



**UIR**  
Unione degli Industriali  
e delle imprese di Roma

### VERBALE DI ACCORDO

Addì, 19 Febbraio 2007, in Roma, presso la sede dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

**TRA**

il Gruppo Almaviva (di seguito "il Gruppo"), per le Società Almaviva S.p.A, Almaviva Sud S.p.A ed Almaviva Finance S.p.A., assistite dall'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

**E**

la FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU aziendali

### **PREMESSO CHE**

- il Gruppo ha una forza lavoro al 31/12/2006 di n. 7355 dipendenti e n. 6200 collaboratori a progetto;
- Il Gruppo per i citati collaboratori ha in corso un processo di stabilizzazione volto a dare seguito a quanto già previsto nella Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale n. 17 del 14 Giugno 2006 nell'ottica di ridurre l'impatto sociale del lavoro atipico;
- le parti hanno approfondito in diversi incontri la situazione delle attività e degli specifici programmi del Gruppo in relazione ai processi di unificazione societarie e/o riorganizzazione realizzate e pianificate nel corso del 2007;
- tale situazione evidenzia nel corso del 2007 esuberi di personale per le aziende Almaviva S.p.A, Almaviva Sud S.p.A ed Almaviva Finance S.p.A per un numero massimo di 600 unità;
- al fine di evitare il ricorso alla Cassa Integrazione Straordinaria Guadagni (CIGS), che determinerebbe comunque al termine del processo un'eccedenza di personale altrimenti non reimpiegabile ed in misura non inferiore al numero sopra indicato, le parti hanno individuato nella c.d. "mobilità lunga" lo strumento idoneo a gestire senza traumi sociali il corretto ridimensionamento degli organici reso indispensabile dai citati processi.
- La legge 296 del 27/12/2006 al comma 1189 dell'art. 1, avuto riguardo ai processi di riorganizzazione, ristrutturazione, conversione, crisi o modifica degli assetti societari, ha disposto l'applicazione dei benefici della cosiddetta "mobilità lunga" entro il 31 dicembre 2007 - i cui criteri di applicazione sono stati specificati nella Direttiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 25 gennaio 2007 - a seguito di esame del piano di gestione delle suddette eccedenze occupazionali presso questo Ministero.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Mirella Della', 'P.P.', 'Almaviva', and others.]*

**TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:**

- Sara' richiesta l'ammissione ai benefici di cui all'articolo 1 comma 1189 della Legge 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), cosiddetta "mobilita' lunga" e della Direttiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 25 gennaio 2007, per n. 600 dipendenti delle Societa' Almaviva S.p.A, Almaviva Sud S.p.A ed Almaviva Finance S.p.A
- Il ricorso alla cosiddetta "mobilita' lunga" riguardera' esclusivamente i lavoratori che nel periodo di godimento della mobilita' ordinaria prevista dall'articolo 7 commi 1 e 2 della Legge n. 223/91, non matureranno i requisiti per il pensionamento di anzianita' di cui alla legge 335/95 e successive modifiche.
- Per detti lavoratori saranno a carico dell'impresa gli oneri finanziari (indennita' di mobilita', contributi figurativi, eventuali assegni familiari etc) per i periodi eccedenti la mobilita' ordinaria.
- La collocazione in mobilita' per detti lavoratori e per detti fini sara' esercitata:
  - a) nel limite numerico che sara' assegnato con il Decreto di riparto delle unita' di mobilita' lunga;
  - b) successivamente all'emanazione di detto Decreto di riparto;
  - c) entro il 31 Dicembre 2007.

Le parti si danno atto di aver esperito e concluso con accordo l'esame dei piani di gestione delle eccedenze occupazionali di cui all'articolo 1 comma 1189 della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007).

\* \* \*

Le Parti si impegnano a sottoscrivere la presente intesa il 21 febbraio 2007 al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Le parti concordano di incontrarsi successivamente alla emanazione del decreto ministeriale di definitiva assegnazione, per concordare la ripartizione dei posti di mobilita' lunga tra le societa' del Gruppo e per esperire le relative procedure.

