

VERBALE DI ACCORDO

Roma 5 ottobre 2018, presso la sede di Unindustria

tra

la Società OpEn Fiber S.p.A. rappresentata da Sebastiano Sonza e Virginia Mantoan, assistita da UNINDUSTRIA, nelle persone di Andrea Segnanini, David Delli Iaconi e Dario Città.

e

SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL nazionali e territoriali, unitamente alle RSU OpEn Fiber di Milano e di Roma;

le Parti hanno convenuto quanto segue

1. ORARIO DI LAVORO

1.1 Normale Orario di lavoro:

fermo restando quanto disposto dall'art. 26 del CCNL, l'orario si articola in 40 ore settimanali su 5 giorni lavorativi; ad esclusione del personale turnista e con riposo a scorrimento.

L'articolazione dell'orario di lavoro e le forme di flessibilità formeranno oggetto di appositi accordi locali a partire da quelli in essere alla data odierna.

1.2. Ticket pasto:

Come previsto dal verbale di accordo del 13 settembre 2017, il ticket è riconosciuto per ogni giornata di prestazione lavorativa superiore o uguale alle 4 ore.

Il ticket sarà riconosciuto anche ai lavoratori a tempo parziale purché con prestazione lavorativa giornaliera pari o superiore alle 4 ore.

Le 4 ore di presenza giornaliera dovranno essere riscontrabili attraverso il sistema di rilevazione delle presenze per tutto il personale di OpEn Fiber.

2. BANCA ORE

2.1 Banca ore: fermo restando quanto disposto dall'art. 30 del CCNL alla sezione "Banca ore", anche con riferimento alle modalità di pagamento e quanto disposto in materia di lavoro straordinario, le ore che, su richiesta del singolo lavoratore, confluiranno nella Banca ore potranno essere fruite secondo le modalità previste per ROL ed Ex Festività. Resta inteso che potranno confluire nella banca ore un numero massimo di 120 ore di lavoro straordinario.

2.2 Programmazione residui banca ore: Il lavoratore che avrà optato per la banca delle ore, entro il mese di gennaio di ogni anno dovrà programmare lo smaltimento delle ore accantonate e non fruite l'anno precedente, attraverso permessi orari da fruirsi, previa autorizzazione, entro il mese di giugno. La Società, a fronte di esigenze produttive non programmabili a priori, potrà, di norma, revocare i permessi

[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the right margin and several initials on the left and bottom margins.]

programmati o rifiutarne la programmazione per non più di una volta nel corso dell'anno. A decorrere dal mese di luglio la Direzione aziendale avrà la facoltà di programmare eventuali ore non programmate o non fruite dal singolo lavoratore, sempre con riferimento alle ore confluite in banca ore al 31 dicembre dell'anno precedente.

3. TRASFERTE

Premesso che:

- la trasferta si configura quando il lavoratore viene inviato dall'azienda, per esigenze di servizio, fuori dal suo normale ambito territoriale di impiego,
- è opportuno e vivamente raccomandato, prima di pianificare una trasferta, ottimizzare l'utilizzo degli strumenti di comunicazione disponibili in azienda (sistemi di call conference, video conference, Skype for business, ecc.)
- i viaggi devono essere pianificati solo se strettamente necessario, aggregando in modo opportuno gli impegni in trasferta cercando pertanto di limitarne la durata allo stretto indispensabile,
- devono essere evitate le "trasferte di gruppo", limitando il numero di partecipanti alla trasferta nell'ambito della stessa funzione/unità, salvo esigenze eccezionali,
- i viaggi devono essere pianificati con congruo anticipo,

Si conviene su quanto definito al successivo punto 3.1.

3.1 Trasferte: fermo restando quanto previsto all'art. 43 del CCNL applicato, in aggiunta a quanto attualmente vigente, qualora la trasferta avvenga al di fuori della Regione¹ della sede di lavoro e comprenda almeno un pernottamento, al fine di tener conto delle piccole spese non documentabili connesse alla stessa, sarà riconosciuto un rimborso forfetario pari a:

- € 15 per ogni notte in trasferta in Italia;
- € 20 per ogni notte in trasferta all'estero (Area EU e UK)
- € 25 per ogni notte di trasferta all'estero nel resto del mondo

Detti trattamenti non troveranno applicazione in caso di trasferte per eventi aziendali o per attività formative non espressamente richieste dall'azienda, che non potranno altresì dare luogo al riconoscimento di prestazioni straordinarie.

