

VERBALE DI ACCORDO

Addì 11 febbraio 2020, in Roma

tra

INWIT S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni, unitamente alla RSU INWIT

Premesso che

- le Parti intendono salvaguardare la capacità competitiva dell'Azienda migliorandone l'efficienza operativa e la produttività del lavoro, individuando al contempo soluzioni orientate a realizzare la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale;
- con gli accordi del 9 gennaio 2019 e 4 dicembre 2019 TIM S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento nazionale RSU TIM hanno dato attuazione agli impegni assunti l'11 giugno 2018 con l'Accordo siglato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in tema di secondo livello di contrattazione;
- Le Parti con la presente intesa intendono completare un analogo percorso per INWIT S.p.A.

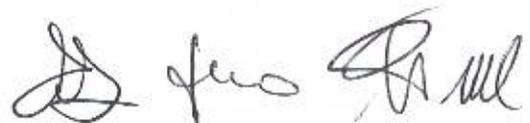
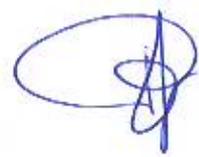
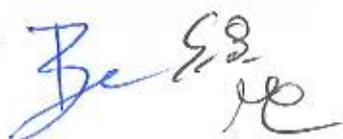
le Parti convengono quanto segue

FERIE E PERMESSI



1 Ferie

1.1 A far data dal 1 gennaio 2020, per tutto il personale di INWIT S.p.A. la spettanza annua di ferie è pari a quella prevista dall'art. 31 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per



il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione del 1 febbraio 2013, di seguito CCNL.

1.2 Le ferie devono essere fruito entro l'anno di maturazione, previa programmazione e compatibilmente con le esigenze di servizio. Tale programmazione è esigibile dall'Azienda nelle modalità e nei tempi di seguito specificati.

1.3 Per tutto il personale INWIT S.p.A. almeno tre settimane di ferie, comprensive delle eventuali giornate di chiusura collettiva, dovranno essere pianificate e comunicate tramite e-mail aziendale dal dipendente al diretto responsabile entro e non oltre il 30 aprile e fruito nel periodo gennaio - settembre di ciascun anno, previo inserimento del relativo giustificativo nei sistemi informativi dedicati (ad es. ESS). Eventuali esigenze di fruizione precedenti alla presentazione della pianificazione saranno valutate secondo le consuete modalità autorizzative.

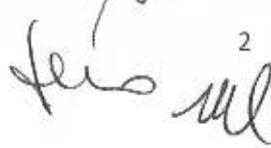
1.4 Peculiari, programmate, motivate esigenze tese ad una eventuale diversa collocazione temporale rispetto a quanto previsto al punto precedente, relative comunque ad un periodo non inferiore a due settimane continuative, potranno essere eccezionalmente oggetto di valutazione da parte dell'Azienda. In tal caso la richiesta dovrà essere tempestivamente inserita nei sistemi aziendali e a seguito di approvazione da parte del diretto responsabile non sarà più modificabile.

1.5 Fatta eccezione per coloro che siano chiamati a garantire la propria presenza in servizio per specifiche esigenze di carattere tecnico-organizzativo, sono considerate ferie per chiusura collettiva i seguenti periodi:

- a) la settimana comprensiva del 15 agosto;
- b) ulteriori cinque giornate di norma contigue a festività nazionali.

Al riguardo, entro il mese di dicembre di ciascun anno le Parti si incontreranno per individuare, ai sensi dell'art. 31, comma 1, del vigente CCNL le date delle giornate di ferie per chiusura collettiva di cui alla lettera b) del presente punto per l'anno successivo.

1.6 Ove, per esigenze di servizio, la pianificazione delle ferie comunicata dal dipendente al proprio responsabile non possa essere approvata in tutto o in parte, il responsabile diretto ne darà formale riscontro al dipendente interessato entro dieci giorni di calendario dalla ricezione della stessa con l'indicazione dei periodi alternativi nei quali, compatibilmente con le esigenze di servizio e tenuto conto degli eventuali desideri del lavoratore, il dipendente potrà collocare la nuova pianificazione delle ferie.



1.7 Le restanti giornate di ferie, comprensive di quelle eventualmente non fruito in quanto non autorizzate dall'Azienda per ragioni di servizio, saranno programmate dal dipendente entro e non oltre il 30 settembre e fruito nel periodo compreso tra ottobre e dicembre.

1.8 Nell'ipotesi in cui il dipendente non provveda alla programmazione delle ferie, ovvero laddove la programmazione delle stesse sia stata comunicata senza dar corso alla successiva fruizione nei termini sopra indicati, l'Azienda comunicherà allo stesso la collocazione delle giornate di ferie non fruito con i relativi termini di adempimento.

1.9 Fermo restando l'obbligo di fruizione entro l'anno di maturazione, il dipendente potrà, a fronte di necessità personali sopravvenute e compatibilmente con le esigenze aziendali, richiedere la modifica delle pianificazioni già approvate.

1.10 In casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o maternità, le giornate di ferie eccezionalmente non fruito nell'anno di maturazione dovranno essere prontamente godute al rientro in servizio del dipendente.

2 Ferie ex Accordo 11 giugno 2018

2.1 Ferma restando la spettanza annua dei giorni di ferie prevista dal CCNL TLC di cui al punto 1.1, in analogia a quanto previsto in TIM S.p.A. con l'Accordo del 11 giugno 2018, a far data dal 1° gennaio 2020 al personale di INWIT S.p.A. saranno riconosciute due giornate aggiuntive a titolo di "Ferie ex Accordo 11 giugno 2018" in ragione d'anno, sulla base dei criteri di maturazione di cui all'art. 31 del vigente CCNL.

2.2 Le "Ferie ex Accordo 11 giugno 2018" devono essere richieste, pianificate e fruito dal dipendente con le medesime modalità di cui al precedente capitolo 1 "Ferie".

3 Permessi annui retribuiti

3.1 A far data dal 1 gennaio 2020, al personale di INWIT S.p.A. con rapporto di lavoro *full time* sono riconosciute - in ragione d'anno e dell'effettivo servizio prestato - 32 ore di permesso annuo retribuito, in sostituzione delle festività religiose soppresse ex *Lege* n. 54/1977.

3.2 Tali permessi devono intendersi riproporzionati nei confronti del personale con rapporto di lavoro *part-time*.

3.3 I permessi devono essere richiesti dal dipendente con congruo anticipo e autorizzati dall'Azienda compatibilmente con le esigenze di servizio. Il periodo minimo di fruizione dei permessi annui retribuiti è pari a 15 minuti continuativi; permessi di durata superiore saranno pari alla durata effettiva dell'assenza.

3.4 L'effettiva fruizione della spettanza deve essere assicurata entro l'anno di maturazione, contemperando l'esigenza aziendale di programmazione delle attività con le esigenze personali dei lavoratori.

4 Permessi retribuiti individuali

4.1 Dal 1 gennaio 2020 al personale *full time* di INWIT S.p.A. - in luogo del regime economico e normativo di cui all'art. 28 comma 7 del vigente CCNL previsto per la festività del 4 novembre - saranno riconosciute ulteriori 8 ore a titolo di "permessi retribuiti individuali" in ragione d'anno.

4.2 Tali ore sono riproporzionate nei confronti del personale assunto o cessato dal servizio in corso d'anno, nonché del personale con rapporto di lavoro *part-time*.

4.3 Tali permessi dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre del medesimo anno secondo la disciplina di cui al precedente capitolo 3 "Permessi annui retribuiti".

5 Conto ore individuale

5.1 Eventuali permessi annui retribuiti e permessi retribuiti individuali che risultassero eccezionalmente non fruiti al 31 dicembre dell'anno di maturazione confluiranno nel conto ore individuale. Tale residuo non sarà più nella disponibilità del dipendente né potrà essere monetizzato e l'Azienda ne disporrà la relativa fruizione inderogabilmente entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione.

5.2 Esclusivamente a valere per l'anno 2020, eventuali residui presenti nel Conto ore individuale al 1 gennaio 2020 potranno essere fruiti dal lavoratore entro il 30 giugno 2020. Oltre tale data, eventuali ulteriori residui non saranno più nella disponibilità del dipendente né potranno essere monetizzati e l'Azienda ne disporrà la relativa fruizione inderogabilmente entro il 31 dicembre 2020.

5.3 In casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o maternità, le ore di permesso eccezionalmente non fruiti nell'anno di maturazione dovranno essere prontamente godute al rientro in servizio del dipendente.

6 Bonus fruizione spettanze

6.1 Ai lavoratori che fruiscano nell'anno di competenza/maturazione delle intere spettanze previste dal presente Accordo (capitoli 1, 2, 3 e 4), saranno riconosciute 4 ore di permesso retribuito individuale a titolo di "bonus fruizione spettanze".

S.P.

Jena ill⁴

6.2 Tali ore sono riproporzionate nei confronti del personale assunto in servizio in corso d'anno, nonché del personale con rapporto di lavoro *part-time*.

6.3 Il "bonus fruizione spettanze" dovrà essere fruito entro il 31 dicembre del medesimo anno di riconoscimento, secondo la disciplina di cui ai precedenti capitoli 3 e 5 del presente Accordo.

6.4 La previsione di cui al presente capitolo troverà applicazione a partire dal 1° gennaio 2021 con riferimento alle spettanze del 2020.

6.5 Il "bonus fruizione spettanze" non sarà riconosciuto laddove la fruizione degli istituti di cui ai capitoli 1 e 2 del presente Accordo sia avvenuta, totalmente o parzialmente, a seguito di programmazione da parte dell'Azienda.

7 Permessi a recupero

7.1 Come fattore di modernizzazione delle organizzazioni e di flessibilizzazione dei processi produttivi, l'Azienda conferma la volontà di individuare possibili azioni da mettere in campo per generare un contesto lavorativo favorevole ai propri dipendenti volto a rafforzare il rapporto fiduciario e di collaborazione, il senso di responsabilità e autodisciplina che caratterizzano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nella convinzione che le persone siano un asset prioritario grazie al quale è possibile il raggiungimento di livelli di efficienza e produttività sempre più competitivi.

