



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI -  
DIV. VIII  
**VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 12 febbraio 2015, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali alla presenza del Dott. Andrea Annesi della divisione VIII della Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali, si è tenuta una riunione per l'esame della situazione aziendale relativo alla società SEAT PAGINE GIALLE SPA.

Hanno partecipato:

- Seat Pagine Gialle S.p.A. rappresentata dai Dott.ri Vincenzo Santelia, Giancarlo Beck ed Elena Boggio, assistita dall'Unione Industriale di Torino nella persona del Dr. Alberto Gamba;
- SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL nazionali, rispettivamente nelle persone di Gianluca Carrega, Paolo Gallo e Luciano Savant Levra unitamente alla RSU.

**PREMESSO CHE**

- SEAT PAGINE GIALLE SPA, con lettera del 3 novembre 2014, ha reso noto a questo Ufficio che in data 24 ottobre 2014 è stato stipulato l'atto di fusione per incorporazione della Seat Pagine Gialle Italia Spa in concordato preventivo nella Seat Pagine Gialle Spa come previsto dal piano concordatario presentato ed approvato dal Tribunale di Torino con decreto di omologa del 4 ottobre u.s.;
- La fusione è efficace a decorrere dal 1° novembre 2014 e, in conseguenza della citata operazione societaria, l'incorporante Seat Pagine Gialle Spa ha acquisito la totalità dei beni e delle attività, ivi inclusi tutti i rapporti di lavoro e, pertanto, l'intero personale della Seat Pagine Gialle Italia Spa è stato trasferito ed ha proseguito senza soluzione di continuità alle dipendenze dell'incorporante con mantenimento delle condizioni normative, contrattuali e salariali previste dalla contrattazione individuale e collettiva.
- Conseguentemente a detta operazione societaria, la Seat Pagine Gialle e le OO.SS. hanno sottoscritto, presso questo Ufficio in data 13 novembre 2014, un accordo concernente la voltura, in capo alla cessionaria Seat Pagine Gialle Spa, del trattamento di CIGS per riorganizzazione aziendale, già richiesto dalla Seat Pagine Gialle Italia Spa ai sensi delle Leggi n. 416/1981, artt. 35 e 37, n.67/87 così come modificate dalla Legge 62/2001, per il periodo dal 1° novembre 2014 sino al 31 gennaio 2015, al fine di accompagnare il completamento delle azioni alla base del piano di riorganizzazione aziendale;
- Con lettera del 22 gennaio u.s. la Seat Pagine Gialle Spa ha inoltrato a questo ufficio una nuova richiesta di esame congiunto e le Parti sono state convocate per la data odierna;
- Nel corso del presente incontro i referenti della società hanno, preliminarmente, dichiarato che nel corso del piano di riorganizzazione, di cui sopra, n. 148 lavoratori appartenenti a tutte le sedi territoriali della Seat hanno potuto beneficiare del pensionamento anticipato; inoltre l'organico si è ulteriormente ridotto attraverso il ricorso agli esodi incentivati; altresì l'azienda ha potuto raggiungere, ancorchè in maniera non strutturale, i target di riduzione del costo del lavoro, nel biennio di riferimento, pur in un periodo di mercato della pubblicità locale ulteriormente in fase di calo;
- I referenti aziendali hanno, inoltre, rappresentato che, allo stato attuale avendo riguardo alle prospettive di mercato 2015/2016, i ricavi della Seat Pagine Gialle Spa dipendono strettamente dalla dinamica del mercato pubblicitario italiano che, a sua volta, dipende dall'andamento delle variabili macro-economiche;
- La società ha, dunque, dichiarato che si trova nella necessità di proseguire nell'attuazione del piano industriale volto al risanamento e sviluppo delle attività aziendali; in particolare il piano di riorganizzazione, predisposto in conformità al piano concordatario e di riduzione del costo del lavoro quantificato in 18,6 milioni di euro come da comunicazione aziendale del 6 febbraio u.s., si articolerà nel biennio 2015/2017 e sarà informato ai seguenti principi:

- **Missione commerciale:** viene confermata la missione commerciale dell'azienda con riferimento al ruolo di media agency locale/one stop shop per la creazione di valore per i clienti attraverso

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI - DIV. VIII - VIA  
FORNOVO 8 - ROMA - 00192 TELEFONO 06 46834282 FAX 06 46834278 mail: div8tutelalavoro@lavoro.gov.it

