

VERBALE DI ACCORDO QUADRO

Addì 19 marzo 2014, in Roma presso la Sede di Unindustria – Confindustria Roma

tra








Accenture HRS S.p.A., assistita da Unindustria – Confindustria Roma



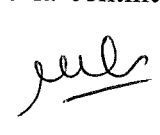
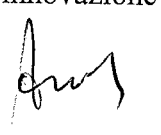
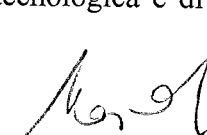

e

la SLC CGIL, la FISTEL CISL, la UILCOM UIL, Nazionali e Territoriali unitamente alle RSU,

Premesso che:

- la Società, opera nel campo dei servizi di outsourcing per l'amministrazione e gestione del personale;
- il mercato dell'*outsourcing* è un mercato maturo e consolidato e sta attraversando, da diversi anni, una fase critica, riconducibile alla elevata competizione tra aziende e alla conseguente riduzione dei volumi dei servizi e alla erosione dei prezzi di mercato;
- tale elevata competitività ha visto la nascita di competitori di diversa natura come le *software house*, e i *provider* ITO e BPO;
- le evoluzioni del mercato che possano impattare il business prevedono tempi lunghi (durata media delle gare 9-15 mesi) considerando i costi e i rischi associati ad un cambio di provider, nonché la ciclicità annuale del *payroll*;
- tale scenario si è ulteriormente aggravato nel corso degli ultimi tre anni, per effetto della crisi economica generale, che ha accentuato le predette tendenze;
- le prospettive del mercato di riferimento, parallelamente, sono di contemporanea contrazione dei volumi e dei prezzi unitari dei servizi erogati a fronte di livelli di servizio sempre più elevati;
- la permanenza sul mercato in assenza di una auspicata inversione di tendenza degli elementi all'origine dei precedenti piani di riorganizzazione rendono necessario un ulteriore intervento di rivisitazione della struttura operativa e dei costi da essa implicati, proseguendo nel cammino solo parzialmente attuato negli anni precedenti e non completamente realizzati solo in ragione dell'auspicio che gli stessi avrebbero potuto risultare sufficienti a riequilibrare le condizioni influenti sull'equilibrio di gestione;
- diversamente, al fine di poter sfruttare le possibilità offerte da un mercato che ha ulteriormente diminuito le possibilità di crescita, è necessario continuare a focalizzare la propria attenzione sull'introduzione di modelli operativi in grado di garantire ai clienti elevati standard qualitativi attraverso la continua innovazione tecnologica e di processo e

nell'assoluto rispetto di prezzi giudicati congruentemente sostenibili in relazione al mercato competitivo di riferimento;

- ciò ha ovviamente come fine ultimo quello di evitare un forte squilibrio in termini di disavanzo costi/ricavi cui l'Azienda si troverebbe sicuramente ad operare in assenza della manovra correttiva di seguito individuata;
- Accenture HRS S.p.A. applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni (di seguito CCNL TLC).

premesse quanto sopra le parti hanno concordato quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante del presente Accordo.
2. Gli interventi, strutturali e contingenti, identificati dalle parti per il governo della situazione descritta in premessa, sono tra loro inscindibili ed essenziali, tutti e ciascuno, al fine della revoca degli esuberi dichiarati. L'esecuzione di ciascun aspetto dell'Accordo gestionale è concordato dalle parti come presupposto essenziale per la sostenibilità e validità complessiva del presente Accordo.
3. Le parti identificano come misure indispensabili:
 - a. collocazione in mobilità *ex lege* 223/1991 per complessivi n. 10 lavoratori;
 - b. applicazione del contratto di solidarietà di tipo difensivo per la gestione di n. 38 lavoratori in esubero e sarà applicato nei confronti di n. 227 lavoratori;
 - c. il contenimento dei costi, per il periodo di vigenza del presente Accordo.

A. Riduzione di Personale

Accenture HRS S.p.A., avvierà la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, nei confronti di n. 10 lavoratori entro il 7 aprile 2014, le Organizzazioni Sindacali si impegnano a chiuderla con esito positivo entro sette giorni da tale data.

Agli effetti della disposizione di cui all'art.8, 4° comma, del D.L. n. 148/1993 convertito in legge n. 236/1993, il periodo per il collocamento in mobilità s'intende definito dalla stipulazione del relativo accordo di esperita procedura fino al 30 dicembre 2014.

Le parti concordano che la collocazione in mobilità del personale dichiarato in esubero avverrà secondo il criterio della non opposizione al collocamento in mobilità, fatte salve le esigenze tecnico organizzative e produttive aziendali. Tale criterio è alternativo a quelli di cui all'art. 5, comma 1, Legge 223/1991.

Ai suddetti lavoratori l'Azienda, subordinatamente alla sottoscrizione di accordi transattivi ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c. corrisponderà un importo a titolo di incentivazione all'esodo, che sarà definito unitamente al positivo esperimento della procedura di mobilità nei termini sopra indicati.

B - Contratto di Solidarietà Difensivo

Al fine di contrastare le eccedenze dichiarate in premessa, le parti concordano di ricorrere all'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "difensivo" di cui alle vigenti disposizioni di legge nei confronti di tutto il personale ivi operante con la sola eccezione per i lavoratori addetti al Progetto


nuova Società Avio, e alla Gestione contratti Auchan, Unilever e BT, riconoscendo nei relativi ambienti organizzativi la presenza di eccedenze strutturali su cui individuare misure di gestione degli esuberanti. Le parti convengono che la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro media aziendale è pari al 10 %.


Il Contratto di Solidarietà sarà avviato dal 1° aprile 2014, con validità sino al 31 marzo 2016, rinnovabile per un altro biennio.