Al riguardo le Parti convengono quanto segue:

- a) I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con livello inquadramentale fino al 5° (ivi compreso il livello retributivo 5S) - ovvero il restante personale direttamente ed effettivamente operante in archi di turnazione - possono fruire di permessi a recupero, secondo i massimali annuali di cui al presente paragrafo, compensando la minore presenza con prestazioni aggiuntive da rendere nei tre mesi di calendario successivi alla mancata prestazione.
- b) Il monte ore di permessi a recupero è pari a 24 ore annuali per il personale full time, da riproporzionare per il personale part time. Nel caso di assunzione in corso d'anno, i predetti permessi saranno riproporzionati.
- c) Tali permessi possono essere accordati, fruiti nonché recuperati compatibilmente con le esigenze di servizio; le richieste devono pervenire anticipatamente e secondo le modalità indicate dall'Azienda.
- d) I permessi possono essere fruiti da un minimo di 30 minuti a un massimo di ore e frazioni corrispondenti all'intera giornata lavorativa. I permessi devono essere fruiti in

unica soluzione senza frazionamenti nell'ambito della stessa giornata.

- e) Il recupero delle ore avviene con prestazioni della durata minima di 30 e massima di 90 minuti giornalieri. Il recupero non può essere operato in più periodi nella stessa giornata e deve essere effettuato in continuità con il normale orario di lavoro. Esclusivamente per il personale direttamente ed effettivamente operante in archi di turnazione il recupero può avvenire - nell'ambito della fascia oraria di presidio della struttura di appartenenza - sia anticipando l'ora di inizio della prestazione sia in coda all'orario di lavoro.
- f) Le ore eventualmente non recuperate saranno trattenute nel foglio paga del mese successivo a quello di scadenza del periodo di recupero. In tal caso, l'Azienda si riserva di non accordare al lavoratore ulteriori permessi a recupero per periodi successivi.
- g) Le ore di permesso a recupero, di cui al presente paragrafo, saranno trattate ai fini retributivi come ore di prestazione ordinaria, con conseguente esclusione del riconoscimento di maggiorazioni per lavoro festivo e notturno per i recuperi eventualmente effettuati nelle giornate/orari in questione.
- h) Il presente istituto non è cumulabile con i permessi studio di cui al paragrafo 2.11 del Regolamento Aziendale.

7.2 Inoltre, a far data dal 1 gennaio 2020, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con livello inquadramentale fino al 5° (ivi compreso il livello retributivo 5S) - ovvero il restante personale direttamente ed effettivamente operante in archi di turnazione - che al mese di novembre abbiano esaurito tutte le spettanze previste dal presente Accordo (capitoli 1, 2, 3 e 4), possono fruire di 8 ore di permessi a recupero, compensando la minore presenza con prestazioni aggiuntive da rendere entro gennaio dell'anno successivo.

7.3 Tali permessi possono essere accordati, fruiti nonché recuperati compatibilmente con le esigenze di servizio; le richieste devono pervenire anticipatamente e secondo le modalità indicate dall'Azienda.

7.4 I permessi possono essere fruiti per un minimo di 30 minuti e per un massimo di ore e frazioni corrispondenti all'intera giornata lavorativa. I permessi devono essere fruiti in unica soluzione senza frazionamenti nell'ambito della stessa giornata.

7.5 Il recupero delle ore avviene con prestazioni della durata minima di 30 e massima di 90 minuti giornalieri. Il recupero non può essere operato in più periodi nella stessa giornata e deve essere effettuato in continuità con il normale orario di lavoro. Il personale operante in archi di turnazione può recuperare sia anticipando l'ora di inizio del turno sia posticipandone il termine, fermo restando l'orario di presidio della struttura di

appartenenza. Le ore eventualmente non compensate non saranno retribuite e l'Azienda si riserva di non accordare al lavoratore ulteriori permessi a recupero per periodi successivi.

7 Festività nazionale del 1 novembre 2020 – norma transitoria 2020

In relazione alla festività nazionale del 1 novembre 2020 cadente di domenica, in luogo del regime economico e normativo di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC, saranno riconosciute a tutto il personale:

- a) un giorno di permesso retribuito, da fruirsi secondo la disciplina di cui al capitolo 1 del presente Accordo;
- b) 4 ore di permessi retribuiti, da fruirsi secondo la disciplina di cui ai capitoli 3 e 5 del presente Accordo, riproporzionati nei confronti del personale con rapporto di lavoro *part-time*.

8 Disposizioni finali

Con la presente Intesa si intendono superate le previsioni in materia di Ferie e Permessi annui retribuiti disciplinate dai punti 2.7 e 2.8 del Regolamento aziendale vigente alla data del presente Accordo.

ORARIO DI LAVORO

Durata normale dell'orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario settimanale di lavoro è pari a 38 ore e 10 minuti.
2. Nei confronti del personale effettivamente operante in archi di turnazione per la copertura di un arco orario giornaliero almeno pari a 15 ore, la durata normale dell'orario di lavoro settimanale è di 37 ore e 40 minuti.
3. I suddetti orari di lavoro assorbono le riduzioni orarie previste dal CCNL Tlc 1 febbraio 2013 sino a concorrenza delle stesse, secondo quanto disposto dall'art. 26, comma 13, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013.

a) Personale normalista

1. È considerato normalista il personale non operante in archi di turnazione, con un orario settimanale di 38 ore e 10 minuti, articolato sui 5 giorni lavorativi fissi dal lunedì al venerdì.

2. Al predetto personale è riconosciuta una flessibilità in ingresso così modulata:
 - a. dalle 8.00 alle 9.30 per tutte le sedi aziendali;
 - b. restano confermati i diversi regimi di flessibilità in ingresso vigenti per il personale non turnista in servizio presso settori operativi, secondo le peculiari specificità territoriali/organizzative in essere.
3. Ferma restando la tassatività delle previsioni prima riportate, in accordo con il vigente protocollo di relazioni industriali, è rimesso al confronto con la RSU la valutazione di eventuali transitorie modulazioni della flessibilità in ingresso, a fronte di eccezionali situazioni che impattino significativamente sulle condizioni logistiche del contesto di riferimento.
4. L'attestazione di accesso alle sedi aziendali costituisce un obbligo che ciascun lavoratore è tenuto a rispettare per motivi di censimento del personale in caso di emergenza. Per la rilevazione degli accessi i lavoratori devono utilizzare il *badge* - su supporto plastico ovvero su eventuale dispositivo alternativo - assegnato nominativamente dall'azienda.
5. L'attestazione giornaliera delle presenze avviene con lo stesso *badge* utilizzato per l'attestazione degli accessi ovvero, laddove operativi, attraverso *software* installati su dotazioni aziendali assegnate al personale per motivi di servizio.
6. Il personale normalista inquadrato fino al livello 5 - ivi compreso il personale con livello retributivo 5S - attesta la propria presenza in servizio almeno quattro volte al giorno, con compensazione giornaliera dell'orario di lavoro ove non diversamente stabilito in relazione al profilo professionale; tali attestazioni avvengono al momento dell'accesso nei locali aziendali, a inizio e termine dell'intervallo meridiano e all'uscita dai locali aziendali, attraverso i sistemi di rilevazione in uso.
7. Il predetto personale può modulare la durata effettiva dell'intervallo meridiano da un minimo di 30 a un massimo di 60 minuti, con compensazione giornaliera dell'orario di lavoro.

I lavoratori che intendano fruire della flessibilità in parola, la cui scelta avviene discrezionalmente volta per volta, non possono in ogni caso anticipare l'uscita rispetto all'orario applicato nella struttura di appartenenza, corrispondente per un lavoratore normalista *full-time* alle 16.38.

In assenza di attestazioni dell'intervallo meridiano, la durata dell'intervallo stesso sarà pari a un'ora.

L'intervallo meridiano sarà collocato in un arco temporale individuato, di

norma, tra le 12.30 e le 14.30.

8. Per il personale con compensazione giornaliera dell'orario di lavoro, sono considerate, salvo che ricorra un idoneo titolo di assenza, assenze ingiustificate:
 - gli ingressi successivi al termine della fascia di flessibilità;
 - tutte le uscite anticipate rispetto all'orario minimo;
 - la ripresa del servizio successiva al termine massimo fissato per l'intervallo meridiano.
9. Le disposizioni di cui ai commi precedenti trovano applicazione anche per il personale con contratto di lavoro *part-time* di livello fino al 5, ove la durata e le modalità della prestazione resa prevedano la fruizione dell'intervallo meridiano.
10. Il personale inquadrato ai livelli 6 e 7, indipendentemente dal grado di occupazione, assicura la propria prestazione lavorativa, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale addetto all'unità di appartenenza; detto personale è tenuto ad attestare la presenza una sola volta, normalmente all'inizio dell'attività lavorativa, con compensazione dell'orario su base settimanale.
11. I Quadri, ferma restando l'articolazione della propria prestazione giornaliera e la possibilità di modulare detta prestazione in relazione alle esigenze organizzative e produttive dell'unità di appartenenza e, di massima, in correlazione temporale con l'orario applicabile al personale ivi addetto, attestano la propria presenza in servizio attraverso i sistemi di rilevazione in uso di norma una sola volta al giorno, con compensazione dell'orario settimanale su base mensile.
12. Con specifico riferimento al personale di livello 6, 7 e ai Quadri si precisa che, in assenza di registrazioni effettuate tramite i sistemi in uso (ad esempio, tornelli aziendali, lettori di presenza, e così via) nella fascia di intervallo meridiano, di norma 12.30 - 14.30, la durata dell'intervallo stesso sarà considerata pari a un'ora.
13. Tutti i lavoratori, indipendentemente dal livello inquadramento di appartenenza, sono tenuti a registrare le uscite e le entrate determinate da motivi di servizio.

