

## VERBALE DI ACCORDO

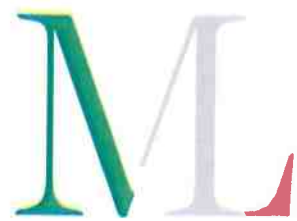
Il giorno 2 luglio 2018, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si è tenuta la riunione conclusiva per l'espletamento della fase amministrativa della procedura di licenziamento collettivo avviata dalla società Italiaonline S.p.A. in data 16 aprile 2018.

Hanno partecipato:

- Per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali: il Capo della Segreteria del Sottosegretario di Stato On.le Claudio Durigon, dott. Raffele Fontana; il Direttore Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali dott. Romolo de Camillis; il Dirigente della divisione VI dott. Giuseppe Sapio ed il dott. Andrea Annesi; per il Ministero dello sviluppo economico il Vice Capo di Gabinetto del Ministro dott. Giorgio Sorial.
- Per le regioni Piemonte, Lombardia e Lazio i dott.ri Alberto Anselmo, Carlo Bianchessi e Francesco Costanzo e Giulia Sforza.
- Per Italiaonline Spa: l'Amministratore Delegato dott. Antonio Converti; il Direttore delle risorse umane dott. Andrea Fascetti; il Responsabile relazioni sindacali dott. Marco Melino, con l'assistenza degli avvocati Francesco Rotondi, Alessandro Paone e Massimiliano Arlati.
- SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI: i Segretari Generali in persona dei dott.ri Fabrizio Solari, Vito Vitale, Salvatore Ugliarolo, Stefano Conti, unitamente alla struttura nazionale ed alle strutture territoriali, nonché unitamente alla RSU.

### PREMESSO CHE

1. In data 6 marzo 2018 la Società Italiaonline S.p.A. (di seguito anche "Azienda" o "Società") ha annunciato alle OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e UGL Telecomunicazioni (di seguito anche "OO.SS.") nonché alle RSU (tutti, OO.SS., Società e RSU congiuntamente anche solo "le Parti"), anche ai sensi dell'articolo 8 del CCNL Grafico Editoriale applicato, nonché al mercato finanziario, l'intenzione di sviluppare un nuovo piano industriale, dalla cui implementazione sarebbe discesa una ricaduta, in termini occupazionali, nei confronti di 400 posizioni professionali da indicarsi in esubero nonché ulteriori 182 lavoratori destinatari di trasferimento collettivo da Torino ad Assago, in conseguenza della decisione aziendale di cessare la propria sede locale presso la città di Torino.
2. In seguito all'annuncio di cui al precedente punto 1 e delle tensioni sociali che ne sono scaturite, il Ministero dello sviluppo economico aveva convocato in data 20 marzo 2018 Italiaonline Spa, le Istituzioni territoriali regione Piemonte e Comune di Torino nonché le OO.SS. e le RSU per una compiuta disamina della situazione, sollecitando tutte le parti alla individuazione di misure idonee a lenire gli impatti sociali del Piano Aziendale.
3. Il confronto presso il Ministero dello sviluppo economico, anche per il tramite del Tavolo Tecnico attivato presso il Ministero e riunitosi nelle date del 26 e 29 marzo nonché il 4 e l'11 aprile, si è protratto fino al 18 aprile 2018, senza tuttavia individuare soluzioni alla gestione della crisi occupazionale e alcun accordo con le OO.SS. adatto a garantirne la gestione con modalità il meno traumatiche possibili per le persone, da un lato, e sostenibili per l'azienda, dall'altro.
4. Con lettera del 16 aprile 2018 (i cui contenuti si intendono qui integralmente richiamati), Italiaonline Spa ha pertanto avviato la procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale ai sensi e per gli effetti degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, contenente altresì al suo interno comunicazione di avvio della procedura di confronto



sindacale per il trasferimento collettivo di personale dalla sede di Torino a quella di Assago (Milano), ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui al CCNL per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini delle aziende editoriali ed al CCNL per i dipendenti delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione, entrambi applicati dalla Società, il tutto nei confronti di 400 unità lavorative dichiarate in esubero, appartenenti ai profili professionali indicati nell'Allegato A alla lettera del 16 aprile 2018 sopra richiamata, e di 182 lavoratori oggetto di trasferimento.

