

IPOTESI DI ACCORDO

Oggi 15 gennaio 2015 presso la sede SEAT Pagine Gialle S.p.A. di Torino si sono incontrati:

- Seat Pagine Gialle S.p.A. (di seguito definita, "Società" o "Seat PG") in persona dei dottori Vincenzo Santelia, Giancarlo Beck ed Elena Boggio;
- L'Esecutivo Sindacale Nazionale SEAT Pagine Gialle SpA, di seguito definite le "OO.SS."

E congiuntamente definite le "Parti"

Premesse

- Seat Pagine Gialle Italia S.p.A. (ora Seat Pagine Gialle S.p.A.) e le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL nazionali sottoscrivevano presso il Ministero del Lavoro in data 21 dicembre 2012 un verbale di accordo per il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria ("CIGS") per riorganizzazione ai sensi delle disposizioni delle Leggi 675/1975, 416/1981 e 67/1987 e successive modifiche, per un numero di 150 lavoratori della durata di 24 mesi, a decorrere dal 1 febbraio 2013.
- Successivamente, esaurito il primo anno del piano, la Società manifestava la necessità di integrare il predetto piano, con riferimento al secondo anno, attraverso un incremento dell'intervento di CIGS per ulteriori 921 unità, a decorrere dal 1 febbraio 2014 e sino al 31 gennaio 2015; in relazione a tale esigenza, il giorno 18 febbraio 2014 veniva sottoscritto tra la Società e le OO.SS. un verbale di accordo in sede ministeriale.
- Nel periodo di attuazione dei predetti accordi, la Società proponeva domanda di ammissione alla procedura di concordato preventivo ai sensi dell'art. 161 L.F. che si concludeva con il deposito del decreto di omologa del piano concordatario da parte del Tribunale di Torino, Sez. Fallimentare, in data 3 ottobre 2014 ("Piano Concordatario"), che è in fase di esecuzione.
- A seguito della fusione per incorporazione di Seat Pagine Gialle Italia S.p.A. in Seat Pagine Gialle S.p.A. - deliberata ai sensi dell'art. 2505 c.c. e seguenti con efficacia dal 1° novembre 2014 - la Società è subentrata nelle posizioni giuridiche attive e passive della incorporata e, dunque, anche nei predetti accordi sindacali; la Società provvedeva a comunicare detta operazione anche al Ministero del Lavoro ai fini del subentro della stessa quale beneficiaria della concessione del trattamento straordinario di cassa integrazione, con sottoscrizione dell'accordo di voltura in data 13 novembre 2014.
- Nel corso del piano di riorganizzazione, sono usciti dalla società beneficiando del pensionamento anticipato complessivamente 148 lavoratori appartenenti a tutte le sedi territoriali Seat. L'organico equivalente si è ulteriormente ridotto grazie anche al ricorso agli esodi incentivati e al part-time. Inoltre a partire dal secondo anno di riorganizzazione, si è fatto ricorso alla CIGS a rotazione trasversalmente su tutte le aree aziendali. Nel complesso le giornate di CIGS a disposizione dall'azienda sono state utilizzate. La fruizione di tutti i predetti strumenti ha consentito all'Azienda di raggiungere, ancorché in maniera non strutturale, i target di riduzione di Costo del Lavoro nel biennio di riferimento, pur in un periodo di mercato della pubblicità locale ulteriormente in fase di calo.
- Avendo a riguardo le prospettive di mercato 2015-2016, i ricavi di SEAT PG dipendono strettamente dalla dinamica del mercato pubblicitario italiano, che a sua volta dipende dall'andamento delle variabili macro-economiche. Situazioni di incertezza in merito alle condizioni economiche italiane, europee e globali costituiscono un elemento di rischio, in quanto consumatori e imprese preferiscono posticipare spese e investimenti a fronte di: restrizioni all'accesso al credito, elevati livelli di disoccupazione, volatilità dei mercati finanziari, programmi di austerità dei governi, informazioni finanziarie negative, diminuzione dei redditi. A tale riguardo va precisato come il Piano Industriale di Seat sia stato definito dal *management* nel corso dell'ultimo trimestre del 2013, periodo nel quale le previsioni economiche ufficiali stimavano per il 2014 un ritorno alla crescita sia del PIL che degli investimenti pubblicitari in Italia. Da allora le stime fornite dai principali istituti (Istat, Commissione Europea e Ocse) sono state riviste al ribasso, con un peggioramento medio tra le previsioni formulate a maggio 2014 e quelle elaborate a novembre 2014, di circa un punto

