



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali
DIVISIONE VI

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 agosto 2015, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza del Funzionario Silvia Iannuzzi, della Divisione VI della Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali, si è tenuta una riunione per l'espletamento della fase amministrativa della procedura di licenziamento collettivo avviata da SIELTE SPA in data 16 giugno 2015.

Hanno partecipato:

la Sielte S.p.A. rappresentata da Giovanni Meli e Antonio Di Micco assistita da Unindustria Roma in persona di Laura Di Raimondo e Francesco Algieri

le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL rispettivamente nelle persone di Giuseppe Francesco – Antonino Clemente – Giuseppe Terracciano unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU

premesso che:

- le parti il 22 Luglio 2014 hanno stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un accordo per il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione aziendale (di seguito CIGS) ai sensi dell'art. 1 comma 3 della Legge 223/91 e dell'art. 1 D.M. del 20/08/2002 n. 31444 per un numero massimo di 500 lavoratori per la durata di 12 mesi, dal 1° Settembre 2014 al 31 Agosto 2015;

- tale ricorso alla CIGS si è reso necessario per portare a completamento entro la data del 31 agosto 2015 il Piano di Riorganizzazione aziendale predisposto dalla Società per fronteggiare la grave crisi dei mercati di riferimento;

- le parti, si sono incontrate il 9 giugno 2015 presso la sede di Unindustria Roma per la fase finale di verifica dell'Accordo sindacale suddetto, oltre che per un esame complessivo dei risultati aziendali conseguiti con il dispiegamento del Piano di riorganizzazione;

- in tale incontro di verifica, l'Azienda ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali che :

- è stato raggiunto l'obiettivo di generare economie aziendali attraverso la riduzione dei costi di struttura, e l'eliminazione delle aree di inefficienza gestionale;

- sono stati ottimizzati i processi di integrazione delle strutture lavorative, ed inoltre è stata focalizzata l'organizzazione del lavoro per specializzazione delle attività, e si è proceduto al contempo alla

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Via Forno 8 – 00192 – ROMA

Tel. 06 46834282 - Fax 06 46834278

E mail: dg.tutelacondizionilavorodiv6@lavoro.gov.it



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali
DIVISIONE VI

diversificazione delle attività e dei Clienti accentuandone la trasformazione verso un'azienda di servizi tecnici;

- l'attuazione del piano di riorganizzazione ha richiesto ingenti investimenti per la formazione delle necessarie competenze distintive, ed ha dato luogo ad un sistema strutturato e permanente di formazione continua del personale, il quale ha favorito, agendo come strumento di politica attiva del lavoro, sia la riqualificazione del personale caratterizzato da un'elevata età anagrafica, sia l'aggiornamento delle competenze specialistiche tecniche, operative e di management al fine di offrire ai Clienti, strutture e risorse sempre più qualificate oltre che nuove modalità gestionali delle attività attraverso sistemi informatici (tablet);

- nel prosieguo di tale incontro, l'Azienda ha anche illustrato e documentato in maniera ampia ed approfondita alle Organizzazioni Sindacali che, nelle more degli importanti sforzi economici, valutati in oltre 17 milioni di euro, per l'attuazione del piano di riorganizzazione aziendale al fine di riposizionare l'azienda sui mercati, lo scenario commerciale si è aggravato per effetto di una crisi economica finanziaria perdurante che, determinando per gli Operatori una continua diminuzione dei ricavi e dei margini, ha comportato per la filiera una riduzione degli investimenti, ed anche una riduzione drastica dei compensi determinata da un'azione di decremento dei costi generali portata avanti dagli operatori stessi. Basti pensare che per gli operatori TLC dal 2007 al 2014 la diminuzione dei ricavi è stata pari a 14 miliardi di euro, equivalente al 30% del valore iniziale, di cui 8 miliardi in meno di ricavi per il settore radio mobile e 6 miliardi per la Rete fissa TLC; nel solo 2014 la perdita dei ricavi è stata pari a 2.5 miliardi di euro di cui 1.5 miliardi per la Rete Mobile ed 1 miliardo per la Rete Fissa;

