VERBALE DI ACCORDO

Addì, 13 Novembre 2026, presso la sede Unindustria Roma

Tra

La Sielte S.p.A. assistita da Unindustria Roma

E

Le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL UILCOM UIL unitamente alle RSU delle unità produttive Sielte

premesso che:

1) Sielte S.p.A. con sede legale in San Gregorio di Catania (CT) ed unità produttive su tutto il territorio nazionale, codice fiscale e P. IVA n. 03600700870 iscritta al registro delle imprese della provincia di Catania n. REA 243862 e matricola Inps 7038539243, è una società operante nel settore dei servizi di telecomunicazioni sia per le Reti Fisse quanto per le Reti Mobili;
2) in maniera complementare alle attività TLC, Sielte opera anche nei mercati dei trasporti tecnologici e dei sistemi per i clienti pubblici e privati con un ruolo di System Integrator;
3) Sielte applica il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti Servizi di Telecomunicazioni;
4) Sielte S.p.A. ha in corso di attuazione la proroga in deroga dell'istituto del contratto di solidarietà di tipo difensivo attivato per la durata di 12 mesi 08/12/2025 – 07/12/2026 con accordi sindacali stipulati con le OO.SS. Nazionali del settore TLC presso il Ministero del Lavoro in data 25/11/2025 ai sensi dell'art. 22 bis del D. Lgs n.148/2015 e dell'art 1 comma 193 della Legge 207/2024
5) Nel suddetto accordo ove veniva previsto il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro medio entro la percentuale del 44 % per un numero massimo di 900 unità, sono intervenute anche le Regioni ove l'azienda ha le sue basi operative, e con le stesse, come previsto dalla norma, sono stati sottoscritti accordi per l'attivazione di iniziative di politiche attive del lavoro.
   Tale proroga in deroga, attivata ai sensi dell'art. 22 bis D.lgs. 148, 2015, si era resa necessaria, stante quanto previsto dall'art. 24 comma 4 del D.lgs. 148 2015, come strumento alternativo all'esubero occupazionale di 300 lavoratori risultante in riduzione di 200 unità rispetto ai periodi precedenti, determinato dalla necessità di fronteggiare le criticità economiche-gestionali aziendali, derivanti dalla grave e perdurante crisi del settore TLC ove Sielte realizza la quasi totalità del proprio fatturato.

6) Nel corso dell'ultimo quinquennio l'Azienda, al fine di salvaguardare 500 posti di lavoro in esubero, ha investito somme per circa 50 milioni di euro per realizzare un vasto processo di riorganizzazione imperniato sull'attuazione di complesse iniziative formative, volte alla riqualificazione delle risorse lavorative attraverso un processo sempre più strutturato della formazione continua, sul piano della trasformazione digitale del sistema azienda e sul turn over specialistico per sostenere la complessa e avanzata diversificazione tecnologica del business aziendale, in un contesto di mercato connotato da una crisi strutturale sempre in evoluzione, per effetto delle continue e rapide innovazioni tecnologiche, e da un'esasperata competizione commerciale e dalle operazioni di consolidamento industriale del settore TLC.
7) Per l'anno 2026 l'azienda a fronte della previsione di investimenti per ulteriori 9 milioni di euro ha già investito la quasi totalità della somma prevista.
8) L'insieme di questi ingenti investimenti ha permesso di dimezzare il numero dei 500 lavoratori in esubero ed al contempo di stabilizzare circa 700 posti di lavoro attraverso una serie di azioni che l'azienda ha messo in campo finalizzata a perseguire gli obiettivi del piano industriale strategico 2024/2026 così definito ed in corso di attuazione:

- La razionalizzazione dell'offerta dei propri servizi tecnici ai clienti pubblici e privati per effetto di una importante azione commerciale volta a conquistare fette di mercato nei servizi tecnologici più evoluti e a maggior valore aggiunto;
- L'avvio della digitalizzazione dei processi lavorativi al fine di conseguire un livello di efficacia gestionale e tempestiva delle commesse lavorative, e sostenere gli standard di redditività economica.
- La revisione in modalità integrata ed interfunzionale dei processi organizzativi delle varie strutture lavorative per favorire il massimo livello di servizio ai propri clienti, impiegando nuove modalità gestionali (Project Management) diverse da quelli tradizionali;
- Il consolidamento del sistema strutturato di formazione continua finalizzato a consentire la continua riqualificazione professionale e aggiornamento delle conoscenze dei lavoratori verso le nuove tecnologie, ed anche per acquisire quel ventaglio nuovo di competenze per operare con modalità di lavoro innovative e conformi ai cambiamenti tecnologici intervenuti nel settore TLC;
- L'attuazione in via sperimentale di applicativi gestionali basati sull'intelligenza artificiale evoluta nei processi lavorativi al fine di ottenere una maggiore efficacia della gestione aziendale.
- La messa in sicurezza e il rafforzamento del sistema informativo aziendale, ringiovanendo la parte sistemistica con nuovi apparati di ultima generazione ed introducendo nuovi software gestionali per favorire la creazione di una piattaforma in Cloud dei dati aziendali e la relativa immediata disponibilità di utilizzo da parte dei lavoratori, evolvendo verso un nuovo ERP più complesso ed evoluto per la gestione dell'intero apparato aziendale.
- L'incremento dell'internalizzazione delle attività e delle competenze a maggior valore aggiunto che ha interessato circa 700 lavoratori con conseguente necessità di attuare il cambiamento professionale del personale, per attrezzare una forza operativa dotata dei

livelli medi di specializzazione e di conoscenze tecniche supportate alla base dal possesso degli appositi requisiti di scolarità specifica connessa alle attività da eseguire;

- L'attuazione del cambio mix del personale attraverso l'utilizzo delle norme di legge in materia di anticipazione del pensionamento, considerato che tale strumentazione consente il reperimento alternativo di risorse con skill professionali e competenze tecniche specifiche necessarie per realizzare le azioni strategiche di diversificazione del business sul versante della digitalizzazione del sistema paese.

Gli ingenti sforzi economici e gestionali fatti per salvaguardare i livelli occupazionali e riposizionare l'azienda sui mercati diversificati, hanno permesso di consolidare 700 posti di lavoro nelle attività di rilievo tecnico, in gran parte nelle aree del sud dove l'azienda impiega circa il 40 % della propria forza lavoro, ed hanno consentito, inoltre, di attuare il cambio mix con risorse qualificate per oltre 200 unità.

Le parti hanno dato corso nell'arco di tutto questo tempo ad apposite sessioni sindacali di verifica in sede aziendale dell'andamento dell'attività lavorativa in relazione all'evoluzione delle condizioni di mercato, dei cambiamenti tecnologici intervenuti nel settore TLC, delle iniziative formative volte a supportare la salvaguardia dei livelli occupazionali e degli obbiettivi industriali connessi al dispiegamento del piano strategico aziendale triennale 2024/2026.

Nel mentre la società ha attuato i suddetti interventi, con continui confronti e verifiche sindacali ai vari livelli aziendali, sono tuttavia perdurate le condizioni di mercato che comportano criticità per la tenuta dell'azienda sul piano economico e industriale.

Infatti, il contesto del mercato TLC nel corso di questi mesi del 2026 ha subito gli effetti della rilevante evoluzione di quadro industriale, per effetto del succedersi di alcuni eventi epocali che hanno visto di fatto realizzate politiche di consolidamento e di riassetto del comparto stesso attraverso le seguenti operazioni industriali:

- La fine del lungo corso decennale degli investimenti del PNRR sulle infrastrutture di rete a larga banda che comporterà per l'azienda nel 2027 una riduzione dei volumi di lavoro valutabile fino al 30% della propria produzione.
- La nota cessione della infrastruttura di TLC da parte di TIM, che ha portato alla costituzione del nuovo soggetto industriale Fiber Cop autonomo sul mercato e a partecipazione pubblica, con tutto ciò che ne è derivato in termini di nuove modalità organizzative e gestionali dell'attività lavorativa, di conoscenze tecnico professionali in linea con le tipologie di Business perseguito, oltre che di nuova fase dei rapporti commerciali intrattenuti con una entità industriale con assetto azionario variato.
- Il consolidamento strategico industriale che è avvenuto nel settore TLC con l'acquisizione di Vodafone Italia da parte di Fastweb. I due suddetti soggetti industriali di principale rilievo nel mercato OLO costituiscono per Sielte due importanti e strategici committenti, sia per la rilevante entità dei volumi di lavoro eseguiti circa il 30 % del proprio fatturato, sia soprattutto per l'elevato contenuto tecnologico delle attività eseguite, che rappresenta, in generale, il 50 % della diversificazione del mix dei volumi di lavoro a rilevante contenuto tecnico.

- L'apparentamento di carattere industriale ed operativo per ottenere sinergie economiche, a livello governativo, tra i principali costruttori della infrastruttura di rete TLC a larga banda destinatari degli investimenti PNRR (Fiber Cop e Open Fiber).
- Il completamento attuativo della delibera dell'Autorità per il garante delle comunicazioni che a partire dal mese di settembre 2024 ha permesso agli operatori OLO di affidare, anche per la rete in fibra ottica, le attività di Delivery Assurance relativa ai propri clienti direttamente ai propri fornitori fidelizzati e non più al principale incubent Tim. Ciò ha comportato nuove modalità organizzative delle proprie strutture lavorative, modalità gestionali diverse da quelli tradizionali e, in possesso di importanti conoscenze tecniche informatiche e professionali necessarie per favorire un servizio di alto livello qualitativo orientato per lo più alla clientela business.
- Sul versante del principale committente, occorre evidenziare che gli investimenti in corso di attuazione sull'ammodernamento della rete con tecnologica in fibra ottica FTTC (Fiber to the Cabinet) comportano la migrazione graduale del personale dalla tecnologia in rame a quella in fibra ottica, con conseguente necessità di formare gli addetti impegnati in tale attività sulle applicazioni ed utilizzo di nuove tecnologie (Fibra, VDSL, ROUTER VOIP ecc.), sulla gestione di nuovi processi lavorativi, sull'utilizzo di nuove strumentazioni di lavoro, sulle applicazioni informatiche, con corsi base Word- Excel, nuovi capitolati tecnici e di qualità. Al contempo, però, si deve far notare che la riduzione delle attività in rame ad alto contenuto di manodopera ha assunto un impatto traumatico sulla forza lavoro impegnata in tali attività tradizionali e le avrà ancora di più dal 2027 in poi con la progressiva dismissione della rete TLC in rame.

Gli effetti organizzativi, gestionali e commerciali di tali eventi in considerazione della loro grande portata strutturale comportano riassetti delle strutture aziendali per le società a valle della filiera TLC come la Sielte, e conseguenze gestionali del personale in servizio per un periodo di almeno tre anni, per cui si rendono necessarie politiche di gestione delle risorse tarate sul lungo termine.

In aggiunta a tale contesto di quadro industriale, le parti hanno dovuto constatare che:

-Per l'anno 2025 ed anche per l'anno in corso, il settore TLC ha continuato a registrare una stagnazione di ricavi, così che complessivamente nell'arco di 12 anni ha perso un terzo del suo valore passando da 41,9 a 27 miliardi di ricavi. Di converso, si sono incrementati i costi operativi gestionali delle attività ed i costi per i servizi dovuti all'aumento dei prezzi energetici, mentre tra il 2021 ed il 2025 i prezzi delle telecomunicazioni hanno subito una flessione dell'20%, a differenza delle altre utilities che hanno registrato incrementi esponenziali come per gas, luce, assicurazioni ecc.

-Gli effetti di carattere industriale, commerciale e gestionale che saranno connessi alla recente acquisizione di TIM da parte di POSTE, in un'ottica di creare sinergie gerarchiche e di riduzione dei costi per effetto dell'integrazione delle proprie organizzazioni lavorative.

