

VERBALE DI ACCORDO

MODIFICHE A MISURE DI FLESSIBILITÀ

Addì, 9 maggio 2019

Trentino Digitale S.p.A. rappresentata da Sergio Mancuso e Franco Segata

e

La R.S.U. di Trentino Digitale S.p.A. nelle persone di Salvatore Ruffino, Laura Sandini, Elio Sbrocchi, Fausto Zanella e Devid Zanoni

assistita dalla

Segreteria territoriale della FIM-CISL rappresentata da Luciano Remorini

Segreteria territoriale della FIOM-CGIL rappresentata da Aura Caraba

si sono riuniti presso la sede di Trentino Digitale S.p.A., in via G. Gilli, 2 in Trento

PREMESSO CHE

- È intenzione della Società e delle OO.SS. definire azioni volte a sviluppare la cultura e nuovi modelli organizzativi del lavoro adottando misure di flessibilità volte a favorire il maggior coinvolgimento dei lavoratori e la maggior responsabilizzazione sul conseguimento dei risultati aziendali.
- In data 18 ottobre 2018 sono state adottate prime azioni di flessibilità negli accordi integrativi di Informatica Trentina, già in previsione di Trentino Digitale, prevedendo l'estensione degli istituti di ferie, permessi, banca ore, orario di lavoro e flessibilità giornaliera.
- È ulteriore intenzione della Società promuovere e definire con le Organizzazioni Sindacali nuove ulteriori azioni di flessibilità anche coerentemente all'accresciuta dimensione societaria derivante dalla fusione per incorporazione di Trentino Network in Informatica Trentina.
- Le misure di flessibilità sostengono e sono altresì coerenti con il percorso effettuato e prospettato dall'azienda all'interno del progetto Family Audit.

- Le Parti inoltre colgono tale occasione per regolamentare due istituti già in vigore negli anni scorsi: l'anticipo del trattamento di fine rapporto e la facoltà di optare per il piano integrativo D di mètaSalute attraverso l'utilizzo dell'ultima trince del Flexible Benefit previsto da CCNL.

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

PERMESSI INDIVIDUALI, ORARIO DI LAVORO E FERIE/FESTIVITÀ

A modifica ed integrazione degli accordi integrativi aziendali del 16.10.2000 e del 19.12.2006 vengono effettuati i seguenti emendamenti:

- accordo del 19.12.2006, punto 3, viene sostituito con *"L'orario medio giornaliero rimane fissato pari a 7 ore e 50 minuti, mentre la durata dell'orario normale giornaliero è ricompresa tra un minimo di 7 ore e 10 minuti e 8 ore e 10 minuti"*;
- accordo del 19.12.2006, punto 4, viene sostituito con *"L'elasticità, di cui al punto 2 del verbale di accordo del 16 ottobre 2000, diventa di 4 ore più o meno (settimana e mese). Per il personale avente diritto, ogni fine mese, la quota eccedente le 4 ore, a scelta del lavoratore da valere per l'intero anno, sarà liquidata con la prima retribuzione utile oppure recuperata attraverso la fruizione di permessi individuali"*;
- accordo del 16.10.2000, punto 3, primo a-linea viene sostituito con *"permessi retribuiti per ex festività abolite: 4 giorni/anno con la possibilità, previa comunicazione individuale annuale, di trasformarli in ROL, anche parzialmente a giornate intere, usufruibili per un massimo di 2 ore previo preavviso e autorizzazione"*;
- accordo del 16.10.2000, punto 3, lettera b) viene sostituito con *"monte ore di 32 ore/anno usufruibili per un massimo di 7 ore e 50 minuti giornalieri previo preavviso e autorizzazione"*.

PART TIME

Gli accordi integrativi aziendali relativi al part time (14.12.2000, 08.05.2003, 01.12.2010 e del 13.12.2013) vengono integrati con il seguente testo:

- *Fatte salve le casistiche e le priorità previste dal CCNL (per i soggetti appartenenti alle categorie citate nel CCNL la modalità di accesso al part time sarà considerata fuori graduatoria, nei limiti percentuali previsti, ed accettata secondo quanto previsto dal contratto stesso) l'azienda ogni anno stilerà una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:*
 - a. *necessità di cura/salute riguardante se stessi, sia nel caso in cui si dichiara che sono stati concessi i benefici di cui alla legge 104/92 con annessa dichiarazione circa la*

necessità del lavoro a domicilio, sia nel caso in cui si alleggi la relativa certificazione medica/verbale di invalidità con annessa dichiarazione circa la necessità del lavoro a domicilio: 10 punti;

