



UNINDUSTRIA
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA • FROSINONE • LATINA • RIETI • VITERBO

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 17 Novembre 2020, presso la sede Unindustria Roma

Tra


La Sielte S.p.A. assistita da Unindustria Roma

e

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

premessi che:

- Sielte S.p.A. con sede legale in San Gregorio di Catania (CT) ed unità produttive su tutto il territorio nazionale, codice fiscale e P. IVA n. 03600700870 iscritta al registro delle imprese della provincia di Catania n. REA 243862 e matricola Inps 7038539243, è una società operante nel settore delle installazioni e dei servizi di telecomunicazioni sia per le Reti Fisse quanto per le Reti Mobili;
- in maniera complementare alle attività TLC, Sielte opera anche nei mercati dei sistemi tecnologici e dei trasporti per i clienti pubblici e privati con un ruolo di System Integrator;
- Sielte applica il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti Servizi di Telecomunicazioni;
- la Società ha in corso di ultimazione il piano di riorganizzazione aziendale predisposto per salvaguardare n. 500 posti di lavoro a seguito dell'accordo sindacale stipulato con le OO.SS. in data 22 luglio 2019 presso il Ministero del Lavoro con intervento dell'ammortizzatore sociale delle CIGS, la cui fine si è prorogata al 07 dicembre 2020 a seguito dell'utilizzo di 18 settimane di CIGS per l'emergenza Covid-19 così come da accordi sindacali per il periodo dal 23 Marzo al 24 Luglio 2020;

- 
- La Società in tutto questo tempo ha profuso un notevole impegno sul versante economico, organizzativo e gestionale per portare avanti il piano di riorganizzazione aziendale ed il contestuale programma di reimpiego occupazionale del personale interessato dalla CIGS, quest'ultimo strutturato su di un'ampia e complessa azione di riqualificazione degli elementi distintivi delle professionalità dei lavoratori, per orientarli in regime di risposta polifunzionale verso i cambiamenti profondi tecnologici intervenuti nei processi operativi e negli applicativi gestionali dei clienti.
 - Tale programma di riqualificazione del personale volto alla salvaguardia dei livelli occupazionali, assume una valenza ancora di più ampia portata se si considera che gran parte della manodopera sociale presenta un'età media avanzata di 52 anni, elemento che rende più complessa la riconversione professionale, la cui ubicazione è allocata per la maggior parte nelle aree del centro-sud del paese interessate da una gravissima condizione di crisi economica e occupazionale accentuata ancor più da ultimo dall'emergenza COVID-19.
 - Si è venuto a manifestare in tutta la sua evidenza che, sia il piano di riorganizzazione per la sua rilevante vastità e complessità, così come lo stesso piano di recupero occupazionale predisposto per la ricollocazione delle risorse destinatarie delle azioni formative di riqualificazione, sono stati influenzati da significativi fattori di quadro industriale che sono intervenuti nel mercato TLC, e che stanno interessando i principali Players e a sua volta i principali committenti, i quali hanno in corso la gestione degli ammortizzatori sociali della CIGS e dei contratti di solidarietà, con conseguenti azioni di internalizzazione delle attività e di riduzione dei costi gestionali.
 - Il mercato delle TLC continua ad essere interessato dalla diminuzione dei ricavi degli Operatori, frutto di una competizione commerciale esasperata che si è tradotta in una dinamica al ribasso sui prezzi, che ha giovato solamente agli utenti ma che ha fatto venir meno agli stessi Operatori le necessarie risorse finanziarie per supportare gli ingenti investimenti necessari per il cambiamento delle tecnologie. Nel 2019 si è dovuto registrare il continuo calo dei volumi complessivi del traffico voce, ma anche dei volumi del traffico mobile, mentre è stato più drastico rispetto al passato il calo dei volumi di chiamate su rete fissa, che complessivamente sono diminuiti del 64% negli ultimi 9 anni.
 - Complessivamente, l'ulteriore diminuzione dei ricavi del 2019 per gli operatori TLC è stata pari al -4.5%, equivalente ad una perdita di 1.4 mld di euro in valore assoluto; tale perdita dal 2008 ad oggi è stata in valore assoluto di 30 miliardi di euro. La continua diminuzione dei ricavi ha spinto gli operatori a ridurre sempre più i costi gestionali diretti e quelli delle forniture; infatti nel 2019 la contrazione di detti costi è stata pari al -4%.
 - Contestualmente, gli operatori TLC sono stati e continuano ad essere interessati dalla necessità sempre più preponderante di effettuare importanti investimenti nelle infrastrutture, in quanto i cambiamenti tecnologici intervenuti nel settore TLC sono diventati sempre più continui e repentini e con una stabilità tecnologica limitata ad un tempo più breve, da qui la necessità di impegnare con più frequenza ingenti risorse finanziarie per sostenere l'evoluzione delle tecnologie.

