



Verbale di Accordo
Lavoro Agile

Addì 12 luglio 2019, in Roma, presso la sede di Unindustria, si sono incontrati

La Società ZTE Italia Srl, ZTE Italia Servizi Srl, Zirc-Zte Italia Innovation & Research Center s.r.l., rappresentate dai Sigg.ri Gianpiero Tuffilli, Anna Maria Testa, Valentina Pieri, Gianfranco Romito e Filippo Balestra, assistite da Dario Città di UNINDUSTRIA

E

SLC CGIL, FISTEL, CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali unitamente alle RSA di Roma e Pozzuoli

PREMESSO CHE:

- con la legge 81/2017 è stata introdotta la disciplina del c.d. “*smart working*” o lavoro agile, una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro resa possibile dalle nuove tecnologie e che risponde a esigenze di bilanciamento vita privata lavoro, impatto ambientale e efficienza lavorativa;
- dato il tipo di attività svolta dai lavoratori di ZTE e in considerazione anche della residenza e dell’incidenza del pendolarismo per una quota importante del personale, si ritiene opportuno introdurre in, via sperimentale e temporanea, una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa resa in modalità “*smart working*” o agile e avente la finalità di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro oltre che contribuire ad un sempre più positivo impatto ambientale;
- le Parti riconoscono una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle Persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare che si fonda su un processo di maggiore responsabilizzazione sui risultati, promuovendo una cultura manageriale incentrata sul lavoro ed i suoi risultati misurabili piuttosto che sulle modalità di svolgimento, e che tenga conto delle esigenze ed aspettative, anche mutevoli nel tempo, del lavoratore e dell’azienda relative all’autonomia, ma anche al senso di appartenenza e al legame con l’organizzazione che si esprime attraverso la condivisione di norme e valori come la fiducia e il commitment.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

Il Lavoro agile è introdotto in via sperimentale e temporanea, a decorrere dal 1° settembre 2019 e fino al 31 marzo 2020.

L'ammissione al lavoro agile avverrà esclusivamente su base volontaria, dietro presentazione di specifica richiesta da parte dei dipendenti interessati e previa preventiva espressa autorizzazione della Società, formalizzata attraverso un apposito accordo individuale.

Per l'ammissione al lavoro agile è in ogni caso necessaria la sussistenza dei seguenti requisiti:

- la presenza fisica del dipendente presso la sede di lavoro non deve costituire una necessità organizzativa, potendo la specifica attività lavorativa svolta dall’interessato essere condotta a distanza mediante l'utilizzo abituale di mezzi telematici, senza pregiudizio per la produttività, l’avanzamento delle attività secondo la pianificazione, i risultati attesi o per il lavoro dei colleghi;

- il dipendente deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, fornendo una prestazione lavorativa in linea con quella normalmente resa presso la sede di lavoro, in modo tale che le prestazioni siano almeno equivalenti con i livelli quantitativi e qualitativi che verrebbero conseguiti se la stessa prestazione fosse svolta presso la sede dell'azienda.

Resta inteso che, al variare delle necessità aziendali e/o ove vengano meno i requisiti del dipendente secondo quanto sopra rappresentato o in presenza di qualsivoglia altro giustificato motivo, l'ammissione al lavoro agile potrà essere modificata rispetto alle modalità originariamente concordate

Sia la Società che il lavoratore potranno recedere dal lavoro agile in qualsiasi momento, a fronte di espressa comunicazione scritta con un preavviso di almeno 30 giorni.

Modalità di svolgimento

Per usufruire di una giornata di lavoro agile, il dipendente inoltrerà la richiesta al proprio manager via mail (o con diversa modalità eventualmente introdotta successivamente dall'azienda), comunque non oltre le 48 ore antecedenti la data programmata.

Il manager disporrà di 24 ore per accettare o eventualmente declinare la richiesta di lavoro agile. Superata tale finestra temporale, la giornata di lavoro agile si considererà accettata.

Per ragioni di riservatezza aziendale e di sicurezza, anche sotto il profilo dell'integrità fisica e della salubrità del dipendente, è fatto esplicito divieto di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile in locali che non garantiscano idoneità, sicurezza personale e informatica e riservatezza.