b) Personale turnista

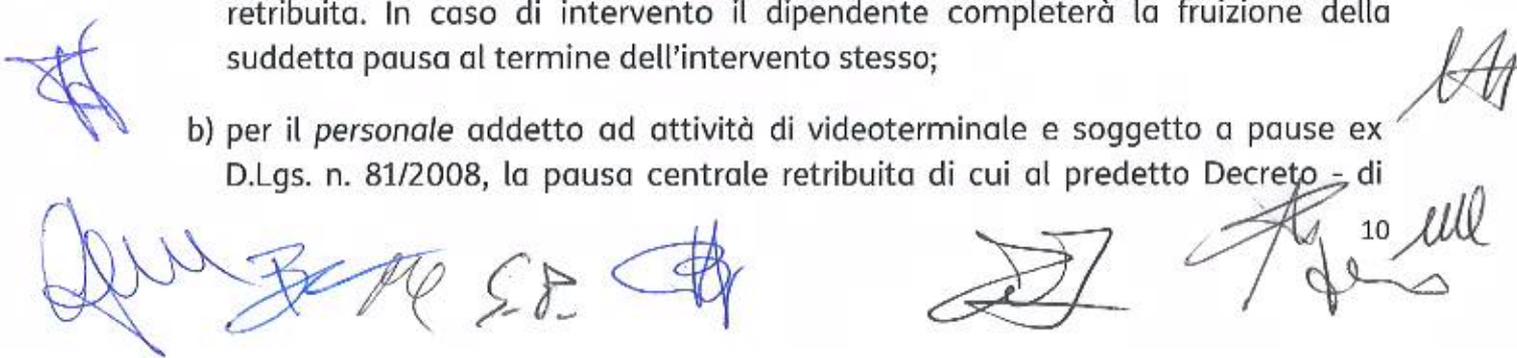
1. È considerato turnista il personale non ricompreso nella definizione di cui alla lettera a), comma 1, del presente paragrafo.

2. L'attestazione di accesso alle sedi aziendali costituisce un obbligo che ciascun lavoratore è tenuto a rispettare per motivi di censimento del personale in caso di emergenza. Per la rilevazione degli accessi i lavoratori devono utilizzare il *badge* - su supporto plastico ovvero su eventuale dispositivo alternativo - assegnato nominativamente dall'azienda.
3. L'attestazione giornaliera delle presenze avviene con lo stesso *badge* utilizzato per l'attestazione degli accessi ovvero, laddove operativi, attraverso *software* installati su dotazioni aziendali assegnate al personale per motivi di servizio.
4. Al personale turnista operante su turnazioni rigide è riconosciuta la facoltà di recuperare nella medesima giornata gli eventuali ritardi in ingresso, ove ricorrano le seguenti condizioni:
 - articolazione di almeno tre turni a copertura delle esigenze di presidio del settore: la facoltà di recupero è consentita solo per il turno/i diversi dal primo e dall'ultimo;
 - articolazione del turno/i intermedi sfalsati in parziale sovrapposizione con altri turni; al converso, la articolazione di turnazioni in stretta sequenzialità non consente, di norma, la possibilità di compensare il ritardo, prevalendo l'esigenza di puntuale copertura del servizio, non suscettibile di soluzioni di continuità.

La predetta facoltà di compensare il ritardo nella stessa giornata potrà essere, in via generale, esercitata nel limite di 20 minuti giornalieri, 120 minuti mensili, per un massimo di 10 episodi.

PAUSE DAL LAVORO (Decreto Legislativo n. 66/2003)

1. Per i lavoratori il cui orario di lavoro giornaliero continuato eccede la durata di sei ore, le pause dal lavoro sono disciplinate come di seguito indicato:
 - a) per il personale non addetto ad attività di videoterminale ex D.Lgs. n. 81/2008 che, durante la pausa dal lavoro, è tenuto a restare a disposizione nei pressi del luogo ove svolge la sua prestazione di lavoro al fine di poter intervenire in caso di necessità e/o urgenza, la predetta pausa - di durata pari a 10 minuti - si intende retribuita. In caso di intervento il dipendente completerà la fruizione della suddetta pausa al termine dell'intervento stesso;
 - b) per il personale addetto ad attività di videoterminale e soggetto a pause ex D.Lgs. n. 81/2008, la pausa centrale retribuita di cui al predetto Decreto - di



durata pari a 15 minuti - si intende a tutti gli effetti sospensiva dell'attività lavorativa assolvendo, pertanto, la funzione della pausa di durata pari a 10 minuti di cui al D.Lgs. n. 66/2003.

2. La previsione di una pausa non muta il carattere di continuità della prestazione e la tipologia di orario (che quindi non diviene "spezzato"), con conseguente applicazione delle norme che a esso fanno riferimento.

FLESSIBILITÀ TEMPESTIVA

1. Ai sensi dell'art. 26, comma 2, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013, per specifiche oggettive esigenze finalizzate a garantire la continuità e la funzionalità del servizio da soddisfare in modo tempestivo e non espletabili con le ordinarie articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro, l'azienda può stabilire, per predefiniti periodi temporali, diverse modalità di collocazione della prestazione.

Di volta in volta, ai sensi di quanto previsto all'art 26, comma 2, CCNL Tlc 1 febbraio 2013, non oltre 48 ore prima dell'inizio delle relative attività, l'azienda fornirà specifica comunicazione alla RSU in merito alle predette esigenze tecnico-produttive, alla tipologia delle attività espletande, alla tempistica prevista.

2. Con cadenza semestrale è previsto un incontro con la RSU volto a una ricognizione compiuta, a consuntivo, delle attività espletate in regime di art. 26, comma 2, CCNL Tlc 1 febbraio 2013 nel semestre precedente; nel corso di tale incontro sarà data evidenza dei volumi di attività, della ricorrenza delle singole tipologie, della durata media dei singoli interventi, delle professionalità maggiormente coinvolte e di ogni altro aspetto ritenuto rilevante al fine di assicurare la migliore gestione delle ricadute nei confronti del personale interessato.

Le parti confermano l'intento di agevolare una distribuzione omogenea delle attività in regime di art. 26, comma 2, CCNL Tlc nel bacino delle risorse aventi, nel singolo contesto organizzativo e territoriale di volta in volta interessato, le corrispondenti professionalità.

3. Per le ore di prestazione effettuate in regime di flessibilità tempestiva e non coincidenti con la collocazione ordinaria dell'orario di lavoro, sarà corrisposta una maggiorazione del 25%, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 30 del vigente CCNL Tlc. La predetta maggiorazione non è cumulabile con eventuali maggiorazioni spettanti a altro titolo.

4. Nelle ipotesi di variazione della collocazione della prestazione lavorativa di cui all'art. 26, comma 2, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013, al fine di garantire il rispetto

dell'intervallo temporale di cui all'art. 7 D.Lgs. n. 66/2003, sono stabilite le seguenti modalità:

- a. l'istituto della flessibilità tempestiva sarà applicato per interventi di almeno 4 ore;
- b. al fine di garantire il riposo continuativo di undici ore fra un turno e l'altro, il turno ordinario antecedente è ridotto rispetto alla durata normale per un massimo di tre ore e/o anticipato valutando eventuali necessità del dipendente e, comunque, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative del servizio rispetto alla sua collocazione;
- c. la prestazione lavorativa non effettuata a causa di tale meccanismo è recuperata, di norma, nell'arco dei trenta giorni immediatamente successivi alla variazione della prestazione di cui sopra con la protrazione dell'orario giornaliero di lavoro e con la possibilità di frazionare il recupero delle ore lavorate in più giornate, contemperando le disponibilità indicate dal dipendente con le esigenze di servizio e comunque per periodi minimi di trenta minuti. Le prestazioni effettuate a titolo di recupero, sono compensate con una maggiorazione del 30%, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 30 del vigente CCNL Tlc.

Nel confermare il comune intento di agevolare una distribuzione ampia e omogenea delle attività espletande in regime di art 26, comma 2, le parti condividono l'opportunità di apprestare ulteriori misure compensative nelle ipotesi in cui la ricorrenza *pro capite* di tali cambi turno si realizzi in maniera particolarmente significativa.

In tal senso, ove nel mese solare gli interventi in art 26, comma 2 richiesti al singolo lavoratore superino il numero di uno la durata del turno antecedente l'intervento in flessibilità tempestiva è rimodulata nella quantità necessaria a garantire il rispetto del riposo continuativo giornaliero di 11 ore; in tale ipotesi, per la prestazione lavorativa non effettuata a causa della rimodulazione del predetto turno, non sarà richiesta alcuna prestazione a recupero.

5. Al fine di agevolare i dipendenti ai quali è richiesto il cambio turno in relazione alle esigenze di cui all'art. 26, comma 2, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013, con collocazione in orario notturno del turno modificato, sono di norma apprestate le disponibilità logistiche previste per gli interventi in reperibilità, con particolare riguardo all'utilizzo dell'automezzo sociale.



REPERIBILITA'

1. Per ogni ora di reperibilità spetta al dipendente inquadrato fino al livello 7 un'indennità pari al 25% della quota oraria della retribuzione mensile come composta all'art. 30 del CCNL Tlc 1 febbraio 2013 (Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno).

La reperibilità non può essere richiesta per un periodo inferiore a 8 ore per le prestazioni con inizio nella fascia oraria tra le 22.00 e le 07.00 nonché, di norma, per quelle prestate nelle giornate di domenica e festività infrasettimanali; per le restanti fasce orarie e/o giornate la reperibilità non sarà inoltre, di norma, richiesta per periodi inferiori alle 4 ore.

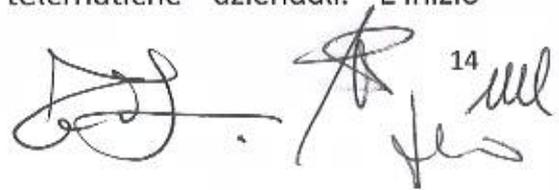
L'azienda può richiedere la reperibilità per periodi inferiori nei suddetti orari/giorni relativamente comunque a prestazioni di reperibilità con inizio tra le 07.00 e le 22.00 in caso di specifiche motivazioni tecniche e/o commerciali.