Se il ciclo degli investimenti nelle tecnologie TLC aveva prima una durata temporale di 10-15 anni, ora questa durata si limita ad un periodo di 3-5 anni; questa dinamica temporale è stata determinata sempre più dalla richiesta degli utenti sia privati che pubblici di disporre di servizi sempre più sofisticati e di elevata qualità. Da qui la necessità degli operatori di sinergizzare le loro iniziative investitorie tramite alleanze societarie per liberare forze e

risorse da destinare ai servizi, e sostenere la difficile competizione commerciale che sarà sempre più basata non solo sull'offerta dei prezzi più vantaggiosi ma anche sull'offerta di servizi sempre più avanzati e di qualità.

- Le conseguenze di tale stato di difficoltà del mercato TLC e di questa trasformazione tecnologica hanno determinato per Sielte una forte diminuzione delle attività ad alto contenuto di manodopera riferita alla rete fissa TLC tradizionale in rame, ove la Società impiega oltre il 50% della forza lavoro aziendale. Infatti, verificati fino ad oggi gli effetti sui volumi di lavoro sulla rete tradizionale a seguito del rinnovo del contratto quadro triennale di inizio anno 2019, con il principale cliente, risultano penalizzate rispetto agli anni precedenti fortemente le attività appartenenti ai segmenti Creation, Assurance e Delivery rispetto ai volumi attesi.
- Inoltre gli esiti del rinnovo di tale contratto quadro di inizio 2019 con il principale cliente sono stati fortemente negativi, sia per le ulteriori rilevanti riduzioni dei compensi che di fatto hanno azzerato i margini di contribuzione economica, sia per la critica eseguibilità delle tipologie di lavoro assegnate che di fatto penalizzano la redditività pro-capite.
- I suddetti fattori negativi sono destinati ad accentuarsi e perdurare per almeno 24 mesi, in quanto il principale committente sta intensificando l'opera di internalizzazione delle attività ad alto contenuto di manodopera per saturare la propria forza lavoro, sta ribaltando sulle società fornitrici tutta una serie di metodiche di ordine gestionale che rendono onerosa economicamente l'esecuzione delle opere stesse a discapito della produttività pro-capite e del conto economico.
- Da ultimo, è stata anche prefigurata la possibilità di una fine anticipata di circa la metà del tempo previsto dello stesso contratto Quadro, con la rimessa in gara di tutti i volumi di lavoro non solo sulle Reti Fisse in rame ma anche di quelle in fibra ottica, in considerazione delle nuove intervenute esigenze del principale committente di riorganizzare il mercato degli appalti TLC secondo nuove modalità di affidamento dei lavori e di organizzazione territoriale degli stessi.
- La suddetta imprevista ed imprevedibile contrazione dei volumi di lavoro registratasi sul principale committente, che rappresenta circa il 50% del volume aziendale, non è stata compensata sufficientemente dai volumi di lavoro riferiti ai clienti OLO a seguito dell'entrata in vigore alla fine del 2018 della delibera dell'autorità per la garanzia delle comunicazioni circa l'affidamento ai fornitori terzi fidelizzati delle attività di Delivery e Assurance; infatti, i volumi che si prevedevano attesi in grande quantità non riescono a compensare la diminuzione delle attività con il principale cliente, e manifestano una penalizzazione delle stesse redditività pro-capite attese.
- A quanto sopra, si aggiunge l'altro elemento oggettivo penalizzante che è l'esiguità degli investimenti sulla tecnologia 5G, che di fatto fa venire meno le attesissime opportunità di business nel campo delle reti mobili, settore nel quale si registra invece una drastica riduzione dei volumi di lavoro accompagnata da un significativo ribasso dei compensi, che rende fortemente negativo il conto economico al punto di non rendere più conveniente continuare ad acquisire le commesse di lavoro.
- Anche gli altri mercati delle infrastrutture, quali quelli dei trasporti e dei sistemi tecnologici, sui quali l'azienda si è orientata nel corso degli ultimi anni per caratterizzare in senso tecnologico ed ingegneristico l'offerta dei propri servizi e per allargare la propria base

