

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 alle R.S.U.

premesso che

- le parti confermano che è obiettivo comune valorizzare la funzione delle relazioni industriali quale strumento fondamentale per realizzare le condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo e, quindi, le possibilità di occupazione; ritengono funzionale a tale obiettivo l'applicazione dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 di cui confermano i contenuti.
- la Società Sielte S.p.A., applica ai lavoratori interessati dal presente Accordo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Imprese esercenti servizi di Telecomunicazione del 1° febbraio 2013 (di seguito CCNL TLC);

Pertanto alla luce di quanto premesso e considerato, le parti dopo un ampio confronto svoltosi nell'ambito degli incontri che si sono tenuti nei mesi di giugno e luglio 2013, hanno concordato quanto segue:

Nuovi trattamenti economici e normativi

Le parti, tenuto conto dell'attuale situazione di crisi del mercato delle Telecomunicazioni, condividono l'importanza strategica di riequilibrare il profilo economico e normativo dei seguenti istituti al fine di contribuire in modo importante alla maggiore sostenibilità e competitività dell'Azienda nel proprio mercato di riferimento.

Le parti hanno concordato quanto specificato di seguito al fine di garantire il raggiungimento dei livelli di efficienza e produttività e degli obiettivi di contenimento dei costi necessari per il consolidamento della posizione aziendale nel mercato.

Le Parti ritengono funzionale a tale obiettivo l'applicazione dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 di cui confermano i contenuti.

A tale proposito pertanto le parti intendono modificare i trattamenti sotto elencati come segue:

1. Modalità della prestazione lavorativa

Le parti, nel condividere un obiettivo tendenziale di saturazione della capacità produttiva interna anche in conseguenza delle azioni di riconversione e di processi di internalizzazione, e dovendo rendere propulsiva l'azione commerciale di incremento delle proprie quote dei mercati nei settori di riferimento, convengono di apportare le modifiche alla lettera B dell'Accordo Sindacale Nazionale 26 Luglio 2011 riportate nell'allegato 1) con decorrenza dal 1° settembre 2013.

2. Orario di lavoro

A decorrere dal 1° settembre 2013 l'orario di lavoro giornaliero sarà distribuito, secondo la seguente articolazione generale differenziata per settori di attività e per come riportati nell'allegato 2) e secondo le seguenti modalità:

- la prestazione lavorativa del personale tecnico operativo in campo avrà inizio presso il sito individuato per svolgere la prima richiesta di intervento;
- la fine dell'orario di lavoro giornaliero analogamente avverrà presso il sito dell'ultimo intervento, e comunque non prima della fine dell'orario di lavoro.

Le parti concordano che, al fine di rendere effettiva la prestazione giornaliera di lavoro, sia all'inizio del proprio orario di servizio coincidente con l'inizio del primo intervento in tutti quei posti laddove è stato giornalmente prestabilito l'intervento, sia al termine del proprio orario di lavoro in concomitanza con lo svolgimento dell'ultimo intervento richiesto, di modificare il contenuto della "Nota integrativa dell'Accordo Sindacale Aziendale del 26 Luglio 2011, la cui nuova versione viene fornita nell'allegato 3).

3. Produttività

Le parti, concordando sulla necessità di recuperare importanti quote di capacità produttiva in uno con l'incremento di competitività delle lavorazioni eseguite dal proprio personale diretto, agevolando così la realizzazione dei processi di internalizzazione dei volumi di attività i cui ricavi devono essere superiori ai costi operativi, si danno l'obiettivo di definire, entro il mese di Ottobre 2013, i parametri di risultato aziendale fisiologico valevoli sia per le attività prevalenti di Rete Fissa TLC sia per quelle cd. "diversificate".

Le modalità gradualità per pervenire alla realizzazione di tale parametro fisiologico di risultato aziendale, così come l'individuazione e l'analisi degli elementi di costo che concorrono a formare tale soglia di riferimento, verranno analizzate e definite con la Commissione Sindacale Organizzazione del Lavoro. Tali nuovi parametri, una volta approvati dal Coordinamento Sindacale delle RSU e dalle Segreterie Nazionali firmatarie del presente accordo, verranno realizzati in via sperimentale per un periodo trimestrale in tre Centri operativi per poi estenderne le modalità

applicative a tutte le altre Strutture Operative Territoriali nel corso del secondo semestre del Piano di Riorganizzazione.

4. Cambio Mix

Per far fronte alla 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 tempo 2014 - 2015, con gradualità un cambio mix dei lavoratori valutato fino al numero massimo di nuovi ingressi al lavoro di 50 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.

