

IPOTESI DI ACCORDO

Addì 12 aprile 2013

TRA

Almaviva S.p.A.

E

Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU

PREMESSO CHE

- La Società, dopo un'importante operazione di ricapitalizzazione e rifinanziamento realizzata nell'agosto 2012, ha avviato un piano pluriennale di sviluppo, incentrato sull'innovazione dell'offerta (prodotti, nuove linee di servizi, espansione su segmenti di mercato italiano oggi meno presidiati, sviluppo del mercato estero), dei processi produttivi (ingegnerizzazione della produzione del software) e commerciali (cross selling), con l'obiettivo di rafforzare il proprio posizionamento competitivo;
- Questo piano di sviluppo è stato avviato in un contesto di mercato già in crisi prima dell'inizio della fase recessiva dell'economia, e in continuo peggioramento (contrazione della domanda, crollo delle tariffe);
- Ai fini della realizzazione del piano in un tale contesto, l'Azienda ritiene indispensabile che le azioni di sviluppo e innovazione vengano accompagnate da un'opera di riduzione e contenimento dei costi, pena la perdita di competitività sul mercato;
- La Società ha compiuto azioni di riduzione dei costi (costi generali, esternalizzazioni), che devono comunque essere ulteriormente implementate;
- In tale ambito, la Società ritiene necessario rivedere alcune componenti del costo del lavoro, particolarmente onerose nella situazione attuale;
- Pertanto la Società, in data 18 dicembre 2012, ha comunicato alle OO.SS. ed alle R.S.U. la disdetta del complesso di tutti i contratti integrativi aziendali vigenti;
- in data 21 febbraio 2013, a fronte di richiesta sindacale, la Società si è resa disponibile ad un differimento degli effetti della disdetta per proseguire il confronto negoziale interrotto;
- all'esito degli incontri susseguenti, a superamento definitivo della precedente situazione, in data odierna le parti hanno stipulato un accordo di armonizzazione

dei trattamenti economici e normativi che determina il nuovo assetto contrattuale integrativo applicabile a tutti i dipendenti dell'Azienda, prendendo nel contempo reciprocamente atto della necessità di sospendere o modificare temporaneamente alcuni degli effetti dell'accordo, attesa la contingente necessità di contenere il costo del lavoro nell'attuale fase e nel comune auspicio che nel periodo di applicazione della presente intesa si realizzino le condizioni economiche e industriali previste.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. EFFICACIA

Limitatamente agli istituti regolati dal presente accordo, gli effetti dell'accordo sottoscritto in data odierna per l'armonizzazione dei trattamenti economici integrativi e normativi dei dipendenti della Società sono sospesi o modificati fino al 31 dicembre 2015, secondo quanto previsto ai punti successivi, e rientreranno in vigore dal 1° gennaio 2016.

Durante il periodo di applicazione del presente accordo, Almaviva non adotterà alcuno strumento di sospensione dell'attività lavorativa e di integrazione salariale diverso dai contratti di solidarietà in essere, e non attiverà alcuna procedura di mobilità, salvo diverso accordo tra le parti. Inoltre, Almaviva non procederà alla chiusura di alcuna delle sue attuali sedi. Il mancato rispetto anche di uno solo degli impegni qui concordati comporterà la cessazione anticipata degli effetti del presente accordo e l'immediata applicazione delle previsioni dell'accordo di armonizzazione sospese o modificate. Ciò vale anche nel caso di cambio del controllo azionario.

2. PREMIO DI RISULTATO (QUOTA FISSA)

Per gli anni 2013, 2014 e 2015, a tutti i dipendenti non verrà corrisposta la quota fissa del Premio di risultato, come determinata dall'Accordo di Armonizzazione.

3. INCIDENZA SUL TFR DELLE VOCI DI ORIGINE CONTRATTATA

Per il periodo di vigenza del presente accordo, gli importi che saranno corrisposti a titolo di superminimo collettivo, di indennità di 6° e 7° categoria e di superminimo inassorbibile non saranno ritenuti utili alla base di computo del TFR, ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c.

