



VERBALE DI ACCORDO

Roma 19 novembre 2019, presso la sede di Unindustria

tra

la Società OpEn Fiber S.p.A., assistita da UNINDUSTRIA

e

SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL nazionali e territoriali, unitamente alle RSU OpEn Fiber di Milano, Roma, Bologna, Napoli;

le Parti hanno convenuto quanto segue

1. ORARIO DI LAVORO

1.1 Normale Orario di lavoro:

Fermo restando quanto disposto dall'art. 26 del CCNL, l'orario si articola in 40 ore settimanali su 5 giorni lavorativi; ad esclusione del personale turnista e con riposo a scorrimento.

L'articolazione dell'orario di lavoro e le forme di flessibilità formeranno oggetto di appositi accordi locali a partire da quelli in essere alla data odierna.

1.2. Ticket pasto:

Come previsto dal verbale di accordo del 13 settembre 2017, il ticket è riconosciuto per ogni giornata di prestazione lavorativa superiore o uguale alle 4 ore.

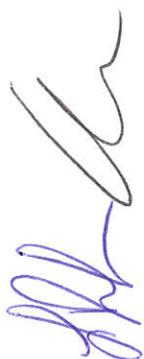
Il ticket sarà riconosciuto anche ai lavoratori a tempo parziale purché con prestazione lavorativa giornaliera pari o superiore alle 4 ore.

Le 4 ore di presenza giornaliera dovranno essere riscontrabili attraverso il sistema di rilevazione delle presenze per tutto il personale di OpEn Fiber.

2. BANCA ORE

2.1 Banca ore: fermo restando quanto disposto dall'art. 30 del CCNL alla sezione "Banca ore", anche con riferimento alle modalità di pagamento e quanto disposto in materia di lavoro straordinario, le ore che, su richiesta del singolo lavoratore, confluiranno nella Banca ore potranno essere fruite secondo le modalità previste per ROL ed Ex Festività. Resta inteso che potranno confluire nella banca ore un numero massimo di 120 ore di lavoro straordinario.

2.2 Programmazione residui banca ore: Il lavoratore che avrà optato per la banca delle ore, entro il mese di gennaio di ogni anno dovrà programmare lo smaltimento delle ore accantonate e non fruite l'anno precedente, attraverso permessi orari da fruirsi, previa autorizzazione, entro il mese di giugno. La Società, a fronte di esigenze produttive non programmabili a priori, potrà, di norma, revocare i permessi programmati o rifiutarne la programmazione per non più di una volta nel corso dell'anno. A decorrere dal mese di luglio la Direzione aziendale avrà la facoltà di programmare eventuali ore non programmate o non fruite dal singolo lavoratore, sempre con riferimento alle ore confluite in banca ore al 31 dicembre dell'anno precedente.



MS

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'D' at the top and 'FM' further down.]

3. TRASFERTE

Premesso che:

- la trasferta si configura quando il lavoratore viene inviato dall'azienda, per esigenze di servizio, fuori dal suo normale ambito territoriale di impiego,
- è opportuno e vivamente raccomandato, prima di pianificare una trasferta, ottimizzare l'utilizzo degli strumenti di comunicazione disponibili in azienda (sistemi di call conference, video conference, Skype for business, ecc.)
- i viaggi devono essere pianificati solo se strettamente necessario, aggregando in modo opportuno gli impegni in trasferta cercando pertanto di limitarne la durata allo stretto indispensabile,
- devono essere evitate le "trasferte di gruppo", limitando il numero di partecipanti alla trasferta nell'ambito della stessa funzione/unità, salvo esigenze eccezionali,
- i viaggi devono essere pianificati con congruo anticipo,

Si conviene su quanto definito al successivo punto 3.1.

