

Verbale di Accordo

Addì 13 settembre 2017, in Roma,

tra

la Soc. Accenture Hr Services S.p.A.,

e

la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alla RSU/RSA

premesse che:

le Parti in data odierna hanno sottoscritto un Verbale di Accordo Quadro contenente gli strumenti e le iniziative volte alla gestione in maniera per quanto possibile non traumatica degli esuberi dichiarati e un apposito percorso negoziale di affidamenti per i mesi a venire.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo il quale costituisce insieme al Verbale di Accordo Quadro sottoscritto in pari data, un complesso inscindibile di affidamenti condivisi atti alla gestione delle criticità oggi dichiarate dalla Società Accenture Hr Services.
2. Ai lavoratori che nell'ambito delle procedure di licenziamento collettivo così come concordate tra le Parti, accettino il licenziamento previa sottoscrizione di appositi Verbali di Conciliazione in sede Sindacale contenente la rinuncia a tutte le eventuali rivendicazioni, sarà riconosciuto, unitamente alle competenze tutte di fine rapporto, a titolo di incentivo all'esodo un importo pari alla differenza netta tra il 90% della retribuzione mensile netta e quanto percepito dall'INPS a titolo di NASPI, per tutti i mesi di percepimento di detta indennità.
3. Per i restanti mesi mancanti al raggiungimento del primo tra i requisiti pensionistici, sarà riconosciuto un importo pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita prima del licenziamento per i primi 24 mesi e pari al 90% della medesima retribuzione per i rimanenti 12 mesi.
4. I lavoratori che non raggiungano il diritto alla pensione così come definiti nel presente Accordo e che, fatta salva la verifica delle esigenze tecniche organizzative a cura della Società, accettino il licenziamento previa sottoscrizione di un apposito verbale di conciliazione, sarà riconosciuto un importo a titolo di incentivo all'esodo pari a n. 18 mensilità lorde. Al riguardo per mensilità si intende RAL/13.
5. Al fine di raggiungere il massimo obiettivo di uscite nel corso dell'anno 2017, in via del tutto eccezionale, con riferimento ai soli lavoratori impattati dai punti 2 e 3 che precedono e per le sole cessazioni di lavoratori che avverranno entro il 2017, sarà riconosciuto un importo pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita prima del licenziamento per i primi 12 mesi e pari al 90% della medesima retribuzione per i rimanenti 24 mesi.

Letto, confermato e sottoscritto

p. la Soc. Accenture Hr Services S.p.A.,

p. la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali,

p. RSU/RSA

Roberto J. Poppele RSU ROMA
Antonio Provole RSU ROMA

Giuliana Meoni RSU FAREMO
Sahine Caudilao RSU PALERMO

X FABRIENNE LOCHI
Johannes
RSU FI
Lombardi
RSU VERONA



UNINDUSTRIA
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA • FROSINONE • LATINA • RIETI • VITERBO

Verbale di Accordo Quadro

Addì 13 settembre 2017, in Roma, presso la sede di Unindustria,

tra

la Soc. Accenture Hr Services S.p.A., assistita da Unindustria

e

la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alla RSU/RSA

premesse che:

- La Società opera nel campo dei servizi di outsourcing per l'amministrazione e gestione del personale ed ha un organico di n. 235 lavoratori dislocati su tutto il territorio nazionale;
- Il mercato di riferimento attraversa, da diversi anni, una fase critica, riconducibile alla elevata competizione tra aziende e alla conseguente riduzione dei volumi dei servizi e alla erosione dei prezzi di mercato;
- Tale scenario si è ulteriormente aggravato nel corso degli ultimi anni anche per effetto delle crisi economica generale e le prospettive di mercato restano caratterizzate da una rilevante contrazione dei volumi e dei prezzi unitari dei servizi erogati a fronte di livelli di servizio sempre più elevati;
- Si rende pertanto necessario un pacchetto di interventi di rivisitazione della struttura operativa e dei costi ad essa implicati, nell'obiettivo di garantire ai clienti elevati standard qualitativi attraverso la continua innovazione tecnologica e di processo;
- Le parti, al fine di salvaguardare il più possibile i livelli occupazionali hanno concordato, sin dal 2014, sull'intervento del contratto di solidarietà di tipo difensivo per la gestione degli esuberi di volta in volta dichiarati;

- Nel corso degli incontri sindacali sin qui tenutisi la Società ha illustrato i termini e le condizioni relative alla ricontrattazione della principale commessa oggi in essere (commessa TIM) oltre alle ulteriori eccedenze nel frattempo generatesi per effetto della perdita di un'ulteriore commessa (Commessa UNILEVER);
- Pertanto alla data odierna si registra un esubero di personale pari a n. 36 lavoratori FTE ;
- Le parti, nell'obiettivo comune di garantire la continuità operativa e di salvaguardare il più possibile il perimetro occupazionale hanno inteso predisporre una serie di soluzioni non traumatiche e un percorso negoziale di monitoraggio e di implementazione come di seguito specificato;

