

Verbale di Accordo

Addì, 28 Gennaio 2013, presso la sede dell'Unindustria – Confindustria di Roma

tra

la Sielte S.p.A. assistita da Unindustria – Confindustria di Roma

e

le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL unitamente alle RSU

- le parti il 30 Agosto 2012 hanno stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un accordo per il ricorso alla CIGS, per riorganizzazione aziendale, per un numero massimo di 500 lavoratori, per la durata di 12 mesi a decorrere dal 1° Settembre 2012;
- le parti, l'8 gennaio 2013, si sono incontrate presso la sede di Unindustria – Confindustria Roma per la verifica dell'andamento della situazione aziendale dell'anno 2012, che ha risentito delle critiche condizioni di quadro economico e competitivo del mercato delle Reti TLC Fisse e Mobili e delle attività diversificate relative ai Trasporti e ai Sistemi Tecnologici;
- in tale occasione, la Sielte ha illustrato e documentato in maniera ampia ed approfondita le dinamiche di mercato e le relative criticità che hanno caratterizzato l'anno 2012, condizionando in tali periodi la vita aziendale in tutte le sue componenti, gestionali, produttive, economiche ed occupazionali, con pesanti ricadute dei livelli di redditività e, quindi, della tenuta dei conti economici aziendali con proiezione anche per tutto l'anno 2013;
- nel corso dell'incontro dell'8 gennaio 2013, le parti hanno così sviluppato la prima fase sindacale del confronto sulla gestione degli Accordi Sindacali sottoscritti presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 30 agosto 2012, aventi a tema l'intervento della CIGS per riorganizzazione aziendale resosi necessario nel corso della seconda metà del 2012 per fronteggiare la rilevante contrazione dei volumi di lavoro contrattualizzati con il principale Cliente divenuta ormai a tutti gli effetti strutturale;
- in tale contesto è emerso che, anche nel corso del 2012, il principale cliente ha provveduto e continuerà a provvedere con ritmo crescente ad internalizzare gran parte delle attività di servizio relative alle fasi pregiate di *Assurance* e *Delivery* evoluto;
- tale quadro è destinato ad aggravarsi ulteriormente in maniera più marcata in considerazione di quanto di seguito indicato:
 1. esiti negativi della gara indetta da Telecom Italia per il rinnovo dei contratti sulla Rete Fissa, la cui conclusione avvenuta nel mese di Dicembre 2012 ha costretto la Società ad avviare, in data 9 gennaio 2013, la procedura di mobilità *ex lege* 223/91 per cessazione di attività per n. 56 lavoratori operanti nelle sedi di Piacenza, Olbia, Matera e Caltanissetta.

2. esito negativo della gara indetta da Wind, alla conclusione della quale la Società è risultata esclusa, che sta già producendo, non solo rilevanti effetti negativi sui volumi di lavoro nel settore TLC Radio Mobile ma anche la mancata acquisizione di potenziali commesse lavorative nel campo della manutenzione della Rete Fissa TLC;
- la Società nel corso di tale incontro ha illustrato e documentato alle Organizzazioni Sindacali gli esiti degli interventi di formazione con *Training on the Job* effettuati nel periodo Settembre - Dicembre 2012, i quali hanno contribuito da un lato a migliorare livelli di conoscenze tecniche e delle metodologie operative da parte del personale interessato, e dall'altro hanno anche evidenziato in maniera oggettiva la permanenza di accertate casistiche di difficoltà di riqualificazione professionale documentate dagli esiti negativi delle stesse attività formative erogate;
 - 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).

Considerato 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;
- 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 valore 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.

