

## PROTOCOLLO QUADRO

Il 28 luglio 2015 in Roma, si sono incontrate la Società IN&OUT SPA a socio unico, assistita da Unindustria Roma e i rappresentanti Nazionali e Territoriali delle Organizzazioni Sindacali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI, le RSU delle sedi di Roma/Fiumicino e Taranto.

Premesso che,

- ormai da circa 6 anni la Società versa in uno stato di crisi economica, produttiva e finanziaria, delineatasi a seguito di vari e concorrenti motivi, tra i quali, in via re esemplificativa:
  - la notoria crisi economico-finanziaria internazionale;
  - la situazione complessiva dell'economia italiana, caratterizzata da una fase di riduzione generalizzata dei consumi, da cui deriva una situazione vieppiù aggravata per il settore dei Call Center in outsourcing, connotata da una crescita che per essere più stabile dovrebbe essere accompagnata da un'ottimizzazione dei servizi e degli investimenti all'interno di un quadro di riferimento comune;
  - dalla scarsa remuneratività di alcune commesse, derivante dal continuo decremento delle tariffe riconosciute ai fornitori di servizi in outsourcing di Customer Care, determinato anche da effetti distorsivi sul costo del lavoro;
- in più occasioni, in considerazione della forte criticità finanziaria ed economica che ha connotato negli ultimi anni la gestione ed i risultati dell'attività societaria, con perdite pari ad oltre 20 milioni di Euro complessivi - tale da determinare la apertura di varie e reiterate procedure di riduzione del personale e, successivamente, alla sottoscrizione dell'Accordo del 11 gennaio 2013 - confermatasi con la situazione al 31 marzo 2015 e nei successivi 3 mesi del 2015, per arrivare al 30 giugno 2015, con ulteriori perdite di esercizio per 1.491.000 Euro; senza previsioni di ripresa o comunque di significative modificazioni di tendenza.
- Sotto il profilo della produttività, si deve rilevare come, alla data del 31 marzo 2015 ed in relazione al meccanismo di flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro previsto dall'accordo 11 gennaio 2013, a consuntivo risultano anticipate dalla società retribuzioni per 109.768,71 ore (pari a 1.426.993,23 Euro); riferite ad ore di lavoro in realtà non ancora prestate e quindi ancora da recuperare (con valori che al momento non consentono un recupero di tali ore).
- inoltre in data 20 aprile 2015 è stato ridotto il capitale sociale da Euro 5.650.000,00 a Euro 2.828.141,00.
- Tornando alla descrizione storica dell'evolversi e del cronicizzarsi di tale critica situazione economico-produttiva, si espone in dettaglio quanto segue.