Letto, confermato e sottoscritto

p. l'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE DI ROMA

p. il GRUPPO ALMAVIVA (Almaviva S.p.A, Almaviva Sud S.p.A, Almaviva Finance S.p.A)

p. la FIM CISL - FIOM CGIL - UILM UIL Nazionali e Territoriali

p. le RSU

*[Handwritten signatures and stamps of the signatories, including the Union of Industrialists and Companies of Rome, the Almaviva Group, and various unions and RSUs.]*

# IPOTESI DI ACCORDO

Il 19 febbraio 2007, in Roma

tra

la Società Almaviva IIC SpA

e

FIM CISL-FIOM CGIL-UILM UIL nazionali e territoriali e le RSU

La presente intesa definisce gli assetti di contrattazione articolata applicabili alla Società Almaviva IIC S.p.A., a seguito della fusione per incorporazione di Finsiel S.p.A.: tali assetti si riterranno integralmente assorbenti le precedenti intese in essere in Finsiel sulle materie in oggetto

Al riguardo le parti convengono quanto segue:

## SALARIO

Vengono definiti i seguenti importi di Superminimo collettivo di categoria e di Premio di Risultato Parte Fissa:

Superminimo Collettivo  
(importi lordi mensili)

Categoria	Importi
3°	42,33
4°	65,87
5°	92,82
5° S.	128,23
6°	173,84
7° imp.	300,79
7 Q	535,49

Premio di Risultato Parte Fissa  
(importi lordi annuali)

Categoria	Importi
3°	144
4°	180
5°	246
5° S.	303
6°	385
7° imp.	475
7 Q	550

*[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including 'Mazzini', 'Gino B...', and various illegible scribbles.]*

Per il personale già dipendente di Finsiel S.p.A., gli importi differenziali rispetto ai valori delle precedenti tabelle (quelli del PDR parte fissa mensilizzati su 13 mensilità) confluiranno sul superminimo individuale e saranno considerati non assorbibili: tali saranno considerati anche gli importi già percepiti a titolo di superminimo individuale di origine contrattata.

Gli importi di cui alle precedenti tabelle verranno riconosciuti a partire dal 1° gennaio 2008, assorbendo sino a concorrenza al personale dipendente da Almaviva cui non trova applicazione la contrattazione integrativa vigente per il personale Finsiel eventuali superminimi individuali in essere alla data.

Le parti convengono di definire una nuova intesa sul Premio di Risultato Parte Variabile, in coerenza con quanto previsto dalla contrattazione confederale e nazionale di categoria, che troverà applicazione nell'esercizio 2008: la discussione su questo punto si esaurirà - auspicabilmente - entro giugno del corrente anno.

### TICKET RESTAURANT

Si prevede l'estensione a tutto il personale del ticket restaurant alle condizioni e con le modalità già in atto per il personale già Finsiel.

### ASSISTENZA SANITARIA

Si prevede l'estensione a tutto il personale dell'assistenza sanitaria alle condizioni e con le modalità già in atto per il personale già Finsiel; ciò a decorrere dal 2° semestre 2007.

---oo0oo---

Gli altri istituti economici e normativi non qui specificati regolati dalla contrattazione integrativa Finsiel (Orari, Trasferte, etc.) saranno oggetto di confronto a livello aziendale, che si dovrà - auspicabilmente - concludere entro il mese di giugno 2007.

---oo0oo---

Resta inteso che i contenuti del presente accordo sono condizionati sospensivamente all'accoglimento da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale della richiesta di mobilità lunga ex lege n° 296/06, e troveranno applicazione (salva diversa decorrenza ove indicata) dal 1° giorno del mese successivo a detto accoglimento.

