

VERBALE DI ACCORDO

Addì 18 dicembre 2017, in Roma, presso la sede di Unindustria

TRA

La Società Galata S.p.A., assistita da Unindustria

E

La SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, unitamente alla RSU Aziendale

Premesso che:

- la Società si occupa di progettazione, sviluppo, realizzazione, implementazione, manutenzione e gestione di reti di telecomunicazioni;
- la Società opera in un mercato che impone la ricerca di un continuo orientamento alla qualità del servizio offerto per poter fidelizzare l'attuale clientela e proporsi come Partner affidabile per i nuovi e potenziali Clienti;
- le risorse umane costituiscono, al riguardo, un elemento determinante per poter realizzare la strategia d'impresa e raggiungere obiettivi operativi ed economici sempre più sfidanti;
- le Parti riconoscono nelle Relazioni Industriali un fattore importante per poter individuare soluzioni condivise che consentano all'Azienda di mantenere un carattere distintivo del proprio business nella filiera delle TLC e di raggiungere obiettivi funzionali all'attività dell'impresa;
- la Società fa parte di un Gruppo (Cellnex Italia) alla ricerca del proprio consolidamento sul mercato di riferimento, attraverso una progressiva complessificazione dei servizi offerti e un incremento di professionalità al servizio della propria clientela. Per questi motivi la Società Galata si è dotata di professionalità con profili adeguati alle sfide del mercato e orientate ad una costante attività di "Change Management"; uno di questi progetti ha avuto l'obiettivo di trasformare la figura professionale del "tecnico", nel nuovo e sempre più centrale ruolo di "Asset Manager". Questo percorso, avviato nel 2016, intensificato da attività formative nel 2017, ha portato alla valorizzazione delle risorse umane e alla sensibilizzazione delle stesse al cambiamento, sempre nell'obiettivo di meglio rispondere alle richieste del Cliente;
- in quest'ottica si inseriscono le frequenti iniziative volte alla partecipazione dei lavoratori al business aziendale;
- la continua evoluzione societaria necessita di soluzioni organizzative e business model che velocemente siano in grado di sostenere la richiesta di flessibilità che viene dal mercato e, a tal riguardo, appare necessario concordare un nuovo impianto di contrattazione aziendale che possa testimoniare il cambiamento di business e inaugurare una nuova stagione di Relazioni Industriali partecipative, orientate agli incrementi di produttività, qualità, efficienza e sviluppino quindi redditività, per Azienda e lavoratori tutti;



- la Società applica ai lavoratori il CCNL per il personale dipendente da Imprese esercenti servizi di Telecomunicazione;

Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.
2. Le Parti, con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo intendono realizzare la contrattazione aziendale in linea con quanto previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti. Gli Istituti di carattere economico e normativo disciplinati dal presente Accordo sono da intendersi introdotti per la durata di tre (3) anni a decorrere dal 1° gennaio 2018.
3. Il presente accordo costituisce un complesso di misure correlate e inscindibili tra di loro, finalizzate alla realizzazione degli imprescindibili obiettivi di competitività, produttività, efficienza e redditività aziendale, misure che le Parti si impegnano a rispettare, dandone conseguente attuazione.
4. Le Parti concordano che il presente Accordo supera tutta la contrattazione aziendale fino alla data odierna vigente, eccetto per ciò che concerne l'istituto del Work Out, l'assistenza sanitaria integrativa e il protocollo sulle Relazioni Industriali del 21 Marzo 2016.

5. Ferie

Al fine di garantire il corretto adempimento delle previsioni di legge e di conciliare le esigenze di recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore con quelle produttive dell'Azienda, le Parti concordano che entro il mese di aprile di ogni anno il lavoratore programmerà almeno tre settimane di ferie da usufruirsi entro il mese di ottobre dell'anno in corso; nell'arco del mese di ottobre il lavoratore dovrà programmare le ferie residue da godersi entro il 31 dicembre dell'anno.

Le Parti convengono che l'Azienda, in caso di eccezionali residui di ferie alla fine dell'anno di maturazione, ne disporrà la collocazione entro il 30 giugno dell'anno successivo, anche attraverso la riduzione dell'orario di lavoro settimanale in misura pari ad almeno 8 ore, fino ad esaurimento dei residui.

Esclusivamente nei casi di assenze dal servizio continuative e superiori a 60 giorni a qualsiasi titolo, la fruizione sarà garantita entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

6. Riduzione Orario di Lavoro

Le Parti convengono che i permessi ex art. 26 e 28 del CCNL Telecomunicazioni (di seguito per brevità, solo "ROL") debbano essere fruiti dai lavoratori entro l'anno di maturazione, tenendo conto della conciliazione delle esigenze personali dei lavoratori con quelle aziendali. I ROL potranno essere fruiti anche a frazioni di 15 minuti.

