

VERBALE DI ACCORDO

Addì 24 ottobre 23, in Roma

tra

Telsy S.p.A.

e

le Segreterie Nazionali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni

Premesso che

- la cibersicurezza è fondamentale per proteggere gli interessi nazionali dagli attacchi informatici che possono essere utilizzati per compromettere infrastrutture critiche, diffondere disinformazione o danneggiare la reputazione della vittima, causare danni finanziari, perdita di dati personali o addirittura danni fisici;
- dal 2021 l'Italia ha adottato la Strategia Nazionale di Cybersicurezza, che ha l'obiettivo di rafforzare la sicurezza cibernetica del paese;
- nel 2023 è entrata in vigore la Direttiva UE 2022/2555 (NIS2), che l'Italia dovrà recepire obbligatoriamente entro il 14 ottobre 2024;
- Telsy è il centro di eccellenza del Gruppo TIM per la cibersicurezza;
- le Parti intendono salvaguardare la capacità competitiva dell'Azienda migliorandone l'efficienza operativa e la produttività del lavoro, individuando al contempo soluzioni orientate a realizzare la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale sia del personale normalista che turnista;
- con gli accordi del 9 gennaio 2019 e 4 dicembre 2019 TIM S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento nazionale RSU TIM hanno dato attuazione agli impegni assunti l'11 giugno 2018 con l'Accordo siglato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in tema di secondo livello di contrattazione;
- Le Parti con la presente intesa intendono completare un analogo percorso per Telsy S.p.A.

le Parti convengono quanto segue

ORARIO DI LAVORO

Durata normale dell'orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario settimanale di lavoro è pari a 38 ore e 10 minuti.
2. Nei confronti del personale effettivamente operante in archi di turnazione per la copertura di un arco orario giornaliero almeno pari a 15 ore, la durata normale dell'orario di lavoro settimanale è di 37 ore e 40 minuti.
3. I suddetti orari di lavoro assorbono le riduzioni orarie previste dal CCNL Tlc 12 novembre 2020 sino a concorrenza delle stesse, secondo quanto disposto dall'art. 26, comma 14, del CCNL Tlc 12 novembre 2020.

a. Personale normalista

1. È considerato normalista il personale non operante in archi di turnazione, con un orario settimanale di 38 ore e 10 minuti, articolato sui 5 giorni lavorativi fissi dal lunedì al venerdì.
2. Al personale è riconosciuta una flessibilità in ingresso dalle 8.00 alle 9.30.
3. L'attestazione di accesso alle sedi aziendali costituisce un obbligo che ciascun lavoratore è tenuto a rispettare per motivi di censimento del personale in caso di emergenza. Per la rilevazione degli accessi i lavoratori devono utilizzare il *badge* - su supporto plastico ovvero su eventuale dispositivo alternativo - assegnato nominativamente dall'azienda.
4. L'attestazione giornaliera delle presenze avviene con lo stesso *badge* utilizzato per l'attestazione degli accessi ovvero, laddove operativi, attraverso *software* installati su dotazioni aziendali assegnate al personale per motivi di servizio.
5. Il personale normalista inquadrato fino al livello 5 - ivi compreso il personale con livello retributivo 5S - attesta la propria presenza in servizio almeno quattro

volte al giorno, con compensazione giornaliera dell'orario di lavoro ove non diversamente stabilito in relazione al profilo professionale; tali attestazioni avvengono al momento dell'accesso nei locali aziendali, a inizio e termine dell'intervallo meridiano e all'uscita dai locali aziendali, attraverso i sistemi di rilevazione in uso.

6. Il predetto personale può modulare la durata effettiva dell'intervallo meridiano da un minimo di 30 a un massimo di 120 minuti, con compensazione giornaliera dell'orario di lavoro.
7. I lavoratori che intendano fruire della flessibilità in parola, la cui scelta avviene discrezionalmente volta per volta, non possono in ogni caso anticipare l'uscita rispetto all'orario applicato nella struttura di appartenenza, corrispondente per un lavoratore normalista full-time alle 16.38, pertanto nell'eventualità dell'ingresso alle ore 8:00 l'intervallo meridiano non potrà essere inferiore a 60 minuti. In assenza di attestazioni dell'intervallo meridiano, la durata dell'intervallo stesso sarà pari a due ore.
8. L'intervallo meridiano sarà collocato in un arco temporale individuato, di norma, tra le 12.30 e le 14.30.
9. Per il personale con compensazione giornaliera dell'orario di lavoro, sono considerate, salvo che ricorra un idoneo titolo di assenza, assenze ingiustificate:
 - gli ingressi successivi al termine della fascia di flessibilità;
 - tutte le uscite anticipate rispetto all'orario minimo;
 - la ripresa del servizio successiva al termine massimo fissato per l'intervallo meridiano.
10. Le disposizioni di cui ai commi precedenti trovano applicazione anche per il personale con contratto di lavoro part-time di livello fino al 5, ove la durata e le modalità della prestazione resa prevedano la fruizione dell'intervallo meridiano.
11. Il personale inquadrato ai livelli 6 e 7, indipendentemente dal grado di occupazione, assicura la propria prestazione lavorativa, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale addetto

all'unità di appartenenza; detto personale è tenuto ad attestare la presenza una sola volta, normalmente all'inizio dell'attività lavorativa, con compensazione dell'orario su base settimanale.

12. I Quadri, ferma restando l'articolazione della propria prestazione giornaliera e la possibilità di modulare detta prestazione in relazione alle esigenze organizzative e produttive dell'unità di appartenenza e, di massima, in correlazione temporale con l'orario applicabile al personale ivi addetto, attestano la propria presenza in servizio attraverso i sistemi di rilevazione in uso di norma una sola volta al giorno, con compensazione dell'orario settimanale su base mensile.
13. Tutti i lavoratori, indipendentemente dal livello inquadramento di appartenenza, sono tenuti a registrare le uscite e le entrate determinate da motivi di servizio.

b. Personale turnista

1. È considerato turnista il personale non ricompreso nella definizione di cui alla lettera a. comma 1, del presente paragrafo.
2. L'attestazione di accesso alle sedi aziendali costituisce un obbligo che ciascun lavoratore è tenuto a rispettare per motivi di censimento del personale in caso di emergenza. Per la rilevazione degli accessi i lavoratori devono utilizzare il badge - su supporto plastico ovvero su eventuale dispositivo alternativo - assegnato nominativamente dall'azienda.
3. L'attestazione giornaliera delle presenze avviene con lo stesso badge utilizzato per l'attestazione degli accessi ovvero, laddove operativi, attraverso software installati su dotazioni aziendali assegnate al personale per motivi di servizio.
4. Al personale turnista operante su turnazioni rigide è riconosciuta la facoltà di recuperare nella medesima giornata gli eventuali ritardi in ingresso, ove ricorrano le seguenti condizioni:
 - articolazione di almeno tre turni a copertura delle esigenze di presidio del settore: la facoltà di recupero è consentita solo per il turno/i diversi dal primo e dall'ultimo;

- articolazione del turno/i intermedi sfalsati in parziale sovrapposizione con altri turni; al converso, la articolazione di turnazioni in stretta sequenzialità non consente, di norma, la possibilità di compensare il ritardo, prevalendo l'esigenza di puntuale copertura del servizio, non suscettibile di soluzioni di continuità.

La predetta facoltà di compensare il ritardo nella stessa giornata potrà essere, in via generale, esercitata nel limite di 20 minuti giornalieri, 120 minuti mensili, per un massimo di 10 episodi.