Letto, confermato e sottoscritto

DIREZIONE AZIENDALE

*[Handwritten signatures of the company management]*

FIM - CISL  
FIOM - CGIL  
UILM - UIL

*[Handwritten signatures of FIM, CISL, FIOM, CGIL, UILM, and UIL]*

RSU *completo*

*[Handwritten signatures of the RSU members]*

## IPOTESI DI ACCORDO

Il 19 febbraio 2007, in Roma

tra

la Società Almaviva SpA, anche in nome e per conto delle controllate Almaviva Finance, Almaviva Sud e TSF – Tele Sistemi Ferroviari

e

FIM CISL-FIOM CGIL-UILM UIL nazionali e territoriali e le RSU delle aziende interessate

### Premesso che:

Almaviva, a seguito dell'acquisizione del Gruppo Finsiel nel 2005, ha avviato nel 2006 un piano complessivo di riposizionamento competitivo del Gruppo stesso, anche attraverso un riassetto organizzativo e societario culminato a fine anno nella definizione di un nuovo modello funzionale agli obiettivi di business e nella realizzazione tra l'altro delle fusioni di Finsiel in Almaviva e di Carisiel in Almaviva Sud.

Il monitoraggio del piano di riposizionamento competitivo e di riassetto organizzativo e societario si è sviluppato in una serie di incontri – anche in sedi istituzionali - nei quali sono stati esaminati:

- il contesto di mercato
- i risultati del settore IT del Gruppo Almaviva, e gli andamenti del Gruppo nel settore CRM
- le prospettive e gli obiettivi per gli anni 2007 - 2008
- le tematiche relative agli investimenti per il riposizionamento del Gruppo sul mercato.

In particolare il mercato complessivo dei servizi IT, che ha vissuto nel periodo 2002 – 2005 una stagione di forte crisi determinata dalla verticale contrazione della domanda aggregata, nell'anno 2006 evidenzia segnali di ripresa ancora deboli, con trend differenziati per tipologia di prodotto servizio (andamenti moderatamente crescenti per Facility Management/Outsourcing, Consulenza System Integration, trend negativi per Sviluppi e Application Management). Anche nel 2006 si è confermato il processo di contrazione tariffaria e dei margini, determinato dal lato della domanda dall'obiettivo dei committenti di ogni segmento di mercato di razionalizzare/ottimizzare/ridurre i costi IT, e dal lato dell'offerta dalla presenza di numerosi player, molti di dimensioni internazionali, e dalla crescente delocalizzazione di attività anche ad alto valore aggiunto.

In tale contesto, la domanda si orienta sempre più a soluzioni integrate di IT e servizi, con un focus crescente sulle esigenze del cliente finale.

Tali mutati andamenti della domanda nel settore IT stanno conseguentemente determinando un processo di riallineamento dell'offerta, sempre più orientata a coprire l'intera catena del valore del cliente (dalla individuazione ed ideazione del servizio, alla progettazione e realizzazione, alla gestione nelle componenti tecnologiche ed operative), ed una conseguente concentrazione attraverso accorpamenti/partnership di mercato.

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like Merita Antonar, Cornelia, and others.]*

In tale contesto, Almaviva, facendo leva sulla propria leadership in molteplici aree dei mercati nazionali del CRM e dell'IT, si pone gli obiettivi di:

- Creare e sviluppare il mercato Italiano degli Information & Communication Services affermandosi come leader nazionale e assicurando capacità di investimento ed un ritorno sul capitale investito superiore alla media del mercato, per assicurare prospettive di sviluppo nel lungo termine
- Sostenere la leadership, proponendo un'offerta di soluzioni specialistiche e di Business Management Services, declinata nella gestione integrata dei processi aziendali "IT intensive" con influenza diretta sui risultati competitivi delle Aziende, facendo leva sul diverso posizionamento competitivo sui due segmenti di offerta e sulla capacità di innovazione, con l'obiettivo di realizzare una convergenza delle competenze IT e di Customer Care presenti nel Gruppo
- Promuovere la proposizione di valore nel mercato Internazionale, attraverso un piano di espansione verso i Paesi ad alto potenziale di crescita e con affinità economiche e culturali

