



INTESA SUL CONTRATTO DI ESPANSIONE

Addì 20 novembre 2019, in Roma, presso la Sede di Unindustria Roma,

tra

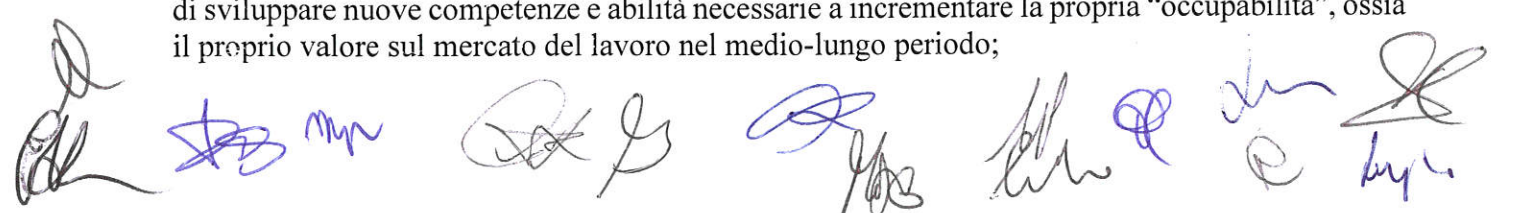
la Soc. Ericsson Telecomunicazioni S.p.A. (di seguito Azienda), assistita da Unindustria Roma,

e

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

premesse che:

- l'Azienda opera nel settore delle Telecomunicazioni e nello specifico abilita i fornitori di servizi per le telecomunicazioni a cogliere in pieno il valore della connettività;
- il portfolio di soluzioni dell'Azienda spazia dalle reti ai servizi digitali fino ai cosiddetti "managed services" e ai business emergenti ed è pensato per supportare i clienti nel loro percorso di digitalizzazione, incrementandone l'efficienza e individuando nuove opportunità per la crescita del loro business;
- oggi sono decine i progetti che vedono coinvolta l'Azienda e che richiedono le più elevate competenze di ultima generazione. Per restare sul mercato e rispondere adeguatamente alla domanda, è necessario, anzi, indispensabile, sviluppare con maggiore rapidità sia competenze trasversali (soft skill) che competenze specializzate in ambito tecnologico e digitale, con un focus sui trend emergenti dell'ICT, come le tecnologie Cloud, l'Internet delle Cose, i big data, le reti 5G del futuro;
- l'emergere di nuove tecnologie digitali, modelli di consumo alternativi e di modalità di interazione sui contenuti sta trasformando la quotidianità delle persone, rivoluzionando interi settori economici e mettendo in discussione i tradizionali concetti di lavoro, professionalità e il ruolo delle parti sociali;
- l'impatto all'interno delle imprese si traduce in una profonda trasformazione, della quale l'Azienda ha consapevolezza, traghettando l'organizzazione verso il cambiamento, fornendo strumenti e competenze e, soprattutto, attuando una strategia focalizzata sullo sviluppo delle persone e delle loro capacità, in modo da renderle in grado di affrontare i cambiamenti in atto;
- le Parti riconoscono come il tema del futuro del lavoro sia oggi di forte attualità e il dibattito non riguarda soltanto scuole e università, ma anche e soprattutto le aziende, dove i lavoratori devono essere posti nella condizione di poter esprimere il loro potenziale ed essere continuamente formati per rimanere competitivi, ponendo l'accento non sulla capacità di mettere ciascuno in condizione di sviluppare nuove competenze e abilità necessarie a incrementare la propria "occupabilità", ossia il proprio valore sul mercato del lavoro nel medio-lungo periodo;