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. Le parti intendono sottoscrivere il presente Verbale di Accordo Quadro in attuazione della comune volontà di individuare tutti gli strumenti utili a gestire in maniera per quanto possibile non traumatica gli esuberi oggi dichiarati e di contenere gli impatti sociali derivanti dagli stessi.
3. Gli strumenti che le Parti individuano come idonei alla gestione delle criticità denunciate dalla Società sono nell'ordine:
 - l'attivazione di procedure di licenziamento collettivo come disciplinato al successivo punto 4;
 - l'intervento del contratto di solidarietà così come disciplinato al successivo 5;
 - la riduzione del costo del lavoro così come disciplinata al successivo punto 6.

4. Procedura di licenziamento collettivo

L'esubero di personale, con riferimento alle attività/commesse oggi conosciute sarà così caratterizzato: n. 30 lavoratori in esubero sulla principale commessa di amministrazione e gestione del personale in outsourcing e n. 6 lavoratori in esubero sulla commessa di gestione di selezione del personale per una primaria società multinazionale che cesserà tutti gli effetti il 30 novembre 2017.

La Società attiverà, entro e non oltre il 29 settembre p.v., una procedura di licenziamento collettivo per n. 23 (n. 17 sulle attività tradizionali e n. 6 sulla commessa UNILEVER) lavoratori strutturalmente in esubero rispetto alle esigenze tecniche e organizzative.

Al riguardo, le Parti si danno atto che i profili professionali riguardanti quest'ultima commessa sono infungibili con gli altri profili professionali in forza essendo le attività da questi gestite molto diverse dal core business aziendale.

Le Parti, nell'obiettivo comune di salvaguardare l'intero perimetro oggi in forza si impegnano a sottoscrivere, entro il 6 ottobre p.v., un verbale di Accordo a chiusura della procedura di licenziamento collettivo che prevede l'esclusivo criterio della non opposizione al licenziamento e fatte salve le specifiche oggetto di separata intesa sottoscritta in data odierna.

Anche alla luce dell'analisi fatta sulle condizioni di maturazione del diritto alla pensione dei dipendenti e per graduare nel tempo le uscite dall'Azienda, gli ulteriori esuberi oggi dichiarati sulle attività tradizionali (fino al numero massimo di 30 lavoratori) saranno gestiti entro il 31 dicembre 2019 con l'attivazione di diverse procedure di licenziamento collettivo da concludersi tutte con l'esclusivo criterio della non opposizione al licenziamento e con l'applicazione degli affidamenti di cui alla separata intesa sottoscritta in data odierna.

5. Contratto di Solidarietà di tipo difensivo

Le Parti concordano sulla gestione dei lavoratori in esubero mediante l'attivazione del contratto di solidarietà di tipo difensivo da sottoscrivere entro e non oltre il 30 novembre 2017.

Il contratto di Solidarietà avrà durata di 12 mesi, decorrerà 6 dicembre 2017 e spirerà i suoi effetti al 5 dicembre 2018.

L'applicazione del Contratto di solidarietà interesserà un numero massimo di 195 lavoratori operanti presso le strutture aziendali/unità produttive/commesse e con la percentuale così come segue.

- Commessa TIM, ad eccezione dei lavoratori impegnati sulle attività compensative: percentuale di riduzione 5% su base mensile.
- Commesse GE/ALSTOM/AVIO: percentuale di riduzione 2,5% su base mensile.
- Commessa Accenture: percentuale di riduzione 2,5% su base mensile.
- Commessa UNILEVER: percentuale di riduzione 70% su base mensile.

Resta inteso che, qualora dall'applicazione puntuale del paragrafo 4 che precede, la gestione degli esuberi sulla principale commessa lavorata, non produca l'uscita di n. 17 lavoratori entro il 30 novembre 2017, la percentuale media di riduzione dell'orario di lavoro per il perimetro dei lavoratori addetti alla stessa commessa, ad eccezione di quelli impegnati nelle attività compensative di cui al paragrafo 7 che segue, formerà oggetto di Accordo fra le parti e terrà in considerazione il numero di lavoratori nel frattempo usciti dall'azienda.

6. Riduzione del Costo del Lavoro

Le parti, pur consapevoli dei pregiudizi sul reddito dei lavoratori derivanti dal già concordato strumento di integrazione salariale, al fine di salvaguardare la continuità aziendale e il mantenimento in capo ad Accenture Hr Services delle attività oggetto della principale commessa oggi lavorata, concordano altresì sulla sospensione temporanea dell'istituto del "Premio Annuo" di cui al Verbale di Accordo "Norme di Raccordo del 19 luglio 2000" nei termini e nelle modalità come meglio di seguito specificate.