2. Conformemente all'art. 27, comma 2, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013 il periodo di reperibilità sarà comunicato al lavoratore con un preavviso minimo di 48 ore.
3. L'azienda non disporrà turni di reperibilità nei giorni in cui il lavoratore risulti assente - per l'intera giornata lavorativa - a titolo di ferie, malattia o nelle giornate di sospensione per riduzione oraria e, comunque, per assenze a qualsiasi titolo nel caso l'assenza si prolunghi continuativamente per più giornate; in tale ultimo caso, non saranno effettuati turni di reperibilità ricadenti nel periodo compreso tra le giornate di assenza.
4. L'implementazione di nuove reperibilità aventi carattere non transitorio sarà di norma preceduta da un incontro preventivo - anche in videoconferenza - con la RSU unitamente alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL Tlc, volto a concludere le sottese esigenze di servizio, la tipologia delle attività espletande in regime di reperibilità, le professionalità coinvolte, la platea di lavoratori interessati, le regole di ingaggio ove non riconducibili alle prassi/procedure operative già in essere.
5. In casi di particolare urgenza connessi a esigenze produttive emergenti, l'implementazione delle nuove reperibilità potrà eccezionalmente realizzarsi con carattere di immediatezza, previa informativa alla RSU e, comunque, nel rispetto del preavviso di almeno 48 ore per i singoli lavoratori interessati. Nei 15 giorni successivi si procederà in maniera compiuta all'incontro di cui al capoverso precedente.
6. L'implementazione di reperibilità connesse a esigenze transitorie sarà comunque accompagnata da idonea comunicazione informativa alla RSU. Si assume come transitoria la reperibilità implementata per una durata non eccedente tre mesi.

7. Con cadenza annuale si procederà ad un incontro con le rappresentanze delle unità produttive interessate volto a tracciare un consuntivo delle reperibilità in essere.
8. A tutti i lavoratori in reperibilità sono riconosciuti trattamenti economici tra loro non cumulabili e differenziati per il periodo di disponibilità e per quello di intervento.

INTERVENTI IN REGIME DI REPERIBILITÀ

1. Ferma restando la previsione dell'art. 27, comma 1, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013, l'intervento in regime di reperibilità può essere effettuato sia direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità, sia da remoto con mezzi telematici resi disponibili dall'azienda.
2. Non sono considerati interventi le attività di supporto o consulenza erogate dai dipendenti attraverso l'utilizzo, ad esempio, del cellulare aziendale: tali casi rientrano nella normale disponibilità richiesta al dipendente inserito nei turni di reperibilità.
3. Con riferimento all'intervento effettuato direttamente **sul sito**, sarà considerato tempo complessivo di intervento quello necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.
4. Ai dipendenti inquadrati fino al livello 5 (ivi compreso il personale con livello retributivo 5S), per interventi effettuati sul sito nel periodo di reperibilità, sono ~~corrisposte, in aggiunta alla normale retribuzione, le maggiorazioni di cui all'art. 30,~~ comma 10 del CCNL TIC 1 febbraio 2013.
5. Ai dipendenti di livello inquadramento 6 e 7, per interventi effettuati sul sito nel periodo di reperibilità, è corrisposto un importo forfetario giornaliero lordo secondo le seguenti articolazioni:
 - fino a 30 minuti di intervento: 8 euro;
 - oltre 30 minuti e fino a 2 ore di intervento: 16 euro;
 - oltre 2 ore e fino a 4 ore di intervento: 24 euro;
 - oltre 4 ore di intervento: 48 euro.
6. Restano fermi i criteri e le prassi in atto che regolano per il dipendente in reperibilità l'utilizzo dell'automezzo e degli strumenti di collegamento assegnati.
7. È intervento effettuato **da remoto** con mezzi telematici quello effettuato da dipendenti che operano in regime di reperibilità tecnico-specialistica a carattere operativo, attraverso l'utilizzo di dotazioni telematiche aziendali. L'inizio



14

dell'intervento da remoto coincide con l'attivazione, da parte del dipendente, delle dotazioni telematiche aziendali.

Il suddetto intervento da remoto è retribuito qualora sia stato richiesto dal preposto e sia di durata minima complessiva non inferiore a 30 minuti nell'arco del turno di reperibilità. Gli interventi effettuati da remoto - indipendentemente dalla loro durata - sono remunerati nel limite massimo di 4 ore.

Qualora per eventi eccezionali e non prevedibili l'intervento da remoto risulti particolarmente complesso e si prolunghi ben oltre le 4 ore, sarà possibile riconoscere le ulteriori ore prestate, previa autorizzazione del Responsabile gerarchico.

Al dipendente chiamato a fornire almeno tre interventi da remoto, nell'arco del turno di reperibilità, della durata complessiva inferiore a 30 minuti, è garantita, comunque, la retribuzione pari a 30 minuti.

8. Ai dipendenti inquadrati fino al livello 5 (ivi compreso il personale con livello retributivo 5S), per interventi effettuati da remoto nel periodo di reperibilità, sono corrisposte, in aggiunta alla normale retribuzione, le maggiorazioni di cui all'art. 30, comma 10 del CCNL TIC 1 febbraio 2013.
9. Ai dipendenti di livello inquadramento 6 e 7, per interventi effettuati da remoto nel periodo di reperibilità, è corrisposto un importo forfetario giornaliero lordo secondo le seguenti articolazioni:

- 30 minuti di intervento (o anche in caso di almeno 3 interventi della durata complessiva inferiore a 30 minuti): 8 euro;
- oltre 30 minuti fino a 2 ore di intervento: 16 euro;
- oltre 2 ore e fino a 4 ore di intervento: 24 euro.

Per interventi di oltre 4 ore l'importo di 24 euro sarà integrato - per il tempo eccedente le 4 ore - con gli importi relativi agli archi temporali sopra riportati.

10. L'indennità di reperibilità non si sovrappone con la corresponsione del compenso per lavoro supplementare e/o straordinario previsto per la durata dell'intervento per i dipendenti inquadrati fino al livello 5 (ivi compreso il personale con livello retributivo 5S) e con l'importo forfetario giornaliero lordo riconosciuto al personale inquadrato ai livelli 6 e 7.

9. L'elenco delle strutture organizzative interessate dalla reperibilità con interventi da remoto sarà comunicato e aggiornato semestralmente.

RIPOSO COMPENSATIVO

1. Ferma restando la disciplina del lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno di cui al CCNL Tlc 1 febbraio 2013, per i dipendenti che nel giorno di riposo settimanale - ovvero in ore notturne - siano chiamati ad effettuare interventi in reperibilità (sul sito o da remoto) ovvero siano chiamati in servizio a prestare la loro opera per esigenze di carattere eccezionale, il riposo compensativo - da intendersi anche quale misura di protezione appropriata - è regolato secondo quanto disciplinato nei seguenti commi.

Ai fini del riconoscimento del riposo compensativo per interventi da remoto resi in regime di reperibilità saranno presi in considerazione solo interventi pari o superiori a mezz'ora; saranno considerati pari a mezz'ora anche interventi complessivamente di durata inferiore purché nel numero minimo di tre.

2. Nel caso di lavoro supplementare, straordinario o di interventi in reperibilità sul sito o da remoto effettuati nel giorno di riposo settimanale, il riposo compensativo sarà pari a:
 - a) mezza giornata lavorativa nel caso di intervento o sommatoria di più interventi la cui durata sia inferiore a una giornata lavorativa ovvero nel caso di interventi avvenuti a cavallo delle 02.00 o a cavallo delle 05.00 o nella fascia 02.00 - 05.00;
 - b) a una giornata lavorativa nel caso di intervento o sommatoria di più interventi la cui durata sia pari o superiore a una giornata lavorativa ovvero nel caso in cui un intervento sia iniziato prima delle 02.00 e terminato dopo le 05.00.

Il riposo compensativo di cui ai punti a) e b) deve essere fruito il giorno immediatamente successivo alla giornata di riposo settimanale; lo stesso concorre ad assicurare l'intervallo di 24 ore consecutive dal termine dell'ultimo intervento in reperibilità o prestazione straordinaria e l'inizio del nuovo turno di lavoro. Al contempo, tale intervallo dovrà essere sempre garantito indipendentemente dalla durata del riposo compensativo stesso. A tal proposito si precisa che l'orario di inizio della ripresa dell'attività lavorativa sarà arrotondato per eccesso alla mezz'ora più vicina in caso di frazioni di ora.

Nel caso in cui in reperibilità siano effettuati almeno tre interventi da remoto, di durata complessiva inferiore a 30 minuti il riposo compensativo maturato concorrerà ad assicurare un intervallo di 24 ore consecutive dal termine dell'ultimo intervento da remoto e l'inizio del nuovo turno di lavoro e comunque tale intervallo dovrà essere sempre garantito indipendentemente dalla durata del riposo compensativo stesso.

16

3. Nel caso di lavoro supplementare, straordinario o di interventi in reperibilità sul sito o da remoto effettuati in ore notturne, ad esclusione delle ore notturne collocate nelle giornate di riposo settimanale, il riposo compensativo sarà riconosciuto secondo le seguenti modalità.

3.1 Per interventi in reperibilità o prestazioni di lavoro supplementare/straordinario iniziati e terminati prima delle 02.00 e/o iniziati e terminati dopo le 05.00, il riposo compensativo sarà pari al tempo eccezionalmente eccedente le 13 ore lavorative risultante dalla sommatoria tra la prestazione ordinaria e prestazioni in straordinario e/o interventi in reperibilità.

3.2 Per interventi in reperibilità o prestazioni di lavoro supplementare/straordinario effettuati a cavallo delle 02.00 e/o a cavallo delle 05.00, il riposo compensativo sarà pari a mezza giornata.

In tale fattispecie, solo nel caso in cui la durata complessiva dell'intervento/i sommata alla prestazione ordinaria ecceda le 13 ore in misura superiore a mezza giornata di lavoro, il riposo compensativo sarà pari al tempo eccedente le 13 ore lavorative e comunque non superiore a una giornata lavorativa. A tal proposito, si precisa che l'orario di inizio della ripresa dell'attività lavorativa sarà arrotondato per eccesso alla mezz'ora più vicina in caso di frazioni di ora.

3.3 Nel caso di uno o più interventi in reperibilità o prestazioni di lavoro supplementare/straordinario ricadenti all'interno della fascia 02.00 - 05.00, il riposo compensativo sarà pari a mezza giornata.