5. In data 23 aprile 2018 e 3, 14 e 29 maggio 2018, Società e OO.SS. si sono incontrate nell'ambito della cd. "fase sindacale" della procedura di cui al punto che precede. Tuttavia, nonostante l'ampio confronto, durante tale fase non è stato possibile raggiungere alcuna intesa con le OO.SS.
6. In data 13 giugno 2018, nell'ambito della cd. "fase amministrativa" della procedura, Società e OO.SS. sono state convocate presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali a Roma. In sede istituzionale il Ministero ha cercato di favorire un approfondito esame delle rispettive posizioni, invitando le Parti a riprendere la trattativa e favorendo gli incontri di confronto che si sono tenuti nelle date del 19 (solo tra le Parti in sede informale, a Torino), 21 e 28 giugno e 2 luglio 2018, ultimo giorno della procedura.
7. All'esito di tale confronto, le Parti, in data odierna, hanno individuato un'intesa volta a fronteggiare gli impatti sociali del Piano Aziendale che di seguito si esplicitano in dettaglio.

### TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

#### Misure occupazionali volte a lenire gli impatti sociali del Piano Aziendale 2018-2020

In riferimento all'esubero occupazionale conseguente alla implementazione del Piano aziendale di cui alla lettera di avvio della procedura del 16 aprile 2018 citata in premessa, i cui contenuti qui si richiamano ancora una volta ad ogni effetto anche per quanto concerne la corretta identificazione dei profili in esubero ed oggetto di trasferimento, le Parti hanno raggiunto un accordo che prevede, allo scopo di lenire gli impatti sulle persone e ridurre l'esubero, le seguenti misure.

##### a) Ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria.

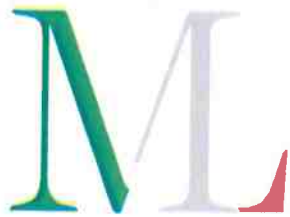
- 1) La Società presenterà istanza di CIGS per riorganizzazione aziendale, ai sensi dell'articolo 25-bis del d.lgs. n. 148/2015, introdotto dal d.lgs. n. 69/2017, nel rispetto di quanto previsto al punto n. 4 della circolare ministeriale n. 21 del 22/12/2017 e di quanto previsto all'articolo 6 del D.I. n. 100495 del 23/11/2017.
- 2) Il trattamento verrà richiesto a far data dal 12 luglio 2018, per la durata di 6 mesi, in favore di un numero massimo di 400 lavoratori come di seguito distribuiti:
  - Sede di Torino: n. 248 lavoratori;
  - Sede di Roma: n. 49 lavoratori;
  - Sede di Milano: n. 33 lavoratori;
  - Sede di Bologna: n. 16 lavoratori;
  - Sede di Brescia: n. 7 lavoratori;
  - Sede di Firenze: n. 6 lavoratori;
  - Sede di Pisa: n. 2 lavoratori;
  - Sede di Napoli: n. 21 lavoratori;
  - Sede di Palermo: n. 8 lavoratori;

- Sede di Treviso: n. 10 lavoratori

- 3) I lavoratori interessati dalla CIGS verranno sospesi dal lavoro fino ad un massimo di zero ore e l'individuazione degli stessi avverrà sulla base delle esigenze tecnico – organizzative e produttive aziendali.
- 4) Quanto alla rotazione, le Parti verificheranno la fattibilità della stessa, tenuto conto delle esigenze aziendali in relazione ai percorsi di riqualificazione "on the job" da attivarsi in funzione del piano aziendale.
- 5) La Società anticiperà il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.
- 6) In favore di tutti i lavoratori oggetto delle sospensioni in CIGS verranno attivate iniziative di formazione/riqualificazione professionale attuate sia dall'Azienda, sia dalle Regioni e da altri enti pubblici, finalizzate in particolare alla riqualificazione per l'ottenimento delle competenze necessarie:
  - a) alla adibizione presso la divisione "Digital Factory" secondo quanto indicato nel documento di sintesi sulle Job description che la Società si impegna a consegnare alle Istituzioni eroganti la formazione il prima possibile
  - b) allo sviluppo di competenze commerciali per prodotti e servizi digitali
  - c) ad altre mansioni che possano facilitare il reingresso nel mercato del lavoro («imprenditori di se stessi»).