Per affrontare tale complessa condizione negativa del mercato TLC, è in corso presso il MISE ed il Ministero del Lavoro un apposito tavolo di confronto con le associazioni di categoria ASSTEL ed ANIE e con le organizzazioni sindacali del settore.

In maniera prospettica alle condizioni di crisi del mercato Telecomunicazioni sopra rappresentato, anche la Sielte ha dovuto subire i seguenti effetti negativi:

- La redditività pro-capite nell'arco di 10 anni ha subito una riduzione del 25 %, cosa la quale ha comportato minori ricavi per diverse decine di milioni di Euro per gli anni pregressi ed anche per il 2026;
- L'aumento esponenziale di almeno il 25% dei costi gestionali quali carburante, elettricità, materiali;
- La necessità di finanziamento bancario che si è reso necessario in questi ultimi anni per adeguare le strutture organizzative e le dotazioni strumentali ai cambiamenti di mercato ed alle innovazioni tecnologiche, con incremento significativo degli oneri finanziari.

Per fronteggiare tale critico contesto di mercato, Sielte deve proseguire ed attuare le seguenti strategie aziendali che si dispiegano fino al 2027:

- La digitalizzazione attraverso la quale ci si aspetta di poter ridurre i costi gestionali ed organizzativi, rendere più snelli i flussi di lavoro, e dunque recuperare i necessari target di redditività aziendale, contribuendo così a salvaguardare l'attuale perimetro occupazionale.
- Sviluppare nuovi servizi di rete e ICT, sempre più sofisticati e di elevata qualità al fine di rispondere ai modelli di business che gli operatori di riferimento stanno ampliando verso nuovi settori e servizi per effetto degli abilitatori digitali quali i Big data, il Cloud, 110T, la Cyber Security e il 5G.
- Consolidare il ruolo di leader del mercato delle reti di telecomunicazioni fisse e mobili.
- Rafforzare la posizione di fornitore primario dei servizi di Delivery e Assurance per i clienti OLO sulle attività disaggregate relative alla rete TLC tradizionale e in fibra ottica.
- Incrementare il numero delle 1.000 certificazioni tecniche ottenute per accrescere la propria presenza nel mercato del Networking, attraverso Partnership di primario livello con vendor del calibro di Cisco, HUAWEI, Aruba, HTE, e Fortneth posizionandosi come leader nel segmento delle forniture tecnologiche e servizi ad esse associati.
- Proseguire la propria crescita nel settore dei sistemi tecnologici e dell'information tecnology, posizionandosi come azienda di riferimento nel segmento dei Data Center, della videosorveglianza evoluta e dei sistemi di accesso a strutture sensibili come stadi, porti, aeroporti e infrastrutture pubbliche.
  Questa tipologia di attività comprende la progettazione delle opere, la realizzazione e la gestione degli impianti tecnologici.
- Confermarsi come azienda di riferimento nel Business dei Call Center tecnici, NOC SOC potendo contare su cinque centri specializzati (Milano, Roma, Napoli, Lecce e Catania) per l'erogazione di servizi a valore per i propri clienti.
- Sviluppare la propria presenza già attiva nel mercato della Sicurezza Informatica attraverso una Business Unit dedicata, dello sviluppo software, delle piattaforme

basate su Internet of things e intelligenza artificiale, completando la propria proposta di soluzioni tecnologiche ad hoc.

- Diversificare le azioni commerciali operative nel campo dell'energia e dei trasporti.
- Sostenere la necessità della trasformazione professionale e la generazione di nuove competenze rafforzando il sistema di formazione continua per le azioni di Up Skilling e Reskilling, e pervenendo alla certificazione delle competenze per consentire un utilizzo integrato e trasversale delle risorse disponibili.
- Continuare nel processo di internalizzazione delle attività ad alto contenuto tecnico professionale, favorendo il cambio mix con esodi incentivati per le unità candidabili per i requisiti pensionistici valutabile in circa 200 unità.
- Proseguire nella pratica dello strumento di incentivazione all'esodo per il personale oggettivamente non riqualificabile circa 100 unità.

