

**PROGRAMMA DI RIORGANIZZAZIONE COMPLESSA**

**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 2013 – Agosto 2014 per consentire la riqualificazione del personale sospeso in CIGS attraverso interventi formativi teorico/pratici, è stato riscontrato nel caso del personale interessato una particolare necessità di ridurre quanto più possibile il tasso di *deficit* delle 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.

A tale condizione di necessità, si aggiunge il bisogno di supportare l'operatività del personale con l'ausilio delle necessarie istruzioni tecnico-pratiche per l'utilizzo degli strumenti informatici quali il *tablet*, che, introdotto a partire dal mese di aprile 2014 nel segmento delle attività tradizionali effettuate per il principale cliente, ha determinato una forte innovazione nelle modalità gestionali e metodologiche di svolgimento dei Servizi tecnici operativi forniti al cliente.

Le parti hanno convenuto sulla necessità di proseguire anche nel periodo di intervento della CIGS per riorganizzazione aziendale complessa (Settembre 2014-Agosto 2015) 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 sia 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, sia da ultimo con la Circolare del citato Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 marzo 2014 prot. n. 40/0009761 in materia di formazione sui luoghi di lavoro. 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, strumenti e *tools* informatici, 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 dal lavoro in regime di CIGS per una durata massima di 1 mese ogni tre mesi, durante i quali verrà loro somministrato l'intervento formativo teorico/pratico che sarà caratterizzato prevalentemente da una componente formativa specialistica operativa attraverso un sistema strutturato di modalità e strumenti informatici.

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.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

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

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 ed adeguatamente istruiti dall'azienda e *monitor* esterni nominati dall'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 sarà sostenuta con mezzi finanziari propri dell'Azienda e consentirà, a tutti gli effetti, con cadenza mensile 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, ed inoltre, per incentivare al massimo la partecipazione alle attività formative teorico/pratiche considerato la loro caratteristica di volontarietà, è previsto a fronte dell'effettiva frequenza, un importo mensile lordo, a titolo di premio di frequenza. Infine, le parti si danno atto che il personale interessato da detti percorsi formativi risulterà collocato in CIGS per un periodo massimo complessivo di quattro mesi nell'anno a scaglioni di un mese ciascuno, 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 poste in essere nel corso degli anni 2012 e 2013, proseguirà anche negli anni 2014 e 2015 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 in considerazione 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, numero 20 lavoratori con mansione di assistente Tecnico, risultano costituire a tutti gli effetti un esubero strutturale che richiederà l'intervento della CIGS zero ore a partire dal 1° settembre 2014. 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 conferma il suo impegno, 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, all'esito delle apposite iniziative di ricognizione delle competenze tecniche e professionali utili, effettuate in applicazione di quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 2013, a proseguire nell'azione di valutazione delle possibilità di ricollocazione interna con l'impiego anche in quelle sedi ove le attività ad alto contenuto tecnico nonché quelle di carattere operativo, in fase di internalizzazione o di nuova acquisizione rendessero praticabile tale opportunità dopo una congrua fase di formazione e riqualificazione. Quanto sopra potrà trovare applicazione

anche nei confronti degli Assistenti Tecnici, ferme restando le compatibilità complessive ed anche attraverso quanto previsto al successivo punto d). Le parti convengono, al fine di verificare l'andamento di tali processi, di incontrarsi a livello Nazionale, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, con le Strutture Nazionali e Territoriali delle Organizzazioni firmatarie la presente Intesa nonché con il Coordinamento Nazionale delle RSU.

**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 30 lavoratori nell'ambito del personale di cui al *punto 4)* del presente Accordo, anche alla luce dei processi di internalizzazione di cui al punto precedente, con condizioni retributive eventualmente corrispondenti a mansioni inferiori. In tali casistiche si darà corso all'allineamento contributivo e inquadramentale a 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 a 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 interesserà un numero massimo di 60 lavoratori.

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including names like 'D. Del...' and various initials such as 'Vh', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.