3.4 Nel caso di un unico intervento in reperibilità o di un'unica prestazione di lavoro supplementare/straordinario iniziato prima delle 02.00 e terminato dopo le 05.00, il riposo compensativo sarà pari a una giornata.

4. In caso di cumulo degli interventi di cui ai precedenti punti 3.1, 3.2 e 3.3, il riposo compensativo sarà riconosciuto secondo le modalità di cui al punto 3.2.

5. Ai fini del riposo compensativo, per mezza giornata s'intende metà del normale orario di lavoro giornaliero.

6. Nei predetti casi i riposi compensativi non possono dar luogo a recupero di prestazioni, né a decurtazioni della normale retribuzione mensile, né possono essere sostituiti da compenso alcuno.

7. Qualora nel giorno seguente la domenica o quello in precedenza fissato come giorno di riposo settimanale il dipendente sia già libero dal servizio per festività infrasettimanale o per giorno "libero lavorativo", il riposo compensativo sarà fatto godere nella prima giornata lavorativa immediatamente successiva. Analogamente si procederà qualora le esigenze di carattere eccezionale, per le

quali il dipendente è stato chiamato in servizio, si protraggano oltre il giorno di riposo. Viceversa, qualora il giorno della prestazione supplementare o straordinaria notturna il dipendente risulti poi assente dal servizio - fatta eccezione per i casi di malattia e infortunio - la mezza giornata o la giornata intera di riposo compensativo non sarà concessa, restando totalmente assorbita dall'assenza (fatta eccezione per il lavoro supplementare o straordinario prestato in ore notturne nelle giornate di riposo settimanale).

LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

1. Il lavoro supplementare o straordinario deve sempre essere richiesto dal Responsabile.
2. Per il personale inquadrato fino al livello 5 (ivi compreso il personale con il livello retributivo 5S) le ore di lavoro supplementare e straordinario, saranno compensate con le maggiorazioni di cui all'art. 30, comma 10, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013.
3. Per il personale di livello 6 e 7, ferma restando la previsione di cui alla Nota a Verbale dell'art. 26 del CCNL Tlc 1 febbraio 2013, sono riconosciute le maggiorazioni di cui al CCNL Tlc qualora si verificano gli eventi che a esse danno titolo (ad es. maggiorazioni per lavoro notturno o festivo); analogamente per i Quadri.
4. Per gli interventi effettuati nel periodo di reperibilità al personale di cui al comma precedente - con eccezione del personale Quadro - saranno riconosciuti gli importi forfetari giornalieri lordi di cui al capitolo "REPERIBILITA".
5. A tutto il personale è altresì riconosciuto il diritto al riposo compensativo in presenza di una prestazione resa secondo le modalità e i tempi definiti dalle specifiche disposizioni di cui al precedente capitolo "RIPOSO COMPENSATIVO".
6. Per il personale inquadrato fino al livello 5 (ivi compreso il personale con il livello retributivo 5S) le ore di lavoro festivo e/o notturno, saranno compensate con le maggiorazioni di cui all'art. 30, comma 11, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013, ad eccezione delle maggiorazioni di cui ai successivi commi 8 e 9.
7. Al personale inserito in archi di turnazione e in turno ordinario nei giorni festivi di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL Tlc 1 febbraio 2013 è riconosciuta, per ciascuna ora di lavoro festivo, la maggiorazione per Lavoro Festivo diurno pari al 50% della quota oraria della retribuzione mensile ovvero la maggiorazione per Lavoro Festivo notturno pari al 60% della quota oraria della retribuzione mensile.
8. Al personale inserito in archi di turnazione e in turno ordinario di domenica con diversa collocazione del riposo settimanale è riconosciuta, per ciascuna ora di

lavoro svolto, la maggiorazione per Lavoro Festivo con riposo compensativo pari al 25% della quota oraria della retribuzione mensile, ovvero la maggiorazione per Lavoro Notturmo Festivo con riposo compensativo pari al 60% della quota oraria della retribuzione mensile. Tali maggiorazioni assorbono le corrispondenti maggiorazioni previste all'art. 30, comma 11, CCNL Tlc 1 febbraio 2013.

- Al personale inserito in archi di turnazione e in turno ordinario in ore notturne è riconosciuta, per ciascuna ora di lavoro svolto, la maggiorazione per Lavoro Notturmo pari al 45% della quota oraria della retribuzione mensile. Tale maggiorazione assorbe la corrispondente maggiorazione prevista all'art. 30, comma 11, CCNL Tlc 1 febbraio 2013.
- Di seguito la tabella riepilogativa delle maggiorazioni di cui ai precedenti commi 6, 7, 8 e 9.

Lavoro festivo diurno	50%
Lavoro festivo con riposo compensativo	25%
Lavoro notturno	45%
Lavoro notturno e festivo	60%
Lavoro notturno festivo con riposo compensativo	60%

GIORNI FESTIVI

- Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL Tlc 1 febbraio 2013 dal personale normalista e dal personale inserito in archi di turnazione non in turno nelle suddette giornate, sono compensate - in aggiunta alla normale retribuzione - con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.
- Qualora una delle festività di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL Tlc 1 febbraio 2013 cada di domenica, a tutti i lavoratori - normalisti e turnisti - è riconosciuto un importo pari a 1/26 della retribuzione mensile, sempreché per dette giornate non siano stati riconosciuti - con specifici accordi aziendali - permessi retribuiti individuali sostitutivi.
- Nel caso in cui il personale inserito in archi di turnazione sia in turno ordinario di domenica - con diversa collocazione del riposo settimanale - e tale domenica coincida con una delle citate festività, allo stesso è riconosciuto il trattamento di cui al precedente comma 2, nonché, per ciascuna ora di lavoro svolto, la

maggiorazione di cui al comma 8 del precedente capitolo "LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO".

4. Qualora un lavoratore in turno in un giorno di festività infrasettimanale ovvero festività cadente di domenica chieda di assentarsi dal servizio, valutata preventivamente la compatibilità con le esigenze di presidio, l'azienda concederà che tale assenza sia assimilata a quella dei restanti lavoratori del settore non in turno, in ragione del presidio ridotto disposto per detta giornata.
5. Per il personale turnista, l'azienda eviterà la coincidenza tra il Libero Lavorativo e i giorni festivi di cui all'art. 28, comma 2, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013; ciò in quanto le predette festività non possono essere normalmente destinate quali giornate di Libero Lavorativo per i lavoratori in turno che fruiscono del Libero Lavorativo non sempre in coincidenza con il sabato.

Tuttavia qualora ciò non possa realizzarsi e non risulti possibile, per stringenti motivi di presidio del servizio, lo spostamento del Libero Lavorativo ad altro giorno della settimana sarà corrisposto il pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, di un importo di una quota giornaliera di fatto pari a 1/26 della retribuzione mensile.

La previsione di cui al primo capoverso del presente comma si applica anche ai *Recuperi Orari (RO/LN)* previsti in caso di turnazioni plurisettimanali.

BUONO PASTO

1. Ai dipendenti con orario normale di lavoro superiore a cinque ore per ogni giornata di effettivo servizio all'interno della Provincia che abbia dato luogo a una prestazione ordinaria di almeno 4 ore a cavallo dell'intervallo in vigore in ciascuna unità produttiva o della pausa dall'attività al videoterminale ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, è riconosciuto un buono - erogato in forma elettronica - avente come fine esclusivo la consumazione del pasto.
2. Le disposizioni di cui sopra trovano altresì applicazione, alle medesime condizioni, al personale *non addetto ad attività di videoterminalista* ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e con orario di lavoro giornaliero continuato superiore a cinque ore inserito in turni laddove, per esigenze di presidio del servizio, non sia previsto l'intervallo.
3. Al fine della maturazione del buono pasto si precisa che:
 - la prestazione, complessivamente pari ad almeno quattro ore, deve essersi svolta in entrambi i semiturni (e cioè sia prima che dopo la pausa prevista);

- una delle due quote di prestazione deve essere stata adiacente all'intervallo o alla pausa prevista.
4. Il valore unitario del buono pasto è di sette euro.
 5. Il mancato utilizzo del buono pasto non dà luogo ad alcun corrispettivo.
 6. Resta fermo che le condizioni per il riconoscimento del buono pasto non ricorrono nei seguenti casi:
 - a) personale con contratto di lavoro *part-time* che svolge la propria attività secondo la modalità "orizzontale" al 50%;
 - b) personale che svolge la propria attività *part-time* secondo la modalità "mista", per le giornate a prestazione ridotta (inferiore a cinque ore).

REGOLAMENTAZIONI SPECIFICHE

1. Ai dipendenti non in turno trattenuti al lavoro oltre le ore 21,00 nell'ambito della propria Sede di lavoro è riconosciuto, indipendentemente dalla categoria professionale e livello inquadramentale di appartenenza, il rimborso del pasto a piè di lista nel limite massimo di 15,00 euro (comprensivo di IVA) dietro presentazione di idonea documentazione fiscale.
2. Nel caso di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario svolte nei giorni festivi o nelle seconde giornate di libertà, ovvero non in continuità con il normale orario di lavoro, tale trattamento spetta solo a condizione che la prestazione di lavoro non inferiore a tre ore sia iniziata prima delle ore 21.00 e si protragga senza soluzione di continuità oltre detto limite orario.

Il tempo impiegato per la consumazione del pasto è considerato a tutti gli effetti quale periodo di intervallo e, pertanto, è interrotta la corresponsione di qualunque compenso.

SEDE E POSTO NORMALE DI LAVORO

1. Per Sede di lavoro si intende il comune nel quale è situato il posto normale di lavoro.
2. È considerato posto normale di lavoro il luogo dove abitualmente il lavoratore deve trovarsi all'inizio dell'orario di lavoro per prendere servizio, sia che debba ivi prestare la sua attività fino al termine del predetto orario, sia che da esso debba successivamente spostarsi.