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including on the left margin and at the bottom.]*



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI -  
DIV. VIII

contatti commerciali qualificati, con presidio del territorio nella logica di offrire alle piccole e medie imprese italiane le migliori soluzioni pubblicitarie, attingendo sia ai media tradizionali che ai new media, anche attraverso una forte politica di sviluppo di partnership con player locali e nazionali al fine di ottenere visibilità, attrarre clientela e fare commercio;

- **Investimenti rete di vendita:** si afferma la necessità di proseguire con gli investimenti sulla rete di vendita, in continuità con gli sviluppi del modello commerciale e con le linee guida del piano in modo da garantire un miglioramento continuo dei livelli di caring e di soddisfazione delle esigenze del cliente anche attraverso un processo di segmentazione del mercato e di specializzazione continua della rete e di conferma e sviluppo dei canali di vendita PMI, Grandi Clienti e Vendita telefonica;
- **Presidio territoriale:** si afferma la centralità del presidio del territorio, attivando al contempo azioni volte alla valorizzazione, razionalizzazione ed al corretto funzionamento dei flussi organizzativi tra le strutture di supporto alla rete in un'ottica di garantire una corretta ed efficiente attribuzione delle attività tra centro e periferia e di focalizzazione dei ruoli sulle attività di maggiore impatto sulla creazione di valore per il cliente, assicurando le migliori sinergie possibili con le DLS e la rete di vendita;
- **Innovazione prodotti:** si afferma, sempre nell'ambito del processo di efficientamento trasversale, l'importanza di continuare a presidiare lo sviluppo di prodotti proprietari, sia per la parte di innovazione che di poli produttivi d'eccellenza interna, continuando nel percorso di implementazione ed arricchimento delle competenze interne attraverso percorsi formativi strutturati ed innovativi erogati dalla Seat Corporate University assicurando, al contempo, i necessari investimenti in grado di sviluppare un percorso tecnologico altamente innovativo in grado di essere il riferimento per il settore della comunicazione digitale e multiplatforma; in tale scenario è prevista l'integrazione della controllata Glamoo in coerenza con la politica di presidio e sviluppo del mercato di digital commerce;
- **Unitarietà aziendale:** viene, altresì, ribadita l'importanza di mantenere tutte le attività di supporto commerciale formativo, gestionale, amministrativo, applicativo e tecnologico IT, di innovazione, sviluppo e produzione servizi / prodotti, di gestione della relazione col cliente e di post vendita in un'unica filiera integrata a livello di gruppo, garantendo ed avviando, nel contempo, le necessarie azioni di razionalizzazione ed efficientamento finalizzate al raggiungimento dei target di piano al fine di rendere più snelle e flessibili le strutture organizzative e velocizzare il time to market delle iniziative verso i clienti;
- **Riorganizzazione del Lavoro:** Le Parti convergono sulla necessità di procedere ad una profonda e strutturale revisione dell'organizzazione del lavoro di tutte le aree attraverso la semplificazione dei processi interni, superando le ridondanze organizzative, favorendo le integrazioni funzionali, le sinergie tra i centri di competenza interna, nonché riducendo i livelli gerarchici, andando inoltre a ottimizzare i livelli di servizio interni che non presentano impatto sulla qualità del servizio fornito al cliente;
- **Razionalizzazione Fornitori:** Le Parti confermano che nell'ambito del consolidamento e razionalizzazione dei fornitori verranno analizzate puntualmente tutte le soluzioni per la migliore resa produttiva, con valutazione delle attività internalizzabili e dei relativi benchmark di mercato e con significativa riduzione dei Body Rental/Time&Material;
- **Perimetro di Gruppo:** Nell'ambito del processo di razionalizzazione del perimetro di Gruppo, viene confermata la strategicità delle controllate Consodata, quale polo di competenza dei prodotti B2B insieme a Europages, e di Prontoseat quale centro di supporto alle attività di gestione della relazione coi clienti in logica CRM: al riguardo, su esplicita richiesta delle OO.SS., l'Azienda si



## Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI -  
DIV. VIII

mostra disponibile, sempre nell'ambito del complessivo processo di razionalizzazione dei costi, a valutare possibili azioni di internalizzazione nell'ambito del Gruppo di attività e servizi di relazione con i clienti / utenti.