**b) Trasferimenti collettivi da Torino ad Assago.**

- 1) Con riferimento al trasferimento collettivo di 182 lavoratori appartenenti alle categorie di quadri e impiegati da Torino ad Assago, in conseguenza della definitiva cessazione della sede di Torino, la Società conferma anzitutto l'impegno assunto al tavolo sindacale di ridurre l'entità in conseguenza della decisione di modificare parzialmente le determinazioni di Piano lasciando presso i locali di Torino alcune attività organizzativamente autonome sotto il profilo funzionale.
- 2) Conseguentemente, la Società comunica la riduzione del numero di lavoratori oggetto di trasferimento collettivo da n. 182 lavoratori, come originariamente indicati nella lettera del 16 aprile 2018, al numero finale di 90 (novanta) risorse.
- 3) Tali n. 90 risorse saranno individuate dalla Società tra i profili professionali addetti ad attività di amministrazione e staff, credito e attività connesse alla produzione degli elenchi telefonici.
- 4) Le restanti n. 90 risorse verranno progressivamente trasferite da Torino ad Assago in funzione del possesso di profili professionali e appartenenza alle strutture / uffici oggetto di spostamento presso la sede centrale milanese della Società. Il trasferimento verrà realizzato con le seguenti modalità:
  - a) entro la data del 1° settembre 2018 la società provvederà all'invio nei confronti dei singoli delle richieste di adesione volontaria al trasferimento presso la sede di Assago, alla quale dovrà essere data risposta entro e non oltre il 30 settembre successivo. La mancata risposta verrà considerata rifiuto.
  - b) nei confronti di coloro i quali avranno accettato il trasferimento, nel rispetto delle modalità e dei tempi sopra indicati, lo stesso avrà efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2019
  - c) nei confronti di tali risorse che accetteranno il trasferimento verranno riconosciuti i seguenti trattamenti: (i) quanto previsto dal CCNL per il caso del trasferimento di sede di lavoro; (ii) copertura dei costi di viaggio in treno AV e metro Assago, per la durata di un anno, a decorrere dalla data di trasferimento effettivo e mutamento di sede.



MINISTERO DEL LAVORO  
e DELLE POLITICHE SOCIALI

- 5) Quale misura di sostegno, la Società si impegna ad implementare lo *smart-working* per n. 1 giorno la settimana, nei confronti del personale oggetto di trasferimento collettivo da Torino ad Assago ed appartenente alla funzione Information Technology.
- 6) Le Parti convengono nella costituzione, con il presente accordo ed entro la data del 30/09/2018, di una commissione paritetica per definire criteri e modalità di estensione della modalità di lavoro in *smart-working* oltre il perimetro sopra identificato.

**c) Gestione dell'esubero mediante creazione della Unità Organizzativa "DIGITAL FACTORY" presso la sede di Torino.**

- 1) Allo scopo di gestire l'esubero dichiarato e mitigare le conseguenze sul piano sociale dell'implementazione del Piano Aziendale, la Società si impegna a costituire, entro il 1° settembre 2018, presso la sede di Torino una nuova unità organizzativa denominata *Digital Factory*, nella quale verranno recuperate parte delle risorse in esubero.
- 2) In ragione di ciò, le Parti concordano che all'interno della *Digital Factory* - in funzione delle attività che questa sarà chiamata a svolgere sul piano imprenditoriale come compiutamente illustrate alle Istituzioni e alle OO.SS. al tavolo negoziale - verranno impiegate n. 70 risorse nel rispetto dei seguenti principi e criteri:
- le risorse da impiegare all'interno della *Digital Factory* saranno individuate fra coloro i quali saranno collocati in CIGS;
  - nel corso della sospensione in CIGS le risorse verranno coinvolte in processi di formazione e riqualificazione. Ne consegue, in tale contesto, che le risorse destinatarie della possibilità di impiego nella *Digital Factory* saranno individuate fra coloro che avranno partecipato e superato i percorsi formativi attivati con il sostegno economico delle istituzioni regionali ed avranno ottenuto la certificazione attestante l'effettivo possesso delle competenze necessarie come sopra descritto;
  - qualora il numero di persone che parteciperanno ai suddetti percorsi formativi e che riceveranno la certificazione di idoneità allo svolgimento del ruolo all'interno della *Digital Factory* dovesse eccedere il fabbisogno aziendale di personale, l'Azienda procederà ad identificare le risorse destinatarie della ricollocazione, attraverso una procedura selettiva sulla base del punteggio che verrà attribuito da un ente terzo in funzione di criteri oggettivi basate sulle competenze in capo ai singoli.

