

Verbale di Accordo

Il giorno 29/11/2021 si sono incontrate a mezzo modalità telematiche (a mezzo conference call):

- Ennova S.p.A. (di seguito anche “Azienda”), rappresentata da Antonino Cannata, Barbara Della Notte, Marina Zamparini; Sergio Gagliardi, Alessandro Germini.
- Le Segreterie Nazionali e territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL unitamente alle RSU ed RSA dei vari siti produttivi;
- la segreteria territoriale della UGL Telecomunicazioni di Cagliari unitamente alla RSA di Cagliari;
- di seguito. Congiuntamente indicate come “Parti”;

Le medesime Parti

Premesso che:

- a. Le parti con accordo del 27 maggio 2021 hanno avviato un percorso di confronto teso a valorizzare la contrattazione di secondo livello quale strumento virtuoso per il miglioramento della redditività e della produttività a vantaggio dei lavoratori e delle imprese, mediante il riconoscimento delle professionalità del bacino dei lavoratori impiegati nel contact center nelle diverse sedi di Cagliari, Pomezia e Rescaldina (MI), sede oggi trasferita a Gerenzano (MI) con effetto dal 22 novembre 2021 nel medesimo comprensorio di riferimento;
- b. Nella medesima intesa del 27 maggio 2021, con riferimento al riconoscimento dell'EGR, le parti si sono date atte che - in considerazione della situazione emergenziale e visto il ricorso da parte di Ennova nel corso del 2020 a strumenti di integrazione salariale (FIS COVID) nelle diverse sedi aziendali - non sussistevano le condizioni per il riconoscimento nel corso del 2021 del relativo trattamento.
- c. Le parti si sono impegnate tuttavia, nel medesimo accordo, ad incontrarsi per valutare le condizioni per una eventuale valorizzazione dell'apporto dei lavoratori nell'esercizio 2020 nel rispetto della normativa di legge;
- d. Le parti, nonostante il contesto emergenziale ancora in corso e l'utilizzo degli ammortizzatori sociali anche nel corso del 2021 seppur in via residuale, considerano fondamentale l'apporto di professionalità e competenza che i lavoratori hanno dimostrato nel corso del 2020 - in cui la contrazione dei volumi aveva costretto all'utilizzo dell'ammortizzatore sociale – nonché il grande apporto fornito in tutto il periodo emergenziale.
- e. Le stesse hanno quindi convenuto sull'importanza di riconoscere un contributo economico alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti di Ennova, del tutto autonomo e svincolato dagli obblighi del CCNL;
- f. Contestualmente Le Parti hanno inteso avviare il percorso teso ad addivenire entro il 31 dicembre 2021 ad un accordo innovativo sul PDR 2022 in linea con gli impegni assunti nell'intesa del 27 maggio 2021;

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

I. Trattamento economico integrativo una tantum.

A completo superamento delle previsioni e condizioni contrattuali di cui al CCNL di riferimento, le Parti convengono sul riconoscimento a favore dei dipendenti della Società Ennova S.p.A. di un trattamento economico integrativo una tantum pari all'80 % dell'Elemento di Garanzia Retributivo (EGR), con riferimento all'apporto dei lavoratori per l'esercizio 2020.

Il riconoscimento deve intendersi, per comune volontà delle parti, a titolo di trattamento convenzionale di miglior favore in assenza dei presupposti contrattuali per l'erogazione dell'EGR.

L'importo omnicomprensivo lordo di **208,00** euro previsto per FTE (Full Time Equivalent) sarà erogato in n. 2 rate mensili da **104,00** euro unitamente alle relative competenze relative ai mesi di novembre e dicembre 2021 che saranno liquidate come da ordinarie tempistiche aziendali.

L'importo, per come sopra definito, sarà corrisposto tenendo conto delle seguenti modalità:

- pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati dal lavoratore nell'anno precedente. La prestazione di lavoro superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.
- riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro.
- riconosciuto al personale a tempo determinato ed agli apprendisti in forza al momento della prima tranne di erogazione e che hanno maturato 6 mesi di anzianità aziendale nell'anno 2020.

Tale importo deve intendersi escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi, comprensivo degli stessi.

