

VERBALE DI ACCORDO

tra l'Amministratore delle singole Società Digital Local Service presenti sul territorio nazionale (di seguito anche le "Aziende", le "Società" o le "DLS")

e
le Organizzazioni Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL (di seguito anche le "OO.SS.")

(Congiuntamente anche le "Parti")

Premesso che

- Le DLS sono 38 Società a Responsabilità Limitata distribuite su tutto il territorio nazionale.
- Ogni DLS, pur rappresentando una realtà autonoma e indipendente, è focalizzata sul medesimo business ed è strutturata in maniera simile a livello di tipologia di organico.
- Le singole Società operano nel settore dei servizi di consulenza aziendale fornendo alle realtà locali loro clienti sostegno e supporto per la loro presenza digitale sul web e per lo sviluppo del loro business.
- Nelle DLS, oltre alle necessarie figure professionali legate strettamente al mantenimento e sviluppo del business legato al territorio, sono attualmente impiegati i cosiddetti *Addetti Back Office* la cui principale occupazione si sostanzia nel caricamento degli ordini di acquisto.
- Al fine di perseguire obiettivi di efficienza e di efficacia le singole Società hanno da diverso tempo scelto di adottare uno strumento in grado di garantire una innovazione di sistema e di processo: *Salesforce*.
- Lo strumento *Salesforce* – per il caricamento diretto degli ordini di acquisto da parte del venditore – è stato sviluppato negli scorsi anni ed è effettivamente a regime da inizio 2020.
- Pertanto, come conseguenza dell'introduzione di *Salesforce*, le attività tipiche – e che richiedevano il maggior impiego di tempo – degli *Addetti Back Office*, sono venute meno.
- Tale evoluzione tecnologica e di processo ha quindi determinato una mancata saturazione degli *Addetti Back Office* che le singole Società non sono state in grado di gestire per l'intervenuto blocco a livello legislativo dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.
- Inoltre nell'ultimo anno e mezzo si è assistito ad un significativo calo di volumi di affari come conseguenza della pandemia da Covid-19 che ha comportato una drastica riduzione dei volumi di attività delle DLS, soprattutto a livello amministrativo e di staff.
- Le Società, pertanto, si sono trovate nell'indifferibile necessità di dover gestire le proprie risorse umane che non potevano oggettivamente ed utilmente essere impiegate in alcuna attività a causa della riduzione dei carichi di lavoro dovuta alla pandemia da Covid-19.
- Per tali motivi le Società hanno beneficiato, a partire dalla sua introduzione nel marzo 2020, dell'ammortizzatore sociale messo a disposizione dal Governo come conseguenza della pandemia tuttora in corso.
- Sono stati sottoscritti con le OO.SS. verbali di accordo per gestire la drastica riduzione delle attività che ha comportato sospensioni a rotazione per tutti gli *Addetti Back Office*, che continuano tutt'oggi.
- Nonostante tutte le difficoltà sopra esposte, l'intenzione è di continuare a garantire un presidio territoriale delle DLS, ma il cambiamento tecnologico ed organizzativo sopra riportato comporta la necessità di ridefinire le necessità di fabbisogno di organico attraverso un'evoluzione del ruolo degli *Addetti Back Office* nelle singole DLS.
- L'attuale contesto tecnologico e organizzativo comporta comunque una strutturale riduzione degli *Addetti Back Office* con l'obiettivo di mantenere per ogni sede delle DLS una figura professionale che si occupi di tutte le attività ordinarie di ufficio a sostegno e supporto della sede locale.
- Le Parti, con la stipula del presente accordo, intendono individuare un percorso di intervento immediato sul versante occupazionale che anteponga per quanto possibile, sulla base delle condizioni e dei tempi di seguito

pattuiti, l'individuazione di soluzioni non traumatiche all'attivazione degli strumenti legali in materia di gestione delle eccedenze.

- Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del D.L. 104/2020 (il "Decreto Agosto"), previsioni queste da ultimo confermate sia dall'art. 1, comma 311, L. 178/2020 che dal successivo D.L. 22 marzo 2021, n. 41 ("Decreto Sostegni"), della Circolare INPS 29 settembre 2020 n. 111, del Messaggio INPS 26 novembre 2020, n. 4464 e del Messaggio INPS 17 febbraio 2021 n. 689, è prevista la possibilità di sottoscrivere, entro il 31 ottobre 2021, accordi collettivi aziendali di incentivo alla risoluzione volontaria e consensuale del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, con riconoscimento del trattamento NASPI, ex art. 1 D.lgs. 22/2015.
- Le Parti, in ragione delle premesse che precedono, hanno dunque instaurato un ampio confronto, all'esito del quale hanno definito la presente Intesa, in applicazione e coerenza con le previsioni normative sopra citate, al fine di individuare alcune specifiche misure/indennità in favore dei dipendenti che volontariamente confermeranno, con la sottoscrizione dell'Allegato A al presente accordo, la loro intenzione di addivenire ad una risoluzione consensuale incentivata del loro rapporto di lavoro nell'ambito del piano offerto.

tutto quanto premesso, le Parti convengono quanto segue:

1. le premesse e l'Allegato A costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. All'esito delle valutazioni espresse in premessa e considerate le mutate esigenze di presidio delle realtà locali, il numero di *Addetti Back Office*, che le Società sono in grado di mantenere in organico, si attesta ad un addetto per ogni sede locale delle DLS,
3. Pertanto, stante gli attuali numeri di organico delle Società, le eccedenze di personale riguardano solo ed esclusivamente gli *Addetti Back Office* delle DLS che occupano ad oggi più di un *Addetto Back Office* per ogni sede locale.
4. Al fine di favorire soluzioni non traumatiche nei confronti del personale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14, comma 3, del Decreto Agosto, dell'art. 12, comma 11, D.L. 137/2020 e dell'art. 1, comma 311, L. 178/2020, anche ai fini della percezione dell'indennità "NASPI", come previsto dalla Circolare INPS 29 settembre 2020, n. 111, le Società si impegnano a riconoscere ai lavoratori, di cui al punto che precede, che manifesteranno entro e non oltre il 22 ottobre 2021 la loro incondizionata disponibilità a risolvere il rapporto di lavoro – e conseguentemente la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro alla data del 31 ottobre 2021 – i seguenti trattamenti:
 - i. le competenze di fine rapporto, ossia: (a) la retribuzione lorda ordinaria sino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro; (b) il trattamento di fine rapporto ex art. 2120 cod. civ., se non già devoluto ai fondi di previdenza complementare e/o nella quota non devoluta al fondo di previdenza complementare; (c) l'eventuale indennità sostitutiva delle ferie, permessi, festività ex festività maturati e non goduti, (d) gli eventuali ratei di mensilità supplementare. Somme queste tutte calcolate alla Data di Risoluzione sulla base delle risultanze dei relativi cedolini paga (le "Competenze di Fine Rapporto");
 - ii. una complessiva somma lorda a titolo e fine di incentivo all'esodo (l'"Incentivo all'Esodo") - non soggetta a contribuzione sociale ai sensi dell'art. 12, comma 4, lettera b) della legge 30 aprile 1969, n. 153, come sostituito dall'art. 6 del D. Lgs. 2 settembre 1997, n. 314, che sarà assoggettata ad imposta, stimata e provvisoria, sul Reddito delle Persone Fisiche (I.R.Pe.F.), determinata con i criteri di cui agli articoli 17 e 19 T.U.I.R. - identificata come segue:
 - a. n. 12 Mensilità Lorde (come di seguito definite) per tutti i Lavoratori;
 - b. Ulteriori n. 3 Mensilità Lorde qualora sia soddisfatto uno o entrambi i seguenti criteri:
 - i. età anagrafica uguale o superiore a 55 anni (compiuti o da compiersi nell'anno 2021);
 - ii. almeno un familiare a carico alla data di sottoscrizione del presente Accordo;

Per mensilità come sopra riportata si intende esclusivamente la sommatoria dei seguenti elementi retributivi mensili: paga base, contingenza, EDR, scatti di anzianità, indennità straordinario forfettario, eventuale superminimo (assorbibile e/o non assorbibile), con esclusione dunque di qualsivoglia fringe benefit e/o premio/bonus/variabile e/o indennità/forfetizzazione a qualsivoglia titolo riconosciuta in costanza del rapporto di lavoro sia ai sensi di legge sia della contrattazione collettiva, anche aziendale, applicata (la "Mensilità Lorda" e/o "Mensilità Lorde").


