Oggi 24 settembre 2013, presso la sede del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di lavoro Divisione VII

TRA

Avaya Italia S.p.a., presente nelle persone di Alessandra Scotti, senior HR Business Partner e Stefano Palonta, Direttore Finanziario – qui di seguito anche la Società

FILCAMS CGIL nazionale, in persona di Andrea Montagni, FILCAMS CGIL Roma C.O.L. nella persona di Carla Della Volpe,
UILTUCS UIL Nazionale in persona di Mauro Munari e Marco Marroni,
UILTUCS UIL Lombardia, in persona di Bruno Pilo,
FISASCAT CISL Nazionale, in persona di Dario Campeotto,

Con la partecipazione delle RSU di Avaya di Milano e di Roma e della RSA di Ancona

Collettivamente le Parti

Premesso che

a) In data 19 giugno 2013 è stata attivata dalla Società una procedura di riduzione del personale, ai sensi degli art. 4 e 24 L. 223/91, per complessivi 16 lavoratori strutturalmente in esubero;

b) La direzione aziendale, le OO.SS. e la RSU si sono incontrate presso la sede della Società di Milano (presenti in videoconferenza la RSU di Roma e la RSA di Ancona) nelle date del 2, 22, 25 e 29 luglio 2013;

c) Nel corso di dette riunioni le Parti hanno esaminato le possibili soluzioni finalizzate a ridurre l'impatto sociale della presente procedura sulle risorse umane eccedenti ed è stata fornita da parte della direzione aziendale ampia informazione della necessità di procedere alla suddetta riduzione di personale;

d) In applicazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 5, L. 223/91 sono state compiutamente esaminate le motivazioni a monte del provvedimento come dettagliatamente specificate nella comunicazione di apertura della procedura, da intendersi qui integralmente richiamate,

senza tuttavia addivenire ad un accordo a definizione della procedura entro i termini di legge;

e) Con lettera raccomandata anticipata via fax il 27 agosto 2013 la Società informava il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nonché l'Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro della Lombardia, del Lazio e delle Marche che entro i tempi di legge non era stato raggiunto un accordo con le OO.SS., le RSU e la RSA e chiedeva al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di provvedere alla convocazione delle Parti in sede amministrativa al fine di tentare di trovare un accordo;

f) Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali convocava le Parti per il giorno 24 settembre 2013 alle ore 10,30;

g) Nelle more, preso atto da parte delle OO.SS. che la Società non intendeva rinunciare ai licenziamenti, le Parti si sono nuovamente incontrate in data 2 e 20 settembre 2013;

h) Le OO.SS. le RSU e la RSA hanno richiesto alla direzione aziendale l'adozione di misure per attenuare le conseguenze sociali del provvedimento medesimo, con particolare riguardo alla erogazione di un sostegno economico a favore del personale da collocare in mobilità;

i) La direzione aziendale di Avaya Italia Spa. ha ritenuto condivisibile la posizione delle OO.SS. delle RSU e della RSA e si è dichiarata disponibile a erogare un sostegno economico a favore del personale da collocare in mobilità;

j) Inoltre, Avaya Italia S.p.a. ha rinunciato a n. 1 esubero, riducendo così il numero complessivo degli esuberi da 16 unità a 15 unità.

Tutto ciò premesso e ritenuto si concorda quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente accordo.

2. Al fine di ridurre l'impatto sociale conseguente alla riduzione dell'organico nella quantità e qualità dei profili professionali evidenziati nella lettera di apertura della procedura, la Società farà ricorso agli strumenti di gestione sociale sotto indicati al fine di realizzare gli opportuni equilibri fra esigenze imprenditoriali e problematiche occupazionali:

a) Mobilità interna;
b) La ricollocazione del personale in esubero presso altre aziende;
c) Misure economiche di sostegno al reddito, come definite con separate intese;

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 9, L. 223/91 e dell'art. 24, comma 1, L. 223/91, la Società procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro per un massimo di n. 15 lavoratori ed alla loro conseguente collocazione in mobilità il 30 settembre 2013. La Società valuterà, secondo ragionevolezza, le eventuali richieste di risoluzione anticipata da parte dei singoli lavoratori.

4. Il criterio esclusivo per l'individuazione dei requisiti dei lavoratori da collocare in mobilità ai sensi dell'art. 5, comma I L. 223/91 sarà quello della volontarietà in quanto meglio potrebbe attenuare l'impatto sociale sui lavoratori; l'azienda si riserva di valutare tra le volontarietà manifestate la loro fungibilità con i profili professionali in esubero.

5. Le Parti si danno reciprocamente atto della espressa volontà di voler sanare ad ogni effetto di legge con la sottoscrizione del presente accordo eventuali vizi della comunicazione di apertura della procedura di riduzione del personale e ciò ai sensi dell'art. 1 comma 45 della L. 92/2012.

6. Nel darsi reciprocamente atto del regolare svolgimento della procedura ai sensi delle norme sopra citate, le Parti dichiarano di ritenere conclusa, con la sottoscrizione del presente atto e di quelli conseguenti ad esso allegati, la procedura stessa.

