MODULARIO
M. L. P. S. - 88

MOD. 88

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO – DIVISIONE VII

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 1 febbraio 2007, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, alla presenza della Dr.ssa Erminia Viggiani si sono incontrati:

1. La Data Management S.p.A. rappresentata dal Rag. Guido Focaccia, dall'Ing. Giorgio Lombardi E dal Dr. Ugo Sarlo, assistiti dalla Confcommercio nella persona del Dr. Guido Lazzarelli e dall'Unione di Roma - Confcommercio nella persona del Dr. Mario Gentiluomo.

2. Le OO.SS. nazionali nelle persone della Sig.ra Lori Carlini per la FILCAMS CGIL, Claudia Lugaresi per la UILTUCS UIL e Dario Campeotto per la FISASCAT CISL unitamente alle strutture territoriali ed alle Rappresentanze Sindacali delle Unità produttive interessate

PREMESSO CHE

1. La Data Management S.p.a. ha predisposto un piano industriale di ristrutturazione e riorganizzazione per il quinquennio 2007/2011, consegnato il 7 dicembre 2006 alle OO.SS. ;
2. In detto piano, qui integralmente richiamato, sono puntualmente esposti tanto i motivi della necessità ed improcrastinabilità di una ristrutturazione che di una riorganizzazione societaria ambedue necessarie a porre la Società in condizioni di rinnovata ed accresciuta competitività per affrontare un mercato con andamento marcatamente involutivo ed una domanda che ha mutato e sta tuttora mutando profondamente le caratteristiche fin qui avute ingenerando forti decrementi tanto delle tariffe che dei margini operativi.
3. Nel corso degli incontri tenutisi in sede sindacale, sono stati ulteriormente esaminati sia le condizioni di mercato, sia lo scenario aziendale, sia le azioni che l'azienda ha pianificato al fine di affrontare tale difficile ed involutiva situazione,

per rendere più incisivo il proprio posizionamento strategico sul mercato e di conseguenza per contrastare l'andamento involutivo manifestatosi nella situazione al 30.06.2006 inserita nel piano presentato alle OO.SS.

Tali azioni possono essere così sintetizzate:

a. espansione delle quote di mercato e sostenimento compatibile delle tariffe;
b. investimenti nella messa a punto e nel lancio di nuovi prodotti che siano maggiormente aderenti alle mutate richieste del mercato;
c. nuovo orientamento della struttura commerciale volta a concentrare le proprie attività su clienti selezionati che consentono l'acquisizione di attività con tariffe e marginalità compatibile con il costo del lavoro ovvero su clienti con i quali è possibile instaurare/confermare rapporti commerciali che favoriscano processi di alto volume e di lunga durata;
d. riduzione generale dei costi di struttura e di gestione, con reimpiego delle economie sul potenziamento dell'offerta su tecnologie che si prevede essere più trainanti;
e. interventi di riqualificazione e/o di formazione professionale;
f. *spin off* di rami o comparti aziendali e loro riaggregazione tematica in entità legali autonome sotto la medesima capo gruppo in modo da favorire l' avvento di partnership specialistiche necessarie ad una adeguata crescita del Gruppo e consentire la realizzazione di maggiori economie di scala ed un miglior controllo e trasparenza dei costi e dei ricavi delle singole business unit interessate dal piano proposto;

- Per i motivi di cui sopra la Data Management, visti gli orientamenti involutivi e le criticità emergenti dagli indicatori evidenziati nel piano presentato, al fine di mantenere e migliorare le sue posizioni in un mercato ad andamento fortemente negativo, ritiene indispensabile dare concreto ed immediato avvio al piano predisposto dando così luogo ai consistenti interventi ivi previsti e tutti convergenti e finalizzati al recupero di posizioni di efficacia, efficienza e competitività.

- In tale contesto la Data Management aveva dichiarato un eccedenza complessiva di 102 unità lavorative distribuite su tutte le sedi ed i settori aziendali.

- Per gli esuberi suddetti la Data Management in data 13 gennaio 2007 apriva formalmente la consultazione per il ricorso alla Cassa integrazione Straordinaria per ristrutturazione e riorganizzazione. Le OO.SS. ribadivano nel corso degli incontri che lo strumento da adottare al fine di evitare gli esuberi dichiarati, come rinvenienti dal piano, è il Contratto di Solidarietà.

tutto cio' premesso e considerato,

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo;

CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

- La procedura per la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per ristrutturazione, avviata in data 13 gennaio 2007 per n. 102 lavoratori, è revocata in considerazione dell'accordo qui raggiunto sull'utilizzo del contratto di solidarietà.