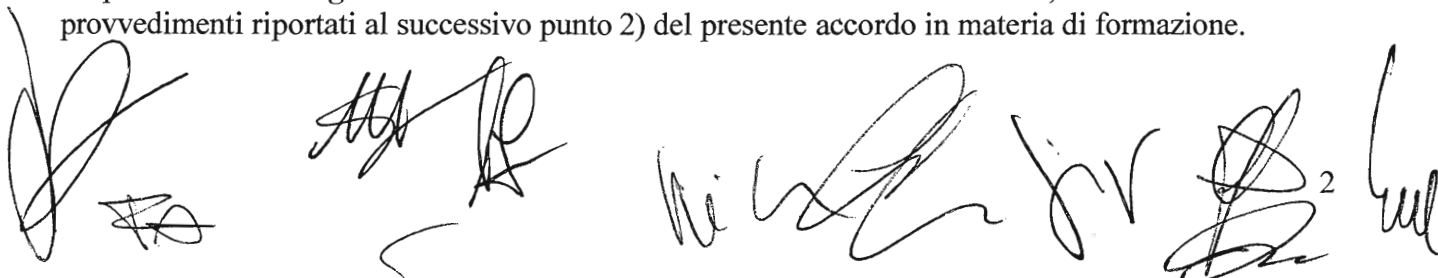
Tutto ciò premesso e considerato

Le parti, nell'intento comune di salvaguardare nel suo intero l'entità strutturale del perimetro occupazionale aziendale, convengono di utilizzare i seguenti strumenti ad integrazione di quanto pattuito nell'accordo di CIGS per riorganizzazione del 30 Agosto 2012:

1) CIGS

Pur in presenza dei cennati fattori negativi quali il rilevante calo dei volumi da lavoro registrato nell'anno 2012, l'ulteriore diminuzione delle commesse lavorative previste per l'anno 2013, e la riduzione dei margini economici delle attività eseguite conseguente ai sempre più bassi compensi riconosciuti dai clienti per effetto di un mercato estremamente competitivo, in relazione all'accordo di CIGS del 30 agosto 2012 l'Azienda conferma l'invarianza dei numeri medesimi di sospensione dal lavoro a zero ore in CIGS per il numero massimo di 500 unità.

Nel confermare il contenuto integrale dei punti B) C) D) E) del sopra citato accordo del 30 agosto 2012, in materia di individuazione del personale da sospendere in CIGS, piani di formazione, rotazione, e atteso che non è stata prorogata per l'anno 2013 la normativa in materia di *Training on the Job* di cui alla Legge 102/2009, la previsione formulata al punto G) di far ricorso in alternativa ai piani di *Training on the Job* alla CIGS con rotazione trimestrale, viene sostituita dai provvedimenti riportati al successivo punto 2) del presente accordo in materia di formazione.



2) Formazione

E' emerso dalla fase di analisi e di bilancio delle competenze che è stata condotta all'atto della conclusione dei percorsi formativi attuati nel corso dell'anno 2012 per consentire la riqualificazione del personale con le modalità di *Training on the Job*, un rilevante *deficit* di conoscenze operative, tecniche, metodologiche e gestionali di tutti i processi lavorativi ricompresi sia nel settore delle reti fisse e mobili TLC quanto nei settori diversificati. Si è manifestata in generale in maniera condivisa tra le parti la necessità di proseguire anche per l'anno 2013 nelle iniziative di attuazione di ulteriori percorsi formativi destinati al personale sospeso in regime di CIGS. 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 una reale minaccia per la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, nel periodo Marzo-Agosto 2013 l'Azienda, si avvarrà delle disposizioni riportate dall'Avviso n. 03/2012 di Fondimpresa che prevede l'utilizzo dei fondi accantonati nel "Conto Formazione" dell'Azienda e delle somme messe a disposizione nel "Conto di Sistema", per l'attuazione di percorsi formativi sul campo da destinare al personale interessato dagli ammortizzatori sociali. A tal riguardo si coinvolgerà un'ampia platea di circa 720 lavoratori facenti parte di tutte le linee operative aziendali, i quali suddivisi in scaglioni di 120 unità verranno sospesi in regime di CIGS della durata massima di un mese, durante i quali verrà loro somministrato l'intervento formativo con le modalità del *Training on the Job*, che sarà caratterizzato esclusivamente 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, 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.

Le azioni formative saranno costantemente seguite da tutor interni, nominati dall'Azienda, e Monitor esterni nominati dal Ente di formazione.

