

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

Addì 27 ottobre 2026 in Roma, presso la sede del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si sono incontrati:

Konecta Italia S.p.A. in persona di Luca Mattana e Daniele Demarie, assistiti da Unindustria Roma in persona di Dario Città;

le OO.SS. nazionali e territoriali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILFPC UIL, UGL Telecomunicazioni rispettivamente in persona dei Segretari nazionali Natascia Treossi, Fabrizio Morroni, Salvatore Capone e Luigi Le Pera, unitamente alle segreterie Territoriali e alle rappresentanze sindacali delle sedi interessate

Premesso che

- a. l'Azienda opera nel settore del Customer care nel mercato del Business process outsourcing disciplinato dal CCNL Telecomunicazioni e in particolare dalla Parte Quarta, disciplina speciale per il personale dipendente da aziende CRM/BPO;
- b. la grave situazione in cui versa il settore BPO sta determinando una forte riduzione di fatturato e di marginalità dovuta alla contrazione complessiva dei volumi di lavoro del comparto per l'evoluzione tecnologica, le mutate esigenze di servizio, i piani di riorganizzazione delle società committenti e l'exasperata competitività di un comparto nel quale l'impatto del crescente costo del lavoro non si riflette sui prezzi di vendita.
- c. Tale situazione rischia nel breve periodo di determinare la perdita di numerosi posti di lavoro nella filiera del BPO. In tale contesto, le Parti concordano sulla necessità improcrastinabile di individuare degli interventi esogeni al comparto, volti a mitigare i crescenti rischi occupazionali e ad accompagnare la trasformazione del settore e la riqualificazione professionale.
- d. In tale contesto di settore, nel 2025 e 2026, la Società è stata costretta a intraprendere iniziative volte ad arginare, quanto più possibile, le difficoltà sopra descritte aventi forti ricadute sul piano occupazionale, attraverso l'utilizzo di ammortizzatori sociali e procedure collettive di gestione degli esuberi.
- e. Tali iniziative, che si sono spiegate sia sul piano nazionale sia su quello territoriale, non sono risultate sufficienti al superamento delle difficoltà menzionate e si prevedono, da ottobre 2026 e per il 2027, ulteriori e importanti contrazioni dei volumi di lavoro.

In particolare, risultano tuttora attivi tre ammortizzatori sociali sui siti di Livorno, Palermo e Padova per la gestione di specifiche situazioni locali con scadenza rispettivamente il 31 dicembre 2026 per Livorno e Palermo e il 26 febbraio 2027 per Padova.

Inoltre, sui siti piemontesi (Asti, Torino e Ivrea) nel corso del 2026 è stata gestita una

ristrutturazione attraverso il ricorso a esodi incentivati ed è ancora in corso una riorganizzazione produttiva oggetto di specifico confronto territoriale.

- f. A partire dall'inizio del mese di settembre 2026, la società ha informato le OO.SS. e i Ministeri competenti di trovarsi nell'attuale condizione di dover gestire un'eccedenza quantificata complessivamente in 1000 lavoratori, distribuiti sull'intero perimetro territoriale aziendale, di cui la prevalenza ha mansione di addetto di customer care, e 70 lavoratori mansione di staff operativo e di direzione.
- g. Si riporta a seguire l'elenco del personale attualmente in forza sui siti interessati dall'esigenza rappresentata nel punto che precede:

Asti (263), Bitritto (147), Bologna (113), Cagliari (203), Casarano (28), Corsico (485), Ivrea (500), La Spezia (185), Lecce (793), Marcanise (84), Olbia (174), Parma (13), Rende (206), Roma (316), Settingiano (235), Taranto (73), Tavullia (31), Torino (406), Verona (18),

Tutto ciò premesso e facente parte del presente accordo

Le Parti hanno ampiamente discusso circa la situazione in generale del settore e, in particolare, delle specificità di Konecta Italia, la cui eccedenza di personale risulta ormai di carattere strutturale tanto da determinare la necessità di una gestione degli esuberi, finalizzata alla salvaguardia della sostenibilità del conto economico aziendale e alla conseguente continuità occupazionale dell'intero perimetro aziendale.

L'Azienda, le Organizzazioni Sindacali e le rappresentanze sindacali concordano sulla necessità che l'Azienda richieda l'intervento dell'integrazione salariale per causale contratto di solidarietà difensivo ai sensi dell'art. 21, comma 1 lett. c) del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, all'interno della gestione del Fondo di Solidarietà Bilaterale per la filiera delle telecomunicazioni (istituito con il Decreto Interministeriale del 4 agosto 2023, in base all'art. 26 del D.Lgs. 148/2015), alle condizioni di seguito definite che tengono conto anche della necessità di tenuta occupazionale delle unità produttive con esubero già manifestato e con ammortizzatore sociale in scadenza.

1. Il personale eccedente è quantificato in n. 1.000 lavoratori, di cui la prevalenza ha mansione di addetto customer care e 70 lavoratori mansione di staff operativo e di direzione, distribuiti su tutto il territorio nazionale. L'applicazione del contratto di Solidarietà riguarderà tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo presso le unità produttiva di:

- Asti, Bitritto, Bologna, Cagliari, Casarano, Corsico, Ivrea, La Spezia, Lecce, Marcanise, Olbia, Parma, Rende, Roma, Settingiano, Taranto, Tavullia, Torino, Verona.