Il numero del personale dichiarato eccedente, a fronte degli esodi volontari nel frattempo avvenuti e delle sollecitazioni sindacali e delle modificazioni organizzative già attuate, viene ridotto a complessive 85 unità dislocate su tutte le sedi aziendali con esclusione delle sedi di : Brindisi ,Scandicci (FI).

- La Data Management, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 della Legge 19 dicembre 1984 n. 863 e succ. mod. ed integrazioni, avanzerà richiesta agli organi competenti in favore del personale interessato – per un periodo di 12 mesi, a decorrere dal 5 febbraio 2007 – del Contratto di solidarietà, con intervento del trattamento di integrazione salariale, per il recupero del 60% della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario.

- Il contratto di solidarietà, che verrà applicato per evitare le eccedenze di personale, qui rideterminate in 85 unità, coinvolge tutti i dipendenti su tutto il territorio nazionale, e per un massimo di 204 dipendenti su base mensile con esclusione delle sedi di : Brindisi ,Scandicci (FI).

I nominativi dei lavoratori interessati sono individuati sulla base della tabella allegata sub A) sulla base delle esigenze tecniche ,organizzative e produttive indispensabili al mantenimento dell'efficienza aziendale ed al miglior equilibrio dei carichi di lavoro produttivo, verranno posti in contratto di solidarietà fino ad un numero massimo di 204 dipendenti su base mensile.

- Verranno, comunque, salvaguardate situazione di particolare difficoltà economiche.

- La riduzione massima dell'orario contrattuale di lavoro in riferimento al numero totale dei lavoratori coinvolti dal contratto di solidarietà sarà pari al 50% fatti salvi i lavoratori della Direzione Marketing, del Centro stampa e della Direzione ISHW per i quali la riduzione massima dell'orario è fissata al 60% per un numero massimo di 19 lavoratori, salvo verifica della situazione relativa al personale appartenente alle unità di cui sopra.

Le parti convengono altresì che la riduzione massima dell'orario di lavoro per i lavoratori part-time non potrà comportare un orario settimanale di lavoro inferiore alle 19 ore.

- La riduzione dell'orario di lavoro verrà effettuata, di norma, su base settimanale o mensile attraverso la sospensione delle attività per settimane intere o giornate intere secondo cadenze previste in un calendario mensile.

Non si escludono comunque, ai sensi di legge, per particolari esigenze tecniche, operative e produttive, differenti articolazioni o variazioni in aumento dell'orario di lavoro ridotto sempre nei limiti del normale orario contrattuale.
Tali eventuali variazioni verranno comunicate ai dipendenti interessati con un preavviso di una settimana o, in casi eccezionali, di 48 ore.
In specifici uffici la riduzione potrà articolarsi anche giornalmente (in riduzione dell'orario giornaliero) con informativa preventiva alle RSA/RSU circa le aree di applicazione. Della calendarizzazione, inoltre, verrà data informativa alle RSA/RSU.

- Quanto sopra con riferimento all'orario di lavoro settimanale stabilito dal CCNL per i lavoratori del terziario e dagli accordi applicati in azienda e fissato in 38 ore settimanali articolate su cinque giornate lavorative dal lunedì al venerdì.

- I lavoratori in solidarietà, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia, dovranno usufruire preventivamente delle Ferie e P.A.R. residue, ove esistenti.

- Si conviene, inoltre, che l'introduzione del Contratto di Solidarietà potrà comportare interventi di mobilità interna, al fine di ristabilire nelle unità interessate un corretto rapporto tra fabbisogni e disponibilità di risorse in un' ottica di qualità ed efficienza, previo esame congiunto con le Rappresentanze Sindacali delle unità interessate.

In relazione alla contrazione dell'orario di lavoro, fermo restando l'intervento del trattamento di integrazione salariale previsto dalla legge per il recupero della retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, tutti gli istituti contrattuali, legali, normativi, e retributivi, incluso il T.F.R. saranno trattati nel rispetto di quanto previsto dalle specifiche disposizioni legislative ed amministrative in materia.

- La Data Management si impegna ad anticipare, mensilmente ai lavoratori interessati il trattamento di integrazione salariale spettante.

