

## VERBALE DI ACCORDO

In data 8 gennaio 2019 si sono incontrate a Roma, presso la sede di Italiaonline, in Via Veneziani:

- la Società in persona di Andrea Fascetti, Marco Melino, Massimiliano Arlati e Alessandro Paone (di seguito anche "IOL" o la "Società" o la "Azienda")
- le RSU aziendali (di seguito "RSU" ed insieme alla Società le "Parti")

### Premesse

- a) In data 2 luglio 2018, dinanzi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Società, le OO.SS. e le RSU hanno sottoscritto un accordo a conclusione della procedura di licenziamento collettivo avviata il 16 aprile 2018, intesa che qui si richiama integralmente, ai sensi della quale, tra le tante misure volte a ridurre l'esubero e, comunque, lenire gli effetti sociali dell'attuazione del piano aziendale, veniva concordato: quanto al personale dipendente dichiarato in esubero ed appartenente ai profili professionali ed alle sedi/strutture organizzative aziendali indicate nella lettera del 16 aprile 2018, il ricorso alla cassa integrazione straordinaria a zero ore; quanto al personale della sede di Torino destinatario del trasferimento collettivo, il trasferimento definitivo per un numero finale di n. 90 risorse adibite alle strutture/uffici oggetto di spostamento presso l'Headquarter di Assago.
- b) Sempre il 2 luglio 2018 veniva siglato un ulteriore accordo sindacale contenente le misure del "Piano Sociale" in favore delle risorse interessate da quanto indicato al punto a) che precede e consistente, tra le altre, nel meccanismo di incentivazione all'esodo alle condizioni numeriche, soggettive ed entro i termini di tempo e modo condivisi tra le parti sociali nel corpo della medesima intesa.
- c) Con l'accordo in sede Ministeriale IOL si impegnava, inoltre, alla costituzione di una nuova divisione aziendale presso la sede di Torino, denominata *Digital Factory*, all'interno della quale la Società si impegnava a ricollocare n. 70 risorse fra quelle inizialmente indicate in esubero (oltre alle molte altre da ricollocarsi su base territoriale e presso altre società del Gruppo, il tutto nel rispetto dei criteri di cui ai citati accordi).
- d) Alla data del 12 dicembre 2018, poste in essere tutte le azioni di cui alle intese del 2 luglio 2018 e raggiunto il numero massimo di n. 245 posizioni concordato, dall'implementazione del piano aziendale mediante il ricorso alle strumentazioni concordate tra azienda e sindacato residuavano tuttavia ancora n. 31 lavoratori tra coloro i quali erano stati inizialmente dichiarati in esubero, che non avevano ancora aderito a nessuna delle misure sociali individuate negli accordi del 2 luglio 2018.
- e) Stante l'approssimarsi della scadenza dell'ammortizzatore sociale e degli accordi del 2 luglio 2018, la Società ha rinvenuto la possibilità di evitare l'avvio di una procedura ex Legge 223/1991, orientandosi verso una diversa determinazione ritenuta da IOL utile a preservare i posti di lavoro e le competenze usufruendo della *Digital Factory* costituita a Torino, la quale è stata costituita con ingente investimento di risorse e si è popolata in misura inferiore rispetto alle attese.
- f) A tal fine, con lettera dello stesso 12 dicembre 2018 - che qui si richiama - l'Azienda ha comunicato alle OO.SS. ed alle RSU, in coerenza con le disposizioni del CCNL, l'intenzione di procedere, al termine dell'ammortizzatore sociale in essere ed allo scadere degli accordi del 2 luglio 2018, al trasferimento collettivo dei 31 lavoratori di cui alla lettera d) presso la Divisione *Digital Factory* avente sede a Torino, in Corso Mortara, 22.
- g) In aggiunta a quanto sopra, con riferimento al personale dipendente impiegato presso la sede di Torino già oggetto di trasferimento in forza di quanto stabilito nell'accordo sindacale del 2 luglio 2018 - integrato per quanto concerne le misure per agevolare le condizioni di lavoro delle persone oggetto di detto trasferimento dall'accordo sindacale del 24 settembre 2018 -, la Società nell'informativa inviata alle OO.SS. con lettera del 12 dicembre 2018, ha informato che delle n. 90 risorse interessate, n. 11 non avevano ancora manifestato il loro consenso avendo tempo per farlo fino allo scadere dell'accordo del 2 luglio 2018 al fine di maturare la possibilità di aderire alle specifiche misure di social mitigation

