

VERBALE DI ACCORDO

Addì 10 dicembre 2013, in Roma, presso la Sede di Unindustria - Confindustria Roma

tra

la Soc. Hewlett-Packard Customer Delivery Services Italia Srl assistita da UNINDUSTRIA –
Confindustria Roma

la SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL nazionali e territoriali unitamente alle RSU

Premesso che

- L'Azienda opera nel mercato dell'*Information Technology* e la sua attività si articola principalmente in 3 aree strategiche: 1) Supporto ad utenti di postazioni di informatica individuale in ambiente distribuito; 2) Assistenza tecnica su prodotti di fascia media ed alta (*server e storage*) di produzione Hewlett-Packard ed altri produttori; 3) Servizi informatici vari in ambito *data center* di clienti Hewlett-Packard.
- Nel corso del vigente esercizio, si sono acuite alcune tendenze, già evidenziate negli esercizi precedenti:

- un generale stato di crisi che caratterizza ormai da anni gran parte dei settori economici e produttivi ed in particolare il settore ICT in cui l'Azienda opera;
- la perdita di importanti commesse, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: la gestione delle postazioni di lavoro per il Gruppo ENI, la gestione delle postazioni mobili della rete vendita di Ferrero S.p.A., i servizi informatici erogati per Syngenta, Sorgenia, General Motors, Deutsche Bank;
- una costante e significativa riduzione dei volumi di servizio erogati verso i maggiori Clienti dei servizi di informatica individuale, ed in particolare dei servizi per Telecom Italia, principale commessa di HP CDS;
- I fattori elencati hanno determinato una significativa contrazione del fatturato, solo limitatamente controbilanciata da alcuni nuovi contratti. Questa contrazione di fatturato ha determinato un sottoutilizzo delle risorse in organico ed un deterioramento delle condizioni economiche. In ragione di quanto sopra, è stato necessario, nel corso del corrente anno, ricorrere all'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per una durata complessiva pari a 39 settimane, per le sedi di Bari, Milano, Napoli e Roma, nonché avviare un piano di ricollocazione interna di parte del personale interessato dal suddetto provvedimento di integrazione salariale, attraverso percorsi formativi, nell'ambito di servizi a maggiore valore aggiunto.

Giovanni Potos

ma m

Giulio

ma m

- il 22 novembre 2013, la Soc. Hewlett-Packard Customer Delivery Services Italia Srl, per il tramite di Unindustria – Confindustria Roma, ha comunicato l'intenzione di dover ricorrere all'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi aziendale nei confronti di n. 89 lavoratori distribuiti sull'intero territorio nazionale, per un periodo di 12 mesi a far data dal 23 dicembre 2013.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Le premesse formano parte integrante del presente Verbale di Accordo.

1. La Società presenterà domanda di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (di seguito CIGS) per crisi aziendale, per un periodo di 12 mesi a decorrere dal 23 dicembre 2013 nei confronti di un numero massimo di 89 lavoratori, così suddivisi per territorio:

- n. 5 lavoratori della sede di Bitritto Bari, S.S. 271 km 8,680, Contrada la Marchesa
- n. 3 lavoratori della sede di Anzola Bologna, Via Emilia, 51/C
- n. 2 lavoratori della sede di Cagliari, Viale Monastir, 102
- n. 1 lavoratore della sede di Firenze, Viale Alessandro Guidoni, 40/B
- n. 19 lavoratori della sede di Milano, Via Marco Aurelio, 28
- n. 6 lavoratori della sede di Napoli, Centro Direzionale, Isola C2
- n. 2 lavoratori della sede di Palermo, Via Ignazio Silvestri, 4
- n. 41 lavoratori della sede di Roma, Via Tiburtina Valeria, km 13,700
- n. 7 lavoratori della sede di Torino, Corso Trapani, 16
- n. 1 lavoratore della sede di Trieste, Via G. Pascoli, 9
- n. 2 lavoratori della sede di Venezia Mestre, Via Esiodo, 2

L'Azienda ha già predisposto un piano finalizzato a mitigare gli effetti negativi determinati dalle difficoltà indicate in premessa. Detto piano si incentra sui seguenti interventi:

- riduzione complessiva dei costi;
- internalizzazione di attività da aziende fornitrici di servizi;
- 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 le opportune azioni finalizzate a gestire le eccedenze di personale, attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- **Avvio una procedura ex lege 223/91:** l'Azienda avvierà, per un numero massimo di 70 lavoratori, una procedura di mobilità ex lege 223/1991 entro il 20 dicembre 2013 e le Organizzazioni Sindacali si impegnano a chiuderla con esito positivo entro sette giorni da tale data. Le parti avvalendosi della facoltà di cui all'articolo 8 della legge n. 236/1993, concordano che la collocazione in mobilità avverrà entro il 30 luglio 2014. Con riferimento alla procedura di mobilità sopra citata, al fine di mitigare le conseguenze sul piano sociale del piano di mobilità in parola, le parti concordano che, ai sensi dell'art. 5, comma 1, della citata Legge n. 223/91, la collocazione in

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

mobilità verrà effettuata con il solo criterio della non opposizione al licenziamento stesso. L'erogazione delle somme, concordate con separata intesa sottoscritta in data odierna, avverrà esclusivamente previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione e transazione generale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c..

- **Riqualificazione/formazione:** l'Azienda si impegna, altresì, a mettere in campo ogni iniziativa utile al fine di attivare politiche attive del lavoro finalizzate alla riqualificazione e/o formazione del personale coinvolto dalla CIGS anche attraverso percorsi messi a disposizione dalle istituzioni locali e utilizzando le disponibilità dei Fondi Interprofessionali.
- **Job Posting:** le parti si danno reciprocamente atto che l'Azienda, compatibilmente con le esigenze organizzative, tecniche e produttive e tenuto conto delle competenze professionali offrirà collocazioni lavorative, laddove disponibili, per un numero pari ad almeno 10 posizioni lavorative disponibili, su tutto il territorio.

3. I criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere in CIGS saranno improntati alle esigenze tecnico, organizzative e produttive, stante la necessità aziendale di salvaguardare la propria efficienza e tenuto conto della composizione professionale.

Le parti convengono che, al fine di conseguire l'obiettivo condiviso di una distribuzione più equilibrata degli effetti del ricorso alla CIGS, l'Azienda attiverà meccanismi di rotazione tra il personale, con profilo professionale di *Call Centre Agent e Technical Remote Specialist*, interessato dal suddetto ammortizzatore sociale, ove possibile ed esclusivamente nel rispetto della fungibilità ed intercambiabilità dei profili professionali e tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive. Sarà possibile attuare quanto sopra, ferme restando le caratteristiche specifiche delle attività svolte presso i clienti, nonché le esigenze operative dei clienti stessi.

Le modalità di rotazione, così come definite, saranno oggetto di specifiche verifiche a livello territoriale.

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali concordano di incontrarsi, al fine di monitorare l'andamento della CIGS, almeno con cadenza quadrimestrale a livello nazionale e con cadenza trimestrale a livello aziendale con le RSU e/o con le Organizzazioni Sindacali territoriali delle sedi interessate dal provvedimento sopra definito, e comunque su richiesta delle parti qualora se ne ravvisi la necessità.

La prima di dette verifiche si terrà a livello nazionale entro il mese di gennaio 2014; una verifica intermedia si terrà alla fine del mese di luglio 2014, al fine anche di monitorare l'andamento del piano di gestione degli esuberanti, anche con riferimento alla coerenza complessiva dei numeri. Entro la metà del mese di ottobre 2014, si terrà una verifica complessiva dell'andamento delle sospensioni in CIGS.

Alla verifica di gennaio seguiranno, entro il mese di febbraio 2014, specifiche verifiche a livello territoriale per le sedi nelle quali sarà possibile dar luogo alla rotazione del personale interessato dalla CIGS.

La Società si impegna ad anticipare mensilmente al personale sospeso in CIGS, per conto dell'Ente previdenziale competente e secondo le misure previste, il relativo trattamento di integrazione salariale, salvo buon fine.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like Giovanni P...]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

