

- Con decorrenza 20 giugno 2016, è divenuta efficace la fusione per incorporazione di Italiaonline S.p.A. in Seat Pagine Gialle S.p.A., con contestuale modifica di denominazione sociale di quest'ultima in Italiaonline S.p.A.
- In relazione a tale modifica societaria, con Decreto n. 97104 del 19 settembre 2016 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha prorogato soltanto fino al 19 giugno 2016 la concessione, in favore dei lavoratori ex Seat Pagine Gialle S.p.A. (oggi Italiaonline S.p.A.), del trattamento di integrazione salariale, già concesso per il precedente periodo dal 12 febbraio 2015 all'11 febbraio 2016.
- La "nuova" Italiaonline S.p.A., figlia della fusione di due realtà diverse ma complementari nel business, 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 dei ricavi e il ritorno della marginalità operativa a livelli prossimi a quelli degli analoghi operatori a livello internazionale. Un dato significativo in tal senso è il cosiddetto "ricavo per addetto" riferito ai dati 2015, ossia la divisione dei ricavi totali tra tutti i dipendenti in forza alla Società. Il dato mostra un consistente disallineamento della Società rispetto ai principali competitor, nell'ordine di almeno il 50% in meno. 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 anche di investire nel futuro ed è per questo che il Piano di Riorganizzazione (di seguito anche il "Piano") prevede l'assunzione di un numero complessivo massimo di circa 100 "nativi digitali", nell'arco del biennio del Piano, in possesso di nuove competenze distintive e specialistiche necessarie per l'attuazione del piano industriale. Tali nuove professionalità nascono in un mondo attraversato da una continua e rapidissima evoluzione e sono appannaggio di chi nell'"era digitale" ci nasce. L'attitudine alla tecnologia e innovazione è vitale per un'azienda come IOL nella quale tali caratteristiche sono alla base del mantenimento di un soddisfacente posizionamento sul mercato di riferimento.

Un dato particolarmente significativo che desta particolare attenzione ed un'attenta gestione aziendale riguarda i ricavi della Società, come risultante dalla fusione, dei primi nove mesi del 2016: si rileva un calo del 11,7% rispetto ai primi nove mesi del 2015, a conferma anche della difficile situazione di mercato. Tale variazione è principalmente riconducibile alla contrazione di alcuni business tradizionali, quali la raccolta pubblicitaria sugli elenchi telefonici e i servizi di Directories Assistance telefonici. Inoltre, sono state implementate azioni di ottimizzazione del portafoglio prodotti digitali allo scopo di privilegiare il focus commerciale del Gruppo su quelli a più elevata marginalità.

Con riferimento alla situazione del mercato pubblicitario si segnala che (Dati Nielsen settembre 2016) il mercato degli investimenti pubblicitari in Italia nei primi nove mesi dell'anno si attesta a +2,5%, rispetto allo stesso periodo del 2015. Nel mese di settembre la raccolta è in calo del 2,4%. Il web registra un decremento del 2,2% nel periodo cumulato e un calo a settembre del 6,3%. In ragione di quanto sopra esposto nonché della continua evoluzione e complessità del mercato di riferimento, si è determinata la necessità di procedere, sin dalla data della fusione (20 giugno 2016), ad una importante riorganizzazione aziendale, anche con il ricorso ad ingenti investimenti economici.

- La continua evoluzione del settore pubblicitario e del mondo dei media richiede un considerevole aggiornamento delle competenze, per adeguarle alle richieste di mercato. È dunque di vitale importanza un rapido e deciso adeguamento al nuovo contesto competitivo per consentire alla Società di realizzare il nuovo modello di business e giocare un ruolo di primo piano sul mercato. In tale contesto, per affrontare la forte competitività che caratterizza il mercato di riferimento, si rende necessario implementare un nuovo modello di servizio verso i clienti, che consenta, tra le altre cose, la riduzione del c.d. "time-to-market" e, cioè, dei tempi di innovazione di prodotto e di consegna dei servizi offerti; in ragione di ciò, si darà seguito ad una profonda revisione dei

Handwritten notes on the left margin, including initials and symbols such as "20", "D", "B", "M", "S", and "Z".

Handwritten notes on the right margin, including initials and symbols such as "L", "G", "H", "O", "I", "Y", and "E".

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "G. Caporali" and "A. Pedersoli".

processi e dei sistemi commerciali e produttivi. Inoltre, al fine di consentire un'efficace integrazione tra le due aziende coinvolte nella fusione, la Società sta dando seguito all'implementazione e all'integrazione dei sistemi informativi aziendali nonché alla complessiva ridefinizione delle procedure operative, dei flussi e delle funzioni organizzative, anche per gestire la duplicazione di diversi profili professionali generatasi con la fusione.

