

VERBALE DI ACCORDO

Addì 23 luglio 2013, in Roma presso la Sede di Unindustria – Confindustria Roma

tra

La Soc. Sielte S.p.A., assistita da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

e

la SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU.

premesse che:

- Sielte S.p.A. in linea con gli impegni assunti negli accordi sindacali sottoscritti prima in sede di Ministero del Lavoro in data 30 Agosto 2012 e poi in sede di Unindustria di Roma in data 13 Gennaio 2013, ha in corso di ultimazione al 30 Agosto 2013 il piano di riorganizzazione aziendale annuale finalizzato a superare l'attuale stato di grave crisi dei mercati di Rete TLC e di quelli dei trasporti e dei Sistemi Tecnologici a carattere pubblico;
 - tale piano di riorganizzazione aziendale, riconosciuto nelle sue due fasi semestrali dai decreti ministeriali numero 70768 del 18 Gennaio 2013 e n. 73552 del 4 Giugno 2013, ha comportato un rilevante sforzo economico aziendale per difendere il ruolo industriale e tecnologico di Sielte S.p.A. in particolar modo nel comparto delle Reti TLC, attraverso interventi di revisione ed efficientamento delle proprie strutture operative e funzionali, nonché ha realizzato importanti iniziative formative rivolte all'aggiornamento delle competenze tecniche, operative e gestionali delle proprie maestranze al fine di stabilizzarne la posizione occupazionale;
 - nel corso dei 12 mesi di svolgimento del piano di riorganizzazione si sono venute a determinare, già a partire dal mese di Gennaio 2013, delle gravi criticità di mercato quali:
 - la perdita delle commesse Wind eseguite per conto del Cliente Nokia-Siemens nel settore delle Rete Radio Mobile, che comportato la riduzione del 65% la quantità dei volumi di lavoro a disposizione del reparto operativo stesso;
 - la rilevante internalizzazione delle attività da parte del cliente prevalente Telecom Italia nel campo della Rete Fissa tradizionale di TLC, con conseguente ulteriore ridimensionamento dei volumi di lavoro rispetto al triennio precedente;
 - tali eventi negativi di mercato, con la continua riduzione dei compensi riconosciuti dai committenti, hanno condizionato negativamente la vita aziendale in tutte le sue componenti gestionali, produttive, economiche ed occupazionali, con pesanti ricadute sui livelli di redditività e sulla tenuta dei conti economici aziendali non solo per il 2013 ma anche con riflessi negativi sul 2014;
- tali condizioni negative di mercato costringono la Società a proseguire nell'azione di efficientamento delle strutture operative e della gestione delle attività e dei servizi, determinando la necessità di proseguire nell'azione di risanamento del conto economico aziendale attraverso il prolungamento per ulteriori 12 mesi del piano di riorganizzazione in scadenza alla fine del mese di Agosto 2013;

- l'evoluzione del piano di riorganizzazione in tutte le sue fasi attuative, così come lo stato di criticità del contesto di mercato e delle condizioni di difficoltà del conto economico aziendale, sono stati rappresentati alle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) Nazionali unitamente al Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) presso la sede di Unindustria- Confindustria Roma nelle molteplici riunioni di verifica e di informativa aziendale rispettivamente tenutesi nelle date del 8 e 28 gennaio 2013, del 11 aprile 2013 e del 4 giugno 2013, nel corso delle quali sono stati consegnati di volta in volta alle OO.SS. e alle RSU alcuni documenti aziendali, con i quali sono stati illustrati l'andamento delle attività aziendali e le linee di evoluzione dei mercati nei cui ambiti l'Azienda si è adoperata per consolidare la propria posizione strategica di primario fornitore di Servizi Tecnici agli operatori di rete TLC da un lato, e dell'altro di soggetto industriale capace di progettare, costruire e mantenere le reti TLC di nuova generazione in tutte le sue molteplici e complesse varianti tecniche (a titolo esemplificativo: NGAN, FTTC, FTTS, LTE) sia per i committenti privati sia per quelli pubblici (INFRATEL);
- in tali incontri, la Società ha illustrato alle OO.SS. anche le dinamiche di evoluzione dei fabbisogni professionali e delle competenze tecniche, le azioni già avviate di internalizzazione delle attività per sostenere l'occupazione, le esigenze di continuare ad attuare processi di riorganizzazione delle strutture organizzative e di servizio in rapporto ai diminuiti volumi di lavoro prodotti, tutto ciò per realizzare gli indispensabili parametri di efficienza, per incrementare i livelli di redditività del proprio personale diretto e per riequilibrare i costi in proporzione ai ricavi garantendo così la sopravvivenza del complesso aziendale;
- per le ragioni sopraesposte, Sielte SpA, ha avviato il 19 giugno 2013 una procedura di mobilità relativa a 650 esuberanti strutturali, tra impiegati ed operai, ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/91 per le seguenti sedi: Agrigento, Atena, Lucana, Bari, Catania, Eboli, Lamezia Terme, Messina, Milano, Modena, Pavullo, Napoli, Padova, Palermo, Pescara, Pomezia, Ragusa, Reggio Calabria, Roma, Sassari, Siracusa, Torino, Trapani, Viterbo, DG Catania, DG Roma;
- il 25 giugno 2013, 10 e 11 luglio 2013 le parti si sono incontrate, in sede sindacale, per l'esperimento dell'esame congiunto previsto dalle norme di legge di cui sopra, nel corso dei quali l'Azienda ha confermato che le cause delle annunciate difficoltà sono da ricollegarsi ad una strutturalità delle condizioni di crisi di mercato, che influenzerà sempre più, nei mesi a finire del 2013 e per tutto l'anno 2014, le politiche delle committenti con ulteriori riduzioni degli investimenti, dei prezzi ed un incremento dei costi gestionali, i quali determineranno per la Sielte SpA un forte squilibrio tra carichi di lavoro ed organici;
- Sielte applica il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti Servizi di Telecomunicazione (di seguito CCNL TLC);