- in aggiunta a tale stato di crisi dei mercati di riferimento, il fattore più penalizzante per Sielte è stato causato dalle iniziative del principale e più importante Cliente che, da ultimo, ha accentuato e velocizzato in maniera massiccia e repentina l'azione di internalizzazione di tutta una serie di attività che, in materia di manutenzione (Assurance), venivano prima assegnate alle società dell'indotto telefonico, facendo sì che le stesse risultassero dimezzate nel loro volume; contestualmente il Cliente stesso ha più che dimezzato l'assegnazione dei volumi sul settore Technology, facente parte della Rete Fissa tradizionale in Rame;

- tale quadro è destinato ad aggravarsi ulteriormente in maniera più marcata in quanto il principale committente ha annunciato un importante piano di riorganizzazione che di fatto si tradurrà in minori volumi di lavoro per le società dell'indotto telefonico, oltre ai potenziali cali di commesse dovute al prossimo rinnovo del contratto quadro per il triennio 2016/2018, che vedrà a seguito della procedura di GARA, una competizione difficilissima dovuta alla presenza di operatori di piccole dimensioni industriali capaci di offrire prestazioni a prezzi più che concorrenziali;

- tali attività (Assurance e Technology), essendo ad alto contenuto di manodopera, impegnano oltre il 50% della forza lavoro aziendale, e di per sé, acquistano particolare importanza, perché il loro svolgimento richiede la presenza di organizzazioni lavorative strutturate sui territori, inclusive di sedi logistiche, mezzi, magazzini, attrezzature, personale operativo, personale tecnico, amministrativo ecc.

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Via Forno 8 - 00192 - ROMA

Tel. 06 46834282 - Fax 06 46834278

E mail: dgtutelacondizionilavorodiv6@lavoro.gov.it



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali
DIVISIONE VI

Di conseguenza una qualsiasi percentuale di riduzione di tali volumi lavorativi riferiti alla Rete tradizionale fissa TLC in cavo di accesso a lunga distanza, a maggior ragione se la riduzione risulta di circa il 50%, ha un impatto traumatico sui livelli occupazionali, perché si traduce di fatto in un automatico e proporzionale ridimensionamento delle risorse lavorative impegnate, oltre a determinare riflessi negativi sui conti economici aziendali, in quanto abbassandosi la soglia minimale critica dei volumi di lavoro, si originano perdite economiche dovute a mancanza di redditività delle attività eseguite e a costi logistici e di servizio esorbitanti;

- gli effetti della più generale crisi economica e finanziaria hanno generato una drastica riduzione dei volumi di lavoro anche nel settore della RETE TLC Radio Mobile, i cui volumi produttivi attualmente disponibili risultano ridimensionati del 70% anche a causa delle riduzioni delle attività dovute alla cessazione di importanti commesse;

- gli altri mercati delle infrastrutture, quali quelli dei Trasporti e dei Sistemi Tecnologici, sui quali l'Azienda si è orientata nel corso degli ultimi anni per caratterizzare in senso tecnologico ed ingegneristico l'offerta dei propri servizi e per allargare la propria base produttiva e delle competenze professionali, sono interessati - a causa della crisi economica finanziaria in atto - da un grave problema di eccesso dell'offerta e dei prezzi fortemente calanti. Inoltre le nuove attività via via ottenibili attraverso le gare di appalto presentano un maggiore contenuto di materiali e di tecnologia e sempre meno bisogno di manodopera, la quale nel caso specifico comunque deve essere sempre più professionalizzata;

- fattore comune ai mercati di riferimento dell'Azienda, è rappresentato dal fatto che le attività in essi presenti hanno subito una riduzione drastica dei compensi, per effetto di una continua riduzione dei prezzi praticati dai clienti sia nelle trattative private, quanto nelle gare pubbliche e ciò causa perdite economiche non più sopportabili;

- nel settore TLC delle Reti Fisse e Mobili, va aggiunto che, oltre alla riduzione dei prezzi e dei volumi di attività, si pone come elemento fortemente penalizzante la modifica delle tipologie delle attività appaltate e l'impossibilità di programmarne in maniera standardizzata il flusso operativo; tutto ciò rende impossibile utilizzare in modo costante e continuativo le maestranze interessate, generando così un maggior onere economico causato dal fermo dei mezzi e dalla non ricollocabilità del personale in altre mansioni, dovute alla presenza di professionalità non fungibili e polivalenti;