3.1 Trasferte: fermo restando quanto previsto all'art. 43 del CCNL applicato, in aggiunta a quanto attualmente vigente, qualora la trasferta avvenga al di fuori della Regione¹ della sede di lavoro e comprenda almeno un pernottamento, al fine di tener conto delle piccole spese non documentabili connesse alla stessa, sarà riconosciuto un rimborso forfetario pari a:

- € 15 per ogni notte in trasferta in Italia;
- € 20 per ogni notte in trasferta all'estero (Area EU e UK)
- € 25 per ogni notte di trasferta all'estero nel resto del mondo

Detti trattamenti non troveranno applicazione in caso di trasferte per eventi aziendali o per attività formative non espressamente richieste dall'azienda, che non potranno altresì dare luogo al riconoscimento di prestazioni straordinarie.

4. REPERIBILITA'

Nel dare attuazione a quanto previsto dall'art. 27 del CCNL e fermo restando che le esigenze di reperibilità saranno valutate dall'Azienda e dalla stessa modificate qualora necessario, la reperibilità è disciplinata come di seguito.

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa attraverso cui il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti.

Qualora il lavoratore per gravi esigenze personali, che dovranno essere debitamente documentate, non possa adempiere al turno di reperibilità, si provvederà ad una sostituzione programmando il recupero della giornata di reperibilità.

Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito della segnalazione di un guasto e fino alla risoluzione dello stesso, comprensiva di tutte le attività di supporto e sino al rientro alla propria abitazione.

Il lavoratore dovrà mettersi nelle condizioni di prestare la propria attività lavorativa nel minor tempo possibile. Resta inteso che il raggiungimento del luogo di intervento, così come il rientro, sarà a carico dell'Azienda.

La reperibilità non potrà coincidere con assenze dal lavoro di qualsiasi tipo per l'intera giornata.

Le giornate di reperibilità sono definite come di seguito:

Giorno di reperibilità	LUN-VEN	SAB-DOM-FESTIVI
Inizio-Fine	18:00-09:00 del giorno successivo	09:00-09:00 del giorno successivo

¹ O ai seguenti aggregati di Regione: Piemonte-Valle D'Aosta; Abruzzo-Molise; Marche-Umbria; Campania-Basilicata; Friuli Venezia Giulia-Provinche di Trento e Bolzano.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin.]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.]

In conformità a quanto previsto dall'art. 27, 2° comma, le turnazioni di reperibilità saranno comunicate con un preavviso non inferiore a 48 ore.

A norma dell'art. 27, 4° comma, il **trattamento retributivo di disponibilità** viene disciplinato come di seguito:

LUN-VEN	€ 28,40 lordi
SAB	€ 56,81 lordi
DOM E FESTIVI	€ 85,21 lordi

A norma dell'art. 27, 4° comma, il **trattamento retributivo di intervento**, anche se effettuato da remoto viene disciplinato come di seguito:

al personale inquadrato fino al 5° livello, verrà corrisposta la normale retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL;

al personale inquadrato al 6°, 7° e 7Q, verrà erogato un importo forfettario lordo come indicato di seguito.

INTERVENTO FINO A 2 ORE	€ 24,27 lordi
INTERVENTO DA 2 A 4 ORE	€ 35,63 lordi
INTERVENTO > DI 4 ORE	€ 47,51 lordi
INTERVENTO > DI 8 ORE	€ 58,00 lordi

L'istituto dell'intervento multiplo nell'ambito della medesima giornata di reperibilità darà diritto alla corresponsione dei trattamenti delle fasce superiori qualora, considerati l'inizio del primo intervento e la fine dell'ultimo, lo stesso non si esaurisca entro le fasce come sopra riportate.

A titolo esemplificativo, se il secondo intervento si esaurisce entro 2 ore dall'inizio del primo intervento non si avrà diritto all'indennità della fascia superiore. La materia formerà oggetto di una nota aziendale esplicativa previo esame congiunto con le RSU.

A livello locale verranno approfondite con appositi Accordi le modalità applicative di reperibilità anche in relazione alle eventuali forme di coordinamento delle attività e delle modalità di raggiungimento del luogo di intervento.

Riposi compensativi: i riposi compensativi saranno riconosciuti secondo le seguenti regole.