Sono state avviate nel tempo le procedure di mobilità del 1° aprile 2010, del 14 aprile 2011, del 14 ottobre 2011, del 10 aprile 2012 e del 27 luglio 2012, poi definite, rispettivamente, con sottoscrizione in sede ministeriale e/o regionale con le organizzazioni sindacali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil e Ugl Telecomunicazioni: a) di un contratto di solidarietà della durata di un anno, a decorrere dal 5 luglio 2010, per l'intera forza lavoro impiegata nelle tre unità produttive; b) di un accordo per il ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga, a decorrere dal 5 luglio 2011 e sino al 31 dicembre 2011, per un numero massimo di 900 lavoratori delle tre unità produttive; c) di un accordo per il ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga a zero ore, a decorrere dal 1° gennaio 2012 sino al 30 giugno 2012, per un numero massimo di 390 unità lavorative impiegate nell'unità produttiva di Roma via di Priscilla e per il ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga, a decorrere dal 1 gennaio 2012 sino al 31 dicembre 2012, per un numero massimo di 1675 unità lavorative impiegate nell'unità produttiva di Taranto; d) di un accordo per il ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga, a decorrere dal 1° luglio 2012 e sino al 31 dicembre 2012, per un numero massimo di 374 lavoratori per la sede di Roma Via di Priscilla e a seguito della cessazione di attività operativa di call center presso detta sede; e) di un verbale di mancato accordo, in data 10 ottobre 2012, per le sedi di Roma e Fiumicino Parco Leonardo; f) da un nuovo accordo, il successivo 17 ottobre 2012, per il ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga per la sola unità produttiva di Fiumicino-Parco Leonardo, a decorrere dal 18 ottobre 2012 sino al 31 dicembre 2012, per un numero massimo di 150 unità lavorative ivi impiegate ; da un nuovo Accordo in sede Governativa del 10 gennaio 2013, per la collocazione in mobilità di un numero massimo di 635 lavoratori, di cui n. 110 della sede di Fiumicino e n. 525 della sede di Taranto, sulla base del criterio esclusivo della non opposizione al licenziamento; h) dall'accordo concluso tra la società e le OO.SS., sia nazionali che RSU, in data 11 gennaio 2013, recante strumenti di ammortizzazione finalizzati alla uscita dalla crisi; i) dal successivo accordo del 16 gennaio 2013, per il ricorso alla cassa integrazione in deroga per l'unità produttiva di Fiumicino- Parco Leonardo, a decorrere dal 14 gennaio 2013 e sino al 31 marzo 2013 per un numero massimo di 283 lavoratori e per il ricorso alla cassa integrazione in deroga per l'unità produttiva Taranto a decorrere dal 14 gennaio 2013 e fruita fino al 14 aprile 2013 per un numero massimo di 1645 lavoratori. l) da un nuovo Accordo del 9 dicembre 2014, per la collocazione in mobilità di un numero massimo di 548 lavoratori, di cui n. 64 a Fiumicino/Roma e n. 484 a Taranto, sulla base del criterio esclusivo della non opposizione al licenziamento ; m) da un nuovo Accordo del 6 maggio 2015, per la collocazione in mobilità di un numero massimo di 530 lavoratori, di cui n. 62 a Fiumicino/Roma e n. 468 a Taranto, sulla base del criterio esclusivo della non opposizione al licenziamento ;

Rilevato che:

- L'azienda, in molteplici incontri ha illustrato alle organizzazioni Sindacali l'aggravarsi della situazione aziendale, determinato anche dal continuo decremento delle tariffe, evidenziando che permangono situazioni di esubero, malgrado l'applicazione del Verbale di Accordo 11 gennaio 2013, e la successiva collocazione in mobilità di 38 risorse complessive, entrambi ritenuti strumenti di contenimento e gestione della grave e perdurante crisi in atto;
- in questo scenario di contrazione dei ricavi, il controllo dei costi e la ricerca di livelli di produttività accettabili si pongono come condizioni imprescindibili per il raggiungimento delle condizioni di efficienza indispensabili per sostenere i livelli di concorrenza del mercato di riferimento;

- nel territorio tarantino, Teleperformance è la seconda realtà produttiva in termini occupazionali. Proprio alla luce di ciò, le parti hanno ritenuto fondamentale per l'economia del territorio, nonché per i possibili risvolti sociali, non avere ulteriori perdite occupazionali. La sede di Taranto, peraltro, evidenzia rilevanti perdite, già conclamate e stimate in Euro 7.000.000 per l'esercizio 2015, e in circa 10.000.000 di Euro per il 2016.

