



**ASSOLOMBARDA**  
Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Addì 8 luglio 2019 in Milano

Tra

**Nokia Solutions and Networks Italia S.p.A.** presente nelle persone del Sig. Daniele Amati e del Sig. Domenico Lolli, assistita da **Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi** nella persona del Sig. Fausto Panizzi

e

la **FISTEL-CISL** rappresentata dal Sig. Daniele Bonanno  
la **SLC-CGIL** rappresentata dal Sig. Vittorio Serafin  
e la **UILCOM-UIL** rappresentata dal Sig. Adriano Gnani

unitamente al **Coordinamento sindacale nazionale R.S.U.**

#### **Premesso che:**

- l'Azienda ha attivato, tramite Assolombarda, in data 2 luglio 2019, con comunicazione Prot. n. 1228-Mecc-FP/er, la procedura di riduzione di personale, ai sensi del combinato disposto artt. 4 e 24 della legge 223/91, finalizzata alla risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di n. 60 lavoratori, strutturalmente in esubero rispetto alle esigenze dell'Azienda stessa;
- a detta comunicazione ha fatto seguito un incontro fra le Parti, a livello nazionale, al fine di procedere, come previsto dal comma 5 dell'art. 4 della legge 223/91, all'esame della situazione aziendale;
- nel corso del suddetto incontro l'Azienda ha illustrato approfonditamente le cause dell'eccedenza strutturale di personale, nonché, motivandolo, ogni altro aspetto e problematica così come previsto dall'art. 4, comma 5, della legge 223/91 così come integrato dal D.Lgs. 26.5.1997, n. 151.

#### **Tutto ciò premesso, le Parti hanno concordato quanto segue:**

- 1) L'Azienda provvederà, con decorrenza graduale, entro e non oltre il 31 dicembre 2019, esercitando così la facoltà di deroga dei termini, ai sensi

1



del comma 4 dell'art. 8 della legge 236/93, a comunicare a ciascun lavoratore individuato la risoluzione del rapporto di lavoro.

- 2) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, della 223/91, le Parti convengono che l'individuazione dei lavoratori con cui verrà risolto il rapporto di lavoro avverrà in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale dando priorità ai lavoratori identificati sulla base del seguente criterio:
- lavoratori che maturino il possesso dei requisiti per la percezione di un trattamento pensionistico di quiescenza entro il periodo di percezione del trattamento individuale di Naspi o al termine del medesimo.
- In tale contesto è comunque confermato quanto definito con intese aziendali.
- 3) La distribuzione territoriale dei 60 lavoratori con beneficio del trattamento Naspi è evidenziato nella comunicazione di avvio della procedura di cui alle premesse ed è qui di seguito ribadita:
- Vimercate (MB) : 48;
  - Roma : 8;
  - Battipaglia (SA) : 3;
  - Trieste : 1.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si danno reciprocamente atto di aver compiutamente espletato ed esaurito, in ogni sua parte ed a tutti gli effetti, compresi quelli di cui all'art. 5, comma IV, della legge 223/91 così come modificato dall'art. 8, comma I, della Legge 236/93, la procedura di cui all'art. 4 della Legge 223/91.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Assolombarda

p. Nokia Solutions and Networks Italia S.p.A.

p. le OO.SS.LL.

p. le R.S.U.

Addì 8 luglio 2019 in Milano

Tra

**Nokia Solutions and Networks Italia S.p.A.** presente nelle persone del Sig. Daniele Amati e del Sig. Domenico Lolli,

e

la **FISTEL-CISL** rappresentata dal Sig. Daniele Bonanno  
la **SLC-CGIL** rappresentata dal Sig. Vittorio Serafin  
e la **UILCOM-UIL** rappresentata dal Sig. Adriano Gnani

unitamente al **Coordinamento sindacale nazionale R.S.U.**

Con riferimento alla procedura di licenziamento ex articoli 4 e 24 della Legge n.223/91 avviata in data 2 luglio 2019, che qui si intende integralmente richiamata e trascritta, e con riferimento al verbale sottoscritto in pari data presso Assolombarda, al fine di mitigare le conseguenze sul piano sociale del piano di trasformazione aziendale, le Parti convengono, ai sensi dell'art.5 comma 1 Legge n.223/91, che l'individuazione del personale interessato dalla procedura potrà essere individuato, mediante criterio della "non opposizione", secondo i seguenti parametri:

- I. il possesso, da parte dei lavoratori dichiarati in esubero, dei requisiti per il diritto alla pensione in base alla normativa corrente o che maturino i suddetti requisiti entro il periodo di fruizione della NASPI e che non si oppongano alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- II. il possesso dei requisiti, di cui al punto precedente, anche da parte dei lavoratori appartenenti ad aree diverse da quelle interessate al piano di riorganizzazione che non siano di interesse strategico per l'organizzazione di appartenenza e la cui adesione, preventivamente approvata dalla suddetta organizzazione, permetta, anche in considerazione delle pregresse esperienze professionali e delle specifiche competenze dei singoli lavoratori, di operare mobilità professionali individuali dalle aree di esubero congruenti con le esigenze tecniche, produttive ed organizzative aziendali;
- III. il criterio della non opposizione al licenziamento per i lavoratori dichiarati in esubero ma che non raggiungono i requisiti per il diritto alla pensione in base alla normativa corrente o che non maturino i suddetti requisiti entro il periodo di fruizione della NASPI;
- IV. Il criterio della non opposizione anche per lavoratori appartenenti ad aree diverse da quelle interessate al piano di riorganizzazione – che non siano di interesse strategico per l'organizzazione di appartenenza - e la cui adesione, preventivamente approvata dalla suddetta organizzazione, permetta, anche in considerazione delle pregresse esperienza professionale e delle specifiche



competenze dei singoli lavoratori, di operare mobilità professionali individuali dalle aree di esubero congruenti con le esigenze tecniche, produttive ed organizzative aziendali.

L'azienda si rende disponibile a valutare le richieste da parte del personale interessato alla procedura entro e non oltre il 5 dicembre 2019.

#### INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

Il pagamento dell'incentivo all'esodo è subordinato alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione presso Assolombarda entro il mese successivo alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il verbale deve riportare ampia rinuncia tra le parti a qualsivoglia domanda o pretesa derivante dal rapporto di lavoro intercorso e dalla sua cessazione e a tale scopo viene riconosciuto un importo transattivo pari a Euro 500, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali, a saldo e stralcio di qualsivoglia pretesa comunque connessa all'intercorso rapporto di lavoro e alla sua cessazione.

Per mensilità si intende il valore ottenuto dividendo la Total Target Cash (TTC) individuale di riferimento diviso 12.

La TTC individuale di riferimento è quella in vigore a luglio 2019.

Per il personale che ha già maturato i requisiti per il diritto alla pensione o che maturerà i suddetti requisiti entro il periodo di fruizione della NASPI (quota 100, pensione anticipata, .....) verrà applicata la seguente tabella di incentivazione inclusiva dell'importo transattivo. Tale tabella non comprende invece l'indennità sostitutiva di preavviso, che verrà riconosciuta in aggiunta. Nel caso in cui vi siano adesioni che non richiedono il ricorso alla NASPI, pertanto prive di formale licenziamento, il numero delle mensilità di preavviso concorrerà in aggiunta alla definizione del numero totale di mensilità dell'incentivo.

Numero di mensilità per il calcolo dell'incentivo			
Anno di maturazione dei requisiti per il diritto alla pensione/anzianità	Minore di 10 anni	Da 10 a 20 anni	Maggiore di 20 anni
2019	6		
2020	18+2*		
2021	24	25	26

\* 2 mensilità aggiuntive nel caso in cui la richiesta di interesse alla procedura avvenga entro e non oltre il 31 ottobre 2019

Per il personale che nel corso del 2019 matura il requisito di diritto alla pensione, sarà riconosciuta, in aggiunta alle mensilità di incentivazione, una mensilità aggiuntiva per ogni mese di uscita anticipata rispetto al 31/12/2019.

Per il personale che non rientra nelle casistiche precedenti verrà applicata la seguente tabella di incentivazione inclusiva dell'importo transattivo. Non comprende invece il preavviso che verrà riconosciuto in aggiunta secondo le mensilità previste dal CCNL.



Numero di mensilità per il calcolo dell'incentivo			
Età/Anzianità	Minore di 10 anni	Da 10 a 20 anni	Maggiore di 20 anni
< 35 anni	18	19	20
Da 35 a 44 anni	21	22	23
>= 45 anni	24	25	26

Per la corretta determinazione dell'incentivo così come appena descritto, il personale interessato dovrà presentare, se richiesto dalla funzione HR, il proprio estratto conto contributivo.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Nokia Solutions and Networks Italia S.p.A.

p. le OO.SS.LL.

p. le R.S.U.