

Roma, 13 dicembre 2022  
Prot. n. 1111 – dc.bo-mp

Spett.li

SLC CGIL Nazionale - Piazza Sallustio, 24 - 00187 Roma  
FISTEL CISL Nazionale - Via Salaria, 83 - 00198 Roma  
UGL Telecomunicazioni Nazionale, Reg. e Prov. - Via Giovanni da Procida, 20 – 00162 Roma  
SLC CGIL Roma e Lazio - Via Michelangelo Buonarroti, 12 – 00185 Roma  
FISTEL CISL Lazio - Via Carlo Felice, 101 – 00185 Roma  
UGL TLC Roma c/o Nazionale - Via Giovanni da Procida, 20 – 00162 Roma  
SLC CGIL Lombardia - Corso di Porta Vittoria, 43 - 20122 Milano  
FISTEL CISL Lombardia - Via Tadino 23 - 20124 Milano  
UGL TLC Milano - Via Enrico Annibale Butti, 5 – 20158 Milano  
SLC CGIL Torino - Via Carlo Pedrotti, 5 -10152 Torino  
FISTEL CISL Piemonte - Via Madama Cristina 50 – 10125 Torino  
UGL TLC Torino - Via Bionaz, 23/f – 10142 Torino  
SLC CGIL Napoli - Via Bracco, 15/A – 80133 Napoli  
FISTEL CISL Campania - Via Parma, 64 – 80143 Napoli  
UGL TLC Napoli - Piazza Nazionale, 94 – 80143 Napoli  
SLC CGIL Bari - Via Vincenzo Calace, 4 - 70132 Bari  
SLC GGIL Taranto - Via Dionisio, 20 – 74121 Taranto  
FISTEL CISL Puglia - Via Giulio Petroni, 15/F - 70124 Bari  
UGL TLC Regionale – Via Arcivescovo Vaccaro 45 – 70121 Bari  
UGL TLC Taranto – Via Marche, 8 - 74121 Taranto

MINISTERO DEL LAVORO E POLITICHE SOCIALI - Via Fornovo, 8 – 00192 Roma

E p.c. Spett.li

REGIONE LAZIO Direzione Lavoro - Area vertenze e Interventi a sostegno del reddito - Via Rosa Raimondi Garibaldi, 7 - 00145 Roma  
REGIONE LOMBARDIA - Via Taramelli, 12 - 20124 Milano  
REGIONE PIEMONTE - Direzione Coesione Sociale Settore lavoro - Via Magenta, 12 10128 Torino  
REGIONE CAMPANIA - Giunta Regionale della Campania - Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche Giovanili Staff 501193 – Funzioni Tecniche Mercato del Lavoro - Centro Direzionale Is. A/6 - 80143 Napoli  
Direzione generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche Giovanili – Centro Direzionale Isola A6 80143 - Napoli  
ARPAL Puglia - Ufficio vertenze collettive - Via Corigliano, 1 - 70123 Bari  
ARPAL Puglia -Ambito Territoriale di Bari -Coordinamento Bari - Ufficio Vertenze Collettive –  
Viale Mediterraneo c/o Fiera del Levante - 70132 Bari  
ARPAL Puglia - Ambito territoriale di Taranto - Ufficio Vertenze Collettive -Via Raffaele Carrieri, 3 -74121 – Taranto

/..

UNINDUSTRIA - 00155 Roma - Via Andrea Noale, 206 Telefono: 06844991 - Fax: 068542577  
Email: [info@un-industria.it](mailto:info@un-industria.it) [www.un-industria.it](http://www.un-industria.it)

ITL ROMA Via Maria Brighenti, 23 – 00159 Roma  
ITL MILANO Via Mauro Macchi, 9 - 20124 Milano  
ITL TORINO - Via Arcivescovado, 9 - 10128 Torino  
ITL NAPOLI - Via Amerigo Vespucci, 172 – 80142 Napoli  
ITL BARI - Settore Politiche del Lavoro - Via Fabio Filzi, 18 - 70126 Bari  
ITL TARANTO - Via Japigia, 2 – 74121 Taranto

Soc. Noovle S.p.A. – Via Gaetano Negri, 1 – 20123 Milano

**Oggetto: Trasmissione lettera di avvio procedura licenziamenti per riduzione di personale –  
Dichiarazione di mobilità. Artt. 24 e 4 della Legge n. 223/91 - Soc. Noovle S.p.A.**

Rimettiamo, in allegato, in nome e per conto della Soc. Noovle S.p.A., la lettera del 13 dicembre 2022, con cui la Società ha avviato la procedura prevista dagli artt. 24 e 4 della Legge n. 223/91, per procedere al licenziamento collettivo per riduzione di personale, con nei confronti di n. 20 lavoratori, ritenuti strutturalmente eccedenti.

