



# Ministero dello Sviluppo Economico

Struttura Crisi di Impresa - Unità Gestione Vertenze

## VERBALE DI ACCORDO

In data 14 dicembre 2016 in Roma, presso il Ministero dello Sviluppo Economico - rappresentato del Dr. Giampietro Castano e dell'Avv. Michela Porcaro e alla presenza delle esponenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si sono incontrate:

la Società **Italiaonline S.p.A.** - assistita dall'Unione industriale di Torino -  
(di seguito anche "IOL" o la "Società");

le organizzazioni sindacali nazionali **SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL**, unitamente alle strutture sindacali territoriali e alle RSU  
(di seguito anche le "OO.SS.")

(e congiuntamente di seguito anche le "Parti")

*premesse che:*

In data 2 dicembre 2016 presso l'Unione Industriale di Torino è stata sottoscritta tra le Parti un'ipotesi di accordo a seguito della quale sono state svolte in tutte le sedi di Italiaonline S.p.A. le Assemblee sindacali dei lavoratori, che hanno avuto esito positivo e all'esito delle quali viene sottoscritto il presente verbale di accordo.

Il presente accordo avviene anche all'esito degli incontri svoltisi:

- il giorno 19 settembre 2016 presso la sede dell'Unione industriale di Torino;
- nei giorni 30 settembre, 3, 7 e 11 ottobre 2016 presso la sede aziendale di Assago (MI), a livello di Commissione Tecnica;
- nei giorni 20 e 25 ottobre e 4 novembre 2016, in Roma, presso il Ministero dello Sviluppo Economico alla presenza del Dr. Giampietro Castano e dell'Avv. Michela Porcaro e delle esponenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Dr.sse Maria Cristina Gregori, Francesca Cirelli e Debora Postiglione

nel corso dei quali l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali hanno esaminato la situazione aziendale, con particolare attenzione:

- ai contenuti dell'informativa del 4 agosto 2016;
- all'apertura del nuovo programma di riorganizzazione aziendale con intervento della cassa integrazione straordinaria del 5 agosto 2016 (a seguito dell'intervenuta interruzione retroattiva al 19 giugno 2016 da parte del Ministero del Lavoro del precedente periodo di cassa integrazione);
- nonché alla proposta di composizione, formulata conclusivamente dal Ministero dello Sviluppo Economico il giorno 4 novembre 2016, che non ha trovato il consenso delle organizzazioni sindacali.

Handwritten initials on the left margin: PO, AD, RF, UR, AS, Q, and several illegible signatures.

Handwritten initials on the right margin: k, S, G, O, and another illegible signature.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'CP', 'PP', 'S', 'M', 'D', 'A', 'P', 'W', and '1'.

- Con decorrenza 20 giugno 2016, è divenuta efficace la fusione per incorporazione di Italiaonline S.p.A. in Seat Pagine Gialle S.p.A., con contestuale modifica di denominazione sociale di quest'ultima in Italiaonline S.p.A.
- In relazione a tale modifica societaria, con Decreto n. 97104 del 19 settembre 2016 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha prorogato soltanto fino al 19 giugno 2016 la concessione, in favore dei lavoratori ex Seat Pagine Gialle S.p.A. (oggi Italiaonline S.p.A.), del trattamento di integrazione salariale, già concesso per il precedente periodo dal 12 febbraio 2015 all'11 febbraio 2016.
- La "nuova" Italiaonline S.p.A., figlia della fusione di due realtà diverse ma complementari nel business, ha necessità di recuperare redditività, efficienza e soprattutto di trasformare il proprio modello organizzativo e le competenze del proprio personale in maniera rapida, pena il rischio di non restare competitiva sul mercato e di riaffondare nei risultati negativi degli ultimi anni. Tale necessità è confermata dalla volontà di conseguire la stabilizzazione dei ricavi e il ritorno della marginalità operativa a livelli prossimi a quelli degli analoghi operatori a livello internazionale. Un dato significativo in tal senso è il cosiddetto "ricavo per addetto" riferito ai dati 2015, ossia la divisione dei ricavi totali tra tutti i dipendenti in forza alla Società. Il dato mostra un consistente disallineamento della Società rispetto ai principali competitor, nell'ordine di almeno il 50% in meno. Per vincere questa sfida, Italiaonline da un lato ha esigenza di avvalersi degli strumenti messi a disposizione dalla normativa per tale tipologia di processi di riorganizzazione, dall'altro lato ha intenzione anche di investire nel futuro ed è per questo che il Piano di Riorganizzazione (di seguito anche il "Piano") prevede l'assunzione di un numero complessivo massimo di circa 100 "nativi digitali", nell'arco del biennio del Piano, in possesso di nuove competenze distintive e specialistiche necessarie per l'attuazione del piano industriale. Tali nuove professionalità nascono in un mondo attraversato da una continua e rapidissima evoluzione e sono appannaggio di chi nell'"era digitale" ci nasce. L'attitudine alla tecnologia e innovazione è vitale per un'azienda come IOL nella quale tali caratteristiche sono alla base del mantenimento di un soddisfacente posizionamento sul mercato di riferimento.