- la repentina, imprevista e drastica riduzione delle commesse ad elevato contenuto di manodopera da parte del principale Cliente accompagnata alla riduzione dei compensi da parte dei Committenti, oltre alle suddette negative condizioni di crisi sopra rappresentate, in uno con i costanti aumenti dei costi gestionali di carattere generale sopportati in questi ultimi anni hanno pesantemente inciso in modo negativo sui conti economici aziendali, i quali sono destinati a peggiorare nel secondo semestre dell'anno 2015, qualora non dovessero essere apportate le dovute azioni correttive anche al fine di non condizionare negativamente in maniera irreversibile l'andamento economico gestionale del 2016;

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Via Forno 8 - 00192 - ROMA

Tel. 06 46834282 - Fax 06 46834278

E mail: dgtutelacondizionilavorodiv6@lavoro.gov.it



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali
DIVISIONE VI

- per le ragioni sopra esposte Sielte S.p.A. , ha avviato il 16 giugno 2015, ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/91, una procedura di licenziamento collettivo, con conseguente collocazione in mobilità, nei confronti di n. 585 lavoratori, tra impiegati, quadri ed operai, eccedenti in via strutturale rispetto alle esigenze aziendali, , in forza presso le seguenti sedi aziendali: Agrigento, Catania e provincia, D.G. Catania e Provincia, Messina, Palermo, Ragusa, Siracusa, Trapani, Atena Lucana, Eboli, Pavullo, Napoli e Provincia, Lamezia Terme, Reggio Calabria, Roma, D.G. Roma, Pomezia, Viterbo, Milano e Provincia, Padova e Provincia, Modena e Provincia, Silvi Marina, Sassari, Torino e Provincia, e Bari e Provincia;

- il 7 luglio 2015, le parti si sono incontrate per l'esame congiunto previsto dalla procedura di legge, nel corso del quale l'Azienda ha confermato che le cause delle enunciate difficoltà sono da ricollegarsi alla riduzione improvvisa ed imprevista delle commesse, soprattutto da parte del principale Cliente, determinando uno stato di sofferenza occupazionale, tenuto conto che detta attività lavorativa occupa 1.000 lavoratori su 1.500 di forza attiva, nella maggior parte presenti nelle aree del Sud, a cui va aggiunta la negatività sulla marginalità delle attività Technology ed Assurance a causa dei bassi prezzi;

- nell'incontro odierno le parti hanno ulteriormente analizzato la situazione di crisi del Settore TLC, prendendo atto della imprevedibilità della situazione sopra descritta, che del più generale scenario di crisi dell'economia mondiale ed europea, il quale ha influenzato e continuerà ad influenzare anche nel corso del 2015 e del 2016 le politiche dei committenti, circa ulteriori riduzioni degli investimenti nel settore delle reti tradizionali di TLC con tagli conseguenti ai livelli occupazionali, che determinano per l'Azienda un forte squilibrio tra carichi di lavoro e organici a un rilevante squilibrio economico;

- Sielte S.p.A. applica il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti Servizi di Telecomunicazione (di seguito CCNL TLC);

tenuto conto che

- si rende indispensabile proseguire, proprio per l'aggravarsi delle condizioni di crisi del mercato, nell'azione quanto più ampia possibile di formazione del personale al fine di adeguare gli elementi caratterizzanti delle attuali professionalità migliorandone lo standard operativo sul campo, discendente, anche, dall'introduzione delle nuove modalità di gestione informatica delle attività lavorative attraverso l'impiego dei tablet;

- diventa necessario continuare il percorso del cambio mix del personale, con l'obiettivo di far fronte ai processi di internalizzazione delle attività lavorative a più alto lavoro tecnico, e per elevare i livelli medi di specializzazione e delle competenze tecniche sostenuti alla base dal possesso degli appositi requisiti di scolarità specifica connessa alle attività da eseguire;

- è intento comune delle parti salvaguardare nel suo intero il perimetro occupazionale aziendale, tenuto conto che gran parte di esso insiste nelle aree del mezzogiorno già colpito da gravi problematiche sociali connesse alla più generale crisi economica, e che si possono venire a concretizzare

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Via Forno 8 - 00192 - ROMA

Tel. 06 46834282 - Fax 06 46834278

E mail: dgtutelacondizionilavorodiv6@lavoro.gov.it



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali
DIVISIONE VI

importanti sviluppi occupazionali con lo sblocco e l'attuazione del Piano Nazionale per gli Investimenti sulla Banda Larga.

