

Verbale di Accordo

ex art. 4, commi da 1 a 7ter, della legge 28 giugno 2012, n. 92

del 27 giugno 2023

tra

Noovle S.p.A. Società Benefit

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni, unitamente alle RSU di Noovle S.p.A. Società Benefit (di seguito Noovle S.p.A.)

premesso che

- Noovle S.p.A. opera nel settore delle Telecomunicazioni caratterizzato da un contesto di forte pressione competitiva e di profonda trasformazione tecnologica che richiede continua innovazione di sistemi, tecnologie e competenze;
- In tale scenario, Noovle S.p.A. si trova ad affrontare sfide che richiedono ingenti investimenti finalizzati al mantenimento della competitività del business e della sostenibilità aziendale;
- Le Parti hanno avviato, nell'ambito del Gruppo TIM, negli anni scorsi un percorso orientato a una gestione sostenibile ed efficace della trasformazione in atto e intendono proseguire il confronto per affrontare al meglio le sfide del settore e a supportare la realizzazione degli obiettivi aziendali;
- Le Parti, in un contesto in continuo divenire come quello attuale, ritengono necessario individuare in via prioritaria interventi di gestione di flessibilità in uscita;
- il Contratto di Espansione di Gruppo di cui all'art. 41, D.Lgs. 148/2015 (di seguito CdE), sottoscritto il 5 agosto 2022, prevede tra l'altro lo "scivolo pensionistico" per coloro che si trovino entro la data del 30 novembre 2023 a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata e che risolvano consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2023;
- è stata individuata l'applicazione delle misure previste dall'art. 4, commi 1-7ter, della legge n. 92/2012 quale strumento integrativo e non sovrapponibile al già menzionato CdE;
- la legge ha previsto in via transitoria l'estensione fino a sette anni del periodo di accompagnamento;
- le donne lavoratrici sono tendenzialmente soggette a carriere lavorative ridotte e/o discontinue, dovute anche a un maggiore lavoro di cura nell'ambito familiare, con ripercussioni in termini di conciliazione vita-lavoro e conseguentemente di discontinuità contributiva e di difficoltà nel raggiungimento dei traguardi pensionistici;

si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Al fine di agevolare l'uscita anticipata dei lavoratori vicini al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, si concorda sul ricorso all'applicazione delle misure previste ex art. 4, commi 1-7ter, della legge n. 92/2012.
3. Per il periodo dalla sottoscrizione del presente accordo fino al 30 novembre 2023, si farà ricorso alla misura di accompagnamento alla pensione prevista dall'art. 4, commi da 1 a 7ter, della legge n. 92/2012, per un numero massimo di 25 dipendenti.
4. L'accesso all'esodo ex art. 4, commi da 1 a 7ter, della legge n. 92/2012 di cui alla presente intesa per il conseguimento della pensione di vecchiaia avrà quali destinatari, nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive, i dipendenti che entro il 30 novembre 2023 si trovino rispetto al già menzionato trattamento in una delle seguenti condizioni:
 - a) maturazione dei requisiti minimi per la pensione di vecchiaia entro il 30 novembre 2029 con riferimento al personale maschile;
 - b) maturazione dei requisiti minimi per la pensione di vecchiaia entro il 30 novembre 2030, ferma restando la durata massima di 84 mesi di accompagnamento, con riferimento al personale femminile.

I dipendenti interessati dovranno esprimere il proprio consenso a risolvere il rapporto di lavoro con effetti entro il 30 novembre 2023.

5. L'accesso all'esodo ex art. 4, commi da 1 a 7ter, della legge n. 92/2012 di cui alla presente intesa per il conseguimento della pensione anticipata avrà quali destinatari, nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive, esclusivamente i dipendenti che entro il 30 novembre 2023 si trovino rispetto al predetto trattamento in una delle seguenti condizioni:
 - a) maturazione dei requisiti minimi per la pensione anticipata entro il 30 novembre 2029 (purché con decorrenza della pensione successiva al 1° dicembre 2028), per il personale maschile;
 - b) maturazione dei requisiti minimi per la pensione anticipata entro il 31 agosto 2030 (purché con decorrenza della pensione successiva al 1° dicembre 2028), ferma restando la durata massima di 84 mesi di accompagnamento comprensivi della finestra, per il personale femminile.