Un dato particolarmente significativo che desta particolare attenzione ed un'attenta gestione aziendale riguarda i ricavi della Società, come risultante dalla fusione, dei primi nove mesi del 2016: si rileva un calo del 11,7% rispetto ai primi nove mesi del 2015, a conferma anche della difficile situazione di mercato. Tale variazione è principalmente riconducibile alla contrazione di alcuni business tradizionali, quali la raccolta pubblicitaria sugli elenchi telefonici e i servizi di Directories Assistance telefonici. Inoltre, sono state implementate azioni di ottimizzazione del portafoglio prodotti digitali allo scopo di privilegiare il focus commerciale del Gruppo su quelli a più elevata marginalità.

Con riferimento alla situazione del mercato pubblicitario si segnala che (Dati Nielsen settembre 2016) il mercato degli investimenti pubblicitari in Italia nei primi nove mesi dell'anno si attesta a +2,5%, rispetto allo stesso periodo del 2015. Nel mese di settembre la raccolta è in calo del 2,4%. Il web registra un decremento del 2,2% nel periodo cumulato e un calo a settembre del 6,3%.

In ragione di quanto sopra esposto nonché della continua evoluzione e complessità del mercato di riferimento, si è determinata la necessità di procedere, sin dalla data della fusione (20 giugno 2016), ad una importante riorganizzazione aziendale, anche con il ricorso ad ingenti investimenti economici.

- La continua evoluzione del settore pubblicitario e del mondo dei media richiede un considerevole aggiornamento delle competenze, per adeguarle alle richieste di mercato. È dunque di vitale importanza un rapido e deciso adeguamento al nuovo contesto competitivo per consentire alla Società di realizzare il nuovo modello di business e giocare un ruolo di primo piano sul mercato. In tale contesto, per affrontare la forte competitività che caratterizza il mercato di riferimento, si rende necessario implementare un nuovo modello di servizio verso i clienti, che consenta, tra le altre cose, la riduzione del c.d. "time-to-market" e, cioè, dei tempi di innovazione di prodotto e di consegna dei servizi offerti; in ragione di ciò, si darà seguito ad una profonda revisione dei

Handwritten notes in blue ink on the left margin, including initials and symbols such as '20', 'D', 'B', 'MC', and a large scribble at the bottom.

Handwritten notes in blue ink on the right margin, including a checkmark at the top and several large, stylized signatures or scribbles.

Large handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Biphen' and 'A. Peders'.

processi e dei sistemi commerciali e produttivi. Inoltre, al fine di consentire un'efficace integrazione tra le due aziende coinvolte nella fusione, la Società sta dando seguito all'implementazione e all'integrazione dei sistemi informativi aziendali nonché alla complessiva ridefinizione delle procedure operative, dei flussi e delle funzioni organizzative, anche per gestire la duplicazione di diversi profili professionali generatasi con la fusione.