Le Parti concordano su una sospensione temporanea del premio annuo della durata di 3 anni. (erogazioni luglio 2019, luglio 2020, luglio 2021). Pertanto detto istituto non verrà corrisposto per gli anni 2019, 2020 e 2021.

Resta inteso che, allo scadere dei periodi di sospensione così come sopra declinati, l'istituto del "Premio Annuo" tornerà a vivere così come disciplinato nell'Accordo del 2000, senza diritto a qualsiasi forma di restituzione/recupero per gli anni oggetto di sospensione, per i quali nulla sarà dovuto a tale titolo.

Le parti si danno atto che, in ogni caso, attuale o futuro, l'istituto della sospensione del Premio non potrà coesistere con l'intervento degli Ammortizzatori Sociali.

7. Attività compensative e produttività

A seguito della rivisitazione del perimetro di attività svolte per il principale cliente e in virtù della strutturalità degli esuberi generatesi negli anni precedenti e sino ad oggi gestiti con strumenti temporanei alternativi ai licenziamenti, le Parti hanno inteso definire con il presente Accordo, tutti gli strumenti per fronteggiare le criticità rilevate anche e soprattutto grazie ad una serie di attività compensative, che hanno formato oggetto degli incontri sin qui tenutisi, che sono state definite congiuntamente al principale cliente e che verranno introdotte a decorrere dal 1° gennaio 2018.

La Società, stante la bassa marginalità delle su dette attività compensative e le stime medie di produttività concordate con il cliente, il punto di equilibrio per una gestione non in perdita delle attività e quindi delle risorse ad esse allocate è di n. 35 lavoratori FTE. Tale punto di equilibrio è raggiungibile unicamente se le risorse impegnate sapranno raggiungere complessivamente, dopo un periodo di avviamento della durata massima di 6 mesi, la produttività attesa. Le parti, consapevoli della necessità aziendale di raggiungere i più elevati livelli di produttività e che l'introduzione di tali attività compensative sia funzionale alla risoluzione del problema occupazionale denunciato dalla Società, concordano di monitorare e verificare puntualmente le ricadute in termini di produttività delle attività testé menzionate.

Pertanto, qualora non si riesca a rispettare gli standard di qualità attesi, le Parti si incontreranno per identificare le opportune azioni correttive addizionali o sostitutive a quelle previste nel presente Accordo.

Le Parti hanno inteso cogliere le opportunità di saturazione del personale in forza offerte dal principale cliente e riguardanti lo svolgimento, in seno ad Accenture hr Services, delle attività compensative di cui al presente paragrafo.

La Società conferma che tali attività sono in linea con i profili professionali e inquadramentali del personale oggi in forza e pertanto, nessun vizio di carattere formale o sostanziale riferito a pregiudizi di demansionamento ha la sua ragion d'essere con riferimento allo svolgimento di tali attività che di norma e salvo valutazioni tempo per tempo fatte dalla direzione aziendale saranno svolte da n. 35 lavoratori individuati nel bacino di addetti alla Commessa TIM.

RAP [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

Restano pertanto valide le previsioni dell'art 4 comma 11 legge n. 223/1991 per consentire le finalità della predetta norma e come alternativa ai licenziamenti.

8. Verifiche e monitoraggio

Tenuto conto delle finalità degli strumenti di gestione degli esuberanti così come oggi dichiarati, le Parti convengono di incontrarsi, con cadenza di norma quadrimestrale o su richiesta di almeno una delle Parti, con l'obiettivo di monitorarne l'efficacia e nel caso verificare e concordare ogni opportuna iniziativa nell'ambito di quanto previsto dal presente Accordo. Inoltre, a conferma degli obiettivi e delle necessità così come descritte al paragrafo 7 che precede, le Parti si impegnano sin d'ora a costituire apposite sessioni di verifica, anche a livello aziendale con le sole RSU assistite dalle Organizzazioni Territoriali.

Le parti si danno atto che il contenuto del presente Accordo, unitamente alla separata intesa sottoscritta in data odierna costituisce contrattazione aziendale a tutti gli effetti di Legge, degli Accordi Interconfederali vigenti e del CCNL applicato in azienda. Pertanto le parti si impegnano a porre in essere tutte le iniziative atte alla realizzazione del percorso negoziale previsto nel presente Accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA


p. la Soc. Accenture Hr Services S.p.A.,


p. la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM/UIL Nazionali e Territoriali,


p. RSU/RSA
Roberto D. Ferraro RSU ROMA
Antonio Martore RSU ROMA
Paolo Morabito RSU MILANO

X FABRIGUNE LOCHIE
Giuliana Meoni RSU FIRMINE
Ehime Condolera RSU PALERMO
Luise De Franceschi RSU VENEZIA

RDP