tenuto conto che:

- a seguito del continuo peggioramento delle condizioni di crisi del mercato di riferimento, e più in particolare di quello delle Reti TLC ove Sielte S.p.A. svolge la propria attività nella misura del 90%, si rende essenziale proseguire nelle iniziative di formazione del personale al fine di adeguare gli elementi caratterizzanti delle attuali professionalità migliorandone lo standard operativo sul campo attraverso una vasta azione di *training on the job*;
- il cambiamento delle tipologie di attività commissionate dai clienti con forte tasso tecnico e la necessità di proseguire nell'azione di internalizzazione delle attività qualificanti determinano il bisogno di continuare ad attuare il percorso del cambio *mix* del personale, per attrezzare una forza operativa dotata dei livelli medi di specializzazione e di competenze tecniche e supportati alla base dal possesso degli appositi requisiti di scolarità specifica connessa alle attività da eseguire;

- è intento comune delle parti salvaguardare nel suo intero l'entità strutturale dei livelli occupazionali, tenuto conto che gran parte di essi insistono nelle aree del Mezzogiorno già interessate da gravi problematiche sociali connesse alla più generale crisi economica;
- si rende necessario proseguire nell'attuazione del piano di riorganizzazione aziendale per realizzare condizioni economiche ed organizzative che consentano la sopravvivenza ed il rilancio dell'Azienda in un mercato TLC condizionato non solo degli effetti della più generale crisi economica ma anche dagli eventi dello scorporo della Rete Fissa di Telecom Italia e dell'evoluzione degli investimenti a carattere europeo che dovranno essere riversati sulla costruzione di Reti TLC di Nuova Generazione con conseguenti sviluppi occupazionali;

tutto ciò premesso e tenuto conto si conviene quanto segue.

1. L'Azienda, in risposta alla richiesta di strumenti alternativi al licenziamento avanzata dalle Organizzazioni Sindacali, richiederà, per ulteriori 12 mesi, l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione aziendale (di seguito CIGS) ai sensi e per gli effetti dell'art.1 comma 3 della Legge 223/91 e dell'art.1 D.M. del 20 agosto 2002 n. 31444 a decorrere dal 1° Settembre 2013 sino al 31 Agosto 2014 per un numero massimo di 500 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	10	0	0	10
Catania	21	0	0	21
D.G. Catania	0	0	5	5
Messina	8	0	0	8
Palermo	28	0	0	28
Ragusa	8	0	0	8
Siracusa	9	0	0	9
Trapani	14	0	0	14
Atena L.	10	0	0	10
Eboli	17	0	0	17
Pavullo	3	0	0	3
Napoli	38	1	1	40
Lamezia T.	18	5	1	24
Reggio Calabria	25	0	0	25
Roma	41	10	1	52
D.G. Roma	0	0	22	22
Pomezia	38	5	0	43
Viterbo	21	0	0	21
Milano	32	1	0	33
Modena	18	0	1	19
Padova	16	2	1	19
Pescara	1	0	0	1
Sassari	28	0	1	29
Torino	20	5	1	26
Bari	12	1	0	13
Totale generale	436	30	34	500

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'apertura di mobilità del 19 giugno 2013, che vengono richiamati all'allegato 2).
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 lo 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 oltre che con i risultati economici attesi dalle attività eseguibili. Non sarà interessato dalla rotazione nella misura massima di 125 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.
5. Le parti concordano che il programma di riorganizzazione aziendale durante l'intervento della CIGS nel periodo annuale 1° settembre 2013 – 31 agosto 2014 sarà basato sul piano di gestione delle eccedenze di cui all'allegato 1) imperniato per la gestione non traumatica degli esuberanti attraverso l'utilizzo di una pluralità di strumenti, ed in continuità con le azioni svolte nel corso del primo anno di riorganizzazione stessa nel periodo da Settembre 2012 ad Agosto 2013.
6. Le parti convengono che la procedura di mobilità, avviata il 19 giugno 2013 per complessive 650 esuberanti, sarà definita secondo criteri definiti al punto 7) del presente Accordo e per un numero massimo di 150 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 2014 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.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