**d) Ulteriori misure di gestione dell'esubero.**

- 1) Sempre al fine di gestire il numero complessivo di esuberanti con strumenti il meno traumatici possibili, la Società, al termine del percorso di CIGS e di formazione espletato nel corso di questo, si impegna a ricollocare presso le sedi territoriali coinvolte dalla procedura il seguente numero di risorse:
- n. 5 lavoratori presso la sede di Roma;
  - n. 1 lavoratore presso la sede di Napoli;
  - n. 1 lavoratore presso la sede di Brescia;
  - n. 1 lavoratore presso la sede di Treviso;
  - n. 1 lavoratore presso la sede di Palermo;
  - n. 1 lavoratore presso la sede di Bologna.

Le risorse oggetto di ricollocazione, nei numeri di cui sopra, saranno selezionate, entro il termine del 15/10/2018, fra i lavoratori che avvanzeranno richiesta in funzione del possesso di

profili professionali effettivamente impiegabili nelle relative sedi ed alla luce delle esigenze tecniche-organizzative e produttive connesse alle attività via via espletate presso le sedi di riferimento.

Laddove più risorse in possesso di identico profilo professionale dovessero concorrere fra loro presso una singola sede di appartenenza, la Società provvederà ad applicare, per analogia, i medesimi criteri di cui all'articolo 5 della legge n. 223 del 1991 (carichi di famiglia, anzianità e ragioni tecniche-organizzative e produttive connesse al possesso di profili professionali e competenze coerenti con le attività svolte nella sede).

2) In coerenza con le medesime finalità di cui sopra, la Società, al termine del percorso di CIGS e di formazione espletato nel corso di questo, si impegna a reimpiegare, previa pubblicazione di job posting contenente indicazione dei profili professionali e delle condizioni retributive, nelle seguenti società controllate:

- (i) n. 10 all'interno di CONSODATA S.p.A. presso la sede di Assago;
- (ii) n. 30 all'interno di BIZPAL S.p.A. presso la sede di Torino;
- (iii) n. 5 all'interno di MOQU S.r.l. presso la sede di Firenze.

Al fine di dare esecuzione a quanto sopra, verranno applicati i seguenti criteri:

1. le persone collocate in CIGS e coinvolte nei processi di formazione, laddove in possesso di profili professionali idonei, potranno avanzare richiesta di ricollocazione all'interno di una delle predette società;

2. verranno prese in considerazione solo le richieste di ricollocazione provenienti, entro il termine del 30 ottobre 2018, da risorse in possesso delle caratteristiche di cui sopra, che si renderanno disponibili a risolvere il rapporto in essere con Italiaonline S.p.A. ed a sottoscrivere un nuovo contratto di lavoro con la società controllata presso cui si dovesse concretizzare l'ipotesi di impiego, alle condizioni economiche e normative di mercato. Resta al contrario invariata l'anzianità aziendale e le tutele di cui all'articolo 18 della legge n. 300 del 1970; con riferimento alle posizioni all'interno di BIZPAL, attese le diverse condizioni economiche afferenti la generalità del personale dipendente, la società ed il sindacato si impegnano, a seguito di pubblicazione del job posting, a confrontarsi in merito alle possibili soluzioni finalizzate ad armonizzare i trattamenti del personale di Italiaonline che deciderà di aderire alla proposta di ricollocazione.

3. laddove più risorse in possesso di identico profilo professionale dovessero concorrere fra loro ai fini della sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro per l'assunzione all'interno di una delle società controllate, in uno dei posti di lavoro che saranno messi a disposizione, la Società valuterà le relative richieste in ordine cronologico di ricezione e, nel caso di concomitanza, provvederà ad applicare, per analogia, i medesimi criteri di cui all'articolo 5 della legge n. 223 del 1991 (carichi di famiglia, anzianità e ragioni tecniche organizzative e produttive connesse al possesso di profili professionali e competenze utili ai fini dell'impiego e assunzione).