- **Investimenti e Formazione:** Per realizzare gli interventi sopra descritti, sarà previsto lo stanziamento di un rilevante monte investimenti, facendo al contempo massiccio ricorso ad attività formative ed addestrative sviluppate ed erogate dalla Seat Corporate University in grado di supportare il profondo processo di riorganizzazione, con particolare focus sulle persone coinvolte nei processi di riqualificazione anche nell'ambito dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

- I referenti della società hanno dichiarato che dall'attuazione del suddetto piano si determina un'eccedenza di personale, secondo le modalità indicate nella comunicazione aziendale del 6 febbraio u.s. che si intende richiamata, nelle seguenti aree:

### Direzione Amministrazione Finanza e Controllo:

- Amministrazione, Bilancio e Fiscale
- Finanza, Tesoreria e Assicurazioni
- Credito
- Pianificazione, Business Analysis e Controllo di Gestione
- Investor Relations & Financial Benchmarking
- Affari Societari
- Altre figure di staff

### Direzione Risorse & Organizzazione:

- Business Rengineering & Procurement
- Group Human Resources
- Legal Affairs
- Altre figure di staff

### Sales & Marketing Division:

- Sales Intelligence
- Channel Management
- Sales Support & Services
- Sviluppo Prodotto
- Marketing
- Go to Market
- Telesales & Retention
- DAT
- Vendite Grandi Clienti
- Altre figure di staff

### Direzione IT & Operations:

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI - DIV. VIII - VIA  
FORNOVO 8 - ROMA - 00192 TELEFONO 06 46834282 FAX 06 46834278 mail: div8tutelalavoro@lavoro.gov.it



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI -  
DIV. VIII

- Product Operations
- Competence Center SAP, Sistemi Commerciali e Post Vendita, DWH, EAI,
- Competence Center SEM e CDB
- Internet Factory
- Tecnologie e Infrastrutture
- Governance, Gestione della Domanda e Service Creation
- Altre figure di staff
- Funzione Internal Audit e altri staff.

- Al riguardo la società ha dichiarato che non sono considerati in esubero – e comunque essenziali ai fini del mantenimento dei normali livelli di efficienza nelle diverse unità/aree organizzative sopra indicate - i lavoratori con profili professionali e competenze distintive che ne determinano l'insostituibilità in quanto trattasi di lavoratori adibiti a posizioni uniche e comunque in possesso di competenze professionali funzionali alla realizzazione del nuovo modello organizzativo, con ruoli strategici nella struttura aziendale, con elevata autonomia decisionale nell'ambito dei processi loro affidati e/o conoscenza e gestione diretta dei clienti e fornitori e comunque con rischio di trasferimento di know-how commerciale/strategico alla concorrenza.
- Le Parti hanno, dunque, condiviso la necessità di far ricorso alla CIGS per riorganizzazione aziendale al fine di accompagnare i processi riorganizzativi sopra descritti e garantire una gestione non traumatica delle eccedenze di personale derivanti.

**Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue**

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
2. SEAT PAGINE GIALLE SPA presenterà istanza di CIGS per riorganizzazione aziendale, ai sensi e per gli effetti della L. n. 675/1977, n. 416/1981 e n. 67/1987 e s.m.i., a partire dal 12 febbraio 2015, per la durata di 24 mesi e per un numero massimo di 876 dipendenti, secondo la distribuzione territoriale e per funzione di cui all'allegato n. 1 sostitutivo dell'allegato n. 1 di cui alla comunicazione aziendale del 6 febbraio u.s.
3. Quanto alle modalità di sospensione dei lavoratori le Parti concordano che:
  - i. un numero massimo di 160 lavoratori – secondo la distribuzione territoriale e per funzione di cui all'allegato n. 2 sostitutivo dell'allegato n. 2 di cui alla comunicazione aziendale del 6 febbraio u.s.– sulla base del criterio convenuto delle esigenze tecnico, produttive e organizzative aziendali, verranno sospesi a zero ore; la gradualità della sospensione nelle Aree Interessate e le connesse tempistiche dipenderanno essenzialmente dalla necessità di garantire adeguati livelli di operatività, tenuto conto delle esigenze tecnico produttive ed organizzative connesse alla realizzazione del Piano di Riorganizzazione e alla gestione residuale delle funzioni e /o attività destinate a non essere più presenti nel nuovo modello organizzativo o, comunque, ad essere riconfigurate nell'ambito del predetto piano;
  - ii. tutto il residuo personale dipendente, pari a 716 unità, sarà sospeso in CIGS mediante un meccanismo di rotazione per un massimo di 36 giorni pro capite nel biennio, nel rispetto delle esigenze tecniche, produttive e organizzative di ogni singola area aziendale connesse all'attuazione del piano di riorganizzazione.