PAUSE DAL LAVORO (Decreto Legislativo n. 66/2003)

1. Per i lavoratori il cui orario di lavoro giornaliero continuato eccede la durata di sei ore, le pause dal lavoro sono disciplinate come di seguito indicato:
 - a) per il personale non addetto ad attività di videoterminale ex D.Lgs. n. 81/2008 che, durante la pausa dal lavoro, è tenuto a restare a disposizione nei pressi del luogo ove svolge la sua prestazione di lavoro al fine di poter intervenire in caso di necessità e/o urgenza, la predetta pausa - di durata pari a 10 minuti - si intende retribuita. In caso di intervento il dipendente completerà la fruizione della suddetta pausa al termine dell'intervento stesso;
 - b) per il *personale* addetto ad attività di videoterminale e soggetto a pause ex D.Lgs. n. 81/2008, la pausa centrale retribuita di cui al predetto Decreto - di durata pari a 15 minuti - si intende a tutti gli effetti sospensiva dell'attività lavorativa assolvendo, pertanto, la funzione della pausa di durata pari a 10 minuti di cui al D.Lgs. n. 66/2003.
2. La previsione di una pausa non muta il carattere di continuità della prestazione e la tipologia di orario (che quindi non diviene "spezzato"), con conseguente applicazione delle norme che a esso fanno riferimento.

FLESSIBILITÀ TEMPESTIVA

1. Ai sensi dell'art. 26, comma 2, del CCNL Tlc 12 novembre 2020, per specifiche oggettive esigenze finalizzate a garantire la continuità e la funzionalità del servizio da soddisfare in modo tempestivo e non espletabili con le ordinarie articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro, l'azienda può stabilire, per predefiniti periodi temporali, diverse modalità di collocazione della prestazione.

Di volta in volta, ai sensi di quanto previsto all'art 26, comma 2, CCNL Tlc 12 novembre 2020, non oltre 48 ore prima dell'inizio delle relative attività, l'azienda fornirà specifica comunicazione alle RSU in merito alle predette esigenze tecnico-produttive, alla tipologia delle attività espletande, alla tempistica prevista.

2. Con cadenza semestrale è previsto un incontro con le RSU volto a una ricognizione compiuta, a consuntivo, delle attività espletate in regime di art. 26, comma 2, CCNL Tlc 12 novembre 2020 nel semestre precedente; nel corso di tale incontro sarà data evidenza dei volumi di attività, della ricorrenza delle singole tipologie, della durata media dei singoli interventi, delle professionalità maggiormente coinvolte e di ogni altro aspetto ritenuto rilevante al fine di assicurare la migliore gestione delle ricadute nei confronti del personale interessato.

Le parti confermano l'intento di agevolare una distribuzione omogenea delle attività in regime di art. 26, comma 2, CCNL Tlc nel bacino delle risorse aventi, nel singolo contesto organizzativo e territoriale di volta in volta interessato, le corrispondenti professionalità.

3. Per le ore di prestazione effettuate in regime di flessibilità tempestiva, anche in modalità agile, e non coincidenti con la collocazione ordinaria dell'orario di lavoro, sarà corrisposta una maggiorazione del 25%, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 30 del vigente CCNL Tlc. La predetta maggiorazione non è cumulabile con eventuali maggiorazioni spettanti a altro titolo.
4. Nelle ipotesi di variazione della collocazione della prestazione lavorativa di cui all'art. 26, comma 2, del CCNL Tlc 12 novembre 2020, al fine di garantire il rispetto dell'intervallo temporale di cui all'art. 7 D.Lgs. n. 66/2003, sono stabilite le seguenti modalità:

- a. l'istituto della flessibilità tempestiva sarà applicato per interventi di almeno 4 ore;
- b. al fine di garantire il riposo continuativo di undici ore fra un turno e l'altro, il turno ordinario antecedente è ridotto rispetto alla durata normale per un massimo di tre ore e/o anticipato valutando eventuali necessità del dipendente e, comunque, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative del servizio rispetto alla sua collocazione;
- c. la prestazione lavorativa non effettuata a causa di tale meccanismo sarà recuperata, di norma, nell'arco dei trenta giorni immediatamente successivi alla variazione della prestazione di cui sopra con la protrazione dell'orario giornaliero di lavoro e con la possibilità di frazionare il recupero delle ore lavorate in più giornate, contemperando le disponibilità indicate dal dipendente con le esigenze di servizio e comunque per periodi minimi di trenta minuti. Le prestazioni effettuate a titolo di recupero, sono compensate con una maggiorazione del 30%, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 30 del vigente CCNL Tlc.

Nel confermare il comune intento di agevolare una distribuzione ampia e omogenea delle attività espletande in regime di art 26, comma 2, le parti condividono l'opportunità di apprestare ulteriori misure compensative nelle ipotesi in cui la ricorrenza *pro capite* di tali cambi turno si realizzi in maniera particolarmente significativa.

In tal senso, ove nel mese solare gli interventi in art 26, comma 2 richiesti al singolo lavoratore superino il numero di uno la durata del turno antecedente l'intervento in flessibilità tempestiva è rimodulata nella quantità necessaria a garantire il rispetto del riposo continuativo giornaliero di 11 ore; in tale ipotesi, per la prestazione lavorativa non effettuata a causa della rimodulazione del predetto turno, non sarà richiesta alcuna prestazione a recupero.

5. Al fine di agevolare i dipendenti ai quali è richiesto il cambio turno in relazione alle esigenze di cui all'art. 26, comma 2, del CCNL Tlc 12 novembre 2020, con collocazione in orario notturno del turno modificato, sono di norma apprestate le disponibilità logistiche previste per gli interventi in reperibilità.

REPERIBILITA'

1. Per ogni ora di reperibilità spetta al dipendente inquadrato fino al livello 7 un'indennità pari al 25% della quota oraria della retribuzione mensile come composta all'art. 30 del CCNL Tlc 12 novembre 2020 (Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno).

La reperibilità non può essere richiesta per un periodo inferiore a 8 ore per le prestazioni con inizio nella fascia oraria tra le 22.00 e le 07.00 nonché, di norma, per quelle prestate nelle giornate di domenica e festività infrasettimanali; per le restanti fasce orarie e/o giornate la reperibilità non sarà inoltre, di norma, richiesta per periodi inferiori alle 4 ore.

L'azienda può richiedere la reperibilità per periodi inferiori nei suddetti orari/giorni relativamente, comunque, a prestazioni di reperibilità con inizio tra le 07.00 e le 22.00 in caso di specifiche motivazioni tecniche e/o commerciali.

2. Conformemente all'art. 27, comma 2, del CCNL Tlc 12 novembre 2020 il periodo di reperibilità sarà comunicato al lavoratore con un preavviso minimo di 48 ore.
3. L'azienda non disporrà turni di reperibilità nei giorni in cui il lavoratore risulti assente - per l'intera giornata lavorativa - a titolo di ferie, malattia o nelle giornate di sospensione per riduzione oraria e, comunque, per assenze a qualsiasi titolo nel caso l'assenza si prolunghi continuativamente per più giornate; in tale ultimo caso, non saranno effettuati turni di reperibilità ricadenti nel periodo compreso tra le giornate di assenza.
4. L'implementazione di nuove reperibilità aventi carattere non transitorio sarà di norma preceduta da un incontro preventivo - anche in videoconferenza e a carattere pluriterritoriale - con le RSU unitamente alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL Tlc, volto a concludere le sottese esigenze di servizio, la tipologia delle attività da espletare in regime di reperibilità, le professionalità coinvolte, la platea di lavoratori interessati, le regole di ingaggio ove non riconducibili alle prassi/procedure operative già in essere.
5. In casi di particolare urgenza connessi a esigenze produttive emergenti, l'implementazione delle nuove reperibilità potrà eccezionalmente realizzarsi con

carattere di immediatezza, previa informativa alle RSU e, comunque, nel rispetto del preavviso di almeno 48 ore per i singoli lavoratori interessati. Nei 15 giorni successivi si procederà in maniera compiuta all'incontro di cui al capoverso precedente.

6. L'implementazione di reperibilità connesse a esigenze transitorie sarà comunque accompagnata da idonea comunicazione informativa alle RSU. Si assume come transitoria la reperibilità implementata per una durata non eccedente tre mesi.
7. Con cadenza annuale si procederà ad un incontro con le RSU volto a tracciare un consuntivo delle reperibilità in essere.
8. A tutti i lavoratori in reperibilità sono riconosciuti trattamenti economici tra loro non cumulabili e differenziati per il periodo di disponibilità e per quello di intervento.

