

VERBALE DI ACCORDO

Addì 25 luglio 2012, in Roma presso la Sede di Unindustria – Confindustria Roma

TRA

La Soc. Data Management Human Resources Management S.p.A. assistita da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma (di seguito le parti)

E

FIM CISL – FIOM CGIL – UILM UIL - FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU (di seguito le parti)

Premesso che

- il 6 luglio 2012 Data Management Human Resources Management S.p.A., ha attivato una richiesta di intervento della Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS) per crisi, ai sensi dell'art.5 Legge 164/75, dell'art. 2 DPR 218/2000 e dell'art.1 Legge 223/91, nei confronti di un numero massimo di 70 lavoratori;
- l'Azienda, il 1° gennaio 2012, ha acquisito, tramite fusione per incorporazione, la Società HR Gest S.p.A.. L'Operazione di fusione era la parte conclusiva del Piano Industriale di Data Management Human Resource Management S.p.A. che prevedeva, a parte gli investimenti economici in termini di evoluzione tecnologica dei prodotti IT, l'acquisizione di nuovi clienti sul mercato dell'Outsourcing, la Fusione appunto della controllata al 100% HR Gest S.p.A. nella controllante Data Management Human Resource Management S.p.A., con l'obiettivo di integrare le due Società in termini di *business* e di competenze, e di *saving* sui costi di gestione;
- l'Azienda ha fruito dell'intervento della CIGS per riorganizzazione aziendale nel corso dell'ultimo biennio e che terminerà il 12 Agosto 2012;
- nonostante l'utilizzo di detto ammortizzatore sociale e gli investimenti effettuati in termini economici e di formazione del personale previsti dal piano di riorganizzazione, non è stato possibile raggiungere i risultati sperati anche a causa del peggioramento della congiuntura di mercato;
- infatti le ragioni dell'acuirsi della crisi sono principalmente da ascrivere ad un calo strutturale delle richieste di vendita di licenze d'uso dei nostri prodotti e della relativa manutenzione, ad una sensibile riduzione delle richieste di servizi in *outsourcing* a causa dei tagli di *budget* delle aziende potenziali clienti, ad una concorrenza sempre più agguerrita che pur di assicurarsi nuovi contratti sta causando un crollo dei prezzi dei servizi stessi, con un

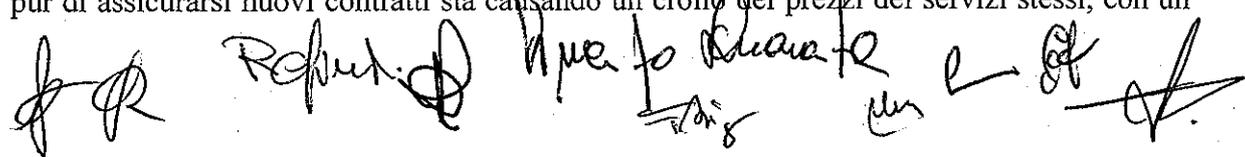


ME

FA

MU

Uf.



Sev

conseguente crollo della marginalità delle commesse, il tutto chiaramente accentuato dalla congiuntura economica sfavorevole nazionale e internazionale;

- alla luce di quanto sopra le Organizzazioni Sindacali e le RSU, pur riconoscendo la criticità del mercato di riferimento e la difficile situazione economica e produttiva aziendale hanno sollecitato l'Azienda a ricercare soluzioni in grado di evitare conseguenze traumatiche per i dipendenti e propedeutiche al mantenimento dei necessari livelli professionali e occupazionali;
- le parti, dopo essersi più volte incontrate ed aver svolto gli opportuni approfondimenti e tenuto conto delle diversità di attività e di organizzazione del lavoro, hanno valutato che, per quanto concerne l'area organizzativa "Outsourcing", sulla quale l'Azienda ha dichiarato che insiste un esubero di personale pari a 40 unità, sia possibile ricorrere al Contratto di Solidarietà Difensivo; inoltre per quanto concerne l'area "Prodotti", al fine di gestire l'attuale fase di crisi, le parti hanno identificato come strumento la CIGS per crisi.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:



Area "Outsourcing"

Le Parti concordano di utilizzare l'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "difensivo", di cui alle vigenti disposizioni di legge, nei confronti del personale appartenente all'area "Outsourcing" a fronte della dichiarazione aziendale di un esubero di personale pari a 40 unità nel relativo ambiente organizzativo.

