



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO  
DIV. VIII

**VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 30 marzo 2011, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza del Dott. Antonio Leggio e della Dott.ssa Caterina Piselli si è svolta una riunione

**TRA**

le Società Almaviva S.p.A. rappresentata dai Dott.ri Andrea Lucente, Marina Irace, Andrea Zennaro, assistita da UNINDUSTRIA – Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma, Frosinone, Rieti e Viterbo in persona del Dott. Francesco Algieri

**E**

OO.SS. FIM CISL - FIOM CGIL - UILM UIL nazionali e territoriali unitamente alle RSU della Almaviva S.p.A. delle sedi interessate.

**PREMESSO CHE**

- Almaviva, dopo una fase di consolidamento che ne ha confermato il ruolo di competitore primario nel mercato dei servizi e soluzioni ICT, ha presentato un ambizioso piano di crescita e di sviluppo centrato sul rafforzamento nei mercati già presidiati (Difesa e Sicurezza), sull'espansione verso mercati scarsamente o non presidiati (Assicurazioni, Telco, Utilities etc.), sul rafforzamento / crescita di componenti di offerta cross-industry (Consulenza, Gestione Infrastrutturale, Sicurezza Informatica), sull'ulteriore sviluppo di progetti di innovazione in ambito Green Economy sulla scorta delle esperienze maturate con il progetto "Almaviva Green", e su una progressiva internazionalizzazione, anche facendo leva sull'attuale presenza estera del Gruppo in ambito CRM (Brasile, Cina, Nord Africa);
- Almaviva deve implementare il proprio piano di sviluppo fronteggiando una situazione del mercato italiano caratterizzata da una drastica riduzione della domanda aggregata di servizi IT, in particolare nel segmento della Pubblica

Handwritten notes and initials on the left margin: a vertical line, '0', 'RY', 'MT', 'IA', and 'Rt Me a2'.

Handwritten signatures and initials on the right margin: a circled 'a', a large signature, 'S', 'P', 'M', 'E', 'Al', 'P', 'CMA'.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO  
DIV. VIII

Amministrazione e delle Banche, segmenti tradizionalmente presidiati dal Gruppo, e da una sempre maggiore contrazione tariffaria;

- Oltre a queste criticità generali del settore, sono emerse problematiche specifiche collegate alle attività verso alcune P.A. clienti (es. Ministero Agricoltura e Foreste per il tramite della Società SIN) derivanti dalla riduzione dei budget di spesa decisi nell'ambito delle azioni di finanza pubblica, che determinano ridimensionamento dei servizi richiesti, con particolare riferimento alle cd. Commodities (servizi di help desk e contact center, desk top management e assistenza on site);
- Il decremento tariffario nel segmento Finance e la progressiva concentrazione del mercato di riferimento sono tali da rendere difficilmente sostenibili gli attuali costi;
- Le precedenti concentrazioni societarie in Almaviva S.p.A. ed il recente accentramento di tutte le strutture di staff hanno determinato ridondanze che nel breve non possono essere riassorbite, come per esempio avvenuto nel passato attraverso l'utilizzo di risorse con skill amministrativi su attività di Commodities, oggi in riduzione e con ridondanze proprie;
- L'insieme di tali fattori fa emergere un andamento tendenziale a carattere involutivo, in potenziale peggioramento negli esercizi 2011 e 2012, che è necessario contrastare per supportare il processo di crescita e di espansione;
- A tal fine Almaviva intende accelerare il piano di riorganizzazione complessiva, già avviato con l'accentramento delle strutture di staff e con l'implementazione nelle varie aree di business di un modello organizzativo che, attraverso la separazione tra responsabilità commerciali e di delivery, agevoli processi di efficientamento e di incremento della produttività; tale piano di riorganizzazione ha come obiettivo nel medio periodo la piena integrazione delle aree produttive, in una logica a rete che – massimizzando l'efficienza aziendale e garantendo un miglior presidio delle competenze anche in ottica evolutiva – consenta nel contempo di compensare con maggiore agio eventuali insaturazioni determinate da contrazioni di singole commesse / segmenti di mercato;
- Tali processi determinano allo stato eccedenze di organico in singole aree di attività che Almaviva intende gestire utilizzando strumenti conservativi che consentano il progressivo riassorbimento, in coerenza con i programmi di rafforzamento/sviluppo su altre aree di mercato;
- Tali eccedenze vengono di seguito indicate:
  - 43 risorse in area STAFF amministrativi e indiretti di produzione (sedi di Torino, Milano, Padova e Roma), di cui 9 ex Finance;
  - 43 risorse produttive in area Territorio Ambiente e altri presidi cliente (sede di Roma);
  - 9 risorse produttive dedicate ad attività di Help Desk, Contact Center e Desk Top Management (sede di Roma);