Eventuali richieste possono essere inviate anche alla seguente PEC [lavoro@pec.un-industria.it](mailto:lavoro@pec.un-industria.it);

Distinti saluti.

  
Relazioni Industriali  
Il Responsabile  
Andrea Segnanini

All.c.s.





Roma, 13 dicembre 2022  
Prot. n. 000815

Spett.le UNINDUSTRIA  
Via Andrea Noale, 206  
00155 Roma  
pec: [lavoro@pec.un-industria.it](mailto:lavoro@pec.un-industria.it)

Oggetto: **Comunicazione di avvio di procedura di riduzione del personale, ai sensi degli artt. 24 e 4, legge 23/7/1991, n. 223.**

La Società Noovle S.p.A. ai sensi e per gli effetti degli artt. 24 e 4 della legge 23/7/1991, n. 223, comunica l'apertura della procedura di cui all'oggetto, dovendo la Società procedere alla riduzione di personale di n. 20 lavoratori. Le predette eccedenze interessano le principali attività aziendali. I profili professionali del personale abitualmente impiegato e di quello in esubero sono riepilogati nelle tabelle riportate negli allegati 1) e 2) alla presente comunicazione, suddivisi per unità produttiva.

Le cause di tali eccedenze sono ascrivibili a quanto sotto rappresentato:

- Il contesto di forte pressione competitiva e di profonda trasformazione tecnologica in cui opera Noovle che richiede continui riposizionamenti strategici e rinnovi tecnologici, ha imposto la necessità di adottare un modello di funzionamento in grado di ottimizzare le attività e le risorse, creare sinergie e migliorare i risultati delle organizzazioni coinvolte;
- L'attuale assetto dimensionale dell'azienda determina la necessità di riorganizzazione e revisione processi operativi.

Noovle S.p.A. in tale situazione ha sottoscritto il 5 agosto 2022 un Contratto di Espansione nel quale sono state previste specifiche misure funzionali al Progetto di Trasformazione aziendale, che non consentono tuttavia il totale reimpiego del personale. A tal riguardo, l'Azienda nell'intesa aziendale del 2 agosto 2022, nell'analisi complessiva degli strumenti da adottare, ha previsto anche l'avvio, in linea con gli obiettivi del Piano e con il ricambio di competenze, di una procedura ex artt. 4 e 24, Legge n. 223/91 rivolta ai lavoratori che non accedono allo scivolo pensionistico.

**Noovle S.p.A. Società Benefit**

Con unico socio  
Direzione e coordinamento TIM S.p.A.  
Sede legale: Via Gaetano Negri, 1 - 20123 Milano (MI)  
PEC: [noovlespa@timpec.it](mailto:noovlespa@timpec.it)

Codice Fiscale / P.IVA e Iscrizione Registro  
delle Imprese MI 11432040969  
REA Milano 2601962 - Cap. Sociale € 1.000.000 I.V.

## I

### DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETA' E DELL'ATTIVITA' SVOLTA SUL TERRITORIO NAZIONALE

La Società Noovle S.p.A.:

- è una realtà, società del Gruppo Tim, che punta ad essere il centro di eccellenza, leader italiano per il Cloud e che attraverso il presidio di infrastrutture, Data Center e cloud ICT, ha un ruolo chiave nella digitalizzazione di imprese e Pubblica Amministrazione. In questo contesto Noovle si pone l'obiettivo di abilitare aziende ed organizzazioni pubbliche e private ad affrontare le sfide di domani attraverso il Cloud e l'adozione di un ampio ventaglio di soluzioni private, hybrid e multicloud realizzate su misura, in base alle esigenze del cliente, semplici e pay per use.
- La Società Noovle S.p.A occupa alle proprie dipendenze, n. 989 lavoratori (personale in forza al 31 ottobre 2022), si cui n. 18 Dirigenti, n. 180 Quadri e n. 791 impiegati, distribuiti su tutto il territorio nazionale. Il personale femminile impiegato è pari al 20% dell'organico.