MUTAMENTO TEMPORANEO DEL LUOGO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Per esigenze di servizio il lavoratore può essere comandato dalla Società a svolgere provvisoriamente attività lavorativa fuori dal proprio posto normale di lavoro, ferma restando la Sede, ovvero fuori dalla propria Sede di lavoro; in entrambe le ipotesi il lavoratore è tenuto a osservare l'orario del posto di lavoro presso il quale è comandato a prestare l'attività lavorativa.

A) All'interno della Sede di Lavoro

È riconosciuto il Buono Pasto a tutti i lavoratori, laddove ne ricorrano le condizioni per l'attribuzione.

B) All'esterno della Sede di Lavoro, all'interno della Provincia

Ai lavoratori, qualora inviati per esigenze di servizio *al di fuori della propria Sede di Lavoro all'interno della Provincia*, sono riconosciuti, per la refezione, i seguenti trattamenti:

- il Buono Pasto, laddove ne ricorrano le condizioni per l'attribuzione;
- *in alternativa al Buono Pasto*, a fronte della presentazione di idonea documentazione fiscale, è consentito per il personale inquadrato fino al livello 5 (ivi compreso il livello retributivo 5S) il rimborso del primo pasto a piè di lista nel limite massimo di 15 euro, a fronte di un intervallo meridiano di almeno 60 minuti;
- *in alternativa al Buono Pasto*, a fronte della presentazione di idonea documentazione fiscale, è consentito per il personale inquadrato ai livelli 6, 7 e per il personale Quadro il rimborso del primo pasto a piè di lista nel limite massimo di 20 euro.

C) All'esterno della Sede di Lavoro e della Provincia

Ai lavoratori, qualora inviati per esigenze di servizio *al di fuori della propria Sede di Lavoro e all'esterno della Provincia*, è riconosciuto, in assenza di titoli di viaggio prepagati dall'azienda e dietro presentazione di idonea documentazione fiscale, il rimborso delle spese di viaggio, nonché, laddove ne ricorrano le condizioni, di quelle sostenute in relazione all'esigenza di consumare uno o più pasti e di pernottare fuori della propria dimora abituale, secondo i criteri e le modalità di seguito indicate; in particolare, sono riconosciuti:

- a) il Buono Pasto, laddove ne ricorrano le condizioni per l'attribuzione; *in alternativa al Buono Pasto*, a fronte della presentazione di idonea documentazione fiscale, è consentito il rimborso del primo pasto a piè di lista nel limite massimo di 25 euro (45

euro per i livelli superiori al 5S) a condizione che la presenza nella località di trasferta si protragga oltre le ore 14.00.

- b) il rimborso del secondo pasto a piè di lista nel limite massimo di 25 euro (45 euro per i livelli superiori al 5S) qualora la presenza nella località di trasferta si protragga oltre le ore 20.00, con possibilità di cumulo giornaliero con il primo pasto a piè di lista nel limite massimo di 50 euro per i livelli fino al 5S e di 75 euro per i livelli 6, 7 e i Quadri.

Il riconoscimento in parola è alternativo al Buono Pasto qualora la permanenza dei lavoratori nella località di trasferta, nel periodo sopra indicato, sia esclusivamente correlata allo svolgimento del normale turno di lavoro assegnato;

- c) il pernottamento, utilizzando gli alberghi con i quali l'azienda abbia stipulato apposita convenzione, il cui pagamento avviene di norma attraverso *voucher* prepagati dalla azienda stessa. In caso di impossibilità di fruire di alberghi convenzionati è ammesso il rimborso della spesa sostenuta nel limite massimo di 200 euro per pernottamento;

- d) le spese di viaggio su mezzi pubblici (treni, aerei, navi), di norma prepagate dall'azienda, per raggiungere la località di trasferta e da questa fare ritorno, nonché, all'interno della sede di trasferta, le spese per i mezzi consentiti dai Regolamenti aziendali in materia;

- e) per i dipendenti inquadrati fino al livello 5 (ivi compreso il personale con livello retributivo 5S) è riconosciuta una indennità forfetaria giornaliera pari a 15 euro per ogni giornata di trasferta in cui la presenza lavorativa presso la sede di trasferta abbia coinciso con il normale orario giornaliero di lavoro e nella quale inoltre il dipendente abbia viaggiato, al di fuori di detto orario, utilizzando un mezzo pubblico di trasporto per raggiungere la località di trasferta ovvero per rientrare da questa. Ai medesimi lavoratori è inoltre riconosciuto una indennità forfetaria giornaliera pari a 10 euro per ogni giornata di trasferta che comporti il pernottamento nella località della trasferta;

- f) per ogni giornata di trasferta che comporti il pernottamento nella località della trasferta è riconosciuto ai dipendenti appartenenti ai livelli 6 e 7 un rimborso per spese non documentabili pari a 23,00 euro e ai Quadri un rimborso per spese non documentabili pari a 30,00 euro; i predetti rimborsi sono riconosciuti anche qualora il dipendente trascorra la notte in viaggio, pernottando sul mezzo di trasporto (vagone letto, cabina e sistemazioni equivalenti);

- g) in caso di trasferta pari o superiore a 3 giorni è ammesso, su richiesta del lavoratore, un rimborso spese forfetario giornaliero di 38,50 euro per il personale inquadrato fino al livello 7 (50 euro per il personale Quadro), alternativo a qualsiasi altra indennità forfetaria, ai rimborsi a piè di lista, alle spese di pernottamento; tale rimborso forfetario assorbe pertanto qualunque spesa eventualmente sostenuta ad eccezione delle spese di viaggio per recarsi presso la località di trasferta e per rientrare presso la Sede di lavoro al termine della trasferta medesima.

D) Fuori dal territorio nazionale

Ai lavoratori comandati dall'azienda a prestare temporaneamente e episodicamente attività lavorativa al di fuori del territorio nazionale spetta il rimborso a piè di lista delle spese documentate per pernottamento e per pasti, quest'ultimi nei limiti di 80 euro per ciascun pasto con possibilità di cumulare sino a 120 euro nella giornata, nel caso in cui la trasferta comporti il diritto a due pasti (presenza nella località di trasferta oltre le 14.00 e oltre le 20.00).

Per il pernottamento è previsto l'utilizzo di alberghi con i quali l'azienda abbia stipulato apposita convenzione. In caso di impossibilità a fruire di alberghi convenzionati, l'azienda ammetterà il rimborso della spesa sostenuta, di norma, nel limite massimo di 250 euro a pernottamento.

Ai lavoratori sarà riconosciuta una diaria forfetaria giornaliera pari a 23,10 euro per il personale inquadrato fino al livello 5 (compreso il livello retributivo 5S) e a 45,50 euro per il personale di livello inquadramento 6 e 7 e a 59,00 euro per i Quadri.

In caso di trasferta di lunga durata pari o superiore a 30 giorni è ammesso, previo accordo con l'azienda, un rimborso spese forfetario giornaliero pari a 56,80 euro per i dipendenti inquadrati fino al livello 7 (74,00 euro per il personale Quadro). Tale trattamento è alternativo a qualsiasi altra indennità forfetaria, ai rimborsi a piè di lista, alle spese di pernottamento e al rimborso spese non documentabili; tale rimborso forfetario assorbe pertanto qualunque spesa eventualmente sostenuta ad eccezione delle spese di viaggio per recarsi presso la località di trasferta e per rientrare presso la Sede di lavoro al termine della trasferta medesima.

TRASFERIMENTI

1. Il lavoratore, per comprovate esigenze tecnico-organizzative, può essere trasferito da una Sede di lavoro ad un'altra dell'azienda; in tali occasioni si terrà conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento con particolare attenzione di quelle eventualmente addotte dai lavoratori ultracinquantacinquenni.
2. Le previsioni di cui al presente articolo, nonché eventuali trattamenti di miglior favore, non saranno riconosciuti in caso di trasferimento verso Comuni appartenenti alla stessa Provincia o a Province limitrofe.
3. Il lavoratore trasferito per esigenze di servizio conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze, anche in natura, che siano inerenti alle condizioni locali o alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione.

4. In caso di trasferimento per ragioni di servizio sono dovuti al lavoratore, indipendentemente dal livello inquadramentale e categoria professionale di appartenenza, i seguenti trattamenti:
- una indennità forfetaria di trasferta pari a 38,50 euro giornalieri per dieci giorni; tale indennità sarà assorbita da eventuali trattamenti di miglior favore;
 - il rimborso dell'eventuale indennizzo dovuto al locatore in caso di anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato, fino a concorrenza di un massimo di tre mesi di canone;
 - il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé stesso, per i congiunti conviventi a carico che con il lavoratore si trasferiscono e per gli effetti familiari (ad esempio mobili, bagagli) previ accordi da prendersi con l'azienda;
 - quattro giorni di permesso retribuito per trasloco, in aggiunta al viaggio.
5. Al lavoratore trasferito a domanda competono unicamente i permessi retribuiti per trasloco.

PERMESSI SOLIDALI

1. È data la possibilità ai dipendenti di INWIT S.p.A. di cedere a titolo gratuito e definitivo a un altro dipendente di INWIT S.p.A.:
- a. da un minimo di 30 minuti fino a un massimo di 15 ore e 16 minuti di permessi sostitutivi delle festività religiose soppresse ex art. 28 del CCNL Tlc 1 febbraio 2013 (cd. *permessi ex festività*);
-
- b. due giornate di “ferie ex accordo 11 giugno 2018”.

La cessione degli istituti di cui alle precedenti lettere a) e b) potrà essere effettuata annualmente qualora gli stessi siano già maturati/spettanti alla data di cessione.

La cessione da parte dei colleghi avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti ed indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge e da contratto nei confronti del dipendente cedente.

La cessione dell'istituto di cui alla lettera b) potrà avvenire solo tra colleghi con il medesimo grado di occupazione.

2. Potranno beneficiare dell'istituto, coloro che in presenza di comprovati gravi motivi familiari e personali, abbiano già esaurito l'intera spettanza dei permessi contrattualmente previsti nonché delle ferie e di ogni altra tipologia di permesso legalmente e contrattualmente disponibile, ad eccezione dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 nonché dei permessi a recupero.

Altri casi di necessità potranno essere individuati in gravi situazioni e saranno valutati singolarmente dalla gestione HR di competenza.

