

Assago, 31 luglio 2020

Spett.li Segreterie Nazionali

SLC-Cgil

Piazza Sallustio 24 - 00187 Roma

FISTEL-Cisl

Via Salaria 83 int.3 - 00198 Roma

UILCOM-Uil

Largo A. Ponchielli, 4 - 00198 Roma

Invio a mezzo Raccomandata A/R

e p.c.

RSU Italiaonline (consegna brevi manu)

Oggetto: Armonizzazione normativa - Contratto Collettivo Nazionale e disciplina collettiva di 2° livello applicabile in Italiaonline S.p.A.

Con riferimento all'oggetto e a quanto comunicato in data odierna ai Segretari Nazionali delle Organizzazioni Sindacali destinatarie della presente comunicazione e alle RSU di Italiaonline S.p.A., inviamo in allegato alla presente i seguenti documenti:

1. Applicazione generalizzata del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali – recesso dai contratti di secondo livello ante 1 gennaio 2019;
2. Regolamento aziendale Italiaonline S.p.A. (valido dal 1 gennaio 2021);
3. Classificazione del personale: confluenza al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali;
4. Modifiche sul versante economico a seguito dell'applicazione in via generale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali e della regolamentazione aziendale.

Distinti saluti

Italiaonline S.p.A.



**Applicazione generalizzata del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le
aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali -
recesso dai contratti di secondo livello ante 1 gennaio 2019**

In relazione alla più volte ribadita necessità di procedere alla modifica della vigente regolamentazione contrattuale dobbiamo constatare che, ad oggi, non è stato ancora possibile pervenire ad una intesa in grado di superare le attuali difformità normative che regolano il rapporto di lavoro del personale dipendente dalla società Italiaonline S.p.A. (di seguito anche "IOL" o "Azienda").

Nel prendere atto di ciò, l'Azienda non può che tornare a sottolineare l'esigenza, non più rinviabile, di procedere ad una rivisitazione complessiva dei trattamenti riconosciuti ai dipendenti in forza a IOL e, dunque, si trova, suo malgrado, costretta ad avviare unilateralmente il percorso di razionalizzazione del complessivo assetto contrattuale collettivo con l'obiettivo di pervenire ad una regolamentazione dei rapporti di lavoro uniforme, semplificata e moderna, in grado di accompagnare le nuove esigenze produttive, gestionali e di valorizzazione dell'apporto fornito dalle risorse umane.

Tale esigenza di razionalizzazione risulta viepiù rafforzata dalla adesione che lega in via esclusiva IOL all'Unione Grafici, associazione datoriale stipulante il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali per il tramite di Assografici (CCNL Grafici ed editoriali). Tale assetto associativo, infatti, rende non più giustificabile l'applicazione - nei confronti di una parte del personale - del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (CCNL TLC), peraltro da tempo scaduto e, quindi, applicato di fatto in regime di ultrattività e senza alcun vincolo associativo con le associazioni datoriali firmatarie.

Atteso quanto sopra, con la presente IOL comunica che, con decorrenza dal 1 gennaio 2021, cesserà di trovare applicazione il CCNL TLC; inoltre, per effetto della presente disdetta, saranno definitivamente superati tutti gli accordi e/o contratti sindacali aziendali stipulati anteriormente al 1 gennaio 2019 nonché tutte le prassi aziendali in essere.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo la presente disdetta, fermo restando quando già dichiarato in merito all'applicazione del CCNL Grafici ed editoriali con riferimento all'intero perimetro aziendale, riguarda, oltre a tutte le prassi in essere:

- l'Accordo SEAT Pagine Gialle Spa del 22.12.2008;
- l'Accordo di armonizzazione Italiaonline srl / Matrix spa del 19.12.2013, poi modificato ed integrato con verbale di incontro del 21.03.2014 e del 16.12.2015, in ogni caso già scaduto in data 31.12.2016;
- l'intero Accordo integrativo aziendale SEAT, così come da relativa raccolta del settembre 1997, in ogni caso, già superato dalle successive intese sopracitate.