Tanto premesso e rilevato, le Parti evidenziano:

- che nel sopra descritto contesto si rende necessaria l'adozione di ulteriori misure atte a consentire il rilancio della società, attraverso interventi volti, al contempo, all'incremento di competitività e alla gestione della crisi, anche occupazionale, in atto;
- che, in particolare, le suddette misure sono specificamente volte al perseguimento del condiviso obiettivo di tutela dei livelli occupazionali relativi al personale addetto alle unità produttive di Roma/Parco Leonardo e Taranto pur a fronte di una situazione di esubero strutturale residuale pari al 31,7 % della forza lavoro con contratto a tempo indeterminato e pertanto in pari data è stato sottoscritto un accordo quadro presso il ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- che al personale in forza è applicato il vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni (di seguito CCNL TLC);
- che, al fine di gestire l'attuale situazione di crisi, sia necessario ricorrere agli strumenti messi a disposizione dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 nonché del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 dei quali le parti riconfermano i contenuti;

Conseguentemente, le Parti, nel comune intento di conseguire gli obiettivi sopra descritti stipulano e convengono quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante del presente Verbale di Accordo e costituiscono un corpo inscindibile con l'Accordo sottoscritto in pari data presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
2. Le parti convengono che, tenuto conto della scadenza dell'accordo dell'11 gennaio 2013: al personale verrà riattribuito, a decorrere dal 1° agosto 2015, il livello economico e contrattuale come antecedente all'applicazione del suddetto accordo; il termine utile per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità tornerà a decorrere, ad ogni effetto contrattuale e di legge, dal 1° agosto 2015.
3. Le parti, convengono che, ferma restando la suddetta scadenza dell'accordo dell'11 gennaio 2013 e a fronte di una specifica richiesta da parte delle Organizzazioni Sindacali volta ad ovviare a possibili azioni unilaterali da parte dell'azienda, permane comunque la necessità di individuare soluzioni condivise per il recupero sia delle cd. "ore a debito" dei lavoratori, già retribuite ma non ancora effettivamente prestate dagli stessi, sia del monte negativo delle spettanze a titolo di ferie Al solo fine di consentire il recupero, sino alla data del 31 dicembre 2015 delle suddette ore "a debito" e ferie negative sino al 31 dicembre 2017, le parti concordano quanto segue:

### A. Recupero Ore cd. "a debito"

Le parti convengono che, dal 1° agosto 2015 e sino al 31 dicembre 2015, sarà dato corso, se necessario, al recupero delle ore a debito di cui sopra mediante pianificazione variabile oltre l'orario individuale dei singoli lavoratori interessati, senza diritto a maggiorazioni.

Alla predetta data del 31 dicembre 2015, ove dovessero residuare ancora ore cd. "a debito", sarà possibile, su richiesta del lavoratore:

- azzerare o ridurre il proprio debito orario (ore retribuite ma non lavorate), utilizzando il proprio saldo ore positivo relativo ai Permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro (di seguito ROL) o ai Permessi per le Festività Soppresse (di seguito Ex Festività), sino alla completa compensazione del saldo negativo;
- protrarre la pianificazione sino ad integrale compensazione del saldo negativo.

### B. Recupero saldi negativi a titolo di ferie

Al solo fine di consentire il recupero del monte negativo di spettanze a titolo di ferie, le parti concordano quanto segue.

All'esito di una recente verifica gestionale, sono stati riscontrati valori complessivi di saldo ferie negativi piuttosto elevati e, segnatamente, 21.500 giorni di ferie complessive fruiti in eccedenza rispetto a quelli maturati. Al contempo, le risultanze sui saldi ROL sono di segno opposto, evidenziando infatti significativi saldi positivi.

A seguito di quanto sopra, al fine di razionalizzare la situazione descritta al punto che precede e riportare detti saldi ad una più bilanciata situazione di equilibrio, le parti concordemente convengono che l'azienda potrà operare, in accordo con il lavoratore, compensazioni economiche secondo le seguenti modalità:

Compensazione tra il controvalore del saldo ferie negativo e i ROL non ancora fruiti; e ciò fino a concorrenza del 50% di tutte le ore di ROL maturate su base annua;

Nei casi di persistenza, anche all'esito della predetta compensazione, di un saldo ferie negativo in capo ai singoli lavoratori, l'azienda potrà considerare le ore eccedenti di ferie fruiti come ore a debito del lavoratore, da pianificare ai sensi di quanto previsto al punto A).