produttiva e delle competenze professionali, sono interessati a causa della crisi economica finanziaria in atto da un grave problema di eccesso dell'offerta e di prezzi fortemente calanti. Inoltre, le nuove attività ottenibili attraverso le gare di appalto presentano un maggiore contenuto di materiali e di tecnologia e sempre meno bisogno di manodopera, la quale nel caso specifico comunque deve essere sempre più professionalizzata.


- Lo stato di crisi sopra rappresentato in particolare del settore TLC, ove l'azienda concentra il proprio volume di business nella misura del 90%, ha determinato per la Società una progressiva riduzione dei margini operativi ed una critica condizione di sostenibilità dei conti economici aziendali. La perdita di redditività dell'intero sistema lavorativo aziendale dal 2009 ad oggi si attesta al 28%, passando da un livello pro-capite di redditività di 32.20 euro/h del 2009 a 23 euro/h attuali, cosa la quale ha comportato per la società il dimezzamento del proprio margine di contribuzione che si è ridotto dal 12% del 2009 all'attuale 6.4%, rendendo così critico il quadro di sostenibilità economica del complesso aziendale.
- Nel corso di vari 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, l'esigenza di continuare ad attuare processi di revisione delle strutture organizzative, gestionali, logistiche e di servizio in rapporto ai diminuiti volumi di lavoro ad alto contenuto di manodopera, 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 sopra esposte, a seguito del continuo peggioramento delle condizioni di crisi dei Mercati di riferimento, e più in particolare di quello delle Reti TLC ove svolge la propria attività nella misura del 90%, Sielte S.p.A. ha avanzato richiesta in data 02/11/2020 dell'ammortizzatore sociale dell'istituto del contratto di solidarietà per un numero massimo di n. 1500 lavoratori al fine di salvaguardare 500 posti di lavoro ai sensi dell'art. 21 della legge 148/2015.
- Il 17 Novembre 2020, le parti si sono incontrate per l'esame congiunto previsto dalla procedura di legge, nel corso del quale l'azienda ha confermato il perdurare delle difficoltà economiche – gestionali – occupazionali derivanti dalle suddette condizioni di crisi dei settori di riferimento ove opera.
- Nell'incontro odierno le parti hanno ulteriormente analizzato gli sviluppi della crisi del settore TLC, prendendo atto della strutturalità della situazione sopra descritta quanto del più complessivo scenario di crisi dell'economia mondiale ed europea il quale ha influenzato e continuerà a condizionare negativamente le politiche dei Committenti nel campo degli investimenti del settore delle Reti tradizionali TLC, fattore negativo dell'azienda che determina uno squilibrio tra carichi di lavoro organici e un rilevante disallineamento dei parametri economici.
- Il normale orario di lavoro è di 40 ore settimanali distribuite su cinque giorni lavorativi.

Tenuto conto che:

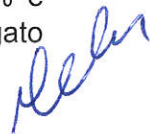
- I cambiamenti tecnologici che intervengono di continuo nel mercato TLC determinano nuove modalità organizzative delle proprie strutture lavorative e nuove modalità gestionali diverse da quelle tradizionali, fattori entrambi che determinano il possesso di importanti conoscenze tecniche, informatiche e professionali necessarie per favorire un servizio di alto livello qualitativo orientato ai clienti/utenti.
- Si rende indispensabile proseguire, proprio per le necessità del cambiamento tecnologico, nell'azione quanto più ampia possibile di formazione del personale al fine di adeguare di elementi caratterizzanti delle attuali professionalità migliorandone lo Standard operativo sul campo, discendente, anche, dall'introduzione delle nuove modalità di gestione informatica delle attività lavorative.
- 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 lavoro tecnico, e per elevare i livelli medi di specializzazione e delle competenze tecniche sostenuti alla base dal processo degli appositi requisiti di scolarità specifica connessa alle attività da eseguire.
- Per fronteggiare gli effetti dei cambiamenti tecnologici che stanno intervenendo di continuo sulle infrastrutture di telecomunicazione e sui servizi tecnici complementari annessi, la Società ha previsto nel suo piano industriale di impiegare importanti quote di investimenti per riorganizzare le proprie strutture lavorative e quelle di Servizio valorizzando come elemento principale il capitale umano e le modalità tecnico gestionali e operative.
- Tale piano di riorganizzazione prevede per il 2021 investimenti economici per 5.5 milioni così ripartiti:
 - Investimenti economici valutati 3.0 milioni per mezzi, attrezzature e dotazioni informatiche;
 - Investimenti economici valutati in 1.5 milioni per continuare le iniziative formative volte a riqualificare e specializzare il personale verso le nuove tecnologie di lavoro e competenze tecniche professionali richieste dalle nuove condizioni lavorative;
 - Risorse economiche pari a 1 milione per l'attuazione di politiche attive del lavoro e per il cambio mix del personale.
- È intento comune delle parti salvaguardare nel suo intero il perimetro occupazionale aziendale, considerato che gran parte di esso insiste nelle aree del Mezzogiorno già colpito da gravi problematiche sociali connesse alla più generale crisi economica, facendo ricorso all'intervento del Contratto di Solidarietà di tipo difensivo come di seguito disciplinato.
- Si rende indispensabile cogliere tutte le opportunità in materia di riqualificazione del personale, facendo ricorso alle disposizioni in materia di Fondo Nuove competenze ai sensi dell'art. 88 comma 1 del Decreto Legge del 19 Maggio 2020 n. 34, ai cui fini è anche conducente la riduzione dell'orario di lavoro sotto riportata con i relativi percorsi formativi previsti all'allegato 3) per i quali si presenterà apposita istanza all'ANPAL e il cui inizio è già previsto per il mese di Dicembre 2020.

Tutto ciò premesso e tenuto conto si conviene quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.
2. Le parti, al fine di salvaguardare il perimetro occupazionale, concordano sulla gestione di numero 500 lavoratori in esubero mediante il ricorso dell'Istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo" di cui all'art. 21 comma 1 lettera c) del D.lgs 148 del 2015 in attuazione della legge delega del 10 dicembre 2014 n. 183, per consentire le finalità di cui alla predetta norma, che consente di ripartire l'onere delle eccedenze denunciate su un numero più ampio e comunque massimo di 1500 lavoratori con l'articolazione territoriale di cui all'allegato 1).
3. Le parti, pertanto, concordano che le percentuali medie massime calcolate su base mensile di riduzione dell'orario applicate per ogni sede Aziendale sono contenute nel suddetto allegato 1), mentre la percentuale individuale media massima di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il Contratto di Solidarietà è stipulato, così come previsto all'art. 21, comma 5 del D.lgs 148/2015.
4. L'applicazione del Contratto di Solidarietà interesserà le strutture aziendali nelle diverse articolazioni funzionali e territoriali, con esclusione delle strutture, funzioni aziendali e mansioni con il relativo personale annesso per come riportato nell'allegato 2).
5. Nell'ambito di tutte le strutture aziendali, sarà interessato all'applicazione del Contratto di Solidarietà anche il personale con orario di lavoro parziale stante il carattere strutturale dello stesso.
6. L'elenco nominativo di tutto il personale interessato nell'intervento del suddetto Contratto di Solidarietà, per un numero massimo di 1500 dipendenti, suddiviso per provincia e per Cluster professionale, è riportato nell'allegato al presente verbale e ne costituisce parte integrante.
7. In considerazione della specificità dell'attività aziendale rispetto ad esigenze dei Clienti e di Mercato, che determina la necessità di risolvere problemi lavorativi ed organizzativi i quali per la loro natura sono imprevedibili, viene prevista la possibilità di apportare variazioni in aggiunta e/o in sottrazione all'elenco nominativo del personale interessato dal Contratto di Solidarietà.
In tal caso l'Azienda ne darà comunicazione ai competenti Uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali informando tempestivamente le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Accordo; resta inteso che tali variazioni non potranno determinare un aumento della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro complessivamente definita al punto 11.
8. Il numero del personale interessato dalle sospensioni nella misura massima del 70% è previsto in numero di 125 unità, i cui nominativi sono ricompresi e specificati nell'allegato 1).



