

ACCORDO SINDACALE DEL 23 LUGLIO 2013

Il giorno 23 Luglio 2013 presso la sede Clouditalia di Arezzo si sono incontrati:

- Clouditalia Communications S.p.A. in persona dell'Amministratore Delegato e Legale Rappresentante, Dr. Marco Iannucci;
- le Segreterie nazionali SLC/CGIL – FISTEL/CISL – UILCOM/UIL – UGL/TLC, rappresentate rispettivamente da Antonio Romano; Vittorio Spigone; Matteo Lupi, Antonio Proietti, Luigi Le Pera;
- le Segreterie territoriali SLC/CGIL – FISTEL/CISL – UILCOM/UIL – UGL/TLC di Arezzo, Roma, Milano e Torino: Samuele Falossi, Giovanni Guantini;
- le RSU dei siti Clouditalia di Arezzo, Roma, Milano e Torino, Sigg.: Riccardo Marcaccini, Stefano Di Palma, Christian Bergamaschi, Stefano Liberto, Veronica Marchetti, Massimo Grossi; RSA Donata Beltrame, Sonia Farsetti;

Premesso che:

- le tematiche inerenti i temi delle trasferte, dei rimborsi spese, della reperibilità e degli orari di lavoro del personale Clouditalia Communications S.p.A. sono attualmente regolati in virtù del verbale di accordo sottoscritto in data 27 novembre 2012 tra la medesima Azienda, le Segreterie Nazionali e Territoriali delle sigle sindacali summenzionate e le RSU aziendali;
- l'Azienda, in un'ottica di mantenimento delle buone relazioni industriali in essere e nello spirito di dare nuovo impulso alle attività imprenditoriali - secondo la nuova impostazione determinata dal rinnovamento dei vertici aziendali - ha ritenuto opportuno convocare le suddette parti sociali al fine di comunicare le macrostrategie in corso di realizzazione nonché allo scopo di verificare con le stesse la possibilità di variare la disciplina negoziale in ordine a specifici trattamenti retributivi attualmente riconosciuti al personale dipendente.
- l'Azienda, ha conseguentemente comunicato di ritenere prioritaria l'inversione del trend economico finanziario negativo sin qui registrato e che ha portato alla chiusura del bilancio 2012 con una rilevante perdita, mediante il riassetto organizzativo interno diretto alla corretta funzionalità di tutte le aree aziendali (con conseguenti ottimizzazioni delle performance su base collettiva) al fine che ciò possa condurre al riassorbimento del personale attualmente in cigs Eutelia ed al perseguimento di obiettivi di crescita in termini economici e di carriera di tutto il personale presente e futuro.
- In detta ottica Clouditalia ha esposto la realizzanda politica di compressione dei costi a qualsiasi voce imputabili (costi di consulenza, approvvigionamento, affitti ecc. ecc) appalesando contestualmente l'eccezionale e a transitoria e temporanea esigenza di comprimere altresì i costi legati a determinate voci del personale e manifestando quindi la volontà di rinegoziare il contenuto dell'accordo del 27.11.2012.
- L'Azienda ha a tal fine specificato come l'esigenza si sia manifestata a seguito dei primi mesi di applicazione dell'accordo siglato a novembre 2012 che - anche in quanto successivo alla originaria negoziazione convenuta in funzione della cessione di ramo d'azienda del 01.06.12 - ha ben presto evidenziato le proprie criticità economiche, comportando costi maggiori di quelli a suo tempo ipotizzati e comunque di difficile sostenibilità in questo specifico momento storico nazionale ed aziendale.
- Le Segreterie Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU, hanno manifestato disponibilità a stabilire un periodo determinato e contingente nell'arco del quale unicamente troveranno applicazione le nuove pattuizioni.
- Le parti hanno conseguentemente stabilito di fissare in 12 mesi - decorrenti dalla sottoscrizione del presente documento - la durata delle pattuizioni, le quali vanno quindi a

Beltrame

#

FM

sostituire integralmente il contenuto dell'accordo del 27.12.2012.

- Le parti sin d'ora convengono che, prima dello scadere del suddetto termine, si incontreranno periodicamente per l'analisi congiunta dell'andamento aziendale con particolare focus sulla sostenibilità dei costi a carico dell'azienda;
- sono stati ampiamente trattati una serie di temi di interesse comune relativi ai trattamenti normativi che verranno adottati in azienda successivamente alla sottoscrizione del presente accordo sindacale.

1) TICKET RESTAURANT

L'azienda continuerà a riconoscere a tutti i lavoratori un buono pasto del valore unitario di euro 6,71 per ogni giornata di prestazione lavorativa (espressamente escluse le giornate di trasferta). Salvo quelle in cui il lavoratore non presenti rimborsi pasto a piè di lista.