percentuale di PIL nel 2014 e di circa 0,7 punti percentuali nel 2015. Le stime più recenti diffuse da Confindustria indicano ora un calo del PIL dello 0,5% nel 2014 (in peggioramento rispetto al -0,4% stimato a settembre), con un ipotizzato ritorno alla crescita nel 2015 (+0,5%) e un consolidamento della ripresa (+1,1%) nel 2016. Analogamente, le previsioni più recenti elaborate da Nielsen indicano ora una performance degli investimenti pubblicitari nel 2014 in linea con quella registrata nei primi dieci mesi del 2014 (-3,4%). Relativamente ai singoli mezzi, nel periodo gennaio-ottobre 2014, la TV è in leggero calo (-0,9%), i quotidiani e i periodici sono in diminuzione rispettivamente del 10,1% e del 7,8%, la Radio perde il 2,5%, mentre Internet chiude a +0,2%. Ancora negativi i trend del Cinema (-27,1%) e del Direct Mail (-8%). L'Outdoor, congiuntamente al web, è l'unico mezzo in controtendenza: +1,5%. Il prolungamento della crisi economica, ovvero di una ulteriore fase di recessione, potrebbe causare, tra le altre cose, effetti negativi sull'attività e sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Seat e potrebbe rendere ancora più sfidante il raggiungimento delle previsioni contenute nel Piano a partire dal 2015. La Società ritiene che, a fronte dei risultati consuntivati nei primi nove mesi del 2014, possa essere confermato il sostanziale raggiungimento degli obiettivi di Piano previsti a budget per il 2014. In particolare per quanto riguarda l'Area SEAT (che include Seat Pagine Gialle S.p.A., Seat Pagine Gialle Italia S.p.A. e le società Digital Local Services), i ricavi sono attesi tra 385 e 395 milioni di euro (da confrontarsi con un obiettivo di Piano di 400 milioni di euro) rispetto ad un consuntivo di 475 milioni di euro dell'esercizio 2013, mentre l'Ebitda è atteso in linea con l'obiettivo di Piano di 32 milioni di euro rispetto ad un consuntivo di 92 milioni di euro dell'esercizio 2013. Le azioni organizzative ed i forti investimenti posti in essere in questi anni hanno sicuramente apportato dei benefici nel processo di trasformazione di una realtà fortemente radicata nel settore dell'editoria tradizionale e cartacea verso una strategia multimediale, non più sufficiente, dato il peggioramento del contesto di mercato. La contrazione dei ricavi è attesa proseguire anche nel corso del 2015, a 372 milioni di euro, per poi stabilizzarsi nel 2016 sui livelli del 2014 e risalire fino al 2018. Per quanto riguarda la redditività, l'Ebitda è atteso raggiungere nel 2015 il livello di 12 milioni di euro per poi risalire nell'arco di Piano.

- g) In relazione al piano industriale proposto dalla Società – e sulla base del quale è stato predisposto lo stesso Piano Concordatario - Seat PG annunciava alle OO.SS. nel corso degli incontri avvenuti nelle scorse settimane, sia di Coordinamento Sindacale Unitario sia con le Segreterie Nazionali che, al fine di realizzare compiutamente il piano industriale stesso e consentire all'azienda di proseguire nel suo piano di risanamento e sviluppo, per le ragioni sopra esposte il costo del personale dipendente avrebbe dovuto essere ulteriormente ridotto strutturalmente nel prossimo biennio (febbraio 2015/ gennaio 2017) per addivenire ad un valore complessivo di equilibrio a partire dal 2017. A tal riguardo, la Società illustrava alle OO.SS. che la sostenibilità del Piano Concordatario avrebbe richiesto necessariamente l'avvio di un ulteriore piano di riorganizzazione che potesse garantire una riduzione del costo del lavoro già a partire dal 2015 di Euro 16,8 Mln con concentrazione dell'esubero su precise aree aziendali collegato all'esternalizzazione delle attività e con un efficientamento generale sulle restanti funzioni. In particolare, in relazione al Piano Concordatario e al connesso piano industriale, Seat PG informava le OO.SS. di voler adottare strumenti di riduzione strutturale del costo, quali, a titolo esemplificativo, mobilità trasversale su tutte le aree aziendali, cessioni di rami d'azienda, esternalizzazioni, chiusura/ridimensionamento di alcune sedi aziendali.
- h) A seguito del predetto annuncio, le OO.SS. esprimevano la loro netta opposizione rispetto alla prospettata riorganizzazione, anche attraverso la proclamazione di uno stato di agitazione sindacale per la salvaguardia dei posti di lavoro. Le OO.SS. chiedevano l'apertura di un tavolo di confronto e rassicurazioni sulla continuità aziendale, avanzando una serie di proposte che potessero attenuare per quanto possibile le conseguenze sul piano sociale, evitando l'avvio della procedura di licenziamento collettivo, garantendo comunque la riduzione dei costi del lavoro contemplata nel Piano Concordatario.

