

## **- VERBALE DI ACCORDO -**

Il giorno 7 marzo 2003, presso l'Associazione Industriale di Genova si sono incontrati:

- La Marconi Communications Spa e la Marconi Sud S.p.A assistite da Assindustria Genova ed Unione Industriale di Caserta

**e**

- Il Coordinamento Nazionale RSU, assistito da FIM CISL, FIOM CGIL e UILM UIL nazionali e territoriali -

### **Premesso**

- Che le suddette Aziende hanno presentato un piano industriale che contiene l'analisi della difficile situazione del mercato delle telecomunicazioni, della situazione del Gruppo Marconi in tale contesto, delle scelte strategiche per il superamento dell'attuale crisi delle aziende al fine di consentirne il successivo rilancio, nonché delle conseguenze sui livelli occupazionali e relativi strumenti di intervento.
- Che conseguentemente le aziende hanno aperto una procedura di mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 223/91 con lettere in data 3 dicembre 2002, relative complessivamente a 1100 unità (operai e impiegati), dichiarate in esubero strutturale;
- Che le OO.SS. si sono dichiarate in disaccordo sia sul Piano industriale di cui sopra, sia sulle conseguenti procedure di mobilità;

- Che data la rilevanza nazionale della situazione, la Presidenza del Consiglio ha ritenuto di intervenire direttamente per favorire la ricerca di una soluzione concordata nel rispetto degli obiettivi aziendali e della tutela occupazionale, sollecitando, unitamente al Ministero del Lavoro, le Aziende ad individuare misure alternative alla immediata riduzione di personale;
- Che nell'ambito dei numerosi incontri svoltisi alla Presidenza del Consiglio – sia in sede politica che in sede tecnica – è stato approfondito il contenuto del piano industriale e delle osservazioni in merito espresse dalle OO.SS.;
- Che tale approfondimento, avvenuto costantemente con l'intervento della Presidenza del Consiglio ha prodotto un'integrazione del piano industriale predisposta dall'Azienda che prevede:
  - il rafforzamento del ruolo strategico di Marconi Communications S.p.A. e di Marconi Sud S.p.A nel contesto del Gruppo;
  - la presenza ed il consolidamento in Italia di attività fondamentali quali Ricerca & Sviluppo, Produzione, Commercializzazione, Assistenza al cliente relative alla gran parte del catalogo prodotti del Gruppo Marconi e caratterizzate da crescente importanza internazionale, con l'intenzione di continuare ad investire in Italia in particolare nella Ricerca & Sviluppo di nuovi prodotti e tecnologie;
  - l'attribuzione all'Italia di maggiore autonomia gestionale e conseguente responsabilità di conto economico, con forte ampliamento della possibilità di azione in tutti i settori aziendali;
  - la rilevanza strategica dei clienti gestiti dall'Italia (nazionali ed esteri) per le opportunità di crescita del business del Gruppo;

- la focalizzazione e, quindi, il consolidamento delle attività di produzione nell'ambito del nostro Paese, mantenendo un livello di costi e di efficienza competitivi con i mercati internazionali;
- la necessità di superare l'attuale stato di grave crisi economico-finanziaria e di mercato, al fine di rilanciare successivamente l'attività industriale di Marconi in Italia.
- Che a seguito del confronto tra le parti la suddetta necessità è stata individuata quale obiettivo primario da perseguire;
- Che per il fine di cui sopra, la Presidenza del Consiglio, le Istituzioni coinvolte e le OO.SS. hanno riconosciuto che il piano industriale e le successive integrazioni costituiscono valido presupposto per il risanamento e il rilancio delle Aziende;
- Che le OOSS hanno evidenziato la necessità di utilizzare strumenti e favorire soluzioni improntate il più possibile a criteri solidaristici;
- Che in quest'ambito sussistono i presupposti per l'ottenimento della dichiarazione dello stato di crisi aziendale, con conseguente ammissione alla CIGS, e che successivamente a tale periodo, senza soluzione di continuità, sulla base degli investimenti previsti verrà attuato un programma biennale di riorganizzazione con conseguente ricorso alla CIGS -

### **Tutto ciò premesso**

le parti hanno individuato un percorso articolato che permette di affrontare e gestire lo stato di crisi e successivamente il programma di riorganizzazione enunciato e nel contempo consente di ridurre drasticamente le conseguenze negative nei confronti dei lavoratori coinvolti.

