

ACCORDO AZIENDALE

Addì 11 dicembre 2018, in Roma, presso la Sede di Unindustria Roma,

tra

la Soc. Ericsson Telecomunicazioni S.p.A. (di seguito Azienda), assistita da Unindustria Roma,
e

la SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL - UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali,
unitamente alle R.S.U.;

premesse che:

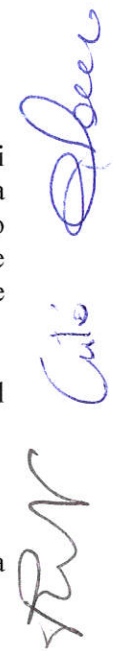
- con lettera del 22 ottobre 2018, che qui deve intendersi integralmente richiamata e trascritta, l'Azienda ha comunicato alle OO.SS. formale disdetta, a decorrere dal 1° gennaio 2019, di tutti gli accordi aziendali vigenti o comunque applicati, nonché da ogni altro impegno derivante da prassi collettive in atto;
- le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto all'Azienda di riconsiderare le decisioni di cui al precedente alinea e di individuare soluzioni condivise per la rimodulazione delle molteplici e differenti discipline contrattuali collettive aziendali e/o territoriali;

Pertanto, alla luce di quanto premesso e considerato, le Parti, dopo un ampio confronto svoltosi nell'ambito degli incontri che si sono tenuti nei mesi di novembre e dicembre 2018, hanno concordato quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. Le Parti si danno atto del superamento, a seguito della disdetta da parte dell'Azienda, di tutti i trattamenti economici e normativi vigenti fino al 31 dicembre 2018, provenienti da accordi aziendali precedenti, a prescindere dalla società di provenienza, unitamente al superamento e quindi al mancato riconoscimento di tutte le prassi e gli usi, se ed in quanto sussistenti. Pertanto, il presente Accordo Aziendale, unitamente al CCNL TLC e alle vigenti disposizioni di legge, costituisce l'unico ed il solo riferimento economico e normativo per il personale in forza a decorrere dal 1° gennaio 2019.
3. Ove non diversamente indicato con riferimento a specifici istituti, la disciplina economico-normativa del presente accordo decorre dal 1° gennaio 2019.

Orario di Lavoro

1. Ferma restando la disciplina legale e contrattuale dell'orario di lavoro e le relative deroghe ed eccezioni, la durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 40 ore.
2. L'articolazione settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 5 giorni lavorativi (lavoro normale settimanale: 40 ore). Salvo i casi in prosieguo specificati, il personale può avvalersi della flessibilità in entrata, che consente di iniziare la prestazione lavorativa nella fascia oraria assegnata e, ovviamente, di terminarla dopo 8 ore di effettiva attività.



DE

3. È prevista pertanto una fascia di flessibilità in entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.00. Il personale è tenuto al recupero della flessibilità in ingresso nell'arco della stessa giornata, con corrispondente prolungamento dell'orario di uscita (17,00 – 18,00).
4. Resta inteso che il personale con contratto di lavoro a tempo parziale e il personale che svolge attività per le quali è richiesta la prestazione lavorativa in una fascia oraria prefissata, non potranno avvalersi della flessibilità in entrata.

Lavoro straordinario e lavoro aggiuntivo

1. Il personale inquadrato fino al livello 5s ha diritto, se autorizzato, alla corresponsione delle maggiorazioni contrattuali per le eventuali ore di lavoro effettivo eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero come previste dalla tabella di cui al punto 10 dell'articolo 30 del CCNL TLC.
2. Per il personale inquadrato oltre il livello 5s del CCNL, ad esclusione dei Quadri, eventuali prestazioni effettuate in giorni lavorativi a decorrere dalla decima ora giornaliera, se autorizzate, daranno luogo alla corresponsione di un importo commisurato al valore retributivo ordinario.
3. Allo stesso personale di cui al precedente capoverso, laddove venisse richiesta preventivamente ed espressamente una prestazione eccedente l'orario ordinario in conseguenza della necessità di prestare la propria attività nell'ambito di progetti speciali ed in via eccezionale, verrà corrisposto un importo pari al valore retributivo ordinario della prestazione commisurato al corrispondente numero di ore effettuate oltre l'orario normale.
4. Il lavoro aggiuntivo effettuato nella giornata di sabato verrà commisurato al valore retributivo ordinario maggiorato del 10%.
5. Il lavoro aggiuntivo effettuato di domenica e in festività infrasettimanali verrà commisurato al valore retributivo ordinario maggiorato del 15%.
6. Il riconoscimento dell'importo per lavoro aggiuntivo annulla e sostituisce ogni e qualsiasi altra indennità, emolumento e/o compenso comunque denominato, volto a tener conto di prestazioni lavorative effettuate al di fuori del normale orario di lavoro dal personale inquadrato oltre il livello 5s del CCNL, ad esclusione dei Quadri.