CONSIDERATO CHE

Il suddetto piano strategico che porta, da un lato, all'ampliamento della platea di committenti ed enti pubblici e privati con i quali si lavora sempre più con sofisticate modalità gestionali, e, dall'altro, all'incremento della varietà e complessità delle commesse lavorative in essere ed in portafoglio ordini e della diversificazione nel mondo industriale dell'energia, deve essere sostenuto da un vasto programma combinato di trasformazione delle competenze e di innovazione delle tecnologie informatiche, che deve permettere di realizzare il processo di DIGITAL TRANSFORMATION dell'intero complesso aziendale con investimenti in mezzi, strumenti e risorse con professionalità significativa.
La realizzazione di tale programma impone di continuare a investire per l'anno 2027 ingenti ulteriori risorse economiche quantificate in circa 8,5 Milioni di Euro così previste:

- Investimenti economici valutati in € 5 Milioni di Euro in mezzi, attrezzature e dotazioni informatiche;
- Investimenti economici valutati in € 1 Milione di Euro, per continuare nelle iniziative formative volte a riqualificare e specializzare il personale verso le nuove tecnologie di lavoro e competenze tecniche professionali richieste dalle nuove condizioni di mercato;
- Risorse economiche pari ad € 2.500.000 Euro per l'attuazione di politiche di cambio mix attraverso esodi incentivati, accompagnamenti al pensionamento, e nuove modalità come outplacement, outsourcing fidelizzato.

TENUTO CONTO CHE:

- Si rende necessario proseguire nell'azione di salvaguardia del perimetro occupazionale attuando in continuità, con gli sforzi finanziari già fatti, una politica di investimento sull'adeguamento delle competenze delle risorse umane, sulla trasformazione digitale del sistema azienda e sul turn over specialistico per sostenere la complessa diversificazione tecnologica del proprio business in un contesto industriale influenzato dalle determinazioni governative sull'assetto strategico della rete TLC.

- Occorre far fronte alle condizioni di crisi strutturale del settore di riferimento che ha determinato condizioni negative in tutte le componenti gestionali, produttive ed economiche, con pesanti ricadute sui livelli di redditività e sulla tenuta dei conti economici aziendali.
- È stata stanziata per l'anno 2027 l'importante somma di circa 8,5 Milioni di euro in investimenti sulla formazione delle risorse, sulle dotazioni informatiche, sulle complesse attrezzature di lavoro, e per evolvere verso la trasformazione digitale e ambientale sul cambio MIX e sul sostegno occupazionale con politica attiva del lavoro.
- Sielte, per la sua dimensione occupazionale, riveste una rilevanza economica strategica in particolare nelle Aree del Centro Sud ove impiega il 40% della propria forza lavoro.
- Il persistere delle condizioni di quadro industriale ed economico sopra illustrate, e delle stesse condizioni critiche del mercato TLC ove l'azienda opera, determinano per Sielte la necessità di far ricorso senza soluzione di continuità alla proroga in regime di deroga dell'istituto del contratto di solidarietà difensiva ai sensi dell'Art. 22 bis Dlgs. 148/2015 per come modificato dalla legge n. 207/2024 Art. 1, comma 193 per la durata di 12 mesi dall'08/12/2026 al 07/12/2027 al fine di gestire il piano di sostegno occupazionale delle 300 rimanenti unità in esubero, reso complesso anche per la presenza di un'età media anagrafica aziendale elevata incompatibile con l'evoluzione tecnologica e digitale intervenuta nelle attività lavorative ai vari livelli.
- Il normale orario di lavoro è di 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni lavorativi.

