



Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro – DIV. VIII

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 giugno 2009 al Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, alla presenza del Dott. Antonio Leggio della Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro si è svolta una riunione

TRA

L'Assolombarda nella persona del Sig. Livio Lannutti e Confindustria Palermo nella persona del Sig. Giacomo Riina che assistono la Società Italtel S.p.A. presente nelle persone dei Sigg.: Amalia Bigatti, Filippo D'Angelo, Maurizio Sacchi;

E

la Fim-Cisl rappresentata dai Sigg. Emilio Lonati ed Enrico Vacca
la Fiom-Cgil rappresentata dai Sigg. Laura Spezia e Fabio Mangiafico
e la Uilm-Uil rappresentata dal Sig. Adolfo Rocchetti
Presente il Coordinamento Sindacale Nazionale R.S.U.

PREMESSO CHE

L'Azienda dichiara che:

- la Società, nell'ottica di un programma di sviluppo industriale e di contestuale riduzione dei costi complessivi, in data 21 luglio 2008 ha effettuato un'operazione di fusione per incorporazione della società One-Ans, già posseduta al 100%. In particolare, l'operazione di fusione si è proposta di consolidare l'attività delle due Società per il conseguimento degli obiettivi d'integrazione delle attività industriali e commerciali al fine di rispondere meglio alle opportunità di mercato, che richiede un'offerta integrata di prodotti e servizi, e di assicurare una maggiore efficacia dei processi relativi al ciclo di vendita tramite una struttura commerciale unificata. Inoltre l'operazione ha consentito di semplificare i processi amministrativi e della gestione finanziaria con conseguente complessivo miglioramento, in termini di efficienza e di minori costi, dei risultati aggregati d'esercizio.
- Permane uno stato di criticità conseguente alla più generale situazione del mercato di riferimento e, nonostante le iniziative intraprese, i risultati economici dimostrano un andamento involutivo. Pertanto, la crisi aziendale ha assunto una connotazione strutturale che ha determinato la necessità di varare un nuovo Piano Industriale finalizzato al risanamento della società ed al rilancio della stessa
- Nei mesi scorsi, in conseguenza della presentazione del nuovo Piano Industriale alle Organizzazioni Sindacali, si è sviluppato un confronto tra le parti, con approfondimenti presso il Ministero dello Sviluppo Economico sugli scenari del mercato delle telecomunicazioni e sulle linee guida del Piano Industriale Italtel 2009-2011. A tale riguardo, il 2009 risulta essere ancora un anno di stagnazione per il mercato mondiale delle telecomunicazioni. Le prospettive mostrano una profonda trasformazione di tale mercato per quanto riguarda i modelli di business.

E' in atto la tendenza da parte degli operatori a ridurre complessivamente gli investimenti, abbandonando prioritariamente quelli sulle infrastrutture di rete tradizionali e focalizzandosi su reti e servizi di nuova generazione. I principali drivers di crescita dei mercati sono: lo sviluppo delle architetture di rete IMS; la necessità di abbattere i costi operativi e di manutenzione delle reti con una crescente richiesta di servizi professionali specializzati nella gestione della migrazione di reti dalla tecnologia tradizionale a reti di nuova generazione NGN/IP; la domanda di ampliamento della banda di trasmissione per i nuovi servizi video; il mantenimento degli investimenti in infrastrutture IP; il rinnovamento tecnologico dei sistemi telefonici aziendali che necessitano la migrazione verso l'IP Telephony; lo sviluppo dei sistemi di unified communication.

- In questo quadro, Italtel ha consolidato la sua posizione di leadership tecnologica nella progettazione di reti di nuova generazione (softswitch e voice over ip) e ha nel contempo avviato un processo di diversificazione sui nuovi segmenti a valore aggiunto, con l'obiettivo di posizionarsi come Solution Integrator di riferimento nei mercati europei, in America latina e di diventare un player significativo in un numero selezionato di Paesi emergenti.