3) In aggiunta a quanto sopra, la Società conferma la propria disponibilità a valutare il soddisfacimento di fabbisogni di agenti monomandatari attingendo dal bacino delle persone collocate in CIGS in possesso di competenze da sviluppare attraverso adeguati percorsi formativi. A tal fine, l'Azienda conferma la messa a disposizione di n. 30 posizioni come agenti monomandatari sull'intero territorio nazionale.

Ai fini di quanto al presente punto 3), la Società:

- 1. provvederà a pubblicare entro il 31 luglio 2018 le disponibilità a livello nazionale dei portafogli clienti attribuibili a nuovi agenti monomandatari;
- 2. le risorse collocate in CIGS e che decideranno di svolgere la formazione utile alla

acquisizione delle necessarie competenze di vendita adeguatamente certificate, potranno rappresentare, una volta completata la formazione di che trattasi, la propria volontà di aderire alla misura in parola entro e non oltre il 15 ottobre 2018;

3. verranno prese in considerazione solo le richieste provenienti da risorse in possesso delle caratteristiche innanzi descritte, che si renderanno disponibili a risolvere il rapporto in essere con Italiaonline S.p.A. ed a sottoscrivere un nuovo contratto di agenzia con la Società, alle condizioni provvisoriale e normative di mercato;

4. laddove più risorse in possesso del titolo abilitativo (certificato di formazione e di agente) dovessero concorrere fra loro ai fini della sottoscrizione di un nuovo contratto di agenzia, la Società effettuerà procedura valutativa relativa all'effettivo possesso delle competenze necessarie.

**e) La procedura di licenziamento collettivo.**

- 1) Le Parti si danno reciprocamente atto che la procedura di licenziamento collettivo avviata in data 16 aprile 2018 si conclude con accordo sindacale sulla base, ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 223 del 1991, dell'unico criterio della non opposizione al licenziamento.
- 2) Le Parti concordano che i licenziamenti, irrogati sulla base del criterio sopra individuato della non opposizione, potranno essere irrogati in deroga al termine di 120 giorni, con scadenza ultima alla data dell'11 gennaio 2019.
- 3) Ai fini della agevolazione all'uscita, le Parti concordano l'implementazione di un articolato Piano Sociale incentivante, a valere dalla data di sottoscrizione dello stesso e fino al termine del 30 ottobre 2018, di cui ad una separata intesa sottoscritta a latere del presente accordo.

\*\*\*

In aggiunta a tutto quanto sopra, le Parti concordano fin da ora di valutare la possibilità di ricorrere alla misura dell'accordo di ricollocazione di cui all'articolo 24-bis del d.lgs. n. 148 del 2015, entro i termini previsti dalla circolare congiunta Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed ANPAL n. 11 del 7.6.2018.

Le Parti, in relazione a tutto quanto pattuito in questa sede, si impegnano a fissare n. 3 incontri tecnici di verifica sull'applicazione del presente accordo e sui suoi esiti pratici, da tenersi in sede ministeriale il primo entro la fine del mese corrente di luglio 2018, il secondo ad ottobre e l'ultimo a dicembre 2018. Nel corso di dette verifiche le Parti si rendono disponibili ad analizzare l'eventuale percorribilità delle misure di cui all'art. 4, comma 1, della Legge n. 92/2012 ferma restando la sostenibilità finanziaria, da parte aziendale, di tale strumento.

Con la sottoscrizione del presente verbale le Parti si danno atto di aver concluso con accordo la procedura di cui agli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, nonché la procedura di consultazione sindacale, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 24 del d.lgs. n. 148 del 2015.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto tra le Parti, dichiara conclusa, con esito positivo, la procedura di cui agli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 e la procedura di esame congiunto di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148 del 2015.

La Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, esperita l'attività di mediazione, trasmetterà tempestivamente il presente verbale alla divisione IV della Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione per l'espletamento della fase istruttoria e decisoria di propria competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il presente verbale viene discusso e sottoscritto alle ore 01:15 del 3.7.2018

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

*[Handwritten signature]*

REGIONE PIEMONTE

*[Handwritten signature]*

REGIONE LOMBARDIA

*[Handwritten signature]*

REGIONE LAZIO

*[Handwritten signature]*

ITALIAONLINE SPA

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

OO.SS.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

RSU

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*