

## VERBALE DI ACCORDO

Oggi 13 gennaio 2016, in Roma, si sono incontrati:

Per Hewlett-Packard Italiana S.r.l.                      Andrea Bruschi e Serena Somma

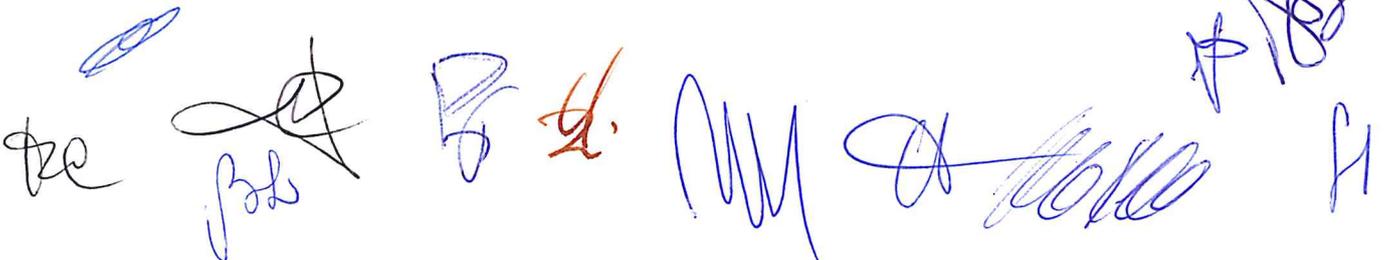
Per Filcams-Cgil Nazionale                              Massimo Mensi

Per Fisascat-Cisl Nazionale                              Dario Campeotto

Il Coordinamento Nazionale RSU Hewlett-Packard Italiana S.r.l.

### Premesso che:

- a) Nel corso di incontri svoltisi a far data dal 20 novembre 2015 la Direzione di Hewlett-Packard Italiana ha illustrato alle OO.SS. e alla RSU l'andamento complessivo dell'azienda;
- b) L'Azienda ha comunicato che, considerato il perdurare della difficile situazione complessiva del mercato, è stato deciso da parte della Hewlett Packard Enterprise a livello mondiale di proseguire nel processo di contenimento dei costi nel corso del 2016, anche attraverso processi di riorganizzazione e razionalizzazione interna, per rispondere più rapidamente ai cambiamenti continui del mercato ed aumentare la competitività della struttura dei costi, con conseguenze anche per Hewlett-Packard Italiana S.r.l. In particolare, per Hewlett-Packard Italiana S.r.l. si registra una continua pressione sui costi, che va indirizzata al fine di mantenere una corretta competitività di prezzi, che permetta alla società di rilanciarsi nel mercato di riferimento rispetto a una competizione sempre più aggressiva. Va evidenziata inoltre la pressione sui margini di Hewlett-Packard Italiana S.r.l., in un mercato che volge verso servizi "as a service" e cloud based, che va risolta con senso d'urgenza per poter garantire un corretto livello di profittabilità e di generazione di cassa positiva, elementi entrambi fondamentali in un'ottica sia di breve sia di medio-lungo periodo. In aggiunta a quanto sopra descritto e tenuto conto delle strategie di gruppo a livello mondiale, che prevedono da tempo l'accentramento di strutture di supporto al business in Paesi esteri (hub internazionali), Hewlett-Packard Italiana S.r.l. ha in atto una situazione di esuberi strutturali nelle funzioni di supporto a seguito di delocalizzazioni di attività iniziate in passato ma che non hanno ancora portato alla corrispondente riduzione di personale addetto a tali attività in Italia;
- c) Per tali motivi, con comunicazione datata 15 dicembre 2015 Hewlett-Packard Italiana ha avviato una procedura per riduzione di personale ex L. 223/91, artt. 4 e 24, relativa a 71 lavoratori in esubero da gestire secondo le modalità ed i criteri previsti nel presente accordo;
- d) La riduzione di personale, quantificata in numero 71 unità di profilo professionale amministrativo, commerciale e di supporto tecnico, riguarda principalmente le seguenti strutture organizzative:
  - i. Aree di supporto al business: EG Supply Chain; EG Customer Operations; EG Sales Operations; SW Support Delivery/SV Customer Operations; ES ITIO Exchange Sharepoint/Application Operations and Support/Global Telecom; Controllership Finance Global Legal Tax and Statutory; ES Finance Emea/ES Financial Operations; Global Security Services (Torino); Talent Development & Learning Solutions EMPD; Global Procurement; Global IT;
  - ii. Aree commerciali e tecniche: EG GTM; EG Inside Sales; TS (GSD).