*Dopo ampia ed esaustiva discussione, tra le Parti si conviene quanto segue:*

- Le premesse costituiscono parte integrante e strutturale della presente intesa.
- Si rende necessario dar seguito a un articolato programma formativo, anche in coerenza con la nuova cultura ed i nuovi valori cui si ispira la Società, con particolare focus sull'acquisizione di competenze professionali e comportamentali utili e coerenti con le continue evoluzioni del contesto aziendale e di mercato. Più in particolare, anche con il supporto delle strutture formative, le attività si svilupperanno secondo le seguenti linee guida:
  - supportare l'inserimento delle tecnologie digitali e di nuovi prodotti multiplatforma (Video, Mobile, Desktop, Social, Cloud, ecc..);
  - fornire il supporto formativo necessario ad acquisire le competenze di progettazione, manutenzione ed erogazione dei prodotti digitali;
  - assicurare al personale interessato dalle nuove procedure e/o dalle nuove tecnologie informatiche le necessarie competenze tecnico-professionali;
  - aiutare a diffondere la cultura della qualità dei processi, dei prodotti e dei servizi consolidando o sviluppando il know-how tecnico e professionale;
  - approfondire tematiche di sviluppo manageriale a sostegno della riorganizzazione e di sviluppo della professionalità (gestione dei gruppi di lavoro, gestione del cambiamento in un processo di integrazione, sviluppo imprenditorialità interna, ecc...)
- Il Piano di Riorganizzazione si articolerà nelle seguenti tre direttrici:
  - A. Principi e strategie di riorganizzazione (Piano di riorganizzazione e di rilancio)
  - B. Investimenti
  - C. Riorganizzazione del lavoro (e relative ricadute occupazionali) e formazione.

- A. Il Piano di riorganizzazione e di rilancio sarà improntato ai seguenti principi:
  - sviluppo della leadership della Società nel web, in un contesto produttivo e commerciale altamente competitivo e in continuo mutamento, al fine di consolidare sempre più il ruolo della Società come principale attore del processo di trasformazione digitale delle piccole e medie imprese italiane e di trasformarsi da un'azienda tradizionale cartacea in una "Digital Media Company", leader in Italia, partner delle imprese, protagonista nel processo di digitalizzazione del Paese;
  - sviluppo di nuovi prodotti digitali, in particolare il rinnovo e il rilancio dei prodotti core, servizi di web marketing e di digital advertising, inclusi la gestione di campagne pubblicitarie e la generazione di una lista di possibili clienti interessati ai prodotti o servizi offerti attraverso i social network e i motori di ricerca, anche facendo leva sugli asset rappresentati dal traffico generato dalle importanti properties online (Libero, Virgilio) e dalle competenze digital;
  - focalizzazione sul servizio al cliente, da intendersi come miglioramento strutturale dei processi di relazione con la clientela e di sostanziale miglioramento degli indici di soddisfazione dei clienti (esempio, i risultati dell'indagine Net Promoter Score/NPS);
  - mantenimento e sviluppo del presidio commerciale sul territorio nazionale, facendo leva su una forza di vendita capillare, qualificata e con grande capacità di presidio del territorio;
  - nuova organizzazione del lavoro: trasformazione in ottica di efficienza (anche legata all'integrazione delle due società oggetto di fusione), d'innovazione, di digitalizzazione e,

- ove opportuno, di centralizzazione delle funzioni organizzative aziendali ed eventuale esternalizzazione delle attività non strategiche;
- semplificazione, razionalizzazione, integrazione dei processi organizzativi e dei sistemi informativi;
- sviluppo delle competenze soprattutto in ambito digitale e di «caring» del cliente;
- riduzione dei costi di gestione, di ogni natura, anche grazie alle sinergie derivanti dalla fusione;
- Imprescindibilità di figure professionali con competenze specifiche e strategiche per la nuova organizzazione del lavoro che guidino il cambiamento.

B. Per l'attuazione del Piano di riorganizzazione aziendale si prevede la realizzazione, nel periodo 20 giugno 2016 – 19 giugno 2018, di investimenti del valore di almeno € 35 milioni, nei seguenti ambiti:

- Sviluppi informatici a supporto del rilascio di nuovi prodotti/offerte;
- Pubblicità;
- Partnership Commerciali;
- Formazione e Riqualificazione.