I dipendenti interessati dovranno esprimere il proprio consenso a risolvere il rapporto di lavoro con effetti entro il 30 novembre 2023.

6. A favore dei dipendenti di cui ai precedenti punti 4 e 5, l'azienda si impegna a corrispondere all'INPS mensilmente un importo corrispondente al trattamento di isopensione che spetterebbe loro in base alle vigenti regole, fino alla prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, di vecchiaia o anticipato, nonché a versare all'Istituto la contribuzione correlata fino al raggiungimento dei requisiti minimi previsti, secondo quanto previsto dalle norme di legge e dai provvedimenti amministrativi di esse esplicativi.

7. L'azienda manifesta la propria disponibilità - laddove ammesso dalle normative di legge e dalle disposizioni di prassi amministrative - a corrispondere il trattamento di isopensione e contribuzione correlata anche oltre la durata di trattamento prevista qualora, nel corso di vigenza di applicazione del presente accordo, si verifichino cambiamenti della normativa previdenziale.
8. Qualora nel corso della vigenza del presente accordo si verifichino cambiamenti della normativa previdenziale, le Parti si impegnano a individuare integrazioni/modifiche dei contenuti dell'accordo con riferimento ai requisiti di accesso all'esodo ex art. 4, commi da 1 a 7ter, legge n. 92/2012 e alle eventuali ricadute economiche.
9. L'azienda darà adeguata diffusione del presente accordo tramite apposito comunicato, fissando modalità e termini per raccogliere le manifestazioni di interesse da parte dei dipendenti destinatari; tale manifestazione di interesse non è vincolante né per l'Azienda né per il lavoratore.
10. L'azienda, raccolte le adesioni, presenterà all'INPS la domanda di accesso alla prevista procedura, corredata dall'elenco degli interessati; l'INPS, come stabilito dalla legge, provvederà ad effettuare la certificazione del diritto e il calcolo della prestazione di esodo.
11. Conclusa positivamente la fase di verifica da parte dell'INPS, con emissione del provvedimento di certificazione del diritto e della misura della prestazione, l'azienda comunicherà al dipendente l'importo iniziale della prestazione la cui accettazione costituisce condizione per la risoluzione consensuale in via transattiva del rapporto di lavoro intercorso, con rinuncia a qualunque diritto, azione o pretesa, presente o futura, attivata o meno, traente origine dallo stesso o dalla sua risoluzione, che il dipendente sottoscriverà ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 del Codice Civile.
12. L'erogazione del trattamento economico nei confronti del dipendente da parte dell'INPS decorrerà dal 1° giorno del mese successivo al mese di cessazione dal servizio.
13. A garanzia degli adempimenti di legge l'azienda rilascerà all'INPS la prevista fideiussione.
14. L'azienda valuterà l'accoglimento delle singole richieste in rapporto alle esigenze tecnico-organizzative, con particolare riferimento al personale in possesso di specifiche competenze non diffuse in azienda e di non immediata replicabilità.

Sottoscritto in via telematica

Noovle S.p.A. Società Benefit

SLC CGIL

FISTEL CISL

RSU di Noovle

UILCOM UIL

UGL Telecomunicazioni

ACCORDO NOOVLE DEL 27 GIUGNO 2023

SEGRETERIE NAZIONALI E TERRITORIALI	FAVOREVOLE	CONTRARIO
SLC-CGIL	X	
FISTel-CISL	X	
UILCom-UIL	X	
UGL Telecomunicazioni	X	

RSU	FAVOREVOLE	CONTRARIO
VALENTINO MAGAZZU'	X	
GIANLUCA CARLINI	X	
DANILO FAGGIOLINO	X	
EZIO BUFOLI	X	