Per perseguire tale obiettivo Almaviva ha intrapreso un percorso di sviluppo incentrato su:

- espansione del portafoglio su servizi/soluzioni già implementati ed in uso, per aggredire mercati attualmente non sufficientemente presidiati ovvero per incrementare la penetrazione in mercati già presidiati sviluppando attività ad alto valore aggiunto: ciò esportando esperienze e competenze di eccellenza maturate in specifici contesti in altre aree di mercato (mercato Energy&Utilities e Media), rafforzando e completando linee di offerta, anche attraverso acquisizioni già effettuate o allo studio (Gestione documentale, soluzioni/servizi ERP in modalità ASP per il mondo delle imprese, ICT security, prodotti/soluzioni per Sanità e Enti Pubblici Locali), rinnovando l'offering su mercati consolidati (nuove soluzioni in area Banking, in particolare per Finanza, Sistemi di Pagamento e Compliance), qualificando la propria offerta di IT Consulting (Business Intelligence, Sicurezza IT, SOA e SOBA)
- innovazione dell'offering e della comunicazione al mercato: ciò sviluppando una specifica offerta sul mercato della Consulenza Direzionale (costituzione di Almaviva Consulting), investendo su iniziative di ricerca finalizzate alla prototipazione di soluzioni/prodotti basati su tecnologie di ultima generazione (Almaviva CNR), favorendo il processo di integrazione tra competenze IT e CRM, promuovendo la visibilità del Gruppo e il suo riconoscimento da parte degli analisti di mercato
- Efficientamento operativo, a supporto delle iniziative di espansione del portafoglio e di innovazione dell'offerta, attraverso il riuso delle soluzioni, l'orchestrazione di componenti, servizi e metodologie, l'integrazione e l'innovazione degli strumenti (da CCO a BPO multicanale)
- Un nuovo modello organizzativo, per Business Unit e strutture di supporto, fortemente focalizzato sul Cliente, che responsabilizzi le strutture sui risultati, valorizzi competenze e soluzioni, e farle conoscere al mercato

Tale processo di riposizionamento viene supportato da un piano specifico di formazione, manageriale e tecnica, con investimenti superiori ai 2 milioni/anno, con un coinvolgimento di oltre il 50% delle risorse dell'area IT, per un numero medio di giornate superiore alle 4: in tale ambito vanno evidenziate le iniziative di certificazione sulle principali piattaforme tecnologiche, su linguaggi evoluti e metodologie.

A supporto delle iniziative di riposizionamento competitivo definite per il periodo 2007-2008, Almaviva ha previsto consistenti investimenti, finalizzati all'acquisizione/consolidamento di aree di business (Agricoltura, Ferrovie dello Stato), alla crescita per linee esterne ed all'internalizzazione delle attività (Almaviva do Brasil).

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like Marco, Kanelas, and others.]*

--ooo00ooo--

Le OO.SS. hanno preso atto delle sopra descritte linee di azione, così come illustrate dalla Direzione Aziendale: tali linee di azione saranno oggetto di specifici approfondimenti a livello aziendale, in incontri da svolgersi entro giugno dell'anno corrente.

**Tutto ciò premesso:**

In coerenza con gli obiettivi di Piano e con le valutazioni emerse negli incontri di verifica le parti confermano la centralità delle lavoratrici e dei lavoratori quale fattore strategico per lo sviluppo delle attività del Gruppo.

Le parti convengono di utilizzare la riqualificazione, collocazione in mobilità ex lege n° 223/91 e ex lege 296/06, inserimenti mirati, per consolidare e migliorare il servizio al cliente, realizzando al contempo un corretto dimensionamento degli organici ed un coerente remix delle risorse impiegate.