## II

### ANALISI DEI FATTORI CHE DETERMINANO LA SITUAZIONE DI ECCEDEZZA OCCUPAZIONALE

I fattori che hanno determinato l'eccedenza occupazionale sono quindi da ricondursi alle suddette considerazioni, in sintesi:

- la pressione competitiva
- la necessità di adeguamento di profili professionali specifici ed in linea con il contesto di mercato
- l'esigenza di snellire i processi operativi e di governo delle funzioni aziendali;
- la semplificazione dei processi dovuti alla costante evoluzione tecnologica.

Le suddette considerazioni si riflettono tanto sulla proposta di valore dell'impresa in ambito *Commerciale* quanto sulla sua attuale configurazione organizzativa, che richiede pertanto opportuni interventi volti ad aumentare l'efficacia e l'efficienza competitiva della società in un contesto di mercato fortemente dinamico.

Tra questi, la razionalizzazione delle attività, dei processi produttivi, tecnologici e organizzativi e la necessità di ottimizzare e semplificare le strutture operative e di governo dell'azienda.

Tali interventi - tesi a restituire una configurazione ottimale all'azienda per meglio affrontare il contesto di mercato - contribuiscono altresì a determinare le sopraccitate eccedenze e le ridondanze dal lato della forza lavoro.

Il contesto di mercato fortemente dinamico e la dinamicità dell'evoluzione tecnologica richiedono una veloce e adeguata evoluzione delle competenze dei lavoratori, che solo in parte è possibile gestire attraverso percorsi di formazione e riqualificazione; tali percorsi non consentono la piena occupabilità del personale e anche in tal senso si colloca l'avvio della procedura odierna.

I motivi di dette eccedenze sono tutti riconducibili alle situazioni sopra descritte.

### III

#### **LE MISURE PROGRAMMATE DALLA SOCIETA' PER IL SUPERAMENTO DELLA AVVERSA CONGIUNTURA SOPRADESCRITTA E PER RESTITUIRE COMPETITIVITA' ALL'AZIENDA**

Per le motivazioni sopra descritte e per l'indifferibile necessità di recuperare competitività sui mercati e rilanciare l'azienda, la Società ha concordato con le rappresentanze sindacali un contratto di espansione ex art.41 D.Lgs 148/2015, sottoscritto in sede ministeriale il 5 agosto 2022, che prevede il ricorso sinergico ad una pluralità di strumenti per il ricambio di competenze.

Il predetto contratto di espansione si sviluppa dal mese di agosto 2022 al mese di febbraio 2024 e prevede l'accompagnamento a pensione dei lavoratori più anziani, la formazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori che rimangono in forza, l'ingresso di lavoratori dotati di nuove competenze, nonché la riduzione oraria con intervento dell'integrazione salariale straordinaria. In questo ambito la presente procedura concorre alla gestione non traumatica degli esuberanti, per i profili individuati e con riferimento a quei lavoratori che non possono accedere allo scivolo pensionistico

L'effetto di quanto precedentemente esposto è la dichiarata eccedenza di personale secondo quanto riportato in dettaglio nell'allegato 2).

### IV

#### **TEMPI DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI RIDUZIONE DI PERSONALE**

Il programma di riduzione di personale per gli anzidetti dipendenti in esubero, o per il minor numero di lavoratori che dovesse risultare per effetto dell'applicazione del criterio non oppositivo che la Società intende proporre alle organizzazioni sindacali, sarà attuato nei termini di legge alla conclusione della presente procedura, ovvero nel diverso termine che potrà essere eventualmente concordato con le organizzazioni sindacali in relazione agli esiti del contratto di espansione.

I conseguenti recessi dai rapporti di lavoro ai sensi del comma 9 dell'art. 4 e dell'art. 24 L. 223/91 saranno, quindi, prevedibilmente effettuati entro gli intervalli di tempo concordati con le OO.SS..

## V

### **I MOTIVI TECNICI ORGANIZZATIVI E PRODUTTIVI PER I QUALI SI RITIENE DI NON POTER ADOTTARE MISURE IDONEE A PORRE RIMEDIO ALLA PREDETTA SITUAZIONE ED EVITARE IN TUTTO O IN PARTE LA RIDUZIONE DI PERSONALE**

I motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare strumenti alternativi alla riduzione di personale possono così riassumersi.