- la disponibilità di nuove competenze digitali è uno dei fattori centrali per le imprese in tale scenario e che le opportunità offerte dalle nuove tecnologie richiedono di ripensare ai modelli di business attuali, che potranno evolvere solo se l'organizzazione avrà sviluppato al proprio interno un mindset digitale;
- le Parti si danno atto che lo sviluppo e il reperimento di competenze digitali riguardano l'organizzazione aziendale nel suo complesso e non più solo alcune funzioni all'interno dell'Azienda come quella IT e che è quanto mai necessario promuovere una cultura comune ed una sensibilità basate sulla consapevolezza di come l'innovazione digitale stia cambiando la metodologia del lavoro ed il lavoro in generale;
- se la rapida applicazione di nuovi strumenti automatizzati richiede competenze sempre più specializzate, reperibili nelle nuove generazioni, i processi produttivi aziendali devono essere ottimizzati. Ad esempio le piattaforme di sviluppo in Cloud sono dotate di tool che permettono di aumentare la produttività e l'efficacia dello sviluppo, incrementando l'agilità e il tasso di innovatività a supporto della trasformazione digitale. L'importanza che il Cloud ricopre nelle strategie digitali delle aziende clienti si riflette nel necessario mutamento della filiera dell'offerta ICT, che deve essere pronta a cogliere le opportunità derivanti dai nuovi scenari strategici e competitivi;
- le reti e i servizi Cloud stanno evolvendo verso una maggiore verticalizzazione per esigenze settoriali specifiche e sono molte le conseguenze strategiche per l'Azienda, cui sono richieste soluzioni e competenze adeguate a continuare ad essere un partner efficace, in grado di accompagnare i clienti in questo percorso evolutivo;
- i cosiddetti "Analytics" sono entrati in maniera pervasiva nelle organizzazioni di servizio, con pesanti impatti sulle tecnologie e in alcuni casi sul modello di business. Analizzare grandi quantità di dati in tempo reale o identificare pattern correlando dati eterogenei anche ai fini predittivi, è un'attività che non è possibile svolgere con un'infrastruttura tecnologica tradizionale;
- l'Azienda ha illustrato le direttrici di questo percorso di trasformazione, che impatta a 360 gradi tutta l'organizzazione aziendale, dalla creazione di help desk dedicati al supporto dei clienti alla remotizzazione di alcune funzioni di operations di servizi, alla possibilità di focalizzarsi maggiormente sullo sviluppo SW di funzionalità core delle applicazioni, al cambiamento delle competenze nei processi commerciali e di marketing, nelle attività progettuali, nella gestione dei contratti e nella definizione degli SLA. Questa trasformazione, inoltre, supera i confini organizzativi e impatta fortemente anche sulle relazioni di filiera;
- a tale scopo le Parti, nel corso dell'incontro del 7 novembre e in quello odierno, hanno esaminato e discusso il programma aziendale connesso alla trasformazione digitale presentato dall'Azienda e la conseguente necessità di adottare misure ed interventi a sostegno dello stesso in modo da massimizzare i risultati positivi per le persone e l'Azienda stessa.

Pertanto, alla luce di quanto sopra premesso considerato e ritenuto, le Parti, dopo ampio ed approfondito confronto, hanno convenuto e concordato quanto segue.

1. La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo unitamente all'allegato progetto di formazione.
2. Le Parti intendono stipulare, con scadenza 31 dicembre 2020, il Contratto di Espansione (di seguito CdE) di cui all'articolo 41, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introdotto dall'articolo 26-quater del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, la cui applicazione viene ritenuta funzionale ad un approccio sistemico e strutturato

attraverso il quale è possibile perseguire la trasformazione di cui alle premesse e allo scopo di offrire la continuità e la stabilità necessarie nel percorso competitivo. Al riguardo le Parti convengono che proporranno al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di recepire integralmente nel CdE, da stipulare in sede governativa, quanto condiviso nel presente accordo.

3. Alla luce di quanto esplicitato in premessa, al fine di sostenere la trasformazione in corso, le Parti condividono l'esigenza di individuare le seguenti direttrici di intervento finalizzate sia a rafforzare le competenze delle risorse in organico sia a traghettare un cambio generazionale attraverso l'inserimento di nuove professionalità compatibili con il piano industriale.

Al riguardo l'Azienda dichiara l'intenzione di:

- procedere all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori aventi profili professionali in linea con i processi di trasformazione precedentemente descritti;
- realizzare, per la generalità degli impiegati e quadri in organico, programmi di formazione e riqualificazione supportati da specifici piani formativi certificati da primaria società specializzata, volti a garantire quell'adeguamento indispensabile delle competenze agli attuali e futuri scenari di mercato;
- implementare un programma di uscite anticipate, in linea con le finalità della norma *de quo*, e unicamente e soltanto per impiegati e quadri che si trovino a non più di 60 mesi entro il 31 dicembre 2020 dal conseguimento del diritto alla pensione, di vecchiaia o anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

4. Come già preannunciato dall'Azienda, per il tramite di Unindustria, nella comunicazione del 31 ottobre u.s., viene esclusa l'applicazione di ogni e qualsiasi forma di riduzione dell'orario di lavoro attraverso l'intervento dell'integrazione salariale.