Dopo ampia discussione delle rispettive posizioni, nonché a seguito dell'esame delle diverse proposte avanzate dalle Parti, le stesse hanno raggiunto un'intesa in relazione al nuovo piano di riorganizzazione i cui termini e condizioni sono qui di seguito indicati:

1. Le Parti confermano che in correlazione all'attuazione del piano di riorganizzazione predisposto in conformità al Piano Concordatario e ai target di riduzione del Costo del Lavoro si determina una eccedenza di personale distribuita nell'ambito delle aree *IT & Operations, Risorse & Organizzazione, Amministrazione, Finanza e Controllo, Sales & Marketing, Internal Audit* e altri staff, presso tutte le sedi SEAT PG con il coinvolgimento di tutti i profili professionali con l'esclusione di figure strategiche, infungibili e di particolare interesse da parte della concorrenza, e che con il presente accordo si intendono definire misure atte alla gestione di tali esuberanti con ricorso agli ammortizzatori sociali, al fine di garantire per quanto possibile gli effetti dell'implementazione del Piano Concordatario.
2. Si conferma l'opportunità di sviluppare nel corso del biennio 02/02/2015-31/01/2017 un modello organizzativo coerente con i 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 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:** Le parti convengono sulla 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 Territorio:** Le Parti pertanto riconfermano la centralità del presidio del territorio, attivando nel contempo azioni volte alla valorizzazione, razionalizzazione ed al corretto funzionamento dei flussi organizzativi tra le strutture di supporto alle reti 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:** Le parti condividono, 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 nel 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 condivisa l'importanza di mantenere tutte le attività di supporto commerciale formativo, gestionale, amministrativo, applicativo e tecnologico IT, di innovazione, sviluppo e produzione dei servizi / prodotti, di gestione della relazione col cliente e di post vendita in un'unica filiera integrata a livello di gruppo, garantendo e 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 convengono 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 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.

3. Al fine di garantire la corretta applicazione dei suddetti principi organizzativi, le Parti concordano sull'esigenza di perseguire per quanto possibile una gestione non traumatica delle eccedenze occupazionali rinvenienti. In particolare, la Società, sulla base dell'auspicio che l'attuazione del presente piano di riorganizzazione consentirà di raggiungere i Target di Riduzione Costo del Lavoro entro i termini, si impegna a non avviare nel biennio 2 febbraio 2015 - 31 gennaio 2017 la prospettata procedura di mobilità e cessioni di ramo d'azienda/esternalizzazione di attività, accogliendo la richiesta delle OO.SS. in merito e adottando le seguenti misure alternative di gestione degli esuberanti al fine di fronteggiare le conseguenze sul piano occupazionale e sociale dell'attuazione delle pianificate azioni organizzative, attraverso tra l'altro il ricorso agli ammortizzatori sociali disponibili, fatto salvo e comunque impregiudicato quanto convenuto al paragrafo 5.

- ESODI INCENTIVATI

L'Azienda si impegna da subito a sottoscrivere fino al numero massimo di 150 accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a fronte dell'erogazione di un incentivo all'uscita di importo pari a:

per i lavoratori che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano già compiuto il 45° anno di età:

- fino a 33 (trentatré) mensilità, qualora la sottoscrizione dell'accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenga entro il 31 maggio 2015;
- fino a 24 (ventiquattro) mensilità, qualora la sottoscrizione dell'accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenga entro il 30 settembre 2015;
- fino a 18 (diciotto) mensilità, qualora la sottoscrizione dell'accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenga entro il 30 dicembre 2015;

per i lavoratori che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano età anagrafica compresa tra i 35 anni compiuti ed il 44° anno di età:

- fino a 28 (ventotto) mensilità, qualora la sottoscrizione dell'accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenga entro il 31 maggio 2015 ;
- fino a 18 (diciotto) mensilità, qualora la sottoscrizione dell'accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenga entro il 30 settembre 2015;

- fino a 12 (dodici) mensilità, qualora la sottoscrizione dell'accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenga entro il 30 dicembre 2015;

per i lavoratori che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano età anagrafica inferiore ai 35 anni di età compiuti:

- fino a 24 (ventiquattro) mensilità, qualora la sottoscrizione dell'accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenga entro il 31 maggio 2015;
- fino a 14 (quattordici) mensilità, qualora la sottoscrizione dell'accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenga entro il 30 settembre 2015;
- fino a 10 (dieci) mensilità, qualora la sottoscrizione dell'accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenga entro il 30 dicembre 2015.

Il ricorso all'esodo incentivato è subordinato alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione 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 ("**Verbale di Conciliazione**"). L'ammontare dell'UT Transazione prevista nell'ambito delle conciliazioni individuali di chiusura del rapporto di lavoro è da considerarsi ricompreso nell'importo determinato secondo i predetti criteri.

Le somme corrisposte a titolo di incentivo all'uscita non saranno soggette a contribuzione ai sensi dell'art. 12 della legge n. 153/1969, come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 314 /1997 e saranno sottoposte a tassazione separata secondo i criteri di imposizione di cui agli art, 17 e 19 del DPR 917/1986. Resta espressamente inteso che le erogazioni economiche previste dal presente accordo non incideranno su alcun istituto retributivo indiretto e/o differito, da qualunque fonte contrattuale o legislativa, previsto (ivi incluso il TFR).

E' inteso che per "**Mensilità**" si intende l'importo lordo della retribuzione contrattuale mensile ordinaria, comprensiva di scatti di anzianità e di eventuali superminimi individuali riferita al mese precedente la data di sottoscrizione dell'accordo individuale di risoluzione del rapporto di lavoro, vale a dire tutti gli elementi indicati nella testata del cedolino paga, tenuto conto dell'effettivo orario di lavoro settimanale, oltre eventualmente a (i) ISF (ii) Indennità conglobata (iii) indennità conglobata maggior produttività / disagio.

L'Azienda si rende disponibile a fornire ai Lavoratori che opteranno per l'esodo incentivato servizi di outplacement della durata di un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro mediante società autorizzate ed individuate direttamente attraverso apposite convenzioni dall'Azienda stessa.

Non potranno fruire dell'esodo incentivato i lavoratori identificati dall'Azienda come detentori di competenze distintive che ne determinano l'infungibilità ovvero i lavoratori ad alto rischio di trasferimento di know-how commerciale/strategico alla concorrenza.

- CIGS A 0 ORE, CIGS A 0 ORE FINALIZZATA AL PREPENSIONAMENTO E CIGS A ROTAZIONE

- la Società presenterà, in tempo utile in relazione ai termini di esperimento della procedura, la richiesta di attivazione della CIGS per riorganizzazione ai sensi delle leggi 675/1975, 416/1981 e 67/1987 e s.m.i.; le Parti si adopereranno, ciascuna per quanto di propria competenza, per richiedere nel più breve tempo possibile il trattamento di CIGS in modo tale che l'ammortizzatore sociale possa essere utilmente impiegato a partire dal 2 febbraio 2015, dunque senza sostanziale soluzione di continuità rispetto all'attuale integrazione salariale a norma di legge;
- tenuto conto dell'esigenza di conseguire i Target di Riduzione Costo Lavoro, verrà adottato come ammortizzatore sociale la sospensione fino a 160 lavoratori di tutti i reparti interessati con il criterio convenuto delle esigenze tecnico, produttive e organizzative aziendali. Tutto il residuo personale dipendente, pari a 741 unità, sarà sospeso in CIGS mediante un meccanismo di rotazione per un massimo di 36 giorni pro capite nel biennio, nel rispetto delle esigenze tecnico, produttive e

organizzative di ogni singola area aziendale connesse all'attuazione del piano di riorganizzazione; per entrambe le strumentazioni di legge saranno rispettati i calendari dei programmi di riqualificazione professionale;