Le parti concordano che le disposizioni di cui al presente capo B) troveranno applicazione fino al 31 dicembre 2017, salvo proroga.

Le parti si danno, inoltre, atto che le previsioni di cui sopra non comportano naturalmente alcuna modifica alla maturazione annua delle ferie, che rimane - per

espressa concorde ricognizione - ferma ed impregiudicata nei termini stabiliti dalla legge e dal CCNL TLC.

### C. Smonetizzazioni

Le parti convengono che, dalla data odierna e sino al 31 dicembre 2017, in luogo del trattamento economico di cui all'art.28 del vigente CCNL TLC, per la festività del 4 Novembre, l'Azienda riconoscerà, a tutto il personale impiegato di fruire di un giorno di permesso retribuito, la cui fruizione dovrà avvenire a giornate intere.

Inoltre per lo stesso periodo di cui sopra, in luogo del trattamento economico di cui all'art.28 del vigente CCNL TLC per le festività coincidenti con la domenica (ivi inclusa la festività del Santo Patrono), l'Azienda darà indicazioni a tutto il personale impiegato di fruire di un giorno di permesso retribuito, la cui fruizione dovrà avvenire a giornate intere.

Al riguardo le parti convengono che i permessi a tale titolo maturati e non goduti nell'anno 2014 dovranno essere fruiti entro e non oltre il 30 novembre 2015.

Le parti concordano che l'eventuale saldo positivo dei permessi alla data del 30 novembre 2015 verrà utilizzato per compensare l'eventuale saldo negativo delle ore lavorate di cui al punto A).

Sempre per il periodo di accordo di cui al 1° capoverso del presente articolo, tutti i permessi di cui sopra dovranno essere inderogabilmente fruiti entro il 30 novembre di ciascun anno di maturazione; in caso contrario non saranno più nella disponibilità del lavoratore, né potranno essere monetizzati.

In ragione di quanto precede l'Azienda potrà differire la fruizione dei suddetti permessi, nell'ambito dell'anno di maturazione, per un massimo di due volte, in considerazione delle percentuali di assenze massime concedibili sulla commessa/team di adibizione.

L'Azienda potrà riconoscere la smonetizzazione di cui sopra, a tutti i profili professionali presenti in Azienda, con riferimento alle singole giornate di festività sopra indicate, comunicando i giorni durante i quali fruire dei relativi permessi. Ai lavoratori in turno che prestino attività lavorativa durante le festività infrasettimanali, a conferma della precedente intesa sottoscritta a livello aziendale nel maggio 2008, sarà dovuta la sola maggiorazione da lavoro festivo.

### 4. Pianificazione oraria

La pianificazione della turnistica avrà una profondità pari a due settimane, (a titolo esemplificativo, entro la giornata di lunedì 7 settembre 2015, sarà pubblicato il turno della intera settimana che inizia il giorno 14 settembre 2015).

Anche in caso di variazione di matrice la profondità sarà pari a due settimane, previo esame congiunto con la RSU.

Di seguito si riporta in tabella la possibile articolazione oraria in termini di di gg, ore e pausa pranzo per le varie tipologie di part time:

Ore Settimanali	Inferiore a 30 ore	Pari o superiore a 30 ore
Giorni lavorativi settimanali		5 o 6
Ore lavorative giornaliere	Per i soli part time inferiori a 30 ore settimanali restano salve eventuali intese individuali	Da un minimo di 6, fino ad un massimo di 7 ore e 30 minuti
Pausa pranzo non retribuita		10 minuti (a carico lavoratore) per tutti i turni superiori alle 6 ore giornaliere

#### 5 - Eventi formativi

In caso di eventi formativi, detti eventi potranno essere svolti per 8 ore giornaliere anche per i lavoratori con contratto a tempo parziale, fermo restando un preavviso pari a 5 giorni. Nei confronti del personale con contratto a tempo parziale, le ore eccedenti il proprio profilo orario individuale, qualora fossero esaurite le ore cd."a debito" di cui al punto 3 che precede, saranno compensate con le maggiorazioni da lavoro supplementare / straordinario.