Successivamente all'Accordo e per l'attivazione del predetto Contratto di Solidarietà l'Azienda presenterà al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, apposita istanza di Contratto di Solidarietà per la riduzione dell'attività nel settore interessato. Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro, eccezion fatta per il Trattamento di Fine Rapporto per il quale troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 1, comma 3, della legge 29 maggio 1982, n. 297, e all'art. 1, comma 5, del Decreto-Legge 30 ottobre 1984, n. 726 convertito, con modificazioni, in legge 19 dicembre 1984, n. 863. L'Azienda precisa che disporrà l'anticipazione ai lavoratori interessati, alle singole scadenze, il trattamento di integrazione salariale previsto dalle norme di legge sopra richiamate, salvo buon fine.


C – Intesa gestionale difensiva di revisione dei trattamenti economici

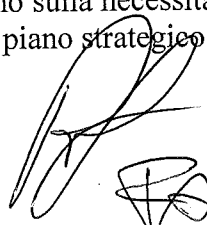

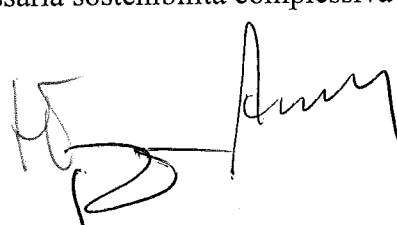

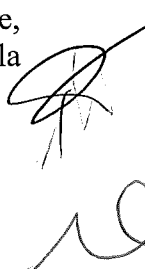
Con effetto dal 1° giugno 2014, ai lavoratori, con orario normale di lavoro superiore a 5 ore, è riconosciuto per ogni giornata di effettivo servizio, che abbia dato luogo ad una prestazione ordinaria di almeno 4 ore e coincidente almeno in parte con la fascia di intervallo compresa tra le ore 12.00 e le ore 14.00, un buono del valore unitario nominale di euro 5,20 avente come fine esclusivo la consumazione del pasto.

 Il presente Accordo costituisce un corpo unico ed inscindibile con gli accordi sottoscritti in pari data.

 In considerazione delle finalità perseguite con la presente intesa, le Organizzazioni Sindacali si impegnano a non avanzare a nessun livello, per il periodo di vigenza del presente Accordo e di applicazione delle misure in esso definite, richieste inerenti le materie relative alla contrattazione di II livello aziendale.

 Le parti si impegnano a rinegoziare i contenuti della presente intesa, ove si dovessero registrare consistenti e significativi miglioramenti rispetto alle previsioni dell'attuale piano strategico fino al termine dell'intervento del Contratto di Solidarietà difensivo nonché nel caso in cui dovessero emergere situazioni incompatibili con gli obiettivi indicati.

 Con riferimento a quanto sopra, le parti, prendendo atto della situazione complessiva aziendale, convengono sulla necessità di assicurare la necessaria sostenibilità complessiva dei costi per tutta la durata del piano strategico.

Le parti, pertanto si danno atto sin da ora che sei mesi prima del termine del periodo di intervento del Contratto di Solidarietà di tipo difensivo, si incontreranno in uno specifico incontro, al fine di ricercare le misure necessarie al contenimento dei costi utile ad assicurare la continuità aziendale per il periodo successivo.

Le parti convengono, inoltre che nell'ambito delle verifiche previste nel Verbale di Accordo relativo all'intervento del Contratto di Solidarietà, sarà valutata anche la fattibilità relativa all'introduzione dell'istituto della cd. "Banca Ore".

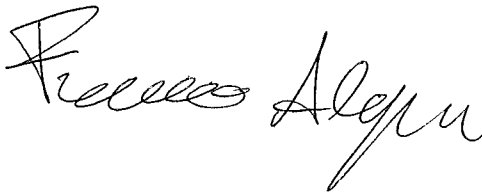
Le parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto dai vigenti Accordi Interconfederali.

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTel CISL, UILCOM UIL e dalla maggioranza delle RSU costituite nelle Unità Produttive della Società Accenture HRS S.p.A.

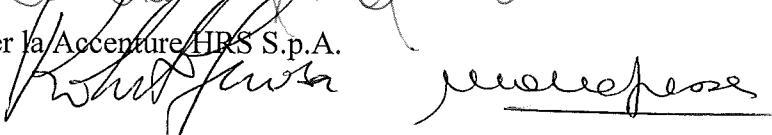
Il presente Accordo costituisce un corpo unico ed inscindibile con gli accordi sottoscritti in pari data.

Letto, confermato e sottoscritto

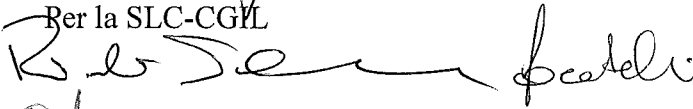
Per la UNINDUSTRIA – Confindustria Roma



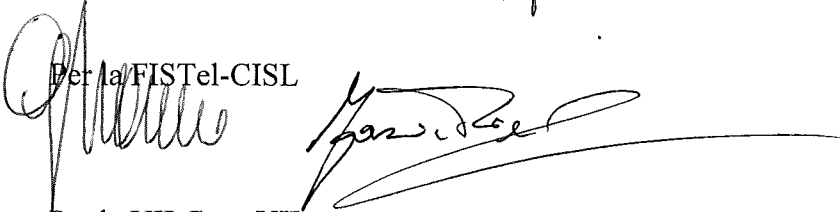
Per la Accenture HRS S.p.A.



Per la SLC-CGIL



Per la FISTel-CISL



Per la UILCom-UIL



Per le RSU

