

Roma, 4 dicembre 2019

tra

TIM S.p.A., con l'assistenza di Unindustria Roma

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento RSU

si conviene 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. Per il personale addetto ai servizi di informazione la durata normale dell'orario di lavoro settimanale è di 36 ore e 10 minuti.
4. Per il personale addetto alla trasmissione radiomarittima la durata normale dell'orario di lavoro settimanale è di 36 ore in caso di turnazioni 0 - 24.
5. I suddetti orari di lavoro assorbono le riduzioni orarie previste dal CCNL Tlc 1 febbraio 2013 sino a concorrenza delle stesse, secondo quanto disposto dall'art. 26, comma 13, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013.

#### d) 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 predetto personale è riconosciuta una flessibilità in ingresso così modulata:
  - a. dalle 8.00 alle 9.30 per tutte le sedi aziendali ad eccezione delle sedi di Roma -Santa Palomba, via degli Agrostemmi 30, Acilia - Via di Macchia Palocco e Pomezia SS 148 KM 29,100, ove la predetta flessibilità in ingresso è estesa dalle 8.00 alle 10.00;
  - b. restano confermati i diversi regimi di flessibilità in ingresso vigenti per il personale non turnista in servizio presso settori operativi, secondo le peculiari specificità territoriali/organizzative in essere.
3. Ferma restando la tassatività delle previsioni prima riportate, in accordo con il vigente protocollo di relazioni industriali, è rimesso al confronto con le RSU territorialmente competenti la valutazione di eventuali transitorie modulazioni della flessibilità in ingresso, a fronte di eccezionali situazioni che impattino significativamente sulle condizioni logistiche del contesto di riferimento.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Il predetto personale può modulare la durata effettiva dell'intervallo meridiano da un minimo di 30 a un massimo di 60 minuti, con compensazione giornaliera dell'orario di lavoro.

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.

In assenza di attestazioni dell'intervallo meridiano, la durata dell'intervallo stesso sarà pari a un'ora.

L'intervallo meridiano sarà collocato in un arco temporale individuato, di norma, tra le 12.30 e le 14.30.

8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. Con specifico riferimento al personale di livello 6, 7 e ai Quadri si precisa che, in assenza di registrazioni effettuate tramite i sistemi in uso (ad esempio, tornelli aziendali, lettori di presenza, e così via) nella fascia di intervallo meridiano, di norma 12.30 - 14.30, la durata dell'intervallo stesso sarà considerata pari a un'ora.
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. Qualora l'attività lavorativa degli operatori che attestino la presenza in servizio in postazione si protragga oltre il normale orario di lavoro giornaliero - per far fronte alle esigenze di servizio nei confronti della clientela - fino a un massimo di 35 minuti mensili non sarà corrisposta alcuna spettanza aggiuntiva. I minuti di lavoro prestati oltre tale limite - quindi dal 36° minuto mensile - dovranno confluire obbligatoriamente nell'apposita "Banca Ore Timbratura in Postazione". Per i minuti di lavoro che confluiranno nella "Banca Ore Timbratura in Postazione", nel mese successivo a quello di maturazione, sarà corrisposta la maggiorazione pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione (diurno, notturno, festivo).

La corresponsione delle maggiorazioni avverrà nel mese successivo a quello di maturazione; le ore accantonate nella predetta "Banca Ore Timbratura in Postazione" sono fruibili per periodi temporali non inferiori a 30 minuti continuativi. Le ore accantonate dovranno essere godute entro fine febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione; oltre tale data le ore non fruite non daranno luogo ad alcun trattamento economico.

Le ore confluite in "Banca Ore Timbratura in Postazione" potranno essere fruite nel medesimo mese di accantonamento.

5. 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:

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including several large, stylized signatures and smaller initials.

- 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.

Per i seguenti settori le quantità sopra indicate sono definite nella misura massima di 29 minuti giornalieri, 170 minuti mensili, per un massimo di 11 episodi:

- *Customer Service Consumer di Chief Revenue Office*. In particolare, il personale in forza nelle funzioni:

- *Caring Area Consumer delle Aree Territoriali Consumer Nord e Centro Sud*
  - Servizio 187 e quota "fisso" di Access Team
  - Servizio 119 e quota "mobile" di Access Team
  - Attività di Partner Care – sede di Albano –

- *Customer Services & Delivery Management di Chief Revenue Office*

- *Customer Operations Small di Customer Operations Business & Top Nord Ovest / Nord Est / Centro / Sud*
  - Servizio 191

- *Assurance Services Area di Wholesale Operations in ambito CWINS*

- *Field Fraud Operations di Fraud Management*.