Tutto ciò premesso, considerato, e tenuto conto si conviene quanto segue:

1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2) Al fine di poter proseguire, per poterle ultimare, le iniziative connesse alla realizzazione del piano di riorganizzazione aziendale predisposto per favorire la salvaguardia dei livelli occupazionali, le Parti hanno concordato sulla necessità di richiedere la proroga in deroga del trattamento di Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria con l'intervento dell'istituito del contratto di solidarietà difensiva per 12 mesi dal 08/12/2026 al 07/12/2027.
3) La proroga in deroga dell'istituto del contratto di solidarietà verrà richiesto ai sensi dell'Art. 22 bis D.lgs. 148/2015 per come modificato dall'Art.1 comma 193, Legge 207 del 30/12/2024, nei confronti di un numero massimo di ~~900~~ 1160 lavoratori con l'articolazione territoriale di cui (all'allegato 1).
4) Le Parti, pertanto, concordano che le percentuali medie massime calcolate su base mensile di riduzione dell'orario applicate per ogni sede aziendale sono contenute nel suddetto (allegato 1), mentre la percentuale individuale media massima di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 % dell'intero periodo per quale il contratto di solidarietà è stipulato, così come previsto all'Art. 1 comma 199 lettera D Legge 234/2021.
5) L'applicazione del contratto di solidarietà interesserà le strutture aziendali per come riportato nell'Allegato 2.

6) Nell'ambito di tutte le strutture aziendali, sarà interessato all'applicazione del contratto di solidarietà anche il personale con orario di lavoro parziale stante il carattere strutturale dello stesso.
7) L'elenco nominativo di tutto il personale interessato nell'intervento del suddetto contratto di solidarietà, suddiviso per provincia e per cluster professionale, è riportato (nell'allegato 1) al presente verbale e ne costituisce parte integrante.
8) In considerazione della specificità dell'attività aziendale rispetto a esigenze dei clienti e di mercato, che determina la necessità di risolvere problemi lavorativi ed organizzativi i quali per la loro natura sono imprevedibili, viene prevista la possibilità di apportare variazioni in aggiunta e/o in sottrazione all'elenco nominativo del personale interessato al contratto di solidarietà.
   In tal caso l'azienda ne darà comunicazione ai competenti uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, informando tempestivamente le organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo; resta inteso che tali variazioni non potranno determinare un aumento della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro complessivamente definita al punto 4.
9) Il numero del personale interessato dalle sospensioni nella misura massima del 90% è previsto fino ad un numero massimo di 300 unità, i cui nominativi sono ricompresi e specificati (nell'allegato 1).
10) Il contratto di solidarietà avrà una durata di 12 mesi con decorrenza dall'08/12/2026 e fino al 07/12/2027.
11) L'articolazione della riduzione degli orari di lavoro è in tutti i casi di tipo verticale e si può estrinsecare in giornate intere, mezze giornate e/o frazioni di giornate di sospensione dell'attività lavorativa con distribuzione su base settimanale o mensile, in ordine ai Cluster professionali a cui si riferiscono.
12) L'articolazione della riduzione dell'orario di lavoro del personale con contratto di lavoro a tempo parziale verrà riproporzionata sulla base della medesima percentuale di riduzione applicata all'unità organizzativa di appartenenza.
13) Le riduzioni di orario programmate nonché la modalità di gestione delle stesse potranno essere differite qualora intervengano non preordinate esigenze di salvaguardia dei servizi, di funzionalità degli impianti, di garanzia di presidi minimi e in ogni caso per inderogabili contingenze operative, ciò in ragione della specificità dell'attività svolta che determina la necessità di risolvere problemi che per la loro natura sono imprevedibili, non consentendo, in tali casi, di determinare in anticipo sia le eventuali richieste di intervento sia la complessità dell'intervento stesso. Di quanto sopra, all'interessato sarà dato un preavviso non inferiore a 48 ore, con contestuale comunicazione scritta della relativa nuova programmazione.
14) È fatta salva la facoltà, ai sensi della vigente normativa, di modificare in aumento l'orario ridotto come determinato nel presente accordo per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro legate ad inderogabili contingenze operative o a periodi feriali. In tali casi l'azienda ne darà comunicazione ai competenti uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali informando tempestivamente le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