Quanto sopra verra' realizzato ricorrendo ai seguenti strumenti:

- a) Ricorso alla CIGS per crisi aziendale dal 17 Marzo 2003, e per la durata di un anno.

Al fine dell'attuazione del piano di gestione del personale finalizzato al risanamento della societa' sara' altresì previsto:

- b) Utilizzo della mobilità di cui al combinato disposto degli artt. 4 e 24 della legge 223/91, secondo le modalita' indicate al successivo punto 2.
- c) Dimissioni volontarie incentivate.
- d) Ricollocamento all'esterno tramite un programma di outplacement.
- e) Ricorso alla formazione professionale.

Al fine, altresì, di favorire il necessario rilancio delle societa' verra' fatto ricorso alla CIGS per riorganizzazione nell'ambito di un programma biennale decorrente dal termine del periodo di crisi, senza soluzione di continuità e sulla base degli investimenti previsti.

Gli strumenti sopra elencati verranno gestiti secondo le seguenti modalità:

## **1. CIGS per crisi aziendale**

### **◆ Marconi Communications Spa**

Con riferimento all' art. 1, legge 223/91, e art. 5 legge 164/75, l'Azienda ricorrera' alla CIGS per crisi aziendale.

Il provvedimento avra' durata annuale con decorrenza dal 17 Marzo 2003.

Il provvedimento di CIGS interessera' le sedi di Genova, Roma, Pisa, Milano, Cisterna di Latina, Ivrea (To).

Tale provvedimento avra' applicazione secondo le seguenti modalita':

A) sospensione in CIGS a livello individuale. Questa, salvo quanto sotto precisato, non potra' superare complessivamente piu' di 5 mesi nell'arco dei 12 mesi del piano. Il periodo di permanenza in CIGS non potra' comunque superare in via continuativa i 3 mesi.

Le modalita' di effettuazione della sospensione dell'attivita' lavorativa in CIGS avverranno normalmente a livello mensile.

In aggiunta alla permanenza massima in CIGS di cui sopra il personale appartenente al reparto dei circuiti stampati partecipera' ad un percorso formativo in CIGS della durata complessiva pari a tre mesi secondo quanto previsto dalle vigenti normative.

B) riduzione in CIGS dell'orario di lavoro a livello individuale, fino ad un massimo del 42% dell'orario di lavoro contrattuale.

Le modalita' di riduzione di orario in CIGS avverranno a livello giornaliero e/o settimanale.

Il provvedimento di CIGS di cui ai punti A) e B) riguardera' un numero complessivo di lavoratori equivalente a 230 unita' sospese a zero ore per 12 mesi.

C) Verranno altresì attuate sospensioni collettive in CIGS per un totale di 10 giorni che riguarderanno gli organici dei siti sopracitati sino ad un massimo di 1500 unita'.

I criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere in CIGS, in concorrenza tra loro sono esclusivamente:

- a) esigenze tecnico/organizzative e produttive del settore di appartenenza;
- b) professionalita'/livello di specializzazione.

Compatibilmente con le esigenze tecnico/organizzative e produttive, valutate le caratteristiche e le capacita' professionali nell'ambito della fungibilita' delle mansioni svolte, la societa' si dichiara disponibile ad effettuare rotazioni di parte del personale sospeso.

Azienda ed RSU si incontreranno per verificare l'andamento della CIGS. La prima verifica avverra' nel mese di settembre 2003; la successiva verifica sara' tenuta entro il mese di novembre 2003.

Le parti concordano che l'Azienda corrispondera' ai lavoratori sospesi in CIGS, a titolo di anticipazione, l'importo corrispondente a tale trattamento individualmente spettante nei limiti del tetto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

#### ◆ **Marconi Sud Spa**

Con riferimento all'art.1, Legge 223/91 e art. 5 Legge 164/75, l'Azienda ricorrera' alla CIGS per crisi aziendale.

Il provvedimento avra' durata annuale con decorrenza dal 17 Marzo 2003.

