

Addì, 12 febbraio 2015 in Roma

Tra

Italtel S.p.A. rappresentata da Stefano Pileri, Gerardo Benuzzi e Maurizio Sacchi, assistita da Assolombarda nella persona di Livio Lannutti

e

la FIM-CISL nazionale e territoriale rappresentata da Enrico Vacca  
la FIOM-CGIL nazionale e territoriale rappresentata da Roberta Turi  
la UILM-UIL nazionale e territoriale rappresentata da Luca Colonna  
le RSU delle sedi aziendali di Settimo Milanese, Roma e Palermo Carini  
d'ora innanzi definite collettivamente le "Parti".

Premesso che

La Società Italtel SpA (di seguito anche la Società) con sede legale e unità operativa in Settimo Milanese e altre unità operative in Roma, Carini (PA) e Mestre, opera nei settori della progettazione, sviluppo e realizzazione in Italia e in diversi paesi esteri di prodotti e soluzioni per reti e servizi di telecomunicazione di nuova generazione basati su protocollo IP.

Come noto, le difficoltà della Società, a decorrere dagli anni 2008/2009, sotto il profilo finanziario e sotto il profilo economico/industriale hanno determinato la necessità da parte della stessa di attuare un processo di ristrutturazione da un punto di vista finanziario, economico e produttivo al fine di riequilibrare, complessivamente e definitivamente, il suo assetto.

Peraltro, il mercato di riferimento nel quale opera la Società, ha registrato, a decorrere dal 2009 in avanti, un peggioramento sia sotto il profilo dei volumi complessivi che, soprattutto, dei margini di redditività che hanno determinato per la Società risultati negativi.

L'azione di ristrutturazione/riorganizzazione in corso, inquadrata nel Piano Industriale omologato nel febbraio 2013, ha rappresentato e rappresenta il riferimento indispensabile per riequilibrare l'assetto della Società con l'obiettivo di assicurare una redditività dell'attività aziendale sufficiente a sostenere un livello di costi coerente con la marginalità/redditività che i mercati di riferimento riconoscono agli operatori competitivi.

La Società in questi anni, coerentemente con l'obiettivo primario sopra evidenziato, ha elaborato e attuato un articolato e corposo piano di riorganizzazione, condividendo con le OO.SS.LL. l'utilizzo degli specifici ammortizzatori sociali previsto per la gestione di questi processi, con la finalità di gestire il conseguente problema occupazionale in un quadro condiviso e socialmente sostenibile.

A tale riguardo in data 22 dicembre 2014 le Parti hanno concordato nel pervenire a un accordo per completare il programma di CIGS per riorganizzazione attinente la seconda proroga complessa sino all'11 aprile 2015.

La Società, durante gli incontri di monitoraggio e verifica della situazione aziendale così come previsti dall'accordo del 25 gennaio 2014, ha evidenziato alle OO.SS.LL. la necessità, ormai improcrastinabile, di riallineare il proprio costo del personale al fine di tornare ad essere competitiva rispetto alla minore redditività/marginalità che i mercati di riferimento, sia a livello nazionale che estero, riconoscono agli operatori.

In ragione di ciò la Società, dopo aver illustrato e avanzato alle OO.SS.LL., negli incontri intercorsi – settembre/dicembre 2014 - tra le Parti presso Assolombarda, proposte di revisione della struttura del costo del personale rivedendo e abrogando istituti economici e normativi aziendali integrativi di quanto previsto dal CCNL, ha dato formale disdetta, con lettera del 30 dicembre 2014, ai contratti collettivi aziendali di secondo livello a decorrere dal 1 gennaio 2015 ribadendo, comunque, la propria disponibilità al proseguimento del confronto con le OO.SS.LL. per valutare possibili soluzioni condivise compatibili con la situazione aziendale sopra descritta e ampiamente illustrata alle OO.SS.LL. nei numerosi incontri effettuati.