La mission di Italtel è passare dalla tradizionale attività di progettazione e vendita di apparati propri, anche con l'integrazione di quelli terze parti, al ruolo di Global Solution Integrator. In particolare, Italtel si propone di crescere nella gestione di progetti di trasformazione di reti di nuova generazione su protocollo IP per garantire ai clienti l'evoluzione di reti complesse con alti requisiti di qualità del servizio, nella fornitura di servizi di consulenza per lo sviluppo di nuove piattaforme, nella fornitura di soluzioni di Unified Communication e Collaboration "as a Service", basate sull'integrazione e la gestione di piattaforme hosted e nell'implementazione di soluzioni IP che consentano di realizzare servizi multimediali fissi e mobili mediante un modello di vendita diretta o indiretta rivolto ad Operatori, Broadcaster, pubblica amministrazione e grandi aziende.

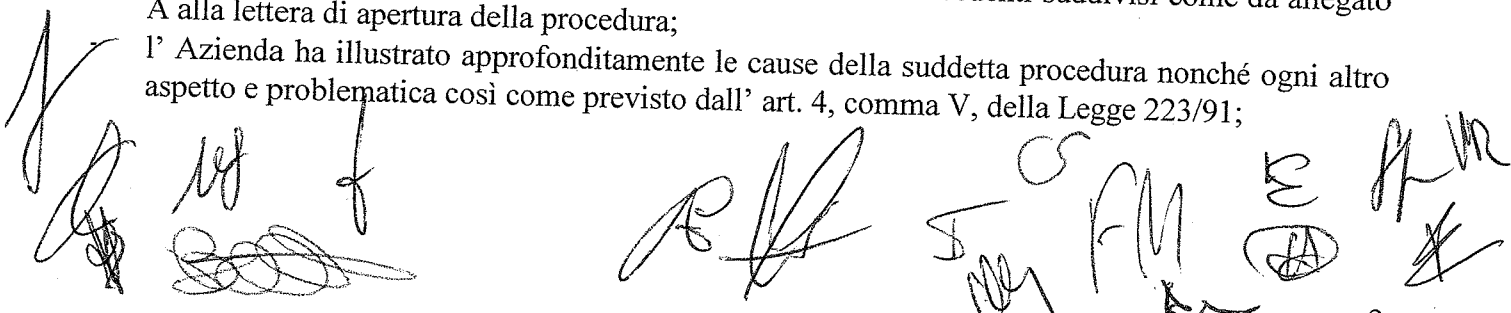
Nell'ambito del Piano, l'Azienda conferma che saranno mantenute le principali sedi con adeguate missioni.

- Tutto ciò premesso, Italtel ha la necessità di attuare un processo di miglioramento dell'efficienza aziendale e di ricerca del corretto dimensionamento e della più efficace composizione qualitativa delle risorse umane in relazione alla revisione del modello di business. Le azioni individuate per l'attuazione del processo di miglioramento dell'efficienza aziendale sono:

- la focalizzazione delle risorse su attività e progetti a maggior valore aggiunto, con il conseguente ridimensionamento del numero di persone impegnate a sviluppare i prodotti tradizionali, e la progressiva riduzione di impegno sulle attività a basso rendimento;
- la razionalizzazione delle attività di G&A e di supporto al business, rese eccedenti dall'introduzione di nuovi strumenti informatici.

Conseguentemente a quanto sopra esposto, l'Azienda ha avviato, tramite Assolombarda, in data 15 maggio 2009, una procedura di riduzione di personale ai sensi dell'art. 24, comma 1, della Legge 223/91, riguardante 250 dipendenti strutturalmente eccedenti suddivisi come da allegato A alla lettera di apertura della procedura;

l'Azienda ha illustrato approfonditamente le cause della suddetta procedura nonché ogni altro aspetto e problematica così come previsto dall' art. 4, comma V, della Legge 223/91;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large signature on the far left, a circular stamp with initials in the middle, and several other smaller signatures and initials on the right side.