C. La riorganizzazione coinvolge un'ampia tipologia di funzioni aziendali stabilite su tutte le sedi territoriali della Società. A tal proposito, la Società in data 20 luglio 2016 ha illustrato presso il Ministero dello Sviluppo Economico una serie di elementi del Piano Industriale per il triennio 2016-2018. Per dar corso al Piano di Riorganizzazione necessario al conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale, la Società, in quanto esercente la prevista attività editoriale, ha presentato in data 6 settembre 2016 domanda di intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per Riorganizzazione (di seguito anche "CIGS") ai sensi della L. 416/81 e s.m.i. per il predetto periodo.

L'intervento della CIGS, finalizzata anche al prepensionamento ai sensi della L. 416/81 e s.m.i., è stato richiesto - in alternativa ad altri strumenti - anche per poter favorire una gestione per quanto possibile non traumatica delle potenziali eccedenze occupazionali derivanti dal Piano di cui sopra. La CIGS, a seguito dell'avvenuta interruzione ministeriale del precedente periodo di CIGS al 19 giugno 2016, è stata richiesta con decorrenza 20 giugno 2016 per una durata di 24 mesi e con sospensione dal lavoro di un numero massimo di 700 lavoratori in forza presso tutte le sedi e unità organizzative della Società, anche a implementazione del precedente Piano di Riorganizzazione di cui all'accordo sottoscritto dalla ex Seat Pagine Gialle S.p.A. con le OO.SS. presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 12 febbraio 2015.

- Con l'auspicio che le condizioni del mercato migliorino e confidando che il programma di Riorganizzazione trovi una sua piena ed efficace attuazione nel corso del biennio, le Parti convengono nel considerare la CIGS un'opportunità per attenuarne le conseguenze sul piano sociale, perseguendo comunque una riduzione del costo del lavoro coerente con il Piano Industriale.

- Il numero dei lavoratori coinvolti nella CIGS, che ai sensi della domanda presentata a inizio settembre 2016 dalla Società risulta pari ad un massimo di 417 lavoratori a 0 ore senza rotazione e di 283 lavoratori ad orario ridotto, viene rimodulato come segue:

a) un numero massimo di 306 lavoratori a zero ore (già sospesi con decorrenza 10 novembre 2016).

A favore di tali lavoratori verranno attivate iniziative di formazione/riqualificazione professionale messe a disposizione sia dall'azienda, sia dalle Regioni e da altri enti pubblici e mirate all'acquisizione delle competenze relative a posizioni lavorative di cui risulti necessaria tempo per tempo la copertura in azienda.

In tali percorsi di riqualificazione verrà data priorità ai lavoratori delle sedi nelle quali vi sia stata una più elevata percentuale di collocazioni in cassa integrazione rispetto all'organico di sede,

ferma restando la salvaguardia del già esplicitato criterio di scelta fondato sull'accentramento su Torino e Assago delle attività aziendali non legate al territorio (ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 148/2015).

Si prevede che un efficace esito di tali percorsi, che potranno concludersi mediante una valutazione delle competenze individuali da parte aziendale, condurrà al rientro di 26 lavoratori (sullo stesso territorio) dalla cassa integrazione entro giugno 2017 nell'ambito di progetti professionali riguardanti lo sviluppo di nuovi prodotti digitali e/o di soluzioni commerciali o di comunicazione in grado di soddisfare i bisogni dei nostri clienti.

b) un numero massimo di 420 lavoratori a orario ridotto. La riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 4 giorni medi su base mensile.

I lavoratori in cassa integrazione a orario ridotto potranno essere assegnati ad altre mansioni sullo stesso territorio, considerate le modifiche degli assetti organizzativi aziendali e l'esigenza di favorire la loro ricollocabilità interna, ai sensi dell'art. 2103 c.c..