Tutto ciò premesso

Le Parti, in seguito ad ampio confronto, con il presente accordo hanno concordato di procedere con un piano di riqualificazione per tutto il personale in CIGS con l'obiettivo di ricollocarlo anche in nuove attività; di utilizzare strumenti a corollario – ammortizzatori sociali - finalizzati a supportare e sostenere il programma di sviluppo e rilancio dell'attività produttiva della Società in linea con il piano industriale omologato nonché di pervenire a una nuova disciplina contrattuale aziendale, integrativa del CCNL applicato, a decorrere dal 1 gennaio 2015, o dalla data specificamente prevista, che consenta una riduzione del costo complessivo del personale al fine di rendere la Società più competitiva rispetto al più basso livello di redditività/marginalità riconosciuto dai mercati di riferimento.

### 1. Piano di riqualificazione

Le Parti, coerentemente con quanto rappresentato dalla Società in merito al Piano illustrato per l'anno 2015/2017, convengono che la formazione del personale costituisca un elemento di competitività se la stessa riesce ad adeguare costantemente le professionalità aziendali alle mutevoli esigenze dei mercati di riferimento in cui opera la Società.

A tale riguardo la Società mette a disposizione di tutti i lavoratori appartenenti al bacino di Cassa Integrazione Guadagni (127 unità) percorsi riqualificazione professionale, strutturati in diverse fasi, volti all'ottenimento di una specifica certificazione/valutazione di apprendimento.

Tutti i percorsi di formazione saranno preceduti da un Bilancio delle Competenze che si prefigge, per ciascuna persona, di definire il portfolio delle proprie competenze attuali e di individuare gli interessi professionali su cui indirizzare la formazione di nuove e ulteriori competenze. Il Bilancio delle Competenze avrà inizio non oltre il 15/3/2015.



A valle dei risultati – e prima di comporre le aule – si svolgerà tra azienda e organizzazioni sindacali un incontro tecnico di verifica, nel corso del quale le parti si confronteranno sui risultati di questa prima fase e sui calendari dei corsi.

I corsi proposti copriranno 2 aree di competenza:

1. Area tecnologica (80 persone)
  - Corso CCNA Routing & Switching (certificazione CISCO)
  - Corso CCNA Data Center (certificazione CISCO)
  
2. Area gestione progetti, marketing e gestione sistemi informativi (47 persone)
  - Corso ITIL (certificazione base ITIL® Foundation)
  - Corso PMP (certificazione PMP® Project Management Professional)
  - Corso di Pianificazione/Controllo di Gestione/Amministrazione
  - Corso di Business Marketing
  - Corso per gestione di sistemi informativi e progettazione di infrastrutture web

I corsi si svolgeranno nel periodo aprile-luglio 2015.

A conclusione dei corsi, verrà effettuato un esame per l'ottenimento della certificazione oppure un test finale volto a valutare l'effettivo apprendimento delle conoscenze trasmesse.

La Società offrirà la possibilità di ripetere gli esami di certificazione e le verifiche di attestazione.

Le Parti comunque effettueranno un incontro specifico di verifica dei risultati conseguiti dai lavoratori a valle del percorso formativo entro il 20/9/2015, per valutare eventuali situazioni di particolare difficoltà emerse e mettere a punto soluzioni atte a favorire il superamento delle stesse, con esclusione di soluzioni traumatiche.

Dopo aver ottenuto le relative certificazioni/attestati il personale verrà riassorbito in servizio dall'1 gennaio 2016.

Il riassorbimento in servizio potrà avvenire prima dell'1 gennaio 2016 - a decorrere dall'1 ottobre 2015 - per gli 80 profili tecnici, nel caso in cui il processo di ottenimento della certificazione si completasse entro il 30/09/2015 e, contestualmente, vi fossero nuove attività presso clienti, aggiuntive rispetto ai programmi prestabiliti.

La Società metterà a disposizione la strumentazione aziendale nonché tutor specialisti per facilitare lo sviluppo delle competenze necessarie per la certificazione e per gli attestati.

Sarà costituita una commissione paritetica formata da sei componenti, tre di parte aziendale e tre di parte sindacale con il compito di monitorare periodicamente il percorso di riqualificazione.



