



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
INTEGRAZIONE AL VERBALE DI ACCORDO DEL 29 LUGLIO 2010

Il giorno 3 AGOSTO 2010, presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, alla presenza delle Dott.sse Rosa Crucci e Cristina Gregori della Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro, si sono incontrate :

la società SIRTI - S.p.a. rappresentata dall'Avv. Marco Neri;

le Organizzazioni Sindacali FIM/FISTEL-CISL, FIOM-CGIL e UILM UIL nazionali e territoriali;

il Coordinamento RSU;

Premesso che:

1. la Società, in coerenza con quanto rappresentato alle OO.SS. nei diversi incontri tenutisi in maggio e giugno c.a., si trova a dover affrontare, una perdurante crisi di mercato che ha determinato una riduzione della produzione e un abbattimento del margine industriale già evidenziati nel corso del 2009, l'inasprirsi della competizione nel mercato TLC con conseguente ulteriore riduzione dei prezzi che, unitamente alla prossima conclusione di importanti commesse pluriennali, ha comportato una forte diminuzione del margine industriale compromettendo la redditività aziendale e determinando la conseguente difficoltà nella restituzione del debito contratto con gli istituti di credito;
2. il contesto di mercato in cui opera l'Azienda e la conseguente contrazione dei prezzi, è invero da considerarsi strutturale e non transitoria attesa l'impossibilità di prevedere se e quando la crisi potrà esaurire i suoi effetti;
3. al fine di orientare l'azienda verso un riequilibrio tra le mutate esigenze tecnico, organizzative e produttive e la salvaguardia dei livelli occupazionali, già nel corso del 2009 erano state condivise con le OO.SS. ed attuate varie iniziative volte a volte a fronteggiare la situazione ed a sostenere il reddito dei lavoratori interessati mediante l'utilizzo di ammortizzatori sociali di carattere transitorio e locale (CIGO);
4. inoltre Sirti in data 14 ottobre 2009, per il tramite di Assolombarda, aveva attivato una procedura per il licenziamento collettivo e successiva collocazione in mobilità ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991 e successive modifiche ed integrazioni, di 343 unità tra operai, intermedi, impiegati e quadri, presenti su tutto il territorio nazionale;
5. in sede di esame congiunto le parti erano successivamente addivenute ad un accordo nel quale era stato convenuto di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, ed alla conseguente collocazione in mobilità dei lavoratori individuati in relazione ai criteri ivi identificati;
6. in tale contesto, l'Azienda aveva altresì confermato che l'inserimento del personale con contratto di apprendistato professionalizzante era stato effettuato per realizzare un diverso mix di competenze e anche per mantenere e sviluppare la leadership del settore, pertanto, aveva ribadito l'intenzione di procedere, a fronte di positiva valutazione aziendale, alla loro stabilizzazione come prassi aziendale, oltre a favorire la riduzione del sub appalto;

7. sempre nel medesimo accordo - alla luce della situazione aziendale e della visibilità per il biennio 2010/2011 riferita all'andamento produttivo commerciale al momento di sottoscrizione dell'accordo e sul presupposto che nel periodo di vigenza dello stesso non vi fossero significativi scostamenti per quanto riguarda i 343 esuberi, sia sotto il profilo del raggiungimento del numero complessivo di uscite, sia del rispetto e della coerenza dell'andamento delle uscite con la maturazione effettiva del diritto di accesso al trattamento pensionistico dei lavoratori interessati - era stato convenuto l'impegno di Sirti a non ricorrere ad ulteriori procedure di mobilità volte alla riduzione del personale; diverse valutazioni sarebbero state oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali alla luce di modifiche del contesto economico e del mercato di riferimento e qualora lo stesso piano di riduzione si fosse rivelato inidoneo al raggiungimento degli obiettivi in quanto influenzato da eventi allo stato non ipotizzabili;

