

ACCORDO AZIENDALE DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA QUIESCENZA DEL CAPITALE UMANO DEL CONSORZIO INDUSTRIALE DELL'OGLIASTRA

Tra

la Società Consorzio Industriale dell'Ogliastra, rappresentata nella persona del Presidente **Ammendola Nicola Francesco**,

e

la RSU del Consorzio Industriale dell'Ogliastra, rappresentata da **Dr. Moi Michele Antonio**

Premessa

Il CdA, la Direzione e la RSU del Consorzio Industriale dell'Ogliastra (d'ora innanzi Le Parti) ritengono prioritario, preservare come "patrimonio aziendale" la propria comunità di lavoratori, e che alcuni di essi raggiungeranno i limiti dell'età pensionabile entro i prossimi 7 anni, hanno convenuto sulla necessità di stabilizzare uno strumento di Accompagnamento alla Quiescenza, in modo che possa essere a disposizione dell'azienda e dei lavoratori senza soluzione di continuità, **mediante un programma di esodo incentivato che favorisca l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori più anziani e il ricambio generazionale in azienda.**

Le parti condividono inoltre che l'istituto oggetto del presente accordo debba prevedere misure di welfare aziendale finalizzate sia all'agevolazione alla collocazione in quiescenza, sia a non disperdere il patrimonio professionale dei dipendenti che lasciano la società per raggiunti limiti di età.

L'accesso da parte dei dipendenti del Consorzio Industriale dell'Ogliastra all'incentivo economico e agli eventuali strumenti di welfare aziendale finalizzati alla collocazione anticipata in quiescenza, sarà effettuato mediante adesione volontaria dei lavoratori e conseguente accordo individuale in sede sindacale.

Principi generali

Di seguito vengono elencati i principi generali che sottendono al presente accordo:

- Il Consorzio Industriale dell'Ogliastra applica al proprio personale dipendente il CCNL Consorzi ed Enti di Industrializzazione;
- L'art. 4 L. 92/2012 e s.m.i., ha introdotto la possibilità per i datori di lavoro di incentivare l'esodo per i lavoratori più anziani garantendo loro, per un periodo massimo di 84 mesi, la corresponsione di una prestazione di importo pari al trattamento di pensione e il versamento della relativa contribuzione all'Inps fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento;
- La previsione dell'art. 4 L. 92/2012, come modificato dall'art. 1, c. 345 L.178/2020 è attuabile nei confronti di coloro che maturino i requisiti minimi per il pensionamento nei sette anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro;
- L'attivazione delle misure del citato art. 4 è finalizzata al superamento dell'eccedenza di personale in una prospettiva non traumatica di ricambio generazionale;
- la Società ha provveduto ad informare i dipendenti prossimi alla pensione e potenzialmente interessati dal programma della possibilità di usufruire della norma di cui al precedente punto;
- l'introduzione di meccanismi di incentivazione all'esodo favorisce il ricambio generazionale del Personale e contemporaneamente consente di ottenere un complessivo risparmio economico;
- l'incentivo all'esodo prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a fronte dell'erogazione di una determinata somma di denaro e di strumenti di welfare aziendale estesi;

- le somme erogate e le misure di welfare aziendale non costituiscono retribuzione imponibile ai fini previdenziali;
- da alcuni mesi il CdA del Consorzio Industriale dell'Ogliastra ha discusso la possibilità di dover istituire lo strumento dell'incentivazione all'esodo;
- considerato che si intende stanziare in bilancio una somma il cui ammontare andrà imputato al Fondo per il prepensionamento e l'incentivo all'esodo;
- per quanto in premessa affermato, si intendono affiancare alle forme finanziarie incentivanti anche strumenti di welfare aziendale esteso allorché definite;
- è riconosciuta la facoltà in capo all'azienda di poter accogliere o meno le richieste pervenute.

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

Art. 1) Premesse

Le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente accordo.