Per interventi effettuati dal lunedì alla domenica (compresi i giorni festivi) svolti nella fascia notturna 22:00-7:00:

Durata degli interventi effettuati	Ore di riposo compensativo maturate
> 0 ore e <= ad 1 ora	0
> 1 ora e <= a 2 ore	2
> 2 ore e <= a 4 ore	4
Superiore a 4 ore	8

Il riposo compensativo sarà goduto:

- nella stessa giornata in cui è stato effettuato l'intervento per il lavoro svolto dopo le ore 24:00;

MS

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

➤ nella giornata successiva a quella in cui è stato effettuato l'intervento per il lavoro svolto la domenica e i festivi.

Resta inteso che il diritto al riposo compensativo maturerà anche per gli interventi cadenti nelle fasce diurne delle domeniche (o altra giornata se il riposo settimanale non coincide con la domenica) e dei festivi come da tabella che segue:

Durata degli interventi effettuati	Ore di riposo compensativo maturate
=4 e < di 8	4
>=8	8

Gli importi erogati a titolo di Reperibilità non concorreranno alla formazione dell'imponibile del TFR. Eventuali e ad oggi non prevedibili necessità che comportino di estendere l'istituto della reperibilità a settori/aree ad oggi non impattate formeranno oggetto di appositi incontri di informativa preventiva con le RSU.

5. CONGEDI E PERMESSI

5.1 Congedo parentale: si conviene, in aggiunta a quanto previsto per legge (D.lgs .151/2001 e s.m.i.), sul riconoscimento di un'indennità del 50% della retribuzione a carico azienda per i primi 4 mesi di congedo parentale e del 30% per ulteriori 2 mesi, da fruire entro i primi 6 anni di vita del figlio, anche in via non continuativa purché a giornate intere.

Detto trattamento di miglior favore rispetto alla normativa vigente, potrà essere riconosciuto ad uno solo dei genitori qualora entrambi siano dipendenti di Open Fiber.

5.2 ROL, Ex Festività e banca ore: si conviene sulla possibilità di fruizione di tali istituti anche per frazioni di 15 minuti.

5.3 Congedo matrimoniale: in ottemperanza alle nuove disposizioni di legge il congedo matrimoniale si intende esteso anche alle Unioni Civili.

Per la generalità dei dipendenti, il congedo matrimoniale, fermo restando quanto disposto dall'art. 32, commi 5-9, potrà essere utilizzato dal primo giorno lavorativo successivo alla data del matrimonio/unione civile e comunque non oltre i 6 mesi dalla contrazione degli stessi, previa presentazione della documentazione civile che attesti l'avvenuto evento.

5.4 Permessi di paternità per nascita figlio, adozione, affido preadottivo: si conviene sul riconoscimento di un permesso di 15 giorni totali retribuiti, comprensivi degli eventuali giorni INPS.

I giorni di permesso riconosciuti dall'azienda potranno essere goduti, anche in via non continuativa, entro cinque mesi dal verificarsi dell'evento, previa presentazione atto di nascita/adozione/affido preadottivo.

5.5 Permessi per lutto e cause particolari ex art. 32, comma 4: in aggiunta a quanto previsto dal CCNL, si conviene sul riconoscimento di ulteriori 2 giorni annui di permesso retribuito per lutto o per cause particolari secondo la legge 53/2000, per un totale di 5 giorni estendibili anche agli affini entro il 2° grado, previa presentazione di documentazione che attesti l'evento.

5.6 Malattia figli: salvo quanto previsto dalla normativa INPS, si conviene sul riconoscimento di 5 giorni annui retribuiti fruibili anche ad ore previa presentazione di documentazione attestante la malattia per i figli fino ai 14 anni di età.

5.7 Visite mediche e visite mediche dei figli fino al raggiungimento della maggiore età: si riconoscono 24 ore annue inclusi gli spostamenti, previa attestazione dell'avvenuta visita con orario di inizio e fine, salvo casi particolari di salute che saranno valutati caso per caso.

Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin of the document.

Handwritten signatures and initials in blue ink along the left margin of the document.