A) Assunzioni

Nel corso dell'intera durata del CdE, l'Azienda intende procedere all'assunzione, di un numero complessivo di n. 25 (venticinque) unità con contratto a tempo indeterminato e applicazione del CCNL TLC, con profili professionali in linea con il programma aziendale oggetto del presente accordo. L'Azienda si riserva di assumere anche con il contratto di apprendistato professionalizzante.

La programmazione delle assunzioni è la seguente:

- n. 10 (dieci) unità entro giugno 2020;
- n. 15 (quindici) unità da luglio 2020 a dicembre 2020.

Le assunzioni riguarderanno le seguenti aree organizzative aziendali:

- Business Areas (Digital Services, Network, Managed Services);
- Market Area Mela & Group Functions (Finance, People, Marketing & Communication, Legal, Technology);

e verranno effettuate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nell'ambito delle seguenti aree professionali:

- ingegnere di tecnologie digitali;
- responsabile di progetto di tecnologie innovative;
- sviluppatori software;
- progettista di soluzioni;
- data scientist.

Fermo restando il numero massimo indicato al primo capoverso, l'Azienda si riserva una diversa distribuzione temporale e organizzativa delle assunzioni in funzione di specifiche esigenze operative, dandone preventiva comunicazione e motivazione alle OO.SS e alle RSU.

B) Progetto di formazione

La formazione rappresenta da sempre uno dei pilastri fondamentali della strategia di Ericsson e della filosofia di sviluppo delle persone ("Our People Philosophies"). Ogni risorsa viene considerata un talento e il suo sviluppo e la sua formazione sono fondamentali per il raggiungimento tanto degli obiettivi personali di crescita, quanto per il successo del team di lavoro e dell'Azienda stessa.

L'Azienda incoraggia fortemente la formazione continua (continuous learning), la cui primaria responsabilità è in primis della persona stessa. Per favorirla e facilitarla mette a disposizione contenuti formativi fruibili on-line, con molteplici modalità e supporti.

La Ericsson Academy, il Virtual Campus, la piattaforma di learning Degreed, le community Yammer sono disponibili e fruibili da qualsiasi dipendente, in qualsiasi momento, ovunque esso si trovi, e attraverso qualsiasi supporto (personal computer e cellulare aziendale in dotazione).

I contenuti a disposizione sono sia interni, su prodotti e servizi Ericsson, che esterni grazie ad accordi globali di accesso a piattaforme di learning come Pluralsight e Coursera, e sono tutti fruibili senza alcuna limitazione o costo per le risorse coinvolte. A tutto quanto sopra si aggiunge una offerta di corsi e formazione tradizionale in aula, organizzati in relazione alle necessità.

È in questo contesto che si inquadra il progetto di formazione e di aggiornamento in epigrafe, strutturato nell'ottica di fornire una linea guida che assicuri l'acquisizione delle competenze strategiche in accordo con gli obiettivi aziendali e le trasformazioni tecnologiche e di business in atto e in divenire.

Il progetto coinvolgerà in maniera trasversale la generalità di impiegati e quadri dell'Azienda con l'obiettivo di:

- aggiornare le competenze esistenti;
- creare nuove competenze per ruoli recentemente introdotti in Azienda (es. Data Scientist, Automation Engineer).

I piani formativi verranno differenziati in merito ai contenuti a seconda dell'area di appartenenza, del ruolo ricoperto dalle risorse e dei gap di competenza evidenziati nella fase di analisi, in maniera tale da garantire una acquisizione di competenze quanto più idonea, utile e conforme alle mansioni che la risorsa stessa svolge o dovrà svolgere.

I piani formativi includeranno il percorso formativo minimo richiesto per l'acquisizione delle competenze, ferma restando la totale e completa disponibilità di ogni tipo di contenuto di learning.

