VERBALE DI ACCORDO

In data 21 aprile 2022 si sono incontrate a Roma

ITALIAONLINE S.P.A. (di seguito la "Società", IOL, o l'"Azienda"),

e le **Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL e UILCOM-UIL**,

unitamente alle RSU Italiaonline (di seguito "OO.SS." ed insieme alla Società le "Parti")

Premesso che:

- Italiaonline S.p.A. è frutto della fusione tra Seat Pagine Gialle Spa e Italiaonline Spa del 20 giugno 2016.
- Italiaonline S.p.A. ha necessità di recuperare redditività, efficienza e soprattutto di trasformare il proprio modello organizzativo e le competenze del proprio personale in maniera rapida, pena il rischio di non restare competitiva sul mercato e di riaffondare nei risultati negativi degli ultimi anni. Tale necessità è confermata dalla volontà di conseguire la stabilizzazione e la successiva crescita dei ricavi e il ritorno della marginalità operativa a livelli prossimi a quelli degli analoghi operatori a livello nazionale e internazionale. Per vincere questa sfida, Italiaonline da un lato ha esigenza di avvalersi degli strumenti messi a disposizione dalla normativa per tale tipologia di processi di riorganizzazione, dall'altro lato ha intenzione di acquisire nel prossimo futuro "nativi digitali", profili professionali in possesso di nuove competenze distintive e specialistiche necessarie per operare in un settore attraversato da una continua e rapidissima evoluzione.
- Un dato particolarmente significativo riguarda i ricavi di Gruppo scesi del 25,1% dal 2016 al 2021, anche in ragione dei negativi effetti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19: tale riduzione è principalmente riconducibile alla contrazione di alcuni business tradizionali, legati in particolare agli elenchi telefonici ed ai servizi di *Directories Assistance* telefonici.
- Con riferimento alla situazione del mercato pubblicitario si segnala che dagli ultimi Dati Nielsen disponibili (periodo gen-nov 2021) il mercato degli investimenti pubblicitari in Italia risulta in crescita rispetto allo stesso periodo del 2020. Per questo è di vitale importanza un rapido e deciso adeguamento al nuovo contesto competitivo per consentire alla Società di giocare un ruolo di primo piano sul mercato. Il mercato digitale infatti offre grandi opportunità ma è estremamente competitivo e lontano dalle logiche monopolistiche e da taluni tradizionali modelli e logiche di business della ex-Seat Pagine Gialle. La continua evoluzione del settore pubblicitario e del mondo dei media richiede un considerevole aggiornamento delle competenze per adeguarle alle richieste di mercato.
- Al fine di recuperare la redditività e l'efficienza necessarie, ma soprattutto al fine di trasformare il proprio modello organizzativo e le competenze del proprio personale in maniera rapida, pena il rischio di non restare competitiva sul mercato, anche in considerazione dei negativi effetti registrati a seguito della pandemia Covid-19, non invertendo il trend negativo dei risultati degli ultimi anni, la Società sta implementando le azioni funzionali anche alla transizione completa della Società al business digitale consentendo la trasformazione della società da Media Company a Service Provider di servizi digitali ad alto valore aggiunto.

- Tale transizione verrà attuata attraverso i seguenti driver di sviluppo:

  - *Nuovo sistema di Campaign Management, per ottimizzare le azioni di contatto su clienti e potenziali e incrementare la customer base dell'azienda.*
  - *Nuovo sistema di task manager nelle aree organizzative della Direzione Operations per un'assegnazione più efficiente dei carichi di lavoro ed un monitoraggio sulla qualità e sui tempi di risposta ai clienti*
  - *Revamping dell'offerta nell'ambito dell'Online Directories finalizzata all'aumento del traffico e nel favorire il passaggio verso nuovi settori per sostituire la riduzione del business relativo al "print" (ad esempio Pagine Bianche in Memoria che traghetta sull'online il settore delle onoranze funebri tradizionalmente delle directories cartacee) e verso il mondo transazionale (la possibilità di acquistare bene e servizi dai merchant che fanno business con Italiaonline).*
  - *Revisione della gestione dati finalizzata a migliorare la gestione del business, attraverso la revisione delle fonti di arricchimento, del reporting e dei modelli di advanced analytics*
  - *Internalizzazione di attività mediante la creazione di nuovi poli di competence center aziendali sulla produzione dei siti, su attività SEO e sulla gestione di contenuti e creatività*
  - *Nuove iniziative di prodotto nell'ambito delle Web Solutions e del Publishing con particolare riferimento all'e-commerce e al mondo social media e nuove applicazioni Mobile per i servizi agli utenti-*
  - *Semplificazione e digitalizzazione di alcuni processi aziendali (in particolare di tutti i flussi amministrativi e contabili) da attuarsi tramite l'adozione di nuovi sistemi informativi, con forte automazione dei processi e forti recuperi di efficienza nelle funzioni organizzative coinvolte;*
  - *Investimenti legati all'adozione di una procedura strutturata di Smart Working, anche a seguito della pandemia Covid, che consenta a tutti i dipendenti di lavorare in modalità agile con strumentazione adeguata (esempio, aggiornamento del parco macchine);*
  - *Sviluppo delle partnership commerciali;*
  - *Azioni pubblicitarie per l'accrescimento ulteriore della riconoscibilità del marchio Italiaonline;*
  - *Formazione talenti e sviluppo di competenze digitali.*