Reperibilità

1. La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il dipendente è a disposizione dell'Azienda per assicurare, secondo un programma predisposto dall'Azienda stessa, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.
2. Il dipendente assegnato in reperibilità ha l'obbligo di:
 - rendersi reperibile, cioè garantire e assicurare il ricevimento della comunicazione di intervento in qualsiasi momento nell'ambito della fascia di reperibilità assegnata;
 - intervenire immediatamente da remoto oppure sul luogo di intervento, entro il tempo necessario per raggiungerlo e comunque entro certi limiti previsti di volta in volta dall'Azienda.
3. Il dipendente non potrà, salvo giustificato impedimento, rifiutare l'assegnazione alla reperibilità o interromperla temporaneamente. In caso di motivata e giustificata necessità di temporanea interruzione, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione all'Azienda e, comunque, con un termine di preavviso tale da consentire alla Società di organizzare la tempestiva sostituzione con altro dipendente.
4. Il dipendente, ove richiesto dall'Azienda, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità salvo giustificati motivi di impedimento adeguatamente documentati e sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore.

Cinto & Socer

RE

CRP

A

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'RE', 'Franco', and others.

5. L'intervento in reperibilità consiste nell'attività svolta dal singolo lavoratore a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità. L'intervento può essere effettuato, in base alle indicazioni fornite in proposito dall'Azienda, con mezzi telematici o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità; in questo secondo caso il tempo complessivo d'intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo al proprio domicilio.
6. La reperibilità può interessare una fascia oraria diurna e/o notturna, feriale e/o festiva, comunque fuori del normale orario di lavoro.
7. La reperibilità può essere richiesta per periodi di durata variabile in relazione al numero dei dipendenti aventi le caratteristiche professionali idonee ad assicurare la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti.
8. Salvo il caso della tipologia di reperibilità di cui al successivo punto 9, lettera a), l'Azienda programmerà il calendario della reperibilità in modo tale da ripartirla sul maggior numero di dipendenti aventi le caratteristiche professionali richieste. Il ricorso all'istituto per il lavoratore interessato si verificherà di norma una volta ogni 3 settimane
9. In relazione alle attuali esigenze di reperibilità, vengono individuate due differenti tipologie di profili professionali coinvolti:
 - a) dipendenti che per competenze specifiche sono e devono essere sempre in condizione di essere contattati (reperibilità di coordinamento);
 - b) dipendenti che, per competenze specifiche, possono intervenire per assicurare la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti (reperibilità saltuaria).
 Resta intesa la facoltà dell'Azienda di estendere la reperibilità anche a profili professionali diversi che l'Azienda dovesse ritenere utile coinvolgere per la gestione di situazioni di necessità ed urgenza che dovessero verificarsi.

10. Le Parti concordano che al personale assegnato alla reperibilità verrà riconosciuta un'indennità così determinata:
 - c) per il personale di cui alla lettera a) del punto 9.: € 500,00 mensili (per 12 mensilità), al lordo delle ritenute di legge, corrisposte contestualmente alle normali spettanze;
 - d) per il personale di cui alla lettera b) del punto 9, a prescindere dall'inquadramento contrattuale:
 - € 24,00 lordi per i giorni da lunedì a venerdì;
 - € 60,00 lordi per sabato, domenica e festività infrasettimanali.

11. Il personale impegnato nella cosiddetta reperibilità di coordinamento riceverà una formale e specifica lettera di assegnazione da parte dell'Azienda, che si riserva tuttavia la facoltà di revocare detta assegnazione, e la relativa indennità, al venir meno delle esigenze tecniche, organizzative e produttive che l'hanno originata.