Art. 2) Programma di esodo incentivato - Isopensione

Al fine di incentivare l'esodo dei dipendenti più anziani le parti intendono ricorrere allo strumento offerto dall'art. 4, commi 1-7 ter, L. 92/2012 e s.m. di seguito denominato Isopensione.

a. Decorrenza e durata

Il Programma di Isopensione ha durata ANNUALE, dal 02/07/2024 al 30/06/2025 e ha **natura sperimentale.**

b. Campo di applicazione

Possono accedere al Programma di Isopensione i dipendenti di età pari o superiore a 61 anni, che accederanno alla pensione di vecchiaia o anticipata entro i 72 mesi successivi all'adesione al Programma.

c. Adesione al Programma di Isopensione

I dipendenti in possesso dei requisiti anagrafico e contributivo di cui alla lett. b. che precede potranno proporre, su base volontaria, istanza di adesione al Programma di Isopensione. L'adesione al Programma di Isopensione avrà effetto dal secondo mese successivo alla richiesta, previa la verifica da parte della Società dei presupposti soggettivi di partecipazione e della sussistenza delle condizioni tecnico, organizzative e produttive, con esclusione di:

- del personale per il quale sia stata già comunicata dall'azienda la cessazione del rapporto di lavoro,
- del personale che abbia aperto una vertenza giudiziale nei confronti della società;
- del personale a cui mancano meno di 12 mesi solari dall'età pensionabile;

In particolare, il Consorzio Industriale dell'Ogliastra verificherà in capo al dipendente la ricorrenza dei requisiti anagrafico e contributivo, quest'ultimo attestato da Estratto Certificativo (ECOCERT) rilasciato dall'INPS, e valuterà, inoltre, sulla base delle proprie insindacabili esigenze tecnico, organizzative e produttive, la possibilità di risolvere il rapporto con il dipendente.

Le Parti, in caso di esito positivo delle valutazioni, potranno risolvere consensualmente il rapporto di lavoro e il dipendente potrà beneficiare, fino alla data di maturazione dei requisiti minimi di pensionamento, e comunque per un periodo non eccedente i 72 mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, di una prestazione mensile di importo equivalente alla pensione calcolata con i criteri di legge.

Art. 3) Certificazione dei requisiti pensionistici da parte dell'INPS

L'ammissione del dipendente al Programma di Isopensione è sottoposta, inoltre, alla certificazione da parte dell'INPS della sussistenza dei requisiti individuali e della data presunta di pensionamento.

Art. 4) Modalità di adesione al Programma di Isopensione

Il dipendente che su base volontaria intenda aderire al Programma di Isopensione dovrà formalizzare la richiesta all'ufficio del personale in forma scritta (modello allegato 1), allegando Estratto Certificativo (ECOCERT) dei periodi coperti da contribuzione rilasciato dall'INPS.

La domanda dovrà essere indirizzata a mezzo PEC o tramite Raccomandata A/R all'Ufficio di Presidenza del Consorzio Industriale dell'Ogliastro e per conoscenza, all'Ufficio del Personale e alla RSU rappresentata dal Dr. Moi Michele Antonio.

Art. 5) Beneficiari del programma di isopensione

La Società accoglierà un numero massimo di 2 richieste nel periodo dal 02/07/2024 al 30/06/2025

Art. 6) Procedura di accoglimento e/o respingimento definitivo della domanda.

A valle dell'esito positivo della procedura di accettazione della singola domanda prevista nell'Art.5, l'Ufficio di Presidenza del Consorzio Industriale dell'Ogliastro accoglierà o respingerà in via definitiva le richieste pervenute in funzione:

- a) della relazione della Direzione dell'Ufficio del Personale, per quanto attiene alla corrispondenza della richiesta al presente accordo, la definizione delle eventuali misure di welfare esteso e dell'incentivo spettante (come previsti ai precedenti Art.2 e Art.3) in funzione della disponibilità economica;
- b) della relazione del Dirigente di riferimento relativamente alle ricadute organizzative, in termini di:
 - impatto della quiescenza sulla divisione di appartenenza del/della richiedente,
 - redistribuzione dei carichi di lavoro e delle eventuali responsabilità organizzative e/o di ruolo del/della richiedente,
 - tempi, modalità e numerosità dei nuovi avvicendamenti nella pianta organica della società favoriti dall'andata in quiescenza del/della richiedente,
 - tenuta complessiva dell'efficacia operativa della divisione coinvolta,
 - modalità e tempi dei passaggi di consegna delle attività e delle eventuali responsabilità del/della richiedente.

L'accettazione delle richieste è condizionata ad unilaterale ed insindacabile valutazione della linea manageriale nel rispetto delle proprie esigenze tecnico-organizzative, produttive ed economiche e, pertanto, non è vincolante per la Società che potrebbe non procedere all'accoglimento delle domande a suo insindacabile giudizio.