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO  
DIV. VIII

- 17 risorse produttive ex Finance delle sedi di Padova e di Milano, tra cui il personale addetto al CED ed il personale addetto alla gestione centralizzata dei prodotti.
- A fronte della descritta situazione, le prospettive di sviluppo e di crescita in altre aree di business potranno favorire nel tempo il riassorbimento di tali eccedenze, anche a seguito di specifici percorsi di formazione e di addestramento on the job così come disciplinati dall'art.1 legge 102/2009 e dalla legge 221/2010.

**TUTTO CIÒ PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:**

La premessa fa parte integrante del presente accordo. Al fine di evitare gli esuberi complessivamente dichiarati di 112 unità per Almaviva S.p.A. le parti concordano l' utilizzo dello strumento del contratto di solidarietà.

**CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ**

Le parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 della Legge 19 dicembre 1984 n. 863 e s.m.i., concordano sul ricorso del Contratto di Solidarietà, con intervento del relativo trattamento di integrazione salariale per un periodo di **24 mesi, a decorrere dal 4 aprile 2011.**

Il Contratto di Solidarietà interesserà esclusivamente personale a tempo pieno, secondo l'articolazione di cui sotto:

- 255 risorse in area STAFF amministrativi e indiretti di produzione (sedi di Torino, Milano, Padova e Roma), di cui 53 ex Finance;
- 234 risorse produttive in area Territorio Ambiente (sede di Roma);
- 381 risorse produttive delle strutture di presidio al cliente (sedi di Roma e Milano);
- 58 risorse produttive dedicate ad attività di Help Desk, Contact Center e Desk Top Management (sede di Roma);
- 125 risorse produttive dedicate al settore Finance (sede di Padova e di Milano) tra cui il personale addetto al CED.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO  
DIV. VIII

I nominativi dei lavoratori interessati sono riportati negli elenchi condivisi dalle parti e sottoscritti contestualmente al presente verbale, che faranno parte integrante dell'istanza di ammissione al trattamento di integrazione salariale.

Di seguito la ripartizione per Unità produttiva:

Sede	Impiegati	Quadri	Totale
Milano	77	13	90
Torino	9	2	11
Padova	68	11	79
Napoli	1		1
Palermo	1	1	2
Roma	676	194	870
<b>Totale</b>	<b>832</b>	<b>221</b>	<b>1053</b>

Almaviva S.p.A. applica il **Contratto Collettivo Nazionale per il lavoratori addetti all'industria Metalmeccanica privata e all'installazione di impianti.**

La riduzione massima dell'orario contrattuale di lavoro sarà mediamente pari su base mensile al **17,5%**, con eccezione delle strutture di presidio al cliente (n° 381 risorse), cui si applicherà una riduzione media mensile del **5%**; ciò con riferimento a quanto stabilito dall'Accordo Integrativo aziendale di Almaviva S.p.A. del 03/07/2009, dall'Accordo tra Azienda ed RSU del 20/06/2003 applicabile al personale ex Finance, che fissano l'orario di lavoro in 38 ore settimanali articolate su cinque giornate lavorative da lunedì a venerdì. Per effetto delle modalità della riduzione dell'orario di lavoro la riduzione massima mensile non potrà essere superiore al 20%.

La contrazione dell'orario di lavoro sarà di norma realizzata mediante riduzione dell'orario settimanale attraverso giornate intere di sospensione dell'attività: pertanto, la riduzione del 17,5 % sarà di norma realizzata attraverso un giorno di sospensione a settimana a scorrimento per 7 settimane ogni 8, la riduzione del 5 % sarà di norma realizzata attraverso un giorno di sospensione ogni 4 settimane.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO  
DIV. VIII

Per particolari esigenze tecniche, operative e produttive non si escludono differenti articolazioni dell'orario di lavoro, previa informativa alle RSU. Tali diverse articolazioni

della riduzione dell'orario, ovvero il passaggio da una articolazione ad un'altra, saranno effettuate previa comunicazione con adeguato anticipo (di norma una settimana) al personale interessato e dovranno rispettare su base mensile la percentuale di riduzione dichiarata. Sempre su base mensile verranno effettuati eventuali conguagli.

Handwritten initials and marks on the right margin.