- b. necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap al quale sono stati concessi i benefici di cui alla legge 104/92 oppure per il quale si certifica una invalidità dal quale si desuma esplicitamente la necessità di assistenza: 10 punti per ogni persona da assistere;*
- c. per ogni figlio fino ai 13 anni di età: 10 punti per figli sotto i 3 anni; 8 punti per i figli da 3 a 6 anni; 6 punti per i figli da 6 a 8 anni; 4 punti per i figli da 8 a 10 anni; 2 punti per i figli dai 10 ai 13 anni;*
- d. 20 punti per il lavoratore con una anzianità anagrafica pari ad oltre 60 anni;*
- e. 1 punti per ogni 3 anni di anzianità lavorativa per un massimo di 10 punti.*

La graduatoria sarà stilata previa valutazione, da parte aziendale, delle esigenze di servizio e di organizzazione aziendale che saranno comunicate e illustrate alle organizzazioni dei lavoratori.

Entro ottobre antecedente l'esercizio di attivazione l'azienda si impegna a pubblicare la relativa graduatoria al fine di rendere operativo l'avvio dell'istituto con l'inizio dell'anno.

- *Il numero di persone coinvolte non potrà superare il 15% dell'organico aziendale; a parità di punteggio l'ordine di gradualità viene effettuato dando maggior peso all'anzianità aziendale.*
- *La flessibilità di ingresso per tutte le tipologie di orario a tempo parziale nonché la pausa mensa di coloro che devono rientrare al pomeriggio è la medesima del personale a tempo pieno con orario STANDARD.*
- *E' comunque fatta salva la facoltà della Società di dare accesso all'istituto a personale che ne faccia richiesta a fronte di particolari e giustificati motivi.*

TELELAVORO

A modifica ed integrazione dell'accordo integrativo aziendale del 13.12.2013 vengono effettuati i seguenti emendamenti:

Il punto 5 dell'accordo del 13.12.2013 (lettera C) viene sostituito con il seguente:

Per accedere al progetto di telelavoro, che ha ordinariamente durata annuale per il periodo di concessione, i lavoratori che svolgono mansioni compatibili a quelle "telelaborabili" dovranno presentare formale richiesta scritta alla funzione aziendale preposta evidenziandone le motivazioni e la presenza dei requisiti richiesti.

Per soggetto appartenente alle categorie protette la modalità di accesso al telelavoro sarà considerata fuori graduatoria, nei limiti percentuali previsti, ed accettata da parte dell'azienda, dopo la verifica della sussistenza dei requisiti funzionali.

L'azienda stilerà una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- a. necessità di cura/salute riguardante se stessi, sia nel caso in cui si dichiara che sono stati concessi i benefici di cui alla legge 104/92 con annessa dichiarazione circa la necessità del lavoro a domicilio, sia nel caso in cui si alleggi la relativa certificazione medica/verbale di invalidità con annessa dichiarazione circa la necessità del lavoro a domicilio: 10 punti;*
- b. necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap al quale sono stati concessi i benefici di cui alla legge 104/92 oppure per il quale si certifica una invalidità dal quale si desuma esplicitamente la necessità di assistenza: 10 punti per ogni persona da assistere;*
- c. per ogni figlio fino ai 13 anni di età: 10 punti per figli sotto i 3 anni; 8 punti per i figli da 3 a 6 anni; 6 punti per i figli da 6 a 8 anni; 4 punti per i figli da 8 a 10 anni; 2 punti per i figli dai 10 ai 13 anni;*
- d. per la distanza del domicilio dalla sede di lavoro la modalità di calcolo in base alla formula riportata: $\text{punti} = \text{km} \times 0,44$ con arrotondamento all'intero più vicino e massimale 15 punti;*
- e. 1 punto per ogni 3 anni di anzianità lavorativa per un massimo di 10 punti.*

La graduatoria sarà stilata previa valutazione, da parte aziendale, delle esigenze di servizio e di organizzazione aziendale che saranno comunicate e illustrate alle organizzazioni dei lavoratori.

Entro ottobre antecedente l'esercizio di attivazione l'azienda si impegna a pubblicare la relativa graduatoria al fine di rendere operativo l'avvio dell'istituto con l'inizio dell'anno.

Il numero di persone coinvolte non potrà superare il 15% dell'organico aziendale; a parità di punteggio l'ordine di gradualità viene effettuato dando maggior peso all'anzianità aziendale. E' comunque fatta salva la facoltà della Società di dare accesso all'istituto a personale che ne faccia richiesta a fronte di particolari e giustificati motivi.