#### 6 - Pausa Videoterminale

La fruizione della pausa, prevista dal D.lgs 81/08 per le attività di videoterminale avverrà in modalità cd "flessibile", con inizio ricompreso in un arco temporale tra 1 ora e 30 minuti e ore 2 ore e 15 minuti dall'inizio del turno di lavoro, ovvero dalla fine della pausa precedente e sarà effettuata ottemperando alla sola procedura di attestazione della presenza (timbratura su applicativo aziendale);

#### 7 - Timbratura in postazione

Nell'ambito degli interventi finalizzati al miglioramento dell'efficienza, le parti convengono sulla necessità di modificare le modalità di attestazione di tutti gli stati di attività/pausa che verranno rilevati tramite apposito sistema informatico attraverso registrazione da parte del singolo lavoratore.

La rilevazione dell'orario lavorativo verrà effettuata attraverso la "timbratura virtuale" direttamente sull'applicativo aziendale. L'impossibilità per il lavoratore di attestare l'inizio e la fine della prestazione lavorativa sulla postazione di lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore stesso, imputabili al malfunzionamento dei sistemi e/o a problemi di tipo logistico (a titolo esemplificativo, indisponibilità della postazione per "overbooking") non sarà addebitata al lavoratore. Esclusivamente in tali casi, e comunque previa

autorizzazione del Responsabile operativo, il personale potrà attestare la propria presenza in servizio tramite la timbratura "fisica".

In via eccezionale, saranno tollerati, - ogni mese e comunque per un massimo di tre eventi nell'arco del mese - un massimo di 15 minuti complessivi di ritardo.

### 8. Misure di produttività

Le parti, fermo restando che l'intesa sottoscritta in data 11 gennaio 2013 è stata volta al contenimento e alla gestione della grave e perdurante crisi aziendale, tale da precludere la sottoscrizione di un accordo di secondo livello sulla produttività, comunque si impegnano, nella auspicata ipotesi di recupero di efficienza e competitività entro il 30 novembre 2015, alla definizione di un sistema premiale appunto specificamente correlato alla produttività, da adottarsi al termine del ricorso al Contratto di Solidarietà oggetto dell'Accordo Quadro sottoscritto in pari data presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

### 9. Gestione degli esuberanti

Le parti convengono sull'attivazione dell'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo" di cui all'art. 5, comma 5 della Legge 236 del 1993 e successive modifiche ed integrazioni, per consentire le finalità di cui alla predetta norma. In particolare le parti convengono di utilizzare il Contratto di Solidarietà come di seguito specificato al fine di evitare il ricorso a strumenti traumatici e di gestire le eccedenze, così come specificato in premessa, complessivamente pari a n. 473 unità full time equivalenti (pari a 627 lavoratori). L'applicazione del Contratto di Solidarietà riguarderà tutte le strutture aziendali e tutti i dipendenti - incluso il personale con contratto di lavoro a tempo parziale stante la natura strutturale dello stesso - incluso il personale di staff occupati nei siti produttivi di Roma/Fiumicino e Taranto; e ciò ad eccezione degli addetti alla commessa Apple, in considerazione della specifica professionalità richiesta dal Cliente e dalla formazione da loro ricevuta per lo svolgimento dei relativi incumbenti (in particolare, la comprovata conoscenza della lingua inglese). I dipendenti che prestano la loro attività su tale commessa hanno ricevuto una continua formazione (spesso erogata dal Cliente) e maturato una profonda esperienza sui vari aspetti tecnici dei prodotti e dei servizi offerti alla clientela. Pertanto questi dipendenti risultano indispensabili ed infungibili per lo svolgimento della relativa attività, non essendo pertanto ricompresi negli esuberanti e non essendo destinatari della applicazione del Contratto di Solidarietà, con ogni relativo effetto contrattuale e di legge. Detta infungibilità è ancora più evidente in considerazione del fatto che la Società opera nel mercato dell'Information Technology solo per la commessa Apple.