Tale provvedimento avra' applicazione secondo le seguenti modalita' alternative:

A) sospensione in CIGS a livello individuale. Questa non potrà superare complessivamente più di 14 settimane nell'arco dell'anno.

Le modalità di effettuazione della sospensione dell'attività lavorativa potranno avvenire normalmente a livello settimanale con modalità di gestione già applicate in occasione di utilizzo di analoghi strumenti.

La rotazione dei lavoratori suddetti verrà attuata secondo le esigenze tecnico organizzative aziendali.

B) riduzione in CIGS dell'orario di lavoro a livello individuale, fino ad un massimo del 27% dell'orario di lavoro contrattuale.

Le modalità di riduzione di orario in CIGS avverranno a livello giornaliero e/o settimanale.

L'applicazione della Cigs secondo quanto indicato ai punti A) e B) interesserà un numero massimo pari a 600 unità.

I criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere in CIGS, in concorrenza tra loro sono esclusivamente:

- a) esigenze tecnico/organizzative e produttive del settore di appartenenza;
- b) professionalità/livello di specializzazione;

C) Verranno altresì attuate sospensioni collettive in CIGS per un totale di 10 giorni che riguarderanno l'intero organico dell'azienda sino ad un massimo di 740 unità.

Azienda ed RSU si incontreranno per verificare l'andamento della CIGS. La prima verifica avverrà nel mese di settembre 2003; la successiva verifica sarà tenuta entro il mese di novembre 2003.

Le parti concordano che qualora nel corso dell'anno di Cigs venissero assegnati allo stabilimento di Marcianise volumi di lavoro tali da occupare effettivamente fino a n.100 dipendenti, la gestione della Cigs non subirà modifiche per quanto riguarda i numeri concordati.

Le parti concordano che l'Azienda corrisponderà ai lavoratori sospesi in CIGS, a titolo di anticipazione, l'importo corrispondente a tale trattamento individualmente spettante nei limiti del tetto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

## **2. Mobilità**

### **◆ Marconi Communications Spa**

**2.a** Le parti concordano che la procedura di mobilità aperta con lettera del 3.12.02 è revocata; tuttavia al fine del riequilibrio degli organici necessario per il risanamento dell'azienda sarà avviata una nuova procedura di mobilità che riguarderà sino ad un massimo di 80 lavoratori della sede di Genova.

Nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative e/o produttive dell'azienda, si prevede sin d'ora che i criteri di individuazione del personale da collocare in mobilità saranno i seguenti:

- possesso dei requisiti per la pensione di anzianità e/o vecchiaia; conseguimento degli stessi nel corso del periodo di mobilità

Le parti concordano che tale criterio, congiuntamente alla non opposizione del lavoratore alla collocazione in mobilità, sarà da considerarsi sostitutivo di quelli previsti dall'art.5, comma 1, della legge 223/91.

Ai lavoratori che matureranno i requisiti per il diritto alla pensione di anzianita' e/o vecchiaia nel corso della mobilita' stessa, l'Azienda corrispondera' un importo a titolo di incentivazione all'esodo e integrazione del TFR, al lordo delle ritenute di legge dovute, come da tabella A punto A1, allegata al presente accordo, calcolato sulla base dei mesi mancanti al raggiungimento dei requisiti per la pensione di anzianita' e/o vecchiaia e del livello di inquadramento professionale.

Qualora, per disposizione di legge, mutino le normative che determinano i requisiti per il collocamento in pensione di anzianita' e/o vecchiaia, la Societa' conferma la propria disponibilita' ad un incontro tra le parti, per esaminare tale situazione, al fine di trovare soluzioni tese a tutelare il lavoratore posto in mobilita'.

**2b.** Oltre a quanto previsto al precedente punto 2.a , potranno essere collocati in mobilita' i lavoratori che pur non raggiungendo nel corso della stessa i requisiti per la pensione di anzianita' e/o vecchiaia non si opporranno alla collocazione in mobilita', tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali.

L'Azienda corrispondera', a titolo di incentivo all'esodo e integrazione del TFR, al lordo delle ritenute di legge dovute, gli importi secondo le modalita' di cui alla tabella A punto A2. Resta inteso che, anche tali importi saranno erogati secondo la procedura di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., come modificati dalla legge 533/73.

