CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO · MONZA E BRIANZA

ACCORDO
SOSTEGNO ECONOMICO E RICOLLOCAZIONE

Oggi, 15 giugno 2011, in Roma, si sono incontrati:

per Canon Italia SpA	Maria Guazzoni con l'assistenza di Giovanni Pirola
per l'Unione Confcommercio Imprese per l'Italia	Emanuela Cambrini
per Filcams-CGIL Nazionale	Danilo Lelli
per Fisascat-CISL Nazionale	Marco Demurtas
per la Uiltucs-UIL con delega Nazionale	Bruno Pilo Roberto Pennati
per la UGL con delega Nazionale	Giuliano Giannetti

per le RSA Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL
per le RSA UGL

Premesso che:

- la società Canon Italia Spa ha avviato con comunicazione (che qui si intende integralmente richiamata) inviata, per il tramite dell'Unione Confcommercio Imprese per l'Italia Milano, Lodi e Monza-Brianza, in data 22 marzo 2011 una procedura di mobilità ex artt. 4 e 24 della legge 223/91, denunciando l'esubero di n. 137 lavoratori dipendenti presso le unità produttive di S. Donato Milanese (MI) e Roma;
- in data odierna è stata sottoscritto l'accordo, che nell'ambito del piano di gestione degli esuberi, prevede, tra l'altro, l'erogazione da parte della Società di un importo lordo quale sostegno economico al reddito ai lavoratori ricompresi negli esuberi denunciati che decidano di essere immediatamente collocati in mobilità, nonché a quelli che, usufruendo della CIGS e nel corso della stessa, chiedano di essere collocati in mobilità. Tale importo, aggiuntivo rispetto alle attribuzioni patrimoniali previste dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali (ad esclusione del preavviso contrattuale, che verrà considerato reciprocamente assolto qualora non lavorato), sarà erogato quale sostegno economico al reddito all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, in aggiunta alla liquidazione delle competenze di fine rapporto, a fronte e a condizione della rinunzia da parte degli stessi lavoratori all'impugnazione del licenziamento e ad ogni e qualsiasi pretesa nei confronti della Società comunque occasionata dall'intercorso rapporto di lavoro, con apposita sottoscrizione di verbali individuali di conciliazione ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c.

tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

SOSTEGNO ECONOMICO AL REDDITO:

Ai Lavoratori che saranno collocati in mobilità secondo il criterio della "non opposizione al licenziamento", sarà riconosciuto il seguente trattamento economico lordo:

1. Ai Lavoratori che sono già in possesso dei requisiti per poter accedere all'assegno di pensione sarà erogato un trattamento economico pari al 50% della RAL 2011 calcolata sulla base delle competenze mensili rilevate dal cedolino di maggio c.a. alla voce "Retribuzione Mensile cod. 99RL". La certificazione del diritto al trattamento pensionistico sarà documentata attraverso Ecocert rilasciato dall'INPS o da Ente autorizzato oppure sulla base dei dati presenti in Azienda.

2. Ai Lavoratori che accederanno al trattamento pensionistico (finestra) nel corso del periodo di permanenza in mobilità sarà riconosciuto un importo lordo pari alla differenza fra la retribuzione fissa annua lorda che sarebbe spettata al lavoratore in costanza di rapporto ed il trattamento di cassa/mobilità previsto dall'INPS. Il suddetto trattamento sarà calcolato sulla base della retribuzione di riferimento dedotta dal cedolino del mese di maggio 2011 alla voce "Retribuzione Mensile cod. 99RL"; esso, pertanto, non terrà conto di altri emolumenti quali variabili, premi, indennità, etc che non facciano parte della retribuzione base del lavoratore. Il diritto a questo trattamento sarà certificato dietro presentazione da parte del Lavoratore del documento Ecocert rilasciato dall'INPS o da Ente autorizzato allo scopo.

3. Ai Lavoratori non in possesso dei requisiti di cui sopra, come certificato da idonea documentazione da presentare all'Azienda all'atto della richiesta, sarà erogato un importo calcolato sulla base della seguente tabella e modificato con le condizioni più sotto riportate:

Tabella A:

	< 5	>= 5 < 12	>= 12 < 20	>= 20
< 40	*11*	*14*	*19*	*20*
>= 40 < 45	*16*	*19*	*24*	*26*
>= 45 < 50	*22*	*24*	*28*	*30*
>= 50 < 55	*25*	*28*	*33*	*35*
>= 55	*28*	*33*	*38*	*40*

Il trattamento sarà calcolato sulla base della retribuzione di riferimento dedotta dal cedolino del mese di maggio 2011 alla voce "Retribuzione Mensile cod. 99RL"; essa, pertanto, non terrà conto di altri emolumenti quali variabili, premi, indennità, etc che non facciano parte della retribuzione base del lavoratore.
Per i lavoratori part-time la retribuzione sarà riproporzionata in base all'orario di lavoro contrattuale in essere alla data del 31 maggio 2011.
Per il calcolo dell'età anagrafica e dell'anzianità aziendale, quale condizione di miglior favore, si farà comunque riferimento alla data del 31 dicembre 2011.