L' Azienda, stante la specificità dell'attività svolta, avrà la possibilità, in vigenza del presente accordo, in relazione a temporanee oggettive esigenze di maggior lavoro (dovute a fattori di mercato, esigenze di ordine organizzativo o altro), di diminuire la percentuale di riduzione di orario previa informativa alle RSU e previa comunicazione con adeguato anticipo (di norma una settimana) al personale interessato, dandone comunicazione agli organi competenti.

Handwritten initials and marks on the right margin.

Qualora variazioni organizzative comportino la necessità, nel rispetto del numero complessivo sopra indicato, di variare l'elenco dei lavoratori cui si applica la riduzione di orario, tali variazioni dovranno essere concordate tra le parti firmatarie e dalle stesse sottoscritto il nuovo elenco, che verrà inviato sia alla Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali e gli Incentivi all'Occupazione del Ministero del Lavoro, che all'INPS.

Handwritten initials on the left margin.

Durante la vigenza del presente accordo non saranno richieste, per i lavoratori posti in solidarietà, prestazioni di lavoro straordinario se non a carattere individuale ed eccezionale secondo quanto previsto dalle normative vigenti.

Eccezion fatta per il T.F.R. per cui valgono le disposizioni di cui all'art. 1 Legge n. 297/82 e comma 5 art. 1 Legge n. 863/84 e s.m.i., tutti gli istituti contrattuali, legali, normativi e retribuitivi saranno regolati secondo le norme di legge.

Handwritten initials and marks on the right margin.

L'Azienda si impegna ad anticipare, unitamente alle competenze mensili, ai lavoratori interessati il trattamento di integrazione spettante per legge.

Nel rispetto delle vigenti normative, le parti convengono di costituire specifiche

Handwritten initials on the left margin.

Handwritten initials and marks on the right margin.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO  
DIV. VIII

commissioni miste, composte pariteticamente da rappresentanti dell'Azienda e delle RSU, per verificare i residui ferie e programmare un piano di smaltimento teso alla loro minimizzazione.

Le parti concordano che al fine di salvaguardare il mantenimento dell'occupazione ed agevolare il ripristino graduale del normale orario di lavoro, durante la vigenza del Contratto di Solidarietà, verrà attuato nelle aree interessate il blocco del turn over, fatte salve le esigenze tecnico/produttive.

Verranno altresì potenziati gli interventi formativi anche a favore del personale in C.d.S.; in tale caso potranno essere utilizzati anche periodi di applicazione della riduzione di orario di lavoro, con modalità da definirsi con le RSU: a tal fine Azienda e RSU valuteranno congiuntamente la possibilità di attivare progetti di formazione continua anche avvalendosi delle diverse forme di finanziamento disponibili, e di effettuare ulteriori interventi ai sensi dell'art.1 legge 102/2009 e dalla legge 221/2010.

**SISTEMA RELAZIONALE**

Le Parti concordano, fermo restando quanto definito nei singoli capitoli in termini di incontri tra Azienda e RSU, di verificare le eventuali diverse entità ed articolazioni della riduzione di orario – tenendo anche conto delle eventuali dimissioni - in specifici incontri da tenersi in sede aziendale di massima con cadenza trimestrale o su richiesta di una delle parti. A sei mesi dall'avvio del Contratto di Solidarietà verrà effettuato un primo incontro complessivo di verifica a livello nazionale.

Inoltre le parti si incontreranno tre mesi prima della scadenza della prima richiesta di Contratto di Solidarietà (entro dicembre 2011) per una verifica complessiva della situazione aziendale e laddove continuino a ricorrerne le condizioni verrà avanzata richiesta al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di una ulteriore autorizzazione al Contratto di Solidarietà per i successivi dodici mesi, nelle modalità ritenute congrue.

*[Handwritten signatures and initials are present on the left and right margins of the page.]*



Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO  
DIV. VIII.

Vengono istituiti 3 tavoli tecnici tra Azienda e RSU (Divisione IT, Divisione Finance, Filiale Calabria) finalizzati al monitoraggio dei processi di efficientamento organizzativo anche delle aree di staff, con focus specifico su nuove strutture di produzione e relativi modelli di funzionamento.

Rimangono confermati gli incontri semestrali tra Direzione di Gruppo OO.SS. nazionali e Coordinamento delle RSU aventi ad oggetto la situazione generale del mercato, l'andamento complessivo del Gruppo, e lo stato di avanzamento rispetto al piano industriale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per il MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

p. Almaviva S.p.A.

p. OO.SS.

p. UNINDUSTRIA - Unione degli Industriali

e delle Imprese di Roma, Frosinone, Rieti e Viterbo

p. le RSU