

IPOTESI DI ACCORDO

Addi 15/04/2019 in Napoli,

TRA

Assist Digital spa, presente nelle persone dei Signori: Giovanna Landi, Mauro Comparone, Alessandro Belardinelli, Vincenzo D'Attorre

E

Le OO.SS. territoriali rappresentate dai Sigg. Maria Rosaria Russo per la SLC/CGIL, Tammaro Palomba per la FISTEL/CISL e Ilaria Vitiello per la UILCOM/UIL, unitamente alle RSU dell'unità produttiva di Napoli, nelle persone dei Sigg. Sara Troncone per la SLC/CGIL, Antonio Carbone per la FISTEL/CISL, Giuseppe Siclari per la UILCOM/UIL

Premesso che:

- il settore delle telecomunicazioni da diversi anni sta affrontando sfide molto complesse dettate da mercati sempre più competitivi;
- dette sfide sono rese ancora più ardue dalle costanti gare al ribasso dei committenti, dalla digitalizzazione e automazione dei processi e dal continuo aumento del costo del lavoro che genera una significativa riduzione dei ricavi;
- il settore richiede, inoltre, una competizione sempre più basata sulla qualità del servizio reso, sulla capacità di innovazione di processo e di prodotto, sullo sviluppo e aggiornamento della professionalità, tutti elementi che presuppongono la valorizzazione del fattore lavoro;
- le parti, nel riconoscere e confermare la validità della contrattazione di secondo livello quale strumento virtuoso per il miglioramento della redditività e della produttività a vantaggio dei lavoratori e delle imprese, hanno individuato quale tema privilegiato quello della ricerca di una sempre migliore organizzazione ed efficienza dei processi e del lavoro.
- Questa ricerca condivisa dalle parti è guidata dai seguenti principi guida:
 - capacità di fornire un servizio in ragione delle specifiche caratteristiche ed esigenze del cliente, con conseguente flessibilità dell'organizzazione in funzione delle richieste del mercato;
 - attenzione alla qualità del lavoro ed alle professionalità presenti in azienda, con valorizzazione del capitale umano e del suo ruolo aziendale, determinante in contesti *labour intensive* come quello di specie;
 - miglioramento della competitività aziendale quale strumento generatore di produttività, efficienza e redditività, cui partecipino e beneficino anche i lavoratori;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito anche "CCNL TLC") - in linea con gli Accordi interconfederali vigenti - affida alla sede aziendale la determinazione di strumenti ulteriori di flessibilità della prestazione (v. art. 26 CCNL), nonché riconosce alle parti aziendali la possibilità di negoziare - secondo le rispettive prerogative - i processi di valutazione dei livelli di professionalità raggiunti da determinate fasce di personale (v. art. 23 Nota a verbale);
- Coerentemente con quanto sopra enunciato, le parti dandosi reciprocamente atto di aver approfondito con riferimento alla sede di Napoli di Assist Digital le seguenti tematiche:
 - **Inquadramento e professionalità**
 - **Flessibilità/rol/ex festività**

CONVENGONO QUANTO SEGUE

1

I. Premesse

1.1 Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

II. INQUADRAMENTO.

(III – IV livello)

2.1 Le parti, preso atto delle previsioni del CCNL nota a verbale di cui all'art. 23 CCNL, ribadita la centralità della crescita professionale quale volano di crescita aziendale, si danno reciprocamente atto che la valutazione dei livelli di professionalità, ad opera della Società - del personale dipendente inquadrato al III livello con 48 mesi di effettivo lavoro - avverrà in base alla seguente procedura:

- (i) Due sessioni annuali, di norma nei mesi di aprile e settembre.
- (ii) Nel conteggio dei 48 mesi verranno valutati i periodi continuativi di lavoro a tempo indeterminato.
- (iii) La verifica - tese a valutare la rispondenza al profilo e ai contenuti professionali del livello superiore (IV) - verrà effettuata in base ai seguenti criteri in concorso tra loro:
 - *anzianità*
 - *conoscenze di tipo specialistico/competenze multiskill*
 - *grado di autonomia*

2.2 Il processo di complessiva valutazione, propedeutico al riconoscimento del livello IV, non comporterà alcun automatismo di inquadramento nel livello superiore per i soggetti interessati in linea con le previsioni del CCNL TLC. A tal proposito l'Azienda s'impegna a fornire, a valle di ciascuna sessione, apposita informativa alle RSU di sede sui risultati ed i criteri metodologici adottati coerenti con la presente intesa.