5. 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.

Inoltre le parti concordano che si incontreranno entro il mese di ottobre 2013 al fine di definire i trattamenti normativi ed economici relativi all'istituto della reperibilità.

---oo0oo---

Le disposizioni del presente accordo sono correlate e inscindibili tra loro e costituiscono un corpo unico con gli Accordi sottoscritti in pari data.

Le parti dichiarano che, ai fini della applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente accordo sono conformi a quanto previsto dal DPCM 22 gennaio 2013.

Per le materie non normate e non novellate dal presente accordo, le parti confermano la validità di tutti gli accordi vigenti alla data di sottoscrizione della presente intesa.

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTel CISL e UILCOM UIL e dal Coordinamento Nazionale delle RSU di Sielte S.p.A., eletto dalle RSU costituite nelle Unità Produttive della Sielte S.p.A. e su mandato della maggioranza delle RSU stesse ai sensi della normativa vigente e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011.

Le Parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto nell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la Unindustria Confindustria Roma

Per la Sielte S.p.A.

Per la SIlc-Cgil

Per la FISTelCisl

Per la Uilcom-Uil

Per il Coordinamento Nazionale R.S.U.

Frederico Agui

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

anni hanno assunto sempre più le caratteristiche di Business e di servizio agli operatori TLC, e pertanto è venuta meno la storica caratteristica di stanzialità territoriale, dei cantieri lavorativi, l'organizzazione del lavoro richiede una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro giornaliera da parte del personale tecnico-operativo sul campo.

A fronte di tali cambiamenti e delle intervenute necessità organizzative, vengono apportate le seguenti modifiche:

TRASFERTE FASCE KILOMETRICHE			
FASCIA	DISTANZA	INDENNITA' FORF.GIOR.	RIENTRO
1°	km 0-35	€ 10,00	GIORNALIERO
2°	km 36-60	€ 13,00	GIORNALIERO
3°	km 61-100	€ 16,00	GIORNALIERO

Per la copertura dei tempi di spostamento necessari per raggiungere l'effettiva località ove dovrà iniziare l'orario giornaliero di servizio e per far ritorno in sede aziendale alla fine della giornata lavorativa una volta completato l'ultimo intervento su campo, viene prevista la seguente franchigia a carico del personale interessato:

- 1° Fascia- 40 minuti giornalieri
- 2° Fascia- 45 minuti giornalieri
- 3° Fascia- 1 ora giornaliera

I suddetti tempi di viaggio effettuati fuori dall'orario di lavoro non daranno luogo a compensi di sorta; qualora i tempi di spostamento per il primo intervento siano superiori a quanto previsto dalla suddetta franchigia, l'inizio della prestazione lavorativa coinciderà con l'inizio dell'orario di servizio prestabilito anche se non si è ancora raggiunto il luogo del primo intervento. Le parti confermano quanto previsto per la 4° e 5° fascia nei precedenti Accordi.

Le parti concordano che, per le prestazioni lavorative effettuate con il sistema PANDA, vengono confermati gli importi economici sopra esposti fatta eccezione per la prima fascia (km 0-35) per la quale il trattamento economico è pari a € 9,00 giornalieri. Per quanto attiene la copertura dei tempi di spostamento di cui alla 1° Fascia viene prevista la franchigia a carico del personale interessato pari ad 1 ora giornaliera.

Per le trasferte superiori a 100 Kilometri ai fini del raggiungimento delle località effettive di lavoro dove iniziare l'orario di servizio viene prevista una franchigia a carico del lavoratore, nella misura di un'ora ad inizio missione ed un'ora a fine missione, mentre rimangono immutate tutte le altre condizioni economiche pattuite. Il valore della trasferta forfettaria giornaliera nella specifica casistica viene elevato a € 65,00.

Allegato 2

ORARIO DI SERVIZIO RETI TLC		
TECHNOLOGY	8.00	17.00
DELIVERY	8.30	17.30
ASSURANCE	8.30	17.30
PROGETTI SPECIALI		
Attività Utente Residenziali	8.30	17.30
Attività verso esercizi	9.00	18.00
RETE MOBILE	8.00	17.00

Le parti si danno atto che sono fatti salvi differenti Accordi aziendali che saranno definiti in ragione delle specificità territoriali.