Le Parti convengono che l'Azienda, in caso di eccezionali residui di ROL alla fine dell'anno di maturazione, ne disporrà la collocazione entro il 31 marzo dell'anno successivo, anche attraverso la riduzione dell'orario di lavoro settimanale in misura pari ad almeno 4 ore, fino ad esaurimento dei residui.

Al termine comunque dell'anno successivo a quello di maturazione, ove dovessero ancora permanere eventuali residui di spettanze di permessi di Riduzione dell'Orario di Lavoro, detti permessi non saranno più nella disponibilità del lavoratore, né potranno essere monetizzati.

Nei casi di assenze dal servizio continuative e superiori a 60 giorni, a qualsiasi titolo, la fruizione sarà garantita entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

MS

7. Permessi per visite mediche e permessi per malattia bambino

Sono da considerarsi retribuite le ore strettamente necessarie, all'interno dell'orario di lavoro, per visite, esami e terapie mediche cui il lavoratore, o il figlio fino ad un massimo di 12 anni di età, debba sottoporsi nella giornata lavorativa. Le ore totali annue (maturate nel periodo gennaio – dicembre) fruibili a tale titolo non potranno comunque superare le 24 ore annue (compresi i tempi di percorrenza per recarsi allo studio medico o all'ambulatorio e viceversa).

Resta inteso che potranno essere fruiti a tale titolo un massimo di 3 ore giornaliere.

Tali permessi retribuiti dovranno essere comprovati dal lavoratore mediante esibizione di idonea certificazione contenente l'orario di inizio e termine dell'avvenuta visita, esame o prestazione.

I permessi di cui al presente paragrafo, nei limiti così come pattuiti, potranno essere fruiti anche a titolo di malattia bambino fino ai 12 anni di età, previa esibizione di titolo medico idoneo.

8. Smonetizzazioni

Per il periodo 2018 – 2020, in luogo del trattamento economico di cui all'art. 28 del vigente CCNL Telecomunicazioni, per la festività del 4 novembre e per le festività coincidenti con la Domenica sarà riconosciuto a tutto il personale che ne abbia diritto un giorno di permesso retribuito per ciascuna festività, fruibile a frazioni minima di 4 ore, entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento; oltre tale data detti permessi non saranno più nella disponibilità del lavoratore, né potranno essere monetizzati.

La richiesta preventiva del lavoratore in merito alla collocazione del predetto giorno di permesso retribuito è accolta compatibilmente con le esigenze tecnico/organizzative aziendali.

ANNO	Festività smonetizzate
2018	4 novembre
2019	6 gennaio, 4 novembre
2020	1° novembre, 4 novembre

Il presente istituto ha decorrenza dall'anno 2018.

9. Ticket Restaurant

L'Azienda riconoscerà il *ticket restaurant* dal valore unitario nominale di 7 euro, corrisposto per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa. Il riconoscimento del ticket è subordinato alle seguenti condizioni:

- una presenza di almeno 6 ore per il personale full time;
- una presenza di almeno 4 ore per il personale part-time con orario contrattuale non superiore alle 6 ore;

La Società si adopererà per la corresponsione del ticket in modalità elettronica. Resta inteso che il ticket rappresenta l'unico istituto sostitutivo del pasto da corrispondersi a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Restano ferme le policy aziendali tempo per tempo vigenti in materia di trasferte e uscite per servizio. Le stesse formeranno oggetto di apposita informativa alla RSU.

10. Reperibilità

Attraverso l'istituto della reperibilità il lavoratore assicura, secondo un programma predisposto a cura della Direzione Risorse Umane della Società, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti ed il presidio del mercato di riferimento.

MS

Per la tipologia di business dell'Azienda, l'istituto della reperibilità consiste di norma, in una attività di coordinamento da remoto che consenta di raccogliere indicazioni sullo stato di un eventuale guasto e di gestire l'intervento da parte del Fornitore esterno che si occupa dell'esercizio e della manutenzione degli apparati.

In ogni caso il lavoratore dovrà garantire il proprio intervento nel minor tempo possibile, fermo restando che l'Azienda metterà a disposizione dello stesso i mezzi, le apparecchiature e le informazioni necessarie per l'intervento.

Può altresì essere previsto, in casi eccezionali, l'intervento sul sito. Tale eccezionalità formerà oggetto di appostiti verbali di sopralluogo redatti a cura del lavoratore in reperibilità. L'istituto della reperibilità trova applicazione esclusivamente nell'Area Organizzativa Tis Operations Unit. Resta inteso che l'estensione dell'istituto ad altri settori aziendali formerà oggetto di apposito esame congiunto con la RSU.