**Riqualificazione**

La riqualificazione è confermata quali una delle leve strategiche nella gestione dei processi di riorganizzazione; vengono pertanto confermati gli investimenti in piani formativi orientati allo sviluppo delle competenze e conoscenze in linea con le richieste di innovazione provenienti dal mercato.

**Mobilità ex lege n° 296/06 e n° 223/91**

Le parti concordano sulla presentazione al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di una domanda di ammissione ai benefici previsti dalla legge n° 296/06 (mobilità lunga) per un numero massimo di 600 Unità a livello di Gruppo. Le parti si danno atto che tale entità numerica è finalizzata esclusivamente alla presentazione al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale della istanza di mobilità lunga, essa pertanto non può esser presa a riferimento, neppure per analogia, al di fuori della specifica finalità indicata.

Per ulteriori 50 unità verrà inoltre avviata, nelle singole Aziende, esclusa TSF, la procedura di mobilità ai sensi della legge n. 223/91: le OO.SS. sin d'ora si impegnano a sottoscrivere i relativi accordi entro 15 giorni dall'avvio delle procedure da parte delle singole Aziende.

Per quanto riguarda la collocazione in mobilità lunga, essa verrà effettuata nei confronti di coloro che maturino nel corso del periodo di fruizione del trattamento di mobilità il requisito per l'accesso al trattamento pensionistico, secondo quanto previsto dalla legge n° 296/06, e che dichiarino di non opporsi alla stessa.

Le parti inoltre convengono sulla opportunità di individuare, in alternativa ai criteri previsti dall'art. 5 della citata legge 223/91, quale criterio prioritario per la individuazione del personale da collocare in mobilità ordinaria, la maturazione nel corso del periodo di fruizione del trattamento di mobilità del requisito per l'accesso al trattamento pensionistico e la non opposizione alla collocazione in mobilità; la collocazione in mobilità ordinaria, sempre nell'ambito del numero massimo previsto dalla chiusura della singola procedura, potrà essere anche prevista per coloro che, al pari dei precedenti, dichiarino di non opporsi alla stessa.

Nei confronti dei suddetti lavoratori, all'atto della cessazione del servizio verrà riconosciuto, ad integrazione del trattamento di fine rapporto, un trattamento commisurato, nei diversi casi, all'anzianità, alla professionalità e/o al periodo di mobilità utile al raggiungimento del diritto a pensione, tale da assicurare, ai lavoratori che nel relativo periodo conseguano i requisiti utili al

Carac  
h la R R AS  
as  
MA conelle n. 223/91  
Maceo.  
E  
M. L. G.  
M. L. G.  
M. L. G.  
M. L. G.  
M. L. G.  
M. L. G.

diritto a pensione secondo la legislazione vigente, un importo – convenzionalmente stimato – pari alla differenza netta tra il 80% della retribuzione annua e gli importi percipiendi a titolo di indennità di mobilità.

Per Almaviva Sud, stante la situazione del mercato locale, le parti hanno individuato nel ricorso alla CIGO la possibile soluzione che consenta la continuità aziendale: in sede aziendale verranno esaminate le modalità attuative tenendo conto degli assetti produttivi.

Ulteriori ricorsi a mobilità ex lege n°223/91 realizzati sempre secondo i sopra citati criteri potranno essere dalle parti in seguito convenuti a seguito di eventuali modifiche agli attuali regimi pensionistici.

### Inserimenti mirati

Il Gruppo – anche in relazione all’andamento degli strumenti di uscita previsti dal presente accordo, - continuerà ad effettuare inserimenti mirati per acquisire e sviluppare nuove competenze necessarie allo sviluppo dei segmenti strategici dell’offerta. In tal senso, la Direzione comunica che nel periodo 2007/2009 procederà all’assunzione con contratto di lavoro subordinato di un numero di risorse almeno pari alla metà di quelle collocate in mobilità lunga/corta.