TUTTO CIO' PREMESSO

1. L'Azienda, in risposta alla richiesta di strumenti alternativi al licenziamento avanzata dalle Organizzazioni Sindacali, conviene di chiedere l'intervento della CIGS per crisi aziendale, per evento improvviso ed imprevisto, a decorrere dal 1° settembre 2015 per la durata di 12 mesi ai sensi dell'art. 1 comma 5 della Legge 223/91 e del D.M. 18 dicembre 2002 art. 1 comma e), per un numero massimo di 480 lavoratori, articolati per sede territoriale, per ripartizione numerica e per settore di appartenenza, per come di seguito:

SEDI TERRITORIALI	SETTORE PRODUTTIVO TLC	SETTORE PRODUTTIVO I&T	INDIRETTI E SERVIZI D.G.	TOTALE
Agrigento	12			12
Catania e Provincia	22			22
D.G. Catania e Prov.			5	5
Messina	6			6
Palermo	31		1	32
Ragusa	8			8
Siracusa	6		1	7
Trapani	13			13
Atena L.	10			10
Eboli	18			18
Pavullo	3			3
Napoli e Provincia	31		1	32
Lamezia T.	14	6	2	22
Reggio Calabria	22			22
Roma	48	6	3	57
D.G. Roma			20	20
Pomezia	38	6	1	45
Viterbo	18	1		19
Milano e provincia	28	1		29
Padova e Provincia	13	2	1	16
Modena e Provincia	14			14

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Via Forno 8 - 00192 - ROMA

Tel. 06 46834282 - Fax 06 46834278

E mail: dgtutelacondizionilavorodiv6@lavoro.gov.it



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali
DIVISIONE VI

Silvi Marina	2			2
Sassari	31		1	32
Torino e provincia	23	4	1	28
Bari e Provincia	6			6
Totale generale	417	26	37	480

2. I lavoratori interessati dalla CIGS verranno sospesi dal lavoro a zero ore e l'individuazione degli stessi avverrà sulla base delle esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali nell'ambito del numero massimo dei profili professionali indicati nelle schede riepilogative di cui all'allegato n.1) della procedura di mobilità.

3. Stanti le esigenze aziendali di realizzare una base minima di operatività interfunzionale e polivalente del personale sospeso in CIGS, da perseguire attraverso adeguati percorsi di formazione per sostenere la possibilità di reimpiego nelle variegate attività di mercato tradizionale sia di TLC quanto dei mercati diversificati, che già sono e saranno sempre di più interessati da trasformazioni metodologiche, tecniche, procedurali e da modalità operative, le parti convengono che in tali fattispecie e per tali ragioni non si potrà dar luogo a rotazione del personale medesimo, perché coinvolto gradualmente in processi formativi volti all'acquisizione e/o perfezionamento dei requisiti oggettivi, tecnici e professionali di base per poter operare rispetto alle variegate esigenze lavorative.

4. Al di fuori di quanto previsto per il personale sospeso dal lavoro a zero ore in CIGS che sarà destinatario dei piani di formazione, a livello territoriale viene demandata alle parti la possibilità di individuare e definire modalità di rotazione che dovranno tener conto dei volumi di lavoro disponibili e delle caratteristiche di fungibilità e polivalenza professionale del personale interessato, ed essere compatibili con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali. A tal riguardo le parti convengono che, preventivamente, nelle casistiche che comportano le necessità di sospensioni dal lavoro e/o di impedimento attuativo delle iniziative formative si darà luogo a specifici incontri, a livello Territoriale con le Strutture Territoriali delle Organizzazioni firmatarie la presente Intesa e la RSU di riferimento, per dar corso al sistema della rotazione a livello trimestrale.