4. REPERIBILITA'

Nel dare attuazione a quanto previsto dall'art. 27 del CCNL e fermo restando che le esigenze di reperibilità saranno valutate dall'Azienda e dalla stessa modificate qualora necessario, la reperibilità è disciplinata come di seguito.

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa attraverso cui il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti.

Qualora il lavoratore per gravi esigenze personali, che dovranno essere debitamente documentate, non possa adempiere al turno di reperibilità, si provvederà ad una sostituzione programmando il recupero della giornata di reperibilità.

Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito della segnalazione di un guasto e fino alla risoluzione dello stesso, comprensiva di tutte le attività di supporto.

Il lavoratore dovrà mettersi nelle condizioni di prestare la propria attività lavorativa nel minor tempo possibile. Resta inteso che il raggiungimento del luogo di intervento sarà a carico dell'azienda.

La reperibilità non potrà coincidere con assenze dal lavoro di qualsiasi tipo per l'intera giornata.

Le giornate di reperibilità sono definite come di seguito:

¹ O ai seguenti aggregati di Regione: Piemonte-Valle D'Aosta; Abruzzo-Molise; Marche-Umbria; Campania-Basilicata; Friuli Venezia Giulia-Trentino Alto Adige.

Giorno di reperibilità	LUN-VEN	SAB-DOM-FESTIVI
Inizio-Fine	18:00-09:00 del giorno successivo	09:00-09:00 del giorno successivo

In conformità a quanto previsto dall'art. 27, 2° comma, le turnazioni di reperibilità saranno comunicate con un preavviso non inferiore a 48 ore.

A norma dell'art. 27, 4° comma, il **trattamento retributivo di disponibilità** viene disciplinato come di seguito:

LUN-VEN	€ 28,40 lordi
SAB	€ 56,81 lordi
DOM E FESTIVI	€ 85,21 lordi

A norma dell'art. 27, 4° comma, il **trattamento retributivo di intervento**, anche se effettuato da remoto viene disciplinato come di seguito:

Al il personale inquadrato fino al 5° livello, verrà corrisposta la normale retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL;

al personale inquadrato al 6°, 7° e 7Q, verrà erogato un importo forfettario lordo come indicato di seguito.

INTERVENTO FINO A 2 ORE	€ 24,27 lordi
INTERVENTO DA 2 A 4 ORE	€ 35,63 lordi
INTERVENTO > DI 4 ORE	€ 47,51 lordi
INTERVENTO > DI 8 ORE (solo sabato e domenica) E FESTIVI - 16	€ 58,00 lordi

L'istituto dell'intervento multiplo nell'ambito della medesima giornata di reperibilità **verrà** darà diritto alla corresponsione dei trattamenti delle fasce superiori qualora, considerati l'inizio del primo intervento e la fine dell'ultimo, lo stesso non si esaurisca entro le fasce come sopra riportate.

A titolo esemplificativo, se il secondo intervento si esaurisce entro 2 ore dall'inizio del primo intervento non si avrà diritto all'indennità della fascia superiore. La materia formerà oggetto di una nota aziendale esplicativa previo esame congiunto con le RSU.

A livello locale verranno approfondite con appositi Accordi le modalità applicative di reperibilità anche in relazione alle eventuali forme di coordinamento delle attività e alle modalità di raggiungimento del luogo di intervento.

Riposi compensativi: i riposi compensativi saranno riconosciuti secondo le seguenti regole.

Per interventi effettuati dal lunedì alla domenica (compresi i giorni festivi) svolti nella fascia notturna 22:00-7:00:

Durata degli interventi effettuati	Ore di riposo compensativo maturate
> 0 ore e <= ad 1 ora	0
> 1 ora e <= a 2 ore	2
> 2 ore e <= a 4 ore	4
Superiore a 4 ore	8

Il riposo compensativo sarà goduto:

- nella stessa giornata in cui è stato effettuato l'intervento per il lavoro svolto dopo le ore 24:00;
- nella giornata successiva a quella in cui è stato effettuato l'intervento per il lavoro svolto la domenica e i festivi.
- resta inteso che il diritto al riposo compensativo maturerà anche per gli interventi cadenti nelle fasce diurne delle domeniche e dei festivi

Gli importi erogati a titolo di Reperibilità non concorreranno alla formazione dell'imponibile del TFR.

