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

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 16 novembre 2022, presso la sede Unindustria

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

premesso 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 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 e 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;

Le parti, in data 17 novembre 2020 hanno stipulato presso la sede di Unindustria Roma un verbale di accordo per il ricorso al Contratto di Solidarietà di tipo difensivo per la durata di 24 mesi dall'8 dicembre 2020 al 7 dicembre 2022 ai sensi dell'art. 21 comma 1 lettera c del D.lgs. 148 del 2015, al fine di gestire un esubero occupazionale di 500 lavoratori il cui onere è stato ripartito su un numero più ampio di 1.500 lavoratori;

-tale Contratto di Solidarietà, che è ancora in essere ed è servito a salvaguardare 500 posti di lavoro, si era reso necessario per fronteggiare gli effetti negativi della sempre più progressiva e profonda crisi dei mercati di riferimento, che ha comportato per gli operatori TLC una penalizzazione dei ricavi per effetto della rilevante contrazione della domanda di traffico e servizi dovuta alla crisi dei consumi, ed anche per effetto della esasperata competizione commerciale che ha sacrificato il livello dei margini di contribuzione degli operatori stessi;

-tale ricorso alla CIGS è stato riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreto ministeriale n. 108442 del 26/11/2020 per la durata di 24 mesi con scadenza al 07/12/2022;

-nel corso del biennio 2021/2022 al fine di affrontare da una parte la situazione di crisi oramai strutturale nel settore TLC ove l'azienda opera per il 90 % della propria attività, e dall'altra parte di sostenere la progressiva, profonda e continua trasformazione tecnologica connessa alla diversificazione delle attività e dei clienti, l'azienda ha dato corso ed è ancora in via di attuazione un piano di riorganizzazione che finora ha impegnato 22 milioni di euro, rispetto ai 5 milioni di euro previsti nell'accordo sindacale del 17/11/2020;

-Tale piano di riorganizzazione complesso e ingente per lo sforzo finanziario sostenuto dall'azienda si è tradotto in un piano di trasformazione della struttura e della stessa Mission aziendale ed ha permesso di generare:

- La razionalizzazione dell'offerta dei propri servizi tecnici ai clienti pubblici e privati per effetto di una importante azione commerciale volta a conquistare fette di mercato nei servizi tecnologici più evoluti e a maggior valore aggiunto.
- L'avvio della digitalizzazione dei processi lavorativi al fine di conseguire un livello di efficacia gestionale e tempestiva delle commesse lavorative, e sostenere gli standard di redditività economica.
- La revisione in modalità integrata ed interfunzionale dei processi organizzativi delle poche strutture lavorative per favorire il massimo livello di servizio ai propri clienti, impiegando nuove modalità gestionali (Project Management) diverse da quelli tradizionali.
- Il consolidamento del sistema strutturato di formazione continua finalizzato a consentire la continua riqualificazione professionale e aggiornamento delle conoscenze dei lavoratori verso le nuove tecnologie, ed anche per acquisire quel ventaglio nuovo di competenze per operare con modalità di lavoro innovative e conformi ai cambiamenti tecnologici intervenuti nel settore TLC.
- La messa in sicurezza e il rafforzamento del sistema informatico aziendale, ringiovanendo la parte sistemistica con nuovi apparati di ultima generazione ed introducendo nuovi software gestionali per favorire la creazione di un a piattaforma in Cloud dei dati aziendali e la relativa immediata disponibilità di utilizzo da parte dei lavoratori, evolvendo verso un nuovo ERP più complesso ed evoluto per la gestione dell'intero apparato aziendale;
- L'incremento dell'internalizzazione delle attività e delle competenze a maggior valore aggiunto con conseguente necessità di attuare il cambiamento professionale del personale, per attrezzare una forza operativa dotati dei livelli medi di specializzazione e di conoscenze tecniche supportate alla base dal possesso degli appositi requisiti di scolarità specifica connessa alle attività da eseguire.
- L'attuazione del cambio mix del personale attraverso l'utilizzo delle norme di legge in materia di anticipazione del pensionamento, considerato che tale strumentazione consente il reperimento alternativo di risorse con skill professionali e competenze tecniche specifiche necessarie per realizzare le azioni strategiche di diversificazione del business sul versante della digitalizzazione del sistema paese;