INTERVENTI IN REGIME DI REPERIBILITÀ

1. Ferma restando la previsione dell'art. 27, comma 1, del CCNL Tlc 12 novembre 2020, l'intervento in regime di reperibilità può essere effettuato sia direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità, sia da remoto con mezzi telematici resi disponibili dall'azienda.
2. Non sono considerati interventi le attività di supporto o consulenza erogate dai dipendenti attraverso l'utilizzo, ad esempio, del cellulare aziendale: tali casi rientrano nella normale disponibilità richiesta al dipendente inserito nei turni di reperibilità.
3. Con riferimento all'intervento effettuato direttamente **sul sito**, sarà considerato tempo complessivo di intervento quello necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.
4. Ai dipendenti inquadrati fino al livello 5 (ivi compreso il personale con livello retributivo 5S), per interventi effettuati sul sito nel periodo di reperibilità, sono corrisposte, in aggiunta alla normale retribuzione, le maggiorazioni di cui all'art. 30, comma 11 del CCNL Tlc 12 novembre 2020.

5. Ai dipendenti di livello inquadramentale 6 e 7, per interventi effettuati sul sito nel periodo di reperibilità, è corrisposto un importo forfetario giornaliero lordo secondo le seguenti articolazioni:
 - fino a 30 minuti di intervento: 8 euro;
 - oltre 30 minuti e fino a 2 ore di intervento: 16 euro;
 - oltre 2 ore e fino a 4 ore di intervento: 24 euro;
 - oltre 4 ore di intervento: 48 euro.
6. Restano fermi i criteri e le prassi in atto che regolano per il dipendente in reperibilità l'utilizzo degli strumenti di collegamento assegnati.
7. È intervento effettuato **da remoto** con mezzi telematici quello effettuato da dipendenti che operano in regime di reperibilità tecnico-specialistica a carattere operativo, attraverso l'utilizzo di dotazioni telematiche aziendali. L'inizio dell'intervento da remoto coincide con l'attivazione, da parte del dipendente, delle dotazioni telematiche aziendali.

Il suddetto intervento da remoto è retribuito qualora sia stato richiesto dal preposto e sia di durata minima complessiva non inferiore a 30 minuti nell'arco del turno di reperibilità. Gli interventi effettuati da remoto - indipendentemente dalla loro durata - sono remunerati nel limite massimo di 4 ore.

Qualora per eventi eccezionali e non prevedibili l'intervento da remoto risulti particolarmente complesso e si prolunghi ben oltre le 4 ore, sarà possibile riconoscere le ulteriori ore prestate, previa autorizzazione del Responsabile gerarchico.

Al dipendente chiamato a fornire almeno tre interventi da remoto, nell'arco del turno di reperibilità, della durata complessiva inferiore a 30 minuti, è garantita, comunque, la retribuzione pari a 30 minuti.

8. Ai dipendenti inquadrati fino al livello 5 (ivi compreso il personale con livello retributivo 5S), per interventi effettuati da remoto nel periodo di reperibilità, sono corrisposte, in aggiunta alla normale retribuzione, le maggiorazioni di cui all'art. 30, comma 11 del CCNL Tlc 12 novembre 2020.

9. Ai dipendenti di livello inquadramentale 6 e 7, per interventi effettuati da remoto nel periodo di reperibilità, è corrisposto un importo forfetario giornaliero lordo secondo le seguenti articolazioni:

- 30 minuti di intervento (o anche in caso di almeno 3 interventi della durata complessiva inferiore a 30 minuti): 8 euro;
- oltre 30 minuti fino a 2 ore di intervento: 16 euro;
- oltre 2 ore e fino a 4 ore di intervento: 24 euro.

Per interventi di oltre 4 ore l'importo di 24 euro sarà integrato - per il tempo eccedente le 4 ore - con gli importi relativi agli archi temporali sopra riportati.

10. L'indennità di reperibilità non si sovrappone con la corresponsione del compenso per lavoro supplementare e/o straordinario previsto per la durata dell'intervento per i dipendenti inquadrati fino al livello 5 (ivi compreso il personale con livello retributivo 5S) e con l'importo forfetario giornaliero lordo riconosciuto al personale inquadrato ai livelli 6 e 7.

L'elenco delle strutture organizzative interessate dalla reperibilità con interventi da remoto sarà comunicato e aggiornato semestralmente.

RIPOSO COMPENSATIVO

1. Ferma restando la disciplina del lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno di cui al CCNL Tlc 12 novembre 2020, per i dipendenti che nel giorno di riposo settimanale - ovvero in ore notturne - siano chiamati ad effettuare interventi in reperibilità (sul sito o da remoto) ovvero siano chiamati in servizio a prestare la loro opera per esigenze di carattere eccezionale, il riposo compensativo - da intendersi anche quale misura di protezione appropriata - è regolato secondo quanto disciplinato nei seguenti commi.

Ai fini del riconoscimento del riposo compensativo per interventi da remoto resi in regime di reperibilità saranno presi in considerazione solo interventi pari o superiori a mezz'ora; saranno considerati pari a mezz'ora anche interventi complessivamente di durata inferiore purché nel numero minimo di tre.

2. Nel caso di lavoro supplementare, straordinario o di interventi in reperibilità sul sito o da remoto effettuati nel giorno di riposo settimanale, il riposo compensativo sarà pari a:

a) mezza giornata lavorativa nel caso di intervento o sommatoria di più interventi la cui durata sia inferiore a una giornata lavorativa ovvero nel caso di interventi avvenuti a cavallo delle 02.00 o a cavallo delle 05.00 o nella fascia 02.00 - 05.00;

b) a una giornata lavorativa nel caso di intervento o sommatoria di più interventi la cui durata sia pari o superiore a una giornata lavorativa ovvero nel caso in cui un intervento sia iniziato prima delle 02.00 e terminato dopo le 05.00.

Il riposo compensativo di cui ai punti a) e b) deve essere fruito il giorno immediatamente successivo alla giornata di riposo settimanale; lo stesso concorre ad assicurare l'intervallo di 24 ore consecutive dal termine dell'ultimo intervento in reperibilità o prestazione straordinaria e l'inizio del nuovo turno di lavoro. Al contempo, tale intervallo dovrà essere sempre garantito indipendentemente dalla durata del riposo compensativo stesso. A tal proposito si precisa che l'orario di inizio della ripresa dell'attività lavorativa sarà arrotondato per eccesso alla mezz'ora più vicina in caso di frazioni di ora.

Nel caso in cui in reperibilità siano effettuati almeno tre interventi da remoto, di durata complessiva inferiore a 30 minuti il riposo compensativo maturato concorrerà ad assicurare un intervallo di 24 ore consecutive dal termine dell'ultimo intervento da remoto e l'inizio del nuovo turno di lavoro e comunque tale intervallo dovrà essere sempre garantito indipendentemente dalla durata del riposo compensativo stesso.

3. Nel caso di lavoro supplementare, straordinario o di interventi in reperibilità sul sito o da remoto effettuati in ore notturne, ad esclusione delle ore notturne collocate nelle giornate di riposo settimanale, il riposo compensativo sarà riconosciuto secondo le seguenti modalità.