- Il descritto Piano, con specifico riferimento all'anno 2022, prevede l'implementazione di un piano di Riorganizzazione per **il periodo maggio – agosto 2022 che determinerà l'insorgenza di un esubero complessivo di circa 50 dipendenti** - operanti presso le attuali sedi di Assago (MI), Torino, Roma, Napoli, Cascina (PI) - la cui gestione è e sarà assolutamente urgente e da considerarsi strutturale.

Ciò premesso, dopo ampia ed esaustiva discussione,
tra le Parti si conviene quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante e strutturale della presente intesa.

2. Il Piano Industriale prevede l'implementazione, per l'anno 2022, di un piano di riorganizzazione articolato come di seguito riportato:

   - *Nuovo sistema di Campaign Management, per ottimizzare le azioni di contatto su clienti e potenziali e incrementare la customer base dell'azienda.*
   - *Nuovo sistema di task manager nelle aree organizzative della Direzione Operations per un'assegnazione più efficiente dei carichi di lavoro ed un monitoraggio sulla qualità e sui tempi di risposta ai clienti*

- *Revamping dell'offerta nell'ambito dell'Online Directories finalizzata all'aumento del traffico e nel favorire il passaggio verso nuovi settori per sostituire la riduzione del business relativo al "print" (ad esempio Pagine Bianche in Memoria che traghetta sull'online il settore delle onoranze funebri tradizionalmente delle directories cartacee) e verso il mondo transazionale (la possibilità di acquistare bene e servizi dai merchant che fanno business con Italiaonline).*
- *Revisione della gestione dati finalizzata a migliorare la gestione del business, attraverso la revisione delle fonti di arricchimento, del reporting e dei modelli di advanced analytics*
- *Internalizzazione di attività mediante la creazione di nuovi poli di competence center aziendali sulla produzione dei siti, su attività SEO e sulla gestione di contenuti e creatività*
- *Nuove iniziative di prodotto nell'ambito delle Web Solutions e del Publishing con particolare riferimento all'e-commerce e al mondo social media e nuove applicazioni Mobile per i servizi agli utenti-*
- *Semplificazione e digitalizzazione di alcuni processi aziendali (in particolare di tutti i flussi amministrativi e contabili) da attuarsi tramite l'adozione di nuovi sistemi informativi, con forte automazione dei processi e forti recuperi di efficienza nelle funzioni organizzative coinvolte;*
- *Investimenti legati all'adozione di una procedura strutturata di Smart Working, anche a seguito della pandemia Covid, che consenta a tutti i dipendenti di lavorare in modalità agile con strumentazione adeguata (esempio, aggiornamento del parco macchine);*
- *Sviluppo delle partnership commerciali;*
- *Azioni pubblicitarie per l'accrescimento ulteriore della riconoscibilità del marchio Italiaonline;*
- *Formazione talenti e sviluppo di competenze digitali.*

3. Ricorso alla CIGS ed al prepensionamento editoria:

   a) le parti condividono l'opportunità di ricorrere ad un piano dinamico di gestione degli esuberi che consenta, da un lato, la gradualità del cambiamento organizzativo e, dall'altro, un più efficace sistema di ammortizzatore sociale per la gestione delle risorse che saranno impattate dall'implementazione del piano di riorganizzazione;

   b) per quanto sopra, con specifico riferimento all'anno 2022, la Società inoltrerà istanza per il riconoscimento dello stato di "Riorganizzazione aziendale in presenza di Crisi" ex art. 25-bis, comma 3, lett. a) del D.Lgs. n. 148/2015 con i correlati benefici della CIGS - per la durata di 15 settimane per il prepensionamento ex art. 37 comma 1 della Legge n. 416/1981, per un numero massimo di circa 50 lavoratori operanti presso le attuali sedi di Assago (MI), Torino, Roma, Napoli, Cascina (PI). Le sospensioni verranno disposte dalla Società nei confronti dei lavoratori che manifesteranno la propria volontà di accedere al prepensionamento e che risultino in possesso dei requisiti soggettivi funzionali al prepensionamento stesso nonché dei requisiti professionali e tecnico-organizzativi individuati dalla Società sulla base delle necessità di carattere organizzativo correlate all'efficace implementazione del Piano di Riorganizzazione aziendale in osservanza delle direttrici del Piano;