1. Ambito di applicazione

L'applicazione del Contratto di Solidarietà riguarderà tutte le strutture territoriali dell'area "Outsourcing", così ripartite: Agrate Brianza (MB) n. 60 lavoratori; Firenze n. 12 lavoratori; Genova n. 37 lavoratori; Napoli n. 71 lavoratori; Padova n. 16 lavoratori; Roma (Via Pesenti) n. 53 lavoratori; Bologna n. 7 lavoratori; Torino n. 22 lavoratori, per un totale di 278 lavoratori.

Nell'ambito delle strutture individuate sarà interessato all'applicazione del Contratto di Solidarietà tutto il personale in forza alla data del presente Accordo, con esclusione dei Responsabili territoriali.

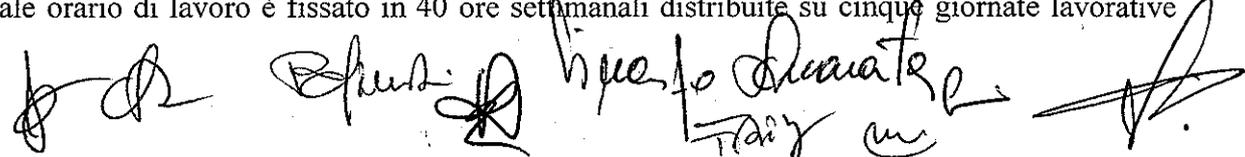
L'elenco nominativo del personale in solidarietà - pari, complessivamente, a 278 lavoratori - sarà allegato nel successivo Accordo da ratificarsi presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

2. Decorrenza e durata

Il Contratto di Solidarietà avrà decorrenza dal 3 settembre 2012, con validità sino al 2 settembre 2013; le parti, prima della scadenza del Contratto di Solidarietà, si incontreranno per verificare la situazione aziendale.

3. Riduzioni dell'orario di lavoro

Il normale orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali distribuite su cinque giornate lavorative



dal lunedì al venerdì secondo quanto previsto dal CCNL dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti e dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi, applicati dall'Azienda.

La percentuale complessiva di riduzione verticale dell'orario di lavoro individuale settimanale è definita nella misura massima del 14,3% sia per il personale con orario di lavoro *full-time* che per il personale con orario di lavoro *part-time*. La presenza di personale con orario di lavoro *part-time* nel suddetto ambiente organizzativo ha carattere strutturale.

- L'articolazione della riduzione d'orario potrà essere effettuata secondo le seguenti modalità, anche in concorso fra loro:
 - a. giornate intere di sospensione dell'attività distribuite: all'interno del mese; concentrate in settimane intere sempre nell'arco del mese; all'interno delle settimane lavorative sempre nell'arco del mese;
 - b. riduzione giornaliera dell'orario.

L'Azienda, ove possibile, privilegerà la riduzione d'orario verticale.



4. Deroche all'orario concordato

E' fatta salva la facoltà, ai sensi dell'art. 5, comma 10, della legge n. 236/93, di modificare in aumento l'orario ridotto come determinato dal presente contratto per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro legate a punte stagionali, a periodi feriali e/o ad eventuali nuove attività straordinarie ad oggi non prevedibili; in tali casi l'Azienda ne darà comunicazione ai competenti uffici del Ministero del Lavoro informando tempestivamente le Organizzazioni Sindacali stipulanti. I lavoratori interessati saranno avvisati, di norma, almeno 48 ore prima dell'inizio della prevista modifica del nuovo regime di orario.

5. Istituti legali e contrattuali

Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro, eccezion fatta per il Trattamento di Fine Rapporto per il quale troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 1, comma 3, della legge 29 maggio 1982, n. 297, e all'art. 1, comma 5, del Decreto-Legge 30 ottobre 1984, n. 726 convertito, con modificazioni, in legge 19 dicembre 1984, n. 863.

L'Azienda precisa che disporrà l'anticipazione ai lavoratori interessati, alle singole scadenze, il trattamento di integrazione salariale previsto dalle norme di legge sopra richiamate.