Con decorrenza 01.01.2021 troverà pertanto esclusiva applicazione, per tutto il personale dipendente da IOL, la seguente regolamentazione collettiva:

- Il CCNL per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali del 16.10.2014;
- Gli accordi aziendali stipulati da IOL con le Segreterie Nazionali SLC-Cgil, FISTEL-Cisl, UILCOM-Uil e/o con l'Esecutivo RSU Italiaonline a partire dal 1 gennaio 2019;

Gli accordi aziendali in materia di istituzione e funzionamento della "Cassa Mutua" e del Comitato di Pilotaggio per la formazione finanziata.

In aggiunta ai sopra richiamati accordi, con pari decorrenza, troverà applicazione, sino a nuova determinazione, l'allegato regolamento aziendale, che si intenderà applicabile solo in associazione al CCNL Grafici ed editoriali sopra richiamato.

Con specifico riferimento a tale regolamento, IOL comunica la disponibilità ad avviare un confronto costruttivo, secondo correttezza e buona fede, con le Segreterie nazionali di SLC-Cgil, FISTEL-Cisl e UILCOM-Uil e la RSU di IOL affinché si possa eventualmente condividerne i contenuti in tempo utile. Ciò ferme restando le finalità sopra esposte e senza oneri aggiuntivi per l'Azienda.

Assago, 31 luglio 2020

Firma



Regolamento aziendale Italiaonline S.p.A. (valido dal 1 gennaio 2021)**Premessa**

A tutti i dipendenti di Italiaonline S.p.A. (di seguito anche "Azienda" o "Società") – con esclusione dei dirigenti – con decorrenza 1 gennaio 2021, si applicherà il **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali"** in vigore (di seguito anche "CCNL").

Il CCNL costituirà pertanto il riferimento per tutto quanto non integrato dal presente regolamento.

Il presente regolamento si rivolge a tutti i dipendenti inquadrati come Quadri, Impiegati e Operai della società Italiaonline S.p.A. – ai quali si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali e ha come obiettivo il necessario riordino delle principali norme che regolano i comportamenti organizzativi in Azienda, a partire dal 1 gennaio 2021.

1. Orario di lavoro e riduzione d'orario

La durata dell'orario settimanale (distribuito su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì) è **ridotto a 39 ore di prestazione effettiva**, normalmente distribuite su 8 ore giornaliere dal lunedì al mercoledì e 7,5 ore giornaliere il giovedì e il venerdì, fatte salve le deroghe e le eccezioni previste dalla normativa di Legge e di Contratto.

Oltre alla suddetta ora di riduzione dell'orario settimanale, a completo assorbimento delle riduzioni previste dal CCNL, la riduzione di orario riguarderà l'equivalente di 3 giornate annue di riposo retribuito nel periodo compreso tra Natale e Capodanno, fatte salve eventuali diverse determinazioni esaminate con le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

L'orario di lavoro è il seguente:

<i>Entrata flessibile</i>	<i>Pausa Pranzo non frazionabile, con compensazione giornaliera dell'orario di lavoro</i>
8:00 – 10:00	In alternativa: <ul style="list-style-type: none">● 30 minuti● 1 ora● 1 ora e 30 minuti da effettuarsi di norma tra le 12:30 e le 14:30

I dipendenti devono utilizzare gli strumenti di rilevazione accessi e presenze secondo i regolamenti tempo per tempo vigenti e applicabili.

Le informazioni sulle modalità d'uso degli "strumenti di rilevazione accessi e presenze" ed i relativi aggiornamenti saranno resi disponibili per tempo.

Eventuali timbrature in ingresso non giustificate effettuate oltre le ore 10 saranno considerate come "ritardo" e comporteranno una trattenuta minima di 15 minuti di retribuzione. Oltre i 15 minuti di ritardo la trattenuta seguirà multipli di 30 minuti. Nel caso, entro la chiusura del mese cui si riferisce la timbratura, non vi fosse alcun giustificativo della timbratura oltre le ore 10, il sistema considererà automaticamente "ritardo".

In caso di uscita anticipata rispetto al proprio orario teorico, verrà operata una trattenuta minima di 30 minuti di retribuzione.