- Considerata l'attuale situazione di crisi del mercato ICT, ampiamente descritta in premessa, le parti concordano sin d'ora, al verificarsi di eventuali situazioni oggettivamente non evitabili, anche se temporanee, che compromettono il processo di ripresa, di attivarsi congiuntamente per il ricorso a ulteriori strumenti temporanei aggiuntivi – quale la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria – che saranno preliminarmente esaminati a livello sindacale nazionale.

- La Data Management, al fine di meglio contribuire a riequilibrare le eccedenze di organico, durante il periodo di ricorso ai contratti di solidarietà, attuerà un piano di gestione che preveda opportunità di lavoro presso sue unità operative operanti sul territorio nazionale per un numero di posizioni di lavoro compatibili con le esigenze tecnico organizzative che verranno espresse dalle unità operative stesse. La scelta dei lavoratori avverrà sulla base del seguente criterio: corrispondenza tra esigenze tecnico organizzative e le caratteristiche di professionalità e/o titolo di studio in possesso dei lavoratori oggetto di possibile ricollocazione, ferma restando l'adesione volontaria dei lavoratori.

- **ESODI INCENTIVATI**
-
- Previa apertura di specifica procedura formale ai sensi della Legge 223/91, le parti concordano che i seguenti criteri di scelta, alternativi e sostitutivi di quelli previsti ai sensi dell'art. 5 comma 1 della Legge n.223/91, definiti in un apposito verbale quale accordo collettivo di definizione dei criteri ai sensi della norma appena indicata, saranno utilizzati per la collocazione in mobilità dei lavoratori in possesso dei seguenti requisiti alternativi tra loro:
  - lavoratori che alla data della firma dell'accordo di mobilità siano già in possesso dei requisiti per il pensionamento;
  - lavoratori che, pur non raggiungendo il requisito del pensionamento di anzianità o vecchiaia nel corso del periodo di applicazione degli ammortizzatori sociali, aderiscano volontariamente ed in via preventiva alla mobilità, manifestando la non opposizione ad essa e comunque fatto salvo il diritto dell' Azienda alla riserva di accettazione per esigenze tecnico-organizzative.
  - lavoratori che raggiungeranno il requisito del pensionamento nel corso del periodo di applicazione degli ammortizzatori sociali e che aderiscano volontariamente ed in via preventiva alla mobilità, manifestando la non opposizione ad essa e comunque fatto salvo il diritto dell'Azienda alla riserva di accettazione per esigenze tecnico-organizzative;

In questo ambito si stabilisce quanto segue:

- *1- RISOLUZIONE PER PENSIONAMENTO*

A coloro che hanno già maturato i requisiti per la pensione e che verranno posti in mobilità, l'Azienda corrisponderà a titolo di incentivazione all'esodo, un importo al lordo delle ritenute di legge dovute, di euro 2000/00(duemila/00).

- *2- RISOLUZIONE E COLLOCAZIONE IN MOBILITA' CONSENSUALE*

A coloro che manifesterannno volontariamente la non opposizione alla collocazione in mobilità entro il 31 marzo 2007, salva l'accettazione da parte dell'azienda per esigenze tecinico-organizzative, l'Azienda stessa corrisponderà a titolo di incentivazione all'esodo, la somma lorda in euro di seguito indicata, secondo la singola fattispecie.

Fino a 40 anni € 10.500 (diecimilacinquecento)

Da 40 a 50 anni € 13.500 (tredicimilacinquecento)

Oltre i 50 anni € 16.500 (sedicimilacinquecento)

Per i lavoratori della Direzione Marketing, del Centro Stampa e della Direzione ISHW gli importi di cui a ciascuna classe saranno i seguenti

Fino a 40 anni € 12.000 (dodicimila)

Da 40 a 50 anni € 15.000 (quindicimila)

Oltre i 50 anni € 18.000 (diciottomila)

- *3- RISOLUZIONE E COLLOCAZIONE IN MOBILITA' PER CONSEGUIMENTO REQUISITI PENSIONABILI*

Ai lavoratori che matureranno i requisiti per il diritto alla pensione di anzianità e/o vecchiaia nel corso della vigenza degli ammortizzatori sociali, a far data dalla loro collocazione nella stessa, l'Azienda corrisponderà a titolo di incentivazione all'esodo, un importo massimo, al lordo delle ritenute di legge dovute, di:
€ 9000 (novemila/00) per il primo anno ed € 10.000 (diecimila) per il secondo e terzo anno erogato, pro rata mese di anticipazione di €/mese 750 per il primo anno ed