- le OO.SS., evidenziando e sottolineando le pesanti ripercussioni sull'occupazione che la procedura di riduzione del personale potrebbe generare, tenendo anche conto della pesante crisi economica nazionale ed internazionale, hanno prospettato all' Azienda di utilizzare soluzioni meno traumatiche per la gestione degli esuberi ricorrendo in tal senso alla CIGS per crisi aziendale ai sensi dell'art. 1, comma V, Legge 223/1991 e contestualmente di ridurre il numero degli esuberi ricorrendo all'utilizzo del Contratto di solidarietà ai sensi dell'art. 1 Legge 863/1984 e dell'art. 5 Legge 236/1993 e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'Azienda ha esaminato con attenzione quanto prospettato dalle OO.SS. rendendosi disponibile a predisporre un piano sociale teso a porre in essere strumenti utili alla gestione degli esuberi dichiarati.

TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI CONCORDANO

l' utilizzo dei seguenti strumenti :

a) Contratto di solidarietà (CdS)

A fronte della situazione sopra delineata e tenuto conto delle difficoltà occupazionali che caratterizzano l'attuale situazione italiana, l'Azienda ha recepito quanto prospettato da parte sindacale in merito all'utilizzazione di strumenti che consentano di attenuare l'impatto sull'occupazione, evitando il ricorso a soluzioni traumatiche per una parte delle eccedenze dichiarate. In data 4 giugno 2009 le Parti hanno pertanto siglato un accordo per il ricorso allo strumento prioritario, ancorché temporaneo, del contratto di solidarietà, che consente, entro certi limiti, di ripartire l'onere della eccedenza denunciata su di un numero più ampio di lavoratori e di verificare, nel frattempo, l'evoluzione della situazione economica generale e la dinamica dello specifico settore di attività. Detta intesa è stata sostituita dal presente accordo, secondo i termini che seguono.

Ad oggi la riduzione d'orario prevista dallo strumento del CdS viene pattuita con l'obiettivo di riassorbire 90 eccedenze.

Ai fini del contratto di solidarietà viene inoltre precisato quanto segue:

- contratto applicato: CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e installazione di impianti;
- orario di lavoro ordinario: 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni;
- il ricorso al contratto di solidarietà ai sensi e agli effetti dell'art. 1, Legge 863/84 e dell'art. 5 Legge 236/93 e successive modificazioni e integrazioni, decorrerà dal 1 luglio 2009 e la sua applicazione viene concordata fin d'ora fino al 31 dicembre 2010 per un numero massimo di n 1387 lavoratori.

Le contrazioni dell'orario saranno realizzate, nell'ambito del suddetto periodo e secondo quanto definito nell'allegato A, mediante:

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink, representing the various parties to the agreement, including the company and the trade unions.

- mezze giornate di sospensione dell'attività lavorativa, che potranno essere distribuite nelle giornate lavorative, di norma il venerdì pomeriggio; limitatamente ad alcune aree specifiche, tale riduzione sarà effettuata il lunedì mattina;
- settimane intere di sospensione.

Per il primo anno (1 luglio 2009 - 30 giugno 2010) viene stabilita una riduzione di orario così articolata:

- **Cds Tipo A** : 27 mezze giornate (4 ore lavorative) di sospensione dell'attività nel periodo dal 1 luglio 2009 – 30 giugno 2010 per un numero massimo di 1200 lavoratori e 10 giorni di sospensione dall'attività così articolati: 5 giorni di sospensione dall'attività dal 13 al 17 luglio 2009 o in alternativa dal 20 al 24 luglio 2009 (5 giorni lavorativi) e dal 15 al 19 febbraio 2010 o in alternativa dal 22 al 26 febbraio 2010 (5 giorni lavorativi) per un numero massimo di 1200 lavoratori.
- **Cds Tipo B**: 10 giorni di sospensione dall'attività così articolati: 5 giorni di sospensione dall'attività dal 13 al 17 luglio 2009 o in alternativa dal 20 al 24 luglio 2009 (5 giorni lavorativi) e dal 15 al 19 febbraio 2010 o in alternativa dal 22 al 26 febbraio 2010 (5 giorni lavorativi) per un numero massimo di 187 lavoratori.

