

## ACCORDO SINDACALE

Tra

INWIT S.p.A.

e

Le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISEL CISL E UILCOM UIL UNITAMENTE ALLE RSU INWIT

Premesso che

Inwit S.p.A. opera nel settore delle TLC con l'obiettivo di assicurare la gestione delle infrastrutture per le comunicazioni elettroniche e la copertura dei servizi di telefonia wireless sull'intero territorio nazionale;

la crescente richiesta di digitalizzazione del Paese e di innovazione tecnologica determina sempre di più la necessità di abilitare lo sviluppo di soluzioni innovative con l'obiettivo di ridurre il digital divide tra i grandi centri urbani e le aree rurali del Paese;

conseguentemente Inwit, come abilitatore dell'implementazione del 5G da parte degli Operatori TLC, favorirà la diffusione della copertura outdoor e indoor nelle principali città, anche attraverso lo sviluppo di infrastrutture DAS (Distributed Antenna Systems) e Small Cell;

in data 31 marzo 2020 è stata perfezionata l'operazione societaria con cui la Società Vodafone Towers s.r.l. è confluita in Inwit per effetto della procedura di fusione per incorporazione annunciata con la comunicazione del 12 febbraio 2020, allo scopo di massimizzare l'utilizzo delle infrastrutture e supportare Tim e Vodafone nello sviluppo delle rispettive reti 5G;

successivamente a tale operazione, Inwit è diventata il primo Tower Operator nazionale per numero di siti gestiti su cui verranno ospitati gli apparati di trasmissione di tutti i principali operatori telefonici con possibilità di condividere la rete di accesso e assicurare il miglioramento della copertura generando efficienza nei costi di implementazione e sviluppo della stessa;

l'operazione societaria ha determinato per effetto dell'art. 2112 c.c. il trasferimento senza soluzione di continuità, di personale Vodafone Towers s.r.l. in Inwit, con impegno delle Parti firmatarie, a rivedersi a valle del completamento del processo di integrazione organizzativa, al fine di perfezionare l'armonizzazione dei trattamenti in essere;

le Parti con l'accordo sindacale sottoscritto in data 11 febbraio 2020 hanno sancito l'introduzione strutturale del lavoro agile come forma alternativa al normale svolgimento dell'attività lavorativa fra quelle in essere resa in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali in coerenza con quanto previsto dall'art. 18, L. n. 81/2017;

il ricorso al lavoro agile rappresenta un elemento qualificante rispettivamente della strategia tra le parti sociali e della valorizzazione delle professionalità presenti in Azienda in quanto si caratterizza per una maggiore autonomia e per la capacità di lavorare per obiettivi promuovendo effetti positivi sulla sostenibilità sociale, economica e ambientale;



l'esigenza di fronteggiare l'emergenza sanitaria ha fortemente messo in discussione il paradigma tradizionale di prestazione dell'attività lavorativa determinando il ricorso massivo al lavoro agile come principale strumento nella lotta al contrasto della diffusione del coronavirus Covid 19 garantendo contestualmente la continuità dell'operatività aziendale e le istanze di cura della famiglia da parte dei lavoratori;

Le Parti condividono l'intento di cogliere gli effetti positivi dell'esperienza fin qui maturata introducendo, al termine del periodo di emergenza sanitaria, una forma sperimentale e avanzata del lavoro agile che, orientata alla flessibilità dei luoghi di lavoro e alla digitalizzazione dei processi produttivi, favorisca un nuovo modello di organizzazione di lavoro;

in data 30 luglio 2020 è stato sottoscritto tra Assotelecomunicazioni-Asstel e le Organizzazioni Sindacali, il Protocollo Principi e Linee Guida per il Nuovo Lavoro Agile nella Filiera delle Telecomunicazioni;

Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

#### LAVORO AGILE – MODIFICHE AL PUNTO 4. ACCORDO SINDACALE LAVORO AGILE 11 FEBBRAIO 2020

##### 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.

In considerazione del processo di cambiamento interno, orientato alla ricerca di un incremento di produttività ma anche verso un processo di maggiore autonomia e responsabilizzazione del dipendente, lo svolgimento della prestazione lavorativa potrà avvenire attraverso l'individuazione, da parte del lavoratore, di un qualunque luogo idoneo e conforme alle istruzioni fornite dall'Azienda durante gli appositi corsi di formazione in materia di privacy e sicurezza sul lavoro.

