



VERBALE DI ACCORDO

Addì 21 giugno 2021, in presenza e in modalità telematica, tra la INWIT S.p.A. (di seguito Azienda), assistita da Unindustria

e

la SLC CGIL, la FISTEL CISL, la UILCOM UIL, Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU;

premesso che:

l'emergenza sanitaria legata al Coronavirus Covid19, che ha caratterizzato il 2020 e una parte del 2021, ha accelerato notevolmente la spinta alla digitalizzazione e alla trasformazione dei processi organizzativi e produttivi, determinando il superamento del paradigma tradizionale di prestazione dell'attività lavorativa a beneficio di modelli più flessibili orientati a favorire l'autonomia delle persone e la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro;

in questo contesto, tale accelerazione ha di fatto contribuito ad introdurre in Azienda un modello evoluto di lavoro agile, basato fondamentalmente sui concetti della responsabilità personale e sull'autonomia nello svolgimento dell'attività lavorativa, promuovendo un comportamento, da parte dei dipendenti, orientato al risultato e al raggiungimento degli obiettivi aziendali;


è in questo quadro storico-temporale, di ricorso massivo al lavoro agile, che è stata gestita la fusione per incorporazione tra Inwit e Vodafone Towers, in continuità con l'operatività del business aziendale nonostante l'impossibilità di accedere alle sedi aziendali;

tale fusione ha variato il perimetro industriale e la dimensione degli organici oltreché il numero delle sedi aziendali; in particolare l'Azienda è passata da 17 a 21 sedi dislocate sull'intero territorio nazionale, con una distribuzione di risorse su ciascuna sede molto frammentata e ridotta in termini di unità;

conseguentemente, tale incremento di sedi, anche in considerazione delle nuove regole sul distanziamento sociale imposte dalla pandemia, che hanno richiesto all'Azienda la rivisitazione degli ambienti di lavoro e una diversa distribuzione degli spazi, ha comportato un maggiore aggravio nei lavori di adeguamento degli spazi a fronte di numero molto basso di risorse per territorio;

in data 1° ottobre 2020 le Parti hanno condiviso una prima parte del Piano di chiusure di alcune sedi aziendali condividendo condizioni e modalità operative con cui si sarebbe realizzato il trasferimento del personale.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.



Al fine di consolidare un assetto snello ed agile, correlato all'effettiva dimensione dell'organico Inwit, si manterrà l'operatività esclusivamente nelle sedi di:

- Milano
- Roma
- Napoli
- Venezia
- Torino

Con riguardo alle altre sedi, su cui insistono complessivamente 28 lavoratori, il Piano di dismissione verrà progressivamente avviato a partire dal mese di settembre 2021 e concluso entro la fine dell'anno.

Le sedi interessate sono:

Sede Amministrativa attuale	Nuova Sede Amministrativa
Padova	Venezia-Mestre
Bologna	Venezia-Mestre
Firenze	Roma
Palermo	Napoli
Bari	Napoli

In riferimento ai lavoratori coinvolti nel piano di chiusura, le Parti si danno atto che verranno comunque mantenuti gli attuali presidi territoriali in continuità col business aziendale e gli attuali standard di qualità ed efficienza nei confronti del Cliente finale. Pertanto, anche in considerazione del fatto che i lavoratori in forza sulle sedi in chiusura svolgono sopralluoghi tecnici o attività di profilo amministrativo, connotate da particolare autonomia e/o indipendenza, il Personale continuerà ad operare nel luogo presso il quale svolge attualmente l'ordinaria attività lavorativa, anche avvalendosi dell'auto ad uso promiscuo nei casi previsti dai Regolamenti/Policy aziendali in essere.

Al fine di favorire comunque i necessari contatti con i colleghi e il massimo coordinamento con i responsabili, potranno essere previste delle giornate di rientro nella sede amministrativa da concordare con il proprio responsabile, assicurando in ogni caso al lavoratore congrui margini di flessibilità organizzativa. In tale circostanza, l'Azienda si rende disponibile a riconoscere al lavoratore che faccia rientro sulla Sua sede amministrativa un importo di ristoro equivalente a quello riconosciuto nei casi di trasferta.

Resta inteso che ogni modifica riguardante il contenuto delle attività formerà oggetto di esame congiunto tra le parti al fine di esplorare le migliori soluzioni idonee ai mutati scenari organizzativi anche ai sensi 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).

In aggiunta, il lavoratore, a fronte di specifiche esigenze, potrà richiedere all'Azienda l'attivazione di uno spazio di coworking nel comune del proprio domicilio in sostituzione della tradizionale postazione di lavoro all'interno di una sede aziendale.

Inoltre, le Parti concordano che i lavoratori interessati dal Piano di chiusura delle Sedi aziendali continueranno a fruire della giornata di festività del Santo Patrono locale riferita al luogo di domicilio in cui continuano a prestare l'attività lavorativa.

Le OO.SS. si danno atto che con la sottoscrizione del presente Accordo, si intende esperimento l'esame congiunto ai sensi e per gli effetti dell'art. 25 CCNL TLC, e confermato il nulla osta al trasferimento delle r.s.u. di volta in volta interessate in coerenza con quanto stabilito dall'art. 22 L.300/70.

Con riferimento all'istituto del Premio Annuo, istituito nell'accordo sindacale di Telecom Italia in data 19 luglio 2000, ed applicato in Inwit in ragione dell'originaria appartenenza al Gruppo Telecom Italia, e per effetto del quale viene corrisposto nel mese di luglio di ogni anno un importo economico distinto per ciascun livello inquadramentale, le Parti convengono che tale importo verrà distribuito su 12 mensilità e sommato alla retribuzione mensile lorda.

Conseguentemente, tale trattamento sarà riconosciuto a tutti i lavoratori in forza ed erogato a partire dal 1° gennaio 2022, e computato ai fini del Trattamento di fine rapporto e degli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, e delle maggiorazioni contrattualmente previste.


Riguardo al trattamento compensativo riconosciuto al personale ex Vodafone Towers, e previsto nella nota a verbale dell'accordo sindacale siglato lo scorso 1° ottobre 2020, che rispondeva alla logica di mitigare gli effetti derivanti da una diversa composizione delle voci retributive rispetto alla cessione di contratto con cui è avvenuto il passaggio in Inwit, le Parti intendono superato quanto regolamentato nella nota a verbale contenuta nell'accordo predetto, e considerano decaduta qualunque disciplina previgente.

WELFARE

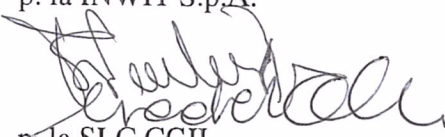
Le Parti concordano sul riconoscimento di un credito Welfare, indifferenziato per livello inquadramentale del valore di 150,00 euro. Tale importo sarà riconosciuto nell'anno 2022 alla categoria di lavoratori non destinatari di sistemi di incentivazione individuale, potrà essere fruito attraverso l'apposita piattaforma di beni e servizi welfare a decorrere dal mese di maggio 2022 entro e non oltre il 31 dicembre 2022, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal regolamento aziendale istitutivo della piattaforma welfare di prossima emanazione.

Letto, confermato e sottoscritto in modalità telematica.

p. l'UNINDUSTRIA



p. la INWIT S.p.A.


p. la SLC CGIL


p. la FISTEL CISL


p. la UILCOM UIL


p. le RSU