Per il periodo 1 luglio 2010 – 31 dicembre 2010 viene stabilita una riduzione di orario articolata su due diversi livelli:

- **Cds Tipo A** : 14 mezze giornate (4 ore lavorative) di sospensione dell'attività nel periodo dal 1 luglio 2010 – 31 dicembre 2010 per un numero massimo di 1200 lavoratori e 5 giorni di sospensione dall'attività dal 12 al 16 luglio 2010 o in alternativa dal 19 al 23 luglio 2010 (5 giorni lavorativi) per un numero massimo di 1200 lavoratori.
- **Cds Tipo B**: 5 giorni di sospensione dall'attività dal 12 al 16 luglio 2010 o in alternativa dal 19 al 23 luglio 2010 (5 giorni lavorativi) per un numero massimo di 187 lavoratori.

La percentuale complessiva di riduzione dell'orario risultante dalle due tipologie di Cds è coerente con quanto previsto al punto 5 dell'art. 4 del D.M. n. 31445 inerente le modalità applicative del Cds.

Nelle giornate in cui l'attività è sospesa per 4 ore sarà applicato l'orario flessibile giornaliero e relative timbrature.

L'Azienda, previo incontro con le RSU, potrà, per esigenze temporanee, modificare in aumento, ex art. 5, comma 10, Legge 236/93, l'orario ridotto qui definito e inoltre introdurre variazioni ai calendari di cui sopra qualora si rendano necessari aggiustamenti parziali o generali in aumento dell'orario di lavoro sopra stabilito.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right. A small number '4' is visible at the bottom right corner.

- L'applicazione del contratto di solidarietà comporterà il riproporzionamento di tutti gli istituti legali e contrattuali all'effettiva prestazione, eccezion fatta per il TFR per il quale valgono le disposizioni di cui al comma 3 dell'art. 1 della legge n. 297/1982 ed al comma 5 dell'art. 1 della legge n. 863/1984. L'azienda anticiperà ai lavoratori interessati, alle singole scadenze, il trattamento di integrazione salariale previsto dalle norme di legge sopra richiamate.
- Le parti si incontreranno di norma semestralmente per esaminare la situazione e, comunque, entro il 31 dicembre 2010, per definire l'eventuale prosecuzione del contratti di solidarietà.

Le OO.SS.LL. si impegnano sin d'ora ad esprimere parere favorevole, in tutte le sedi competenti, all'istanza inerente il Contratto di Solidarietà.

b) Piano di gestione degli esuberanti - Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi aziendale, mobilità e esodi incentivati

Le Parti concordano di ricorrere all'utilizzo della CIGS per crisi aziendale ai sensi dell'art. 1, comma V, Legge 223/1991 e dell'art. 1 del Decreto del Ministero del Lavoro n. 31826 del 18 dicembre 2002 e successive modifiche ed integrazioni, con sospensione dell'attività lavorativa per un numero massimo di n 200 dipendenti a decorrere dal 1 settembre 2009 per n. 12 mesi nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13, comma 2 Legge 223/91 e dal Decreto del ministero del Lavoro del 23 dicembre 1994.

I lavoratori interessati dalle sospensioni dal lavoro con intervento della CIGS saranno individuati in base alle esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali.

Le parti hanno valutato che sussistono le condizioni di ordine tecnico-organizzativo connesse ai normali livelli di efficienza, che consentono di adottare meccanismi di rotazione tra coloro che svolgono mansioni con minime caratteristiche di fungibilità, per un numero massimo di n. 50 dipendenti per ogni turno di rotazione della durata di 3 mesi a partire dal 1 settembre 2009.