La scelta del luogo presso cui effettuare la prestazione lavorativa non dovrà compromettere il corretto svolgimento dell'attività lavorativa stessa, la propria sicurezza e/o il patrimonio aziendale (ivi inclusi i dati trattati nell'ambito delle proprie attività). Relativamente allo svolgimento della prestazione, il lavoratore sarà tenuto a utilizzare gli strumenti tecnologici in conformità con le disposizioni di legge, le normative aziendali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela della privacy e proprietà intellettuale e sicurezza informatica.

Lo svolgimento della prestazione da remoto si articolerà fino a un massimo di 12 giorni mese presso il luogo prescelto dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, 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, fermo restando una presenza in sede, di norma, di almeno 8 giorni al mese.

La pianificazione delle giornate di rientro dovrà essere effettuata da ciascun dipendente bisettimanalmente previo accordo con il proprio Responsabile. Per il personale collocato in open space, la pianificazione delle giornate dovrà avvenire utilizzando l'apposita App, tramite la quale sarà possibile individuare la postazione di lavoro disponibile per la giornata di rientro in sede. Per il restante personale il calendario delle giornate sarà condiviso con il proprio responsabile attraverso modalità alternative tradizionali (es. file excel, mail etc.). La variazione delle giornate preventivamente programmate potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile e previa verifica dei limiti di capienza massima consentiti per ciascuna sede aziendale.



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

Per tutta la durata dell'orario di lavoro, il dipendente dovrà garantire la contattabilità telefonica e telematica, salvo comunicare tempestivamente al proprio responsabile l'impossibilità a svolgere l'attività lavorativa, anche a causa di malfunzionamenti della strumentazione informatica o indisponibilità della connessione internet. Conseguentemente il responsabile potrà indicare al lavoratore le modalità alternative di completamento della prestazione o valutare il possibile rientro in Azienda, tenuto conto dei limiti di capienza massima prevista per ciascuna sede aziendale.

Durante le giornate lavorative in modalità agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e dei presupposti su cui tale modalità si fonda, è escluso il ricorso al lavoro supplementare/straordinario.

Considerata la peculiare ed innovativa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, quanto disciplinato nel presente paragrafo sarà oggetto di una sperimentazione della durata di 12 mesi a decorrere dalla fine dello stato di emergenza. Le Parti concordano altresì di incontrarsi decorsi 6 mesi del medesimo avvio per valutare gli esiti della sperimentazione e raccogliere eventuali elementi che possano migliorare le modalità applicative della stessa.

Per quanto non specificatamente indicato nella presente intesa, si rinvia a quanto disciplinato nell'accordo sindacale sul lavoro agile siglato in data 11 febbraio 2020.

#### BUONO PASTO

Sulla base dell'introduzione di una nuova forma di lavoro agile al termine dell'emergenza sanitaria in atto, è intenzione dell'Azienda riconoscere il buono pasto a partire dal 1° ottobre 2020 anche per le giornate di lavoro prestate in modalità agile ove ricorrano le condizioni di cui all'accordo sindacale dell'11 febbraio 2020.

Nell'ottica di favorire l'invarianza dei trattamenti precedentemente in essere all'atto dell'Operazione Societaria, le Parti concordano nel riconoscere la vigenza dell'istituto del buono pasto sin dall'efficacia del processo di fusione anche per le giornate di lavoro agile.

\*\*\*

Inoltre, al fine di dare seguito agli impegni assunti in fase di procedura ex art. 47 L. 428/90 e allo scopo di disporre una disciplina uniforme a valere per tutti i dipendenti circa l'assegnazione dell'auto ad utilizzo promiscuo, è intenzione dell'Azienda dotarsi di una specifica policy aziendale che preveda l'assegnazione dell'auto *ad personam* ai dipendenti che svolgano attività o mestieri che richiedano sistematicamente sopralluoghi o interventi all'esterno, delimitando l'utilizzo dell'auto sociale (meglio specificato in pool) per finalità specifiche ed occasionali.