L'istituto della reperibilità si applica secondo le seguenti modalità:

- nei giorni lavorativi (di norma dal lunedì al venerdì), dal termine dell'orario di lavoro all'inizio dell'orario di lavoro del giorno successivo;
- nel giorno di libertà (di norma il sabato);
- nel giorno di riposo settimanale (di norma la domenica);
- nei giorni festivi;

Il periodo di reperibilità sarà comunicato al lavoratore interessato con un preavviso non inferiore a 72 ore.

L'Azienda, nell'ambito delle proprie esigenze organizzative prevede, di regola, che periodi settimanali di disponibilità si presentino per ognuno dei dipendenti con una frequenza non superiore ad una settimana al mese e si impegna a garantire una distribuzione omogenea delle giornate di lavoro e non (libero e riposo).

L'indennità giornaliera di reperibilità è definita nelle misure indicate di seguito:

lunedì – venerdì:	€ 21,00 al giorno
sabato:	€ 48,00 al giorno
domenica e festivi:	€ 57,00 al giorno

Gli importi di cui sopra sono indifferenziati per livello di inquadramento e sono al lordo delle ritenute di legge.

Le Parti concordano che per l'intervento/coordinamento da remoto non verrà riconosciuta alcuna forma di indennità.

Resta inteso che le indennità così come disciplinate dal presente paragrafo sono state oggetto di una verifica puntuale della frequenza degli interventi in reperibilità posti in essere negli anni 2015, 2016 e 2017 e pertanto rappresentano importi congrui rispetto ai disagi correlati all'istituto. Le Parti monitoreranno semestralmente la frequenza degli interventi ed esploreranno eventuali azioni correttive sull'utilizzo dello stesso e/o sui meccanismi di ricompensa del disagio correlato all'istituto. Al riguardo il singolo lavoratore in reperibilità redigerà mensilmente un apposito report contenente durata, causali e specifiche degli interventi da consegnare al proprio responsabile diretto. Tale reportistica sarà utilizzata ai soli fini del monitoraggio dell'istituto.

Qualora, in via del tutto eccezionale, dovesse verificarsi la necessità che il lavoratore in reperibilità debba effettuare un intervento sul sito, indipendentemente dalla durata dello stesso, l'Azienda corrisponderà l'importo forfettario di € 40 lordi per ogni intervento. L'erogazione di quest'ultimo importo sarà subordinato alla redazione di apposito verbale di

MS

intervento che sarà verificato dal diretto responsabile del lavoratore in reperibilità e approvato dalla Direzione Risorse Umane.

Restano fatte salve tutte le previsioni legislative del D. Lgs.66/2003.

11. Work-out

In virtù della tipologia di attività svolta dal personale appartenente alla funzione TIS Operations, che ha una forte componente di rapporto con il territorio nel quale è posizionato l'“Asset”, e verificato che la nuova modalità di lavoro risulta efficace e fonte di soddisfazione sia per quanto riguarda il work-life balance sia per l'incremento della produttività, le Parti confermano che per i lavoratori appartenenti a tale funzione, rimane ferma la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa denominata “work-out” ed oggetto del Verbale di Accordo del 29 aprile 2016.

Le dotazioni strumentali/tecnologiche e le modalità operative dovranno essere adeguate allo svolgimento dell'attività lavorativa e alla organizzazione aziendale tempo per tempo in essere. La Direzione aziendale monitorerà i fabbisogni che dovessero emergere e porrà in essere tutte le iniziative a salvaguardia del corretto, sicuro ed efficace svolgimento dell'attività.

12. Assistenza Sanitaria Integrativa

Fermi restando i nuovi trattamenti di Assistenza Sanitaria Integrativa introdotti nelle aziende del gruppo, le Parti confermano, esclusivamente per il personale già oggetto di trasferimento di ramo d'azienda dalla Società Wind Telecomunicazioni S.p.A., il mantenimento dell'iscrizione al Fondo di solidarietà (FSW) fino al 17 febbraio 2020, in ossequio alle specifiche già oggetto dell'Accordo del 11 febbraio 2015.

Conclusioni

Il presente Accordo annulla e sostituisce tutti i precedenti accordi di secondo livello che trovano applicazione anche in virtù della cessione di ramo d'azienda avvenuta il 18 febbraio 2015 e ratificata con apposito Accordo in data 11 febbraio 2015, salvo le specifiche ivi previste. Per quanto non specificato dal presente Accordo, si rimanda al CCNL per il personale dipendente da Imprese esercenti servizi di Telecomunicazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

p. Galata S.p.A.

p. la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali

p. la RSU