Al fine pertanto di garantire quanto sopra, l'attività di lavoro agile potrà essere svolta:

- presso l'abitazione di residenza e/o domicilio, da ultimo comunicata all'Azienda, purché sussistano i requisiti tecnici di connettività;
- presso altri uffici ZTE diversi da quelli di normale assegnazione;
- presso altri luoghi precedentemente comunicati dal lavoratore e autorizzati dall'Azienda;

Il lavoro agile potrà essere fruito per un numero massimo di 2 giorni a settimana, collocabili in qualsiasi giorno della stessa, e per totale massimo di 4 giorni al mese.

Dette giornate non sono cumulabili in caso di mancata fruizione e non sono frazionabili.

Il dipendente durante l'attività agile assicurerà comunque la reperibilità durante l'orario previsto per la prestazione effettuata presso la sede aziendale, per comunicazioni e contatti (sia telefonici che telematici) e per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte della Società e comunque per garantire il coordinamento con l'organizzazione e l'attività aziendale.

In caso di impossibilità ad essere reperibile il dipendente è tenuto a dare tempestiva e motivata comunicazione all'azienda, anche per via telematica.

Per effetto della collocazione discrezionale dell'orario di lavoro da parte del dipendente, non sono previste prestazioni di lavoro straordinarie, notturne e festive.

È fatto salvo il diritto alla disconnessione e il pieno rispetto delle normative del GDPR (General Data Protection Regulation) ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e del Codice della Privacy ai sensi del decreto legislativo n. 196/2003 e successive modifiche. Al riguardo Azienda e dipendente, ognuno per la propria parte, saranno conseguenti per l'efficacia e l'esigibilità di tali requisiti normativi.

Il dipendente si impegna, conformemente alle specifiche disposizioni di legge, di CCNL ed aziendali vigenti, alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali. Lo stesso è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'utilizzo degli strumenti in dotazione ed è tenuto, pertanto, a mettere in atto tutte le disposizioni e le informazioni ricevute al fine di evitare perdita e diffusioni dei dati stessi, a maggior ragione se detti dati vengono trattati in ambienti esterni all'abituale sede di lavoro aziendale. Nelle giornate in Smart Working restano garantiti gli stessi diritti economici e normativi delle altre giornate lavorative. Rimane fatta salva la corresponsione del ticket restaurant.

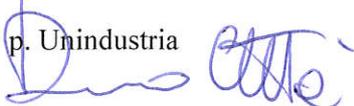
Salute e sicurezza sul lavoro

L'Azienda fornirà preventivamente al dipendente una informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi alla effettuazione dell'attività in lavoro agile.
Restano confermate le coperture assicurative già in vigore.

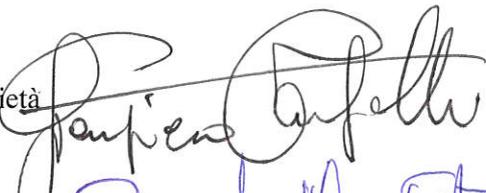
La sperimentazione introdotta con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo ha la durata di 7 mesi (settembre 2019 - marzo 2020). Le Parti si incontreranno entro il 15 febbraio per valutarne l'esito e l'eventuale proroga o conferma a livello strutturale dello strumento introdotto con il presente Verbale di Accordo. Le Parti si incontreranno altresì per eventuali correttivi da apportare alle modalità di utilizzo.

Letto, confermato e sottoscritto

p. Unindustria



p. la Società



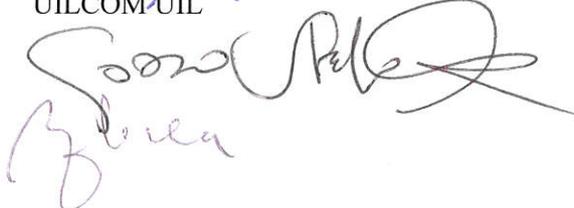
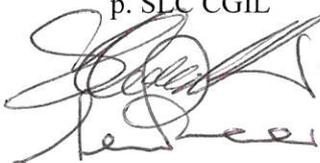
Valentini per il Comitato

Giuseppe Romitello
Giuseppe Debitto

p. SLC CGIL

FISTEL CISL

UILCOM-UIL



p la RSA





Verbale di Accordo

Addì 12 luglio 2019, in Roma, presso la sede di Unindustria, si sono incontrati

La Società ZTE Italia Srl, ZTE Italia Servizi Srl, Zirc-Zte Italia Innovation & Research Center s.r.l., rappresentate dai Sigg.ri Gianpiero Tuffilli, Anna Maria Testa, Valentina Pieri, Gianfranco Romito e Filippo Balestra, assistite da Dario Città di UNINDUSTRIA

e
SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali unitamente alle RSA di Roma e Pozzuoli