-Nel mentre la Società ha dato corso ai suddetti importanti sforzi economici tesi soprattutto a salvaguardare i livelli occupazionali e a riposizionare l'azienda sui mercati diversificati tecnologici, il quadro industriale del settore TLC si è ulteriormente aggravato per effetto di una crisi economica e finanziaria perdurante già da dieci anni che ha determinato per gli operatori di riferimento nel corso del 2021 una continua diminuzione dei ricavi e dei margini, determinando per la filiera anche una riduzione drastica dei compensi originata da un'azione di decremento dei costi portata avanti dagli operatori stessi.

-A tal fine, il Mise ha istituito nel mese di maggio 2021 un apposito tavolo di confronto con le Associazioni di categoria ASSTEL E ANIE e con le Organizzazioni Sindacali Nazionali del settore per affrontare lo stato di crisi del comparto TLC, considerata la difficile sostenibilità economica e finanziaria del settore stesso che in undici anni ha perso un terzo del suo valore passando da 41,9 a 28 miliardi di ricavi.

Nel 2021 è utile ricordare che il sistema degli operatori di TLC in Italia ha registrato una ulteriore diminuzione dei ricavi per un miliardo di euro, e ciò ha costretto gli operatori a proseguire il ricorso agli ammortizzatori sociali disponibili.

-In aggiunta a tale stato di crisi dei mercati di riferimento, il fattore alquanto penalizzante per Sielte è stato anche causato dalle iniziative del principale e più importante cliente che, di per sé costituisce il 40% della propria produzione, il quale ha accentuato in maniera massiccia e continua l'azione di internalizzazione di tutta una serie di attività quali Delivery e Assurance che venivano prima assegnate alle società delle installazioni telefoniche. Tali attività lavorative sul versante della rete in rame risultano diminuite rispettivamente del 30% e del 50% rispetto ai volumi previsti dal contratto quadro triennale in scadenza al 31/12/2022 e già disdettato dal principale cliente.

-Tali attività, essendo ad alto contenuto di manodopera occupano oltre il 40% della forza lavoro aziendale impegnata sulla rete fissa tradizionale TLC in rame, e di per sé acquistano particolare rilievo, perché il loro svolgimento richiede la presenza di organizzazioni lavorative strutturate sui territori, inclusive di sedi logistiche, mezzi, magazzini, attrezzature, personale operativo, personale tecnico, amministrativo ecc. Di conseguenza, una qualsiasi percentuale di riduzione di tali volumi lavorativi riferiti alla rete tradizionale fissa TLC in cavo di accesso e lunga distanza, a maggior ragione se la riduzione media risulta di circa il 40 %, ha un impatto traumatico sui livelli occupazionali, perché si traduce di fatto in un automatico e proporzionale ridimensionamento delle risorse lavorative impegnate, oltre che genera riflessi negativi sui conti economici aziendali, in quanto abbassandosi la soglia minimale critica dei volumi di lavoro, si originano perdite economiche dovute a mancanza di redditività delle attività eseguite e a costi di logistiche e di servizio esorbitanti.

-Tali fattori negativi sono destinati a perdurare in quanto il principale committente ha annunciato un piano di internalizzazione di attività e quindi un'importante piano di assunzioni per la figura professionale del tecnico operativo in campo, le quali di fatto si tradurranno in minori volumi di lavoro per le società dell'indotto telefonico.

-I suddetti fattori negativi sono destinati ad accentuarsi in quanto lo stesso contratto quadro sulla rete in rame con il cliente principale in scadenza al 31/12/2022 a tutt'oggi non ne è previsto il relativo rinnovo, bensì una sola proroga di 3 mesi più eventuali altri 3 mesi, rappresentando tale stato di cose un quadro di assoluta incertezza sulle politiche aziendali da adottare per il prossimo triennio.