- a tal proposito si precisa che saranno sospesi a zero ore (i) fino a un massimo di 25 Lavoratori che alla data del 31 gennaio 2017 potranno conseguire i requisiti necessari per il prepensionamento ai sensi della Legge 416/1981 (In tale ambito potrà essere inoltre valutato, ricorrendone le condizioni, il ricorso allo strumento offerto dalla Legge 92/2012, art. 4 commi 1-7) (ii) fino a un massimo di 135 lavoratori che in relazione al convenuto criterio delle esigenze tecnico, organizzative e produttive non presentano i profili professionali idonei per la 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; in correlazione ai criteri sopra descritti e dunque della specificità dei profili professionali di tali lavoratori che saranno sospesi a zero ore, le Parti concordano che sin da ora non sussistono le condizioni per ricorrere a meccanismi di rotazione.

All'interno dell'esame congiunto previsto dalla legge, si precisa che i criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle persone da sospendere a zero ore saranno i seguenti: titolo di studio, coerenza titolo di studio – mansione svolta, presenza di competenze distintive difficilmente recuperabili all'interno dell'organizzazione, responsabilità organizzative del ruolo; non rientreranno nel perimetro della CIGS a zero ore i lavoratori che presentano profili infungibili, in quanto risorse con competenze specialistiche e funzionali alla gestione del business, con ruoli strategici nella struttura aziendale, con elevata autonomia decisionale nell'ambito dei processi loro affidati o conoscenza e gestione diretta dei clienti e fornitori e comunque con rischio di trasferimento di know-how commerciale/strategico alla concorrenza. I criteri verranno applicati e modulati in funzione delle singole unità/aree organizzative individuate.

In particolare il collocamento in CIGS a 0 ore potrà riguardare i lavoratori appartenenti alle seguenti funzioni aziendali:

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:

- 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

- PRESTITI AI LAVORATORI SOSPESI IN CIGS A ZERO ORE

La Società intende accompagnare le provvidenze pubbliche degli ammortizzatori sociali in favore dei lavoratori collocati in CIGS a zero ore con specifiche misure addizionali di sostegno. A tal fine la Società si impegna ad erogare ai lavoratori sospesi in CIGS a zero ore che ne faranno richiesta, aderendo al Piano di Riorganizzazione biennale attraverso una dichiarazione sottoscritta in sede protetta e/o in sede sindacale alla non opposizione allo stesso, un prestito agevolato di ammontare pari alla differenza tra il 65% della retribuzione annua lorda (RAL) di ciascun lavoratore in essere al momento del collocamento in CIGS e l'importo annuo lordo dell'indennità di CIGS.

Viene intesa per RAL la somma di:

- minimo contrattuale + indennità di contingenza + EDR + eventuale ISF per 12 mensilità;
- tredicesima mensilità (mensilità pari a 30/26 di una mensilità comprensiva di eventuale ISF)
- quattordicesima (pari a una mensilità ordinaria meno EDR comprensiva di eventuale ISF)
- più tutti gli eventuali superminimi riconosciuti, e dove presente l'indennità conglobata e l'indennità maggior produttività / disagio

Il prestito sarà erogato con le seguenti modalità:

per il primo anno di CIGS, erogazione anticipata entro il mese successivo a quello di sospensione a zero ore;

per il secondo anno di CIGS, erogazione anticipata entro il dodicesimo mese successivo a quello di sospensione a zero ore.

Al prestito sarà applicato un tasso di interesse agevolato pari al tasso ufficiale di riferimento (tasso BCE) in vigore al momento della prima erogazione.

La restituzione delle due tranches del prestito avverrà con piano di ammortamento in n.24 rate decorrenti dal primo periodo di paga successivo alla conclusione del piano biennale di riorganizzazione. Le rate, comprensive degli interessi maturati, saranno calcolate con sistema francese.

Il prestito sarà anche garantito dal TFR e dalle competenze di fine rapporto maturate e maturande del lavoratore beneficiario. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, intervenuta per qualunque causa anche prima della conclusione del piano biennale di riorganizzazione, la Società sarà autorizzata a trattenere l'ammontare residuo del prestito da tutte le competenze di fine rapporto e dal TFR spettanti al lavoratore.

L'erogazione del prestito è subordinata alla presentazione di istanza da parte del lavoratore collocato in CIGS, contenente l'esplicita adesione individuale al Piano di Riorganizzazione.