- Le parti concordano che l'Azienda ha facolta' di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, in attuazione del programma di mobilita', fino al 31 marzo 2004, in deroga a quanto previsto dall'art. 24, comma 1, legge 223/91. Pertanto il termine viene fissato ai sensi dell'art. 8, comma 4, legge 236/93;

- Le parti si danno atto che ricorrono i presupposti per l'abbattimento del 50% dell'aliquota fiscale applicata per la tassazione del trattamento di fine rapporto, sulle integrazioni corrisposte a titolo di incentivo all'esodo, secondo quanto previsto dal D.l.g. n. 314/97 art. 5, comma d2, per i lavoratori che abbiano superato l'età di 50 anni se donne e di 55 anni se uomini.

#### ◆ **Marconi Sud Spa**

Le parti concordano che la procedura di mobilità' aperta con lettera del 3.12.02 e' revocata, tuttavia al fine del riequilibrio degli organici necessario per il risanamento dell'azienda sara' avviata una nuova procedura di mobilità' che riguardera' sino ad un massimo di 30 lavoratori della sede di Marcianise.

Nel rispetto delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative dell'Azienda, potranno essere collocati in mobilità' i lavoratori che non si opporranno alla collocazione in mobilità'.

L'Azienda corrispondera' a titolo di incentivo all'esodo e integrazione del TFR, al lordo delle ritenute di legge dovute gli importi secondo le modalita' di cui alla A punto A.2 .

Resta inteso che, anche tali importi saranno erogati secondo la procedura di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., come modificati dalla legge 533/73.

- Le parti concordano che l'Azienda ha facolta' di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, in attuazione del programma di mobilità', fino al 31 marzo 2004, in deroga a quanto previsto dall'art. 24, comma 1, legge 223/91.

Pertanto il termine viene fissato ai sensi dell'art. 8, comma 4, legge 236/93.

- Le parti si danno atto che ricorrono i presupposti per l'abbattimento del 50% dell'aliquota fiscale applicata per la tassazione del trattamento di fine rapporto, sulle integrazioni corrisposte a titolo di incentivo all'esodo, secondo quanto previsto dal D.l.g. n. 314/97 art. 5, comma D2, per i lavoratori che abbiano superato l'età di 50 anni se donne e di 55 anni se uomini.

### **3. Esodi incentivati**

#### **Marconi Communications S.p.A. – Marconi Sud S.p.A.**

Al fine di favorire l'incentivazione all'esodo del personale che risolverà consensualmente il rapporto di lavoro, tenuto conto delle esigenze tecnico/produttive e/o organizzative, in coerenza con il piano, l'Azienda metterà a disposizione, a titolo di incentivazione all'esodo ad integrazione del TFR, gli importi lordi di cui alla tabella B allegata al presente accordo. Tali importi, al lordo delle ritenute di legge dovute, verranno erogati a fronte della sottoscrizione di specifico verbale di conciliazione ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge 533/73.

Esclusivamente per i lavoratori già in possesso dei requisiti per il diritto alla pensione di anzianità e/o vecchiaia, l'Azienda corrisponderà un importo onnicomprensivo al lordo delle ritenute di legge dovute, equivalente a quello contrattualmente previsto per il preavviso. Tale importo non potrà essere inferiore a Euro 5165/00 (cinquemilacentosessantacinque/00) e verrà corrisposto a fronte della sottoscrizione di specifico verbale di conciliazione ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge 533/73, a titolo di incentivazione all'esodo.

Le parti si danno atto che ricorrono i presupposti per l'abbattimento del 50% dell'aliquota fiscale applicata per la tassazione del trattamento di fine rapporto, sulle integrazioni corrisposte a titolo di incentivo all'esodo, secondo quanto previsto dal D.l.g. n. 314/97 art. 5, comma D2, per i lavoratori che abbiano superato l'età di 50 anni se donne e di 55 anni se uomini.

#### **4. Outplacement**

##### **Marconi Communications S.p.A.**

Le Aziende si attiveranno, ricorrendo a primaria e certificata Società di outplacement, per fornire concrete opportunità finalizzate alla ricollocazione, ai lavoratori sospesi in CIGS e/o che aderiscano all'esodo incentivato formulandone richiesta, considerate le esperienze professionali e le qualificazioni acquisite dagli stessi.