Dopo ampia ed esaustiva discussione, tra le Parti si conviene quanto segue:

- Le premesse costituiscono parte integrante e strutturale della presente intesa.
- Si rende necessario dar seguito a un articolato programma formativo, 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. Più in particolare, anche con il supporto delle strutture formative, le attività si svilupperanno secondo le seguenti linee guida:
 - supportare l'inserimento delle tecnologie digitali e di nuovi prodotti multiplatforma (Video, Mobile, Desktop, Social, Cloud, ecc..);
 - fornire il supporto formativo necessario ad acquisire le competenze di progettazione, manutenzione ed erogazione dei prodotti digitali;
 - assicurare al personale interessato dalle nuove procedure e/o dalle nuove tecnologie informatiche le necessarie competenze tecnico-professionali;
 - aiutare a diffondere la cultura della qualità dei processi, dei prodotti e dei servizi consolidando o sviluppando il know-how tecnico e professionale;
 - approfondire tematiche di sviluppo manageriale a sostegno della riorganizzazione e di sviluppo della professionalità (gestione dei gruppi di lavoro, gestione del cambiamento in un processo di integrazione, sviluppo imprenditorialità interna, ecc...)
- Il Piano di Riorganizzazione si articolerà nelle seguenti tre direttrici:
 - A. Principi e strategie di riorganizzazione (Piano di riorganizzazione e di rilancio)
 - B. Investimenti
 - C. Riorganizzazione del lavoro (e relative ricadute occupazionali) e formazione.
- A. Il Piano di riorganizzazione e di rilancio sarà improntato ai seguenti principi:
 - sviluppo della leadership della Società nel web, in un contesto produttivo e commerciale altamente competitivo e in continuo mutamento, al fine di consolidare sempre più il ruolo della Società come principale attore del processo di trasformazione digitale delle piccole e medie imprese italiane e di trasformarsi da un'azienda tradizionale cartacea in una "Digital Media Company", leader in Italia, partner delle imprese, protagonista nel processo di digitalizzazione del Paese;
 - sviluppo di nuovi prodotti digitali, in particolare il rinnovo e il rilancio dei prodotti core, servizi di web marketing e di digital advertising, inclusi la gestione di campagne pubblicitarie e la generazione di una lista di possibili clienti interessati ai prodotti o servizi offerti attraverso i social network e i motori di ricerca, anche facendo leva sugli asset rappresentati dal traffico generato dalle importanti properties online (Liberio, Virgilio) e dalle competenze digital;
 - focalizzazione sul servizio al cliente, da intendersi come miglioramento strutturale dei processi di relazione con la clientela e di sostanziale miglioramento degli indici di soddisfazione dei clienti (esempio, i risultati dell'indagine Net Promoter Score/NPS);
 - mantenimento e sviluppo del presidio commerciale sul territorio nazionale, facendo leva su una forza di vendita capillare, qualificata e con grande capacità di presidio del territorio;
 - nuova organizzazione del lavoro: trasformazione in ottica di efficienza (anche legata all'integrazione delle due società oggetto di fusione), d'innovazione, di digitalizzazione e,

Handwritten initials and signatures on the left margin, including 'AD', 'BS', 'MR', 'AS', and several illegible signatures.

Handwritten initials and signatures on the right margin, including 'Z', 'S', 'L', 'M', 'N', and several illegible signatures.

Handwritten initials and signatures at the bottom of the page, including 'AM', 'L', 'N', and several illegible signatures.

ferma restando la salvaguardia del già esplicitato criterio di scelta fondato sull'accentramento su Torino e Assago delle attività aziendali non legate al territorio (ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 148/2015).

Si prevede che un efficace esito di tali percorsi, che potranno concludersi mediante una valutazione delle competenze individuali da parte aziendale, condurrà al rientro di 26 lavoratori (sullo stesso territorio) dalla cassa integrazione entro giugno 2017 nell'ambito di progetti professionali riguardanti lo sviluppo di nuovi prodotti digitali e/o di soluzioni commerciali o di comunicazione in grado di soddisfare i bisogni dei nostri clienti.

b) un numero massimo di 420 lavoratori a orario ridotto. La riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 4 giorni medi su base mensile.

I lavoratori in cassa integrazione a orario ridotto potranno essere assegnati ad altre mansioni sullo stesso territorio, considerate le modifiche degli assetti organizzativi aziendali e l'esigenza di favorire la loro ricollocabilità interna, ai sensi dell'art. 2103 c.c..