Nota Integrativa modificata dell'accordo sindacale aziendale del 26 luglio 2011

Fatto riferimento alla voce Trasferta con specifica indicazione delle casistiche sotto riportate, tra le parti si conviene di attuare il seguente sistema di distribuzione giornaliera dei tempi di spostamento con franchigia a carico delle maestranze dal centro operativo verso l'effettiva località dove eseguire la richiesta di primo intervento e viceversa:

FASCIA KILOMETRICA	FRANCHIGIA TEMPO DI SPOSTAMENTO AL MATTINO	FRANCHIGIA TEMPI DI RIENTRO DI FINE ORARIO DI SERVIZIO
Da 0- fino a 35	20 Minuti	20 Minuti
Da 0 - fino a 35 (Sistema Panda)	30 Minuti	30 Minuti
Da 36- fino a 60	30 Minuti	15 Minuti
Da 61- fino a 100	30 Minuti	30 Minuti

Tali modalità operative definite in linea di massima possono essere meglio articolate tra le parti al livello locale in ragione di particolari esigenze che dovessero evidenziarsi.



VERBALE DI MANCATO ACCORDO

(L. n. 223/91 artt. 24 e 4)

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.

In data odierna le parti hanno proceduto al previsto esame congiunto ai sensi e per gli effetti degli artt. 24 e 4 Legge n. 223/91, relativo alla procedura di licenziamento per riduzione di personale, con conseguente collocazione in mobilità, instaurata dalla Soc. Sielte S.p.A., il 19 giugno 2013, nei confronti di n. 650 lavoratori, strutturalmente eccedenti rispetto alle esigenze aziendali.

Al termine della riunione, dopo ampio ed approfondita analisi della situazione aziendale, esaminata anche la possibilità di ricorso a misure sociali di accompagnamento, le parti si danno atto dell'impossibilità di raggiungere l'accordo, considerata l'assenza di soluzioni concordate, dandosi nel contempo atto dell'esaurimento della fase procedurale a livello sindacale prevista dal comma 5 del citato art. 4 della Legge n. 223/91, così come modificato dal D.Lgs. n. 151/97.

Conseguentemente, l'esame congiunto proseguirà presso la sede istituzionale competente.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA - Confindustria Roma

p. la Soc. SIELTE S.p.A.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. il Coordinamento Nazionale RSU

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 23 luglio 2013, in Roma

tra

la Sielte S.p.A.

e

le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU

premesso che:

- È stato sottoscritto il 23 luglio 2013 un verbale di accordo volto all'intento comune di salvaguardare nel suo intero l'entità strutturale del perimetro occupazionale aziendale fino al 2014;

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

FORMAZIONE/RIQUALIFICAZIONE IN REGIME DI CIGS

Al personale sospeso in CIGS e destinatario delle iniziative di formazione erogate con le modalità del *Training On the Job*, al fine di agevolare l'effettiva partecipazione alle attività formative sul campo in considerazione della loro importanza ai fini della salvaguardia del posto di lavoro, l'Azienda riconoscerà per ogni mese di partecipazione alle attività formative, un importo lordo a titolo di premio di frequenza secondo i valori riportati nell'Allegato 1); verrà altresì riconosciuto per ogni giorno di effettiva frequenza un Buono Pasto del valore nominale in essere nelle prassi aziendali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la Sielte S.p.A.

Per la SLC-Cgil

Per la FistelCisl

Per la Uilcom-Uil

Per il Coordinamento Nazionale RSU

TRAINING ON THE JOB IN CIGS **Premio di frequenza**

LIVELLO	INTEGRAZIONE DI RIFERIMENTO RETRIBUZIONE MINIMA MENSILE (IMPORTI LORDI)
3	€ 597,15
4	€ 667,67
5	€ 734,02
5S	€ 860,83
6	€ 955,42

I suddetti importi verranno corrisposti a titolo di premio di frequenza nel mese in cui si è verificata l'effettiva partecipazione alle attività formative su campo in regime di CIGS, mentre il buono pasto verrà erogato con il valore nominale pari ad € 5,29 rapportato ad ogni giornata effettiva di frequenza alle attività suddette.

Le corrispondenti ore di frequenza alle iniziative formative sul campo in regime di CIGS verranno considerate utili ai fini della maturazione delle quote dell'istituto della 13° mensilità. Detti importi saranno incrementati in funzione degli aumenti dei minimi tabellari previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione del 1° febbraio 2013.

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.

premesso 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 polyvalenza 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.

- la non opposizione al licenziamento. In tale fattispecie e condizione il dipendente sottoscrive 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 Slc-Cgil

Per la FistelCisl

Per la Uilcom-Uil

Per il Coordinamento Nazionale RSU

Allegato 1

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 Siete 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.

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 esuberanti 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.

Vertical column of handwritten signatures and initials on the left margin.

Large area of handwritten signatures and initials on the right side of the page.