

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8 novembre 2022 mediante collegamento Google meet sono presenti:

- Innovaway S.p.A. a Socio Unico, in persona del Direttore delle Risorse Umane Concetta Brandi, assistita anche dall'Avv. Maurizio Rumolo, con la seguente pec: [Innovaway@pec.it](mailto:Innovaway@pec.it);
- SLC CGIL, in persona del suo segretario Sig. Daniele Carchidi, con il seguente indirizzo segreteria nazionale [slccgil.telecompost.it](mailto:slccgil.telecompost.it)
- FISTEL CISL, in persona del suo segretario Sig. Gianfranco Laporta, con il seguente indirizzo pec: [fistel@pec.cisl.it](mailto:fistel@pec.cisl.it)
- UILCOM UIL, in persona del suo segretario Sig. Alessandro Manavola con il seguente indirizzo pec: [uilcomnazionale@legalmail.it](mailto:uilcomnazionale@legalmail.it);
- FISTEL CISL Segr. Reg. Campania in persona del Sig. Giuseppe Di Marzo con il seguente indirizzo mail [fistel\\_campania@cisl.it](mailto:fistel_campania@cisl.it)
- RSU NAPOLI Vincenzo Lopez (Fistel CISL) Roberto Sperindeo (Slc-CGIL) [rsu@innovaway.it](mailto:rsu@innovaway.it)
- Segr, Prov Slc-Cgil in persona del Sig. Salvatore Paciello, [slc.campania@cgilcampania.it](mailto:slc.campania@cgilcampania.it);
- RSA UILCOM MI Milano in persona del sig. Luca Grassilli [Luca.grassilli@innovaway.it](mailto:Luca.grassilli@innovaway.it)
- Uilcom Campania Segr Reg. in persona del Sig. Barca Giorgio.
- UILCOM MI Segr. Reg. sig.ra Loredana De Sciglio

Premesso che

- tutti i presenti si danno atto di essersi incontrati il 19.9.2022, il 3.10.2022 e il 18.10.2022 per discutere dell'attuazione del Fis e confrontarsi su alcune tematiche aziendali.

de Siglio Loredana

BG Loredana

JA

10

> Nel corso dei precedenti Incontri le OO.SS. hanno chiesto che la Società, pur nel particolare momento congiunturale caratterizzato dall'intervento dell'ammortizzatore, voglia corrispondere l'EGR per l'anno 2022 e per l'anno 2023. Ulteriormente le OO.SS. hanno chiesto che nei confronti dei lavoratori collocati in FIS l'azienda consenta lo svolgimento delle attività lavorative in regime di smart working garantendo un'applicazione dal 50% al 75% dello smart working durante il periodo di utilizzazione del fis. Ulteriore richiesta che è stata avanzata riguarda i part time per i quali verificare un ricorso proporzionale al FIS.

> Rispetto alle richieste sindacali la Società, anche nel corso dei precedenti Incontri ha già ribadito circa l'inesistenza di un obbligo contrattuale alla corrispondenza dell'EGR, tenuto conto del numero di settimane di FIS di cui si è già usufruito e di quelle previste sino alla fine dell'anno.

> Le OO.SS. hanno posto l'attenzione su una continua crescente fuoriuscita di attività di parte di alcune commesse (Eni, Banca Intesa, Fideuram) che l'azienda ha deciso di lavorare su di una controllata localizzata a Benevento con CCNL diverso. La Innovaway spa, contesta e precisa che non è propria intenzione veicolare attività su aziende controllate tali da depotenziare gli altri organici o sedi, piuttosto per sottrarsi alla logica della corsa al ribasso verso lavori poco qualificati e per garantire il rilancio della Società, occorre puntare sulla riqualificazione del personale verso aree in cui la concorrenza è maggiormente sostenibile, come ad esempio il settore dell'Information Technology. Per favorire al massimo la riqualificazione del personale la