Ove sussistano le condizioni logistiche e regolamentari sarà ammessa la prestazione in telelavoro presso i "tele centri PAT" già abilitati sul territorio.

BANCA ORE E MALATTIA FIGLIO

Viene attivato l'istituto della Banca Ore come da regolamentazione del CCNL estendendolo anche al "lavoro supplementare".

Attraverso la banca ore è possibile recuperare la "malattia figlio" contestualmente alla presentazione del certificato medico del pediatra/medico curante che attesti la malattia del figlio/a.

ISTITUTO DI REPERIBILITÀ

Per quanto riguarda l'istituto della Reperibilità, in riferimento all'accordo del 29 marzo 2019 definito tra la Società e le rappresentanze sindacali dell'area telecomunicazioni, si recepiscono i principi regolamentari relativi alla specializzazione dell'istituto a fronte di interventi tecnici su impianti ed attrezzature sul territorio, all'infuori del territorio urbano; detti principi saranno puntualmente dettagliati e regolamentati in successivi accordi.

ANTICIPO TRATTAMENTO FINE RAPPORTO

Le Parti, relativamente all'istituto dell'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto disciplinato dal Codice Civile (art. 2120 c.c.), convengono che l'azienda possa accogliere – a propria totale ed insindacabile discrezione e fatte salve la presenza e la disponibilità di fondi individuali del dipendente accantonati in Azienda o presso il Fondo Tesoreria dell'INPS – richieste di anticipazione del TFR giustificate da particolari gravi necessità di carattere personale e/o familiare, anche in assenza delle condizioni previste dall'art. 2120 c.c..

L'anticipazione giustificata da dette particolari gravi necessità potrà essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro; gli importi di detta anticipazione saranno definiti ad insindacabile giudizio dell'Azienda.

Saranno valutate ed eventualmente accolte un numero di richieste – salve situazioni particolari, formalmente pervenute da parte del personale nell'ambito del processo annuale – compatibilmente ai parametri economici e finanziari aziendali.

PIANO SANITARIO INTEGRATIVO "D" DI MÈTASALUTE

Le Parti, relativamente all'istituto del Flexible Benefit come previsto dal CCNL metalmeccanico di data 26 novembre 2016 (in particolare rispetto a quanto previsto nel nuovo articolo 17 – Sezione Quarta, Titolo IV – dal titolo: Welfare) e secondo quanto previsto dal regolamento attuativo del fondo sanitario mètaSalute, concordano, nelle more della definizione dei beni e servizi previsti per l'istituto del Flexible Benefit per il periodo 1° giugno 2019 – 31 maggio 2020, di permettere al lavoratore la facoltà di destinare l'ultima trance del Flexible Benefit pari a 200,00 euro a mètaSalute con l'attivazione del Piano Sanitario Integrativo "D".

La scelta di destinare l'importo di euro 200,00 al fondo sanitario mètaSalute, compilando e restituendo all'azienda il modulo previsto dallo stesso regolamento entro il 20.05.2019, costituisce utilizzo del Flexible Benefit per il periodo di competenza, a completo

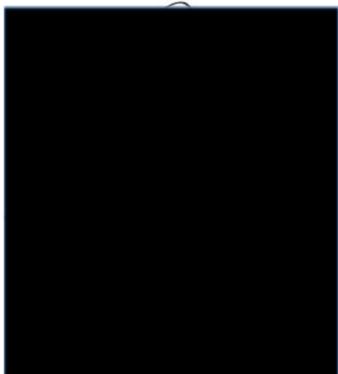
esaurimento di altre opzioni che verranno individuate e secondo la regolamentazione fiscale prevista.

DURATA

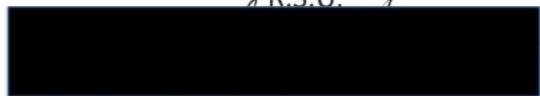
La regolamentazione del seguente accordo ha durata fino al 31 marzo 2022, prevedendo esplicitamente momenti di monitoraggio e di confronto congiunto circa gli impatti organizzativi e le modalità di fruizione degli istituti.

Letto, approvato e sottoscritto.

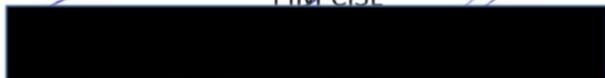
TRENTINO DIGITALE S.p.A.



R.S.U.



FIM CISL



FIOM CGIL