A garanzia della qualità del processo, le attività connesse alla realizzazione del piano di formazione (analisi dei fabbisogni, scelta delle metodologie e degli strumenti, definizione dell'impianto di monitoraggio) saranno gestite con il supporto di una società specializzata, terza all'Azienda, che provvederà a rilasciare idonea certificazione circa il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa specifica in materia di formazione prevista all'interno dell'impianto normativo che ha dato origine al CdE.

Detta società avrà anche il compito di monitorare la realizzazione dei piani formativi attraverso la verifica documentale (anche in formato digitale/elettronico), la realizzazione di sondaggi, interviste o sopralluoghi, anche senza preavviso, che avranno il duplice scopo di verifica, ma anche di individuazione di eventuali azioni migliorative e di aggiornamento del piano stesso.

I partecipanti ai piani formativi riceveranno un attestato individuale che certificherà la conclusione con esito positivo del percorso di formazione.

Le Parti convengono sull'esigenza di prevedere momenti di verifica in sede aziendale, su richiesta di una delle stesse, in merito all'andamento dei percorsi formativi di cui al piano in parola, qui allegato, istituendo un osservatorio di monitoraggio, composto da non più di 4 RSU, che potrà riunirsi anche in modalità remota.

C) Scivolo pensionistico

Agli impiegati e ai quadri che si trovino a non più di 60 mesi entro il 31 dicembre 2020 dalla maturazione del diritto alla pensione:

- 1) di vecchiaia, potendo contare su almeno 20 anni di contribuzione;
- o
- 2) anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214,

previo esplicito consenso scritto all'uscita anticipata da parte di ogni singolo interessato, l'Azienda riconoscerà per tutto il periodo fino al raggiungimento del primo diritto alla pensione, comprensivo degli ulteriori tre mesi prima della relativa decorrenza (finestra) una indennità mensile, comprensiva del trattamento di Naspi, se spettante, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal dipendente all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 41, comma 5, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e s.m.i.

Laddove il primo diritto alla pensione sia quello previsto al precedente punto 2), l'Azienda riconoscerà anche i contributi previdenziali utili al raggiungimento del relativo trattamento, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro (ovvero quella susseguente alla fruizione della Naspi).

Il dipendente non potrà optare per uno dei due trattamenti pensionistici, dovendo obbligatoriamente aderire al primo diritto di pensione per il quale raggiungerà i relativi requisiti. Le manifestazioni di interesse allo scivolo pensionistico dovranno pervenire improrogabilmente entro e non oltre il 25 novembre c.m. al fine di consentire al Ministero del Lavoro di verificare la congruità della stima dei costi prospettati dall'Azienda in relazione al numero di adesioni e, per gli effetti, di indicare nel CdE la spesa programmata destinata all'Azienda per l'intervento concordato di cui al citato articolo 41, comma 5 del decreto legislativo n. 148/2015 e s.m.i.

Sarà esclusivo onere del dipendente interessato farsi rilasciare dall'Inps, ovvero dalle strutture ad esso convenzionate, e consegnarlo tempestivamente all'Azienda per la relativa gestione, un documento attestante la situazione contributiva aggiornata, che riporti il mese e l'anno di accesso alla pensione e l'importo dell'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato al momento dell'uscita.

Per i lavoratori che aderiranno allo scivolo ai sensi dell'articolo 41, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015 e s.m.i., le eventuali e successive riforme pensionistiche non potranno in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dal comma 5 del citato decreto legislativo.

All'esito positivo dell'esame congiunto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al fine di rendere concretamente operativa la misura del presente paragrafo, le Parti convengono che le uscite verranno disposte dopo aver esperito ed esaurito con accordo la sola procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale ex artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, da gestire con l'esclusivo criterio della non opposizione, che l'Azienda si impegna ad avviare entro il corrente mese di novembre. Detta procedura comprenderà unicamente e soltanto il personale che su base volontaria aderirà allo scioglimento come previsto dalla Legge.

D) Clausole finali

Il contenuto del presente accordo e del CdE, da sottoscrivere presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, formeranno oggetto di appositi incontri da tenersi con cadenza di norma quadrimestrale.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

p. la ERICSSON TELECOMUNICAZIONI S.p.A.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. la UGL TELECOMUNICAZIONI

p. le RSU

[Handwritten signatures in blue ink, including names like Roberto Sgherri, Michele Kova, and others, along with various initials and stamps.]