6



9. Il Contratto di Solidarietà avrà una durata di 24 mesi, con decorrenza dall'8 Dicembre 2020 e fino al 07 dicembre 2022.
10. L'articolazione della riduzione degli orari di lavoro è in tutti i casi di tipo verticale e si può estrinsecare in giornate intere, mezze giornate e/o frazioni di giornate di sospensione dell'attività lavorativa con distribuzione su base settimanale o mensile, in ordine ai Cluster professionali a cui si riferiscono.
11. L'articolazione della riduzione dell'orario di lavoro del personale con contratto di lavoro a tempo parziale verrà riproporzionata sulla base della medesima percentuale di riduzione applicata all'unità organizzativa di appartenenza.
12. Le riduzioni di orario programmate nonché la modalità di gestione delle stesse potranno essere differite qualora intervengano non preordinate esigenze di salvaguardia dei servizi, di funzionalità degli impianti, di garanzia di presidi minimi e in ogni caso per inderogabili contingenze operative, ciò in ragione della specificità dell'attività svolta che determina la necessità di risolvere problemi che per la loro natura sono imprevedibili, non consentendo, in tali casi, di determinare in anticipo sia le eventuali richieste di intervento sia la complessità dell'intervento stesso. Di quanto sopra, all'interessato sarà dato un preavviso non inferiore a 48 ore, con contestuale comunicazione scritta della relativa nuova programmazione.
13. È fatta salva la facoltà, ai sensi della vigente normativa, di modificare in aumento l'orario ridotto come determinato nel presente accordo per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro legate ad inderogabili contingenze operative o a periodi feriali. In tali casi l'azienda ne darà comunicazione ai competenti uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali informando tempestivamente le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.
14. Durante la vigenza del presente accordo, secondo quanto previsto dalle normative vigenti, non saranno richieste, per i lavoratori in solidarietà, prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro se non a carattere eccezionale, in funzione della complessità dell'attività che viene svolta dal personale interessato.
15. L'applicazione del Contratto di Solidarietà non riguarderà il personale con contratto di lavoro di apprendistato e in somministrazione.
16. La riduzione dell'orario di lavoro per effetto del Contratto di Solidarietà è articolata all'interno del biennio dicembre 2020/dicembre 2022 in 13 cicli di quattro settimane ciascuno equivalenti a 52 settimane per anno.
17. La collocazione dei periodi di solidarietà sarà di norma comunicata dall'azienda ai singoli con cadenza di norma trimestrale.
18. L'azienda nel corso di svolgimento del Contratto di Solidarietà darà attuazione ad iniziative di politiche attive del lavoro imperniate su specifici programmi di formazione continua, volti a preservare nel suo complesso i livelli occupazionali (all. 3)

19. L'azienda disporrà l'anticipazione ai lavoratori interessati, alle singole scadenze, del trattamento di integrazione salariale previsto dalle norme di legge sopra richiamate salvo buon fine.
20. 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. Per le quote di accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 21 comma 5 del D.lgs 148 del 2015 in attuazione della legge 10 Dicembre 2014 n. 143.
21. Le parti concordano sull'opportunità di istituire sessioni periodiche di verifica, con cadenza trimestrale, a livello nazionale unitamente alle RSU firmatarie del presente accordo sull'andamento applicativo della presente intesa; le parti concordano altresì incontri di verifica e monitoraggio a livello territoriale con cadenza bimestrale ovvero su richiesta di una delle parti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Unindustria Roma

Per la Siete S.p.A.

Per la Slc-Cgil, FistelCisl, Uilcom-Uil

Per le R.S.U.