Il contratto di Solidarietà avrà decorrenza dal 2 novembre 2026 al 31 dicembre 2027.



Per le sole sedi di Torino, Asti e Ivrea il contratto di solidarietà decorrerà dal **2 gennaio 2027** con scadenza il **31 dicembre 2027** per permettere il completamento della definizione in ambito territoriale della riorganizzazione produttiva in corso, oggetto di confronto specifico tra parte aziendale e sindacale. Per dar corso all'ammortizzatore per tali sedi piemontesi le parti si ritroveranno in sede locale per predisporre, secondo i principi previsti dal presente accordo, l'idonea documentazione e le procedure previste.

Nel Contratto di solidarietà difensivo definito con la presente intesa sarà prevista una riduzione complessiva del personale coinvolto del **30%** su base mensile per ciascuna Unità Produttiva. Fatta salva la suddetta percentuale, in ogni caso per ciascun lavoratore, la riduzione complessiva massima non potrà superare il 90% dell'orario di lavoro nell'arco dell'intero periodo di applicazione del contratto.

2. La riduzione di attività avverrà nel rispetto del principio della rotazione del personale e si concretizzerà attraverso una riduzione in forma di norma orizzontale dell'orario di lavoro per esigenze legate alla funzionalità aziendale.

La comunicazione della turnistica, comprensiva della riduzione dell'orario di lavoro, avverrà nelle forme e con le modalità ad oggi utilizzate (3 settimane + 1 rolling). Le eventuali modifiche del regime orario saranno comunicate ai lavoratori interessati almeno 48 ore prima.

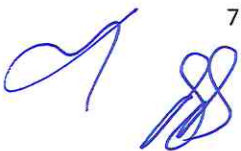
3 Ai sensi dell'art. 31 del D.lgs 148 del 2015, le Parti si danno atto fin d'ora che, in presenza di esigenze temporanee di maggior lavoro, sarà possibile derogare alla riduzione di orario sopra convenuta con prestazioni ulteriori rispetto l'orario ridotto concordato, entro i limiti del normale orario contrattuale delle risorse interessate. In questo caso le Parti convengono che la società fornirà un'informativa preventiva alle OO.SS. territoriali e alla RSU/RSA dell'unità interessata dall'esigenza lavorativa.

4. Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro, eccezion fatta per il Trattamento di Fine Rapporto per il quale troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 21, comma 5, del Dlgs 148/2015.

5. L'Azienda si impegna ad anticipare ai lavoratori l'integrazione salariale.

6. La verifica con Le OO. SS in merito all'attuazione dell'intervento di integrazione salariale attraverso l'istituto del contratto di Solidarietà, nonché degli aspetti organizzativi connessi, avverrà con cadenza trimestrale, con un calendario che verrà definito tra le Parti.

7. Nei confronti del personale che alla data di attivazione dell'accordo si trovi in una



condizione sospensiva del rapporto di lavoro (es. malattia, maternità etc.), il regime di riduzione dell'orario di lavoro sarà applicato dal momento del venir meno di tale condizione.

8. L'azienda fornisce sin da subito disponibilità a consentire l'attuazione di iniziative di politiche attive del lavoro imperniate anche su specifici programmi formativi, volti a preservare nel suo complesso il grado di occupabilità del personale interessato dalle eventuali maggiori percentuali di riduzione dell'orario di lavoro.

-oOo-

La definizione del presente Accordo di CDS per la gestione degli esuberanti esistenti su Konecta Italia è funzionale all'individuazione, nel tempo di sua vigenza, di tutte le iniziative che si renderanno necessarie per la gestione della transizione e trasformazione dell'azienda, all'interno del comparto BPO che attraversa una crisi ormai divenuta strutturale.

L'accordo raggiunto è da intendersi anche come Accordo Quadro tra le Parti al fine di prevenire il rischio di dismissione delle Unità Produttive con difficoltà conclamate, a tutela, quindi, della tenuta dell'occupazione per tutti lavoratori e per tutto il periodo di vigenza dell'Accordo Quadro.

L'Azienda, pertanto, con la sottoscrizione dell'Accordo Quadro e fino alla scadenza dello stesso, si impegna alla continuità occupazionale per i lavoratori anche delle Unità Produttive di Padova, Livorno e Palermo, presso i quali sono già in essere ammortizzatori sociali in scadenza il 31 dicembre 2026 (Palermo e Livorno) e il 26 febbraio 2027 (Padova). In tal senso, per tali Unità produttive, alla scadenza degli ammortizzatori in atto, le Parti convengono di attivare un confronto dedicato per determinare le modalità funzionali alla continuità occupazionale dei lavoratori coinvolti.

Si allega: 1 – elenco del personale coinvolto con la specifica della qualifica, profilo orario e della data di assunzione;

Letto, confermato e sottoscritto.

Konecra Italia S.p.A.		Unindustria Roma
		
SLC/CGIL	FISTEL/CISL	UILFPC/UIL
Le rappresentanze sindacali		UGL Telecomunicazioni