previste per il solo caso del mutamento consensuale della sede. Anche in tal caso allo scadere dell'ammortizzatore e degli accordi del 2 luglio 2018, per ragioni di coerenza nella gestione di tutto il personale -, gli n. 11 lavoratori di che trattasi, in quanto adibiti a strutture/uffici che cesseranno di esistere presso la sede di Torino alla predetta data, sarebbero stati definitivamente trasferiti nel solo Headquarter di Assago.

- h) Le Parti, a seguito della predetta comunicazione aziendale di trasferimento collettivo si sono incontrate nelle date del 13 e del 20 dicembre 2018 nonché del 8 gennaio 2019, esperendo l'esame congiunto previsto dal CCNL.
- i) Nel corso di tutto il confronto le RSU hanno ribadito fin dal primo momento la loro contrarietà al trasferimento collettivo ritenendo possibili soluzioni alternative.
- j) Ciò nonostante, la Società e le RSU hanno ritenuto in ogni caso utile esperire il confronto al fine di individuare ogni possibile soluzione per ridurre il numero di risorse impattate ed eventualmente individuare misure economiche e di sostegno a favore delle risorse che la Società deciderà di trasferire unilateralmente al termine della procedura di confronto in essere.
- k) Nelle more delle trattative in essere, ferme le rispettive e diverse posizioni, le Parti hanno individuato molteplici soluzioni gestionali che consentono di ridurre i numeri iniziali delle risorse di cui alla comunicazione di trasferimento collettivo.

**Ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:**

**1. Premesse**

Le premesse formano parte integrante dell'accordo.

**2. Personale in possesso di tutele legali ex Legge 104/1992**

2.1 La Società conferma anzitutto che il personale in possesso, alla data odierna, di tutele ex Legge 104/1992, art. 33, co. 3, non verrà trasferito ad altra sede e verrà impiegato presso la attuale sede di appartenenza, in mansioni identiche e/o, in loro mancanza, nelle diverse mansioni che verranno identificate nel rispetto dell'art. 2103 c.c. Per tali persone, nelle more della individuazione delle mansioni e comunque entro il corrente mese di gennaio, la Società si riserva la facoltà, al termine del periodo di cigs in corso, di collocazione in aspettativa retribuita.

2.2 La Società dichiara altresì di essere a conoscenza che n. 3 lavoratori presso la sede di Napoli ed n. 1 lavoratore presso la sede di Bologna sono ad oggi in attesa di ricevere conferma del possesso delle predette tutele ex Legge 104. Per tali risorse, la Società, nell'attesa di verificare la sussistenza del requisito di salvaguardia di cui al punto 2.1, non disporrà alcun trasferimento fino alla data del 31 gennaio 2019 e provvederà alla collocazione delle stesse in aspettativa retribuita. Nel caso di sensibile prolungamento dei termini per la concessione del beneficio, i lavoratori si adopereranno per darne tempestiva comunicazione alla Società che valuterà le azioni più opportune nello spirito del presente accordo.

**3. Lavoratori destinatari del trasferimento da Torino ad Assago**

3.1 Per il personale già destinatario del trasferimento unilaterale da Torino ad Assago (lett. g) premesse) in forza dell'accordo sindacale del 2 luglio 2018, viene confermata la validità di quanto pattuito nell'accordo in parola in materia di trasferimento nonché del successivo accordo del 24 settembre 2018, nei termini ivi previsti.

3.2 Le risorse in questione verranno quindi trasferite unilateralmente dalla Società presso la sede di Assago con decorrenza dal 12 gennaio 2019, essendo cessate le attività lavorative di adibizione presso la precedente sede di Torino.