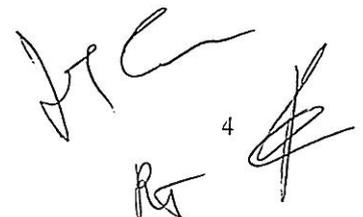
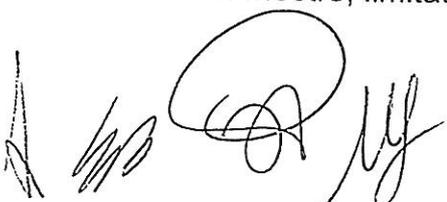
## 2. Ammortizzatori sociali

Le Parti, tenuto conto di quanto rappresentato nelle premesse e avendo convenuto sulla necessità di supportare per l'anno 2015 il piano di rilancio e di ripresa dell'attività aziendale, convengono sulla necessità di ricorrere:

- a) dal 12 aprile al 15 agosto 2015 allo strumento della Cassa Integrazione Guadagni in deroga (CIGD), così come previsto dall'art. 2, punto 10 lettera b) del Decreto del Ministero del Lavoro n. 83473 del 1 agosto 2014, in favore di un numero massimo di 127 lavoratori di cui 79 occupati presso la sede di Settimo Milanese, 11 presso la sede di Roma e 37 presso la sede di Palermo-Carini. Le Parti hanno valutato che sussistano le condizioni minime per adottare un meccanismo di rotazione che, compatibilmente con i processi di formazione/riqualificazione di cui allo specifico punto, possa far ruotare una percentuale pari al 10% del personale oggetto della sospensione in CIGD.
- b) dal 12 aprile al 15 agosto 2015 allo strumento della Cassa Integrazione Guadagni in deroga (CIGD), così come previsto dall'art. 2, punto 10 lettera b) del Decreto del Ministero del Lavoro n. 83473 del 1 agosto 2014 in favore di un numero massimo di 820 lavoratori di cui 597 occupati presso la sede di Settimo Milanese, 63 presso la sede di Roma, 158 presso la sede di Palermo-Carini e 2 presso la sede di Mestre, limitatamente a un periodo di 3 giornate.

Le Parti concordano altresì di ricorrere a un nuovo programma di CIGS per riorganizzazione aziendale, a decorrere dal 16 agosto 2015 e sino al 31 dicembre 2015, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 1 della legge 223/1991 e dall'art. 1 del Decreto del Ministero del Lavoro n. 31444 del 20 agosto 2002, finalizzato a supportare un piano tecnico/commerciale di espansione sul mercato nazionale e sui mercati esteri in collaborazione con un importante partner industriale con il quale è stato avviato un accordo di collaborazione industriale nel corso dello scorso anno. Strettamente connesso a tale piano di riorganizzazione è stato definito un programma di investimenti specifici per lo svolgimento di piani di formazione e sviluppo di iniziative commerciali finalizzati anche al completamento del processo di riqualificazione professionale del personale coinvolto:

- c) dal 16 agosto 2015 e sino al 31 dicembre 2015 l'intervento della CIGS riguarderà un numero massimo di 127 lavoratori di cui 79 occupati presso la sede di Settimo Milanese, 11 presso la sede di Roma e 37 presso la sede di Palermo-Carini. Le Parti hanno valutato che sussistano le condizioni minime per adottare un meccanismo di rotazione che, compatibilmente con i processi di formazione/riqualificazione di cui allo specifico punto, possa far ruotare una percentuale pari al 10% del personale oggetto della sospensione.
- d) dal 16 agosto 2015 e sino al 31 dicembre 2015 l'intervento della CIGS riguarderà altresì un numero massimo di 820 lavoratori di cui 597 occupati presso la sede di Settimo Milanese, 63 presso la sede di Roma, 158 presso la sede di Palermo-Carini e 2 presso la sede di Mestre, limitatamente a un periodo di 2 giornate e un numero massimo di 957 lavoratori di cui 685 occupati presso la sede di Settimo Milanese, 109 presso la sede di Roma, 161 presso la sede di Palermo-Carini e 2 presso la sede di Mestre, limitatamente a un periodo di 5 giornate.