- 3.1 Per interventi in reperibilità o prestazioni di lavoro supplementare/straordinario iniziati e terminati prima delle 02.00 e/o iniziati e terminati dopo le 05.00, il riposo compensativo sarà pari al tempo eccezionalmente eccedente le 13 ore lavorative risultante dalla sommatoria tra la prestazione ordinaria e prestazioni in straordinario e/o interventi in reperibilità.
- 3.2 Per interventi in reperibilità o prestazioni di lavoro supplementare/straordinario effettuati a cavallo delle 02.00 e/o a cavallo delle 05.00, il riposo compensativo sarà pari a mezza giornata.
- In tale fattispecie, solo nel caso in cui la durata complessiva dell'intervento/i sommata alla prestazione ordinaria ecceda le 13 ore in misura superiore a mezza giornata di lavoro, il riposo compensativo sarà pari al tempo eccedente le 13 ore lavorative e comunque non superiore a una giornata lavorativa. A tal proposito, si precisa che l'orario di inizio della ripresa dell'attività lavorativa sarà arrotondato per eccesso alla mezz'ora più vicina in caso di frazioni di ora.
- 3.3 Nel caso di uno o più interventi in reperibilità o prestazioni di lavoro supplementare/straordinario ricadenti all'interno della fascia 02.00 – 05.00, il riposo compensativo sarà pari a mezza giornata.
- 3.4 Nel caso di un unico intervento in reperibilità o di un'unica prestazione di lavoro supplementare/straordinario iniziato prima delle 02.00 e terminato dopo le 05.00, il riposo compensativo sarà pari a una giornata.
4. In caso di cumulo degli interventi di cui ai precedenti punti 3.1, 3.2 e 3.3, il riposo compensativo sarà riconosciuto secondo le modalità di cui al punto 3.2.
5. Ai fini del riposo compensativo, per mezza giornata s'intende metà del normale orario di lavoro giornaliero.
6. Nei predetti casi i riposi compensativi non possono dar luogo a recupero di prestazioni, né a decurtazioni della normale retribuzione mensile, né possono essere sostituiti da compenso alcuno.
7. Qualora nel giorno seguente la domenica o quello in precedenza fissato come giorno di riposo settimanale il dipendente sia già libero dal servizio per festività

infrasettimanale o per giorno “libero lavorativo”, il riposo compensativo sarà fatto godere nella prima giornata lavorativa immediatamente successiva. Analogamente si procederà qualora le esigenze di carattere eccezionale, per le quali il dipendente è stato chiamato in servizio, si protraggano oltre il giorno di riposo. Viceversa, qualora il giorno della prestazione supplementare o straordinaria notturna il dipendente risulti poi assente dal servizio - fatta eccezione per i casi di malattia e infortunio - la mezza giornata o la giornata intera di riposo compensativo non sarà concessa, restando totalmente assorbita dall'assenza (fatta eccezione per il lavoro supplementare o straordinario prestato in ore notturne nelle giornate di riposo settimanale).

LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

1. Il lavoro supplementare o straordinario deve sempre essere richiesto dal Responsabile.
2. Per il personale inquadrato fino al livello 5 (ivi compreso il personale con il livello retributivo 5S) le ore di lavoro supplementare e straordinario, saranno compensate con le maggiorazioni di cui all'art. 30, comma 11, del CCNL Tlc 12 novembre 2020.
3. Per il personale di livello 6 e 7, ferma restando la previsione di cui alla Nota a Verbale dell'art. 26 del CCNL Tlc 12 novembre 2020, sono riconosciute le maggiorazioni di cui al CCNL Tlc qualora si verifichino gli eventi che a esse danno titolo (ad es. maggiorazioni per lavoro notturno o festivo); analogamente per i Quadri.
4. Per gli interventi effettuati nel periodo di reperibilità al personale di cui al comma precedente - con eccezione del personale Quadro - saranno riconosciuti gli importi forfetari giornalieri lordi di cui al capitolo “REPERIBILITA”.
5. A tutto il personale è altresì riconosciuto il diritto al riposo compensativo in presenza di una prestazione resa secondo le modalità e i tempi definiti dalle specifiche disposizioni di cui al precedente capitolo “RIPOSO COMPENSATIVO”.

6. Per il personale inquadrato fino al livello 5 (ivi compreso il personale con il livello retributivo 5S) le ore di lavoro festivo e/o notturno, saranno compensate con le maggiorazioni di cui all'art. 30, comma 12, del CCNL Tlc 12 novembre 2020, ad eccezione delle maggiorazioni di cui ai successivi commi 8 e 9.
7. Al personale inserito in archi di turnazione e in turno ordinario nei giorni festivi di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL Tlc 12 novembre 2020 è riconosciuta, per ciascuna ora di lavoro festivo, la maggiorazione per Lavoro Festivo diurno pari al 50% della quota oraria della retribuzione mensile ovvero la maggiorazione per Lavoro Festivo notturno pari al 60% della quota oraria della retribuzione mensile.
8. Al personale inserito in archi di turnazione e in turno ordinario di domenica con diversa collocazione del riposo settimanale è riconosciuta, per ciascuna ora di lavoro svolto, la maggiorazione per Lavoro Festivo con riposo compensativo pari al 25% della quota oraria della retribuzione mensile, ovvero la maggiorazione per Lavoro Notturmo Festivo con riposo compensativo pari al 60% della quota oraria della retribuzione mensile. Tali maggiorazioni assorbono le corrispondenti maggiorazioni previste all'art. 30, comma 12, CCNL Tlc 12 novembre 2020.
9. Al personale inserito in archi di turnazione e in turno ordinario in ore notturne è riconosciuta, per ciascuna ora di lavoro svolto, la maggiorazione per Lavoro Notturmo pari al 45% della quota oraria della retribuzione mensile. Tale maggiorazione assorbe la corrispondente maggiorazione prevista all'art. 30, comma 12, CCNL Tlc 12 novembre 2020.
10. Di seguito la tabella riepilogativa delle maggiorazioni di cui ai precedenti commi 6, 7, 8 e 9.

Lavoro festivo diurno	50%
Lavoro festivo con riposo compensativo	25%
Lavoro notturno	45%
Lavoro notturno e festivo	60%
Lavoro notturno festivo con riposo compensativo	60%

GIORNI FESTIVI

1. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL Tlc 12 novembre 2020 dal personale normalista e dal personale inserito in archi di turnazione non in turno nelle suddette giornate, sono compensate - in aggiunta alla normale retribuzione - con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.
2. Qualora una delle festività di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL Tlc 12 novembre 2020 cada di domenica, a tutti i lavoratori - normalisti e turnisti - è riconosciuto un importo pari a 1/26 della retribuzione mensile, sempreché per dette giornate non siano stati riconosciuti - con specifici accordi aziendali - permessi retribuiti individuali sostitutivi.
3. Nel caso in cui il personale inserito in archi di turnazione sia in turno ordinario di domenica - con diversa collocazione del riposo settimanale - e tale domenica coincida con una delle citate festività, allo stesso è riconosciuto il trattamento di cui al precedente comma 2, nonché, per ciascuna ora di lavoro svolto, la maggiorazione di cui al comma 8 del precedente capitolo "LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO".
4. Qualora un lavoratore in turno in un giorno di festività infrasettimanale ovvero festività cadente di domenica chieda di assentarsi dal servizio, valutata preventivamente la compatibilità con le esigenze di presidio, l'azienda concederà che tale assenza sia assimilata a quella dei restanti lavoratori del settore non in turno, in ragione del presidio ridotto disposto per detta giornata.
5. Per il personale turnista, l'azienda eviterà la coincidenza tra il Libero Lavorativo e i giorni festivi di cui all'art. 28, comma 2, del CCNL Tlc 12 novembre 2020; ciò in quanto le predette festività non possono essere normalmente destinate quali giornate di Libero Lavorativo per i lavoratori in turno che fruiscono del Libero Lavorativo non sempre in coincidenza con il sabato.

Tuttavia, qualora ciò non possa realizzarsi e non risulti possibile per stringenti motivi di presidio del servizio, lo spostamento del Libero Lavorativo ad altro giorno della settimana sarà corrisposto il pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione

mensile, di un importo di una quota giornaliera di fatto pari a 1/26 della retribuzione mensile.

La previsione di cui al primo capoverso del presente comma si applica anche ai *Recuperi Orari (RO/LN)* previsti in caso di turnazioni plurisettimanali.