Luca Felli

BE

Società già sta attuando specifici piani formativi ed è in attesa del bando per il nuovo Fondo Nuove Competenze. Come dimostra l'attuale esperienza della Fis è intenzione della Società salvaguardare l'intero perimetro occupazionale per tutte le sedi ed attuare un rilancio, attraverso la loro sempre maggiore riqualificazione, sia ed anche attraverso l'acquisizione di nuove commesse che da assicurazioni ricevute dall'area commerciale dovrebbero essere rapidamente implementate. In questo quadro di necessaria profonda riorganizzazione per far fronte ai congiunturali cali di commesse e nell'attuazione di una strategia di lungo periodo che passi attraverso il miglioramento del posizionamento del mercato conservando l'attuale perimetro delle attività è intenzione della Società operare per migliorare costantemente le condizioni di lavoro.

> Le OO.SS. ascoltate le azioni che la Società intende compiere, chiedono di poter concordare un percorso che sia in grado di far conseguire nell'immediato un vantaggio economico ai lavoratori che già sono stati colpiti dall'intervento del Fis e che devono essere motivatamente coinvolti nel complessivo progetto di rilancio in atto.

Sulla base di tali premesse e dopo ampia discussione viene quindi raggiunto il seguente accordo:

- 1) Le OO.SS. hanno ribadito, per poter dare seguito all'immediato vantaggio economico da far conseguire ai lavoratori, che pur non susistendo le condizioni contrattuali per il riconoscimento dell'EGR per l'anno 2022, il medesimo emolumento sia comunque corrisposto.
- 2) La Società per venire incontro alla pressante richiesta delle OO.SS. dichiara la propria disponibilità al riconoscimento di una

Integrazione volontaria parametrata al 50% del valore dell'EGR da erogare entro il 31/03/2023 nei confronti di tutti i lavoratori che avrebbero avuto diritto all'EGR in assenza dell'intervento di FIS.

3) La Società dichiara la propria disponibilità a corrispondere tale importo, e su richiesta volontaria dei lavoratori, sotto forma di welfare aziendale.

4) Le O.S. hanno accolto questa apertura aziendale, richiedendo però un ulteriore momento di verifica in cui esaminare la possibilità di poter ricevere la corrispondenza dell'ulteriore 50% del valore EGR 2022.

5) L'azienda accoglie anche questa richiesta e le parti si danno reciprocamente atto che a marzo 2023 si rincontreranno per una ulteriore verifica circa il miglioramento dell'andamento aziendale che sia in grado di consentire il riconoscimento di una ulteriore integrazione volontaria, di importo pari al valore residuo dell'EGR non corrisposto per l'anno 2022.

6) La Società dichiara poi che i lavoratori chiamati a svolgere solo parte del proprio turno a causa della collocazione in FIS svolgeranno la loro attività lavorativa in regime di smart working, fatte salve particolari esigenze tecnico organizzative che saranno di volta in volta comunicate.

7) La Società accoglie la richiesta di riparametrare l'utilizzazione del FIS rispetto al profilo orario dei lavoratori

8) Circa la questione ulteriormente sollevata dalle OO.SS. dell'aumento dell'orario di lavoro nei confronti dei lavoratori in regime di part time a n. 4 ore, la Società, alla cessazione del periodo di FIS si

Impegna a valutare la possibilità di un ampliamento dell'orario di lavoro, ove le condizioni tecnico organizzative ed economiche lo consentiranno, previa condivisione delle metodologie adottate con le O.O.S.S. LCS

Innovaway S.p.A. a Socio Unico

Dott.ssa Concetta Brandi

Avv. Maurizio Rumolo

SLC CGIL

Sig. Daniele Circhigli

FISTEL CISL

Sig. Gianfranco Lanorte

UILCOM UIL

Sig. Alessandro Manfrotto

FISTEL CISL

Sig. Giuseppe Di Marzo

RSU FISTEL CISL

Vincenzo Lopez

Slc Cgil

Sig. Salvatore Paciello

RSU SLC CGIL

Sig. Roberto Sperindeo

RSA UILCOM Milano

Sig. Luca Grassilli

Uilcom Napoli

Sig. Barca Giorgio