\*\*\*



Nel corso dell'incontro, l'Azienda ha illustrato alle OO.SS. la distribuzione delle sedi Inwit presenti ad oggi sull'intero territorio nazionale con indicazione dell'organico in forza in ciascuna sede.

A questo proposito, è stato evidenziato che si tratta per lo più di lavoratori che effettuano sopralluoghi tecnici e/o attività connotate da particolare autonomia e indipendenza e pertanto facilmente remotizzabili.

Alla luce della necessità di mantenere attivi tutti i presidi territoriali con presenza di personale dipendente e allo scopo di semplificare la distribuzione logistica delle sedi, l'Azienda intende avviare un piano progressivo di chiusure di alcune delle sedi minori su cui sono presenti complessivamente 19 risorse. Conseguentemente tale personale verrà trasferito nella sede amministrativa più vicina a quella originaria secondo quanto illustrato nella tabella di seguito riportata:

Sede attuale	Nuova sede amministrativa
Genova	Torino
Udine	Mestre
Cagliari	Roma
Catanzaro	Napoli
Sassari	Roma
Pesaro	Bologna
Catania	Palermo
Ivrea	Torino
Pescara	Roma
Trento	Padova

Il personale in forza nelle sedi oggetto del piano continuerà ad operare nell'ambito operativo/distretto presso il quale svolge l'ordinaria attività quotidiana, avvalendosi dell'auto ad uso promiscuo nei casi previsti dai regolamenti aziendali che saranno definiti successivamente a tale intesa.

Qualora i dipendenti dovessero cambiare la mansione assegnata e svolgere attività diverse da quelle prese in esame nella presente intesa, le Parti si incontreranno per esplorare soluzioni alternative idonee alla nuova attività lavorativa alla luce di quanto previsto dall'art. 25 co. 4 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni (di seguito CCNL TLC).

Al fine di favorire comunque contatti frequenti con colleghi e il massimo allineamento con i responsabili, saranno previste delle giornate di rientro nella sede amministrativa più vicina da concordare con il proprio responsabile assicurando al lavoratore congrui margini di flessibilità organizzativa. In aggiunta, il lavoratore, a fronte di specifiche esigenze legate allo svolgimento dell'attività lavorativa, potrà richiedere la possibilità di accedere ad uno spazio di coworking che verrà messo a disposizione dall'Azienda.

#### NOTA A VERBALE

A valle del processo di fusione per incorporazione, alla popolazione ex Vodafone Towers s.r.l. confluita in Inwit, è stata applicata la contrattazione collettiva di 2° livello vigente, ivi inclusa la disciplina del Premio Annuo definita nell'accordo sindacale del 19 luglio 2000, che determina una diversa ricomposizione delle voci retributive nella busta paga.

Le Parti, al fine di accelerare il processo di integrazione e nella logica di favorire un equilibrio complessivo dei trattamenti riconosciuti, fermo restando l'efficacia e l'esigibilità degli accordi aziendali vigenti, concordano sul riconoscimento, ai lavoratori ex Vodafone Towers s.r.l., di un trattamento compensativo a titolo di superminimo individuale non assorbibile secondo gli importi di seguito definiti:

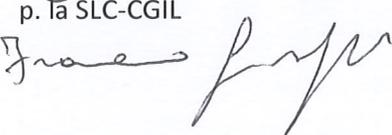
	IMPORTO PREMIO ANNUO (ex Acc. 20/07/2000)	incidenza TFR	
		MESE	ANNO
liv 5	1.032,91 €	5,95 €	71,35 €
liv 6	1.270,48 €	7,31 €	87,76 €
liv 7	1.424,39 €	8,20 €	98,39 €
liv 7Q	1.424,39 €	8,20 €	98,39 €

Al fine di proseguire il confronto avviato in data odierna, le Parti concordano di incontrarsi nei primi mesi del 2021 per definire un nuovo accordo sul Premio di Risultato e valutare ulteriori possibili evoluzioni della contrattazione di 2° livello.

p. Inwit S.p.A.



p. la SLC-CGIL



P. la FISTEL CISL



p. la UILCOM UIL



RSU INWIT