Eventuali ritardi non giustificati di rientro dalla pausa pranzo – oltre la durata massima di 1 ora e 30 minuti – comporteranno una trattenuta minima di 15 minuti di retribuzione.

Oltre i 15 minuti di ritardo la trattenuta seguirà multipli di 30 minuti.

Non sarà comunque possibile anticipare l'uscita anche in caso di pausa pranzo di durata inferiore ai 30 minuti.

La timbratura effettuata prima dell'orario minimo di entrata definito (ore 8) non verrà considerata agli effetti del computo delle ore di lavoro.

2. Ticket Restaurant

E' riconosciuto un *ticket restaurant*, in modalità elettronica, **per ogni giorno di effettiva presenza presso una sede aziendale** e pertanto non in modalità di lavoro smartworking a domicilio, del valore di 7 euro.

Il diritto al *ticket restaurant* matura per una prestazione minima giornaliera pari a 6 ore lavorative.

Il mancato utilizzo del *ticket restaurant* entro la data di scadenza, la perdita o il furto della *card*, non danno luogo ad alcun corrispettivo economico o rimborso.

In caso di smarrimento, la spesa richiesta dal fornitore per la riemissione della *card* sarà addebitata all'utilizzatore.

I dipendenti con regime orario part time hanno diritto al *ticket restaurant* solo se, all'atto della formalizzazione del part time, richiedono di effettuare la pausa pranzo (della durata minima di mezz'ora).

3. Trasferta e uscita per servizio esterno

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, per la gestione della trasferta si fa riferimento alla policy in vigore alla data di validità del presente regolamento ed alle sue eventuali successive modificazioni.

L'uscita per servizio esterno alla propria sede di lavoro è disciplinata dalla policy sopra citata.

4. Ferie e giornate di riposo

La spettanza annua di ferie è quella prevista del CCNL ed è determinata secondo i criteri ivi previsti.

Pertanto, essendo la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, **la spettanza annua è pari a 22,5 giorni effettivi**; tali giorni sono riproporzionati nei confronti del personale assunto o cessato dal servizio in corso d'anno.

Le ferie devono normalmente essere godute nel corso dell'anno di maturazione.

I giorni di ferie devono essere richiesti con congruo anticipo sul sistema informatico ed approvate dal Responsabile. Possono essere altresì concesse dall'Azienda compatibilmente con le esigenze di servizio, secondo quanto previsto dal CCNL e in ottemperanza alle previsioni di cui al D.Lgs. n. 66/2003

Le ferie sono espresse in giorni e possono essere fruita a **blocchi minimi di mezza giornata**.

Di norma la Direzione Risorse Umane ogni anno comunica i periodi di chiusura aziendale previsti nell'anno. Tutti i Responsabili, dovranno comunicare entro le scadenze concordate alla Direzione Risorse Umane i piani ferie di ogni collaboratore.

Inoltre al personale sono riconosciute – in ragione d'anno e dell'effettivo servizio – **4 giornate di riposo retribuito** in sostituzione delle festività religiose soppresse dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54 (cosiddetti permessi **ex festività**); tali giorni sono riproporzionati nei confronti del personale assunto o cessato dal servizio in corso d'anno.

Le *ex festività* devono essere richieste con congruo anticipo sul sistema informatico ed approvate dal Responsabile. Possono essere altresì concesse dall'Azienda compatibilmente con le esigenze di servizio, secondo quanto previsto dal CCNL e in ottemperanza alle previsioni di cui al D.Lgs. n. 66/2003.

Le *ex festività* sono espresse in giorni e possono essere fruita a **blocchi minimi di mezza giornata**.

5. Permesso con recupero per motivi personali

Di norma preventivamente, potranno essere richiesti **permessi per motivi personali della durata minima di mezz'ora e massima di 2 ore giornaliere**.

Tali ore di permesso dovranno essere recuperate attraverso una maggiore prestazione entro il mese successivo a quello della richiesta.

6. Part Time

La richiesta di poter effettuare un orario ridotto rispetto al full time deve essere concordata con il proprio diretto Responsabile e successivamente inviata alla Direzione Risorse Umane con un preavviso di almeno 60 giorni.

Il part time è riconosciuto a tempo determinato di norma in modalità orizzontale e per una durata massima di 12 mesi.