3. La cessione degli istituti di cui alle lettere a) e b) di cui al precedente punto 1 può essere effettuata annualmente (da gennaio a dicembre) e solo con riguardo alle spettanze disponibili alla data della cessione.

I permessi e/o le "Ferie ex Accordo 11 giugno 2018" ceduti, dovranno essere fruiti esclusivamente dal beneficiario - nominativamente individuato - inderogabilmente entro il 31 dicembre dell'anno di cessione; gli eventuali permessi non fruiti dal beneficiario non saranno in alcun modo monetizzabili e quest'ultimo non potrà cedere, a sua volta, tali permessi.

La fruizione dei "Permessi Solidali" dovrà avvenire previa programmazione e comunicazione al proprio responsabile gerarchico da parte del beneficiario; il responsabile autorizzerà la fruizione dei permessi compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative del settore di appartenenza.

Di seguito le modalità di fruizione dei "Permessi Solidali" di cui al punto 1 del presente capitolo:

- lett. a): a giornata intera, multipli di 30 minuti e a frazioni, per i soli residui;
- lett. b) esclusivamente a giornata intera.

4. Il lavoratore che intenda cedere una quota parte dei permessi retribuiti e/o delle ferie ex accordo 11 giugno 2018 che sono nella sua disponibilità dovrà comunicare tale intenzione al proprio gestore HR, secondo i tempi e modi indicati da INWIT S.p.A.

TUTELE SPECIFICHE - PORTATORI DI HANDICAP

A integrazione di quanto previsto all'art. 39, comma 1, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013, i permessi mensili e giornalieri di cui alla legge del 5 febbraio 1992, n. 104, sono ritenuti utili ai fini della maturazione dei permessi sostitutivi delle festività religiose soppresse dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, nonché del Premio Annuo.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

1. Ferme restando le vigenti previsioni contrattuali in materia di malattia - ivi compresa la durata massima del periodo di comporto in relazione ai giorni di *malattia lunga* (cioè di durata superiore a 15 giorni continuativi) intervenuti nei primi 180 giorni del periodo di comporto, è prevista l'estensione del trattamento

retributivo al 100% - nel limite massimo di 60 giorni -al numero equivalente di giorni di malattia che intervengano nei successivi 185 giorni.

Inoltre, fermo restando quanto previsto al precedente capoverso, qualora il limite massimo di 60 giorni di *malattia lunga* non fosse stato raggiunto nel corso dei primi 180 giorni, sarà corrisposta l'intera retribuzione per le sole malattie lunghe intervenute nei successivi 185 giorni, fino al raggiungimento dei 60 giorni totali di *malattia lunga* nell'arco dell'intero comparto.

2. Fermo restando il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro, è corrisposta l'intera retribuzione in caso di:
 - a) ricoveri ospedalieri (inclusi i ricoveri in *day hospital*);
 - b) terapie *salvavita*, debitamente certificate, effettuate presso strutture sanitarie, anche non pubbliche;
 - c) cure antirigetto conseguenti a trapianti;
 - d) trattamenti chemio, immuno e radio-terapici anche se effettuati in regime domiciliare;
 - e) assenze per certificata inabilità lavorativa temporanea derivante dai trattamenti indicati ai punti b), c) e d), fino ad un massimo di tre giorni immediatamente successivi.

Dalla retribuzione è dedotto quanto il lavoratore abbia a percepire dalla legge da istituti assicurativi, previdenziali o assistenziali obbligatori (INPS, INAIL).

3. Nei casi di eventi morbosi che abbiano comportato il ricorso a terapie salvavita, cure antirigetto conseguenti a trapianti, trattamenti chemio-immuno e radio terapeutici, il periodo di sospensione del rapporto di lavoro di cui all'art. 36 comma 15 del vigente CCNL potrà essere prolungato di ulteriori 12 mesi.
4. Il trattamento di malattia, nei limiti del comparto, è riconosciuto altresì ai dipendenti non in prova, assunti con contratto a tempo indeterminato, affetti da problemi di alcolismo o alcol correlati o da tossicodipendenza, che accettino di sottoporsi a terapie volontarie di recupero con ricovero presso organismi o enti sanitari, pubblici o privati, a questo preposti e preventivamente individuati dalle competenti strutture dell'ASSILT a livello nazionale.
5. Nell'ipotesi di ricovero per i suddetti motivi, al dipendente sarà garantita la conservazione del posto, anche per i periodi eccedenti i termini massimi definiti dal vigente CCNL Tlc, nel limite di tre anni fissato dalla legge.

6. Nei casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale, al dipendente non in prova l'azienda corrisponderà l'intera retribuzione fino alla guarigione clinica con deduzione di quanto eventualmente dovesse essere corrisposto direttamente al lavoratore da parte di istituti assicurativi obbligatori (INPS, INAIL).

DISPOSIZIONE FINALE

Le Parti si danno atto che l'operatività della presente intesa è strettamente correlata ai tempi tecnici necessari per l'adeguamento nei sistemi informativi aziendali, di cui l'azienda fornirà tempo per tempo tempestiva informativa.

INWIT S.p.A.

Francesco Nocchi

[Signature]

Giulio Panfili

SLC CGIL

Paolo Guadagni

UILCOM UIL

[Signature]

FISTEL CISL

[Signature]

UGL Telecomunicazioni

[Signature]

RSU INWIT

[Signature]

[Signature]

Francesco Nocchi

VERBALE DI ACCORDO

il giorno 11 febbraio 2020

tra

INWIT S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL e UGL Telecomunicazioni unitamente alla RSU INWIT

Premesso che:

- le Parti condividono di definire l'introduzione strutturale del ricorso alla modalità agile di prestazione lavorativa fra quelle in essere in Azienda;
- le Parti ritengono che il ricorso al lavoro agile sia un fattore abilitante dello sviluppo della digitalizzazione, del miglioramento della produttività, di promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale che favorisca - tra l'altro - la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare;
- le Parti prendono atto dei risultati positivi finora raggiunti dalle precedenti sperimentazioni in termini di incrementi di produttività, di soddisfazione delle persone, di conciliazione vita/lavoro e di sviluppo del rapporto fiduciario e di collaborazione, del senso di responsabilità e autodisciplina che caratterizzano, in tale modalità, lo svolgimento della prestazione lavorativa. In particolare, i risultati positivi registrati hanno riguardato la riduzione delle ore di assenza, dei tempi di percorrenza casa-lavoro, dei km percorsi, nonché delle quantità di emissioni di CO2;
- con la presente intesa, le Parti intendono definire la disciplina generale del ricorso al lavoro agile e alcune fattispecie speciali relative a particolari esigenze di natura tecnico organizzativa e rinviare all'accordo individuale le modalità attuative del ricorso al lavoro agile;
- per lavoro agile, anche in coerenza con le previsioni di cui all'art.18, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e fermo restando il rapporto di lavoro in essere, si intende l'esecuzione della prestazione lavorativa da parte del dipendente, presso:

1
S.P.

- a) una **sede all'esterno dei locali aziendali (abitazione)**, come definita dagli accordi individuali, con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa, avente i requisiti stabiliti dalla legge;
- b) ovvero, una **sede aziendale, diversa da quella di appartenenza (sede satellite)**, specificamente attrezzata e utilizzabile dal dipendente previa prenotazione.

Le Parti convengono quanto segue:

le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

1. Principi generali

Fatto salvo quanto in appresso specificatamente definito, lo svolgimento della prestazione in modalità agile:

1.1. non comporta la modifica:

- a) dell'esercizio del potere direttivo nonché del potere di controllo dell'azienda per lavoratori che svolgano la propria attività con modalità ordinarie. L'esercizio di tali poteri, in ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, sarà espletato in via telematica in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della legge n.300/1970;
- b) delle mansioni e del profilo contrattuale;
- c) della sede di lavoro, dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, nonché delle caratteristiche di flessibilità oraria in essere che risultano meramente integrate - in ragione della peculiarità della modalità di svolgimento - dalle condizioni disciplinate dal presente accordo e nel dettaglio dall'accordo individuale;
- d) del Codice Disciplinare;

2

- e) dei doveri e dei diritti individualmente in capo al lavoratore, derivanti dalle norme di legge e di contratto applicate ai lavoratori che svolgano la propria attività con modalità ordinarie, ivi ricomprendendo ovviamente i diritti sindacali;
- 1.2. non consente, per il periodo interessato, il riconoscimento di alcun trattamento riferito al mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa;
- 1.3. si fonda sul presupposto necessario che il lavoratore sia connesso e collabori con il resto dell'Azienda.

2. Destinatari

La presente intesa disciplina le modalità di ricorso al lavoro agile per i dipendenti di INWIT S.p.A. a partire dal 1 aprile 2020.

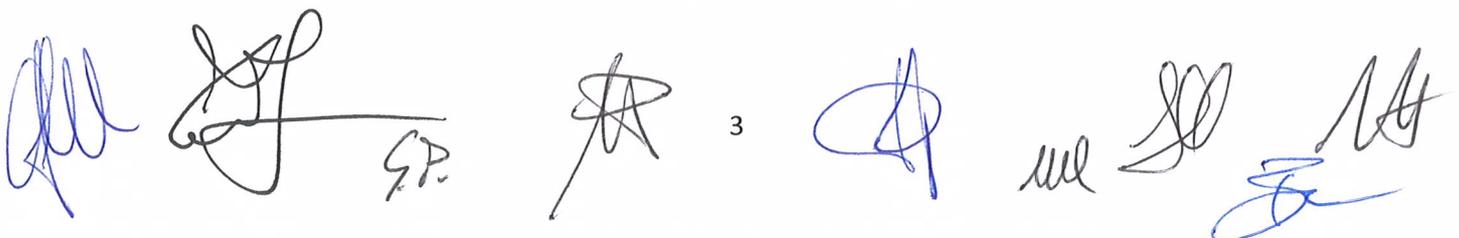
E' destinatario del presente accordo il personale:

- a) con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parziale, ove compatibile con le disposizioni del presente accordo;
- b) con mansioni, compatibili con la modalità di lavoro agile, per le quali lo svolgimento della prestazione non sia vincolato ad una sede aziendale o in contrasto con il livello di riservatezza che caratterizza l'attività, ferma restando la coerenza con le esigenze tecnico organizzative della funzione.