PREMESSO CHE:

- la Società, per ragioni di sicurezza e al fine di monitorare gli accessi di soggetti esterni all'interno dell'azienda, ha manifestato alle Organizzazioni Sindacali la necessità di installare dei sistemi di sorveglianza e di rilevazione degli accessi;
- tali sistemi riguardano l'installazione di impianti di videosorveglianza, la rilevazione di impronta digitale per aperture porte in zte italia s.r.l., zte italia servizi s.r.l., zirc-zte italia innovation & research center s.r.l.;
- tali sistemi riguardano altresì la rilevazione di orari di ingresso e di uscita in zte italia s.r.l., zte italia servizi s.r.l., zirc-zte italia innovation & research center s.r.l.;
- il trattamento dei dati personali deve essere conforme a quanto previsto dal D.lgs. 196/03 ("Codice Privacy", come novellato dal Decreto Legislativo 101/2018), dai Provvedimenti del Garante della Privacy, nonché dal Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016 (c.d. "GDPR") e dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970);
- le motivazioni alla base del presente Verbale di Accordo, condivise dalle Parti consistono essenzialmente nella a) tutela del patrimonio aziendale; b) sicurezza dei lavoratori, dei luoghi di lavoro e nei luoghi di lavoro; c) prevenzione di eventuali atti di sabotaggio; d) tutela delle documentazioni conservate dall'Azienda in relazione a possibili accessi negli ambienti di lavoro da parte di terzi estranei non autorizzati anche in considerazione dell'elevato valore dei beni aziendali e delle informazioni ivi contenute; e) snellimento delle procedure relative alla gestione amministrativa del personale;
- le Parti intendono esperire la procedura prevista dall'art. 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 al fine di regolamentare l'installazione e l'utilizzo delle telecamere.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale di accordo.
2. Le Organizzazioni Sindacali e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, considerate le finalità così come condivise in premessa, esprimono parere favorevole all'installazione ed attivazione di tali sistemi.
3. Le Organizzazioni Sindacali e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, preso altresì atto delle motivazioni esposte dalla Società e della fondatezza delle stesse, convengono ed autorizzano le Società all'implementazione degli impianti descritti nelle premesse.
4. Nello specifico le Parti concordano che:



a) per ciò che attiene il sistema di rilevazione dell'impronta digitale, lo stesso verrà implementato attraverso l'installazione, esclusivamente presso i locali del Cyber Security Lab di Roma, di un apposito rilevatore per il solo accesso; e questo anche in considerazione delle particolari necessità di riservatezza e di tutela del segreto industriale (il cui funzionamento è illustrato in dettaglio nella "Scheda Tecnica e Planimetria del Sistema di rilevazione di impronta digitale per apertura porte" allegata al presente accordo).

b) per ciò che attiene all'impianto di videosorveglianza si procederà all'installazione di:

- ✓ n. [12] telecamere presso la sede di Roma, Via Laurentina, n. 455;
- ✓ n. [8] telecamere presso la sede di Milano, Viale Francesco Restelli, n. 1/A;
- ✓ n. [1] telecamere presso la sede di Venezia, Via Banchina dell'Azoto, n. 15;

Le caratteristiche tecniche degli impianti audiovisivi e assimilati sono definite nella "Scheda Tecnica Impianto Videosorveglianza", allegata al presente accordo insieme alla planimetria dei locali; a tal proposito si precisa che, nel rispetto della normativa di riferimento, le telecamere non verranno installate in modo da determinare la ripresa di postazioni fisse di lavoro.

5. Le Società provvederanno a diramare agli interessati idonea informativa sulla implementazione dei sistemi di cui al presente Accordo, altresì, provvederanno:

- ✓ ad installare appositi cartelli al fine di dare evidenza degli impianti di videosorveglianza;
- ✓ ad effettuare apposite valutazioni di impatto privacy (c.d. "DPIA") ai sensi dell'art. 35 GDPR per ciò che concerne l'impianto di timbratura e di rilevazione delle impronte digitali;

6. Le Parti convengono che le attività legate all'utilizzo degli impianti di cui in premessa, dovranno avvenire in conformità alle norme legali e contrattuali vigenti e nel rispetto del principio di tutela della dignità e riservatezza dei lavoratori.