e) Per ciascuna sede è stato individuato il numero di lavoratori in esubero come di seguito elencato:

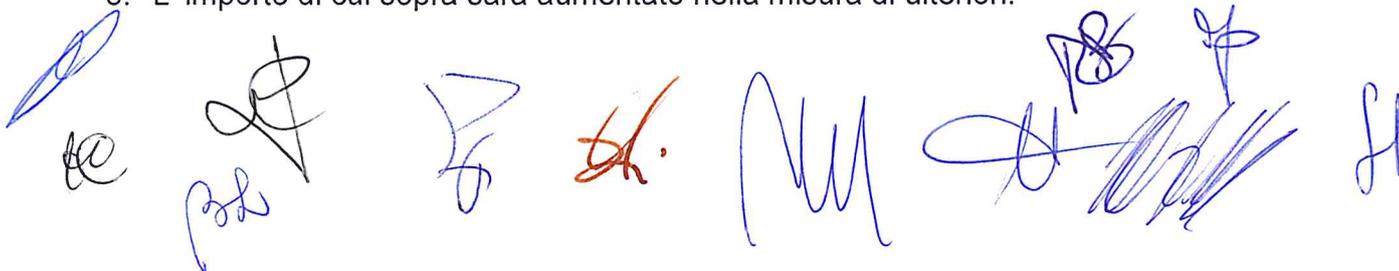
Milano	nr. 42 lavoratori
Padova	nr. 2 lavoratori
Torino	nr. 6 lavoratori
Roma	nr. 18 lavoratori
Pomezia (RM)	nr. 1 lavoratore
Bari	nr. 2 lavoratori

f) In data odierna viene sottoscritto un accordo in sede aziendale, in cui le Parti danno reciprocamente atto di aver esperito ed esaurito con esito positivo ad ogni effetto di legge e di contratto la procedura prevista dall'art. 4, comma 5, della citata L. 223/91;

g) La Società comunicherà agli enti competenti l'avvenuto accordo ed il contenuto dello stesso.

**Tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue:**

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
2. Per salvaguardare l'occupazione, nella situazione attuale viene ricercata ogni utile soluzione nel corso del piano di riorganizzazione.
3. Le Parti per far fronte alle ridotte necessità di personale, individuano come strumento prioritario la ricollocazione interna in altre aree di Hewlett-Packard Italiana; la mobilità verrà utilizzata quale strumento utile, per i lavoratori, al fine del raggiungimento dei requisiti pensionistici o per facilitare il reinserimento nel mondo del lavoro.
4. L'individuazione dei lavoratori da licenziare avverrà in base al criterio della non opposizione, secondo un principio di trasversalità applicabile prioritariamente alle strutture organizzative di cui al punto d) delle premesse e conseguentemente alle richieste di adesione che pervengano dai lavoratori.
5. La Società corrisponderà ai lavoratori interessati all'esodo che decidano di risolvere il rapporto di lavoro entro e non oltre il 30 ottobre 2016 nonché di sottoscrivere apposito verbale di non opposizione al licenziamento, un importo comprensivo di:
  - a) incentivo all'esodo, quale sostegno economico al reddito;
  - b) erogazione a fronte di transazione novativa e generale (ex art. 411 c.p.c.);
  - c) indennità sostitutiva dell'eventuale periodo di preavviso non lavorato.
6. L'importo di cui al precedente punto 5. comprensivo di quanto previsto ai sottopunti a), b) e c), viene determinato come segue:
  - per i lavoratori di età anagrafica fino a 40 anni (non compiuti): 22 mensilità lorde;
  - per i lavoratori di età anagrafica da 40 anni (compiuti) fino a 50 anni (non compiuti): 33 mensilità lorde;
  - per i lavoratori di età anagrafica pari o superiore a 50 anni (compiuti): 37 mensilità lorde.
7. Le richieste di adesione al piano da parte dei lavoratori occupati a tempo indeterminato dovranno pervenire alla Società entro e non oltre il 30 ottobre 2016 e verranno accolte compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e funzionali, tenendo conto di particolari professionalità non recuperabili all'interno dell'azienda.
8. L'importo di cui sopra sarà aumentato nella misura di ulteriori:



- 12 mensilità lorde a titolo di incentivo all'esodo esclusivamente per coloro che aderiranno al presente piano e cesseranno il rapporto di lavoro entro e non oltre il 29 febbraio 2016;
  - 4 mensilità lorde a titolo di incentivo all'esodo per coloro che aderiranno al presente piano esclusivamente se provenienti da una delle aree di supporto al business di cui al punto d), sottopunto i., delle premesse oppure da EG Inside Sales.
9. Per mensilità lorda s'intende il valore dell'ultima retribuzione ordinaria lorda mensile percepita in busta paga al momento dell'adesione al piano (per le persone a retribuzione variabile verrà aggiunto alla parte fissa il valore corrispondente alla media delle commissioni percepite nell'ultimo triennio o periodo inferiore).
  10. Le Parti si danno atto che la retribuzione presa a base per il calcolo dell'incentivazione riconosciuta ai lavoratori con orario part-time sarà l'ultima retribuzione ordinaria lorda mensile percepita in busta paga al momento dell'adesione al piano, maggiorata del 15%.
  11. Ai lavoratori che maturano il diritto al pensionamento nei quattro anni successivi al periodo massimo previsto dalla procedura di mobilità, la Società riconoscerà, a titolo di incentivo all'esodo, un importo lordo aggiuntivo pari al 42% della retribuzione annua lorda al momento dell'adesione al piano, rapportata ai mesi mancanti (massimo 48 mesi).
  12. Le Parti convengono che i lavoratori interessati saranno licenziati esercitando la facoltà di deroga ai termini ai sensi dell'art.8, comma 4, della L. 236/93 e comunque entro e non oltre il 30 ottobre 2016.
  13. Tutti i lavoratori che avranno risolto il rapporto di lavoro in base a quanto previsto nei punti precedenti potranno accedere gratuitamente ad un servizio di outplacement, che avrà la durata massima di 12 mesi.
  14. Le Parti concordano sul valore della formazione e dell'aggiornamento delle competenze come una delle leve strategiche fondamentali per la competitività d'impresa, pertanto verranno predisposti dalla Società, in base alle esigenze tecnico, organizzative e produttive, percorsi di formazione e aggiornamento.
  15. A livello aziendale saranno effettuate verifiche di norma bimestrali con la RSU sull'andamento del piano in particolare per quanto concerne le ricollocazioni e la formazione, nonché l'andamento degli organici.
  16. Le Parti si incontreranno entro settembre 2016 a livello nazionale, per verificare l'andamento complessivo dell'accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Hewlett-Packard Italiana S.r.l.

*M. Bini*

*Ferrea Faraone*

Filcams-Cgil Nazionale

*Meunio Meunio*

Fisascat-Cisl Nazionale

*[Signature]*

Coordinamento Nazionale RSU Hewlett-Packard Italiana S.r.l.

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

*[Signature]* *[Signature]*

*[Signature]* *[Signature]*

*[Signature]*