Viene qui ribadito il diritto alla corresponsione del detto buono pasto in favore di quei lavoratori che abbiano svolto la propria prestazione lavorativa per almeno la metà dell'orario di lavoro di otto ore giornaliere.

2) RIMBORSI SPESE SOSTENUTE IN CASO DI TRASFERTE

Il lavoratore può essere inviato per esigenze di servizio a svolgere provvisoriamente la propria attività lavorativa in trasferta, fuori del suo normale ambito di impiego.

Il lavoratore è da considerarsi in trasferta qualora svolga provvisoriamente la propria attività lavorativa al di fuori del territorio comunale del sito industriale in cui è in forza ed, in ogni caso, oltre una distanza convenzionalmente fissata in 50 chilometri dal posto di lavoro in cui è ubicato il detto sito industriale di appartenenza.

Nel caso in cui la trasferta abbia durata giornaliera, e non preveda pertanto il pernottamento fuori dal comune in cui è ubicato il sito aziendale di appartenenza, verrà unicamente riconosciuto il rimborso a piè di lista, corrispondente alle spese effettivamente sostenute per viaggio e vitto, nei limiti dei massimali di seguito indicati ed unicamente se supportate da idonea documentazione.

Resta ferma la retribuzione delle ore di viaggio, al di fuori del normale orario di lavoro, da e per le località di trasferta.

Nel caso in cui la trasferta, debitamente autorizzata dai singoli Responsabili, abbia durata ultra giornaliera, e preveda quindi il pernottamento fuori dal comune in cui è ubicato il proprio sito di appartenenza, è previsto il rimborso così detto "misto", costituito in alternativa da:

- rimborso a piè di lista corrispondente alle spese effettivamente sostenute per viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti dei massimali di seguito indicati ed unicamente se supportate da documentazione valida sotto il profilo fiscale;
- rimborso forfetario di trasferta entro i seguenti limiti (non comprensivi delle spese di viaggio, da considerarsi sempre a carico dell'azienda):
 - euro 46,48 se il lavoratore non avrà chiesto alcun rimborso;
 - euro 30,99 se il lavoratore avrà chiesto il rimborso delle spese di vitto o di alloggio.
 - euro 15,49 nel caso in cui il lavoratore abbia chiesto il rimborso delle spese di vitto ed alloggio.

• **Tipologia di spese rimborsabili**

Spese di viaggio

Beltrame

R.

H

R.

W

- ✓ Biglietto aereo, treno ed altri mezzi pubblici;
- ✓ Taxi (va usato solo in assenza di altri mezzi pubblici alternativi e con autorizzazione del proprio responsabile);
- ✓ Parcheggio, autostrada;
- ✓ Carburante secondo la policy aziendale;

Spese di alloggio

- ✓ Pernottamento;

Spese di vitto

- ✓ Pranzo;
- ✓ Cena;

• **Massimali di spesa**

Spese di viaggio

- ✓ Il dipendente dovrà fruire del Servizio prenotazioni aziendale;

Spese di alloggio

- ✓ Il dipendente dovrà fruire del Servizio prenotazioni aziendale, che utilizzerà alberghi convenzionati;
- ✓ Qualora si dovesse verificare la necessità di avvalersi di alberghi diversi da quelli convenzionati, il massimale di spesa relativo a pernottamento e prima colazione sarà pari ad euro 85,00.

Spese di vitto

- ✓ Pranzo, euro 13,00 (in tal caso non verrà distribuito il relativo ticket restaurant)
- ✓ Cena, euro 27,00

Il massimale complessivo giornaliero per le spese di pranzo e cena è pari ad euro 40,00, cumulabili solo nella stessa giornata di trasferta.

Il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per il pranzo e per la cena è previsto solo nel caso in cui il rientro dalla trasferta avvenga rispettivamente dopo le ore 13,00 e dopo le ore 20,00.

3) REPERIBILITÀ

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.

Il lavoratore, ove richiesto dall'azienda, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità, salvo giustificati motivi di impedimento, e sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore.

Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal dipendente a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità effettuato nell'arco temporale compreso dalle 17,00 alle 8,00 del giorno successivo. L'intervento può essere effettuato con mezzi telematici o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità; in questo secondo caso il tempo complessivo dell'intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.

Beltracchi

GR

Yel.

#

RA.

M

Ai lavoratori in reperibilità l'azienda riconoscerà trattamenti retributivi specifici differenziati tra il trattamento di disponibilità e quello di intervento.

La società si impegna ad utilizzare nel servizio di reperibilità le figure professionali dotate delle adeguate e necessarie conoscenze tecniche e specialistiche.
L'inserimento in reperibilità dovrà sempre risultare da atto scritto.