4. PERMESSI E FESTIVITA' RICADENTI DI SABATO

Nei confronti di tutti i dipendenti, in caso di giornata festiva ricadente di sabato, non maturerà alcun giorno aggiuntivo di permesso retribuito e non verranno inoltre riconosciute le ore annue di R.O.L. di cui alla sez. 1 punto 2 dell'accordo di

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and initials in black ink on the right margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

armonizzazione stipulato in data odierna. Vengono fatte salve 12 ore di ROL per il personale inquadrato sino alla categoria 5° S: tali ore potranno essere fruite a minuti sino ad un massimo di 2 ore giornaliere, e se non fruite nell'anno di maturazione decadranno senza dar luogo ad alcuna corresponsione.

5. PASTI

L'importo del buono-pasto viene ridotto a € 5,29. Ai dipendenti che usufruiscono della mensa aziendale sarà addebitato un contributo di € 3,00 per ciascun pasto.

Per quanto riguarda le pendenze pregresse in ordine ai buoni pasto, l'azienda regolarizzerà la situazione entro ottobre 2013 consegnando ogni mese due mensilità arretrate ed una corrente.

6. RESIDUI FERIE

Le parti si incontreranno entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo per definire congiuntamente un piano pluriennale di smaltimento degli istituti residui finalizzato al loro azzeramento nel periodo di vigenza dell'accordo.

Successivamente, ed in coerenza con tale piano, le parti si incontreranno trimestralmente per concordare gli obiettivi di fruizione del trimestre successivo; l'Azienda chiederà quindi ai dipendenti la pianificazione individuale dei residui secondo quanto concordato, ed in caso di mancata pianificazione certa nei termini richiesti potrà procedere alla determinazione delle giornate di fruizione.

7. RIMBORSI CHILOMETRICI

Il rimborso chilometrico per spostamenti all'interno del Comune sede di lavoro e aree assimilate, come definite dal citato accordo di armonizzazione, sarà pari a € 0,36/km.

8. ASSISTENZA SANITARIA

Le parti si sono impegnate con l'accordo di armonizzazione ad incontrarsi entro il mese di settembre 2013 per definire la forma di copertura sanitaria. Le parti convengono sin d'ora che, per gli anni 2014 e 2015, sarà determinata, in sede di definizione della copertura sanitaria, una nuova percentuale di distribuzione del relativo costo tra Azienda e dipendente.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like ER, MA, CR, and others, scattered across the bottom half of the page.]

9. PATTO INTERGENERAZIONALE

Stante l'attuale situazione del mercato del lavoro, caratterizzato da un elevato tasso di disoccupazione giovanile, le Parti – anche alla luce dell'innalzamento dei requisiti di accesso alla pensione – intendono promuovere iniziative di solidarietà generazionale.

In particolare, le parti intendono promuovere forme di part time per il personale più anziano, con più di 58 anni di età, garantendo piena contribuzione al fondo IVS e quindi parità di condizioni pensionistiche. A fronte della riduzione dell'orario di lavoro del personale più anziano verrà favorita nuova occupazione giovanile con il ricorso all'apprendistato professionalizzante.

A tal fine le parti esamineranno insieme ed attiveranno congiuntamente a livello istituzionale ogni iniziativa utile a promuovere tale forma di solidarietà intergenerazionale.

10. MONITORAGGIO

Le parti si incontreranno nel corso dei mesi di gennaio e giugno 2014 e 2015 per un monitoraggio dell'andamento produttivo ed economico dell'Azienda anche ai fini dell'applicazione del presente accordo.

Il monitoraggio dell'andamento del piano nei suoi aspetti di maggior dettaglio (innovazione di offerta e di processi, avanzamento piani commerciali, costi aziendali, relativi in particolare all'acquisto di servizi professionali) verrà effettuato trimestralmente con modalità da concordare.

Ad ottobre 2015 le parti si incontreranno per una verifica dei risultati aziendali realizzatisi e delle prospettive, e in relazione agli elementi forniti dall'azienda si valuterà anche l'eventuale rivalutazione del Premio di Risultato parte fissa definito dal citato accordo di armonizzazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Almaviva S.p.A

Fim-Cisl

Fiom-Cgil

Uilm-Uil

RSU