

VERBALE DI ACCORDO

In Roma, il 2 marzo 2020 si sono incontrati:

- ✓ ALPITEL S.p.A. (di seguito anche Società o Azienda) rappresentata da Marco Neri
- ✓ ASSISTAL nella persona di Antonio Pozzoli
- ✓ FIM-CISL Nazionale rappresentata da Fabio Bernardini
- ✓ FIOM-CGIL Nazionale rappresentata da Pietro Locatelli

PREMESSO CHE

in data odierna è stato raggiunto e sottoscritto, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, un verbale di accordo inerente l'esperita procedura avviata in data 11 Dicembre 2019, che qui si intende integralmente richiamata;

TUTTO CIÒ PREMESSO

le Parti, a seguito di un ampio confronto, hanno realizzato un'intesa complessiva per la gestione degli esuberi inizialmente dichiarati dalla società, per il tramite di diversi strumenti di seguito riportati, i cui effetti, a valere lungo l'arco di ventiquattro mesi, più precisamente dal 9 marzo 2020 a tutto il 8 marzo 2022, che potranno all'occorrenza essere replicati con successive specifiche intese per ulteriori dodici mesi.

Al fine di un monitoraggio puntuale circa l'efficacia degli strumenti individuati, le Parti s'incontreranno a livello territoriale cadenza di norma trimestrale ovvero su richiesta di una delle parti stesse, al fine di verificare la gestione del CdS e l'evoluzione della situazione aziendale.

1 - Procedura di Licenziamento Collettivo

E' integralmente confermato quanto contenuto del medesimo capitolo del citato Verbale di Accordo raggiunto in data odierna.

Le parti, con specifica intesa a latere, individueranno le condizioni gestione ed incentivazione all'esodo.

2 - Contratto di Solidarietà

A fronte dell'esubero inizialmente dichiarato, quale strumento atto a ridurre il ricorso ai licenziamenti collettivi, le Parti hanno convenuto circa l'adozione di un Contratto di Solidarietà (CdS) che interesserà 219 dipendenti, su tutto il territorio nazionale, appartenenti al personale indiretto esposto di cui alla tabella nominativa, allegata al Verbale di Accordo in sede Ministeriale, e inquadrato come operai impiegati e quadri.



Detto intervento avrà la durata di ventiquattro mesi dal 9 marzo 2020 al 8 marzo 2022, con la possibilità di proroga di ulteriori 12 mesi attraverso specifiche intese tra le parti.

Ai fini dell'applicazione della CdS si precisa quanto segue:

- a) ALPITEL SPA applica il CCNL per i lavoratori addetti all'industria e installazione di impianti;
 - b) l'orario di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni lavorativi;
 - c) l'applicazione del CdS Interesserà esclusivamente il personale indiretto, con l'articolazione territoriale, di cui alla citata tabella; le parti convengono che in funzione dei volumi di attività e delle valutazioni operative e organizzative rispetto all'avanzamento dei lavori, l'azienda potrà escludere dalla platea del personale indiretto coinvolto nei Contratti di solidarietà, i lavoratori appartenenti alla struttura dedicata alle richiamate attività. Tale esclusione potrà avvenire sia su base territoriale che a seguito di verifica della fungibilità del profilo.
 - d) nell'ambito di applicazione del CdS sarà interessato anche personale con orario di lavoro in tempo parziale;
 - e) l'aliquota media aziendale di ricorso al CdS è prevista nella misura del 37%;
 - f) in ogni caso le parti concordano che, tenuto conto delle specifiche esigenze dei singoli reparti, potranno essere richieste soluzioni diversificate per ogni reparto e per mansione che potranno prevedere percentuali di riduzione da una misura minima del 5% a una percentuale massima del 50% (con esclusione dei casi di prepensionamento e volontari per i quali la riduzione potrà arrivare al 70% sull'intero periodo), sempre nel rispetto della media aziendale del 37% nel periodo di applicazione del CdS.
 - g) l'articolazione della riduzione di orario sarà prevalentemente di tipo verticale mediante giornate intere di sospensione, ma potrà anche avvenire con riduzione orizzontale;
 - f) durante la vigenza del presente accordo non saranno richieste per i lavoratori posti in solidarietà prestazioni di lavoro straordinario, se non a carattere individuale ed eccezionale, a titolo esemplificativo e non esaustivo: chiusura guasti, interventi richiesti in reperibilità, ecc;
 - h) la sospensione avverrà con le seguenti modalità:
 - i dipendenti che alla data di sospensione in CdS sono già in possesso dei requisiti di accesso alla pensione (finestra compresa) o che matureranno i requisiti di accesso alla pensione durante la vigenza della CdS saranno sospesi senza rotazione per l'intero periodo previsto dalla normativa vigente in materia;
 - quanto sopra a valere anche per il personale che esprimerà la volontà di essere collocato in CdS;
- per questi lavoratori la riduzione in CdS potrà avvenire nel rispetto del 70% calcolato sull'intero periodo per il quale il CdS è richiesto.



- per il restante personale la sospensione in CdS avverrà con una rotazione trimestrale (massimo tre mesi lavoro, tre mesi sospensione) per una durata massima di dodici mesi nell'intero periodo di CdS;

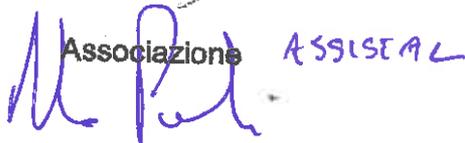
- i) l'applicazione del CdS comporterà il riproporzionamento degli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti, mentre per quanto relativo al TFR valgono le disposizioni di cui all'art.21, comma 5, del D.Lgs. 148/2015.

Alpitel anticiperà mensilmente ai lavoratori interessati il trattamento di erogazione salariale previsto dalle norme di legge sopra richiamate e nella misura di cui all'art. 3 D.Lgs. 148/2015.

La collocazione dei lavoratori in Contratto di Solidarietà avverrà previo esaurimento delle giornate di ferie e PAR individualmente maturate e non ancora godute alla data del 31 dicembre 2019.

Letto, confermato e sottoscritto

Azienda


Associazione ASSISEAL


OO.SS.
