

## Verbale di Accordo (prot n 01102020)

Il giorno 1 ottobre 2020, si sono incontrati in via telematica:

la Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A.,

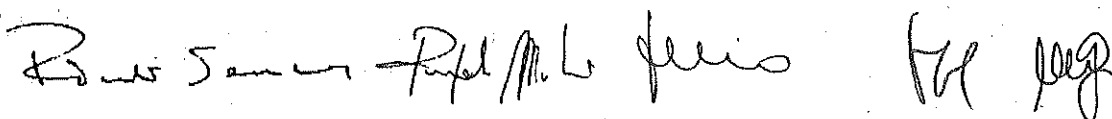
e

le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC-CGIL, FISTel-CISL e UILCOM-UIL, in una  
col Coordinamento delle r.s.u. Wind Tre,

e hanno sottoscritto il seguente Accordo:

Premesso che:

- a) il 24 giugno 2020 le parti hanno sottoscritto un Accordo nel quale è stato condiviso un "Piano di riqualificazione e gestione delle efficienze", da gestire nel periodo 1° luglio 2020 – 30 aprile 2021, ispirato a principi di riqualificazione professionale, tutela occupazionale e razionalizzazione organizzativa, che, tra le altre cose, prevede:
  1. incentivazione all'esodo, fino a 300 lavoratori, accompagnato, quando le misure governative lo consentiranno, dal ricorso alla procedura di licenziamento collettivo, di cui alla l. 223/91, attraverso il criterio della non opposizione al licenziamento;
  2. attivazione dell'art. 4, commi da 1 a 7 ter, l. 92/2012, per il prepensionamento di un numero massimo di 100 dipendenti (i lavoratori che utilizzeranno questa modalità concorrono al raggiungimento del numero degli esodi incentivati di cui al punto precedente);
- b) il D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, convertito nella L. 24 aprile 2020, n.27 (Decreto Cura Italia) e il D.L. n. 34 del 19 maggio 2020, convertito nella L. 17 luglio 2020, n. 77 (Decreto Rilancio) hanno determinato la sospensione del ricorso, da parte dei datori di lavoro, alle procedure di licenziamento collettivo fino al 17 agosto 2020;
- c) il D.L. n. 104 del 14 agosto 2020, (Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia) prevede che l'avvio di una procedura di licenziamento collettivo di cui all'art. 4, 5 e 24 della l. 223/1991 e il recesso dal rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo sono preclusi ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito della CIG «causale Covid» o dell'esonero contribuito ex art. 3 D.L. 104/2020 fino al 31 dicembre 2020;
- d) il medesimo D.L. 104/2020 prevede che possano essere stipulati Accordi Collettivi aziendali, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che prevedano sistemi di risoluzione non oppositiva del rapporto di



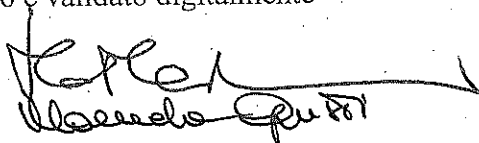
lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono a tali Accordi e che in tal caso è anche riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. (i.e. Naspi);

Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

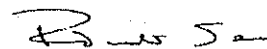
1. Le premesse sono parte integrante del presente Accordo.
2. Le parti convengono che al fine di favorire gli esodi volontari funzionali alla gestione delle efficienze determinate dall'implementazione del piano industriale verrà riconosciuto un incentivo all'esodo, secondo gli importi, lo schema e le scansioni temporali previste nell'Allegato 1 dell'Accordo 24 giugno 2020, ai lavoratori che risolveranno il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale.
3. I lavoratori interessati saranno tenuti a rappresentare la propria volontà ad aderire al programma di incentivazione inserendo i propri dati all'interno dell'applicativo che verrà appositamente predisposto nella intranet aziendale.
4. L'Azienda darà un riscontro ai dipendenti entro 15 giorni dalla presentazione della richiesta e l'accettazione della richiesta dei lavoratori sarà subordinata alla verifica delle esigenze tecnico organizzative aziendali previste dall'Accordo citato.
5. Il pagamento dell'incentivo all'esodo avverrà esclusivamente e subordinatamente alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale.
6. Gli importi previsti quale incentivo all'esodo sono da intendersi aggiuntivi rispetto al T.F.R. maturato e alle competenze di fine rapporto e saranno corrisposti ai sensi del D.L. 30 maggio 1988, n. 173, convertito nella L. 26 luglio 1988, n. 291, art. 4, 2° comma bis.
7. Le parti si danno reciprocamente atto che il presente Accordo viene sottoscritto ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal co. 3, art. 14, D.L. 104/2020 per i lavoratori che risolveranno il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale entro e non oltre il 31 dicembre 2020.

Letto, confermato e validato digitalmente

per la Società



per SLC CGIL



per UILCOM UIL



per FISTEL CISL

