

VERBALE DI ACCORDO

Addì 23 settembre 2021, con collegamento in via telematica,

tra

la Soc. Ericsson Telecomunicazioni Italia S.p.A. (di seguito Azienda)

e

la SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL – UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente alle R.S.U.;

in relazione all'accordo in pari data sottoscritto tra le stesse parti, si conviene e si concorda il seguente

Piano di Incentivazione

1. Il presente piano di incentivazione all'esodo costituisce parte integrante e sostanziale di quanto previsto dall'Accordo sulla gestione delle eccedenze sottoscritto in pari data a chiusura della procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale ex artt. 4 e 24 avviata dall'Azienda per il tramite di Unindustria il 22 settembre 2021.

2. L'erogazione dell'incentivazione all'esodo è subordinata alla sottoscrizione presso Unindustria Roma di un verbale di conciliazione ex articolo 2113, comma 4, del codice civile, entro e non oltre il mese successivo a quello della liquidazione delle competenze relative all'ultimo mese di lavoro, salvo eventuali differimenti temporali che dovessero intervenire quale conseguenza di provvedimenti adottati in relazione alla emergenza epidemiologica Covid-19, e che contenga anche una transazione generale, novativa ed omnicomprensiva, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1965 c.c., al fine di definire ogni controversia derivante dal rapporto di lavoro e dalla sua cessazione e prevenirne comunque l'insorgere, a fronte della quale l'Azienda si impegnerà all'erogazione dell'importo di € 1.000,00 (mille/00) a titolo di transazione generale novativa.

3. Per il personale per il quale sia già intervenuta la maturazione del diritto al percepimento della pensione anticipata o di vecchiaia secondo gli attuali requisiti pensionistici in vigore l'importo a titolo di incentivazione all'esodo è pari a n. 3 (tre) mensilità.

4. Per il personale che dovesse maturare i requisiti pensionistici durante il periodo di fruizione della Naspi, l'importo a titolo di incentivazione all'esodo è pari a n. 12 (dodici) mensilità.

5. Nelle ipotesi di cui ai punti 3 e 4, il riconoscimento dell'importo economico è subordinato alla presentazione all'Azienda di adeguata certificazione previdenziale, rilasciata dall'Inps o da enti con esso convenzionati, che ne attesti la sussistenza dei rispettivi requisiti ivi richiamati.

6. Per il personale avente più di 59 anni di età, non rientrante nelle ipotesi di cui ai punti 3. e 4., l'adesione al piano è subordinata alla presentazione all'Azienda di adeguata certificazione previdenziale, rilasciata dall'Inps o da enti con esso convenzionati, che ne attesti la situazione contributiva e dalla quale si evinca il numero di settimane occorrenti al raggiungimento del primo requisito pensionistico utile. In tal caso l'Azienda riconoscerà un importo forfettario a titolo di

incentivazione all'esodo che nei limiti delle risorse disponibili, destinabili a questa fascia di personale, possa tener conto della specifica situazione.

7. Per il personale non rientrante nelle previsioni di cui ai punti 3., 4. e 6. e che verrà licenziato fermo restando il criterio della non opposizione, l'importo dell'incentivo viene determinato in funzione della data di sottoscrizione del pre-accordo economico e dell'ultimo giorno di servizio, secondo quanto previsto dalla seguente tabella:

Periodo di sottoscrizione del preaccordo economico	Ultimo giorno di lavoro	Numero mensilità lorde
Fino al 31 ottobre 2021	Fino al 30 novembre 2021	40
	Fino al 31 dicembre 2021	32
Dal 1° novembre 2021	Fino al 31 dicembre 2021	28

8. Per il personale che concorderà con l'Azienda la sola risoluzione consensuale del rapporto di lavoro entro i termini di validità della presente intesa, ad esclusione del personale rientrante nelle previsioni di cui ai punti 3., 4. e 6., l'Azienda si rende disponibile ad applicare le stesse condizioni previste al punto 7, ferme restando le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

9. La retribuzione lorda mensile utile per il calcolo dell'importo dell'incentivo spettante sarà per tutto il personale aderente quella relativa agli elementi fissi riferiti alla retribuzione del mese di settembre 2021, esclusi gli elementi variabili e gli eventuali benefits.

10. A richiesta dell'interessato l'Azienda metterà a disposizione un servizio di outplacement o di career placement, avvalendosi di società specializzate del settore.

11. Nell'ottica di favorire l'adesione al piano del maggior numero di lavoratori, l'Azienda, anche eventualmente dietro specifica richiesta della Rsu cui il dipendente si sarà rivolto, si attiverà al fine di valutare eventuali richieste finalizzate all'accertamento e alla totale definizione di situazioni contributive non ancora del tutto consolidate in relazione al periodo di rapporto di lavoro con essa intercorrente.

In tal caso sarà necessario produrre tempestivamente evidenza di tale situazione attraverso la consegna all'Azienda di adeguata certificazione previdenziale, che attesti la scoperta contributiva, consenta alla stessa di attivarsi e, per gli effetti, di porre il dipendente nelle condizioni di aderire al piano entro e non oltre la scadenza dello stesso, ovvero 31 dicembre 2021.

Letto, confermato e sottoscritto in via telematica.

Verbale di Accordo

Segreterie Nazionali	Favorevole	Contrario
Daniele Carchidi – Slc-CGIL	x	
Fabrizio Morroni – Fistel-CISL	x	
Giuseppe Fabio Gozzo – Uilcom-UIL	x	
Luigi Le Pera – UGL Telecomunicazioni	x	