BUONO PASTO

1. Ai dipendenti con orario normale di lavoro superiore a cinque ore per ogni giornata di effettivo servizio all'interno della Provincia che abbia dato luogo a una prestazione ordinaria di almeno 4 ore a cavallo dell'intervallo in vigore in ciascuna unità produttiva o della pausa dall'attività al videoterminale ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, è riconosciuto un buono - erogato in forma elettronica - avente come fine esclusivo la consumazione del pasto.
2. Le disposizioni di cui sopra trovano altresì applicazione, alle medesime condizioni, al personale *non addetto ad attività di videoterminalista* ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e con orario di lavoro giornaliero continuato superiore a cinque ore inserito in turni laddove, per esigenze di presidio del servizio, non sia previsto l'intervallo.
3. Al fine della maturazione del buono pasto si precisa che:
 - la prestazione, complessivamente pari ad almeno quattro ore, deve essersi svolta in entrambi i semiturni (e cioè sia prima che dopo la pausa prevista);
 - una delle due quote di prestazione deve essere stata adiacente all'intervallo o alla pausa prevista.
4. Il valore unitario del buono pasto è di sette euro.
5. Il mancato utilizzo del buono pasto non dà luogo ad alcun corrispettivo.
6. Resta fermo che le condizioni per il riconoscimento del buono pasto non ricorrono nei seguenti casi:
 - a) personale con contratto di lavoro *part-time* che svolge la propria attività secondo la modalità "*orizzontale*" al 50%;

- b) personale che svolge la propria attività *part-time* secondo la modalità “*mista*”, per le giornate a prestazione ridotta (inferiore a cinque ore).

REGOLAMENTAZIONI SPECIFICHE

1. Ai dipendenti non in turno trattenuti al lavoro oltre le ore 21,00 nell’ambito della propria Sede di lavoro è riconosciuto, indipendentemente dalla categoria professionale e livello inquadramentale di appartenenza, il rimborso del pasto a piè di lista nel limite massimo di 15,00 euro (comprensivo di IVA) dietro presentazione di idonea documentazione fiscale.
2. Nel caso di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario svolte nei giorni festivi o nelle seconde giornate di libertà, ovvero non in continuità con il normale orario di lavoro, tale trattamento spetta solo a condizione che la prestazione di lavoro non inferiore a tre ore sia iniziata prima delle ore 21.00 e si protragga senza soluzione di continuità oltre detto limite orario.

Il tempo impiegato per la consumazione del pasto è considerato a tutti gli effetti quale periodo di intervallo e, pertanto, è interrotta la corresponsione di qualunque compenso.

SEDE E POSTO NORMALE DI LAVORO

1. Per Sede di lavoro si intende il comune nel quale è situato il posto normale di lavoro.
2. È considerato posto normale di lavoro il luogo dove abitualmente il lavoratore deve trovarsi all'inizio dell’orario di lavoro per prendere servizio, sia che debba ivi prestare la sua attività fino al termine del predetto orario, sia che da esso debba successivamente spostarsi.

MUTAMENTO TEMPORANEO DEL LUOGO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Per esigenze di servizio il lavoratore può essere comandato dalla Società a svolgere provvisoriamente attività lavorativa fuori dal proprio posto normale di lavoro, ferma restando la Sede, ovvero fuori dalla propria Sede di lavoro; in entrambe le ipotesi il

lavoratore è tenuto a osservare l'orario del posto di lavoro presso il quale è comandato a prestare l'attività lavorativa.

A) All'interno della Sede di Lavoro

È riconosciuto il Buono Pasto a tutti i lavoratori, laddove ne ricorrano le condizioni per l'attribuzione.

B) All'esterno della Sede di Lavoro, all'interno della Provincia

Ai lavoratori, qualora inviati per esigenze di servizio *al di fuori della propria Sede di Lavoro all'interno della Provincia*, sono riconosciuti, per la refezione, i seguenti trattamenti:

- il Buono Pasto, laddove ne ricorrano le condizioni per l'attribuzione;
- *in alternativa al Buono Pasto*, a fronte della presentazione di idonea documentazione fiscale, è consentito per il personale inquadrato fino al livello 5 (ivi compreso il livello retributivo 5S) il rimborso del primo pasto a piè di lista nel limite massimo di 15 euro, a fronte di un intervallo meridiano di almeno 60 minuti;
- *in alternativa al Buono Pasto*, a fronte della presentazione di idonea documentazione fiscale, è consentito per il personale inquadrato ai livelli 6, 7 e per il personale Quadro il rimborso del primo pasto a piè di lista nel limite massimo di 20 euro.

C) All'esterno della Sede di Lavoro e della Provincia

Ai lavoratori, qualora inviati per esigenze di servizio *al di fuori della propria Sede di Lavoro e all'esterno della Provincia*, è riconosciuto, in assenza di titoli di viaggio prepagati dall'azienda e dietro presentazione di idonea documentazione fiscale, il rimborso delle spese di viaggio, nonché, laddove ne ricorrano le condizioni, di quelle sostenute in relazione all'esigenza di consumare uno o più pasti e di pernottare fuori della propria dimora abituale, secondo i criteri e le modalità di seguito indicate; in particolare, sono riconosciuti:

- a) il Buono Pasto, laddove ne ricorrano le condizioni per l'attribuzione; *in alternativa al Buono Pasto*, a fronte della presentazione di idonea documentazione fiscale, è consentito il rimborso del primo pasto a piè di lista nel limite massimo di 25 euro (45

euro per i livelli superiori al 5S) a condizione che la presenza nella località di trasferta si protragga oltre le ore 14.00.

- b) il rimborso del secondo pasto a piè di lista nel limite massimo di 25 euro (45 euro per i livelli superiori al 5S) qualora la presenza nella località di trasferta si protragga oltre le ore 20.00, con possibilità di cumulo giornaliero con il primo pasto a piè di lista nel limite massimo di 50 euro per i livelli fino al 5S e di 75 euro per i livelli 6, 7 e i Quadri.

Il riconoscimento in parola è alternativo al Buono Pasto qualora la permanenza dei lavoratori nella località di trasferta, nel periodo sopra indicato, sia esclusivamente correlata allo svolgimento del normale turno di lavoro assegnato;

- c) il pernottamento, utilizzando gli alberghi con i quali l'azienda abbia stipulato apposita convenzione, il cui pagamento avviene di norma attraverso *voucher* prepagati dalla azienda stessa. In caso di impossibilità di fruire di alberghi convenzionati è ammesso il rimborso della spesa sostenuta nel limite massimo di 200 euro per pernottamento;
- d) le spese di viaggio su mezzi pubblici (treni, aerei, navi), di norma prepagate dall'azienda, per raggiungere la località di trasferta e da questa fare ritorno, nonché, all'interno della sede di trasferta, le spese per i mezzi consentiti dai Regolamenti aziendali in materia;
- e) per i dipendenti inquadrati fino al livello 5 (ivi compreso il personale con livello retributivo 5S) è riconosciuta una indennità forfetaria giornaliera pari a 15 euro per ogni giornata di trasferta in cui la presenza lavorativa presso la sede di trasferta abbia coinciso con il normale orario giornaliero di lavoro e nella quale inoltre il dipendente abbia viaggiato, al di fuori di detto orario, utilizzando un mezzo pubblico di trasporto per raggiungere la località di trasferta ovvero per rientrare da questa. Ai medesimi lavoratori è inoltre riconosciuto una indennità forfetaria giornaliera pari a 10 euro per ogni giornata di trasferta che comporti il pernottamento nella località della trasferta;
- f) per ogni giornata di trasferta che comporti il pernottamento nella località della trasferta è riconosciuto ai dipendenti appartenenti ai livelli 6 e 7 un rimborso per spese non documentabili pari a 23,00 euro e ai Quadri un rimborso per spese non documentabili pari a 30,00 euro; i predetti rimborsi sono riconosciuti anche qualora

il dipendente trascorra la notte in viaggio, pernottando sul mezzo di trasporto (vagone letto, cabina e sistemazioni equivalenti);

g) in caso di trasferta pari o superiore a 3 giorni è ammesso, su richiesta del lavoratore, un rimborso spese forfetario giornaliero di 38,50 euro per il personale inquadrato fino al livello 7 (50 euro per il personale Quadro), alternativo a qualsiasi altra indennità forfetaria, ai rimborsi a piè di lista, alle spese di pernottamento; tale rimborso forfetario assorbe pertanto qualunque spesa eventualmente sostenuta ad eccezione delle spese di viaggio per recarsi presso la località di trasferta e per rientrare presso la Sede di lavoro al termine della trasferta medesima.