Non sarà interessato dalla rotazione nella misura massima di 95 unità il personale addetto ai servizi di Direzione Generale, il personale indiretto, il personale con mansione di Assistente Tecnico in quanto, tutte le figure professionali soprarichiamate, risultano interessate dalle razionalizzazioni di attività, processi, e assetti organizzativi. Inoltre, non sarà applicata la rotazione al personale operativo interessato dalla cessazione delle commesse ex Nokia Siemens per Wind e dei settori diversificati, oltre al personale di cui al punto 7) del presente Accordo. Per il personale interessato dalla cessazione delle commesse ex Nokia Siemens per Wind le parti confermano l'impegno espresso al punto c) dell'allegato n.1) al presente Verbale di Accordo in materia di azioni volte alla ricollocazione interna. Inoltre le parti si danno atto che, al fine di verificare l'andamento di tali processi, si incontreranno a livello Nazionale, entro 6 mesi dalla data di

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Via Fornovo 8 - 00192 - ROMA

Tel. 06 46834282 - Fax 06 46834278

E mail: dgtutelacondizionilavorodiv6@lavoro.gov.it



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali
DIVISIONE VI

sottoscrizione del presente Accordo, con le Strutture Nazionali e Territoriali delle Organizzazioni firmatarie la presente Intesa nonché con il Coordinamento Nazionale delle RSU.

5. Le parti concordano che il piano di governo delle eccedenze durante l'intervento della CIGS nel periodo annuale 1° settembre 2015 - 31 agosto 2016 sarà basato sulle azioni di cui all'allegato n.1) ai fini della gestione non traumatica degli esuberi.

6. Le parti convengono che la procedura di mobilità, avviata il 16 giugno 2015 per complessivi 585 esuberi, sarà definita secondo criteri definiti al punto 7) del presente Accordo e per un numero massimo di 110 lavoratori tra operai, impiegati e quadri ai sensi dell'art.5 della Legge 223/91 nell'ambito e limitatamente alle unità produttive interessate dalla procedura. Le parti convengono di fissare il termine per la collocazione in mobilità ex art. 8 comma 4 Legge 236/93 al 31 dicembre 2016 esercitando così facoltà di deroga e proroga a sensi della suddetta Legge.

7. La collocazione in mobilità avverrà in forza dei seguenti criteri di individuazione dei lavoratori concordati tra le parti e risultanti in sostituzione di quelli previsti dall'art.5 della Legge 223/91:

☐ l'avvenuta maturazione del diritto al percepimento della pensione di anzianità o di vecchiaia, secondo i requisiti in vigore fino al 31 dicembre 2011, fatta eccezione per coloro che abbiano maturato, alla data del presente accordo, un'anzianità contributiva inferiore a 37 anni;

☐ la maturazione del diritto al percepimento della pensione di anzianità o di vecchiaia nel corso del periodo di intervento della CIGS ovvero nel periodo successivo di iscrizione nelle liste di mobilità, fermo restando la non opposizione del lavoratore al licenziamento stesso. In tale fattispecie è condizione vincolante che il dipendente sottoscriva un verbale di conciliazione ai sensi degli artt. 1965 e ss. c.c., 2113 c.c., 411 e 412 c.p.c.; le parti si danno atto che sarà erogato un incentivo economico secondo le prassi aziendali;

☐ la non opposizione al licenziamento. In tale fattispecie è condizione vincolante che il dipendente sottoscriva un verbale di conciliazione ai sensi degli artt. 1965 e ss. c.c., 2113 c.c., 411 e 412 c.p.c.; le parti si danno atto che sarà erogato un incentivo economico secondo le prassi aziendali.

8. La Società anticiperà il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.

9. Le parti concordano di incontrarsi a livello Nazionale con cadenza semestrale e a livello Territoriale con cadenza trimestrale al fine di monitorare l'andamento delle misure sopra riportate in termini di salvaguardia dei livelli occupazionali.

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Via Forno 8 - 00192 - ROMA

Tel. 06 46834282 - Fax 06 46834278

E mail: dgtutelacondizionilavorodiv6@lavoro.gov.it



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali
DIVISIONE VI

Questa Divisione, esperita l'attività di mediazione, trasmetterà il presente verbale alla Divisione IV della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e degli Incentivi all'Occupazione ai fini dell'espletamento della fase istruttoria e della fase decisoria di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

SIELTE SPA

UNINDUSTRIA ROMA

OO.SS.

RSU/RSA

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Via Forno 8 - 00192 - ROMA

Tel. 06 46834282 - Fax 06 46834278

E mail: dgtutelacondizionilavorodiv6@lavoro.gov.it

PIANO DI GESTIONE DEGLI ESUBERI

a) FORMAZIONE PROFESSIONALE E/O RIQUALIFICAZIONE

Dalle fasi di analisi e di bilancio delle competenze che sono state condotte all'atto della conclusione delle iniziative formative svolte nel corso del periodo annuale settembre 2014 – Agosto 2015 per consentire la riqualificazione del personale sospeso in CIGS attraverso interventi formativi teorico/pratici, è stato riscontrato nel caso del personale interessato una particolare necessità di ridurre quanto più possibile il tasso di *deficit* delle conoscenze operative tecniche, metodologiche e gestionale di tutti i processi lavorativi ricompresi sia nel settore delle Reti Fisse e Mobili TLC quanto nei settori diversificati.