#### **5. Formazione Professionale**

##### **Marconi Communications S.p.A.**

Per i lavoratori sospesi in CIGS con l'intervento di finanziamenti disposti dalle Istituzioni Locali, Comune, Provincia e Regione, verranno predisposti appropriati programmi formativi di riqualificazione orientati all'acquisizione delle competenze necessarie al fine di facilitarne la ricollocazione lavorativa.

#### **6. Verifiche**

##### **Marconi Communications S.p.A. – Marconi Sud S.p.A.**

Per verificare l'evoluzione dello scenario di mercato, lo stato di avanzamento del piano industriale, gli aspetti occupazionali e produttivi nonché la commisurazione dei suddetti strumenti all'effettivo andamento dei carichi di

lavoro, verranno effettuati incontri trimestrali tra la Direzione, le OO.SS. e le RSU.

Con anticipo di tre mesi dalla fine del periodo di CIGS per crisi aziendale, le parti si incontreranno per una verifica complessiva dell'andamento della CIGS e degli altri strumenti di cui al presente verbale rispetto all'andamento degli organici e dei carichi di lavoro esistenti a quella data.

In tale incontro verra' attivata la procedura prevista per l'ammissione delle Aziende alla CIGS biennale per riorganizzazione.

Letto, approvato e sottoscritto

Marconi Communications S.p.A.

FIM – FIOM - UILM

Marconi Sud S.p.A.

LE RSU

Associazione Industriali Genova

Unione Industriali Caserta

## Tabella A – TRATTAMENTO MOBILITA’

### Tabella A.1 – MOBILITA’ ACCOMPAGNAMENTO ALLA PENSIONE

<b>PERMANENZA IN MOBILITA’</b>			
	<b>Colonna 1</b>	<b>Colonna 2</b>	<b>Colonna 3</b>
<b>CATEGORIE</b>	<b>PRIMI 12 MESI</b> (importo lordo mensile)	<b>DAL 13° AL 24° MESE</b> (importo lordo mensile)	<b>DAL 25° AL 36° MESE</b> (importo lordo mensile)
7 <sup>^</sup> Quadri	1420,00	1680,00	1.680,00
7 <sup>^</sup>	1.060,00	1.330,00	1.330,00
6 <sup>^</sup>	820,00	1.005,00	1.005,00
5 S <sup>^</sup>	655,00	760,00	760,00
5 <sup>^</sup>	550,00	625,00	625,00
4 <sup>^</sup>	490,00	550,00	550,00

Poiché la situazione contributiva dei lavoratori è presuntiva per l’eventuale periodo di lavoro alle dipendenze di altri datori di lavoro, per eventuali periodi di prosecuzione volontaria, di contribuzione figurativa o di riscatto, le parti concordano che ai fini della corretta applicazione del meccanismo di calcolo sopra individuato, i lavoratori presentino documentazione ufficiale attestante l’effettiva anzianità contributiva.

### Tabella A.2 – MOBILITA’ SENZA ACCOMPAGNAMENTO ALLA PENSIONE

**VALE LA TABELLA A.1.** Agli importi derivanti dalla Tabella A.1, sarà aggiunto un ulteriore importo correlato ai mesi di permanenza in mobilità, sempre a titolo di incentivazione, che viene così definito:

<b>PERMANENZA IN MOBILITA’</b>		
<b>SINO A 12 MESI</b> (TRATTAMENTO COLONNA 1- Tabella A.1)	<b>SINO AL 24° MESE</b> (TRATTAMENTO COLONNA 2- Tabella A.1)	<b>SINO AL 36° MESE</b> (TRATTAMENTO COLONNA 3- Tabella A.1)
<b>6 Mesi</b> aggiuntivi di integrazione Tab. A.1	<b>8 Mesi</b> aggiuntivi di integrazione Tab. A.1	<b>10 Mesi</b> aggiuntivi di integrazione Tab. A.1

**TABELLA B– INCENTIVAZIONE ESODI AGEVOLATI CON  
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ENTRO TRE MESI DALLA  
DATA DI SOTTOSCRIZIONE DEL PRESENTE ACCORDO**