- RICORSO AL PART TIME E RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

La Società conferma l'utilizzo del part time come strumento di contenimento delle esigenze di vita e di lavoro per i dipendenti che attualmente ne fanno uso. Inoltre la Società si impegna ad utilizzare fino a 60 unità di part-time di nuova attribuzione / trasformazione come strumento di contenimento degli impatti di piano sul Costo del Lavoro; a tal fine, in correlazione e ferme restando le esigenze tecnico, organizzative e produttive del piano di riorganizzazione, la Società manifesta la disponibilità ad offrire ai lavoratori che ne faranno richiesta e che in base agli specifici profili professionali potranno essere utilmente impiegati all'interno di Seat PG nell'ambito della

6

9/3

R

M

CG
Dimitri
800
M

nuova organizzazione, una trasformazione dell'attuale contratto con riduzione dell'orario di lavoro attraverso forme di orario a tempo parziale.

I nuovi lavoratori interessati e coinvolti da una riduzione dell'orario lavorativo per un valore complessivo di 19hh settimanali (trasformazione da full time a 39 ore settimanali a part time a 20 ore settimanali) non saranno inseriti nella sospensione in CIGS né a 0 ore né in quella a rotazione; i nuovi lavoratori interessati e coinvolti nella riduzione dell'orario lavorativo per un numero minimo di 9 ore settimanali (ad esempio da full time a 39 ore settimanali a part time con 30 ore settimanali, oppure da part time a 30 ore settimanali a part time a 20 ore settimanali) non saranno inseriti nella sospensione in CIGS a 0 ore, saranno tuttavia coinvolti dalla cigs a rotazione.

L'azienda definirà l'articolazione settimanale del nuovo orario di lavoro in base alle esigenze tecnico produttive. Il numero minimo di ore settimanali non potrà comunque essere inferiore alle 20 ore.

- PROCEDURA

L'Azienda avvierà contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo l'elaborazione delle graduatorie della CIGS a zero ore per tutti i reparti interessati, favorendo in via anticipata la possibile scelta del lavoratore interessato di optare per l'incentivazione all'esodo o il ricorso al part time, con l'intenzione di avviare a partire dal 2 febbraio 2015 cigs a zero ore e cigs a rotazione per tutti i reparti e soggetti interessati post ratifica delle attuali intese al Ministero.

- FERIE

Viene confermato il piano di riduzione e smaltimento ferie anni precedenti e attuali; le Parti rinviando ad apposito accordo in materia da definire entro il mese di febbraio 2015.

- PRESTAZIONI ECCEDENTI IL NORMALE ORARIO DI LAVORO

Le Parti concordano il blocco degli straordinari con obbligo di smaltimento completo della Banca del Tempo.

- TELELAVORO

Le Parti concordano che con decorrenza immediata l'istituto cesserà per mutuo consenso e pertanto già a partire dal mese di febbraio 2015 non sarà ulteriormente erogata la relativa indennità di 190€. Saranno condivise con il singolo lavoratore interessato nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, coerentemente con le esigenze produttive e organizzative aziendali, ricorrendo a titolo esemplificativo a soluzioni sperimentali quali lo Smart Working.

- CHIUSURA DELLE SEDI TERRITORIALI NON COINCIDENTI CON SEDE DI DAT

Le Parti concordano la chiusura entro il 30 giugno 2015 delle sedi aziendali SEAT PG di Ancona, Bari, Bolzano e Cagliari. I lavoratori appartenenti alle citate sedi saranno trasferiti con riconoscimento delle spettanze previste dal vigente CCNL in materia, presso la sede aziendale SEAT come di seguito indicato:

- Ancona → Bologna
- Bari → Napoli
- Bolzano → Brescia
- Cagliari → Roma

Si individua sin d'ora come soluzione alternativa al trasferimento la possibilità per il dipendente, qualora ne sussistano i presupposti di carattere tecnico e organizzativo, di esercitare nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, coerentemente con le esigenze produttive e organizzative aziendali, ricorrendo a titolo esemplificativo a soluzioni sperimentali quali lo Smart Working ovvero al ricollocamento nell'organizzazione nell'ambito di società del Gruppo.