15) Durante la vigenza del presente accordo, secondo quanto previsto dalle normative vigenti, non saranno richieste, per i lavoratori in solidarietà, prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro se non a carattere eccezionale, in funzione della complessità dell'attività che viene svolta dal personale interessato.
16) L'applicazione del Contratto di Solidarietà non riguarderà il personale con contratto di lavoro di apprendistato e in somministrazione.
17) La riduzione dell'orario di lavoro per effetto del Contratto di Solidarietà è articolata in 13 cicli di quattro settimane ciascuno equivalenti a 52 settimane con un divisore numerico di 4,33 a livello di mese ai fini INPS.
18) La collocazione dei periodi di solidarietà sarà di norma comunicata dall'azienda ai singoli con cadenza di norma trimestrale.
19) L'azienda nel corso di svolgimento del Contratto di Solidarietà darà attuazione ad iniziative di politiche attive del lavoro al fine di consentire il recupero occupazionale e favorire il cambio mix.
20) L'azienda disporrà l'anticipazione ai lavoratori interessati, alle singole scadenze, del trattamento di integrazione salariale previsto dalle norme di legge sopra richiamate salvo buon fine.
21) 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. Per le quote di accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, troveranno applicazione le disposizioni di cui all'Art. 21 comma 5 del D.lgs. 148 del 2015 in attuazione della legge 10 Dicembre 2014 n.143.
22) Le parti concordano sull'opportunità di istituire periodiche verifiche, con cadenza trimestrale, a livello nazionale unitamente alle RSU firmatarie del presente accordo sull'andamento applicativo della presente intesa; le parti concordano, altresì, incontri di verifica e monitoraggio a livello territoriale con cadenza bimestrale ovvero su richiesta di una delle parti.
23) La quantificazione dell'onere di spesa a copertura della suddetta richiesta di CIGS con causale contratto di solidarietà difensiva ex Art. 22 bis del D.lgs. n. 148/2015 per le ore integrabili relative al periodo di 12 mesi (08/12/2026 - 07/12/2027) è prevista in 8.457.029 milioni di Euro.
24) Le parti si impegnano a ratificare il presente verbale di accordo in sede di Ministero del Lavoro nella data che dovrà essere definita da codesto Ente, a seguito di specifica convocazione connessa all'attivazione della procedura di consultazione sindacale di cui all'Art. 24 Legge D.lgs. 14/09/2015 n. 148.

Al fine di gestire la variegata strumentazione connessa alle iniziative volte a sostenere i livelli occupazionali e quelle di cambio mix, le parti si impegnano a sottoscrivere in sede Ministeriale apposite intese sindacali relativamente all'apertura di procedure di mobilità con il criterio della non opposizione ai sensi degli art. 4 e 24 della Legge 223/91.

Letto, confermato e sottoscritto

Per Unindustria Roma

Per la Sielte S.p.A.

Per la Slc- Cgil, FistelCisl, Uilcom-Uil

Per le R.S.U.

Allegato 2

FUNZIONI, REPARTI, SERVIZI CON PERSONALE ANNESSO ESCLUSI DALLA RIDUZIONE ORARIO DURANTE LA VIGENZA DEL CDS AL NETTO DEI DIRIGENTI (N. 21) E PERSONALE CON CONTRATTO A TERMINE (N.15)

1) "RESPONSABILI OPERATIVI/SERVIZIO E TECNICI ON FIELD"

	N.UNITA'
RESPONSABILI LIVELLO DIRETTIVO	162
TECNICO ON FIELD	**670**
TOTALE	**832**

2) REPARTO "HD TECHNICAL REMOTE SERVICE"

LINEA OPERATIVA SERVIZI TLC	**134**

3) SEDI IMPEGNATE IN PROGETTI TECNOLOGICI ULTRABROAD BAND

	N.UNITA'
CATANIA 2	38
NAPOLI C. DIREZIONALE	19
VENEZIA	7
TOTALE	**64**

4) ALTRO PERSONALE ESCLUSO (NOC, RAI E CLOUD)

VARIE SEDI	**61**