Tale fatto, comunque, vedrà sempre volumi di lavoro più limitati sulla rete tradizionale in rame, in considerazione del fatto che gli investimenti del principale committente saranno riversati sull'ammodernamento della rete con tecnologie in fibra ottica.

-Detto nuovo scenario comporterà la migrazione graduale del personale dalla tecnologia in rame a quella in fibra ottica; si rende, pertanto, necessario combinare entrambi le professionalità utili per operare sulle tecnologie innovative e tradizionali con conseguente esigenza di formare gli addetti impegnati in tale attività sulle applicazioni ed utilizzo di nuove tecnologie (Fibra, VDSL, Router Voip ecc.), sulla gestione di nuovi processi lavorativi, sull'utilizzo di nuove strumentazioni di lavoro, sulle applicazioni informatiche con corsi base Word-Excel, nuovi capitolati tecnici e di qualità.

-La suddetta contrazione dei volumi di lavoro registratasi sul principale committente, che rappresenta circa il 40% del volume aziendale, non è stata compensata sufficientemente dai volumi di lavoro riferiti ai clienti OLO a seguito dell'entrata in vigore 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'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 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 e 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 22%, passando da un livello pro-capite di redditività di 32.20 euro/h del 2009 a 25 euro/h attuali, cosa la quale ha comportato per la società il dimezzamento del proprio margine di contribuzione, considerato che nell'arco del decennio i prezzi riconosciuti dai committenti risultano diminuiti di almeno il 25%.

-A tutto ciò, si deve aggiungere da ultimo anche il notevole incremento dei costi di gestione dell'attività operativa dovuto all'incremento del prezzo del carburante e dei materiali impiegati per le lavorazioni stesse, significando il tutto un incremento dei costi gestionali del 15%.

-Gli eventi negativi sopra richiamati, hanno condizionato negativamente la gestione industriale in tutti i suoi molteplici aspetti gestionali e produttivi in questo biennio 2021/2022 e sono destinati a creare pesanti ricadute sulla tenuta dei conti economici aziendali per tutto l'anno 2023, creando difficoltà nella stessa gestione del personale in esubero attraverso gli strumenti previsti nel su richiamato Accordo.

-Nel corso di presente incontro le Parti si sono confrontate in ordine al piano industriale triennale esposto dalla società e rispetto agli eventi sopra rappresentati dalla stessa.

Le OO.SS. hanno, quindi, richiesto alla società di valutare il ricorso ad ogni possibile strumento che possa evitare la riduzione di personale.

CONSIDERATO CHE

- Si rende necessario proseguire l'attuazione del piano di riorganizzazione aziendale per realizzare condizioni economiche ed organizzative che consentano la sopravvivenza e il rilancio dell'Azienda in un mercato TLC, condizionato non solo dagli effetti della più generale crisi di sistema del Settore, ma anche dagli eventi societari che stanno interessando la rimodulazione della presenza degli Operatori nel mercato, e dalla evoluzione degli investimenti che dovranno essere riversati sulla costruzione di infrastrutture di TLC come previsto dal piano nazionale PNR e da quelli in corso di svolgimento sulle reti di nuova generazione con la tecnologia 5G;
- il completamento del piano di riorganizzazione dovrà raggiungere gli obiettivi fondamentali e strategici di:

- Realizzare in maniera più ampia possibile la formazione del personale al fine di adeguare gli elementi caratterizzati delle attuali professionalità migliorandone lo standard operativo sul campo, conseguente, anche dall'introduzione di nuovi applicativi gestionali delle attività lavorative attraverso l'impiego degli strumenti informativi, cosicché da consentire di cogliere le

varie opportunità di business nel campo dei SISTEMI TECNOLOGICI, dei SERVIZI TECNICI TLC, dei SERVIZI DI CLOUD e dell'ICT;