=====

8. oggi, a distanza di circa sei mesi dalla sottoscrizione del predetto accordo, dati inequivocabili attestano il peggioramento del contesto di mercato e dei dati economico-finanziari della Sirti che non consentono l'auspicato riequilibrio tra le mutate esigenze tecniche organizzative e produttive e i costi da sostenere per il mantenimento degli attuali livelli occupazionali;
9. la chiusura del 2009 e l'inizio del 2010 sono stati infatti caratterizzati da un acuirsi della già grave situazione del mercato di riferimento contraddistinta dal contenimento degli investimenti, dalla forte pressione sui prezzi e dalla perdurante incertezza sull'avvio di programmi concreti relativi alla banda larga. Tale contesto si è ulteriormente aggravato a causa del progressivo esaurirsi degli investimenti connessi all'Alta Velocità e dalla rilevante diminuzione delle attività lavorative afferenti il settore della rete radiomobile;
10. a fronte della gravità della situazione appena descritta, il Consiglio di Amministrazione di Sirti ha approvato un piano industriale che prevede, tra l'altro, un piano di risanamento basato sulla ristrutturazione del debito, sulla focalizzazione sui business a maggior valore aggiunto, sulla creazione di nuove linee di business, sul recupero di efficienza e sul contenimento dei costi;
11. nel confermare la piena validità dell'accordo del 22 dicembre 2009 quì integralmente richiamato e per garantire la continuità aziendale, è ora imprescindibile adottare misure di intervento più incisive che, accompagnate dal progetto di rilancio industriale, le cui linee programmatiche sono già state ampiamente rappresentate al Ministero dello Sviluppo Economico ed alle OO.SS. ed alle RSU nel corso di recenti incontri organizzati dal vertice aziendale nel mese di giugno e luglio 2010, consentano il recupero di marginalità necessaria al riequilibrio tra ricavi e costi di produzione, indispensabile per il mantenimento della competitività necessaria per un posizionamento di leadership sul mercato italiano;
12. le citate esigenze collegate al nuovo piano industriale, hanno quale conseguenza il parziale ridimensionamento degli attuali livelli occupazionali;

convengono quanto segue:

Le premesse, delle quali il sindacato prende atto, fanno parte integrante del presente accordo e l'azienda in coerenza con le azioni di razionalizzazione previste ed illustrate, attiverà quanto previsto dalla legge 223/1991 ed altri provvedimenti normativi per facilitare il processo di risanamento con i seguenti

STRUMENTI

A. Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria

Al fine di coadiuvare il processo di risanamento, in parallelo con la vigenza della procedura di riduzione del personale avviata con lettera del 14 ottobre 2009 ed in coerenza con quanto previsto dall'accordo sottoscritto in data 22 dicembre 2009, l'azienda si attiverà, con la massima urgenza, per ottenere la concessione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi aziendale e le parti si impegnano a esperire positivamente gli adempimenti di legge.

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria sarà richiesta per 12 mesi a far data dal mercoledì 4 agosto 2010 e prevederà la sospensione di un numero massimo di 544 lavoratori, tra operai, intermedi, impiegati e quadri su tutto il territorio nazionale; il numero massimo di lavoratori sospesi in CIGS verrà ridotto in funzione delle collocazioni in mobilità e/o delle risoluzioni comunque collegate al bacino del presente accordo. L'Azienda comunicherà le collocazioni in mobilità alle RSU ed alle OO.SS. territoriali e nazionali di riferimento .

I lavoratori da sospendere in cassa integrazione saranno individuati con i seguenti criteri:

a.- i dipendenti che alla data della sospensione in cassa siano già in possesso dei requisiti di accesso alla pensione (finestra compresa) saranno sospesi senza rotazione; per i dipendenti che prima della sospensione in CIGS manifestino la non opposizione alla risoluzione del rapporto di lavoro senza accesso alla CIGS viene definito un incentivo all'esodo pari a 6.600,00 euro lorde .

b.- Il personale dipendente che maturerà i requisiti di accesso alla pensione durante la vigenza degli ammortizzatori sociali sarà sospeso con rotazione **massimo** semestrale in base alla fungibilità ed alle esigenze tecniche, organizzative e produttive rilevate su base territoriale;

Per i lavoratori **che facciano richiesta di essere sospesi senza rotazione per tutto il periodo di CIGS** l'azienda si impegna a valutare positivamente la richieste di anticipo competenze (TFR) nei limiti della capienza dell'integrazione al reddito concordata (550 euro lorde/mese), fatte salve eventuali limitazioni poste da parte dei competenti istituti nella erogazione dei trattamenti. **L'anticipazione verrà erogata in un'unica soluzione alla effettiva collocazione in cassa integrazione e per la durata della cassa, tale anticipazione verrà reintegrata nel TFR, in egual misura, in sede di risoluzione del rapporto di lavoro;**

c.- il personale indiretto appartenente a reparti/servizi delle strutture organizzative non operative sarà sospeso in CIGS **per un periodo massimo di 6 mesi** in base alla fungibilità ed alle esigenze tecniche, organizzative e produttive rilevate e definite in appositi accordi su base territoriale con le RSU e le OO.SS.;

d.- il personale diretto delle strutture organizzative operative sarà sospeso con rotazione bimestrale e per una durata massima di 4 mesi nell'arco dei 12 mesi non continuativi, tenendo conto anche della fungibilità e delle esigenze tecniche, organizzative e produttive rilevate con riferimento alle aree territoriali delle SOR di appartenenza.