€/mese 830 per il secondo e terzo anno, limitatamente ai mesi di effettiva permanenza nelle liste di mobilità e previa presentazione di idonea certificazione di effettiva permanenza nelle stesse. Resta inteso che la presente incentivazione non potrà essere inferiore a quella prevista per i soggetti di cui al punto 1) che precede.
Resta inteso, altresì, che le parti, al fine di favorire l'accesso alla pensione, convengono di derogare, ai sensi della L.236/93, al limite di 120 giorni per la collocazione in mobilità fino a 12 mesi.

Fermi restando tutti i diritti relativi al preavviso consensualmente non lavorato, tutte le incentivazioni di cui ai tre punti precedenti sono soggette alla rinuncia di impugnativa ed alla rinuncia all'azione per ogni e qualsiasi pretesa in ordine al pregresso rapporto di lavoro, a mezzo di sottoscrizione di un verbale di conciliazione individuale in sede sindacale ai sensi dell'art.411 terzo comma del Codice di Procedura Civile. La mancata sottoscrizione della rinuncia non darà luogo alle previste erogazioni, fatti salvi i diritti indisponibili.

ATTIVITA' DI FORMAZIONE

La specifica formazione da erogare al personale interessato dai processi di riorganizzazione oggetto del presente verbale si articola, in linea generale, attraverso interventi di:

- riconversione professionale, finalizzata a supportare il reinserimento del lavoratore e garantendo adeguate competenze per lo svolgimento di mansioni proprie del nuovo contesto in riferimento alle figure professionali ivi operanti;

- riqualificazione, mirata a rafforzare le competenze esistenti, ovvero a svilupparne di nuove attraverso interventi di motivazione delle risorse, in ottica della riallocazione di risorse tra Enti Aziendali diversi.

I percorsi formativi sono opportunamente modulati – tenendo conto delle specifiche caratteristiche delle risorse interessate e dell'esigenza di non disperdere il patrimonio professionale acquisito nel tempo, con particolare riferimento alla salvaguardia e valorizzazione delle professionalità esistenti in settori specialistici – secondo la seguente articolazione:

- verifica delle competenze di ingresso;
- sviluppo dello specifico programma formativo in coerenza con l'orientamento definito;
- erogazione di moduli di formazione in aula alternati ad affiancamento operativo;
- verifica periodica del progresso del percorso;

- verifica delle competenze in uscita in riferimento alla tipologia dell'inserimento previsto.

I contenuti, l'articolazione e la durata dei predetti percorsi formativi sono definiti nelle sedi aziendali interessate, in funzione delle specifiche situazioni connesse ai processi di riorganizzazione/ristrutturazione od alle operazioni che determinano, nelle singole fattispecie, la necessità di ricorrere alla formazione in parola.

Sulle singole iniziative di formazione di cui sopra, le aziende interessate forniscono informativa alle competenti OO.SS., RSA/RSU:

- in via preventiva all'attivazione dei percorsi;
- durante lo sviluppo dei programmi di riconversione/riqualificazione, nell'ottica di monitorare l'andamento dei medesimi;
- a consuntivo degli interventi effettuati, anche relativamente alla nuova assegnazione delle risorse, ovvero alla necessità per talune di proseguire nell'addestramento o di fruire di ulteriori moduli formativi.

▪ In tale contesto, potrà altresì essere fatto ricorso alle forme esistenti di finanziamento pubblico della formazione.

▪

▪ **PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE SOCIETARIA**

▪

▪ Il complesso processo di *spin off* per aree tematiche (di cui all'allegato Piano di ristrutturazione), nelle sue linee progettuali, è stato consegnato alle Organizzazioni Sindacali Nazionali, Territoriali ed Aziendali in data 7 dicembre 2006 ed è stato illustrato quale informativa dovuta ai sensi di Legge e di contratto alle medesime Organizzazioni Sindacali nel corso delle riunioni tenutesi in sede sindacale ed allegato alla lettera 13 gennaio 2007 al Ministero del lavoro di richiesta di apertura della consultazione.

▪ Le parti si danno reciprocamente atto che il processo di *spin off* in esso contenuto non darà luogo a conseguenze economiche e/o occupazionali per il personale interessato al di fuori di quelle già previste nel presente accordo, ferma restando l'applicazione della contrattazione integrativa aziendale e dei diritti quesiti.