Le parti si impegnano congiuntamente ad operarsi per partecipare a Bandi di formazione finanziata al fine di incrementare la conoscenza della lingua inglese, requisito indispensabile per essere adibiti alla commessa Apple, nonché per acquisire le ulteriori necessarie competenze. Alla data odierna, risultano essere stati già avviati n.2 Bandi di formazione finanziata, aventi proprio a specifico oggetto la conoscenza della lingua inglese, all'esito dei quali n. 11 risorse risultano essere state adibite alla formazione della predetta Commessa Apple.

L'Azienda proseguirà altresì nelle verifiche interne, in merito alla conoscenza della lingua inglese delle risorse attualmente assunte a tempo indeterminato ed addette alle altre Commesse, al fine di favorire l'adibizione di dette risorse alla Commessa Apple, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive.

Il contratto di Solidarietà avrà durata di 12 mesi, a decorrere dal 1 agosto 2015 e sino al 31 luglio 2016.

L'articolazione della riduzione verticale/orizzontale dell'orario di lavoro sarà attuata su base mensile/settimanale/giornaliera.

La puntuale definizione del Contratto di Solidarietà avverrà nell'ambito dell'incontro nel quale sarà sottoscritto il Contratto di Solidarietà in sede sindacale entro il 31 luglio 2015.

Le parti si danno atto che entro il 29 luglio 2015 sarà avviata dall'Azienda una procedura di licenziamento collettivo ex lege 223/91 che si concluderà con la sottoscrizione del suddetto Contratto di Solidarietà.

Le parti si danno atto, pertanto, che la percentuale media complessiva massima di riduzione dell'orario di lavoro per l'arco di vigenza del Contratto di Solidarietà sarà pari al 31.7%.

Il Contratto di Solidarietà interesserà una platea complessiva di 1.881 lavoratori (ovvero 1419 full time equivalenti) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Le parti convengono che i lavoratori saranno interessati alla riduzione dell'orario di lavoro per effetto del Contratto di Solidarietà come di seguito meglio specificato, fermo restando che la percentuale di solidarietà pianificata sarà omogenea per tutti gli addetti che operano nei rispettivi siti /commessa con bilanciamento sui richiami in servizio.

Per tutte le unità produttive (Roma/Fiumicino e Taranto) la riduzione dell'orario di lavoro massima individuale mensile sarà come di seguito riportato:

Mese	% riduzione oraria in Solidarietà
Agosto 2015	50%
Settembre 2015	30%
Ottobre 2015	30%
Novembre 2015	30%
Dicembre 2015	30%
Gennaio 2016	30%
Febbraio 2016	30%
Marzo 2016	30%
Aprile 2016	30%
Maggio 2016	30%
Giugno 2016	30%
Luglio 2016	30%

Le parti confermano che per il personale con contratto part time inferiore a 30 ore settimanali la riduzione dell'orario di lavoro individuale mensile sarà, di massima, non superiore al 30%.

Le parti, come detto, si impegnano a sottoscrivere il Contratto di Solidarietà entro il mese di luglio 2015 e si danno atto che l'incontro di cui sopra sarà esclusivamente finalizzato alla condivisione della distribuzione della riduzione dell'orario di lavoro, in conformità a quanto sopra pattuito.