Il part time viene riconosciuto compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e tenuto conto delle esigenze individuali.

Si ha diritto al ticket restaurant solo nel caso di part time a 6 ore con effettuazione della pausa pranzo.

7. Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno

In base a quanto previsto dal D.Lgs. 66/2003 il lavoro straordinario viene retribuito attraverso una maggiorazione della retribuzione ordinaria, ad eccezione del "personale direttivo" individuato secondo la classificazione professionale prevista dal CCNL. Pertanto le maggiorazioni per lavoro **supplementare, straordinario, festivo e notturno** spettano dal livello E fino al livello B1S compreso.

Fermo restando quanto stabilito in materia di lavoro straordinario dal CCNL, sarà considerata e retribuita come straordinaria la prestazione eccedente di almeno **trenta minuti** il normale orario di lavoro giornaliero.

In ogni caso il lavoro straordinario **deve essere preventivamente autorizzato e successivamente approvato** dal Responsabile.

Il lavoro straordinario deve essere formalizzato dal dipendente **entro un giorno lavorativo** dall'effettuazione tramite il sistema informatico.

Il lavoro straordinario può essere effettuato **al termine della giornata lavorativa**, non può essere quindi effettuato né al mattino prima dell'orario di inizio, né durante l'intervallo di pausa pranzo.

8. Lavoro programmato notturno

Si identifica come Lavoro programmato notturno, un'attività programmata sui sistemi aziendali che dovrà essere svolta dal dipendente nella fascia oraria tra le ore 22 e le ore 8. La Società darà comunicazione agli interessati di questa necessità con un preavviso di norma pari a 3 giorni.

Coloro che presteranno lavoro programmato notturno, riceveranno i seguenti compensi aggiuntivi alla normale retribuzione:

- *fino al livello B1 S:*
 - per gli interventi effettuati: verrà corrisposta la normale retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL
- *dal liv A:*
 - per gli interventi di durata fino alle quattro ore: € 60,00 lordi
 - per gli interventi di durata oltre le quattro ore: € 80,00 lordi

Inoltre sono previsti Riposi compensativi come di seguito dettagliato:

- interventi fino a quattro ore → riposo di durata pari alla durata dell'intervento
- Interventi oltre le 4 ore → riposo pari ad una giornata

9. Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale un dipendente è a disposizione della Società per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti ed il presidio del mercato di riferimento.

L'istituto della reperibilità viene esercitato dal personale che opera nelle unità organizzative ritenute dalla Società necessarie a garantire la continuità del servizio.

La reperibilità è da lunedì a venerdì va dal termine dell'orario di lavoro fino al giorno successivo, oltre al sabato e ai festivi, come termini massimi, salvo casi di natura eccezionale.

Al dipendente verrà preventivamente comunicato il periodo di reperibilità con un preavviso non inferiore a 48 ore. Si precisa, inoltre, che affinché un dipendente possa essere considerato in reperibilità e quindi riceva i trattamenti previsti, è indispensabile la sua effettiva presenza al lavoro.

Pertanto sono esclusi, ad esempio, dalla reperibilità i dipendenti in malattia, infortunio, maternità, ferie; possono essere mantenuti in reperibilità i dipendenti che fruiscono di permessi (es. mezza giornata di ferie) di durata inferiore al normale orario di lavoro.

Coloro che saranno in regime di reperibilità, riceveranno i seguenti compensi aggiuntivi alla normale retribuzione:

- fino al livello B1 S:
 - per una settimana di reperibilità: € 250 lordi
 - per gli interventi effettuati: verrà corrisposta la normale retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL
- dal liv A:
 - per una settimana di reperibilità: € 300 lordi
 - per gli interventi effettuati
 - ✓ da mezz'ora a due ore di intervento € 20,00 lordi
 - ✓ per una durata superiore alle due ore fino alle quattro ore di intervento € 30,00 lordi
 - ✓ per una durata superiore alle quattro ore € 54,00 lordi.