4

Il personale interessato al programma di cassa integrazione, verrà obbligatoriamente coinvolto in un processo di formazione e riqualificazione, così come meglio dettagliato al punto precedente.

I criteri d'individuazione dei lavoratori da sospendere durante i periodi di CIG di cui sopra saranno determinati dalle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

La Società anticiperà quanto di competenza dell'ente previdenziale.

### **3. Nuovo trattamento economico**

Le Parti, fatti salvi i trattamenti applicati dalla Società - oggetto della disdetta e dettagliatamente in essa indicati - sino al 31 dicembre 2014, nel condividere l'obiettivo di portare la Società a un livello di competitività minimo e indispensabile al fine di poter continuare a operare con successo nei suoi mercati di riferimento, hanno concordato di intervenire sulla struttura del costo del personale, così come venutasi a determinare nel corso della storia della Società, attraverso una serie di azioni finalizzate al contenimento del costo del personale secondo quanto, di seguito, definito, con eccezione dell'elemento retributivo denominato "terzo elemento" e del trattamento "centrali di Roma" che vengono riconfermati così come già in essere.

Le Parti confermano che i seguenti accordi integrativi aziendali, già oggetto di disdetta da parte della Società con lettera del 30 dicembre 2014, sono definitivamente e a ogni effetto cessati al 31 dicembre 2014:

- verbale di accordo del 23/12/1970 – Pasto serale
- verbali di accordo del 17/6/1986 – relativamente al punto trattamento unificato delle ore viaggio forfettarie con autovettura sociale (maggiorazione del 25% della paga oraria);
- verbali di accordo del 17/1/2013 e 25/1/2014 – Trattamento economico del personale collocato in CIGS;

A decorrere dal 1/2/2015 al personale impiegatizio inquadrato nella settima categoria contrattuale e al personale con qualifica di Quadro, in ragione delle funzioni direttive e/o delle particolari e specialistiche funzioni che vengono dagli stessi esercitate con ampia discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia nei limiti delle sole direttive generali coerentemente con quanto previsto dalla declaratoria contrattuale nonché dall'art. 17, comma 5°, lett. a) del D.lgs. 66/2003, non vengono più quantificati ed erogati:

- il tempo di viaggio in regime di trasferta
- le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario normale di lavoro, fatto salvo le prestazioni straordinarie effettuate in caso di reperibilità e – solo per il personale impiegatizio inquadrato nella settima categoria contrattuale - nella giornata di domenica.



Nel periodo dal 1/1/2015 al 31/12/2016, prorogabile sino al 31/12/2017, previo accordo con le organizzazioni sindacali:

- Sospensione del verbale di accordo del 14/12/1989 – relativamente al punto 1) Ferie, nella parte in cui prevede il riconoscimento di n. 24 giorni per ogni anno di servizio prestato da dipendenti con anzianità di servizio da 10 a 18 anni e n. 29 giorni per ogni anno di servizio prestato da dipendenti con anzianità di servizio superiore ai 18 anni
- Sospensione della Quota Accantonata Fissa, che pertanto non verrà erogata

Nel periodo dal 1/2/2015 al 31/12/2016, prorogabile sino al 31/12/2017, previo accordo con le organizzazioni sindacali:

- Sospensione del Premio fisso mensile, che pertanto non verrà erogato
- Reperibilità

Le Parti convengono che l'istituto della reperibilità continuerà ad essere disciplinato dall'accordo del 5/1/2011, fatto salvo per la parte relativa all'indennità di reperibilità che viene stabilita in un importo lordo settimanale pari a:

- € 250 per gli interventi on site
- € 165 per gli interventi da remoto
- € 95 per gli interventi telefonici

Nel caso di reperibilità erogata per frazioni di settimana il calcolo dell'indennità verrà effettuato proporzionalmente al numero di ore di reperibilità. Si riconferma, inoltre, che la reperibilità non deve interessare gli stessi lavoratori per più di una successione di sabato e domenica su quattro fine settimana e che la reperibilità non potrà essere richiesta, per un periodo continuativo inferiore a 9 ore.