- Potranno essere sospesi in CIGS a zero ore ulteriori lavoratori (circa 10/15) che nel corso del periodo di ammissione al trattamento di cassa integrazione potrebbero conseguire i requisiti necessari per il prepensionamento ai sensi della L. 416/81.
- In funzione della rimodulazione delle numeriche riguardanti i lavoratori coinvolti nella CIGS, la Società si rende disponibile ad attivare **due meccanismi** di incentivazione all'esodo, per un numero massimo di complessivi **100 lavoratori** nell'ambito dei quali un **massimo di 40 incentivi saranno utilizzabili per i lavoratori collocati in CIGS a zero ore.**

✓ **Il primo meccanismo di incentivazione all'esodo, previsto per tutti i lavoratori (compresi coloro che sono sospesi in CIGS)** prevede l'erogazione a titolo di incentivo all'esodo di una somma lorda pari a **18 mensilità lorde** oltre un importo lordo corrispondente al numero di mensilità di preavviso previste dal CCNL di riferimento spettante a ciascun lavoratore. **La Società si riserva l'accogliibilità organizzativa, produttiva e commerciale di eventuali candidature all'esodo, nonché di poterne differire i tempi di attuazione.**

✓ **In alternativa, il secondo ulteriore meccanismo, per i soli lavoratori sospesi in CIGS a zero ore,** prevede l'erogazione a titolo di incentivo all'esodo di una somma lorda pari a **12 mensilità lorde** oltre un importo lordo corrispondente al numero di mensilità di preavviso previste dal CCNL di riferimento. Per tali lavoratori viene riconosciuta la possibilità di cessare il rapporto di lavoro entro il termine del programma di riorganizzazione, anche attraverso l'eventuale ricorso alla procedura prevista dalla L. 223/91.

Per entrambi i meccanismi sarà data la facoltà al lavoratore di accedere ad un servizio di outplacement della durata di 12 mesi fornito da primaria società del settore ovvero, in caso di rinuncia, al riconoscimento di un'ulteriore mensilità lorda a titolo di incentivo all'esodo.

Da entrambi i suddetti meccanismi di incentivazione all'esodo saranno esclusi i lavoratori che nel periodo di durata del Piano matureranno i requisiti per accedere al prepensionamento.

L'accesso a entrambe le suddette tipologie di incentivazione è subordinato alla sottoscrizione di un apposito accordo transattivo, nell'ambito del quale saranno previste piene rinunce relative a pretese nei confronti della società, **entro la data del 28 febbraio 2017**; di tale accordo dovrà essere effettuata la ripetizione in sede "protetta" entro i 10 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, quale condizione per l'erogazione della somma in questione.

La Società si impegna ad anticipare il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga, con riproporzionamento nel caso di regime orario part-time.

La Società si riserva di valutare l'accogliabilità organizzativa, produttiva e commerciale di eventuali candidature all'esodo, nonché di poterne differire i tempi di attuazione.

Per "mensilità", ai fini dell'incentivo all'esodo, si intende la retribuzione mensile lorda frutto della somma di:

- Minimo contrattuale
- Indennità di contingenza (se prevista)
- Superminimo individuale assorbibile e non assorbibile (se previsto)
- Superminimo aziendale (se previsto)
- Scatti di anzianità
- EDR
- Indennità di Funzione (se prevista)
- Indennità di Straordinario Forfettario (se prevista)
- Indennità Conglobata e Indennità Conglobata maggior produttività / disagio (se prevista)

Il ricorso all'esodo incentivato è subordinato alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione, proposto dall'Azienda, ai sensi e per gli effetti degli artt. 410 e seguenti c.p.c. e dell'art. 2113 c.c., a tacitazione di ogni pretesa e diritto comunque connessi al rapporto di lavoro, alla sua cessazione e al sopra citato Piano di Riorganizzazione.

