to read, but some appear to be 'G. R.', 'St.', 'Al.', and 'Corbinale'.

- contributo della persona: 2.0% sull'intera retribuzione piu'
5.0% sulla parte eccedente il tetto
INPS-

- contributo Johnson Controls: non presente
Prevista copertura a conclusione CCNL

[Handwritten signatures]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]
Pordino
[Handwritten initials]

[Handwritten initials]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

[Handwritten initials]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

STRUTTURA RETRIBUTIVA E COMPOSIZIONE BUSTA PAGA
JOHNSON CONTROLS

La Johnson Controls applica il CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti.

Pertanto, la struttura retributiva segue l'articolazione di 7 categorie e 8 livelli retributivi. A tale voce va aggiunta la ex indennita' di contingenza.

Per quanto attiene alle altre voci classiche, esse rispondono pienamente al dettato contrattuale.

Per quanto attiene ai dipendenti IBM che passeranno alla Johnson Controls nell' ambito della procedura R.E.S.O., e solo per essi, verra' introdotta la voce E.N.A. (Elemento Non Assorbibile della retribuzione) che sarà pari alla differenza tra quanto attualmente percepito in IBM (con le descrizioni e modalità previste dal presente Accordo) e la retribuzione JOHNSON CONTROLS.

Pertanto la busta paga JOHNSON CONTROLS , per i dipendenti—
provenienti da IBM, sarà composta dalle seguenti voci:

- Minimo tabellare
- Contigenza
- APA e complemento scatti
- EDR
- Premio di Produzione
- E.N.A. (Elemento Non Assorbibile)

L'E.N.A. inciderà sugli istituti contrattuali e di legge.