Inoltre sono previsti riposi compensativi come di seguito dettagliato:

- interventi fino a quattro ore → riposo di durata pari alla durata dell'intervento
- Interventi oltre le 4 ore → riposo pari ad una giornata

10. Permessi visita medica

I dipendenti che per ragioni particolari non potessero effettuare le visite mediche fuori dall'orario di lavoro, hanno a loro disposizione 20 ore di permesso retribuito per anno solare che possono utilizzare, anche a copertura di eventuali visite mediche dei figli (fino al compimento del quattordicesimo anno).

I permessi andranno a coprire le ore strettamente necessarie (compresi i tempi di percorrenza per recarsi alla visita e tornare sul luogo di lavoro) all'interno dell'orario di lavoro; il dipendente dovrà presentare idonea certificazione dell'avvenuta visita e del numero di ore utilizzate.

In aggiunta a quanto sopra nel caso in cui il dipendente avesse completamente esaurito il monte ore di Ferie potrà fruire di ulteriori 10 ore a titolo di permesso per visita medica, secondo le modalità prima riportate.

11. Maternità facoltativa

Alle lavoratrici madri in maternità facoltativa viene riconosciuto (come condizione di maggior favore rispetto al CCNL) un trattamento economico pari al 100% della retribuzione base (calcolata sulle competenze liquidate nell'ultimo mese di lavoro), per un periodo massimo di due mesi e mezzo dall'inizio della maternità facoltativa; condizione per il trattamento è che il periodo di assenza facoltativa venga utilizzato immediatamente dopo la maternità obbligatoria. Il restante periodo di maternità facoltativa sarà retribuito secondo il CCNL.

Si prevede altresì un percorso di formazione specifico rivolto alle madri al rientro in Azienda successivo al periodo di maternità.

12. Permessi inserimento nido

I dipendenti che hanno figli conviventi fino al compimento del terzo anno potranno richiedere fino a un massimo di 8 ore complessive di permesso retribuito per l'inserimento al nido del figlio.

Per l'utilizzo di tali permessi dovrà essere preventivamente certificata l'iscrizione del bambino all'asilo nido, nonché le giornate in cui avverrà l'inserimento (anche tramite autocertificazione).

13. Permesso lutto

Per il lutto, oltre ai tre giorni di permesso retribuito per ogni evento luttuoso (entro il secondo grado di parentela), si possono richiedere ulteriori due giorni di permesso retribuito nel caso certificati (anche tramite autocertificazione) la necessità di recarsi al di fuori della regione di residenza per l'evento luttuoso.

Il presente regolamento ha validità dal 1 gennaio 2021, l'azienda si riserva di rivedere tale regolamento in funzione di eventuali esigenze sopravvenute.

Assago, 31 luglio 2020

Firma


_____

Classificazione del personale: confluenza al *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali*

A seguito della comunicazione trasmessa in data odierna alle Segreterie nazionali di SLC-Cgil, FISTEL-Cisl, UILCOM-Uil e alle RSU di Italiaonline S.p.A., al personale dipendente dalla medesima Società cui si applica sino al 31.12.2020 il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (CCNL TLC), troverà riconoscimento a far data dal 1.1.2021 il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali del 16.10.2014 (CCNL Grafici ed Editoriali) in sostituzione del CCNL TLC.

Per effetto di tale sostituzione cesseranno pertanto di essere riconosciuti i trattamenti normativi e retributivi previsti dal CCNL TLC che saranno complessivamente sostituiti da quelli previsti dal CCNL Grafici ed Editoriali.

Fermo restando che il passaggio al nuovo CCNL di riferimento avverrà a tratto generale con il riconoscimento a tutti gli effetti della anzianità aziendale maturata al 31.12.2020, si riporta di seguito la tabella di conversione del passaggio dal sistema di classificazione del CCNL TLC a quello previsto dal CCNL Grafici ed Editoriali del 16.10.2014:

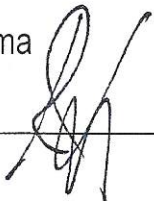
CCNL TLC	CCNL Grafici ed Editoriali
Q	Q
7°	AS
6°	A
5° S	B1 S
5°	B1
4°	B2
3°	B3
2°	C1



Resta pertanto inteso che, a far data dal 1.1.2021, il nuovo e corrispondente livello di inquadramento di appartenenza di ciascun dipendente risulterà rideterminato dalla applicazione della tabella sopra riportata.