2.3 Fermo restando i richiamati principi, le parti - considerato il contesto di riferimento della sede di Napoli, l'anzianità complessiva del personale di III livello e le specifiche istanze sindacali - con il presente accordo convengono sin da ora che i passaggi dal III al IV livello avverranno, sempre nel rispetto dei criteri generali sopra condivisi, in base al seguente calendario:

- o Anno 2019: n. 29 passaggi nel mese di aprile e n. 17 passaggi nel mese di settembre
- o Anno 2020: n. 21 passaggi nel mese di aprile e n. 15 passaggi nel mese di settembre
- o Anno 2021: n. 18 passaggi nel mese di aprile e n. 5 passaggi nel mese di settembre
- o Anno 2022: n. 22 passaggi nel mese di aprile

(IV – V livello)

2.4 Con riferimento al personale inquadrato al IV Livello (con mansioni di Team Leader - TL), l'Azienda s'impegna altresì a procedere ad una valutazione dei livelli di professionalità del personale con 48 mesi di effettivo servizio, secondo la procedura riportata per il personale di III livello.

2.5 In sede di prima applicazione l'Azienda, all'esito del processo di valutazione, procederà inoltre a riconoscimenti dal IV al V livello (riferito ai Team Leader) secondo lo schema ed il calendario seguente, sempre per la sede di Napoli:

- o Anno 2019: n. 6 TL
- o Anno 2020: n. 9 TL
- o Anno 2021: n. 8 TL
- o Anno 2022: n. 6 TL

2.6 Per le altre posizioni di "staff" l'azienda si impegna a procedere, nell'ambito delle proprie prerogative, alle valutazioni sulla professionalità acquisita dalle risorse coerenti con le previsioni del CCNL.

2.7 Le parti si danno atto e si impegnano ad effettuare un monitoraggio annuale in materia di inquadramento entro il mese di marzo di ogni anno, fatte salve gli incontri e le informative di cui sopra.



III. FLESSIBILITA' ROL/EX FESTIVITA'

3.1 Costituisce obiettivo condiviso tra le parti il godimento nella misura più ampia possibile delle ore/giornate di rol/ex festività maturate dal personale nel corso dell'anno di maturazione, al fine di garantire le esigenze di riposo del lavoratore e di bilancio aziendali.

3.2 A tal fine le parti, anche in applicazioni dei rinvii del CCNL, convengono che in via sperimentale per gli anni 2019 - 2020:

- La fruizione dei rol/ex festività dovrà avvenire entro l'anno di maturazione.
- Il Lavoratore potrà inserire le giornate di rol/ex festività nel piano ferie annuale, predisposto secondo la prassi e gli accordi aziendali.
- La fruizione delle stesse potrà avvenire anche a frazioni di 30 minuti.
- La fruizione delle residue giornate di rol/ex festività avverrà al 70% dietro richiesta individuale del lavoratore ed al 30% con la fruizione delle stesse in momenti di minore attività in periodi indicati dall'azienda (cd. "Rol azienda"), anche in maniera differenziata, in ragione delle caratteristiche del servizio/commissa cui il lavoratore è adibito. Ciò a fronte di una Informativa alle RSU anche mediante canali tematici
- Al lavoratore dovrà essere garantito un preavviso di 24 ore (es. turno precedente) nella comunicazione della collocazione in permesso (ROL) per oggettive esigenze aziendali.
- Solo in caso di eventi non prevedibili che incidano sui volumi di attività della commessa di assegnazione (es. blocco sistemi), l'azienda potrà utilizzare nella medesima giornata le ROL mediante informativa alle RSU e garantendo sempre almeno due ore di attività lavorativa.
- Con riguardo ai residui di rol/ex festività eventualmente sussistenti al 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, le parti coerentemente alle previsioni del CCNL concordano sulla possibilità per l'azienda di disporre, dal 1° aprile di ogni anno, la fruizione fino ad un massimo di 5 giornate mediante comunicazione del diretto responsabile con preavviso di norma pari a 5 giorni. Con cadenza mensile l'azienda fornirà apposita informativa alle RSU dello smaltimento effettuato secondo questi principi.
- Le rol/ex festività richieste con un preavviso almeno pari a 20 giorni saranno valutate entro una settimana dalla data di fruizione.

3.3 Le parti si incontreranno entro il mese di giugno di ogni anno per verificare l'attuazione e gli effetti delle misure previste nel presente articolo, confermando eventualmente le stesse.

IV. DECORRENZA E DURATA ACCORDO

4. Il presente accordo ha durata triennale e decorre dal 15 aprile 2019, fatte salve le specifiche decorrenze previste per alcuni istituti (v. calendario passaggi di livello – punti 2.3, 2.5).

4.1 Resta inteso un obbligo di monitoraggio congiunto tra le parti nel corso di questo esercizio mediante incontri in sede aziendale sui singoli istituti coinvolti.

4.2 In considerazione delle finalità perseguite con la presente intesa, le Organizzazioni sindacali territoriali e la RSU di sede si impegnano infine a non avanzare, a nessun livello, per tutto il periodo di riferimento richieste inerenti le materie disciplinate dal presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Assist Digital S.p.A.

Renzo Campione

OO.SS. Territoriali SLC CGIL - FISTEL CGIL - UIL UILCOM

Renzo Campione

Vincenzo Altieri

M. Campione

Renzo Campione

Renzo Campione

RSU Sede di Napoli

Saverio Campione
Antonio Campione
Copie S. Campione