- La Società dichiara che, come già esposto dalla stessa nella fase di procedura presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la scelta dei lavoratori sospesi in CIGS è stata effettuata da parte di IOL con comunicazione del 9 novembre 2016, secondo criteri coerenti con le ragioni per le quali è stato richiesto l'intervento, e cioè con ragioni tecnico-organizzative e produttive aziendali connesse all'efficace implementazione del Piano di Riorganizzazione aziendale in osservanza dei principi ispiratori del Programma:

- Nuova organizzazione del lavoro: trasformazione in ottica di efficienza (anche legata all'integrazione delle due società oggetto di fusione), d'innovazione, di digitalizzazione e, ove opportuno, di centralizzazione di tutte le funzioni organizzative aziendali;
- Superamento delle ridondanze organizzative, derivanti dalla sovrapposizione di una serie di funzioni già distintamente presenti nelle due società prima della fusione, con la loro conseguente unificazione in una sola struttura
- Semplificazione, razionalizzazione, integrazione dei processi organizzativi e dei sistemi informativi
- Sviluppo delle competenze soprattutto in ambito digitale e di «caring» del Cliente
- Sviluppo della leadership della Società nel web, in un contesto produttivo e commerciale altamente competitivo e in continuo mutamento;
- Sviluppo di nuovi prodotti digitali;
- Focalizzazione sul servizio al Cliente;
- Mantenimento e sviluppo del presidio commerciale sul territorio nazionale;
- Riduzione dei costi di gestione, di ogni natura;
- Imprescindibilità di figure professionali strategiche che guidino il cambiamento

- La Società si dichiara inoltre disponibile a valutare la possibilità (come previsto dalla normativa vigente), nell'ambito dei lavoratori da più tempo sospesi in CIGS, di attivare percorsi *ad hoc* finalizzati a un (re)inserimento nel mercato del lavoro, al termine del Piano di riorganizzazione, sulla base della regolare frequenza di iniziative di riqualificazione professionale messe a disposizione sia dall'azienda, sia dalle Regioni e da altri enti pubblici e mirate all'acquisizione delle competenze relative a posizioni lavorative di cui risulti necessaria tempo per tempo la copertura in azienda, o di cui risulti sussistere domanda presso altre aziende.

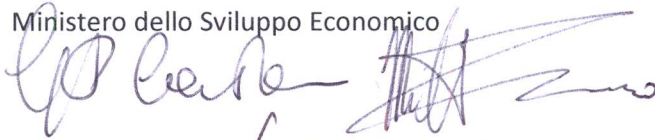


- Le Parti si impegnano a fissare un incontro al termine del primo trimestre 2017 nel quale la Società illustrerà l'andamento aziendale, i relativi risultati economici e l'avanzamento del Piano di Riorganizzazione. Nell'arco del programma di piano, qualora gli andamenti aziendali non fossero in linea con gli obiettivi aziendali, le Parti si impegnano a rivedere i termini della presente intesa anche in relazione alle sospensioni in CIGS.  
Le Parti, parimenti, in caso di miglioramento dei risultati rispetto agli obiettivi del Piano Industriale, valuteranno la rimodulazione degli interventi stabiliti nel Piano di Riorganizzazione.
- Le Parti si danno atto con il presente accordo della completezza del confronto sindacale relativo all'attuale programma biennale di CIGS.


Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 14 dicembre 2016

Ministero dello Sviluppo Economico

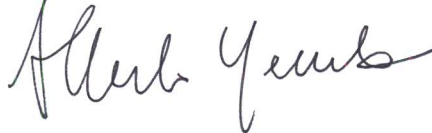


Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

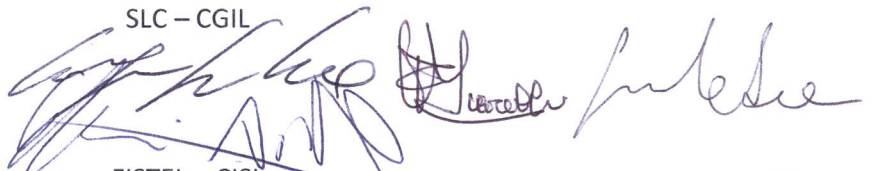


Italiaonline S.p.A.

Unione industriale di Torino



SLC - CGIL



FISTEL - CISL



UILCOM - UIL



RSU