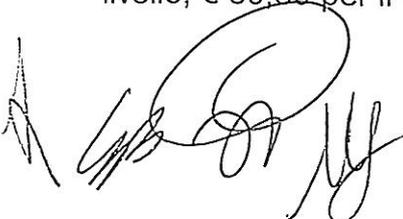
- Trattamento di trasferta

L'indennità lorda giornaliera di trasferta sarà pari a:

- € 12,00 per ogni terzo per distanze da 0 a 200km
- € 19,00 per ogni terzo per distanze superiori a 200km

- Personale ex One Ans ed ex STI

Nel periodo dal 1/2/2015 al 31/12/2016, prorogabile sino al 31/12/2017, previo accordo con le organizzazioni sindacali, al personale ex One Ans ed ex STI sarà praticata una trattenuta mensile lorda per 12 mensilità di € 66,28 per il 4° livello, € 69,72 per il 5° livello, € 80,69 per il 6° livello e € 92,10 per il 7° livello e Quadri equivalente all'importo



relativo agli istituti denominati Premio fisso mensile e Quota accantonata fissa che sono sospesi per la restante parte del personale Italtel. Le trattenute non avranno incidenza sugli istituti differiti della retribuzione. Saranno comunque fatti salvi i minimi previsti dal CCNL. Entro il 2015 verrà comunque avviato il confronto per l'armonizzazione dei trattamenti complessivi del personale ex One Ans.

Si conferma la disponibilità dell'azienda a utilizzare – compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive – il telelavoro

#### 4. Regolare esperimento delle procedure

Le Parti si danno atto che il presente Accordo è frutto di una corretta ed esaustiva procedura sindacale che ha dato luogo a un esame congiunto coerente con la normativa vigente. Pertanto, coerentemente a quanto concordato nel presente Accordo, le Parti s'impegnano a esperire con esito positivo, entro il mese di marzo p.v. presso il Ministero del Lavoro, la procedura per l'attivazione, a decorrere dall'11 aprile 2015, della Cassa Integrazione Guadagni in Deroga e a esperire con esito positivo, entro il mese di luglio p.v. presso il Ministero del Lavoro, la procedura per l'attivazione, a decorrere dal 15 agosto 2015, della CIGS per riorganizzazione. Le Parti concordano che, nel caso in cui la normativa vigente disciplinante gli ammortizzatori sociali dovesse modificarsi nel corso dell'anno 2015 oppure risultasse insufficiente la copertura finanziaria messa a disposizione dagli organi competenti per il ricorso alla CIGD, s'incontreranno per definire soluzioni finalizzate a conseguire gli obiettivi del presente Accordo coerentemente con il nuovo quadro legislativo e/o finanziario di riferimento.

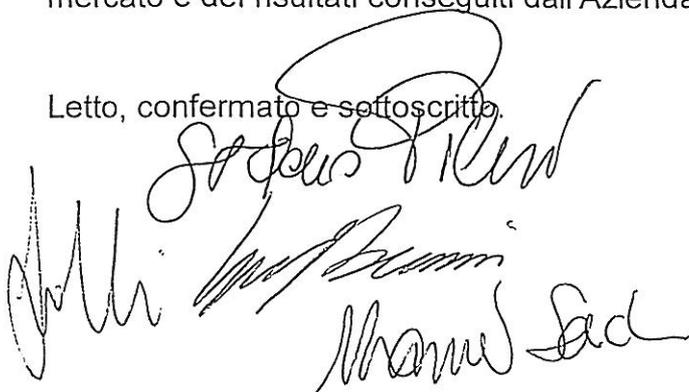
Le OO.SS.LL. firmatarie del presente Accordo, s'impegnano, anche in nome e per conto dei propri organismi aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale o giudiziaria né a prestare, anche indirettamente, la propria assistenza ad iniziative di singoli tendenti a perseguire finalità contrastanti con quelle definite nel presente Accordo.