6. FERIE E PERMESSI SOLIDALI

Fermo restando quanto disposto dall'art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015 che recita: *“Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi 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 convengono sulla possibilità di ampliare la portata del dettato normativo consentendo iniziative solidali anche per 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 fino ad un massimo di 15 giorni componibili tra ROL, ex festività e ferie (rinnovabili al permanere delle condizioni di legge) per assistere i soggetti di cui al precedente comma che, per le gravi condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

I dipendenti “riceventi”, che dovessero trovarsi nelle condizioni precedentemente descritte, invieranno alla Funzione di Gestione e Amministrazione del Personale 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.

La Funzione di Gestione e Amministrazione del Personale, 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.

Decorrenza e durata.

Il presente Accordo, decorrerà dal 1° gennaio 2020, e potrà essere disdetto dalle Parti con un preavviso minimo di tre mesi.

Resta inteso che, con la sottoscrizione del presente Accordo, si intendono esaurite tutte le richieste di carattere economico e normativo e superate le prassi oggi vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per UNINDUSTRIA

Per OpEn Fiber S.p.A.

Per SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL Nazionali e Territoriali

Per RSU Roma

Per RSU Milano

Per RSU Napoli

Per RSU Bologna

Spett.li
SLC CGIL
FISTEL CISL
UILCOM UIL
RSU

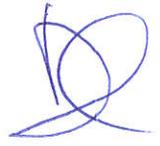
Facciamo seguito agli Accordi sottoscritti in data odierna.

Confermando l'impianto premiale già oggetto del Verbale di Accordo del 10 luglio 2019, la Società si dichiara disponibile ad un incontro da tenersi entro il primo bimestre 2020 al fine di individuare gli obiettivi e i target che formeranno oggetto del premio di risultato per l'anno 2020 (pagamento 2021).

La Società conferma la propria disponibilità ad avviare, entro l'anno 2020, un confronto teso a perfezionare l'attuale assetto delle relazioni sindacali anche attraverso un apposito protocollo il più possibile aderente al futuro assetto organizzativo/territoriale dell'azienda.

19 novembre 2019.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, connected strokes. The signature is positioned in the lower-left quadrant of the page.



Accordo sperimentale per l'introduzione del "Fiber Working"

Roma 19 novembre 2019, presso la sede di Unindustria

tra

la Società OpEn Fiber S.p.A., assistita da UNINDUSTRIA

e

SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL nazionali e territoriali, unitamente alle RSU OpEn Fiber di Milano, Roma, Bologna, Napoli;

La tecnologia e la digitalizzazione dei processi consentono sempre di più lo svolgimento delle attività lavorative anche in mobilità, favorendo così la conciliazione delle esigenze di work-life balance e quelle di incremento della produttività. Pertanto le Parti intendono porre in essere lo strumento dello Smart Working, che intendono definire "Fiber Working", a titolo sperimentale da introdurre per i lavoratori di tutte le sedi aziendali a partire dal gennaio 2020 e svilupperà i suoi effetti gradualmente e progressivamente nel corso dello stesso anno.

Questo strumento consisterà in una diversa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che, fatte salve le esigenze operative, potrà essere resa in parte all'esterno dei locali aziendali grazie alla crescente capacità di lavorare per obiettivi.

Possono accedere al Fiber Working tutti i dipendenti titolari di contratto di lavoro a tempo indeterminato, eccetto i turnisti, i semiturnisti e gli apprendisti, purché siano assunti da almeno 1 anno e siano destinatari, per esigenze aziendali, della sperimentazione.

La partecipazione alla sperimentazione dello Fiber Working avverrà su base volontaria e sarà resa operativa attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale contenente le principali indicazioni operative e la possibilità per le parti di recedere dall'istituto.

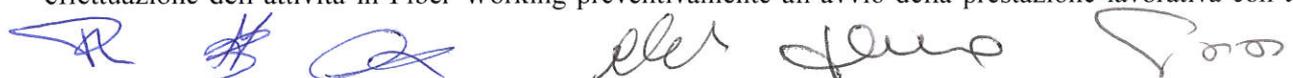
La sperimentazione consentirà di svolgere attività in Fiber Working, di norma per 4 giornate al mese (non cumulabili con le giornate di Fiber Working disponibili il mese successivo). Le giornate in questione saranno richieste dal singolo lavoratore e confermate dall'azienda, di norma almeno 48 ore prima, tenendo conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Per le giornate in Fiber Working rimane confermata la durata normale dell'orario di lavoro.