7. Nella fase di installazione, in quella di utilizzo dei sistemi di rilevazione e nella gestione dei dati acquisiti, saranno rispettati i principi di pertinenza e non eccedenza, oltre a quelli di privacy by design e privacy by default. Potranno costituire oggetto di trattamento, mediante sistemi opportunamente configurati, solo i dati pertinenti e non eccedenti. Sarà osservato il principio di necessità.

8. In base ai sopra citati principi di pertinenza e non eccedenza e di minimizzazione, i tempi di conservazione delle immagini relative al sistema di videosorveglianza è ordinariamente di 24 ore. Tale limite è elevato a 72 ore:

- ✓ nei week end e in caso di festività, al fine di permettere la tutela del patrimonio per gli accadimenti che potrebbero avvenire nei giorni pre festivi;
- ✓ nelle giornate infrasettimanali e feriali, previa DPIA es art. 35 GDPR

9. Il trattamento dei dati di localizzazione sarà consentito esclusivamente a personale appositamente nominato "incaricato" (o autorizzato), in ragione delle mansioni svolte, dal Titolare del trattamento in conformità all'art. 29 GDPR all'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

10. Saranno designati quali responsabili del trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR, gli eventuali operatori esterni delle Società che gestiranno i Sistemi oggetto del presente verbale e i relativi dati.

11. Le Società hanno provveduto a designare un DPO (Data Protection Officer) di gruppo ai sensi dell'art. 37 GDPR.

12. Gli eventuali interventi di modifica, manutenzione o sostituzione dei sistemi sopra evidenziati, saranno preventivamente comunicati alle Rappresentanze Sindacali firmatarie del presente accordo alle quali verranno illustrate le eventuali variazioni delle caratteristiche tecniche al fine di valutare la compatibilità rispetto all'accordo sottoscritto.

13. In caso di furti, danneggiamenti, incendi e/o altri fatti meritevoli di accertamento, la Società, per le finalità consentite dalla legge, potrà consegnare le immagini alle competenti Forze dell'Ordine.

14. Le Rappresentanze Sindacali sono tenute al massimo riserbo verso i terzi in ordine alle informazioni fornite dalle Società nel corso del suddetto confronto.

15. Le Parti concordano che la disciplina contenuta nel presente accordo non è soggetta a termine o scadenza ed è vincolante per tutti i lavoratori, anche se assunti successivamente alla data dello stesso.

Con il presente accordo si dà atto, pertanto, che è stata esperita a tutti gli effetti la procedura prevista dall'art. 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e che il presente Accordo è conforme a tutte le prescrizioni di Legge.

ALLEGATI:

- 1) Scheda Tecnica e Planimetria del Sistema di rilevazione di impronta digitale per apertura porte (doc.1);
- 2) Scheda Tecnica e Planimetria impianto di videosorveglianza (doc.2);

Letto, confermato e sottoscritto **PUNINDUSTRIA** *Dino Cotto*

p. la Società

Paolo Apelli

Voluntario del Comitato *Gianluigi Rombo* *Giuseppe Balotino*

p. SLC CGIL

FISTEL CISL

UILCOM UIL

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

p. la RSA

[Signature] *[Signature]*

Andrea Braggi

[Signature]

Verbale di Accordo

Addì 12 luglio 2019, in Roma, presso la sede di Unindustria, si sono incontrati

La Società ZTE Italia Srl, ZTE Italia Servizi Srl, Zirc-Zte Italia Innovation & Research Center s.r.l., rappresentate dai Sigg.ri Gianpiero Tuffilli, Anna Maria Testa, Valentina Pieri, Gianfranco Romito e Filippo Balestra, assistite da Dario Città di UNINDUSTRIA

e
SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali unitamente alle RSA di Roma e Pozzuoli

PREMESSO CHE:

- la Società ZTE è un'azienda leader nella fornitura di prodotti e servizi per le telecomunicazioni ed offre le sue soluzioni a più di 500 Operatori in 160 Paesi nel mondo. L'azienda, quotata alle Borse di Shenzhen e Hong Kong, vanta soluzioni innovative e personalizzate per le specifiche esigenze di ogni cliente, sviluppa dispositivi mobili e soluzioni di business enterprise ed è all'avanguardia soprattutto nei settori 4G e 5G;
- le Parti riconoscono di primaria ed innovativa importanza l'obiettivo della società di rendere i luoghi di lavoro felici e tramutarli in una comunità all'interno della quale le *Person*e che la compongono siano messe nelle condizioni di coniugare istanze professionali, familiari e personali. Le Parti si prefiggono di raggiungere tale obiettivo ben consapevoli che lo stato di benessere dei lavoratori sia il risultato di un modo felice di vivere il proprio lavoro ed il contesto in cui si svolge. Il presente accordo si inserisce in una logica di sviluppo del benessere organizzativo ed in un processo di feed forward mirato a creare credibilità e rispetto e ad anticipare le esigenze di fiducia, coesione, equità ed orgoglio anche attraverso la responsabilizzazione degli attori aziendali. In tale processo la *Persona* è vista come un essere unico, superandone l'odierna scissione tra ciò che è sul lavoro e ciò che è nella vita privata, per restituirle un senso di pienezza di sé in ogni sfera del proprio agire e del proprio relazionarsi;
- le Parti riconoscono che le azioni di Responsabilità Sociale dell'Impresa sono uno dei driver fondamentali del business e del benessere organizzativo che vanno oltre la comunità lavorativa, e si sostanzia in iniziative ed azioni sostenibili, rivolte alla creazione di valore economico, ambientale e sociale;
- le Parti riconoscono il valore della diversità e dell'inclusione come un percorso fluido, già in essere presso la società ed in continua evoluzione, che punta a valorizzare e promuovere la forza delle differenze culturali, primariamente di quella Cinese e di quella Italiana, di genere e di ogni altro aspetto che caratterizza e rende unica la Persona, permettendo di far convivere ed amalgamare etica e business in maniera armonica, abbattendo ogni forma di discriminazione e generando valore ed innovazione per l'azienda;
- le Parti concordano sull'importanza di consolidare un sistema di Relazioni Industriali, in linea anche con gli Accordi interconfederali vigenti, (da ultimo il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e successive integrazioni), fondato sul reciproco riconoscimento che favorisca la relazione come ulteriore fattore di concretizzazione delle iniziative aziendali a vantaggio del benessere organizzativo, pur nei differenti ruoli e responsabilità, sul rispetto delle autonomie imprenditoriali e delle prerogative delle Organizzazioni Sindacali e sulla piena valorizzazione delle esigenze e prerogative dei territori in cui l'azienda opera;
- le Parti si impegnano ad informare i loro rapporti ai principi di linearità, trasparenza e correttezza, consapevoli che l'informazione e la consultazione in tempo utile possono intensificare il dialogo e la relazione di fiducia anche allo scopo di innovare le pratiche aziendali che favoriscano il miglioramento del benessere economico dei lavoratori in una logica di total reward. A tal fine introducono politiche di welfare aziendale, come risposta ai bisogni personali e familiari dei lavoratori. Le parti altresì ritengono che possano essere perseguite condivise politiche ed iniziative formative che permettano ai lavoratori di alimentare e sviluppare costantemente le proprie competenze professionali. Tutte queste forme di welfare rappresentano

una modalità complementare alla progressiva implementazione di sistemi di distribuzione variabile collettiva della crescita economica generata, che siano orientati ad imprescindibili obiettivi di produttività e redditività.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.

Le Parti, con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, e con la sottoscrizione degli ulteriori Verbali sottoscritti in pari data, intendono realizzare la contrattazione aziendale in linea con quanto previsto dagli Accordi interconfederali vigenti. Gli istituti ivi disciplinati sono da intendersi introdotti a decorrere dalla data odierna e fino al 31 dicembre 2022 a favore di tutti i lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, compresi i lavoratori in somministrazione

Ferma restando la titolarità e la disponibilità degli istituti di cui agli Artt. 26, 28 e 42 del CCNL, le Parti confermano le prassi aziendali in uso e le tradizioni oramai consolidate e oggetto di Accordi individuali, anche al momento dell'assunzione, non novellate dal presente Accordo.