Con specifico riferimento al personale operante nei negozi sociali, i ritardi effettuati dal personale stesso, rispetto all'inizio dell'orario di lavoro, sono recuperati nella stessa giornata fino a un massimo di 35 minuti mensili, fatto salvo il rispetto dell'orario di apertura dell'esercizio.

Qualora il ritardo coincida con l'inizio dell'ultimo turno oppure il recupero non possa aver luogo nella stessa giornata in cui si è verificato il ritardo, il recupero stesso è effettuato in occasione del primo turno di lavoro utile.

Per il personale tecnico *on field* i ritardi effettuati rispetto all'inizio dell'orario di lavoro sono recuperati nella stessa giornata nel limite di 35 minuti mensili, per un massimo di 10

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number '5' written below it.

minuti giornalieri, per un massimo di 10 episodi mensili.

6. In linea con gli accordi ancora in vigore, per il personale turnista interessato resta ferma la possibilità di giustificare i ritardi in ingresso attraverso una franchigia mensile di 35 minuti per un massimo di 14 minuti al giorno. I ritardi giustificati attraverso tale franchigia non sono conteggiati per il limite massimo di eventi mensili laddove sia prevista la compensazione del ritardo nella medesima giornata.

Per il personale operante nei negozi sociali la predetta franchigia mensile non è applicabile al turno di apertura dell'esercizio.

Le previsioni del presente comma non si applicano al personale tecnico *on field*, in considerazione della tipologia dell'attività svolta.

### Nota a verbale

Le parti si impegnano ad avviare una ricognizione delle turnistiche attualmente in essere al fine di valutare il possibile superamento di disomogeneità nel rispetto delle effettive esigenze di presidio.

Le Parti affidano ai livelli territoriali relazionali competenti il compito di approfondire le eventuali criticità attinenti agli aspetti logistici e organizzativi degli ambiti locali di volta in volta interessati.

Le metodologie di lavoro agile caratterizzeranno in maniera crescente i meccanismi di funzionamento aziendali, portando le persone a lavorare in maniera più flessibile, con risultati più immediatamente misurabili. Questo grazie all'implementazione di modelli organizzativi *agile*. La nuova modalità di lavoro consentirà di gestire in maniera dinamica le esigenze lavorative con conseguente maggiore autonomia e flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro dei singoli. In tale quadro le Parti si incontreranno entro il primo trimestre del 2020 al fine di definire specifiche sperimentazioni relative alla ricomposizione degli orari di lavoro su base mensile dei livelli 6 e 7 con l'obiettivo di estendere gradualmente tale modalità a tutto il personale interessato.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'SP', 'AP', and several illegible signatures.

## 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

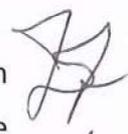
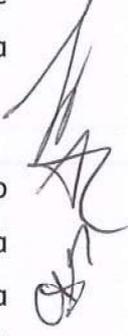
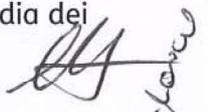
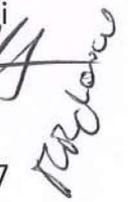
1. Ai sensi dell'art. 26, comma 2, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013, per specifiche oggettive esigenze finalizzate a garantire la continuità e la funzionalità del servizio da soddisfare in modo tempestivo e non espletabili con le ordinarie articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro, l'azienda può stabilire, 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 1 febbraio 2013, non oltre 48 ore prima dell'inizio delle relative attività, l'azienda fornirà specifica comunicazione alle RSU territorialmente competenti 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 territorialmente competenti volto a una ricognizione compiuta, a consuntivo, delle attività espletate in regime di art. 26, comma 2, CCNL Tlc 1 febbraio 2013 nel semestre precedente; nel corso di tale incontro sarà data evidenza dei volumi di attività, della ricorrenza delle singole tipologie, della durata media dei


 SA  
  
  
  


  
  
  
 NP  
 Ker  
  
7  


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, laddove sia previsto dall'Accordo 18 luglio 2019 e eventuali successive modifiche - 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 1 febbraio 2013, 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 è 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

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including several large signatures and smaller initials like 'SP', 'R', and 'AP'.

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 1 febbraio 2013, con collocazione in orario notturno del turno modificato, sono di norma apprestate le disponibilità logistiche previste per gli interventi in reperibilità, con particolare riguardo all'utilizzo dell'automezzo sociale.

### 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 1 febbraio 2013 (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 1 febbraio 2013 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 della/e unità produttiva/e interessata/e unitamente alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL Tlc, volto a concludere le sottese esigenze di servizio, la tipologia delle attività espletande 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 dell'unità produttiva interessata 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 interessate. 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 rappresentanze delle unità produttive interessate 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.