Con riferimento alla lettera (i) si precisa che, al fine di mantenere normali livelli di efficienza saranno sospesi a zero ore, in conformità ai principi di cui all'art. 1, commi 7 e 8, Legge 223/1991:



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI -  
DIV. VIII

- (1) fino a un massimo di 35 lavoratori che alla data del 11 febbraio 2017 potranno conseguire i requisiti necessari per il prepensionamento ai sensi della Legge 416/1981. In presenza di mutate condizioni normative, che, eventualmente, rendano lo strumento compatibile con la L. 416/81, potrà inoltre essere valutato il ricorso all'accompagnamento alla pensione previsto dall'art. 4 commi 1-7 Legge 92/2012;
- (2) fino a un massimo di 125 lavoratori che, in relazione al convenuto criterio delle esigenze tecniche, organizzative e produttive correlate al nuovo modello organizzativo e ai relativi livelli di efficienza dei servizi di ciascuna unità /area interessata non presentano i profili professionali idonei per un loro utile mantenimento in servizio nell'ambito della nuova organizzazione ovvero non siano utilmente candidabili ad una ricollocazione interna in quanto una loro adibizione a mansioni diverse richiederebbe l'acquisizione di competenze tecniche specifiche attraverso prolungati e onerosi percorsi di riqualificazione professionale incompatibili con la necessità di implementazione efficiente delle azioni e dell'organizzazione del lavoro illustrate in premessa e con i correlati livelli di efficienza dei servizi, così come con le esigenze di riduzione del costo del lavoro previste dal Piano Concordatario;

- la sospensione a zero ore non interesserà i lavoratori che, pur addetti alle Aree Interessate:
  - (i) siano in possesso di idoneo titolo di studio, anche tenuto conto della coerenza dello stesso con la mansione svolta dal lavoratore e delle competenze proprie dei profili previsti nel nuovo assetto organizzativo;
  - (ii) siano in possesso di competenze distintive difficilmente recuperabili all'interno dell'organizzazione;
  - (iii) abbiano una responsabilità organizzativa nel ruolo.

- Per quanto concerne la collocazione in CIGS a zero ore, tenuto conto che la CIGS è strettamente connessa ad esigenze tecnico organizzative e produttive sottese al Piano di Riorganizzazione e che l'attivazione in concreto delle altre misure di gestione potrà incidere sulla consistenza dell'organico e quindi anche sul numero dei lavoratori sospesi in CIGS così come sulla loro specifica identificazione, il contenuto dell'All. 2 del presente Verbale potrebbe essere oggetto di modifiche che verranno condivise tra la Società e le OO.SS. in via preventiva e poi comunque condivise nell'ambito delle riunioni di verifica di cui al punto 7, fermo rimanendo il numero massimo per sede. Gli accordi stipulati in dette sedi costituiranno parte integrante del presente verbale;

- l'azienda procederà a sospendere in CIGS a zero ore per tutti i reparti interessati in applicazione dei criteri sopra indicati, favorendo in via anticipata la possibile scelta del lavoratore di optare per l'incentivazione all'esodo o il ricorso al part-time, come infra indicato.

4. Quanto alla formazione, ricollocazione ed investimenti le Parti concordano che Le attività formative, in continuità con i precedenti accordi sindacali, saranno svolte dalla Scuola di Formazione Seat (SCU), mantenendo quindi l'obiettivo di focalizzazione permanente sull'acquisizione di competenze professionali utili e coerenti con il mutamento del contesto aziendale e il sopra descritto piano di riorganizzazione. A tal fine viene confermata l'operatività del Comitato di Pilotaggio, definito dall'accordo 24 ottobre 2007, che in qualità di organo paritetico proseguirà sulla via tracciata dai precedenti accordi sindacali in relazione ai piani di formazione finanziata.