A tale condizione di necessità, si aggiunge il bisogno di supportare l'operatività del personale con l'ausilio delle necessarie istruzioni tecnico-pratiche per l'utilizzo degli strumenti informatici quali il *tablet*, che, introdotto a partire dal mese di aprile 2014 nel segmento delle attività tradizionali effettuate per il principale cliente, ha determinato una forte innovazione nelle modalità gestionali e metodologiche di svolgimento dei Servizi tecnici operativi forniti al cliente.

Le parti hanno convenuto sulla necessità di proseguire anche nel periodo di intervento della CIGS per crisi aziendale (Settembre 2015 - Agosto 2016) nella realizzazione di percorsi formativi destinati al personale sospeso in CIGS, in attuazione della norma prevista dall'art. 4 comma 40 della Legge n. 92/2012, la quale condiziona la fruizione degli ammortizzatori sociali alla frequenza – ove disposti – di corsi di formazione e di riqualificazione, ed in conformità sia con il pronunciamento in materia di formazione in periodo di CIGS dell'Interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali richiesto ed ottenuto da Sielte S.p.A. il 17 aprile 2013, sia con la Circolare del citato Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 marzo 2014 prot. n. 40/0009761 in materia di formazione sui luoghi di lavoro. Tutto ciò con la finalità di diffondere l'apprendimento delle oggettive nozioni tecnico operative, onde accrescere nell'esercizio delle attività i livelli di abilità nell'uso di metodologie operative, materiali, strumenti e *tools* informatici, contribuendo, così, a ridimensionare le problematiche della obsolescenza professionale che costituiscono di per sé una reale minaccia per la salvaguardia dei livelli occupazionali.

A tal riguardo, si coinvolgerà un'ampia platea di circa 900 lavoratori facenti parte delle varie Linee Operative Aziendali, i quali suddivisi in scaglioni di 300 unità verranno sospesi dal lavoro in regime di CIGS per una durata massima di 1 mese ogni tre mesi, durante i quali verrà loro somministrato l'intervento formativo teorico/pratico che sarà caratterizzato prevalentemente da una componente formativa specialistica operativa attraverso un sistema strutturato di modalità e strumenti informatici.

L'attività pratica sarà articolata per fasi di apprendimento strutturato e sarà seguita da un pool di *tutor* e *monitor* esperti mentre, per la gestione delle attività formative, verrà costituito un apposito "Comitato di Pilotaggio" formato da un componente delle RSU per ciascuna delle strutture operative territoriali aziendali, da un Ente accreditato per la formazione continua specializzato nella realizzazione di progetti formativi complessi, e da rappresentanti nominati dall'Azienda.

Detto Comitato di pilotaggio avrà il compito di assicurare il monitoraggio, la valutazione e il controllo *in itinere* dello svolgimento di tutte le attività formative.

Le azioni formative saranno costantemente seguite da *tutor* interni, nominati ed adeguatamente istruiti dall'azienda e *monitor* esterni nominati dall'Ente di formazione.

Il Comitato di Pilotaggio si riunirà a livello trimestrale per valutare gli esiti delle attività formative erogate e per discutere eventuali azioni correttive finalizzate al raggiungimento di migliori risultati formativi.

Tale formazione sul campo sarà sostenuta con mezzi finanziari propri dell'Azienda e consentirà, a tutti gli effetti, con cadenza mensile anche la rotazione del personale sospeso in CIGS.