5. CONGEDI E PERMESSI

5.1 Congedo parentale: si conviene, in aggiunta a quanto previsto per legge, sul riconoscimento di un'indennità del 30% della retribuzione a carico azienda per i primi 3 mesi di maternità facoltativa.

Detto trattamento di miglior favore rispetto alla normativa vigente, potrà essere riconosciuto ad uno solo dei genitori qualora entrambi siano dipendenti di Open Fiber.

5.2 ROL, Ex Festività e banca ore: si conviene sulla possibilità di fruizione di tali istituti anche per frazioni di 15 minuti.

5.3 Congedo matrimoniale: in ottemperanza alle nuove disposizioni di legge il congedo matrimoniale si intende esteso anche alle Unioni Civili.

Per la generalità dei dipendenti, il congedo matrimoniale, fermo restando quanto disposto dall'art. 32, commi 5-9, potrà essere utilizzato dal primo giorno lavorativo successivo alla data del matrimonio/unione civile e comunque non oltre i 6 mesi dalla contrazione degli stessi, previa presentazione della documentazione civile che attesti l'avvenuto evento.

5.4 Permessi di paternità per nascita figlio, adozione, affido preadottivo: si conviene sul riconoscimento di un permesso di 5 giorni totali retribuiti, comprensivi degli eventuali giorni INPS.

I giorni di permesso riconosciuti dall'azienda potranno essere goduti, anche in via non continuativa, entro due mesi dal verificarsi dell'evento, previa presentazione atto di nascita/adozione/affido preadottivo.

5.5 Permessi per eventi e cause particolari ex art. 32, comma 4: in aggiunta a quanto previsto dal CCNL, si conviene sul riconoscimento di ulteriori 2 giorni annui di permesso retribuito per lutto o per cause particolari secondo la legge 53/2000 per un totale di 5 giorni estendibili anche agli affini entro il 2° grado, previa presentazione di documentazione che attesti l'evento.

5.6 Malattia figli: salvo quanto previsto dalla normativa INPS, si conviene sul riconoscimento di 3 giorni annui retribuiti fruibili anche ad ore previa presentazione di documentazione attestante la malattia per i figli fino ai 12 anni di età.

5.7 Visite mediche e visite mediche dei figli fino a 14 anni di età: si riconoscono 20 ore annue inclusi gli spostamenti, previa attestazione dell'avvenuta visita con orario di inizio e fine, salvo casi particolari di salute che saranno valutati caso per caso.

6. FERIE E PERMESSI SOLIDALI

Fermo restando quanto disposto dall'art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015 che recita: *"Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi"*

stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro"; le Parti convengono sulla possibilità di ampliare la portata del dettato normativo consentendo iniziative solidali anche per quei lavoratori che per se stessi o nel proprio ambito familiare (genitori, coniuge, convivente more uxorio, parte in regime di unione civile e figli maggiorenni) versino nelle medesime particolari condizioni di salute previa presentazione di certificazione che attesti la necessità di ricevere o fornire cure costanti in relazione alla gravità della patologia.

Pertanto, fermo restando quanto disposto dal D.lgs 66/2003, i dipendenti "donanti" potranno cedere, a titolo gratuito, ROL, ex festività e ferie, effettivamente maturati e non ancora goduti al momento della cessione a favore di dipendenti "riceventi" che, avendo esaurito completamente la spettanza sia di ROL, ex festività, e ferie e i relativi residui degli anni precedenti, abbiano richiesto un'ulteriore dotazione fino ad un massimo di 15 giorni componibili tra ROL, ex festività e ferie (rinnovabili al permanere delle condizioni di legge) per assistere i soggetti di cui al precedente comma che, per le gravi condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

I dipendenti "riceventi", che dovessero trovarsi nelle condizioni precedentemente descritte, invieranno alla Funzione di Gestione e Amministrazione del Personale una richiesta con l'indicazione del numero di giorni necessari e del periodo di fruizione, corredata dalla certificazione che attesti la necessità di fornire cure costanti in relazione alla gravità della patologia, rilasciata da una struttura sanitaria pubblica.