Le Parti convengono che l'eventuale non accoglimento di una domanda sarà oggetto di una comunicazione scritta destinata al/alla richiedente e alla RSU. In detta comunicazione dovranno essere evidenziate le motivazioni del diniego. La RSU, sulla scorta di un confronto con il/la richiedente, avrà facoltà, entro 10 (dieci) giorni lavorativi dall'avvenuta ricezione del diniego scritto, di richiedere un incontro di approfondimento con l'ufficio di Presidenza, o eventualmente col CdA, al fine di approfondire le istanze del lavoratore/lavoratrice e le motivazioni della Direzione. In ogni caso le parti si impegnano a concludere definitivamente la procedura entro 30 (trenta) giorni dalla trasmissione del diniego scritto.

Art.7) Procedura di sottoscrizione della eventuale proposta transattiva di risoluzione consensuale del contratto di lavoro

L'accesso del dipendente ai benefici previsti dal presente programma di Isopensione è condizionato alla sottoscrizione, al momento della risoluzione consensuale, di un atto di conciliazione tra le parti ex artt. 410-411 c.p.c. con rinuncia reciproca ad ogni pretesa connessa al pregresso rapporto di lavoro ed alla sua cessazione. Il Direttore dell'Ufficio del Personale, a valle della richiesta e dell'accoglimento da parte dell'Ufficio di Presidenza, contatterà il lavoratore interessato, al fine di fornire i chiarimenti e gli approfondimenti necessari in merito al presente accordo, alla propria posizione individuale e ai criteri di determinazione delle eventuali misure di Welfare aziendale esteso e del Trattamento Economico di accompagnamento alla quiescenza. Analoga nota informativa scritta verrà trasmessa alla RSU. Il/la dipendente richiedente riceverà la proposta come derivante dai precedenti Art.4 e Art.5. I contenuti della suddetta proposta saranno riportati nel verbale di conciliazione da sottoscrivere in sede sindacale.

La risoluzione incentivata del rapporto di lavoro secondo l'adesione al presente Accordo comporta le dimissioni con conseguente cessazione del rapporto di lavoro secondo quanto convenuto e riportato nel verbale di conciliazione.

Art. 8) Effetti della risoluzione del rapporto di lavoro

A seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, fermi restando i requisiti richiesti dalla legge, il dipendente percepirà un trattamento economico di importo equivalente alla pensione calcolata con i criteri di legge. Sul trattamento economico percepito dal dipendente a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro non matureranno quote di TFR, né il Consorzio Industriale dell'Ogliastra dovrà versare alcuna contribuzione a fondi di assistenza integrativa e/o di previdenza complementare. Con la risoluzione consensuale del rapporto per mutuo consenso cesserà qualunque obbligazione retributiva del Consorzio Industriale dell'Ogliastra nei confronti del dipendente.

Art. 9) Obbligazioni della Società

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalle indicazioni fornite dall'INPS, il Consorzio Industriale dell'Ogliastra si impegna:

- a presentare copia del presente accordo alla sede INPS presso la quale assolve i propri obblighi contributivi, al fine di attivare la procedura di verifica da parte dell'Istituto;
- a presentare apposita domanda all'INPS, corredata dalla lista dei dipendenti aderenti e accompagnata da una fideiussione a garanzia della solvibilità, in relazione agli obblighi previsti dalla legge;
- a corrispondere, tramite l'INPS, a favore dei dipendenti coinvolti nel Programma di Isopensione – in caso di esito positivo dell'istruttoria – una prestazione di importo pari al trattamento di pensione calcolato in base alle regole vigenti alla data di cessazione del rapporto di lavoro e a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi di pensione, entro un periodo massimo di 72 mesi dalla cessazione del rapporto.

Nel caso in cui intervengano modifiche normative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, nonché nel caso di incremento dell'aspettativa di vita superiore a quello - tempo per tempo - previsto dalla Tabella Tecnica di accompagnamento al DL 201/2011, a favore dei soggetti già titolari di prestazione, l'erogazione di quest'ultima proseguirà per l'ulteriore necessario periodo, fermo restando il limite di legge, a carico del datore di lavoro (punto 5 Circolare INPS n. 119/2013).

Art. 10) Termine delle prestazioni

Le prestazioni riconosciute ai dipendenti interessati cesseranno al raggiungimento dei requisiti minimi per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata o, comunque, entro la data di scadenza comunicata dall'INPS, come illustrato nella Circolare INPS 1 agosto 2013 n. 119.