<b>FASCE DI ETA'</b>	<b>RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO <u>ENTRO 3 MESI</u> DALLA DATA DELL'ACCORDO</b>	<b>RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO <u>ENTRO 6 MESI</u> DALLA DATA DELL'ACCORDO</b>
Fino a 40	15 mensilità	10 mensilità
Da 41 a 55	18 mensilità	12 mensilità
Da 56	12 mensilità	8 mensilità

**TABELLA B – INCENTIVAZIONE ESODI AGEVOLATI CON  
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ENTRO TRE MESI DALLA  
DATA DI SOTTOSCRIZIONE DEL PRESENTE ACCORDO E CON  
FRUIZIONE DEL SERVIZIO DI OUTPLACEMENT**

<b>FASCE DI ETA'</b>	<b>RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO <u>ENTRO 3 MESI</u> DALLA DATA DELL'ACCORDO</b>	<b>RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO <u>ENTRO 6 MESI</u> DALLA DATA DELL'ACCORDO</b>
Fino a 40	14 mensilità	9 mensilità
Da 41 a 55	17 mensilità	11 mensilità
Da 56	11 mensilità	7 mensilità

All.to

Organici al febbraio 2003 (al netto dei dirigenti)

**Marconi Communications S.p.A.**

Genova	1290
Roma	166
Latina	39
Milano	29
Pisa	34
Ivrea	8

**Marconi Sud S.p.A.**

Marcianise	744
------------	-----

## **- VERBALE DI ACCORDO -**

Il giorno 7 Marzo 2003 in Genova si sono incontrati:

➤ La Marconi Communications Spa e la Marconi Sud S.p.A

**e**

➤ Il Coordinamento nazionale RSU, assistito da FIM CISL, FIOM CGIL e UILM  
UIL

In relazione al verbale di accordo sottoscritto in data odierna le parti, con riferimento in particolare all'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, concordano quanto segue:

Il trattamento economico del personale collocato in Cigs sara' costituito, nell'ambito dell'anno di cassa, oltre che dalla retribuzione ordinaria per i periodi lavorati e dall'indennita' di Cigs, da un'eventuale integrazione a carico azienda, in modo tale che sia complessivamente garantita una percentuale della retribuzione annua lorda individuale al netto degli oneri previdenziali a carico del lavoratore, come da tabella A allegata -

### Modalita' di erogazione dell'integrazione

A) Ai soli dipendenti che verranno sospesi mensilmente con collocazione in Cigs secondo le modalita' di cui alla clausola A dell'Accordo sottoscritto in data 7 marzo 2003, saranno erogati, a titolo di anticipo, relativamente ai mesi di collocazione in Cigs, gli importi lordi mensili di cui alla tabella B allegata.

Per tali dipendenti sara' effettuato un conguaglio con le competenze del mese di aprile 2004 in riferimento alle percentuali della retribuzione annua lorda

individuale al netto degli oneri previdenziali a carico del lavoratore, di cui alla Tabella A allegata.

B) Con riferimento al restante personale collocato in Cigs verra' effettuata una verifica nel mese di settembre 2003 al fine di computare il periodo di sospensione in CIGS complessivamente effettuato, a livello individuale, nel semestre.

In relazione a detta verifica, verra' erogato a titolo di anticipo, con le competenze del mese di ottobre 2003, un importo pari al valore di cui alla tabella B allegata, moltiplicato per il numero intero di mesi di sospensione in CIGS determinato dalla sommatoria delle ore CIGS effettuate nel semestre precedente.

Il conguaglio annuale definitivo verra' effettuato con le competenze del mese di aprile 2004 secondo i criteri di cui al precedente punto A).

Marconi Communications S.p.A.

RSU  
FIM-CISL  
FIOM-CGIL  
UILM-UIL

allegato

### **Tabella A**

<b>Mesi in Cigs</b>	<b>% Integrazione</b>
1	85 %
2	85%
3	85%
4	83%
5	81%
6	78%
7	74%
8	70%
9	65%
10	60%
11	60%
12	60%

### **Tabella B**

<b>Livello</b>	<b>Importi lordi Euro</b>	<b>Importi lordi Area Circuiti Stampati Euro</b>
7qs	250	
7q	180	
7	120	
6	90	
5s/5+	80	160
5	60	150
4	40	130
3	25	110