#### 5. Incontri di verifica

Le Parti s'incontreranno per una verifica complessiva di quanto concordato nel presente Accordo entro il prossimo 15 maggio ed entro il prossimo 30 novembre. La Società, conseguentemente a quanto rappresentato durante gli incontri intercorsi tra la fine del 2014 e l'inizio del 2015, illustrerà in occasione del primo incontro (entro il prossimo 15 maggio) l'aggiornamento del vigente Piano per il periodo 2015/2017.

Le Parti si incontreranno con cadenza semestrale nell'arco del triennio 2015 – 2017 per verificare l'avanzamento dei punti qualificanti dell'accordo alla luce delle evoluzioni del mercato e dei risultati conseguiti dall'Azienda.

Letto, confermato e sottoscritto.

Handwritten signatures of representatives, including names like 'Stefano Pizzini' and 'Manuel Sed'.

Handwritten signatures of representatives, including names like 'F. Calò' and 'Roberto'.

Addì, 12 febbraio 2015 in Roma

Tra

Italtel S.p.A. rappresentata da Stefano Pileri, Gerardo Benuzzi e Maurizio Sacchi, assistita da Assolombarda nella persona di Livio Lannutti

e

la FIM-CISL nazionale e territoriale rappresentata da Enrico Vacca  
la FIOM-CGIL nazionale e territoriale rappresentata da Roberta Turi  
la UILM-UIL nazionale e territoriale rappresentata da Luca Colonna

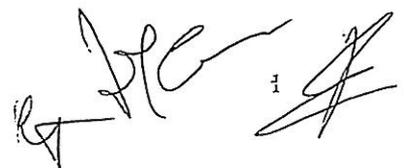
le RSU delle sedi aziendali di Settimo Milanese, Roma e Palermo Carini d'ora innanzi definite collettivamente le "Parti"

Premesso che:

- In data odierna è stato stipulato tra le Parti un accordo con il quale sono state definite azioni strutturali per la diminuzione complessiva del costo del lavoro al fine di rendere la Società maggiormente competitiva rispetto alla marginalità/redditività riconosciuta dai mercati di riferimento nei quali opera la Società nonché ulteriori azioni tese a supportare e sostenere il Piano aziendale in linea con il Piano industriale già omologato;
- Le Parti, al fine di raggiungere gli obiettivi, di cui al punto precedente, hanno convenuto l'utilizzo di una serie di strumenti e, con il presente accordo "quadro", convengono sull'eventuale ricorso, a decorrere dal 1/1/2016, allo strumento del Contratto di Solidarietà (CDS) di tipo "Difensivo", di cui all'art. 1, comma 1°, legge 863/1984 e successive modifiche e integrazioni.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

- Fermo restando lo scenario economico/produttivo/finanziario che la Società può ad oggi prevedere secondo il proprio Piano per l'anno 2016 e nel presupposto che il Piano complessivo che verrà messo in atto nell'anno 2015, ivi compresi i risparmi attesi dall'accordo stipulato in data odierna, risulti in linea con il Piano preventivato, le Parti si danno atto che l'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo", di cui all'art. 1 comma 1°, legge 863/1984 e successive modifiche e integrazioni, possa costituire un utile strumento da utilizzare a decorrere dal 1/1/2016.
- Le Parti, pertanto, convengono che il ricorso al Contratto di Solidarietà avverrà nel rispetto di quanto di seguito definito.



- L'applicazione del Contratto di Solidarietà potrà interessare tutte le strutture aziendali nelle diverse articolazioni funzionali e territoriali.
- 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, potrà coinvolgere un numero massimo di 950 lavoratori.
- La percentuale media complessiva di riduzione dell'orario risultante dalle diverse tipologie di riduzione di orario applicate ai lavoratori interessati al CDS si attesterà mediamente al 14-15%.
- L'applicazione del CDS comporterà la maturazione a carico della Società di tutti gli istituti legali e contrattuali in proporzione all'effettiva prestazione di lavoro effettuata, eccezion fatta per il TFR per il quale valgono le disposizioni di cui all'art. 1, comma 3, della legge n. 297/1982 e all'art. 1, comma 5, della legge n. 863/1984.