Il lavoratore identificato ed interessato alla reperibilità, al di fuori della normale prestazione di lavoro, dovrà essere nella condizione di ricevere chiamate della società. Al lavoratore reperibile verranno messi a disposizione dall'azienda mezzi idonei per poter essere raggiunto nel minor tempo possibile e poter fornire risposte immediate o prime indicazioni per l'intervento.

Il lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, è tenuto ad attivarsi immediatamente e fare fronte all'intervento richiesto.

Esistono reperibilità effettuate da remoto e reperibilità che richiedono l'intervento presso il sito aziendale o presso il cliente. Se l'intervento richiede uno spostamento, il lavoratore deve essere in grado di intraprenderlo nel più breve tempo possibile.

La reperibilità sarà impostata su base settimanale ed a rotazione tra i lavoratori addetti. Le rotazioni mensili di reperibilità saranno predisposte dal responsabile dell'Unità Operativa e messe a disposizione dei lavoratori.

Di norma il turno non può prevedere l'impegno di oltre 7 giorni consecutivi.

Per gli interventi eseguiti dal lunedì al sabato, nella fascia oraria dalle ore 22,00 alle ore 7,00, le ore effettivamente prestate saranno oggetto di riposo compensativo retribuito da fruire il primo giorno lavorativo utile successivo all'intervento stesso e nella misura di seguito indicata.

Per gli interventi eseguiti di domenica e nelle giornate di festività infrasettimanali, nell'ambito delle 24 ore giornaliere, le ore effettivamente prestate saranno oggetto di riposo compensativo retribuito da fruire il primo giorno lavorativo utile successivo all'intervento stesso e nella misura di seguito indicata.

L'azienda tenderà a comprimere i limiti di impegno individuale mensile di reperibilità, ove le condizioni tecnico-organizzative lo consentano, estendendo al maggior numero possibile di lavoratori tecnicamente idonei ed operanti nella medesima struttura.

Il lavoratore reperibile dovrà garantire la propria disponibilità anche in caso di chiusure aziendali, ma non potrà essere interessato alla reperibilità per giornate nelle quali risulti assente dal lavoro a titolo di ferie, permesso personale o malattia per l'intera giornata lavorativa o per più giornate lavorative o per partecipazione a corsi di formazione aziendale.

Ai lavoratori in reperibilità verrà riconosciuto, oltre alla normale retribuzione, il seguente trattamento retributivo lordo giornaliero di disponibilità:

- euro 24,00 nelle giornate dal lunedì al venerdì;
- euro 31,00 nelle giornate di sabato, domenica e festive;

In aggiunta ai trattamenti di disponibilità su descritti, ai lavoratori inquadrati nelle categorie professionali fino al 5° livello, in caso di intervento durante il periodo di reperibilità, saranno corrisposte la normale retribuzione e le maggiorazioni previste dal CCNL vigente.

Sempre in aggiunta ai trattamenti di disponibilità su descritti, ai lavoratori inquadrati nelle categorie professionali superiori al 5° livello, in caso di intervento durante il periodo di reperibilità, sarà corrisposto il seguente trattamento retributivo lordo giornaliero:

Dechance

GR

YKA

FD

FD

W

dal lunedì al venerdì:

- nessun corrispettivo per il primo intervento di durata inferiore ai 15 minuti effettuato da remoto durante l'orario diurno (ore 7,00 – 22,00);
- euro 10,00 in caso di cumulo di interventi diurni (intesi dalle ore 7 alle ore 8 del mattino, nonché dalle ore 17 alle ore 22 della sera) effettuati da remoto, escluso il primo, di durata complessivamente superiore a 15 minuti ed inferiore a 60 minuti;
- euro 10,00 per interventi diurni singoli (intesi dalle ore 7 alle ore 8 del mattino, nonché dalle ore 17 alle ore 22 della sera) di durata inferiore a 60 minuti;
- euro 20,00 per interventi diurni singoli (intesi dalle ore 7 alle ore 8 del mattino, nonché dalle ore 17 alle ore 22 della sera) di durata superiore a 60 minuti e fino a due ore;
- euro 20,00 per interventi notturni di durata anche inferiore a 15 minuti e comunque sino a 2 ore;
- euro 30,00 per interventi superiori alle due ore e fino alle quattro ore (indipendentemente se diurni o notturni);
- euro 40,00 per interventi superiori alle quattro ore (indipendentemente se diurni o notturni);

per il sabato, la domenica e le giornate festive:

- nessun corrispettivo per il primo intervento di durata inferiore ai 15 minuti effettuato da remoto durante l'orario diurno (ore 7,00 – 22,00);
- euro 16,00 in caso di cumulo di interventi diurni effettuati da remoto, escluso il primo, di durata complessivamente superiore a 15 minuti ed inferiore a 60 minuti;
- euro 16,00 per interventi diurni singoli di durata inferiore a 60 minuti;
- euro 32,00 per interventi diurni singoli di durata superiore a 60 minuti e fino a due ore;
- euro 32,00 per interventi notturni di durata anche inferiore a 15 minuti e comunque sino a 2 ore;
- euro 38,00 per interventi di durata superiori alle due ore e fino alle quattro ore (indipendentemente se diurni o notturni);
- euro 46,00 per interventi di durata superiori alle quattro ore (indipendentemente se diurni o notturni);

Per le categorie professionali dei lavoratori superiori al 5° livello, gli interventi aperti nell'arco delle 4 ore successive all'apertura dell'intervento precedente ed effettuati sul sito, saranno considerati a livello retributivo come un unico intervento.

Per le medesime categorie professionali, gli interventi aperti nell'arco delle 2 ore successive all'apertura dell'intervento precedente ed effettuati da remoto, saranno considerati a livello retributivo come un unico intervento.

Per i lavoratori reperibili che abbiano effettuato interventi nella fascia oraria dalle ore 22,00 alle ore 7,00, viene riconosciuto un riposo compensativo determinato secondo il seguente criterio:

Durata intervento	Fascia oraria di intervento lunedì - sabato	Riposo compensativo
Minore di 2 ore (solo per intervento da remoto)	22,00 - 7,00	Pari alla durata dell'intervento
Minore di 2 ore (solo per intervento sul sito)	22,00 - 7,00	Mezza giornata
Da 2 a 4 ore	22,00 - 7,00	Mezza giornata
Maggiore di 4 ore	22,00 - 7,00	Una giornata

Debraune 492

ML

TD

ML

Per gli interventi eseguiti di domenica e nelle giornate di festività infrasettimanali, nell'ambito delle 24 ore giornaliere, e nella fascia notturna dalle 22,00 alle 7,00 dei giorni feriali le ore effettivamente prestate saranno oggetto di riposo compensativo da fruire il primo giorno lavorativo utile successivo all'intervento stesso e con le modalità indicate nella tabella su riportata.

Per le attività lavorative programmate notturne vengono applicati gli stessi trattamenti retributivi e normativi previsti per gli interventi eseguiti in reperibilità.

5) ORARI DI LAVORO – ORARIO FLESSIBILE, ORARI DIFFERENZIATI, ORARI A TURNI AVVICENDATI

L'azienda ha l'esigenza di rilevare le presenze del personale dipendente durante l'orario di lavoro. Inoltre, per esigenze tecniche, di prestazione di servizi resi al cliente, nonché nel rispetto della normativa vigente, deve prevedere in alcune strutture operative regimi di orario con ingressi differenziati e regimi di orario a turno avvicendato.

Ad eccezione delle strutture operative indicate di seguito, dove verranno applicati orari di lavoro con ingressi differenziati ed a turni avvicendati, verrà adottato in azienda il seguente orario flessibile, nel rispetto del normale orario di lavoro (pari ad 8 ore giornaliere):

- ingresso dalle ore 8:00 alle ore 10:00
- pausa pranzo, effettuata nella fascia oraria compresa tra le ore 12:00 e le ore 14:30, con una durata di DA 30 MINUTI A 2 ORE
- L'USCITA MINIMA E' PREVISTA ALLE 17,00 PER IL PERSONALE FULL TIME, SALVO TURNAZIONI SPECIFICHE.

I regimi di orario delle seguenti Unità Operative:

- Customer Care
- Network-Management-Assurance
- Network-Management-Operation Center
- Board - Rapporti Autorità Giudiziaria
- Facilities, Logistics & Servizi Generali
- Cloud & Communications Factory - Customer Experience - Contact Center - Wholesale

saranno oggetto di specifici accordi sindacali che definiranno, in funzione delle esigenze tecniche ed organizzative, i regimi di orario di lavoro ad ingressi differenziati ed a turni avvicendati.

Le parti sin d'ora convengono che, la disciplina delle Trasferte relative al personale operante nell'ambito della struttura "Direzione Tecnica - Rete - Management - Field Activities", sarà prossimamente oggetto di specifico accordo a livello territoriale, anche in deroga al contenuto del presente documento.

Clouditalia Communications S.p.A.

[Signature]
Domènico Geronzi
Riccardo Corradini

SLC/CGIL
FISTEL/CISL
UILCOM/UIL
UGL/TLC
RSU/RSA

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
Christian Bonchi
Tant'Alone

[Signature]
Beirone