I lavoratori potranno fare richiesta di adesione volontaria all'incentivazione di cui sopra a partire dal giorno 21 giugno 2011.

Gli importi suddetti saranno incrementati/decrementati nella misura indicata nella "Tabella B" sotto riportata in funzione della data di sottoscrizione dell'Accordo

Individuale di uscita da parte dei lavoratori che facciano parte dell'esubero dichiarato all'atto della "comunicazione":

Tabella B:

Data di adesione	Percentuale di corresponsione degli importi di cui alla tabella A
30 giugno 2011	120%
31 agosto 2011	70%
31 dicembre 2011	50%
Dal 1 gennaio 2012	30%

L'Acceleratore del 120% sarà comunque garantito a coloro che, inseriti successivamente in CIGS, aderiranno al programma di uscita "volontaria" entro il termine di 2 settimane di calendario dalla data di entrata in CIGS.

Solo per i lavoratori Part-Time al 50% facenti parte dell'elenco di esuberi dichiarato dalla Società e che aderiscano al programma di uscita entro il 30 giugno 2011 l'importo calcolato sulla base dei dati delle Tabelle A e B sarà incrementato del 10%.

Ai lavoratori, anche Part-time, che faranno richiesta di adesione volontaria al programma di uscita sarà inoltre riconosciuto un importo lordo pari a € 2.500,00 per ciascun carico familiare risultante dai dati aziendali alla data del 30 maggio 2011 nel rispetto della normativa di Legge in materia.
La Società si riserva di corrispondere l'importo così determinato in un massimo di due rate nei termini che saranno definiti consensualmente con il Lavoratore e riportati nell'Accordo Individuale di uscita, comunque non oltre il 4° mese dalla data di uscita.

I Lavoratori coinvolti in CIGS a zero ore potranno richiedere un anticipo del TFR maturato ed accantonato presso la Società, che verrà concesso fino ad integrazione del lordo mensile e comunque fino a concorrenza del TFR.

I lavoratori collocati in CIGS che, aderendo al piano di gestione degli esuberi hanno inizialmente stabilito la risoluzione del rapporto di lavoro a una certa data, potranno anticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro e collocazione in mobilità inizialmente stabilita senza che ciò comporti alcuna riduzione del sostegno economico al reddito.

Il numero dei destinatari del trattamento di CIGS, pari a 137 unità, verrà ridotto a seguito del realizzarsi dei previsti strumenti di gestione degli esuberi quali ricollocazioni all'interno delle Società del gruppo e mobilità volontarie.

AIUTO ALLA RICOLLOCAZIONE:

Ai lavoratori che sottoscriveranno un accordo Individuale di uscita e ne faranno formale richiesta alla Società per il tramite di un impegno scritto, sarà reso disponibile l'accesso ad un programma di Outplacement con Società primaria del settore.
L'adesione a questo programma comporterà un contributo economico a carico del lavoratore pari a:

- € 2.500,00 per lavoratori inquadrati con Categoria Quadro

- € 1.000,00 per tutti gli altri lavoratori

Tale somma sarà trattenuta dall'importo corrisposto dalla Società al singolo lavoratore quale incentivo all'uscita in base ai criteri più sopra citati.
Nulla sarà dovuto da parte dei lavoratori che non sottoscriveranno il modulo di adesione all'Outplacement.

Nessun sostegno economico sarà erogato per i lavoratori per i quali si perfezionerà la ricollocazione in Océ Italia, attraverso i programmi aziendali in corso ed in fase di finalizzazione e che prevedono, per alcune figure professionali, la garanzia di continuità di impiego, senza periodo di prova e con equivalenza di trattamento economico/normativo e il mantenimento della area geografica di attività.
I lavoratori saranno individuati da parte di Océ Italia in base alle esigenze tecnico-organizzative. La ricollocazione dei lavoratori che saranno collocati in Océ Italia avverrà in una prima fase attraverso l'istituto del distacco
L'eventuale rifiuto del Lavoratore al distacco e successivamente ad una proposta formale d'assunzione per la ricollocazione in Océ Italia alle condizioni di cui sopra farà perdere il diritto al trattamento economico previsto nei termini indicati nel presente documento.

Letto, confermato e sottoscritto.

per Canon Italia SpA

per l'Unione Confcommercio Imprese per l'Italia

per Filcams-CGIL

per Fisascat-CISL

per la Uiltucs-UIL

per la UGL

per le RSA Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL

per le RSA UGL