

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

Addì 10 giugno 2025, in modalità telematica, si sono incontrati Konecta Italia, assistita da Unindustria e le OO.SS. nazionali e territoriali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL, unitamente alla RSU/RSA delle sedi di Ivrea, Asti, Torino, La Spezia, Roma, Taranto, Olbia, Cagliari, Pesaro, Parma e Casarano;

Premesso che

- a) La Società opera nel settore del Customer Care, all'interno del mercato del Business Process Outsourcing, e applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Telecomunicazioni;
- b) Il settore CRM/BPO sta attraversando una forte e complessiva crisi, che determina una riduzione importante della redditività delle aziende, con il rischio di minare la sicurezza e la stabilità occupazionale del settore medesimo, al punto da rendere necessarie e non più procrastinabili tutte le azioni e gli interventi strutturali utili a tutela del settore stesso;
- c) Konecta Italia, pur esercitando un importante ruolo riconosciuto dalle istituzioni e dalla parte sindacale nell'intervento su alcune gravi crisi di impresa, si inserisce in questo contesto di forte criticità affrontando negli ultimi mesi il susseguirsi di crisi di volumi e il concomitante e crescente rischio della mancata applicazione delle regole sui cambi appalto nel settore dei call center, e della conseguente generazione di esuberi strutturali;
- d) Negli ultimi mesi, infatti, un importante Committente operante nel comparto delle Telecomunicazioni ha comunicato la chiusura di un rilevante e storico servizio, in seguito alla quale le parti hanno sottoscritto in data 22 aprile u.s. un accordo per la gestione di una parte degli esuberi, rendendo altresì necessario un ulteriore intervento a completamento del problema generatosi.
- e) Su altri importanti Committenti dello stesso comparto si sono determinati grossi scompensi, quali cali drastici dei volumi di lavoro e potenziali ulteriori contrazioni, riconducibili a scelte organizzative di razionalizzazione, internalizzazione dei servizi da parte degli stessi o non meglio definiti piani di ristrutturazione interni;
- f) Ad aggravare il quadro complessivo, insistono altre situazioni di committenti di svariati comparti, quali ad esempio l'Assicurativo, la Pubblica Amministrazione, l'Enterprise, che, a fronte di variazioni importanti dei volumi di lavoro e/o dell'effettiva assegnazione dei servizi ad altri competitor, non garantiscono direttamente l'applicazione degli effetti della normativa sul cambio appalto;
- g) Tali situazioni, nel loro complesso, coinvolgono circa 650 lavoratori (pari a circa 450 FTE), distribuiti sui territori di **Ivrea, Asti, Torino, La Spezia, Roma, Taranto, Olbia, Cagliari, Pesaro, Parma e Casarano**, e rappresentano un ulteriore fattore di criticità che impatta sensibilmente sulla sostenibilità economica e produttiva della Società;
- h) Alle stesse si configura un andamento previsionale di ulteriori e importanti cali dei volumi di lavoro, su svariati committenti di diversi comparti, nella seconda metà dell'anno;
- i) Alla luce di quanto sopra, la Società ha predisposto un piano di ristrutturazione complessivo, che prevede, tra le varie azioni, la riorganizzazione dei volumi di attività nei diversi siti aziendali interessati, attraverso un piano di lavoro che caratterizzerà la seconda parte del 2025 e la prima parte del 2026. Tale piano di ristrutturazione si configura pertanto quale intervento necessario per la sostenibilità complessiva dell'Azienda, anche in ragione delle crescenti difficoltà del settore rappresentate al punto b);
- j) Tale piano comporta, inoltre, la necessità di riformare e aggiornare le competenze professionali del personale coinvolto, attraverso percorsi di riconversione, riqualificazione e formazione mirati, in modo da rendere il capitale umano adeguato alle nuove esigenze produttive e alle specificità dei servizi da erogare;
- k) Le Parti, nella consapevolezza della complessità della situazione e nella volontà di preservare l'occupazione e la continuità produttiva sui territori, hanno ritenuto necessario avviare un progetto complessivo di ristrutturazione aziendale, da condividere con le Organizzazioni Sindacali, fondato su misure di gestione non traumatica degli esuberi e finalizzato alla salvaguardia del perimetro occupazionale;
- l) È interesse comune delle Parti tutelare il lavoro, valorizzare le professionalità presenti e promuovere ogni azione utile a garantire la sostenibilità e la continuità delle attività aziendali.