- Continuare con l'attività di ridefinizione della struttura organizzativa e di servizio aziendale sulle azioni di miglioramento della redditività attraverso l'ottimizzazione delle risorse, sul miglioramento continuo, sul monitoraggio gestionale delle prestazioni di ciascuna Area produttiva aziendale, sulla reingegnerizzazione dei processi e la revisione dei sistemi operativi;
- Attuare quote sempre più rilevanti di internalizzazione delle attività e delle competenze a maggior valore aggiunto con conseguente necessità di realizzare il cambiamento professionale del personale, per attrezzare una forza operativa dotata dei livelli medi di specializzazione e di conoscenze tecniche supportate alla base dal possesso degli appositi requisiti di scolarità specifica connessa alle attività da eseguire;
- Salvaguardare nel suo intero il perimetro occupazionale aziendale, tenuto conto che gran parte di esso insiste nelle aree del Mezzogiorno già colpito da gravi problematiche sociali connesse alla più generale crisi economica dall'elevata età media dei lavoratori interessati;

TENUTO CONTO CHE:

- L'Azienda ha, altresì, previsto nel suo piano industriale di inserire per il 2023 ulteriori 6 milioni, così ripartiti:
    - Investimenti economici valutati in 2,5 milioni per mezzi, attrezzature e dotazioni informatiche;
    - Investimenti economici valutati in 2 milioni per continuare nelle 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 1,5 milioni per l'attuazione di politiche attive del lavoro e per il cambio mix del personale;
    - Sielte, per la sua dimensione occupazionale, riveste una rilevanza economica strategica in particolare delle aree del Centro-Sud.
- Si rende indispensabile cogliere tutte le opportunità in maniera di riqualificazione del personale, facendo ricorso alle disposizioni in materia di FONDO NUOVE COMPETENZE 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 secondo le modalità dettate dall'avviso ANPAL.
- Il normale orario di lavoro è di 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni lavorativi.

Tutto ciò premesso, considerato, e tenuto conto si conviene quanto segue:

1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2) Al fine di proseguire nelle iniziative connesse alla realizzazione del piano di riorganizzazione aziendale predisposto per favorire la salvaguardia dei livelli occupazionali, le Parti hanno concordato sulla necessità di richiedere la proroga del trattamento di Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria con l'intervento dell'istituito del contratto di solidarietà per ulteriori 12 mesi dal 8/12/2022 al 07/12/2023.
3) Il ricorso all'istituto del contratto di solidarietà verrà richiesto ai sensi dell'Art. 21 comma 1 lettera C del D.lgs. 148/2015 per come modificato dall'art.1 comma 199 lettera D della Legge 234/2021.

Per consentire la finalità di cui alle norme suddette, l'onere delle eccedenze occupazionali corrispondenti a 500 unità verrà ripartito su un numero più ampio massimo di 1.500 lavoratori con l'articolazione territoriale di cui (all'allegato 1).

4) 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 90 % dell'intero periodo per quale il contratto di solidarietà è stipulato, così come previsto all'Art. 1 comma 199 lettera D Legge 234/2021.
5) 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).
6) 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.
7) 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, e riportato (nell'allegato 1) al presente verbale e ne costituisce parte integrante.
8) In considerazione della specificità dell'attività aziendale rispetto a 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 al 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 soprarichiamato punto 4.
9) Il numero del personale interessato dalle sospensioni nella misura massima del 90% è previsto in numero 300 unità, i cui nominativi sono ricompresi e specificati (nell'allegato 1).
10) Il contratto di solidarietà avrà una durata di 12 mesi con decorrenza dall'8/12/2022 e fino al 7/12/2023.
11) 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.
12) 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.
13) 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.
14) E' 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.

15) 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.
16) L'applicazione del Contratto di Solidarietà non riguarderà il personale con contratto di lavoro di apprendistato e in somministrazione.
17) La riduzione dell'orario di lavoro per effetto del Contratto di Solidarietà è articolata nel periodo annuale in 13 cicli di quattro settimane ciascuno equivalenti a 52 settimane per anno e con un divisore numerico di 4,33 a livello di mese ai fini INPS.
18) La collocazione dei periodi di solidarietà sarà di norma comunicata dall'azienda ai singoli con cadenza di norma trimestrale.
19) 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 (allegato 3).
20) 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.
21) 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.
22) Le parti concordano sull'opportunità di istituire 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 Sielte S.p.A.

Per la Slc-Cgil, FistelCisl, Uilcom-Uil

Per le R.S.U.