D) Fuori dal territorio nazionale

Ai lavoratori comandati dall'azienda a prestare temporaneamente e episodicamente attività lavorativa al di fuori del territorio nazionale spetta il rimborso a piè di lista delle spese documentate per pernottamento e per pasti, quest'ultimi nei limiti di 80 euro per ciascun pasto con possibilità di cumulare sino a 120 euro nella giornata, nel caso in cui la trasferta comporti il diritto a due pasti (presenza nella località di trasferta oltre le 14.00 e oltre le 20.00).

Per il pernottamento è previsto l'utilizzo di alberghi con i quali l'azienda abbia stipulato apposita convenzione. In caso di impossibilità a fruire di alberghi convenzionati, l'azienda ammetterà il rimborso della spesa sostenuta, di norma, nel limite massimo di 250 euro a pernottamento.

Ai lavoratori sarà riconosciuta una diaria forfetaria giornaliera pari a 23,10 euro per il personale inquadrato fino al livello 5 (compreso il livello retributivo 5S) e a 45,50 euro per il personale di livello inquadramento 6 e 7 e a 59,00 euro per i Quadri.

In caso di trasferta di lunga durata pari o superiore a 30 giorni è ammesso, previo accordo con l'azienda, un rimborso spese forfetario giornaliero pari a 56,80 euro per i dipendenti inquadrati fino al livello 7 (74,00 euro per il personale Quadro). Tale trattamento è alternativo a qualsiasi altra indennità forfetaria, ai rimborsi a piè di lista, alle spese di pernottamento e al rimborso spese non documentabili; tale rimborso forfetario assorbe pertanto qualunque spesa eventualmente sostenuta ad eccezione delle spese di viaggio per recarsi presso la località di trasferta e per rientrare presso la Sede di lavoro al termine della trasferta medesima.

TRASFERIMENTI

1. Il lavoratore, per comprovate esigenze tecnico-organizzative, può essere trasferito da una Sede di lavoro ad un'altra dell'azienda; in tali occasioni si terrà conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento con particolare attenzione di quelle eventualmente addotte dai lavoratori ultracinquantacinquenni.
2. Le previsioni di cui al presente articolo, nonché eventuali trattamenti di miglior favore, non saranno riconosciuti in caso di trasferimento verso Comuni appartenenti alla stessa Provincia o a Province limitrofe.
3. Il lavoratore trasferito per esigenze di servizio conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze, anche in natura, che siano inerenti alle condizioni locali o alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione.
4. In caso di trasferimento per ragioni di servizio sono dovuti al lavoratore, indipendentemente dal livello inquadramentale e categoria professionale di appartenenza, i seguenti trattamenti:
 - una indennità forfetaria di trasferta pari a 38,50 euro giornalieri per dieci giorni; tale indennità sarà assorbita da eventuali trattamenti di miglior favore;
 - il rimborso dell'eventuale indennizzo dovuto al locatore in caso di anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato, fino a concorrenza di un massimo di tre mesi di canone;
 - il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé stesso, per i congiunti conviventi a carico che con il lavoratore si trasferiscono e per gli effetti familiari (ad esempio mobili, bagagli) previ accordi da prendersi con l'azienda;
 - quattro giorni di permesso retribuito per trasloco, in aggiunta al viaggio.
5. Al lavoratore trasferito a domanda competono unicamente i permessi retribuiti per trasloco.

PERMESSI SOLIDALI

1. È data la possibilità ai dipendenti di Telsy S.p.A. di cedere a titolo gratuito e definitivo a un altro dipendente di Telsy Sp.A.:
 - a. da un minimo di 30 minuti fino a un massimo di 15 ore e 16 minuti di permessi sostitutivi delle festività religiose sopresse ex art. 28 del CCNL Tlc 12 novembre 2020 (*cd. permessi ex festività*);
 - b. due giornate di “Ferie ex Accordo 11 giugno 2018”.

La cessione degli istituti di cui alle precedenti lettere a) e b) potrà essere effettuata annualmente qualora gli stessi siano già maturati/spettanti alla data di cessione.

La cessione da parte dei colleghi avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti ed indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge e da contratto nei confronti del dipendente cedente.

La cessione dell’istituto di cui alla lettera b) potrà avvenire solo tra colleghi con il medesimo grado di occupazione.

2. Potranno beneficiare dell’istituto, coloro che in presenza di comprovati gravi motivi familiari e personali, abbiano già esaurito l’intera spettanza dei permessi contrattualmente previsti nonché delle ferie e di ogni altra tipologia di permesso legalmente e contrattualmente disponibile, ad eccezione dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 nonché dei permessi a recupero.

Altri casi di necessità potranno essere individuati in gravi situazioni e saranno valutati singolarmente dalla gestione HR di competenza.

3. La cessione degli istituti di cui alle lettere a) e b) di cui al precedente punto 1 può essere effettuata annualmente (da gennaio a dicembre) e solo con riguardo alle spettanze disponibili alla data della cessione.

I permessi e/o le “ferie ex accordo 11 giugno 2018” ceduti dovranno essere fruiti esclusivamente dal beneficiario - nominativamente individuato - inderogabilmente entro il 31 dicembre dell’anno di cessione; gli eventuali permessi non fruiti dal beneficiario non saranno in alcun modo monetizzabili e quest’ultimo non potrà cedere, a sua volta, tali permessi.

La fruizione dei “Permessi Solidali” dovrà avvenire previa programmazione e comunicazione al proprio responsabile gerarchico da parte del beneficiario; il responsabile autorizzerà la fruizione dei permessi compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative del settore di appartenenza.

Di seguito le modalità di fruizione dei “Permessi Solidali” di cui al punto 1 del presente capitolo:

- lett. a): a giornata intera, multipli di 30 minuti e a frazioni, per i soli residui;
 - lett. b) esclusivamente a giornata intera.
4. Il lavoratore che intenda cedere una quota parte dei permessi retribuiti e/o delle ferie ex accordo 11 giugno 2018 che sono nella sua disponibilità dovrà comunicare tale intenzione al proprio gestore HR, secondo i tempi e modi indicati da Telsy S.p.A..

TUTELE SPECIFICHE - PORTATORI DI HANDICAP

A integrazione di quanto previsto all’art. 39, comma 1, del CCNL Tlc 12 novembre 2020, i permessi mensili e giornalieri di cui alla legge del 5 febbraio 1992, n. 104, sono ritenuti utili ai fini della maturazione dei permessi sostitutivi delle festività religiose soppresse dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

1. Ferme restando le vigenti previsioni contrattuali in materia di malattia - ivi compresa la durata massima del periodo di comporto in relazione ai giorni di *malattia lunga* (cioè di durata superiore a 15 giorni continuativi) intervenuti nei primi 180 giorni del periodo di comporto, è prevista l’estensione del trattamento retributivo al 100% - nel limite massimo di 60 giorni -al numero equivalente di giorni di malattia che intervengano nei successivi 185 giorni.

Inoltre, fermo restando quanto previsto al precedente capoverso, qualora il limite massimo di 60 giorni di *malattia lunga* non fosse stato raggiunto nel corso dei primi 180 giorni, sarà corrisposta l’intera retribuzione per le sole malattie lunghe

intervenute nei successivi 185 giorni, fino al raggiungimento dei 60 giorni totali di *malattia lunga* nell'arco dell'intero comparto.

2. Fermo restando il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro, è corrisposta l'intera retribuzione in caso di:
- a) ricoveri ospedalieri (inclusi i ricoveri in *day hospital*);
 - b) terapie *salvavita*, debitamente certificate, effettuate presso strutture sanitarie, anche non pubbliche;
 - c) cure antirigetto conseguenti a trapianti;
 - d) trattamenti chemio, immuno e radio-terapici anche se effettuati in regime domiciliare;
 - e) assenze per certificata inabilità lavorativa temporanea derivante dai trattamenti indicati ai punti b), c) e d), fino ad un massimo di tre giorni immediatamente successivi.