Si conviene quanto segue

Le Parti concordano di affrontare il problema che coinvolge 650 lavoratori (pari a circa 450 FTE) con Contratto di Solidarietà Difensiva ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. c) del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148,

Il Contratto di Solidarietà interesserà tutti i dipendenti in forza presso le seguenti unità produttive:

- Ivrea, n. 695 lavoratori
- Asti, n. 381 lavoratori
- Torino, n. 444 lavoratori
- La Spezia, n. 206 lavoratori
- Roma, n. 378 lavoratori
- Taranto, n. 81 lavoratori
- Olbia, n. 193 lavoratori
- Cagliari, n. 287 lavoratori
- Pesaro, n. 33 lavoratori
- Parma, n. 14 lavoratori
- Casarano, n. 36 lavoratori

Per un totale di **2748** lavoratori interessati

L'elenco nominativo del personale in solidarietà è allegato al presente accordo e ne forma parte integrante.

Decorrenza e durata

L'accordo avrà validità di 9 mesi, con decorrenza dal 16 giugno 2025 al 16 marzo 2026.

Riduzioni dell'orario di lavoro

La struttura oraria di riferimento per un lavoratore full-time è di 40 ore settimanali come previsto dal Ccnl Telecomunicazioni applicato.

Parte dei lavoratori impiegati nelle sedi svolge, comunque, un orario di lavoro a tempo parziale. La presenza di personale con orario di lavoro part-time nel suddetto ambiente organizzativo ha carattere strutturale.

La riduzione dell'orario di lavoro, nell'ambito del presente accordo di solidarietà difensiva, sarà applicata nel limite massimo del 45% dell'orario contrattualmente previsto su base mensile per ciascun lavoratore interessato.

Resta inteso che la riduzione media complessiva a livello aziendale non supererà il 25% del monte orario complessivo teorico dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.

L'articolazione delle riduzioni sarà di tipo verticale.

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).

Deroghe all'orario concordato

- E' fatta salva la facoltà, ai sensi dell'art. 21 del D.lgs 148 del 2015 di modificare in aumento l'orario ridotto come determinato dal presente accordo al verificarsi di incrementi temporanei di lavoro legati a fluttuazione di mercato/acquisizione di nuove commesse/esigenze organizzative aziendali ad oggi non prevedibili oppure in coincidenza di periodi feriali o per eventuali dimissioni dei lavoratori in forza. In tali casi l'Azienda ne darà comunicazione ai competenti uffici informando tempestivamente le RSU e Organizzazioni Sindacali stipulanti con un'equa distribuzione del maggior lavoro nell'ambito del reparto previa valutazione della fungibilità dei lavoratori interessati.
- Le eventuali modifiche del regime orario saranno comunicate ai lavoratori interessati almeno 48 ore prima.

Istituti legali e contrattuali

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.

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

Verifiche

La verifica dell'attuazione dell'intervento di integrazione salariale attraverso l'istituto del contratto di Solidarietà, nonché degli aspetti organizzativi connessi, avverrà con cadenza trimestrale, si prevede inoltre che le parti possano richiedere ulteriori incontri.

Le misure che l'Azienda intende intraprendere per il mantenimento dei livelli occupazionali sono l'intensificazione dei propri sforzi commerciali per favorire il mantenimento dei volumi di traffico sulle attività esistenti sulla Sede e l'individuazione di nuove attività e commesse.

Le parti concordano, per favorire una gestione non traumatica del personale comunque in esubero, di attivare una procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori (art. 4 comma 4 DM 94033 del 2016).

L'azienda Konecra Italia, in attuazione del presente accordo farà domanda ex art. 5, comma 1, lett. c), del D.I. 4 agosto 2023 (istitutivo del Fondo) relativa alla possibilità di ricorrere a prestazioni integrative, in termini di importi, rispetto ai trattamenti di integrazione salariale in modo da garantire, nei limiti della capienza massima del Fondo, che il trattamento complessivo di integrazione sia pari all'80% della retribuzione così come previsto all'art. 6, comma 3 del predetto Decreto.


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

Letto, confermato e sottoscritto.

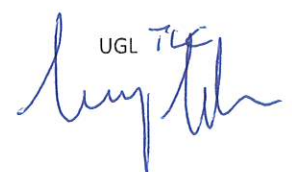
Konecra Italia S.p.A.


UNINDUSTRIA


SLC/CGIL


FISTEL/CISL


UILCOM/UIL


UGL


le RSU/RSA