L'azienda, stante la specificità dell'attività svolta, avrà la possibilità, in vigenza del presente accordo, in relazione a temporanee ed oggettive esigenze di maggior lavoro, di modificare in aumento, nei limiti del normale orario contrattuale, l'orario ridotto, previa comunicazione con anticipo al personale interessato – tutto o parte del personale previsto in solidarietà, individuato anche con riferimento alla fascia oraria di appartenenza – come di seguito definito e dandone comunicazione alle RSU e agli organi competenti; in tali casi i criteri di coinvolgimento dei lavoratori saranno oggettivi e verranno condivisi a livello territoriale con le RSU, ferme restando le esigenze di carattere tecnico e produttivo e il criterio privilegiato della volontarietà, garantendo una equa distribuzione dei richiami in servizio.

Il preavviso per il richiamo in servizio sarà di 24 ore, dall'inizio del turno di lavoro; nel caso in cui almeno un terzo del personale addetto alla commessa (sul sito) manifesti la propria disponibilità ad un preavviso di 24 ore dall'inizio del turno di lavoro, il preavviso per il restante personale della commessa/sito sarà di 48 ore; a tal fine l'azienda provvederà a raccogliere le adesioni dei volontari entro la fine del mese di agosto e ne curerà trimestralmente l'aggiornamento, salva la facoltà dei lavoratori di chiedere l'inserimento in lista anche nel corso del trimestre. In caso di mancato raggiungimento a livello di commessa sul sito della percentuale richiesta, ferma restando la priorità assegnata ai lavoratori che si siano resi disponibili, il preavviso per il richiamo in servizio sarà pari a 24 ore anche per tutti gli altri lavoratori.

Fermo restando quanto disposto al punto precedente, per i lavoratori posti in solidarietà saranno ammesse prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario oltre il normale orario contrattuale, purchè a carattere eccezionale.

Le parti confermano che i rapporti di somministrazione a tempo determinato già in essere alla data di firma del Contratto di Solidarietà, relativi ai profili professionali fungibili interessati dal Contratto stesso, saranno utilizzati fino alla loro naturale scadenza.

Nel caso di commesse localizzate su più siti l'Azienda procederà ad una pianificazione di sospensione in solidarietà con percentuali coerenti, bilanciando gli eventuali richiami in servizio per perseguire una tendenziale omogeneità dei dati consuntivi di sospensione al netto dei rientri del personale che abbia dato disponibilità al richiamo in servizio con preavviso a 24 ore.

Nei periodi di sospensione potranno essere attivati percorsi di riconversione necessari per la mobilità tra commesse e potranno essere pianificati ulteriori interventi formativi mirati, finalizzati a rafforzare le competenze attuali e prospettiche di mestiere. Per tali ulteriori interventi formativi potranno essere utilizzate massimo n.6 giornate di sospensione per collocazione in Solidarietà al bimestre con un massimo di 30 giornate complessive a livello annuale. Gli interventi potranno essere di durata pari alla giornata o anche inferiore alla giornata, con attuazione della solidarietà in modalità orizzontale – prestazione lavorativa ad orario ridotto e completamento della giornata con formazione in solidarietà – ed in tali casi il rispetto dei limiti mensile e annuale avverrà facendo riferimento alle ore equivalenti.

L'Azienda disporrà l'anticipazione del trattamento di integrazione salariale nei confronti del personale interessato dalla riduzione dell'orario di lavoro, salvo buon fine.

Resta espressamente inteso – ed a ciò le parti prestano il relativo espresso consenso – che la gestione delle eccedenze potrà avvenire anche mediante strumenti ulteriori rispetto a quelli pattuiti con il presente accordo e segnatamente mediante: a) collocazione in mobilità del personale con il criterio esclusivo della non opposizione al licenziamento; b) riduzione definitiva dell'orario di lavoro a 20/24 h settimanali, con il consenso dei lavoratori interessati

## 10. Organismo paritetico Bilaterale

Le Parti concordano di istituire un Organismo paritetico Bilaterale, composto da:

per la parte sindacale, da rappresentanti delle Segreterie Nazionali e delle RSU delle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente Intesa per un numero complessivo pari a 8 e 8 componenti per la parte aziendale.