- Potranno essere sospesi in CIGS a zero ore ulteriori lavoratori (circa 10/15) che nel corso del periodo di ammissione al trattamento di cassa integrazione potrebbero conseguire i requisiti necessari per il prepensionamento ai sensi della L. 416/81.
- In funzione della rimodulazione delle numeriche riguardanti i lavoratori coinvolti nella CIGS, la Società si rende disponibile ad attivare **due meccanismi** di incentivazione all'esodo, per un numero massimo di complessivi **100 lavoratori** nell'ambito dei quali un **massimo di 40 incentivi saranno utilizzabili per i lavoratori collocati in CIGS a zero ore.**

✓ **Il primo meccanismo di incentivazione all'esodo, previsto per tutti i lavoratori (compresi coloro che sono sospesi in CIGS)** prevede l'erogazione a titolo di incentivo all'esodo di una somma lorda pari a **18 mensilità lorde** oltre un importo lordo corrispondente al numero di mensilità di preavviso previste dal CCNL di riferimento spettante a ciascun lavoratore. **La Società si riserva l'accogliibilità organizzativa, produttiva e commerciale di eventuali candidature all'esodo, nonché di poterne differire i tempi di attuazione.**

✓ **In alternativa, il secondo ulteriore meccanismo, per i soli lavoratori sospesi in CIGS a zero ore,** prevede l'erogazione a titolo di incentivo all'esodo di una somma lorda pari a **12 mensilità lorde** oltre un importo lordo corrispondente al numero di mensilità di preavviso previste dal CCNL di riferimento. Per tali lavoratori viene riconosciuta la possibilità di cessare il rapporto di lavoro entro il termine del programma di riorganizzazione, anche attraverso l'eventuale ricorso alla procedura prevista dalla L. 223/91.

Per entrambi i meccanismi sarà data la facoltà al lavoratore di accedere ad un servizio di outplacement della durata di 12 mesi fornito da primaria società del settore ovvero, in caso di rinuncia, al riconoscimento di un'ulteriore mensilità lorda a titolo di incentivo all'esodo.

Da entrambi i suddetti meccanismi di incentivazione all'esodo saranno esclusi i lavoratori che nel periodo di durata del Piano matureranno i requisiti per accedere al prepensionamento.

L'accesso a entrambe le suddette tipologie di incentivazione è subordinato alla sottoscrizione di un apposito accordo transattivo, nell'ambito del quale saranno previste piene rinunce relative a pretese nei confronti della società, **entro la data del 28 febbraio 2017**; di tale accordo dovrà essere effettuata la ripetizione in sede "protetta" entro i 10 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, quale condizione per l'erogazione della somma in questione.

La Società si impegna ad anticipare il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga, con riproporzionamento nel caso di regime orario part-time.

Fe
Alu
B
B
B
B
B

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- 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, purtroppo, le competenze professionali di molti di tali dipendenti risultano obsolete rispetto ad una azienda, come Italiaonline, che ha come mission lo sviluppo e il consolidamento della digitalizzazione, delle nuove tecnologie ed opportunità connessa al web ed alla plurimedialità.

La Società precisa inoltre che il meccanismo di rotazione del personale sospeso in CIGS ad orario ridotto potrà essere utilizzato limitatamente ad alcune aree organizzative aziendali e comunque non potrà riguardare profili professionali coinvolti attivamente e strategici nel processo di trasformazione dell'azienda, alla luce dei nuovi assetti organizzativi, della revisione dei processi e delle funzioni aziendali, della trasformazione in ottica di efficienza, d'innovazione e di digitalizzazione e, ove opportuno, di centralizzazione di tutte le funzioni organizzative aziendali, della difficile fungibilità professionale a seguito del rilascio di nuovi prodotti e servizi, della implementazione di nuovi modelli di organizzazione interna in relazione al riposizionamento aziendale sul mercato, dell'esigenza di stabilità e continuità di una serie di figure professionali occupate in ruoli strategici nell'attuale fase di cambiamento, della necessità di una persistente copertura del servizio al cliente in un mercato - come quello digitale - privo di vincoli temporali.

Le Parti confermano inoltre la non percorribilità della causale del contratto di solidarietà in ragione dell'avvenuta rimodulazione dei numeri di lavoratori in CIGS così come convenuta nel presente accordo.
- Le Parti concordano che presumibilmente a decorrere dal 1 marzo 2017 il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito anche "CCNL") di riferimento della Società sarà il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende Grafiche ed Affini e delle Aziende Editoriali anche Multimediali".