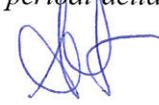
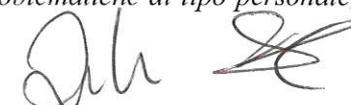
1. Congedi e Permessi

Guardando alla Persona come un essere unico in cui vita privata e professionale si integrano funzionalmente e rispondendo ai bisogni personali e familiari di coloro che vivono la realtà aziendale, la permessistica ad oggi in essere si amplia con le seguenti modalità.

- 1.1. **Congedo matrimoniale:** in ottemperanza alle nuove disposizioni di legge, le Parti concordano di estendere il congedo matrimoniale anche alle c.d. Unioni Civili.
- 1.2. **Permessi di paternità per nascita figlio:** le Parti convengono sul riconoscimento di un permesso retribuito, aggiuntivo a quelli previsti dalle norme vigenti, di 1 giorno, da fruirsi con i medesimi tempi e modalità già previsti dalla normativa.
- 1.3. **Permessi per inserimento asilo nido e scuola materna:** le Parti convengono sul riconoscimento ai lavoratori e alle lavoratrici di un pacchetto di n. 12 ore per ogni anno solare per l'inserimento dei figli al primo anno di asilo nido o al primo anno di scuola materna, previa presentazione della documentazione attestante l'iscrizione del figlio all'asilo nido o scuola materna e delle giornate (anche autocertificate) in cui è calendarizzato l'inserimento.
- 1.4. **Permessi per malattia dei figli:** salvo quanto previsto dalla normativa INPS, le Parti convengono sul riconoscimento di n. 3 giorni per ogni anno solare, retribuiti, fruibili anche ad ore, previa presentazione di documentazione attestante la malattia per i figli fino agli 11 anni di età.
- 1.5. **Permessi per eventi e cause particolari ex art. 32, comma 4:** in aggiunta a quanto previsto dal CCNL, si conviene sul riconoscimento dei giorni di permesso retribuito per lutto o per cause particolari previsti dalla legge 53/2000 anche agli affini entro il 2° grado, previa presentazione di documentazione che attesti l'evento. In aggiunta a quanto sopra, si conviene sul riconoscimento di n.1 giorno di permesso retribuito, per ogni anno solare, per lutto di parenti entro il 3° grado.
- 1.6. **Permessi per visite mediche:** le Parti concordano sul riconoscimento di n. 20 ore per ogni anno solare, con un massimo di n. 6 ore al mese, per visita medica e esami diagnostici, previa attestazione da parte della struttura/studio medico dell'avvenuta visita con orario di inizio e fine della stessa. Quanto sopra si applica anche per i casi di visite cui si sottopongono durante l'orario di lavoro i figli fino agli 11 anni di età. Gli spostamenti da e verso gli studi medici o le strutture ospedaliere sono da intendersi inclusi nelle richieste orarie di permesso.

2. Ferie e Permessi Solidali

Ben consapevoli che all'interno dei luoghi di lavoro i rapporti che si creano tra le Persone sono tali da condividere un vissuto che va oltre quello lavorativo, al fine di offrire una tutela ulteriore ai lavoratori che, in particolari periodi della propria vita, si ritrovino ad affrontare problematiche di tipo personale, nonché per

AP    

incentivare il consolidarsi di un sistema di solidarietà e coesione tra colleghi, si ritiene opportuno dare la possibilità a chiunque di mostrare, in concreto, la propria vicinanza a chi sta vivendo difficili situazioni personali o familiari.

Fermi restando i diritti di cui al D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori, ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs 151 del 2015, articolo 24, possono cedere a titolo gratuito i permessi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Le Parti, in ossequio alla loro rispettiva titolarità negoziale, convengono sulla opportunità di ampliare il campo di applicazione della norma sopra richiamata consentendo cessioni solidali anche a quei lavoratori che per se stessi o nel proprio ambito familiare (genitori, coniuge, convivente more uxorio, parte in regime di unione civile e figli maggiorenni) versino nelle medesime particolari condizioni di salute previa presentazione di certificazione che attesti la necessità di ricevere o fornire cure costanti in relazione alla gravità della patologia. Pertanto, fermo restando quanto disposto dal D.Lgs 66/2003, i dipendenti "donanti" potranno cedere, a titolo gratuito, ROL, ex festività e ferie, effettivamente maturati e non ancora goduti al momento della cessione a favore di dipendenti "riceventi" che, avendo esaurito completamente la spettanza sia di ROL, ex festività, e ferie e i relativi residui degli anni precedenti, abbiano richiesto un'ulteriore dotazione, per assistere i soggetti di cui al precedente comma che, per le gravi condizioni di salute, necessitino di cure costanti.