### Verifiche

In relazione alle attuali previsioni di mercato e nel presupposto della realizzazione delle azioni precedentemente indicate non si prevedono allo stato ulteriori eccedenze strutturali nel periodo 2007-2009.

Le parti convengono sulla necessità di individuare periodici momenti di verifica dello stato di avanzamento e di realizzazione di quanto definito dalla presente intesa, anche per valutare l’efficacia degli strumenti individuati rispetto agli obiettivi illustrati nel presente accordo.

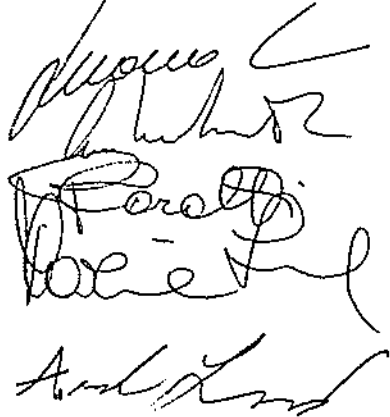
In tale ambito, le parti esamineranno specificamente il posizionamento delle singole attività in coerenza con i processi di riorganizzazione descritti dal Piano, anche ai fini di valutare eventuali evoluzioni dei modelli organizzativi, e di esaminare eventuali aggregazioni e/o alleanze finalizzate al rafforzamento competitivo nei diversi segmenti di mercato.

Gli incontri avverranno con cadenza periodica (di norma ogni quadrimestre).

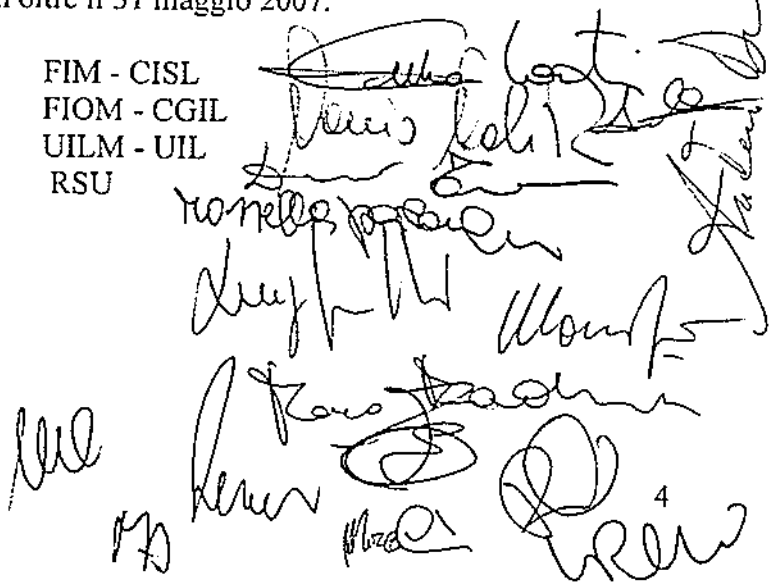
Inoltre, su richiesta di una delle Parti, potranno avvenire specifici incontri sia a livello centrale sia a livello locale ogni qualvolta si verifichino situazioni che richiedano immediati e specifici approfondimenti.

Il primo di questi incontri si svolgerà entro e non oltre il 31 maggio 2007.

DIREZIONE AZIENDALE



FIM - CISL  
FIOM - CGIL  
UILM - UIL  
RSU





Roma, 19 febbraio 2007

Spett.li FIM-FIOM-UILM Nazionali

La Direzione Almaviva conferma che le Aziende firmatarie dell'odierno accordo sulla mobilità lunga compresa TSF procederanno a partire dal prossimo mese di marzo a corrispondere gli aumenti previsti dal CCNL senza effettuare assorbimenti su eventuali superminimi individuali. Gli importi verranno corrisposti subordinatamente all'accoglimento da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale della richiesta di mobilità lunga ex lege n° 296/06.

La Direzione Almaviva