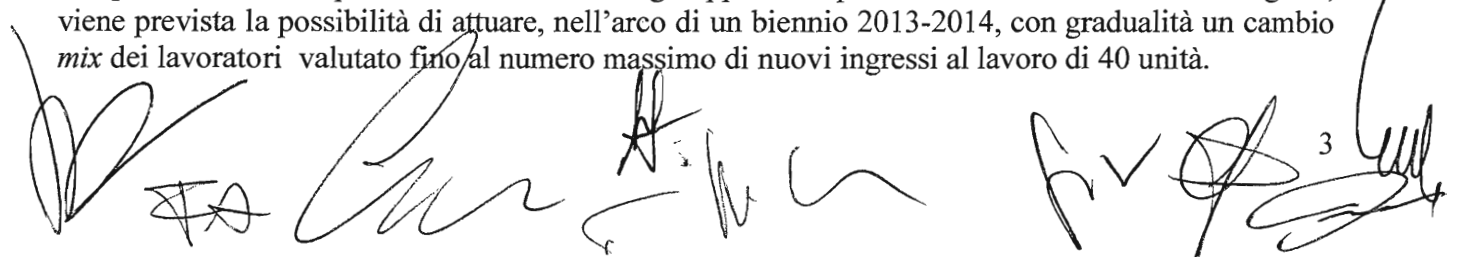
Il Comitato di Pilotaggio si riunirà a livello trimestrale per valutare gli esiti delle attività formative erogate e per discutere eventuali azioni correttive finalizzate al raggiungimento di migliori risultati formativi.

Tale formazione sul campo, che sarà sostenuta per le misure eccedenti il "Conto Formazione aziendale" e il "Conto di Sistema" di Fondimpresa con mezzi finanziari propri dell'Azienda, consentirà, a tutti gli effetti, di realizzare anche la rotazione del personale sospeso in CIGS.

Al personale suddetto sospeso in CIGS, nelle giornate nelle quali sarà programmato l'intervento formativo, sarà riconosciuto un rimborso spese (Buono Pasto, spese di viaggio) la cui entità verrà definita con apposita intesa tra le parti.

3) Cambio Mix

Per far fronte all'evoluzione tecnica dei contenuti delle attività lavorative ed alla diversificazione dei mercati e dei clienti, attraverso un rafforzamento dei livelli medi di specializzazione e delle competenze tecniche possedute in funzione degli appositi requisiti connessi alle attività da eseguire, viene prevista la possibilità di attuare, nell'arco di un biennio 2013-2014, con gradualità un cambio *mix* dei lavoratori valutato fino al numero massimo di nuovi ingressi al lavoro di 40 unità.



Tale cambio *mix* verrà strettamente rapportato alle esigenze tecniche di specializzazione operativa e di fabbisogno organizzativo e gestionale espresso dalle singole linee operative aziendali e dalle relative strutture operative territoriali.

4) Internalizzazione attività

A fronte dell'obiettivo comune di sostenere la tenuta dei livelli occupazionali, l'Azienda conferma che in continuità con le azioni portate avanti nel corso degli anni 2011 e 2012, proseguirà anche nell'anno 2013 ad internalizzare importanti quote di attività affidate all'esterno. L'Azienda attuerà tale processo di internalizzazione di volumi di attività tenendo conto dell'esigenza di conciliare detto processo con la necessità di non penalizzare l'Azienda stessa, oltretutto fronteggiare le difficili condizioni di competizione commerciale.

5) Premio di Risultato

Le parti convengono che non sarà avviata la negoziazione relativa all'istituzione di un Premio di Risultato per l'anno 2013.

Le parti concordano quanto sopra con il fine prioritario di poter così sostenere i livelli occupazionali.

6) Sistema di verifiche

Le parti concordano, infine, di proseguire negli incontri di verifica 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, di sostegno al reddito e di sviluppo occupazionale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Unindustria - Confindustria Roma

Per la Sielte S.p.A.

Per la Slc-Cgil

Per la FistelCisl

Per la Uilcom-Uil

Per le R.S.U.