Con riferimento all'EGR relativo all'esercizio 2021, le parti si danno atto che verranno applicate le previsioni di cui al rinnovo del CCNL - TLC applicato. Le parti concordano inoltre che l'importo eventualmente maturato potrà essere erogato sotto forma di welfare, qualora in linea con le disposizioni ed i limiti di cui alla normativa di riferimento e nei termini che saranno oggetto di successiva consultazione tra le parti.

II. **Premio di Risultato – Linee guida.**

A superamento dell'EGR di cui al CCNL, le Parti intendono formalmente avviare il percorso negoziale per addivenire entro il 31 dicembre 2021 alla stipula di un Accordo Sindacale per l'erogazione al personale dipendente impiegato nel Comparto Call Center (Servizi CRM) e TOF (tecnico on site) di Ennova del PDR (Premio di Risultato) teso a incrementare il grado di partecipazione e valorizzazione dei lavoratori rispetto ai risultati aziendali.

Le Parti sin da ora condividono le seguenti linee guida della futura intesa sul PDR:

- a) Indicatore/obiettivo di natura collettiva di accesso al Premio di Risultato, costituito dall'EBITDA aziendale con un range minimo/massimo in % rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- b) Il valore del PDR prevederà un secondo item a carattere distributivo legato alla presenza, tenendo conto degli eventi di assenza nel periodo di riferimento (ad esclusione di ferie, permessi retribuiti, infortuni, ricoveri ospedalieri, fatta salva una franchigia per x eventi di malattia lunga e maternità obbligatoria).
- c) Il valore del PDR sarà inoltre distribuito anche in funzione di oggettivi parametri contrattuali di qualità ed efficienza individuati in forma aggregata per servizio;
- d) Eventuale accesso a misure di detassazione ove ricorrano i presupposti di legge.
- e) Eventuale trasformazione in servizi di welfare del premio su base volontaria.
- f) Il personale dell'area staff eventualmente interessato da meccanismi premianti individuali e/o trattamenti variabili incentivanti concordati con l'azienda (v. MBO) non risulterà destinatario del PDR.
- g) Erogazione del premio di risultato non riparametrato in funzione dei livelli contrattuali.

In proposito, le Parti si impegnano a partire dal 1° dicembre 2021 ad incontrarsi per avviare la negoziazione di un PDR da sottoscrivere entro il 31 dicembre 2021, di natura sperimentale per l'anno 2022, con possibilità di proroga a seguito della valutazione delle parti sull'andamento della sperimentazione.

III. **Smonetizzazione delle festività.**

Con riferimento alle festività di cui all'art 28, comma 2, punti A, B, C del vigente CCNL cadenti di domenica e alla giornata del 4 novembre le Parti concordano che per il triennio 2022-2024 i dipendenti che ne abbiano diritto potranno fruire, su base volontaria, di un giorno aggiuntivo di permesso retribuito in sostituzione di 1/26 per ogni festività di cui sopra, in luogo del trattamento economico e normativo di cui al suddetto art 28 e da godersi entro 9 mesi dalla data di maturazione.

Il permesso aggiuntivo verrà riconosciuto a tutti coloro che non formalizzano all'azienda la volontà di godere del trattamento economico aggiuntivo per la festività (1/26) con minimo 45 gg di anticipo rispetto al mese della relativa ricorrenza.

Le giornate di permesso derivanti dalla smonetizzazione del festivo ricadente di domenica, non potrà essere fruito nel periodo delle grandi ferie (Luglio/Agosto, 23 Dicembre-7 Gennaio). Qualora non fruite nei termini previsti, le giornate di permesso saranno assegnate e fatte godere di norma nel trimestre successivo.

Le richieste di fruizione del giorno festivo smonetizzato richiesta con almeno 3 settimane di anticipo darà automatico diritto al godimento.

In ultimo le parti si impegnano ad individuare nel corso del prossimo trimestre 2022 un accordo che regolamenti:

- Permessi a recupero;
- Ferie solidali;
- Piano Ferie;
- Gestione di picchi e flessi di volumi di attività;
- Visibilità turnazioni e cambi turno;
- Lavoro agile nelle more di quanto sarà definito tra Asstel e le OO.SS. ed in base al quadro normativo in corso di aggiornamento sulla specifica materia.

Letto, approvato e convalidato telematicamente.

Ennova S.p.A.

SLC CGIL

RSU/RSA

FISTEL CISL

UILCOM UIL