Assago, 31 luglio 2020

Firma



**Modifiche sul versante economico a seguito dell'applicazione in via generale del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e
delle aziende editoriali anche multimediali
e della nuova regolamentazione aziendale**

In relazione agli effetti conseguenti alla disdetta trasmessa in data odierna dalla Società Italiaonline S.p.A. delle discipline contrattuali di secondo livello e delle prassi in uso ed all'applicazione in via generale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali (CCNL Grafici ed Editoriali), si riportano di seguito le modifiche ritenute necessarie a taluni istituti retributivi al fine di realizzare la necessaria coerenza tra quanto disdettato e prospettato con la predetta comunicazione e quanto stabilito dalla Regolamentazione aziendale in vigore dal 1.1.2021.

Fermo restando il rispetto delle disposizioni del CCNL Grafici ed Editoriali applicato, come detto, in via generale dal 1.1.2021, resta inteso che, ai sensi della citata Regolamentazione aziendale, ogni altro trattamento, prassi e previsione normativa non esplicitamente richiamato si intende definitivamente superato dalla medesima data ai sensi di quanto comunicato dalla più volte richiamata disdetta aziendale.

In relazione a quanto sopra e tenuto conto dei diversi contesti contrattuali vigenti sino al 31.12.2020, si riportano di seguito le modifiche conseguenti all'adozione della Regolamentazione aziendale.

- **Personale cui si applica il CCNL Grafici ed Editoriali**
 - A far data dal 1.1.2021 vengono soppressi i seguenti istituti:
 - Quattordicesima mensilità
 - Superminimo aziendale
 - Indennità conglobata, Indennità conglobata maggiore produttività/disagio
 - Indennità straordinario forfettaria
 - L'importo annuo maturato al 31.12.2020 dell'istituto di cui alla lettera a. viene redistribuito e corrisposto per tredici mensilità a partire dal 1.1.2021 a titolo di "Superminimo Individuale Assorbibile".

- L'importo mensile riconosciuto al 31.12.2020 dell'istituto di cui alla lettera b. sarà corrisposto per tredici mensilità a titolo di "Superminimo Individuale Assorbibile" a decorrere dal 1.1.2021.
 - L'importo riconosciuto nel 2020 su base annua delle indennità di cui alla lettera c. viene redistribuito e corrisposto per tredici mensilità a partire dal 1.1.2021 a titolo di "Superminimo Individuale Assorbibile" al netto dell'incidenza sul TFR.
 - L'importo mensile riconosciuto al 31.12.2020 dell'istituto di cui alla lettera d. sarà corrisposto per tredici mensilità a titolo di "Superminimo Individuale non Assorbibile" a decorrere dal 1.1.2021.
- **Personale cui si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (CCNL TLC)**
- In relazione all'applicazione dal 1.1.2021 del CCNL Grafici ed Editoriali del 16.10.2014 in sostituzione del CCNL TLC, le differenze retributive risultanti dall'acquisizione dei nuovi "stipendi e salari" (comprensivi della tredicesima mensilità) saranno sino a concorrenza assorbite da eventuali superminimi individuali assorbibili in atto alla data del 31.12.2020. Tali differenze risulteranno dal raffronto tra minimi tabellari, tredicesima, contingenza, edr (elemento distinto dalla retribuzione), ers (elemento retributivo separato), er (elemento retributivo 7° liv.), indennità di funzione Quadri, come risultanti dal CCNL TLC e corrispondenti minimi tabellari, contingenza ed edr (elemento distinto dalla retribuzione) e tredicesima desunti dal CCNL Grafici ed Editoriali.
 - A far data dal 1.1.2021 viene soppressa l'indennità Elemento aggiuntivo canale sport e l'Indennità trasferimento Wind. L'importo riconosciuto nel 2020 su base annua per tali indennità viene redistribuito e corrisposto per tredici mensilità a partire dal 1.1.2021 a titolo di "Superminimo Individuale Assorbibile" al netto dell'incidenza sul TFR.

Assago, 31 luglio 2020

Firma