- PREMIO DI RISULTATO

Facendo riferimento all'accordo del 6 febbraio 2014 viene convenuta l'applicazione della moratoria/esclusione relativamente al PdR competenza 2015 (cassa 2016) e competenza 2016 (cassa 2017), senza attribuzione di obiettivi ed escludendo qualsiasi obbligazione economica a carico della Società anche potenzialmente connesse all'elemento contrattuale di garanzia e dunque qualsivoglia diritto dei lavoratori al relativo conseguimento ed erogazione di tale retribuzione.

- CONSUETUDINE E PRASSI LEGATA AL PERMESSO RETRIBUITO CON USCITA ANTICIPATA IN OCCASIONE DEL MARTEDI' GRASSO

Le Parti convengono il superamento con decorrenza immediata della presente consuetudine.

- BLOCCO DEL TURNOVER

Le parti convengono il blocco del turnover con l'eccezione di figure professionali altamente qualificate.

- PERSONALE DIRIGENTE

Ai sensi delle leggi in vigore, l'Azienda dichiara inoltre che l'evidenziata riorganizzazione comporterà nel biennio un esubero di fino a 20 posizioni dirigenziali, che saranno definite o sulla base di incentivazioni all'uscita individuali in linea con quelle sopra descritte ovvero in alternativa con quanto previsto in materia dal vigente CCNL per i dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi ovvero ancora sulla base di accordi collettivi aventi a riguardo le esigenze tecnico, produttive e organizzative definiti con le Rappresentanze Sindacali del personale dirigente.

4. FORMAZIONE E RICOLLOCAZIONE, INVESTIMENTI

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.
- 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.

Ulteriori linee formative saranno individuate attraverso il Comitato di Pilotaggio.



A supporto delle azioni sopra individuate, si prevede di effettuare per il biennio 2 febbraio 2015 al 31 gennaio 2017 investimenti del valore di almeno € 25 Mln 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

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 e in concorrenza tra loro i seguenti criteri:

- espressa disponibilità alla ricollocazione interna anche con riduzione dell'orario di lavoro sempre in funzione delle esigenze organizzative aziendali;
- specifiche competenze professionali qualificanti il ruolo e il relativo profilo comprovate ad esempio da titoli di studio e/o da pregresse esperienze lavorative;
- minor onere necessario (in termini monetari, organizzativi e temporali) per l'acquisizione delle nuove competenze tecniche specifiche richieste per lo svolgimento delle nuove mansioni;
- nel caso di incompatibilità del ruolo disponibile con il livello di inquadramento e il trattamento retributivo del candidato, espressa accettazione alla disponibilità di demansionamento, previo accordo individuale formalizzato in sede protetta.

5. VERIFICHE PERIODICHE E MISURE INTEGRATIVE AL PIANO DI RIORGANIZZAZIONE; CONSEGUENZE IN CASO DI MANCATO CONSEGUIMENTO DEI TARGET O AL MUTATO CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Le Parti concordano di fissare incontri periodici trimestrali 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 dei Target di Riduzione Costo del 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 gli importi dei Target di Riduzione Costo del Lavoro sopra indicati si intendono 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 i singoli Target di Riduzione Costo del Lavoro non fossero stati raggiunti 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 rigetto dell'istanza di CIGS per mancanza di requisiti, ovvero in relazione all'eventuale forte deterioramento del contesto macroeconomico di riferimento, le Parti si impegnano ad individuare e dare immediata attuazione a ulteriori interventi correttivi e/o integrativi di riduzione del costo del lavoro necessari a garantire l'esecuzione del Piano Concordatario e comunque il raggiungimento dei Target di Riduzione Costo del Lavoro. In caso di mancata individuazione di soluzioni alternative efficaci, entro e non oltre 30 giorni dall'avvio del relativo esame congiunto, la Società si riserva di assumere ogni opportuna iniziativa in relazione al progetto organizzativo inizialmente illustrato dall'Azienda venendo meno qualsivoglia impegno in senso contrario previsto dal presente accordo e, senza pregiudizio alla generalità di quanto sopra, previa anticipata chiusura della procedure previste.

Parimenti, in caso di anticipato raggiungimento di Target/Ebitda/Ricavi/Acquisiti dell'attuale Piano Industriale e Concordatario di SEAT PG, le Parti valuteranno la rimodulazione degli interventi convenuti nel presente piano di riorganizzazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

La SEAT PG S.p.A.

Le OO.SS.

Joachim Beck
Elisabetta
Vincenzo

Sonia
Giacca
Guido
Antonio
~~Massimo~~
Franco
Maurizio
Guido

A