I lavoratori posti in CIGS a rotazione potranno essere sospesi dal lavoro per non più di 3 mesi nel periodo dal 1 settembre 2009 al 31 agosto 2010.

Le OO.SS.LL. si impegnano sin d'ora ad esprimere parere favorevole, in tutte le sedi competenti, all'istanza di CIGS per crisi aziendale.

L'azienda anticiperà quanto di competenza dell'ente previdenziale.

Piano di gestione degli esuberanti

Le Parti riconoscono la necessità di riequilibrare i fabbisogni occupazionali, coerentemente con il piano di risanamento dell'Azienda, mediante un programma di gestione degli esuberanti che si svilupperà durante il periodo di CIGS sulla base dei seguenti strumenti :

- l'attuale procedura di mobilità, quale strumento finalizzato alla gestione degli esuberanti, riguarderà un massimo di 160 dipendenti, e decorrerà dalla data del presente accordo con validità sino al 31 dicembre 2010, utilizzando in tal senso il potere di deroga e proroga previsto dall'art. 8, comma IV, della Legge 236/1993.

Le parti concordano, che l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità sia effettuata, in alternativa ai criteri di scelta stabiliti dall'art. 5 della Legge 223/1991, in relazione alle esigenze

tecnico-produttive ed organizzative, considerando prioritariamente quei lavoratori che raggiungano, nel periodo di mobilità, i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o di anzianità e sarà attuato secondo le modalità aziendali definite;

- esodi incentivati: questa opportunità sarà utilizzata nei riguardi dei dipendenti con funzioni e caratteristiche professionali evidenziate come eccedenze o a esse omologhe.

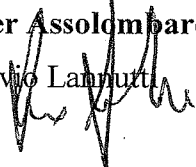
Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si danno reciprocamente atto di aver compiutamente espletato ed esperito con esito positivo ad ogni effetto e in ogni sua parte quanto previsto dalle Leggi 863/84, 223/91, 236/93, 608/96 e successive modificazioni e integrazioni, la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991 a tutti gli effetti compresi quelli di cui all'art. 5, comma IV, della Legge 223/1991 così come modificato dall'art. 8, comma I, della Legge 236/1993 nonché quanto previsto dall'art. 5 Legge 164/1975, anche ai sensi di quanto previsto dal D.P.R. 218 del 10/6/2000 .

Letto, confermato e sottoscritto.

Per il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali



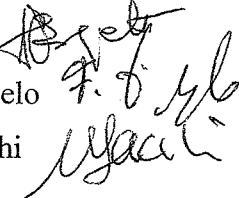
Per Assoldimbarda

Livio Lannutti


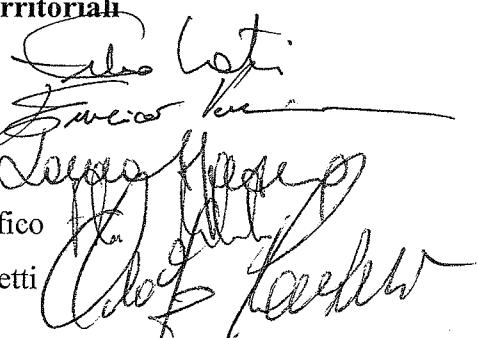
Per Confindustria Palermo

Giacomo Riina


Per Italtel S.p.A.

Amalia Bigatti
Filippo D'Angelo
Maurizio Sacchi


Per Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil nazionali e territoriali

Emilio Lonati
Enrico Vacca
Laura Spezia
Fabio Mangiafico
Adolfo Rocchetti


Per RSU

Anna Maria Cernigliaro
Agostino Ciuffoli
Ignazio Sutera
Dario Dall'Acqua
Roberto Dameno
Valfredo Romano
Stefano Boratta
Claudio Sapochetti