**4. Lavoratori destinatari del trasferimento presso la Digital Factory di Torino.**

4.1 Per il personale destinatario del trasferimento unilaterale presso la Digital Factory di Torino (lett. f) premesse), la Società si impegna a mettere a disposizione le seguenti misure di sostegno:

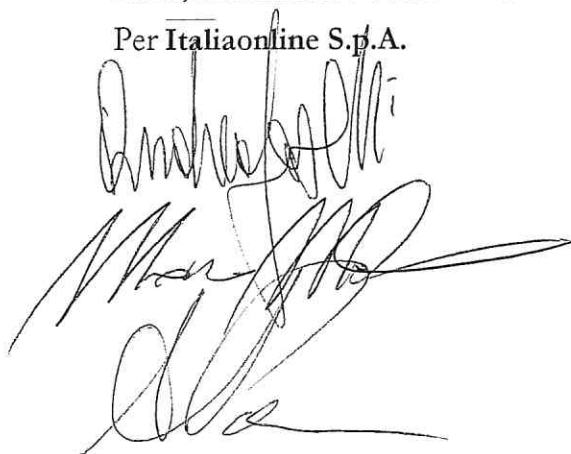
- a) n. 6 mesi di residence a carico azienda a partire dalla data dell'effettivo trasferimento;
- b) n. 4 carnet da n. 10 viaggi treno AV per rientrare presso la propria residenza
- c) entro il termine di nove mesi dalla data di trasferimento, la Società si impegna a verificare la sussistenza di mutate condizioni organizzative e di business presso le precedenti sedi di appartenenza dei lavoratori oggetto di trasferimento presso la Digital Factory di Torino. In tal caso, laddove sussistano effettivamente adeguate e sostenibili ragioni organizzative, la Società si riserva di valutare la possibile riassegnazione della persona alla originaria sede, nelle mansioni disponibili purché compatibili con la professionalità acquisita;
- d) decorso il termine di cui al punto c) in assenza di riassegnazione presso la sede di appartenenza, al lavoratore che dichiarerà di accettare a titolo definitivo il trasferimento presso la sede di Torino - Digital Factory, verrà riconosciuto un incremento della RAL nella misura del 6% a titolo di superminimo individuale non assorbibile;
- e) a decorrere dalla data di trasferimento, il personale potrà usufruire dello smartworking, in coerenza e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, previo accordo con il proprio responsabile, nel rispetto delle seguenti ed alternative modalità: n. 1 giorno a settimana per ciascun mese o n. 5 giorni da utilizzarsi nell'arco di una sola settimana per ciascun mese;
- f) fino ad un massimo di n. 8 posizioni fra quelle destinatarie del trasferimento presso la Digital Factory di Torino (da individuarsi sulla base del criterio unico della prevalenza temporale della richiesta, che andrà avanzata a mezzo e-mail all'attenzione della Direzione del Personale previa conferma di ricezione da parte di IOL), la Società conferma la disponibilità ad accordare, nel caso di rifiuto al trasferimento da esercitarsi entro il termine del 10 febbraio 2019, la facoltà di aderire all'incentivo all'esodo di n. 30 mensilità calcolate come da accordo del 2 luglio 2018. Per tali persone, la Società accorderà altresì un servizio di outplacement della durata di n. 12 mesi erogato da una società scelta da IOL a sua discrezione. L'importo in parola ed il servizio di outplacement verranno erogati a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro e della sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede protetta contenente ampie e definitive rinunce nei confronti della Società e di ogni società collegata o controllata, con riguardo alla instaurazione, esecuzione e cessazione del rapporto nonché rinuncia al periodo di preavviso ed alla correlata indennità.

## 5. Disposizioni finali.

- 5.1 Le Parti si impegnano a monitorare l'andamento della presente intesa all'uopo fissando tre incontri da tenersi con cadenza trimestrale. Nel corso di tali incontri la Società fornirà alle RSU visibilità dell'organico aziendale con divisione dello stesso per unità organizzativa e per sede.
- 5.2 Alla luce di quanto sopra, ferme le rispettive posizioni, le Parti dichiarano conclusa la procedura di confronto.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Italiaonline S.p.A.



RSU Italiaonline