Al fine di compensare la mancata maturazione degli istituti indiretti durante la sospensione in CIGS, ai lavoratori individuati al punto d) verrà corrisposta la somma lorda di euro 550 per ogni mese di sospensione;

La verifica della gestione della cassa integrazione sarà attuata attraverso l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali territoriali e le RSU.

Particolari situazioni riferite ai carichi familiari del personale destinatario del provvedimento di sospensione in CIGS saranno segnalate all'azienda e verificate in sede di esame congiunto con le RSU e le OO.SS. Territoriali.

Per i lavoratori sospesi in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria la maturazione dei ratei di tutti gli istituti contrattuali indiretti (con esclusione del TFR che maturerà per tutti i lavoratori coinvolti nella CIGS) sarà proporzionata ai soli periodi di prestazione lavorativa.

La collocazione dei lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria avverrà previo esaurimento delle giornate di ferie individualmente maturate sino a dicembre 2009 e non ancora godute alla data del presente accordo.

L'azienda anticiperà la prestazione prevista a carico dell' Ente previdenziale;

Su richiesta delle OO.SS. e delle RSU saranno effettuati incontri periodici di verifica e monitoraggio degli effetti dell'accordo con particolare riferimento all'uso della cassa integrazione, alla stabilizzazione degli apprendisti e sul contenimento dell'uso del sub appalto.

Vengono definiti due incontri di verifica a livello nazionale di cui il primo nella prima decade di dicembre 2010 .

B. Piano di gestione esuberi

Le Parti concordano un piano di gestione degli esuberi, finalizzato a ridurre gli impatti sociali, che sarà così articolato.

B.1) Ricorso alla collocazione in mobilità.

Saranno collocati in mobilità nei termini di legge i lavoratori così come previsto nell'accordo sottoscritto in data 22/12/2009.

In complesso la collocazione in mobilità interesserà un numero di lavoratori individuato nell'accordo del 22 dicembre 2009. Qualora il numero dei lavoratori come sopra individuati risultasse superiore a quello individuato nel predetto accordo, le parti si incontreranno per individuare idonee soluzioni.

I lavoratori che abbiano già sottoscritto accordi di risoluzione del rapporto di lavoro che prevedano l'effettiva cessazione del rapporto in data successiva alla sottoscrizione del presente accordo, potranno essere sospesi in CIGS salva l'integrazione dell'incentivo disciplinata al punto b)

L'azienda favorirà, su richiesta del lavoratore, l'utilizzo dello strumento (CIGS - mobilità) a lui più favorevole sotto il profilo economico e amministrativo;

B.2) cambio mix

L'azienda, anche al fine di adeguare le competenze professionali in Sirti, si impegna a stabilizzare gli apprendisti alle relative scadenze nella misura minima dell' 85%;

B.3) Ricollocazione

Le parti favoriranno la ricollocazione del personale coinvolto nel percorso di CIGS anche attraverso percorsi di riqualificazione e ricollocazione all'interno della società , previo esame congiunto a livello territoriale con le RSU e le OO.SS..

Saranno valutate, compatibilmente con le esigenze organizzative, eventuali richieste di prestazione ad orario ridotto (part-time) nelle aree coinvolte nel programma di risanamento anche oltre i limiti previsti dal CCNL.

B.4) Formazione

La formazione del personale, già prevista nel piano di investimento aziendale, verrà erogata al personale coinvolto nelle aree interessate al processo di risanamento che potrà essere richiamato in servizio per le esigenze tecnico, organizzative e produttive.

Al personale sospeso in CIGS cui sarà erogata formazione durante il periodo di sospensione sarà garantito un rimborso spese (ticket e spese viaggio).

Le Parti si impegnano a condividere con le OO.SS. E RSU, nel corso di successivi incontri, gli obiettivi, le modalità e le tempistiche dei percorsi formativi, anche con il coinvolgimento di Fondimpresa.

Le Parti, con il presente verbale si danno atto di aver concluso con accordo l'esame congiunto di cui all'art. 2 del DPR 218/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.