Art.11) Trattamento economico

Le Parti convengono che i Lavoratori destinatari di questo accordo, i quali ne facciano esplicita e specifica richiesta, così come individuati nell'Art. 4, riceveranno i seguenti trattamenti di quiescenza:

- la retribuzione lorda ordinaria sino alla data di risoluzione;
 - i ratei di tredicesima;
 - l'eventuale indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi maturati e non goduti;
 - il trattamento di fine rapporto ex art. 2123 cod. civ., se non devoluto ai fondi di previdenza complementare;
- somme queste tutte calcolate alla data di risoluzione sulla base delle risultanze contabili e amministrative.
- **una complessiva somma lorda a titolo di Incentivo all'esodo e transazione generale e novativa (INCENTIVO).** L'INCENTIVO sarà così determinato (P.V. sta per Pensione di Vecchiaia):

5 anni ante P.V.	4 anni ante P.V.	3 anni ante P.V.	2 anni ante P.V.	1 anno ante P.V.
12	10	8	5	2

dove le mensilità comprendono anche i contributi previdenziali sia a carico azienda che a carico dipendenti. Il calcolo dell'incentivo dovrà essere approssimato per eccesso al rateo mensile in caso di annualità ante P.V. non completa.

Art.12) Welfare Aziendale esteso

Con il presente accordo le Parti intendono:

accrescere un sistema di welfare aziendale a favore di tutti i dipendenti del Consorzio Industriale dell'Ogliastra, con l'obiettivo di migliorare il legame tra la società e i lavoratori. Tali nuove misure di welfare aziendale potranno

essere sviluppate in ogni ambito si ritenga possibile ad iniziare dai sistemi di previdenza e sanità integrativa; favorire ed incentivare quel legame prezioso tra ogni persona che continua ad essere attiva in azienda con coloro che sono giunti alla conclusione della propria attività lavorativa aziendale, promuovendo azioni positive di scambi di esperienze che consentano a coloro che lasciano la comunità lavorativa, da un lato, di sentirsene ancora parte “attiva” e dall’altro di consentire loro di “passare il prezioso testimone” di competenze, in un’azione sinergica di reciproca valorizzazione umana e professionale.

Le Parti si impegnano a definire entro 12 (dodici) mesi dalla data del presente accordo, strumenti di welfare aziendale esteso che servano anche ad incentivare la collocazione in quiescenza delle lavoratrici e dei lavoratori del Consorzio Industriale dell’Ogliastro per consentire l’opportuno turn-over e l’indispensabile ricambio generazionale e per “rinsaldare” quella coesione interpersonale che è il vero punto di forza di questa comunità lavorativa.

Art.13) Risorse economiche

Il Consorzio Industriale dell’Ogliastro valuterà ogni modalità ritenuta idonea per il finanziamento delle somme da destinare all’applicazione del presente accordo.

Art.14) Aspetti tecnico-economici della procedura di conciliazione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Le Parti convengono che:

La somma complessiva che l’azienda corrisponderà è al lordo delle ritenute di legge;

Gli importi a titolo di incentivazione all’esodo sono comprensivi della somma a titolo di transazione generale;

L’importo spettante sarà erogato in un’unica soluzione, previa sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede sindacale;

Laddove l’importo complessivo scaturente dalle domande pervenute sia superiore a quello messo a disposizione dalla Società per l’incentivazione all’esodo sarà rispettato l’ordine cronologico di presentazione delle domande;

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro esclude espressamente ogni onere di preavviso o di pagamento di qualsivoglia indennità sostitutiva;

L’incentivo verrà calcolato esclusivamente applicando quanto previsto dal presente accordo;

Art.15) Validità e durata del presente accordo

Il presente accordo avrà validità a partire dalla data di sottoscrizione e si rinnova tacitamente di anno in anno, salvo che non venga data formale disdetta da una delle parti, con un preavviso di almeno 6 (sei) mesi tramite servizio PEC o Raccomandata A/R. Le parti convengono che la vigenza delle norme e degli effetti del presente accordo varranno fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo per l’accompagnamento alla quiescenza. Le parti si impegnano a verificare annualmente l’efficacia del presente accordo, eventualmente ritardando alcune misure di incentivazione.

Per tutto quanto non riportato nel presente testo si farà riferimento alle norme di legge, agli accordi aziendali vigenti e al CCNL applicato in Azienda.

Art.16) Disposizioni finali

Le Parti si impegnano ad incontrarsi nel caso in cui intervengano modifiche normative che possano incidere sull’attuazione del Programma o di sopravvenuta eccessiva onerosità del Programma stesso al fine di attuare i necessari interventi correttivi.

Tortoli, 01/07/2024

Letto, confermato e sottoscritto

Approvato con delibera n. 56/2024 del 01/07/2024