In relazione a tali principi l'azienda renderà disponibile l'elenco dei settori, i ruoli e gli ambiti compatibili.

3. Requisiti di adesione e condizioni di recesso

L'adesione del lavoratore si realizza su base volontaria con la sottoscrizione dell'accordo di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (c.d. accordo individuale); l'adesione si perfeziona comunque nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative della funzione di appartenenza e del grado di autonomia professionale del lavoratore così come riconosciuto dall'azienda.



3

Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere dall'accordo individuale nei termini previsti dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

4. Svolgimento della prestazione

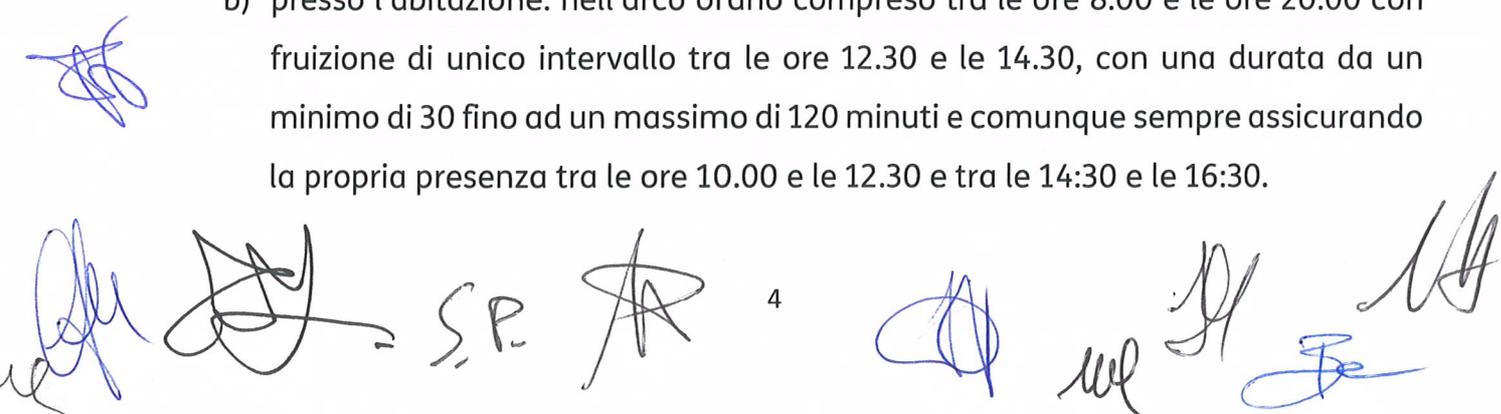
In ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, il lavoratore si atterrà alle indicazioni riportate nell'accordo individuale, con particolare riferimento ai termini di programmazione, all'utilizzo e custodia degli strumenti in dotazione e alle modalità e termini di comunicazione da rispettare in caso di mancato funzionamento delle dotazioni assegnate.

Fatto salvo quanto in appresso specificatamente definito, la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile potrà essere collocata, salvo diversa indicazione del responsabile della funzione di appartenenza, di norma in tutti i giorni lavorativi della settimana, fino a 2 giorni a settimana non consecutivi, per un massimo di 52/gg annui (di cui fino a 42 dall'abitazione), riproporzionati nei confronti del personale che aderisca all'istituto in corso d'anno.

La mancata fruizione settimanale di almeno 1 giorno di Lavoro agile non ne consentirà il trascinarsi alla settimana/mese/anno successivo. In casi eccezionali, ferme restando le quantità massime sopra definite, possono essere previsti fino a 3 giorni/settimana anche continuativi con un massimo di 12 giorni/mese.

Fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro, la prestazione in lavoro agile dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, con la seguente articolazione oraria:

- a) presso una sede satellite: osservando lo stesso orario di lavoro della sede di appartenenza;
- b) presso l'abitazione: nell'arco orario compreso tra le ore 8:00 e le ore 20:00 con fruizione di unico intervallo tra le ore 12.30 e le 14.30, con una durata da un minimo di 30 fino ad un massimo di 120 minuti e comunque sempre assicurando la propria presenza tra le ore 10.00 e le 12.30 e tra le 14:30 e le 16:30.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, the initials 'S.P.', and several other signatures on the right.

Durante le giornate in lavoro agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e dei presupposti sui quali il ricorso alla stessa si fonda, è esclusa l'effettuazione del lavoro supplementare e straordinario.

Nell'arco di tempo relativo alle fasce orarie sopra indicate, il lavoratore evidenzierà il proprio status operativo tramite l'applicativo informatico di messaggistica istantanea aziendale (oggi Skype for Business) e garantirà la contattabilità telefonica o telematica.

Il diritto alla disconnessione sarà esercitato impostando l'apposito status dell'applicativo informatico di messaggistica istantanea aziendale (oggi Skype for Business) al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile.

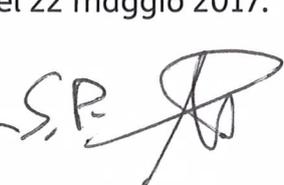
Per lo svolgimento della prestazione in lavoro agile il lavoratore è tenuto a utilizzare gli strumenti tecnologici per l'attività lavorativa in conformità con le disposizioni di legge e le normative aziendali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela della privacy, proprietà intellettuale e sicurezza informatica.

In relazione a quanto sopra, sarà pertanto cura del dipendente segnalare con tempestività gli eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa e dare tempestiva comunicazione al proprio responsabile nel caso di malfunzionamento della connessione o delle dotazioni aziendali assegnate al fine della risoluzione del problema. Qualora il malfunzionamento persista, il Responsabile indicherà al lavoratore le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso lo spostamento presso un'altra sede aziendale o il rientro presso quella di appartenenza.

In ragione della peculiare modalità di svolgimento della prestazione, nelle giornate in cui la stessa sia svolta presso l'abitazione, non è riconosciuto il Buono Pasto.

5. Sicurezza sul lavoro e tutela antinfortunistica

In materia di Sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali, si rinvia a quanto previsto rispettivamente dagli articoli 22 e 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.



5



6. Formazione

Ai lavoratori che aderiranno al lavoro agile per la prima volta sarà richiesta la fruizione entro 60 giorni dall'adesione di un corso di formazione on line riguardante le specifiche logiche, finalità e modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile, comprensivo di una sezione dedicata all'approfondimento dei temi della sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 22 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

7. Monitoraggi

Le Parti confermano i seguenti indicatori utili per il monitoraggio dell'efficacia della modalità agile di esecuzione del rapporto di lavoro:

- a) "riduzione ore di assenza";
- b) "riduzione tempi di percorrenza";
- c) "riduzione km di percorrenza".

8. Sistema di relazioni sindacali

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica, di norma annuale, a livello nazionale sull'applicazione del presente Accordo, sugli ambiti organizzativi coinvolti e sull'andamento degli indicatori di cui al punto precedente.

9. Ulteriori fattispecie

Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, le Parti convengono di incrementare di un giorno a settimana la disponibilità individuale di lavoro agile, così come prevista dalla disciplina generale, con fruizione anche consecutiva, in caso di:

- a) gravidanza: le lavoratrici in gravidanza, nel periodo precedente a quello di congedo obbligatorio;

S.F.

- b) maternità/paternità: i lavoratori padri fino al compimento del 6° mese di età del bambino e le lavoratrici madri fino al 6° mese (compreso) dalla data di rientro dalla maternità;
- c) rientro in servizio dopo una malattia: i lavoratori che rientrano in servizio dopo una malattia di durata pari ad almeno 30 gg continuativi, limitatamente al mese successivo al rientro.

10. Disposizioni finali

Qualora intervengano incisivi mutamenti nelle condizioni tecnico organizzative o produttive, l'Azienda si riserva di sospendere temporaneamente l'applicazione della presente intesa, dandone preventivamente informazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

La presente intesa sostituisce le previsioni dell'accordo relativo all'introduzione in via sperimentale del telelavoro in INWIT il 25 ottobre 2017 che pertanto è da intendersi superato.

per INWIT S.p.A.


Franco Pirelli
Galileo Sestini

per FISTel-CISL


Luigi Mattes
Giovanni Sestini

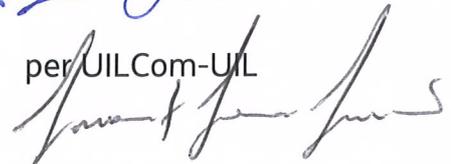
per UGL Telecomunicazioni


G. M.
B. B.

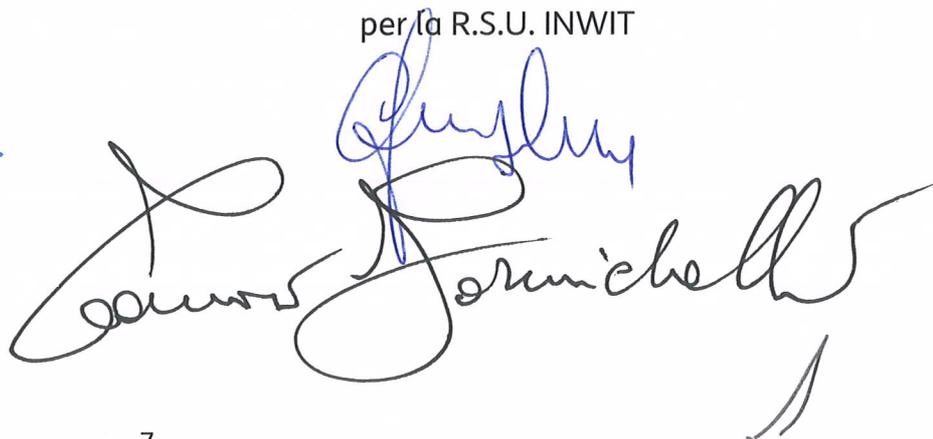
per SLC-CGIL


Enzo Gull

per UILCom-UIL


Franco Pirelli

per la R.S.U. INWIT


Enzo Gull
Giovanni Sestini