Al personale suddetto, sospeso in CIGS, nei mesi nei quali sono programmati gli interventi formativi sarà riconosciuto un rimborso spese, ed inoltre, per incentivare al massimo la partecipazione alle attività formative teorico/pratiche considerato la loro caratteristica di volontarietà, è previsto a fronte dell'effettiva frequenza, un importo mensile lordo, a titolo di premio di frequenza. Infine, le parti si danno atto che il personale interessato da detti percorsi formativi risulterà collocato in CIGS per un periodo massimo complessivo di quattro mesi nell'anno a scaglioni di un mese ciascuno, e, pertanto, potrà essere interessato da altre sospensioni dall'attività lavorativa solo al ricorrere delle condizioni previste dalla 6° alinea del punto 4 del presente verbale di Accordo.

b) INTERNALIZZAZIONE ATTIVITA'

A fronte dell'obiettivo comune di sostenere la tenuta dei livelli occupazionali, l'Azienda in continuità con le azioni poste in essere nel corso degli anni pregressi, proseguirà anche negli anni 2015 e 2016 ad internalizzare rilevanti quote di attività affidate all'esterno. L'Azienda attuerà tale processo di internalizzazione di attività tenendo conto delle compatibilità aziendali economiche, tecniche e produttive anche in considerazione delle difficili condizioni di competizione commerciale. L'avanzamento in ordine ai processi di internalizzazione sarà oggetto delle verifiche di cui al *punto 9)* del presente Accordo.

c) RICOLLOCAZIONE

- Ricollocazione esterna (Outplacement)

Le parti si danno atto che, a fronte della riorganizzazione dei processi di gestione delle attività operative affidate ai terzi, numero 20 lavoratori con mansione di assistente Tecnico, risultano costituire a tutti gli effetti un esubero strutturale che richiederà l'intervento della CIGS zero ore a partire dal 1° settembre 2015. Al riguardo la Società si impegna a ricercare ed attivare per tale personale delle opportunità lavorative anche nel bacino esterno dei propri *outsourcer*, anche attraverso il collocamento in mobilità *ex lege* 223/91 fermo restando la non opposizione del lavoratore al licenziamento stesso (così come previsto al terzo alinea del *punto 7)* del presente Accordo).

- Ricollocazione interna

L'Azienda conferma il suo impegno, al fine di attivare ogni possibile soluzione volta a ridurre l'esubero del personale tecnico sospeso in CIGS a zero ore senza rotazione a seguito della cessazione delle commesse ex Nokia Siemens eseguite per Wind, a proseguire nell'azione di valutazione delle possibilità di ricollocazione interna con l'impiego anche in quelle sedi ove le attività ad alto contenuto tecnico nonché quelle di carattere operativo, in fase di internalizzazione o di nuova acquisizione rendessero praticabile tale opportunità dopo una congrua fase di formazione e riqualificazione. Quanto sopra potrà trovare applicazione anche nei confronti degli Assistenti Tecnici, ferme restando le compatibilità complessive ed anche attraverso quanto previsto al successivo punto d). Le parti convengono, al fine di verificare l'andamento di tali processi, di incontrarsi a livello

Nazionale, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, con le Strutture Nazionali e Territoriali delle Organizzazioni firmatarie la presente Intesa nonché con il Coordinamento Nazionale delle RSU.

d) Art.4 co. 11 della Legge n.223/1991

Le parti in attuazione della comune volontà di individuare tutti gli strumenti utili a gestire in maniera non traumatica gli esuberi dichiarati e contenendo l'impatto sociale, concordano di applicare le previsioni di cui all'art. 4 co. 11 della Legge n. 223/1991, al fine di individuare una ricollocazione all'interno dell'azienda, per un numero massimo di 45 lavoratori nell'ambito del personale di cui al *punto 4)* del presente Accordo, anche alla luce dei processi di internalizzazione di cui al punto precedente, con condizioni retributive eventualmente corrispondenti a mansioni inferiori. In tali casistiche si darà corso all'allineamento contributivo e inquadramentale a livello immediatamente inferiore e, comunque, non al di sotto del 5° livello inquadramentale.

e) COLLOCAZIONE IN MOBILITA'

Le parti si danno atto che, in riferimento a quanto definito al *punto 7)* del presente Accordo, il criterio individuato al primo alinea interesserà un numero massimo di 10 lavoratori, il criterio individuato al secondo alinea interesserà un numero massimo di 45 lavoratori, ed infine, il criterio di cui al terzo alinea interesserà un numero massimo di 60 lavoratori.

The bottom half of the page is filled with numerous handwritten signatures and initials in various styles, including cursive and stylized abbreviations. Some are in blue ink, while others are in black. They are scattered across the page, some overlapping, and appear to be signatures of the parties involved in the agreement.