I dipendenti "riceventi", che dovessero trovarsi nelle condizioni precedentemente descritte, invieranno al Dipartimento HR una richiesta con l'indicazione del numero di giorni necessari e del periodo di fruizione, corredata dalla certificazione che attesti la necessità di fornire cure costanti in relazione alla gravità della patologia, rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata con il SSN.

Il Dipartimento HR, nel rispetto della normativa Privacy, attiverà le procedure necessarie affinché i dipendenti "donanti" possano esprimere la volontà di cedere ROL/ex festività/ferie. Raccolta l'informazione comunicherà al dipendente "ricevente" il numero dei giorni donati e comunicherà altresì ai dipendenti "cedenti" il numero di giorni decurtati che saranno pertanto considerati goduti ad ogni titolo.

Le Parti concordano che i moventi e le modalità dell'istituto di cui al presente paragrafo 6. è ispirato a considerare gli istituti oggetto di cessione non come "unità monetaria" ma come "unità di tempo", nel pieno rispetto dello spirito della norma e del soddisfacimento delle esigenze dei singoli lavoratori, meritevoli di tutela.

3. Contributo mensa

Nell'ottica di preservare ed incrementare il potere di acquisto dei dipendenti e di garantire loro la possibilità, in ognuna delle nostre sedi, di poter provvedere al pagamento del pranzo utilizzando uno strumento funzionale e conveniente messo a disposizione dall'azienda si stabilisce quanto segue.

A superamento dell'attuale prassi aziendale, e con la finalità di implementare la soluzione ottimale per Azienda e lavoratori, le Parti concordano che, a decorrere dal mese di settembre 2019 il c.d. contributo mensa verrà superato. Sempre a decorrere dal mese di settembre 2019, si concorda sull'erogazione, per ogni giornata di lavoro, di un *Ticket Restaurant* del valore nominale di Euro 7,00, reso in modalità elettronica e in ossequio alle disposizioni di Legge tempo per tempo vigenti.

4. Welfare Aziendale

In coerenza con le premesse e con le altre disposizioni di cui al presente accordo (in una logica di Total Reward) e al fine di perseguire la ricerca di sintonia, da un lato dei lavoratori con l'organizzazione, e dall'altro del lavoro con gli interessi più personali dei lavoratori, la società intende rispondere ai bisogni (non solo personali) di benessere, cura e realizzazione dei lavoratori riconoscendo loro:

a) Assistenza Sanitaria Integrativa: esclusivamente per gli anni 2019 e 2020 e per tutti i lavoratori in forza una copertura sanitaria con ulteriori e diverse prestazioni rispetto a quelle di cui alla polizza prevista dal vigente CCNL

b) Welfare puro: per ogni anno di vigenza del presente Accordo, attraverso la messa in disponibilità di un credito Welfare pari agli importi pro-capite di cui alla seguente tabella, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente e in particolar modo nel rispetto delle previsioni di cui all'art.51 del TUIR (Testo Unico delle Imposte sul Reddito):

Anno 2020	Euro 480,00
Anno 2021	Euro 530,00
Anno 2022	Euro 580,00

Tale somma, per propria natura e modalità di fruizione, non costituisce reddito da lavoro ai fini sia fiscali che contributivi, né avrà alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo diretto o indiretto del dipendente. Per tali motivi il credito welfare non potrà in alcun modo essere monetizzato. Rimane ferma la facoltà del lavoratore di destinare il credito welfare in tutto o in parte al fondo di previdenza complementare.

Il credito welfare sarà fruibile attraverso un'apposita piattaforma multimediale personalizzata le cui modalità di funzionamento formeranno oggetto di apposite informative ai lavoratori e di un Regolamento Aziendale, previa consultazione con le RSA/RSU. Il credito welfare non fruito entro l'anno di competenza sarà versato dall'azienda al fondo di previdenza complementare contrattuale, limitatamente ai lavoratori iscritti al fondo stesso.