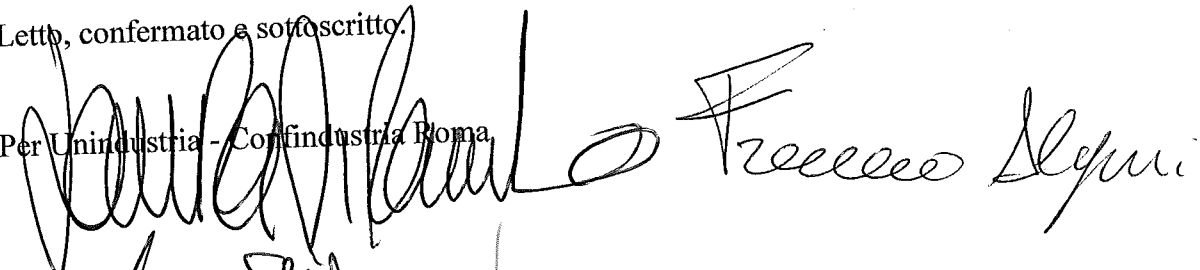
[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- 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 in sede sindacale a livello Nazionale e a livello Territoriale con cadenza trimestrale al fine di monitorare l'andamento del piano di riorganizzazione aziendale e delle misure sopra riportate in termini di salvaguardia dei livelli occupazionali.


Le parti si impegnano a definire pari intesa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Unindustria - Confindustria Roma



Per la Siete S.p.A.



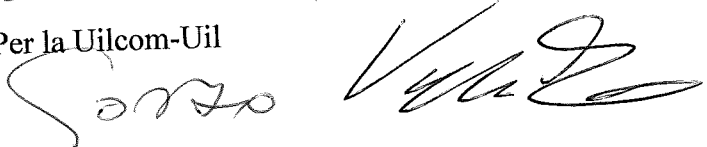
Per la Slic-Cgil



Per la FistelCisl



Per la Uilcom-Uil



Per il Coordinamento Nazionale RSU



PROGRAMMA DI RIORGANIZZAZIONE

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 2012 – Agosto 2013 per consentire la riqualificazione del personale sospeso in CIGS con le modalità del *Training on the Job*, è stato riscontrato, nel caso del personale interessato, un rilevante *deficit* di 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.

Per fronteggiare tale importante fattore di minaccia ai livelli occupazionali le parti hanno convenuto sulla necessità di proseguire anche nel periodo di intervento della CIGS per riorganizzazione aziendale (1° Settembre 2013 – 31 Agosto 2014) 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 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. 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, e strumenti, 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 in regime di CIGS della durata massima di 4 mesi, durante i quali verrà loro somministrato l'intervento formativo con le modalità del *Training On the Job*, che sarà caratterizzato prevalentemente da una componente formativa specialistica operativa.

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 dall'Azienda e *monitor* esterni nominati dall'Ente di formazione.

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

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Tale formazione sul campo sarà sostenuta con mezzi finanziari propri dell'Azienda e consentirà, a tutti gli effetti, con cadenza quadrimestrale 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 la cui entità è stata definita con apposita intesa in pari data a quella di sottoscrizione del presente Accordo; altresì per incentivare al massimo la partecipazione alle attività formative del *Training On the Job*, considerato la loro caratteristica di volontarietà, è previsto a fronte dell'effettiva frequenza, un importo mensile lordo, a titolo di premio di frequenza il cui valore è stato parimenti definito con apposita intesa in pari data a quella di sottoscrizione del presente accordo. Infine, le parti si danno atto che il personale interessato da detti percorsi formativi sarà collocato in CIGS per un periodo massimo di 4 mesi e pertanto non sarà interessato da altre sospensioni dall'attività lavorativa.

b) INTERNALIZZAZIONE ATTIVITA'

A fronte dell'obiettivo comune di sostenere la tenuta dei livelli occupazionali, l'Azienda in continuità con le azioni portate poste in essere nel corso degli anni 2011 e 2012, proseguirà anche negli anni 2013 e 2014 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 tenendo conto 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, n. 30 lavoratori, con mansione di Assistente Tecnico, risultano costituire a tutti gli effetti un esubero che richiederà l'intervento della CIGS a zero ore dal 1° settembre 2013. 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 avvierà, 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, un'apposita iniziativa di ricognizione delle competenze tecniche e professionali per valutarne le potenziali possibilità di ricollocazione interne con l'impiego anche in quelle sedi ove le attività ad alto contenuto tecnico, nonché quelle di carattere operativo, in fase di internalizzazione rendessero praticabile tale opportunità dopo una congrua fase di formazione e riqualificazione.

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 80 lavoratori nell'ambito del personale di cui al punto 4) del presente accordo, e anche alla luce dei

processi di internalizzazione di cui al punto precedente, anche eventualmente con attribuzione a mansioni inferiori. Conseguentemente si darà corso all'allineamento retributivo e inquadramentale al 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 al 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 30 lavoratori ed infine il criterio di cui al terzo alinea un numero massimo di 50 lavoratori.