\*

La Società, nell'ambito del contratto di espansione del 5 agosto 2022 ha concordato con le OO.SS. il ricorso alla riduzione oraria con intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria fino al 29 febbraio 2024, nella prospettiva di agevolare il percorso di trasformazione tecnologica e di riorganizzazione aziendale favorendo al contempo l'occupabilità attraverso azioni volte sia all'acquisizione di nuove risorse specializzate sia alla riqualificazione delle risorse esistenti attraverso attività di formazione mirate.

Quanto ad ulteriori misure di mobilità interna, rispetto a quelle già previste nell'ambito del contratto di espansione e delle prassi vigenti, le caratteristiche delle risorse in esubero si frappongono anche all'adozione di tali misure alternative.

\*

Per tutti i descritti motivi, che potranno essere ulteriormente illustrati nel corso dell'esame congiunto, non si può ragionevolmente pianificare il ricorso a strumenti alternativi alla riduzione di personale, in quanto essi non sarebbero risolutori della situazione di squilibrio descritta.

\*

Quale unico criterio di scelta del personale da licenziare, in deroga a quelli previsti dall'art. 5 della Legge n. 223/91 viene proposto quello della non opposizione individuale al licenziamento.

## VI

### **EVENTUALI MISURE PROGRAMMATE PER FRONTEGGIARE LE CONSEGUENZE SUL PIANO SOCIALE DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI RIDUZIONE DI PERSONALE**

Per quanto concerne, da ultimo, l'indicazione delle misure per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma di riduzione di personale, la Società si rende disponibile ad attuare idonee forme di sostegno all'esodo, che saranno illustrate nel corso del previsto confronto sindacale.

Ulteriori notizie, informazioni e chiarimenti potranno essere forniti, dalla sottoscritta Società, nel corso del previsto incontro di cui all'art. 4, comma 5, della Legge n. 223/1991, in ordine al quale si conferma

la disponibilità della Scrivente; in tal senso si comunica che gli indirizzi ai quali inviare le relative richieste sono i seguenti: [lavoro@pec.un-industria.it](mailto:lavoro@pec.un-industria.it) e [noovlespa@timpec.it](mailto:noovlespa@timpec.it).

\*\*\*\*\*

Di quanto sopra, Noovle S.p.A. Vi dà notizia ai fini e per gli effetti della procedura prevista dagli artt. 24 e 4 della legge citata in oggetto. Si invita a considerare la procedura accentrata presso Unindustria Roma per eventuali incontri.

La presente anche per gli effetti di cui all'art. 3, comma 5, della Legge n. 68/1999.

Si allegano i seguenti documenti

Allegato 1) contenente prospetto relativo al numero e profili professionali del personale abitualmente impiegato in Noovle S.p.A..

Allegato 2) contenente prospetto relativo alle eccedenze nelle unità produttive

Human Resources  
Noovle S.p.A.  
Daniela Casale

Firmato digitalmente da:  
DANIELA CASALE  
Noovle S.P.A.  
Firmato il: 13-12-2022 12:51:06  
Seriale certificato: 982840  
Valido dal 06-05-2021 al 06-05-2024

ALLEGATO 1)		FORZA ABITUALMENTE IMPIEGATA NOOVLÉ S.P.A.				
	Profili: ADDETTI Livv. 4-5S Funzioni di: Staff- Commercial Operations & Portfolio - Cloud Application Practices - Data Cloud Infrastructure Practices - Data Center & Colocation - Cloud 4 TIM	Profili: ESPERTI Livv. 6-7 Funzioni di: Staff- Commercial Operations & Portfolio - Cloud Application Practices - Data Cloud Infrastructure Practices - Data Center & Colocation - Cloud 4 TIM	Profili: PROFESSIONISTI Livv. 7Q Funzioni di: Staff- Commercial Operations & Portfolio - Cloud Application Practices - Data Cloud Infrastructure Practices - Data Center & Colocation - Cloud 4 TIM	DIRIGENTI	Totale	
BA	9	80	11		100	
BO	17	20	2		39	
CA		5	1		6	
FI	11	18	6	1	36	
GE	6	3			9	
LE			1		1	
MB	6	14	1	1	22	
MI	44	89	42	4	179	
NA	6	31	3		40	
PA	4	10	1		15	
PD	11	24	3		38	
PI			1		1	
PT		1			1	
RM	64	265	95	12	436	
RN			1		1	
TA	5	19	1		25	
TN	2	1	3		6	
TO	7	18	8		33	
VE		1			1	
		192	688	180	18	918