Dalla retribuzione è dedotto quanto il lavoratore abbia a percepire dalla legge da istituti assicurativi, previdenziali o assistenziali obbligatori (INPS, INAIL).

3. Nei casi di eventi morbosi che abbiano comportato il ricorso a terapie *salvavita*, cure antirigetto conseguenti a trapianti, trattamenti chemio-immuno e radio terapeutici, il periodo di sospensione del rapporto di lavoro di cui all'art. 36 comma 15 del vigente CCNL potrà essere prolungato di ulteriori 12 mesi.
4. Il trattamento di malattia, nei limiti del comparto, è riconosciuto altresì ai dipendenti non in prova, assunti con contratto a tempo indeterminato, affetti da problemi di alcolismo o alcol correlati o da tossicodipendenza, che accettino di sottoporsi a terapie volontarie di recupero con ricovero presso organismi o enti sanitari, pubblici o privati, a questo preposti e preventivamente individuati dalle competenti strutture dell'ASSILT a livello nazionale.
5. Nell'ipotesi di ricovero per i suddetti motivi, al dipendente sarà garantita la conservazione del posto, anche per i periodi eccedenti i termini massimi definiti dal vigente CCNL Tlc, nel limite di tre anni fissato dalla legge.

6. Nei casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale, al dipendente non in prova l'azienda corrisponderà l'intera retribuzione fino alla guarigione clinica con deduzione di quanto eventualmente dovesse essere corrisposto direttamente al lavoratore da parte di istituti assicurativi obbligatori (INPS).

FERIE E PERMESSI

1 Ferie

A far data dal 1 gennaio 2024 si applicheranno le seguenti previsioni in tema di ferie.

1.1 Per tutto il personale di Telsy S.p.A. la spettanza annua di ferie è pari a quella prevista dall'art. 31 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione del 12 novembre 2020, di seguito CCNL Tlc.

1.2 Le ferie devono essere fruito entro l'anno di maturazione, previa programmazione e compatibilmente con le esigenze di servizio. Tale programmazione è esigibile dall'Azienda nelle modalità e nei tempi di seguito specificati.

1.3 Per tutto il personale Telsy S.p.A. almeno tre settimane di ferie, comprensive delle eventuali giornate di chiusura collettiva, dovranno essere pianificate e comunicate tramite *e-mail* aziendale dal dipendente al diretto responsabile entro e non oltre il 30 aprile e fruito nel periodo gennaio - settembre di ciascun anno, previo inserimento del relativo giustificativo nei sistemi informativi dedicati. Eventuali esigenze di fruizione precedenti alla presentazione della pianificazione saranno valutate secondo le consuete modalità autorizzative.

1.4 Peculiari, programmate, motivate esigenze tese ad una eventuale diversa collocazione temporale rispetto a quanto previsto al punto precedente, relative comunque ad un periodo non inferiore a due settimane continuative, potranno essere eccezionalmente oggetto di valutazione da parte dell'Azienda. In tal caso la richiesta dovrà essere tempestivamente inserita nei sistemi aziendali e a seguito di approvazione da parte del diretto responsabile non sarà più modificabile.

1.5 Con esclusivo riferimento al personale appartenente alle strutture c.d. "non operative", fatta eccezione per coloro che siano chiamati a garantire la propria presenza in servizio

per specifiche esigenze di carattere tecnico-organizzativo, sono considerate ferie per chiusura collettiva i seguenti periodi:

- a) la settimana comprensiva del 15 agosto;
- b) ulteriori cinque giornate di norma contigue a festività nazionali, in coerenza con le scelte operate dalla capogruppo.

Al riguardo, entro il mese di dicembre di ciascun anno le Parti si incontreranno per individuare, ai sensi dell'art. 31, comma 1, del vigente CCNL le date delle giornate di ferie per chiusura collettiva di cui alla lettera b) del presente punto per l'anno successivo. Inoltre, entro il mese di marzo di ciascun anno, l'Azienda pubblicherà sulla *intranet* aziendale l'elenco delle strutture c.d. "non operative".

1.6 Ove, per esigenze di servizio, la pianificazione delle ferie comunicata dal dipendente al proprio responsabile non possa essere approvata in tutto o in parte, il responsabile diretto ne darà formale riscontro al dipendente interessato entro dieci giorni di calendario dalla ricezione della stessa con l'indicazione dei periodi alternativi nei quali, compatibilmente con le esigenze di servizio e tenuto conto degli eventuali desideri del lavoratore, il dipendente potrà collocare la nuova pianificazione delle ferie.

1.7 Le restanti giornate di ferie, comprensive di quelle eventualmente non fruito in quanto non autorizzate dall'Azienda per ragioni di servizio, saranno programmate dal dipendente entro e non oltre il 30 settembre e fruito nel periodo compreso tra ottobre e dicembre.

1.8 Nell'ipotesi in cui il dipendente non provveda alla programmazione delle ferie, ovvero laddove la programmazione delle stesse sia stata comunicata senza dar corso alla successiva fruizione nei termini sopra indicati, l'Azienda comunicherà allo stesso la collocazione delle giornate di ferie non fruito con i relativi termini di adempimento.

1.9 Fermo restando l'obbligo di fruizione entro l'anno di maturazione, il dipendente potrà, a fronte di necessità personali sopravvenute e compatibilmente con le esigenze aziendali, richiedere la modifica delle pianificazioni già approvate.

1.10 In casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o maternità, le giornate di ferie eccezionalmente non fruito nell'anno di maturazione dovranno essere prontamente godute al rientro in servizio del dipendente.

2 Ferie ex Accordo 11 giugno 2018

2.1 Ferma restando la spettanza annua dei giorni di ferie prevista dal CCNL Tlc di cui al punto 1.1, in analogia a quanto previsto in TIM S.p.A. con l'Accordo del 11 giugno 2018, a far data dal 1° gennaio 2024 al personale di Telsy S.p.A. saranno riconosciute due giornate aggiuntive a titolo di "Ferie ex Accordo 11 giugno 2018" in ragione d'anno, sulla base dei criteri di maturazione di cui all'art. 31 del vigente CCNL Tlc.

2.2 Le "Ferie ex Accordo 11 giugno 2018" devono essere richieste, pianificate e fruite dal dipendente con le medesime modalità di cui al precedente capitolo 1 "Ferie".

3 Permessi annui retribuiti

3.1 A far data dal 1 gennaio 2024, al personale di Telsy S.p.A. con rapporto di lavoro *full time* sono riconosciute – in ragione d'anno e dell'effettivo servizio prestato - 32 ore di permesso annuo retribuito, in sostituzione delle festività religiose soppresse ex *Lege* n. 54/1977.

3.2 Tali permessi devono intendersi riproporzionati nei confronti del personale con rapporto di lavoro *part-time*.

3.3 I permessi devono essere richiesti dal dipendente con congruo anticipo e autorizzati dall'Azienda compatibilmente con le esigenze di servizio. Il periodo minimo di fruizione dei permessi annui retribuiti è pari a 15 minuti continuativi; permessi di durata superiore saranno pari alla durata effettiva dell'assenza.

3.4 L'effettiva fruizione della spettanza deve essere assicurata entro l'anno di maturazione, contemperando l'esigenza aziendale di programmazione delle attività con le esigenze personali dei lavoratori.

4 Permessi retribuiti individuali

4.1 Dal 1° gennaio 2024 al personale full time di Telsy S.p.A. - in luogo del regime economico e normativo di cui all'art. 28 comma 7 del vigente CCNL previsto per la festività del 4 novembre - saranno riconosciute ulteriori 8 ore a titolo di "permessi retribuiti individuali" in ragione d'anno.

4.2 Tali ore sono riproporzionate nei confronti del personale assunto o cessato dal servizio in corso d'anno, nonché del personale con rapporto di lavoro part-time.

4.3 Tali permessi dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione secondo la disciplina di cui al precedente capitolo 3 "Permessi annui retribuiti".