La Funzione di Gestione e Amministrazione del Personale, nel rispetto della normativa Privacy, attiverà le procedure necessarie affinché i dipendenti "donanti" possano esprimere la volontà di cedere ROL/ex festività/ferie. Raccolta l'informazione comunicherà al dipendente "ricevente" il numero dei giorni donati e comunicherà altresì ai dipendenti "cedenti" il numero di giorni decurtati che saranno pertanto considerati goduti ad ogni titolo.

Decorrenza e durata.

Il presente Accordo, la cui natura e i cui contenuti sono da intendersi sperimentali e temporanei, avrà durata dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019. Nel corso dell'ultimo trimestre dell'anno 2019 le Parti si incontreranno, anche su richiesta di una sola delle stesse, per avviare il confronto sui temi oggetto del presente Accordo.

Resta inteso che, con la sottoscrizione del presente Accordo, si intendono esaurite tutte le richieste di carattere economico e normativo e superate le prassi oggi vigenti.

Conclusioni

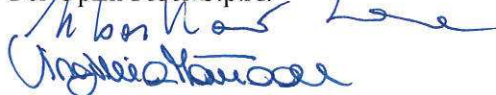
Le Segreterie Nazionali e la Direzione Aziendale si incontreranno entro il primo trimestre 2019 per la definizione di un protocollo di relazioni industriali idoneo a regolare i rapporti sindacali alla luce della complessità aziendale, dell'articolazione territoriale e delle evoluzioni del business.

Letto, confermato e sottoscritto.

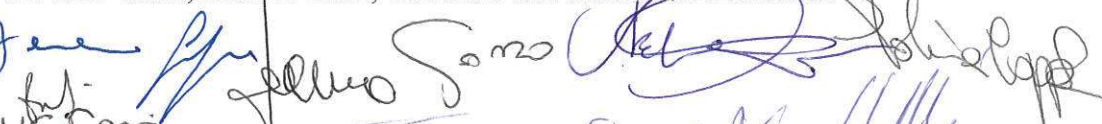
Per UNINDUSTRIA



Per OpEn Fiber S.p.A.



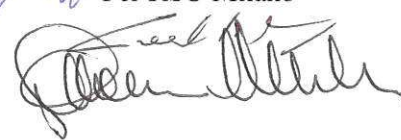
Per SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL Nazionali e Territoriali



Per RSU Roma



Per RSU Milano



Allegato n. 1

DICHIARAZIONE

“ai sensi dell’Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” del 26 aprile 2007

L’azienda OPEN FIBER ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall’Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

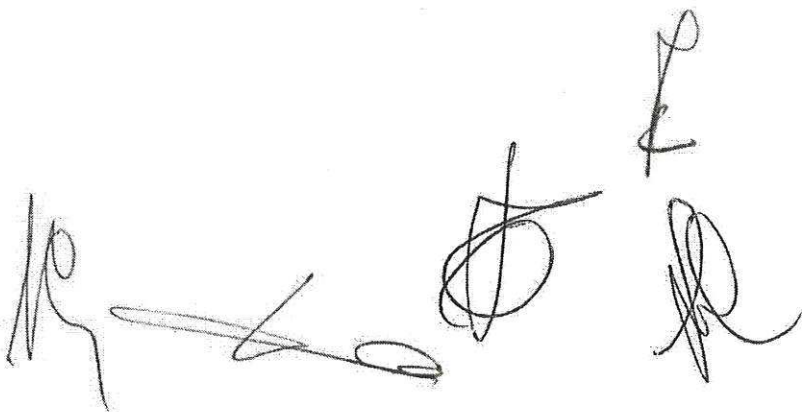
Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell’azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

PER OPEN FIBER



Roma, 5 ottobre 2018

Facciamo riferimento a quanto emerso nel corso delle trattative per la sottoscrizione dell'Accordo di II° livello per darvi conferma che, in aggiunta agli impegni sottoscritti in data odierna, l'azienda è disponibile ad avviare incontri specifici sui seguenti temi:

- welfare: estensione dei servizi in essere con particolare attenzione ai temi della prevenzione sanitaria;
- smart Working: valutazione, a partire dal 2019, della possibilità di avviare una sperimentazione in linea con quanto emergerà dalla trattativa sul rinnovo del CCNL;
- commissione paritetica per la formazione del personale dipendente in linea con quanto emergerà dalla trattativa sul rinnovo del CCNL;
- autoparco aziendale e relative modalità di utilizzo;

Distinti Saluti,

OpEn Fiber S.p.A.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. B. L.', is written over the company name.