Area "Prodotti"

1. La Società presenterà domanda di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) per crisi aziendale, per un periodo di 12 mesi a decorrere dal 13 agosto 2012 nei confronti di un numero massimo di 20 lavoratori, così suddivisi per territorio: Agrate Brianza (MB) n. 9 lavoratori; Perugia n. 3 lavoratori; Roma (Largo Lido Duranti) n. 5 lavoratori; Ravenna n. 3 lavoratori.

L'Azienda ha già predisposto un piano di risanamento e di rilancio finalizzato all'individuazione delle azioni da intraprendere per il superamento delle difficoltà di impresa.

ue
TF
M
uf.

Refusio
hualo Quarato
TAIZI
ms
AB

GM

RF

tenuto anche conto delle possibili sinergie attuabili nell'ambito del Gruppo. Detto piano si incentra sui seguenti interventi:

- riduzione complessiva dei costi;
 - rivisitazione del proprio modello organizzativo per una più adeguata ed efficiente organizzazione in linea con le esigenze imposte dal mercato e dal *business*.
 - ridefinizione del portafoglio, sulla base di un più incisivo modello di penetrazione del mercato di riferimento.
2. Le parti concordano di attivare azioni finalizzate a gestire le eccedenze, attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti:
- **Avvio di Procedure Riduzioni di Personale ex legge 223/91**, con il criterio esclusivo della non opposizione al collocamento in mobilità.
 - **Riqualficazione/formazione**, l'Azienda si impegna, altresì, a mettere in campo ogni iniziativa utile al fine di attivare politiche attive del lavoro finalizzate alla riqualficazione e/o formazione del personale anche attraverso percorsi messi a disposizione dalle istituzioni locali e utilizzando le disponibilità dei Fondi Interprofessionali.
 - **Outplacement**, attraverso percorsi finanziati dalle istituzioni competenti.
3. I criteri di individuazione del personale da porre in CIGS per crisi saranno quelli tecnici, organizzativi e produttivi.
4. Al fine di conseguire l'obiettivo condiviso di una distribuzione più equilibrata degli effetti del ricorso alla CIGS per crisi, l'Azienda attiverà, ove possibile, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive e nel rispetto della fungibilità ed intercambiabilità dei profili professionali, meccanismi di rotazione tra il personale coinvolto. Le modalità di rotazione verranno discusse in sede locale con le RSU e/o con le Organizzazioni Sindacali territoriali. L'Azienda si impegna alla fine del 1° semestre di CIGS (comunque entro il 13 febbraio 2013), a parità di competenze acquisite per il raggiungimento della fungibilità, con i percorsi di formazione per riqualficazione, a inserire nella rotazione un numero significativo di lavoratori che nel corso dell'ultimo biennio siano stati maggiormente impattati dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali.
5. La Società si impegna ad anticipare mensilmente al personale sospeso in CIGS per crisi, per conto dell'Ente previdenziale competente e secondo le misure previste, il relativo trattamento di integrazione salariale.

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali concordano di incontrarsi, al fine di monitorare l'andamento della CIGS per crisi e del Contratto di Solidarietà, con cadenza semestrale a livello nazionale e con cadenza trimestrale a livello aziendale con le RSU e/o con le Organizzazioni Sindacali territoriali delle sedi interessate ai provvedimenti sopra definiti, e comunque su richiesta delle parti qualora se ne ravvisi la necessità.

Me

~~Me~~

Me

uf.

[Handwritten signatures and notes]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Con il presente verbale le parti si danno atto di aver concluso con accordo le procedure previste ai sensi e per gli effetti dell'art.5 Legge.164/75, art. 2 DPR 218/2000, art.1 Legge 223/91.

Letto, confermato e sottoscritto

p. l'UNINDUSTRIA - Confindustria Roma *Federico Agnini*

p. la Data Management Human Resources Management S.p.A.

p. la FIM CISL *Walter Franz*
Carlo... *vicario della parte...*

p. la FIOM CGIL
p. la UILM UIL *Ugo...*

p. la FILCAMS CGIL
Guido...

p. la FISASCAT CISL
...

p. le RSU
...
...