▪

Qualsiasi variazione o modifica in tema di riorganizzazione societaria che modificasse quanto esposto nel piano di ristrutturazione (qui nuovamente allegato), dovrà essere oggetto di preventiva informativa, ai sensi di legge, alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Resta ferma l'osservanza delle disposizioni di legge in materia.

ATTIVITA' NELLA SEDE DI BRINDISI

La concentrazione delle attività di ricerca e di sviluppo in un'unica struttura con sede in Brindisi, prevista dal piano di ristrutturazione più volte citato, consente al Gruppo Data Management di conseguire significative economie di scala e di produzione.
Con tale soluzione il Gruppo si trova a disporre di un unico centro di competenza ed eccellenza nel quale raccogliere, sviluppare e trattenere i migliori talenti.
Nell'Unità Operativa di Brindisi troverà allocazione anche il Data Center unificato, oggi dislocato invece su due altre diverse Unità Territoriali con conseguenti diseconomie e complicazioni operative.
Nella nuova realtà Brindisina potrà operarsi, compatibilmente con i profili e le professionalità necessarie all'efficienza della nuova struttura, il trasferimento su richiesta del personale interessato appartenente ad altre sedi.
Sono peraltro previsti 65 incrementi occupazionali di persone con profili ed esperienze professionali non rinvenibili tra gli esuberi dichiarati.
A detta realtà l'accordo integrativo aziendale verrà applicato dal 1 gennaio 2008 previa verifica tra le parti.

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

- Il premio di risultato relativo all'anno 2006 viene soppresso ed è contestualmente sostituito con un'*una tantum* corrispondente all' effettivo importo del premio per ciascun dipendente; tale una tantum verrà erogata nell'anno 2008 secondo modalità e tempi che verranno stabiliti nel corso di una verifica con le OO.SS. da tenersi nel mese di ottobre 2007. Per i lavoratori che lasceranno l'azienda nel corso del 2007,tale una tantum verrà erogato con le competenze di fine rapporto..

- Nel corso di detta verifica verranno anche esaminate le problematiche relative all'annualità di premio afferenti l'anno 2007; tale verifica riguarderà anche le problematiche connesse al censimento delle risorse ed agli eventuali conseguenti provvedimenti, che vengono rinviate tutte alla fase di verifica, nonché su problematiche reciprocamente evidenziate, ricercando per esse soluzioni condivise.

- Viene introdotto un tetto massimo di tre giornate al numero di indisposizioni o assenze per accertamenti fruibili senza certificato medico per ciascun anno solare. Pertanto a partire dalla quarta giornata sarà obbligatoria la presentazione della certificazione sanitaria.

VERIFICHE

- Entro il mese di aprile 2007, salvo diverse esigenze che dovessero manifestarsi in ordine all'applicazione degli strumenti del Contratto di solidarietà, le parti si

incontreranno a livello nazionale per una verifica della situazione aziendale, delle modalità applicative tutte degli istituti previsti dal presente accordo e dal piano di ristrutturazione allegato al presente accordo.

- Le parti si incontreranno inoltre entro il mese di ottobre 2007, sempre a livello nazionale, per una verifica complessiva.

- In ogni caso le parti si incontreranno a livello nazionale tre mesi prima della scadenza del contratto di solidarietà per un'eventuale proroga, qualora se ne ravvisino le esigenze.

GENERALITA'

- Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, nel prendere atto dell'accordo intervenuto tra le parti, riconosce l'idoneità dello strumento adottato al fine di evitare l'impatto sociale che si sarebbe verificato a seguito della dichiarazione di eccedenza.

Con la sottoscrizione degli specifici accordi, le parti si danno atto di aver regolarmente esperito, e concluso le procedure di cui alla Legge n.223/91 ed all'art. 2 D.P.R. 10 giugno 2000 n.218, di avere altresì regolarmente esperito e concluso con accordo quanto previsto dall'art. 1 della Legge n. 863/84 e successive. modifiche ed integrazioni, ed a ogni altra disposizione prevista da leggi norme contratti e/o accordi vigenti in materia .

Letto, confermato e sottoscritto.

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DATA MANAGEMENT OO.SS.

CONFCOMMERCIO ROMA Rappresentanze sindacali

CONFCOMMERCIO