#### **Nota a verbale**

La progressiva digitalizzazione dei sistemi e dei servizi, unita all'introduzione di tecnologie sempre più avanzate, che consentono la semplificazione dei processi e la minore guastabilità dei sistemi e degli apparati, orienta l'organizzazione aziendale verso forme di presidio delle attività fuori orario di lavoro, sempre meno legate alla presenza fisica in sede, attraverso l'istituto della reperibilità. Alla luce di tale evoluzione, le Parti si impegnano a effettuare una ricognizione, entro il primo trimestre 2020, delle reperibilità in essere al fine di valutare la coerenza dei presidi rispetto al mutato contesto organizzativo e tecnologico e di effettuare un'analisi dell'attuale articolazione delle modalità di remunerazione della reperibilità.

☆  
☆

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
10

## INTERVENTI IN REGIME DI REPERIBILITÀ

1. Ferma restando la previsione dell'art. 27, comma 1, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013, 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 10 del CCNL TIC 1 febbraio 2013.
5. Ai dipendenti di livello inquadramento 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 dell'automezzo e 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 10 del CCNL TIC 1 febbraio 2013.
9. Ai dipendenti di livello inquadramento 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 TIC 1 febbraio 2013, 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)



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.

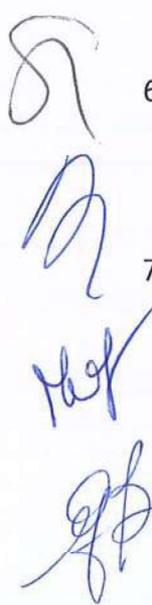
3.4 Nel caso di un unico intervento in reperibilità o di un'unica prestazione di lavoro supplementare/straordinario iniziato prima delle 02.00 e terminato dopo le 05.00, il riposo compensativo sarà pari a una giornata.

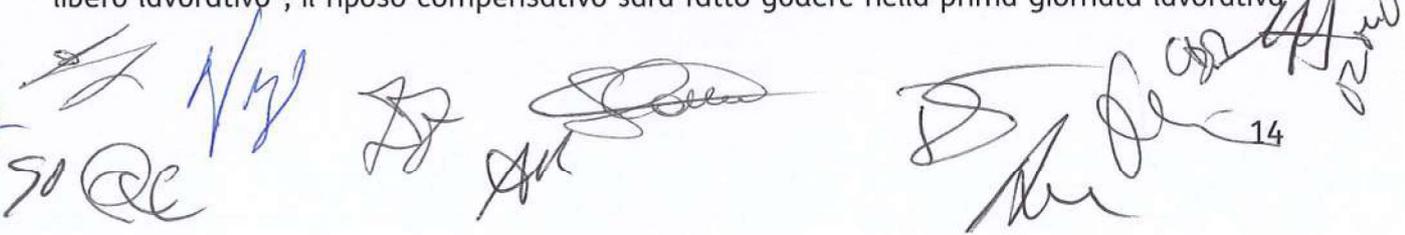
4. In caso di cumulo degli interventi di cui ai precedenti punti 3.1, 3.2 e 3.3, il riposo compensativo sarà riconosciuto secondo le modalità di cui al punto 3.2.

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 10, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013.
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 1 febbraio 2013, sono riconosciute le maggiorazioni di cui al CCNL Tlc qualora si verificano 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 11, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013, 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 1 febbraio 2013 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 11, CCNL Tlc 1 febbraio 2013.
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 11, CCNL Tlc 1 febbraio 2013.
10. Di seguito la tabella riepilogativa delle maggiorazioni di cui ai precedenti commi 6, 7 e 8.

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 1 febbraio 2013 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 1 febbraio 2013 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 7 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 1 febbraio 2013; 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 plurisettemanali.

### 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

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]*

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.

#### Nota a verbale

L'adozione di nuove tecnologie e strumenti di condivisione delle informazioni influisce in modo significativo sulle modalità di lavoro, favorendo forme di collaborazione a distanza, innovando modalità e strumenti delle forme di cooperazione fra le persone e le connesse esigenze di mobilità. In tale quadro, in relazione anche alla maggiore efficacia dei mezzi di trasporto a disposizione, le caratteristiche degli spostamenti temporanei per lavoro in Azienda hanno subito una significativa evoluzione che merita un adeguato approfondimento. Le Parti pertanto si

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and 'h' on the right side, and various initials at the bottom.]*

impegnano ad effettuare, entro il primo trimestre 2020, un monitoraggio relativo all'andamento del fenomeno delle trasferte in Azienda e a valutare eventuali esigenze di evoluzione dei trattamenti di ristoro del disagio derivante dagli spostamenti, con particolare riferimento a quelli più frequenti e di breve durata (ad esempio, in ambito vendite, progettazione e informatica, ecc.).