In generale le attività di formazione si svilupperanno secondo le seguenti linee guida:

- fornire il supporto formativo necessario ad acquisire le competenze di progettazione, manutenzione ed erogazione per quanto concerne prodotti multimediali.
- supportare l'inserimento di nuove tecnologie e di nuovi prodotti multipiattaforma.
- assicurare al personale interessato dalle nuove procedure e/o da nuovi supporti informatici le necessarie competenze tecnico-professionali.

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI - DIV. VIII - VIA  
FORNOVO 8 - ROMA - 00192 TELEFONO 06 46834282 FAX 06 46834278 mail: div8tutelalavoro@lavoro.gov.it

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI -  
DIV. VIII

- aiutare a diffondere la cultura della qualità dei processi, dei prodotti e dei servizi consolidando o sviluppando il know-how tecnico e professionale con corsi di specifico interesse d'area.
- proseguire le attività formative di informazione, formazione e coinvolgimento di tutti i dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro.

A supporto delle azioni sopra individuate, si prevede di effettuare per il biennio 2015/2017 investimenti del valore di almeno € 33 Mln, prevalentemente concentrati sulla sede direzionale di Torino, articolati in:

- Sviluppi informatici a supporto rilascio nuovi prodotti/offerte
- Attivazione di nuove Partnership Commerciali
- Evoluzione e consolidamento del modello commerciale
- Pubblicità
- Formazione e Riqualificazione
- Partecipazione ad iniziative di innovazione, anche attraverso veicoli societari, per il rafforzamento dei prodotti proprietari.

Nell'ambito del processo di riorganizzazione e riqualificazione, la Società potrà individuare alcune posizioni disponibili e vacanti nell'ambito dell'organizzazione. A tal riguardo, la Società avvierà procedure di selezione interne tra i lavoratori da ricollocare che saranno individuati in relazione ai profili professionali da selezionare, tenendo conto di criteri convenuti tra le Parti in separata intesa del 15 gennaio 2015.

5. Nel corso del periodo di intervento di CIGS potranno essere attivate azioni finalizzate a salvaguardare i livelli occupazionali ed a ridurre il numero delle eccedenze attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- **Esodi incentivati**, riferiti a tutti i profili aziendali (nei limiti di quanto concordato nell'Intesa), con importi determinati in relazione all'età anagrafica del lavoratore ed alla data di sottoscrizione della scrittura di risoluzione del rapporto di lavoro, eventualmente con ricorso all'**outplacement**;
- **Ricorso al part-time**, inteso come trasformazione del rapporto di lavoro da full-time al part-time ovvero come riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori già a part-time;
- **Ricollocamento** attraverso trasferimenti aziendali sulle sedi operative;
- **Telelavoro**: superamento di tale modalità di esecuzione della prestazione, con adesione su base individuale alla modalità sperimentale di resa della prestazione "Smart Working";
- **Blocco del Turn Over**, con l'esclusione delle professionalità specialistiche o altamente qualificate;

6. L'azienda anticiperà il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.

7. Le Parti concordano di fissare incontri periodici bimestrali a livello aziendale, confermando l'operatività del Comitato di Monitoraggio, coincidente con l'Esecutivo Sindacale Nazionale eventualmente integrato da esperti specialisti interni del settore, per la verifica congiunta dello stato di attuazione del piano di riorganizzazione e dell'efficacia delle misure concordate nel presente accordo ai fini del conseguimento del Target di Riduzione Costo Lavoro, con valutazione congiunta dell'equilibrio dei carichi produttivi e degli strumenti di gestione del costo del lavoro per il biennio di riferimento. Resta inteso che l'importo del Target di Riduzione Costo Lavoro sopra indicato si intende al netto di ogni onere e costo comunque connesso all'attuazione del piano di riorganizzazione aziendale e alle misure contenute nel piano di gestione degli esuberi definito, compreso l'ammontare degli incentivi all'esodo. Considerata la natura delle misure previste dal piano di gestione degli esuberi, è sin da ora inteso tra le Parti che, qualora ad esito delle predette verifiche, dovesse risultare che il Target di Riduzione Costo Lavoro non fosse stato raggiunto a causa della inefficacia o comunque della insufficienza delle misure previste eventualmente anche in conseguenza della mancata adesione da parte dei lavoratori ai vari strumenti e/o di intervenute modifiche del contesto normativo di riferimento e/o dell'eventuale mancata ammissione al trattamento di