Tale Osservatorio avrà il compito di verificare – con relativi poteri e facoltà, giusta delega da intendersi all'uopo conferita dagli RSU con la sottoscrizione del presente accordo - l'applicazione del presente Accordo, tenuto conto dell'andamento del mercato di riferimento.

L'Osservatorio si riunirà con cadenza semestrale o su richiesta dell'Azienda o delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente Intesa.

## 11. Conclusioni

L'accordo, attraverso gli interventi normativi, organizzativi ed economici sopra delineati, si pone l'obiettivo;

- di gestire la crisi con strumenti di flessibilità condivisi, tali da evitarne gli effetti pregiudizievoli, per la stessa sopravvivenza aziendale;
- di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali delle unità produttive aziendali di Roma/Parco Leonardo e Taranto;
- di rilanciare ed incrementare la competitività aziendale attraverso strumenti di stabile organizzazione del lavoro, improntati a efficienza e flessibilità;
- di consentire l'adozione di più incisive iniziative commerciali tese all'acquisizione di nuove commesse/clienti nonché di penetrare in nuovi settori di mercato, quali ad esempio quello delle pubbliche imprese;
- il perfezionamento di un quadro di riferimento comune è condizione per l'auspicabile uscita dalla crisi;
- di rendere l'organizzazione del lavoro più efficiente e rispondente alle esigenze produttive, definendo strumenti di flessibilità ulteriori rispetto a quelli previsti con il presente accordo; impegnandosi le parti, a tal fine, ad incontrarsi sin dal mese settembre 2015 per la definizione di una specifica intesa entro il 15 ottobre 2015, che possa anche consentire la ricognizione delle condizioni atte alla cessazione anticipata del contratto di solidarietà.

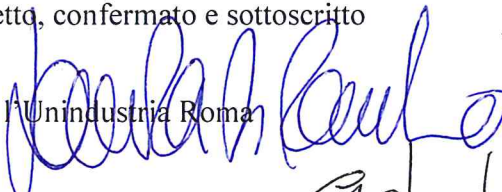
A fronte di specifica richiesta da parte delle Organizzazioni Sindacali, la Società si asterrà dal procedere all'attuazione del progetto di scissione parziale proporzionale di cui alla procedura ex art.47 L.428/90 esperita all'esito dell'esame congiunto in data 01 luglio 2015.




Le parti confermano e ribadiscono che la sede prioritaria per la gestione delle relazioni industriali è quella del confronto in ambito aziendale, tra le rispettive delegazioni a tal fine designate.



Le Parti concordano che ai fini della riduzione delle ore in esubero, o per ottenere maggiore efficienza organizzativa, sarà anche valutata la possibilità di adibire il personale ad attività outbound. A tal riguardo le Parti, nel riconoscere l'importanza che anche su questa attività gli standard qualitativi siano sempre elevati, si adopereranno per sostenere i necessari e indispensabili interventi formativi del personale, anche con il ricorso a strumenti di supporto alla formazione, quali Bandi Regionali e fondi interprofessionali.



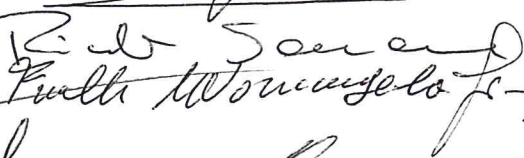

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil e Ugl Telecomunicazioni, nonché dalla maggioranza delle Rsu costituite nelle unità produttive di In&Out S.p.A., ai sensi della normativa vigente e nel rispetto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, nonché dell'Accordo Interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza - del 10 gennaio 2014, con ogni relativo effetto.

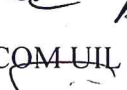


Letto, confermato e sottoscritto




p. l'Unindustria Roma  Franco Algrò

p. la IN&OUT S.p.A.   

p. la SLC CGIL  

p. la FISTEL CISL    

p. la UILCOM UIL   

p. la UGL TELECOMUNICAZIONI   

p. le RSU 