A tal proposito le Parti si impegnano a incontrarsi entro il mese di gennaio 2017 per avviare l'armonizzazione dei diversi istituti contrattuali previsti nei due CCNL attualmente applicati (esempio: livelli di inquadramento, ferie, orario di lavoro, ecc...), nonché per un confronto, che dovrà presumibilmente concludersi entro il mese di febbraio 2017, riguardante l'istituzione di un Premio di Risultato - competenza 2018 (eventuale liquidazione 2019) - come elemento di un'armonizzazione dei trattamenti di livello aziendale, anche alla luce della prossima scadenza dell'accordo di secondo livello della ex-Italiaonline.
- In relazione agli accordi sindacali sottoscritti il 14 luglio 2014 dalle OO.SS. Nazionali e dai delegati sindacali territoriali riguardanti le "Digital Local Services" - interamente controllate dalla Società - rispetto agli istituti di cui al punto 4 dei citati accordi, le Parti si impegnano a posticiparne l'applicazione al gennaio 2018 e ad incontrarsi entro il mese di novembre 2017 per valutare la sussistenza dei presupposti che ne consentano, qualora la situazione di mercato lo permetta, l'applicazione ed in assenza dei quali le Parti si riservano di valutare tutte le più opportune soluzioni.
- Con riferimento alle "Digital Local Services" si specifica che i passaggi di personale tra IOL o Moqu Adv Srl e le stesse Digital Local Services o viceversa, saranno limitati a specifici casi motivati sia dal punto di vista organizzativo, sia da quello delle competenze individuali distintive. Nel caso di processi rilevanti le strutture sindacali territoriali saranno informate preventivamente.
- Si conferma per la durata del programma (giugno 2018) l'attuale dislocazione territoriale delle sedi aziendali di IOL, salvo eventuali necessità al momento imprevedute che nel caso saranno indirizzate attraverso le strutture sindacali nazionali e/o territoriali.
- Successivamente al termine dell'attuale Piano (19 giugno 2018), qualora il quadro normativo di riferimento lo consentisse, la Società, se dovessero ricorrere i presupposti organizzativi, presenterà un'ulteriore istanza di CIGS anche ai sensi della L. 416/81.

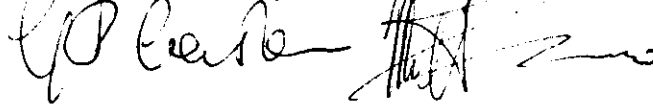
Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones on the right side.

- Le Parti si impegnano a fissare un incontro al termine del primo trimestre 2017 nel quale la Società illustrerà l'andamento aziendale, i relativi risultati economici e l'avanzamento del Piano di Riorganizzazione. Nell'arco del programma di piano, qualora gli andamenti aziendali non fossero in linea con gli obiettivi aziendali, le Parti si impegnano a rivedere i termini della presente intesa anche in relazione alle sospensioni in CIGS.
Le Parti, parimenti, in caso di miglioramento dei risultati rispetto agli obiettivi del Piano Industriale, valuteranno la rimodulazione degli interventi stabiliti nel Piano di Riorganizzazione.
- Le Parti si danno atto con il presente accordo della completezza del confronto sindacale relativo all'attuale programma biennale di CIGS.

Letto, confermato e sottoscritto.

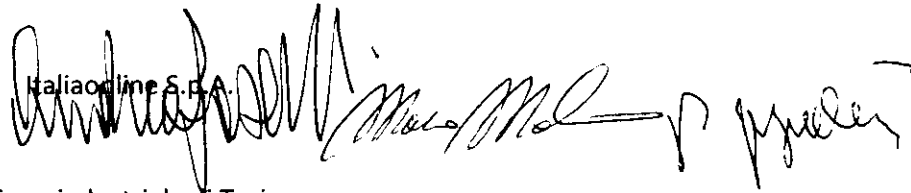
Roma, 14 dicembre 2016

Ministero dello Sviluppo Economico



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

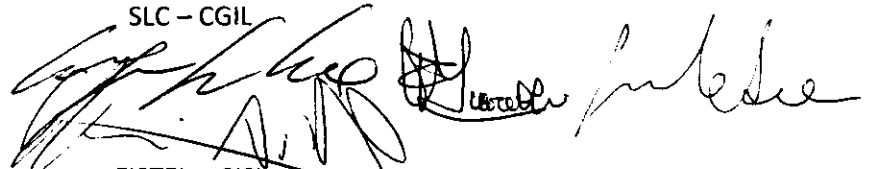
Italiaonline S.p.A.



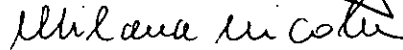
Unione industriale di Torino



SLC - CGIL



FISTEL - CISL



UIICOM - UIL



RSU

