

Il giorno 16 aprile 2009, tra T – Systems Italia S.p.a. e le Organizzazioni Sindacali:

FABI
F ISAC/CGIL
UIL C.A.
FIBA/CISL

Si conviene quanto segue:

Il presente accordo richiama e integra, per i punti oggetto di variazione , l'accordo del 26 ottobre 2007

Premesso che

L' Azienda T-Systems Italia prevede radicali cambiamenti sotto il profilo del business e che la necessità di conseguire l'obiettivo aziendale di ebit fissato dalla casa madre per il 2009 a -1,9 milioni di euro rende indispensabile l'utilizzo di ulteriori misure di contenimento dei costi ;

Per affrontare in termini positivi la situazione senza il ricorso a misure unilaterali occorre raggiungere nel 2009 un saving a carico del personale non dirigente di euro 6.000.000,00 ;

A questo fine l'Azienda si impegna ad adottare provvedimenti rivolti a tutto il personale secondo un principio di equità e di condivisione con le OO.SS e contestualmente ridurrà i costi di propria pertinenza coerentemente con le premesse generali suesposte, illustrando nel dettaglio i risparmi ottenuti su tutti i capitoli di spesa oggetto di riduzione.

Per quanto riguarda gli anni 2009 , 2010 e 2011 non si farà ricorso alle misure di cui alla legge 223/1991. Qualora tuttavia si presentassero ulteriori tensioni occupazionali, si darà luogo all'apertura di un tavolo permanente nell'ambito del quale concordare, in conformità alle normative contrattuali attualmente di riferimento e successivamente di legge, le possibili soluzioni.

In tale prospettiva si conferma il mantenimento dei livelli occupazionali attualmente esistenti nelle sedi principali .

T – Systems Italia S.p.A., in caso di cessione di ramo d'azienda si impegna ad attivarsi nei confronti della parte acquirente affinché venga salvaguardato il livello occupazionale del personale oggetto di cessione.

In caso di piani di incentivazione all'esodo su base volontaria, i criteri relativi verranno concordati con le OO.SS.

A fronte del contributo dato dal personale con il presente accordo, l'Azienda si impegna a non effettuare trasferimenti di personale tra sedi senza un confronto con il lavoratore supportato da un rappresentante sindacale, volto anche a limitare i disagi ed i costi a carico del dipendente

La premessa fa parte del presente accordo

Si conviene quanto segue

a) Contratto di solidarietà (CDS)

- con decorrenza, dal 1° giugno 2009 e per la durata di 1 anno, si procede all'applicazione di un contratto di solidarietà, che coinvolgerà un numero di dipendenti nell'ordine delle 400 persone con una riduzione di orario per il 2009 equivalente a euro 2.800.000,00.

Nella fase di attuazione, da mettere a punto con le OO.SS l'azienda terrà conto delle osservazioni delle OO.SS medesime.

Per la durata del Contratto di Solidarietà, non si utilizzeranno gli altri ammortizzatori sociali previsti dalla legge.

Copia dell'incartamento amministrativo riguardante il contratto di solidarietà verrà consegnata alle OO.SS.

- L'azienda si impegna a limitare il ricorso al lavoro straordinario ai casi di effettiva e di inderogabile necessità.

Le parti concordano la disponibilità a ricorrere all'utilizzo dei CDS fino al limite del 50% dell'orario di lavoro, in specifiche aree in funzione della perdita di contratti, non rimediabile nell'immediato.

Le parti concordano sulla applicabilità di tale strumento ad un numero non superiore a 60 persone, che dovranno essere impegnate durante la loro presenza in azienda in iter formativi o di qualificazione / riqualificazione professionale.

b) Interventi/Reperibilità

- dal maggio del 2009 e per la durata dell'accordo di solidarietà, si farà riferimento alla acclusa tabella.

c) Fapa

- la contribuzione a carico azienda per il Fapa, con decorrenza maggio corrente anno e per la durata dell'accordo di solidarietà, passerà alla percentuale del 1%.

d)

- Il punto 3 lettera "e" dell'accordo del 26 ottobre 2007 viene sostituito da quanto segue:
"nell'anno 2011 le parti si incontreranno per negoziare con spirito positivo l'istituzione di un premio una tantum aggiuntivo che tenga conto delle migliorate condizioni economico finanziarie dell'azienda.

e) Incentivo all'esodo

- l'esodo delle persone che hanno aderito prima della scadenza del bando pubblico all'uscita incentivata darà luogo ad una valorizzazione di risparmio per il 2009 pari a euro 813.000,00.

-l'azienda promuoverà altre politiche di incentivazione volontaria all'esodo nel corso del 2009.

L'Azienda e le OO.SS. faranno una puntuale verifica trimestrale dei risultati ottenuti anche con l'attuazione del presente accordo, su tutte le voci di spesa interessate dalla politica di contenimento.

1) Part time

Coerentemente con il CCNL di riferimento verrà accordato ai lavoratori che ne faranno domanda il contratto di part time, entro il limite massimo aziendale del 20%.

2) Riqualificazione del personale

Le parti ritengono elemento qualificante nell'adozione dei CDS, l'attuazione delle misure necessarie per la riqualificazione del personale coinvolto ed illustrerà alle OO.SS con cadenza trimestrale le azioni predisposte a tal fine.

Le parti stabiliscono che, qualora si raggiungessero risultati di bilancio particolarmente positivi entro il 2011, si incontreranno per valutare come mettere in atto da subito meccanismi premiali nei confronti dei dipendenti.

Il mancato rispetto del presente Accordo comporta l'erogazione di tutto quanto precedentemente non erogato.

Il presente accordo avrà una durata temporale fino a tutto il 2011.