Allegato I, Allegato II

Letto, confermato e sottoscritto.

Avaya Italia S.p.a.

Le OO.SS.

Le RSU

La RSA

Allegato I

Oggi 24 settembre 2013, presso la sede del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di lavoro Divisione VII

TRA

Avaya Italia S.p.a., presente nelle persone di Alessandra Scotti, senior HR Business Partner e Stefano Palonta, Direttore Finanziario – qui di seguito anche la Società

FILCAMS CGIL nazionale, in persona di Andrea Montagni, FILCAMS CGIL Roma C.O.L. nella persona di Carla Della Volpe,
UILTUCS UIL Nazionale in persona di Mauro Munari e Marco Marroni,
UILTUCS UIL Lombardia, in persona di Bruno Pilo,,
FISASCAT CISL Nazionale, in persona di Dario Campeotto,

Con la partecipazione della RSU di Avaya di Milano e di Roma e della RSA di Ancona

Collettivamente le Parti

Con riferimento all'accordo sottoscritto in pari data presso la sede del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in merito alla gestione degli esuberi derivanti dalla ristrutturazione della Società, la Società e le OO.SS. hanno concordato che:

1. ai lavoratori che, in conseguenza della suddetta ristrutturazione, non si opporranno al licenziamento , sarà riconosciuta, a condizione che sottoscrivano verbale di conciliazione di cui agli art. 410 e 411 c.p.c. rinunciando all'impugnazione del licenziamento, una somma lorda pari a n. 31 mensilità, quale incentivo all'esodo, calcolata nel modo seguente: retribuzione lorda annua + incentivo target, diviso 14 mensilità e moltiplicato per 31 mensilità [(es. retribuzione lorda annua di base 100.000 + incentivo target 10.000) : 14 x 31] = incentivo

243.571,43) oltre all'indennità sostituiva del preavviso; le Parti chiariscono che la paga lorda annua ai fini della determinazione delle mensilità di cui al presente accordo si riferisce agli elementi fissi e variabili (incentivi) in essere nel mese di settembre 2013;

2. alternativamente a quanto sopra, al fine di ridurre l'impatto sociale conseguente alla riduzione dell'organico e di realizzare gli opportuni equilibri fra esigenze imprenditoriali e problematiche occupazionali, la società offre a n. 1 lavoratore strutturalmente in esubero, che ha caratteristiche professionali fungibili con le posizioni offerte, una ricollocazione in alternativa alla funzione eliminata in Italia;

Letto, confermato e sottoscritto.

Avaya Italia S.p.a.

Le OO.SS.

Le RSU

La RSA

Allegato II

Oggi 24 settembre 2013, presso la sede del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di lavoro Divisione VII

TRA

Avaya Italia S.p.a., presente nelle persone di Alessandra Scotti, senior HR Business Partner e Stefano Palonta, Direttore Finanziario – qui di seguito anche la Società

FILCAMS CGIL nazionale, in persona di Andrea Montagni, FILCAMS CGIL Roma C.O.L. nella persona di Carla Della Volpe,
UILTUCS UIL Nazionale in persona di Mauro Munari e Marco Marroni,
UILTUCS UIL Lombardia, in persona di Bruno Pilo,,
FISASCAT CISL Nazionale, in persona di Dario Campeotto,

Con la partecipazione della RSU di Avaya di Milano e di Roma e della RSA di Ancona

Collettivamente le Parti

Con riferimento all'accordo quadro ed all'accordo economico sottoscritti in pari data presso la sede del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in merito alla gestione degli esuberi derivanti dalla ristrutturazione della Società, la Società e le OO.SS. hanno concordato che:

nel contesto del punto 2b dell'accordo quadro, ai lavoratori che non si opporranno al licenziamento e che ricevano da terzi una proposta di ricollocazione loro considerata congrua e quindi accettata entro il 30 settembre 2013 - evitando la loro collocazione in mobilità -, l'Azienda corrisponderà un importo lordo pari a 16 mensilità[1] quale incentivo all'esodo, con reciproca rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostituiva, a condizione che gli stessi sottoscrivano un verbale di

[1]Calcolato nel modo seguente: retribuzione lorda annua + incentivo target, diviso 14 mensilità e moltiplicato per 16 mensilità [(es. retribuzione lorda annua di base 100.000 + incentivo target 10.000) : 14 x 16] = incentivo 125.714,29).

conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c. rinunciando all'impugnazione del licenziamento.

Le Parti chiariscono che la ricollocazione incentivata di cui al presente accordo è alternativo all'incentivo previsto dal punto 1) dell'accordo economico.

Le Parti chiariscono che la paga lorda annua ai fini della determinazione delle mensilità di cui al presente accordo si riferisce agli elementi fissi e variabili (incentivi) in essere nel mese di settembre 2013.

Letto, confermato e sottoscritto.

Avaya Italia S.p.a.

Le OO.SS.

La RSU

La RSA