Restano fatti salvi gli ordinari trattamenti economici e normativi garantiti ai lavoratori che prestano l'attività lavorativa all'interno delle sedi aziendali.

L'Azienda fornirà le dotazioni tecnologiche idonee a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dai locali aziendali; il dipendente dovrà utilizzare con diligenza gli strumenti di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, impegnandosi a non manometterle e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi, con l'obbligo altresì di applicare correttamente le direttive aziendali in materia di sicurezza.

L'Azienda fornirà al dipendente un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi alla effettuazione dell'attività in Fiber Working preventivamente all'avvio della prestazione lavorativa con tale



modalità. La Società si attiverà altresì per somministrare ai destinatari la formazione specifica sullo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile con particolare attenzione agli aspetti di privacy e safety.

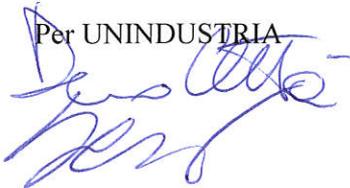
Resta inteso che la copertura assicurativa per gli infortuni extraprofessionali già prevista, si intende valida anche per il personale in Fiber Working.

Entro e non oltre il mese di giugno 2020 o anche prima, su richiesta di una delle stesse, le Parti si incontreranno per monitorare l'efficacia del presente accordo e valutare l'eventuale introduzione di elementi modificativi e/o aggiuntivi della disciplina qui prevista, tenuto anche conto delle specifiche esigenze tecniche, produttive ed organizzative aziendali e di eventuali variazioni legislative.

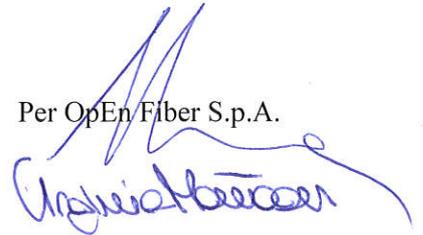
Le Parti infine convengono che il presente accordo è conforme a tutte le disposizioni di legge e di CCNL, per quanto non previsto le Parti rinviando espressamente al D.lgs 81/2017 anche per ciò che attiene ai diritti sindacali e al diritto alla disconnessione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per UNINDUSTRIA



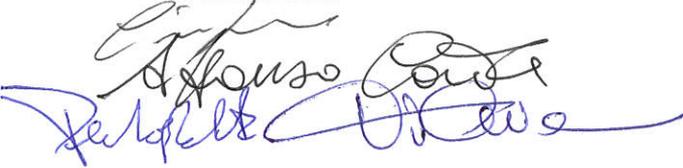
Per OpEn Fiber S.p.A.



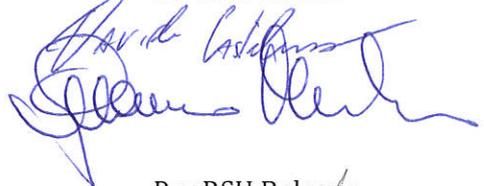
Per SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL Nazionali e Territoriali



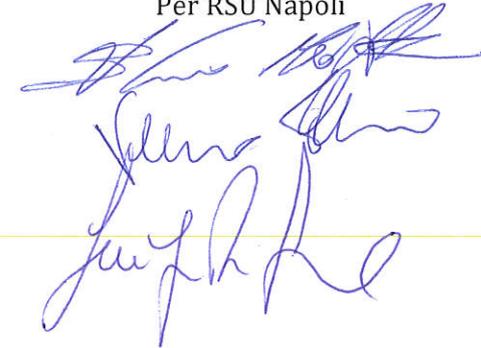
Per RSU Roma



Per RSU Milano



Per RSU Napoli



Per RSU Bologna

