

## **VERBALE D'ACCORDO**

Addì 17 giugno 2021, si sono incontrate in modalità telematica

VODAFONE ITALIA S.p.A. (di seguito anche la Società) assistita da Unindustria Roma

e

**SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM – UIL e UGL Telecomunicazioni** nazionali e territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale di RSU di Vodafone Italy (di seguito anche “le OO.SS.”; la Società e le Organizzazioni Sindacali di seguito congiuntamente “le Parti”)

Premesso che:

- L’acquisizione delle frequenze 5G indispensabili per far fronte alle sfide di business ha imposto una profonda reingegnerizzazione aziendale che ha richiesto una riorganizzazione incentrata sulla riqualificazione strutturale del personale;
- La pandemia da Covid-19, oltre a creare nuove e più rilevanti criticità, ha reso ancora più urgenti e necessarie le azioni di riqualificazione del personale, imponendo anche un’accelerazione rispetto alle tempistiche programmate sia degli sviluppi tecnologici in ambito 5G e, di riflesso, dei processi di reindustrializzazione e reingegnerizzazione, sia di sviluppo delle competenze necessarie al personale per supportare fattivamente tale fase.
- I processi di reskilling e upskilling attivati hanno supportato la realizzazione di una generale crescita di competenze e la conseguente ricollocazione interna del personale verso le aree core dell’azienda;
- Le parti ribadendo il principio della strategicità della contrattazione d’anticipo, intendono avvalersi di tutti gli strumenti idonei a supportare tale processo aziendale;
- Nell’ambito di tali strumenti è stata individuata l’applicazione delle misure previste ex art. 4 commi 1- 7ter, della legge n. 92/2012, al fine di agevolare l’uscita anticipata dei lavoratori vicini al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento;
- Secondo quanto previsto dall’art. 1, comma 160, della legge n. 205/2017, così come modificato dalla L.178/2020, limitatamente al periodo 2018-2023, il periodo di quattro anni di cui all’art. 4, comma 2, della legge n. 92/2012 può essere elevato a un periodo massimo di sette anni.

si conviene quanto segue.

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo;
2. Per il periodo dalla sottoscrizione del presente accordo fino al 31 marzo 2022, si farà ricorso alla misura di accompagnamento alla pensione prevista dall'art. 4, commi da 1 a 7 ter della legge 92/2012 per un numero massimo di 80 dipendenti che maturino i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipata nei 5 (cinque) anni successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro che dovrà avvenire entro e non oltre i termini di cui al punto 3. Nel caso in cui pervenissero un numero superiore di richieste di adesione al numero sopra dichiarato, le parti valuteranno i criteri di determinazione dell'ordine di precedenza;
3. In coerenza con la legislazione vigente, l'accesso all'esodo ex art. 4 commi da 1 a 7ter della legge 92/2012 ha, quali destinatari, nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive, i dipendenti che maturino i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, con la seguente suddivisione: n. 50 (cinquanta) dipendenti che comunichino il proprio consenso a risolvere il rapporto di lavoro entro il 31 ottobre 2021 con presumibile uscita entro il 31 marzo 2022; n. 30 (trenta) dipendenti con adesione comunicata entro il 31 marzo 2022 con presumibile uscita entro il 30 luglio 2022.
4. A favore dei dipendenti di cui al. 2, Vodafone Italia S.p.A. si impegna a corrispondere all'INPS mensilmente un importo corrispondente al trattamento di pensione 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 in esse esplicativi;
5. Vodafone Italia S.p.A. 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;
6. Vodafone Italia S.p.A., raccolte le adesioni, presenterà nei confronti dell'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;
7. Conclusa positivamente la fase di verifica da parte dell'INPS con emissione del provvedimento di certificazione del diritto e della misura della prestazione, Vodafone 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 in sede sindacale ex art. 2113 del codice civile;
8. L'erogazione del trattamento economico nei confronti del dipendente da parte dell'INPS decorrerà dal primo giorno del mese successivo al mese di cessazione dal servizio;

9. A garanzia degli adempimenti di legge Vodafone Italia S.p.A. rilascerà all'INPS la prevista fideiussione;
10. In caso di specifiche necessità organizzative, Vodafone Italia S.p.a. valuterà le singole richieste con i lavoratori interessati, per concordare la data di uscita;
11. Qualora nel corso della vigenza del presente accordo si verificano cambiamenti della normativa previdenziale, le parti si impegnano a valutare eventuali integrazioni/modifiche dei contenuti dell'accordo con riferimento in particolare ai requisiti dell'accesso all'esodo ex art. 4 commi da 1 a 7ter legge n. 92/2012;
12. Le parti concordano di effettuare entro novembre 2021 un incontro di verifica a livello nazionale, al fine di monitorare l'andamento del presente accordo ed eventualmente valutare ulteriori estensioni delle previsioni della presente intesa per numero di dipendenti coinvolti e/o per tempistiche. Resta inteso che nel caso in cui il numero massimo previsto per la finestra di ottobre non venga realizzato, sarà possibile integrare il numero della finestra prevista nel mese di marzo.

Letto, firmato e sottoscritto in modalità telematica

p. UNINDUSTRIA

p. SLC CGIL

p. le SOCIETA'

p. FISTEL CISL

p. UILCOM UIL

p. UGL Telecomunicazioni

p. COORDINAMENTO RSU