## 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 ultra cinquantacinquenni.
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.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right with the number '22' written below it.

## PERMESSI SOLIDALI

1. È data la possibilità ai dipendenti di TIM S.p.A. di cedere a titolo gratuito e definitivo a un altro dipendente di TIM S.p.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 1 febbraio 2013 (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 TIM S.p.A.

### TUTELE SPECIFICHE - PORTATORI DI HANDICAP

A integrazione di quanto previsto all'art. 39, comma 1, del CCNL Tlc 1 febbraio 2013, 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, nonché del Premio Annuo.

### 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 comporto.

2. Fermo restando il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro, è corrisposta l'intera retribuzione in caso di:

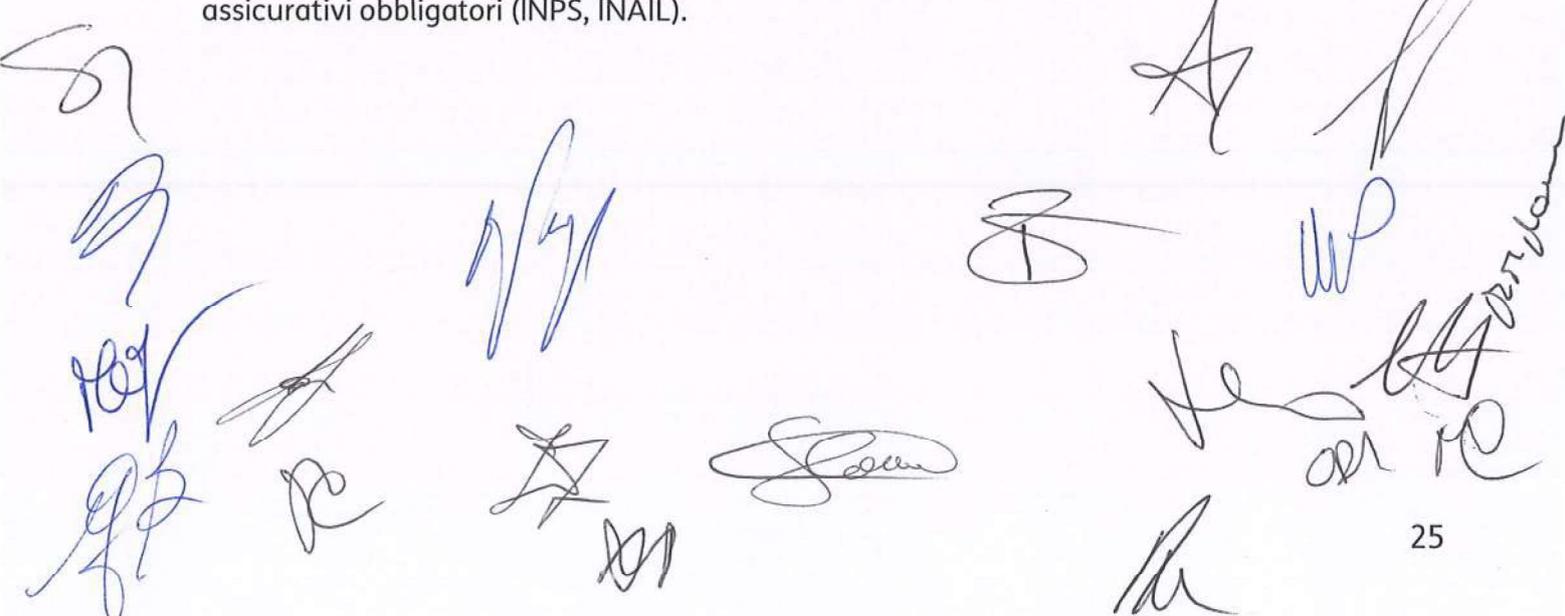
a) ricoveri ospedalieri (inclusi i ricoveri in *day hospital*);

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side of the first paragraph and several initials at the bottom.]*

- 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) e c), 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 terapici, 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, INAIL).

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks.

## DISPOSIZIONE FINALE

Le Parti si danno atto che l'operatività della presente intesa è strettamente correlata ai tempi tecnici necessari per l'adeguamento nei sistemi informativi aziendali, di cui l'azienda fornirà tempo per tempo tempestiva informativa.

TIM S.p.A.

Per Unindustria Roma

SLC CGIL

FISTEL CISL

UILCOM UIL

UGL Telecomunicazioni

Coordinamento RSU TIM