   c) i lavoratori verranno sospesi a zero ore settimanali;

   d) la Società dichiara che per quanto riguarda tutto il personale sospeso a zero ore non è possibile attivare un meccanismo di rotazione, innanzitutto data la complessità del Piano di Riorganizzazione e la specificità delle figure professionali necessarie per attuarlo in tali aree con continuità nelle sue varie fasi ed in considerazione del complessivo programma aziendale. Inoltre, le competenze professionali di molti di tali dipendenti risultano da ottimizzare rispetto ad una azienda, come Italiaonline, che ha

come missione lo sviluppo e il consolidamento della digitalizzazione, delle nuove tecnologie ed opportunità connesse al web ed alla multimedialità;

e) ai lavoratori collocati in CIGS la Società anticiperà, salvo buon fine, quanto di competenza dell'Ente Previdenziale;

f) le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario risiedono nel fatto che il Programma si basa sulla necessità di una Riorganizzazione Aziendale e quindi sull'esigenza di sospendere in CIGS alcune figure professionali non in linea con le competenze richieste nel mondo digitale o infungibili con altre figure. Si tratta di figure professionali specifiche non idonee al loro utile mantenimento in servizio nell'ambito della nuova organizzazione oppure tali da non consentire una ricollocazione interna poiché comporterebbe complessi percorsi di riqualificazione professionale che appaiono incompatibili con la necessità di un'adeguata e tempestiva implementazione del Programma di Riorganizzazione;

g) La verifica della sussistenza dei requisiti contributivi utili al fine dell'accesso al prepensionamento sarà ad esclusivo carico del lavoratore interessato, essendo l'azienda impossibilitata a provvedere in tal senso;

h) Ai lavoratori che nel corso del periodo di CIGS presenteranno le dimissioni per accedere al prepensionamento viene garantita la riassunzione in servizio alle condizioni da ultimo in essere in caso l'istanza di prepensionamento dovesse essere rigettata dal competente ente previdenziale in ragione dell'insufficienza di fondi stanziati a tal fine dall'art. 1, comma 500, Legge n. 160/2019 ovvero in caso di mancata emanazione del decreto ministeriale di autorizzazione all'intervento della CIGS o sua successiva revoca.

4. Per quanto attiene il Piano sociale:

Ai lavoratori che accederanno al prepensionamento nel corso dell'implementazione del piano di riorganizzazione aziendale e del periodo di intervento della CIGS saranno riconosciuti:

i. un importo lordo pari ad un numero di mensilità variabile in base ai parametri sotto riportati; la somma risultante, erogata al fine di incentivare l'esodo del Lavoratore, non risulta soggetta, ai sensi dell'art.12 della Legge 30 aprile 1969 n. 153, come novellato dall'art. 6 del D.Lgs. 2 settembre 1997 n. 314, a contribuzione previdenziale e sarà assoggettata ad imposta sul reddito delle persone fisiche IRPEF con i criteri di cui all'art. 17 del D.P.R. n. 917/1986 (cd. "Testo Unico delle Imposte sui Redditi"); resta in ogni caso inteso che la somma come sopra individuata sarà altresì da considerarsi comprensiva dell'eventuale ricalcolo dell'Agenzia per le Entrate eventualmente effettuata ai sensi dell'art. 19, comma 1, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi; Per mensilità come sopra definita si intende la retribuzione risultante dagli importi mensilmente esposti nella testata del cedolino.

I parametri oggettivi presi in esame per stabilite il numero di mensilità spettanti sono i seguenti, <u>come risultanti alla data del 31 dicembre 2021</u>:

- anzianità aziendale
- carichi familiari
- età anagrafica
- elementi retributivi

- possesso dei diritti della Legge 104/1992 art. 3 comma 3 e/o delle tutele ex Legge art. 33, comma 3 / lavoratori disabili ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68

A ciascuno dei suddetti parametri è assegnato un punteggio:

- 1,5 punti se anzianità aziendale > 35 anni
- 1 punto se si hanno carichi familiari compresi tra 2 e 3 e 1,5 punti per carichi ≥4
- 1 punto se età anagrafica superiore a 60 anni
- 1 punto se Retribuzione Annua Lorda ≤40.000 euro
- 1,5 punti se in possesso dei diritti della Legge 104/1992 art. 3 comma 3 e/o delle tutele ex Legge art. 33, comma 3 o lavoratori disabili ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (2 punti se entrambe le condizioni)

In base al punteggio vengono sintetizzati 3 Cluster:

- Da 0 a 1,5 punti → Cluster A ai cui appartenenti spetterà un importo lordo pari a 2 mensilità
- Da 2 a 2,5 punti → Cluster B ai cui appartenenti spetterà un importo lordo pari a 5 mensilità
- ≥3 punti → Cluster C ai cui appartenenti spetterà un importo lordo pari a 8 mensilità

ii. Dalla somma risultante al punto che precede, verrà scorporato un importo lordo pari ad euro 500,00 (cinquecento/00) che verrà imputato a titolo transattivo quale corrispettivo per la rinunzia a qualsiasi ulteriore pretesa, domanda ed azione dedotta e/o deducibile che possa trovare origine e/o fondamento, a qualsiasi titolo legale e/o contrattuale e/o di risarcimento danni nell'intercorso rapporto di lavoro, suo svolgimento e cessazione.

Gli importi di cui ai punti i) ed ii) saranno corrisposti subordinatamente alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro e sottoscrizione del verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 c.c. e dell'art. 410 c.p.c.

Con specifico riferimento ai lavoratori che accederanno al prepensionamento e con i quali intercorre un rapporto di lavoro a tempo parziale, gli importi di cui ai punti i) ed ii) saranno da riproporzionarsi avendo a riferimento l'orario di lavoro individualmente concordato.

Qualora, conformemente alle previsioni di cui al punto 3, lettera h), del presente accordo, la società dovesse procedere alla riassunzione in servizio dei lavoratori che nel corso del periodo di CIGS avranno rassegnato le dimissioni per accedere al prepensionamento, l'importo di cui al precedente punto i) dovrà essere restituito dal lavoratore all'azienda entro e non oltre 90 giorni dalla riassunzione.

Resta espressamente inteso che l'accesso al prepensionamento e la corresponsione degli importi di cui ai precedenti punti (i) e (ii) è, altresì, strettamente condizionata e subordinata alla circostanza che alla data di presentazione della richiesta di adesione, i lavoratori interessati non abbiamo alcun contenzioso in essere, pendente e/o minacciato con la Società e/o il Gruppo Italiaonline avente ad oggetto il rapporto di lavoro e, comunque, che mediante la sottoscrizione del verbale ex art. 2113 c.c. di cui sopra, si impegnino, in ogni caso, a rinunciarvi e/o a non iniziarne alcuno in futuro.

5. Formazione, mobilità interna e nuove assunzioni:
L'implementazione del piano di riorganizzazione comporta la realizzazione di articolati interventi formativi anche in coerenza con la nuova cultura ed i nuovi valori cui si ispira la Società, con particolare focus sull'acquisizione di competenze professionali e comportamentali utili e coerenti con le continue evoluzioni del contesto aziendale e di mercato.

Al fine di procedere alla sostituzione, se necessario, delle risorse che eserciteranno il diritto soggettivo al prepensionamento, Le Parti concordano di ricorrere prioritariamente anche allo strumento della mobilità interna al Gruppo, nei casi in cui vi sia allineamento nelle competenze necessarie, anche utilizzando percorsi mirati di formazione e riqualificazione professionale.

In ogni caso, l'Azienda conferma di proseguire con il proprio piano di sviluppo tramite l'inserimento da mercato di professionalità e competenze non presenti nell'organico aziendale, in particolare competenze distintive nel settore digitale.

6. Varie:
   Le Parti si impegnano a fissare un incontro di verifica nel mese di settembre del corrente anno nel quale la Società illustrerà l'andamento aziendale, i relativi risultati economici e l'avanzamento del Piano di Riorganizzazione anche in relazione all'effettivo raggiungimento dell'obiettivo di riduzione del personale di cui alla presente intesa.

   Le Parti, altresì, si incontreranno nel corso del 2023 per discutere dell'implementazione di eventuali ulteriori azioni e misure di riorganizzazione previste dal Piano industriale oppure emergenti in corso d'opera, assumendo prioritariamente a riferimento quanto riportato nella presente intesa.

   La Società si impegna ad inviare comunicazione ai fondi pensionistici complementari (Byblos e Telemaco) di cessazione delle posizioni individuali di coloro che rassegneranno le dimissioni per accedere al prepensionamento, nel mese di cessazione del rapporto di lavoro.

7. Le Parti si danno atto con il presente accordo della completezza del confronto sindacale relativo al programma di CIGS di cui al presente Accordo e si impegnano a confermare quanto sopra mediante accordo da stipularsi in sede di esame congiunto presso il Ministero del Lavoro ex art. 24 d.lgs. n. 148/2015, nella data già fissata del 27 aprile p.v.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 21 aprile 2022

Italiaonline S.p.A.

SLC – CGIL

FISTEL – CISL

UILCOM – UIL