5. Reperibilità

Al fine di valorizzare il contributo professionale che le attività svolte in reperibilità hanno per l'Azienda e per i suoi Clienti e consci del valore che il tempo delle nostre Persone ed il riposo dall'attività lavorativa di queste assume, si è scelto di integrare quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale.

Le Parti confermano quanto già previsto dall'art. 27 del vigente CCNL TLC, ovvero che la reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti ed il presidio del mercato di riferimento; si precisa che per intervento s'intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito della segnalazione di allarme, avvenuta da parte del cliente, fino al ripristino dell'anomalia che l'ha causata.

a. Per i dipendenti dal 6° livello al quadro si applicherà la seguente disciplina:

Gettone di Disponibilità: le seguenti tariffe sono uniche per tutti i livelli contrattuali.

Dal Lunedì al Venerdì	20€
Sabato	40€
Domenica e Festivi	50€

Fasce di applicazione, Tipologia di Intervento, Retribuzione e Riposo Compensativo

Fascia	Tipologia	Retribuzione	Riposo Compensativo
A	Lavoro notturno svolto tra le 22.00 e le 08.30 nelle giornate da domenica a venerdì.	Maggiorazione sulle ore di intervento	Intero giorno seguente
B	Lavoro diurno svolto tra le 17.30 e le 22.00 nelle giornate da lunedì a venerdì	Paga oraria + Maggiorazione sulle ore di intervento	Non previsto
C	Lavoro svolto tra le 22.00 di venerdì e le 7.00 di domenica	Paga oraria + Maggiorazione sulle ore di intervento	Non previsto
D	Lavoro svolto dalle 7.00 alle 22.00 di domenica o Festivo	Paga oraria + Maggiorazione sulle ore di intervento	Uguale alla durata dell'intervento da usufruire nelle ore di lavoro iniziali del giorno seguente

La maggiorazioni applicabili sono quelle previste dall'articolo 30, comma 10 del CCNL vigente in tema di

lavoro supplementare/straordinario.

- a) Per i dipendenti fino al 5° livello, si applicherà la disciplina prevista dalla legge e dal CCNL applicabile e, nello specifico, per il trattamento di intervento si farà riferimento a quanto previsto dall'art. 30, comma 10, del CCNL Telecomunicazioni.

Gettone di Disponibilità: le seguenti tariffe sono uniche per tutti i livelli contrattuali di cui al presente punto.

Dal Lunedì al Venerdì	20€
Sabato	40€
Domenica e Festivi	50€



Le Parti concordano che la reperibilità potrà essere richiesta, di norma, per n.1 settimana nel mese. Le Parti concordano altresì che in caso di intervento *on site* la Società si farà carico delle spese di trasporto sostenute dal lavoratore.

6. Lavoro Straordinario pianificato

L'azienda, consapevole dell'importanza strategica delle competenze dei propri lavoratori per la creazione di valore per l'organizzazione e al fine di mantenere alta la qualità di delivery dei progetti in essere, decide di regolare il lavoro straordinario pianificato come segue.

Per "lavoro straordinario pianificato" si intende quell'attività lavorativa richiesta dall'azienda al dipendente in via straordinaria e con un preavviso minimo di 3 giorni, quindi oltre l'orario di lavoro normale, per ovviare ad esigenze di interventi pianificati e condivisi con il cliente che non possano essere svolti durante l'orario normale di lavoro.

Il lavoro straordinario pianificato viene organizzato dal line manager, il quale, venuto a conoscenza di attività lavorative straordinarie, definisce l'agenda degli interventi e ripartisce il carico di lavoro sulle risorse del team. Al lavoro pianificato si applica la stessa disciplina prevista per la reperibilità escluso il gettone di presenza che non è in alcun modo previsto per il lavoro straordinario pianificato.

7. Conclusioni

Le Parti firmatarie del presente Verbale di Accordo si incontreranno semestralmente o su richiesta di una sola delle stesse, per la verifica del presente Accordo e per porre in essere ogni opportuna azione correttiva e migliorativa sul sistema di policy oggi vigenti (trasferte, protocollo relazioni industriali, formazione, obiettivi di produttività e redditività aziendali). Le parti convengono che con la sottoscrizione del presente Accordo è stata assolta la contrattazione di secondo livello.

Letto, confermato e sottoscritto

p. UNINDUSTRIA

p. la Società

p. SLC CGIL

EISTEL CISL

UILCOM UIL

p le RSA