L'erogazione degli importi lordi che precedono avverrà a titolo di incentivazione all'esodo in adempimento di quanto stabilito dal richiamato art. 14, comma 3, del DL 104/2020 unitamente alle competenze di fine rapporto ed all'indennità di preavviso. Resta inteso che i valori degli incentivi sono comprensivi di un importo pari a 500,00 € lordi a titolo di transazione generale novativa.

5. Ciascun lavoratore dovrà comunicare tempestivamente per iscritto, attraverso la sottoscrizione di uno specifico modulo (*allegato A*), la propria disponibilità alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ai sensi del presente accordo, affinché la cessazione del rapporto sia effettivamente perfezionata entro e non oltre il prossimo 31 ottobre 2021.
6. L'erogazione degli importi relativi ai punti che precedono, unitamente alle competenze di fine rapporto ed all'indennità di preavviso, avverrà entro 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede protetta, ai sensi degli artt. 410, 411 c.p.c. e 2113 c.c., avente ad oggetto la risoluzione consensuale nei termini di cui sopra, nonché la rinuncia a qualsivoglia domanda inerente l'esecuzione e cessazione del rapporto di lavoro.
7. Il personale che aderirà all'incentivo all'esodo potrà ricorrere ai servizi di *outplacement* erogati da primaria società del settore per un periodo di 12 mesi. Tale opzione dovrà essere esercitata all'atto della richiesta di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del singolo lavoratore.
8. Entro il termine temporale di cui al punto 4 le Parti si incontreranno per una verifica dell'efficacia di quanto definito ai precedenti punti del presente accordo.
9. Qualora entro il 31 ottobre 2021 non si dovesse conseguire il dimensionamento dell'organico previsto, resta ferma la libertà delle singole Aziende di attivare gli strumenti gestionali e quelli legali previsti dall'ordinamento in materia di gestione delle eccedenze (L. 604/66).

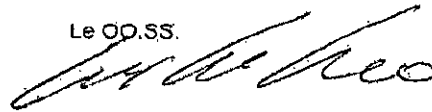
Milano, 1 ottobre 2021

Letto, confermato e sottoscritto:

Le Società



Le OO.SS.



Roberto Luzzi

Milano 1 ottobre 2021

Allegato ADichiarazione di Adesione

Raccomandata a mani
E-mail all'indirizzo ...@...

Spettabile
DLS ... S.r.l.

Premesso che:

- A. il sottoscritto è stato assunto dalla Società in data [...], con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (il "Rapporto"), ai sensi del CCNL Grafico-Editoriale;
- B. in data [...], in Milano, tra la Società e le OO.SS. Sio-CGIL, Fistel-CISL e Uilcom-UIL è stato sottoscritto un accordo sindacale (l'"Accordo Sindacale") che prevede un sistema di incentivazione all'esodo in favore di quei dipendenti che, nei termini ivi previsti, manifestassero espressa ed irrevocabile dichiarazione di non opposizione,
- C. La presente adesione al piano di incentivazione all'esodo dovrà essere tassativamente rappresentata alla Società, per iscritto entro e non oltre il termine essenziale del 22 ottobre 2021

Tutto ciò premesso, con la presente

io sottoscritto Signor [...], nato a [...], il [...], dipendente della DLS ... S.r.l. presso la sede di [...],

DICHIARO

- i. ai sensi e per gli effetti di quanto disciplinato dall'Accordo Sindacale, di aderire all'incentivazione all'esodo con contestuale risoluzione consensuale alla data del 31 ottobre 2021 e ciò a prescindere dal sopravvenire o dal persistere di cause di sospensione del rapporto di lavoro quali, a titolo esemplificativo, malattia o infortunio;
- ii. ai sensi e per gli effetti di quanto disciplinato dall'Accordo Sindacale, di voler sottoscrivere il verbale di conciliazione in sede protetta ex art. 2113 c.c. e 411 c.p.c., da intendersi quale condizione essenziale per poter beneficiare dell'incentivo all'esodo previsto dall'Accordo Sindacale;
- iii. ai sensi e per gli effetti di quanto disciplinato dall'Accordo Sindacale, di voler esercitare l'opzione di adesione al servizio di Outplacement per un periodo pari a 12 mesi.

Letto, confermato e sottoscritto,

Li,

Handwritten signature

Handwritten signature