5 Conto ore individuale

5.1 Eventuali permessi annui retribuiti e permessi retribuiti individuali che risultassero eccezionalmente non fruiti al 31 dicembre dell'anno di maturazione confluiranno nel conto ore individuale. Tale residuo non sarà più nella disponibilità del dipendente né potrà essere monetizzato e l'Azienda ne disporrà la relativa fruizione inderogabilmente entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione. In via transitoria, con riferimento ai permessi maturati nel 2023 (ROL e ore di permesso annuo retribuito, in sostituzione delle festività religiose soppresse ex Lege n. 54/1977) non fruiti al 31 dicembre 2023, l'Azienda ne disporrà la relativa fruizione inderogabilmente entro il 30 giugno 2024, possibilmente ricercando il bilanciamento tra le esigenze aziendali e del lavoratore.

5.2 In casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o maternità, le ore di permesso eccezionalmente non fruito nell'anno di maturazione dovranno essere prontamente godute al rientro in servizio del dipendente.

6 Bonus fruizione spettanze

6.1 Ai lavoratori che fruiscano nell'anno di competenza/maturazione delle intere spettanze previste dal presente Accordo (capitoli 1, 2, 3 e 4), saranno riconosciute 4 ore di permesso retribuito individuale a titolo di "bonus fruizione spettanze".

6.2 Tali ore sono riproporzionate nei confronti del personale assunto in servizio in corso d'anno, nonché del personale con rapporto di lavoro part-time.

6.3 Il "bonus fruizione spettanze" dovrà essere fruito entro il 31 dicembre del medesimo anno di riconoscimento, secondo la disciplina di cui ai precedenti capitoli 3 e 5 del presente Accordo.

6.4 Il “bonus fruizione spettanze” non sarà riconosciuto laddove la fruizione degli istituti di cui ai capitoli 1 e 2 del presente Accordo sia avvenuta, totalmente o parzialmente, a seguito di programmazione da parte dell'Azienda.

6.5 La previsione di cui al presente capitolo troverà applicazione a partire dal 1° gennaio 2025 con riferimento alle spettanze del 2024.

6.6 In via transitoria per l'anno 2024 il Bonus fruizione spettanze sarà riconosciuto ai lavoratori che al 31 dicembre 2023 avranno fruito integralmente della spettanza annua di ferie, ROL e dei permessi annui retribuiti riconosciuti in sostituzione delle festività religiose soppresse ex *Lege* n. 54/1977.

7 Permessi a recupero

7.1 Come fattore di modernizzazione delle organizzazioni e di flessibilizzazione dei processi produttivi, l'Azienda conferma la volontà di individuare possibili azioni da mettere in campo per generare un contesto lavorativo favorevole ai propri dipendenti volto a rafforzare il rapporto fiduciario e di collaborazione, il senso di responsabilità e autodisciplina che caratterizzano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nella convinzione che le persone siano un asset prioritario grazie al quale è possibile il raggiungimento di livelli di efficienza e produttività sempre più competitivi.

Al riguardo le Parti convengono quanto segue:

- a) I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con livello inquadramentale fino al 5° (ivi compreso il livello retributivo 5S) - ovvero il restante personale direttamente ed effettivamente operante in archi di turnazione - possono fruire di permessi a recupero, secondo i massimali annuali di cui al presente paragrafo, compensando la minore presenza con prestazioni aggiuntive da rendere nei tre mesi di calendario successivi alla mancata prestazione.
- b) Il monte ore di permessi a recupero è pari a 24 ore annuali per il personale full time, da riproporzionare per il personale part time. Nel caso di assunzione in corso d'anno, i predetti permessi saranno riproporzionati.

- c) Tali permessi possono essere accordati, fruiti nonché recuperati compatibilmente con le esigenze di servizio; le richieste devono pervenire anticipatamente e secondo le modalità indicate dall'Azienda.
- d) I permessi possono essere fruiti da un minimo di 30 minuti a un massimo di ore e frazioni corrispondenti all'intera giornata lavorativa. I permessi devono essere fruiti in unica soluzione senza frazionamenti nell'ambito della stessa giornata.
- e) Il recupero delle ore avviene con prestazioni della durata minima di 30 e massima di 90 minuti giornalieri. Il recupero non può essere operato in più periodi nella stessa giornata e deve essere effettuato in continuità con il normale orario di lavoro. Esclusivamente per il personale direttamente ed effettivamente operante in archi di turnazione il recupero può avvenire - nell'ambito della fascia oraria di presidio della struttura di appartenenza - sia anticipando l'ora di inizio della prestazione sia in coda all'orario di lavoro.
- f) Le ore eventualmente non recuperate saranno trattenute nel foglio paga del mese successivo a quello di scadenza del periodo di recupero. In tal caso, l'Azienda si riserva di non accordare al lavoratore ulteriori permessi a recupero per periodi successivi.
- g) Le ore di permesso a recupero, di cui al presente paragrafo, saranno trattate ai fini retributivi come ore di prestazione ordinaria, con conseguente esclusione del riconoscimento di maggiorazioni per lavoro festivo e notturno per i recuperi eventualmente effettuati nelle giornate/orari in questione.

7.2 Inoltre, a far data dal 1 gennaio 2024, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con livello inquadramentale fino al 5° (ivi compreso il livello retributivo 5S) - ovvero il restante personale direttamente ed effettivamente operante in archi di turnazione - che al mese di novembre abbiano esaurito tutte le spettanze previste dal presente Accordo (capitoli 1, 2 e 3), possono fruire di 8 ore di permessi a recupero, compensando la minore presenza con prestazioni aggiuntive da rendere entro gennaio dell'anno successivo.

7.3 Tali permessi possono essere accordati, fruiti nonché recuperati compatibilmente con le esigenze di servizio; le richieste devono pervenire anticipatamente e secondo le modalità indicate dall'Azienda.

7.4 I permessi possono essere fruiti per un minimo di 30 minuti e per un massimo di ore e frazioni corrispondenti all'intera giornata lavorativa. I permessi devono essere fruiti in unica soluzione senza frazionamenti nell'ambito della stessa giornata.

7.5 Il recupero delle ore avviene con prestazioni della durata minima di 30 e massima di 90 minuti giornalieri. Il recupero non può essere operato in più periodi nella stessa giornata e deve essere effettuato in continuità con il normale orario di lavoro. Il personale operante in archi di turnazione può recuperare sia anticipando l'ora di inizio del turno sia posticipandone il termine, fermo restando l'orario di presidio della struttura di appartenenza. Le ore eventualmente non compensate non saranno retribuite e l'Azienda si riserva di non accordare al lavoratore ulteriori permessi a recupero per periodi successivi.

8 Disposizioni finali

8.1 Le Parti concordano di dotare la società di un Premio di Risultato e a tal fine si impegnano sottoscrivere uno specifico accordo con il quale, nel recepire integralmente i contenuti di quanto sarà definito in materia dalla capogruppo nel 2024, individueranno i valori economici di riferimento, compatibilmente con le condizioni economiche e reddituali aziendali.

8.2 Le Parti concordano di recepire in Telsy S.p.A quanto sarà definito in TIM in materia di Lavoro Agile successivamente alla scadenza dell'attuale intesa prevista al 29 febbraio 2024.

8.3 L'Azienda si impegna infine ad applicare, a partire dal 1° gennaio 2024, quanto previsto in TIM S.p.A. in tema dei c.d. "Permessi Mamma e Papà".

* * *

Con la presente Intesa si intendono superate a far data dal 1° gennaio 2024 le previsioni in materia di Ferie e Permessi annui retribuiti disciplinate dai punti 2 e 3 del Regolamento aziendale vigente alla data del presente Accordo.

Le Parti si danno atto che la validità della presente intesa decorre dal 1° gennaio 2024, fatti salvi i tempi tecnici strettamente necessari per l'adeguamento nei sistemi informativi aziendali, di cui l'azienda fornirà tempo per tempo tempestiva informativa.

SEGRETERIE NAZIONALI E TERRITORIALI	FAVOREVOLE	CONTRARIO
SLC-CGIL	X	
FISTel-CISL	X	
UILCom-UIL	X	
UGL Telecomunicazioni	X	