Le Parti s'impegnano ad incontrarsi entro il prossimo 30/11/2015 per l'attivazione di un CDS, a decorrere dal 1/1/2016, secondo quanto contenuto nel presente accordo "quadro".

Letto, confermato e sottoscritto.

The image shows three groups of handwritten signatures. On the left, there are three signatures stacked vertically, with the middle one appearing to be 'Giacca' and the bottom one 'Miri'. In the center, there is a single large signature that appears to be 'Stefano Pirelli'. On the right, there are three signatures stacked vertically, with the top one appearing to be 'Luca C. Colu' and the bottom one 'R. M. M.'.

Addì, 12 febbraio 2015 in Roma

La Direzione Italtel S.p.A. e le OO.SS. nazionali e territoriali di FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL e le RSU delle sedi aziendali di Settimo Milanese, Roma e Palermo Carini, in relazione al verbale di accordo firmato in data odierna in merito all'utilizzo della CIGS per il periodo 12 aprile – 31 dicembre 2015, hanno convenuto quanto segue:

1. Il trattamento economico del personale collocato in CIGS con rotazione sarà costituito, oltre che dall'indennità di CIGS prevista dall'INPS, da un importo lordo, erogato sotto forma di una tantum, di € 250 mensili. Tali importo deve intendersi onnicomprensivo e, quindi, non incidente su alcun istituto diretto, indiretto e differito, ivi compreso il TFR.
2. Nelle giornate di svolgimento del Bilancio delle Competenze e dei corsi di formazione in aula, il personale potrà usufruire del rimborso dei mezzi pubblici utilizzati per raggiungere la sede dei corsi e del servizio di mensa o ticket sostitutivo dello stesso.
3. Le parti convengono di istituire a decorrere dal 12 aprile 2015 fino al 31 dicembre 2015 per tutto il personale un contributo di solidarietà, applicato solo per i giorni di effettiva presenza, di importo netto pari all'1,05% della retribuzione mensile lorda.

Letto, confermato e sottoscritto

Stefano Pileri  
Mace  
M. Carini

Luca T. Colu  
Fino  
R. Colu



# Ministero dello Sviluppo Economico

Struttura crisi di Impresa - Unità Gestione Vertenze

## DICHIARAZIONE

CHE ACCOMPAGNA L'ACCORDO FIRMATO IN DATA ODIERNA DA "ITALTEL" ED I SINDACATI FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL

Il Ministero dello Sviluppo Economico ritiene di grande importanza l'accordo raggiunto in data odierna tra la Società "ITALTEL" e le Organizzazioni Sindacali FIM CISL, FIOM CGIL e UILM UIL che regolamenta le dinamiche occupazionali con il definitivo superamento della CIGS a partire da gennaio 2016, un importante programma di riqualificazione professionale che consentirà il rientro in Azienda dei 130 lavoratori ancora sospesi e un intervento sul costo del lavoro caratterizzato da elementi solidaristici di grande valore.

Con questa intesa le Parti, costantemente supportate dal Ministero, hanno inteso avviare una nuova e positiva fase nella gestione di "ITALTEL". Una fase che – superando le criticità finanziarie ed occupazionali che l'hanno contraddistinta per lungo tempo – ora potrà essere caratterizzata da programmi di crescita delle competenze, di ricerca e sviluppo tecnologico, di conquista di nuovi mercati.

Il Governo, come più volte richiamato anche nelle ultime settimane, è ancora più impegnato nel sostegno del settore TLC e delle imprese più innovative che in esso sono presenti e dunque nel favorire ogni azione societaria realmente finalizzata al rafforzamento di imprese come "ITALTEL".

Per questo insieme di ragioni il Ministero dello Sviluppo Economico proseguirà nel monitoraggio continuo delle dinamiche aziendali con l'obiettivo di supportare le Parti nel conseguimento degli importanti obiettivi di crescita che oggi sembrano più raggiungibili che nel passato.

G. Castano

Roma, 12 febbraio 2015