12. Per il personale di cui alla lettera b) del punto 9 (reperibilità saltuaria), le giornate di reperibilità sono definite come segue:

Giorno di reperibilità	Inizio giornata reperibilità	Fine giornata di reperibilità
Lunedì	17,00 del Lunedì	8,00 del Martedì
Martedì	17,00 del Martedì	8,00 del Mercoledì
Mercoledì	17,00 del Mercoledì	8,00 del Giovedì
Giovedì	17,00 del Giovedì	8,00 del Venerdì
Venerdì	17,00 del Venerdì	8,00 del Sabato
Sabato	8,00 del Sabato	8,00 del Domenica
Domenica	8,00 del Domenica	8,00 del Lunedì
Festivo	8,00 del Festivo	8,00 del giorno successivo al Festivo

Certo Ploer

CPT ZM

13. L'assegnazione, la durata e la fascia oraria della reperibilità verranno comunicate dall'Azienda con apposito calendario, di norma con un preavviso di 30 giorni.
14. Le Parti altresì concordano sul riconoscimento di una apposita indennità di intervento.
15. Ai lavoratori inquadrati fino al 5° livello (compreso il livello retributivo 5S), per gli interventi effettuati nei periodi di reperibilità, sia da remoto che sul sito interessato, verrà corrisposta la normale retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL TLC vigente. Inoltre, per la giornata di reperibilità, per interventi direttamente sul sito interessato verrà corrisposto un unico importo forfettario pari a 18,00 euro lordi.
16. Ai lavoratori inquadrati al 6° e 7° livello verrà erogato un importo forfettario lordo su base giornaliera come specificato ai punti 17 e 18 che seguono.
17. Nel caso in cui sia possibile eseguire gli interventi da remoto attraverso l'uso di strumenti telematici, l'importo lordo di cui sopra sarà erogato come segue:
- per interventi di durata complessiva fino ad un'ora euro 17,82;
 - per interventi di durata complessiva superiore ad un'ora e fino a due ore euro 21,38;
 - per interventi di durata complessiva superiore a due ore e fino a quattro ore euro 33,00;
 - per interventi di durata complessiva superiore a quattro ore e fino a sei ore euro 45,00;
 - per interventi di durata complessiva superiore a sei ore e fino ad otto ore euro 57,00;
 - per interventi di durata complessiva superiore alle otto ore euro 64,50.
18. Nel caso in cui, invece, sia necessario eseguire gli interventi direttamente sul sito interessato, l'importo lordo su base giornaliera sarà erogato come segue:
- per interventi di durata complessiva fino a due ore euro 28,96;
 - per interventi di durata complessiva superiore a due ore e fino a quattro ore euro 39,00;
 - per interventi di durata complessiva superiore a quattro ore e fino a sei ore euro 49,50;
 - per interventi di durata complessiva superiore a sei ore e fino ad otto ore euro 60,00;
 - per interventi di durata complessiva superiore alle otto ore euro 67,50.
19. Dette indennità si intendono remunerative anche dei tempi di spostamento andata/ritorno rispetto al sito di intervento e di eventuali interventi effettuati da remoto nel corso della stessa giornata di reperibilità.
20. Ai lavoratori inquadrati al 6° e 7° livello nel caso di interventi multipli nella stessa giornata di reperibilità, di durata complessiva non inferiore a un'ora, è prevista una indennità specifica aggiuntiva lorda così definita:
- per numero di interventi compreso tra tre e cinque euro 60,00;
 - per numero di interventi compreso tra sei ed otto euro 75,00;
 - per numero di interventi compreso tra nove e dodici euro 82,50;
 - per numero di interventi superiori ai dodici euro 90,00.
21. La indennità di cui sopra viene calcolata sul numero assoluto degli interventi effettuati nella giornata di reperibilità ed è remunerativa anche dei tempi di eventuali spostamenti.
22. Ai fini del calcolo delle indennità di intervento, per i lavoratori inquadrati fino al 7° livello, si considera sempre la somma dei tempi degli interventi effettuati nel medesimo periodo di reperibilità. Inoltre, in caso di interventi che si sovrappongono l'uno all'altro per il calcolo della durata di intervento, si considera l'inizio del primo intervento e la fine dell'ultimo.
23. A seguito di interventi effettuati tra le ore 22,00 e le ore 7,00 del giorno lavorativo successivo, esclusi quelli effettuati in giorni prefestivi, oltre al trattamento economico qui definito, il personale fino al 7° livello ed i Quadri, dovranno usufruire di un riposo compensativo retribuito secondo lo schema appresso riportato:

Per tutti i giorni dalla domenica al giovedì:

Durata totale degli interventi effettuati	Ore di riposo compensativo maturate
> 0 ore e <= a 1h	0
> 1 ore e <= a 2h	2
> 2 ore e <= a 4h	4
> 4 ore	8

In aggiunta per interventi nella fascia 8,30 – 22,00 effettuati la domenica o i giorni festivi:

Durata totale degli interventi effettuati	Ore di riposo compensativo maturate
> 4 ore e <= a 8h	4
> 8	8

24. Qualora si verificassero casi di interventi ripetuti nei giorni di venerdì, sabato e domenica, il lavoratore fruirà di un riposo compensativo pari ad un'intera giornata, il lunedì immediatamente successivo.
25. Gli interventi maturati secondo le tabelle di cui sopra sono cumulabili nella durata massima di 8 ore di riposo compensativo.
26. Le Parti si danno atto e confermano che, in relazione a tale istituto, il regime di protezione adottato è adeguato e coerente rispetto ai fini della normativa vigente in materia di riposo giornaliero.
27. Ai fini del calcolo dei riposi compensativi, si considera sempre la somma dei tempi degli interventi effettuati nel medesimo periodo di reperibilità. Inoltre, in caso di interventi che si sovrappongono l'uno con l'altro per il calcolo della durata dell'intervento, si considera l'inizio del primo intervento e la fine dell'ultimo.
28. Per la determinazione di quanto previsto ai punti precedenti si farà riferimento a quanto risultante dalla reportistica di intervento.
29. Nel caso di intervento notturno che termina dopo le 22,00, qualora il domicilio del dipendente disti più di 70 chilometri dal luogo dell'intervento, il dipendente ha l'obbligo del pernottamento.
30. I trattamenti qui definiti sono comprensivi di tutti gli oneri derivanti dall'applicazione degli istituti retributivi indiretti - di origine legale e contrattuale ed è inoltre esclusa dalla base imponibile del trattamento di fine rapporto ai sensi di quanto previsto dall'art. 2120, secondo comma, del codice civile. I predetti trattamenti si intendono, altresì, integralmente assorbibili in caso di future disposizioni di legge e/o contrattuali che possano modificare la disciplina relativa alle prestazioni di lavoro effettuate fuori dal normale orario di lavoro.

Lavoro programmato notturno

1. Il lavoro programmato notturno riguarda, di norma, le attività preventivamente concordate con il cliente e/o quelle comunque necessarie per l'aggiornamento e la manutenzione dei sistemi informatici e di telecomunicazione aziendali che, per il potenziale impatto sul servizio, devono essere necessariamente svolte in fasce orarie a basso traffico, di norma, a partire dalle ore 22,00.
2. Il dipendente non può, salvo giustificato impedimento, rifiutare l'assegnazione alle attività di lavoro programmato notturno o interromperle, neppure temporaneamente. In caso di motivata e giustificata necessità di temporanea interruzione dell'assegnazione ad un periodo di attività di lavoro programmato

notturmo, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione all'Azienda e, comunque, in tempo utile perché la stessa possa provvedere alla temporanea sostituzione con altro dipendente.

3. L'Azienda organizzerà il lavoro programmato notturno in modo da ripartirlo sul maggior numero di dipendenti aventi le caratteristiche professionali necessarie. Di norma, il personale chiamato a svolgere il lavoro programmato notturno non coincide con quello in reperibilità all'interno dello stesso arco temporale.
4. Con riferimento all'inquadramento contrattuale, viene riconosciuto il seguente trattamento:
 - per il personale inquadrato sino al livello 5S: maggiorazioni previste dal CCNL TLC da computarsi sulla quota oraria di retribuzione;
 - per il personale inquadrato in 6° e 7° livello: indennità per lavoro aggiuntivo commisurata al valore retributivo ordinario della prestazione effettuata:
 - per le attività lavorative effettuate nella giornata di sabato l'indennità per lavoro aggiuntivo verrà maggiorata del 10%;
 - per le attività lavorative effettuate nella giornata di domenica o in giorno festivo, l'indennità per lavoro aggiuntivo verrà maggiorata del 15%.
5. Il tempo di percorrenza per raggiungere la sede aziendale e/o il sito del cliente e rientrare dalla/dal medesima/o viene considerato utile ai fini del calcolo per determinare la durata complessiva dell'attività di lavoro programmato notturno e del riposo compensativo di cui al punto successivo.
6. Qualora le attività di lavoro programmato notturno vengano prestate dalle ore 22,00 alle ore 7,00 del giorno lavorativo successivo, il personale maturerà un riposo compensativo retribuito corrispondente alla durata dell'attività effettuata nel detto arco di tempo.
7. Nel caso di attività di lavoro programmato notturno che termini dopo l'una di notte, qualora il domicilio del dipendente disti più di 70 chilometri dal luogo dell'intervento, il dipendente ha l'obbligo del pernottamento.
8. Per la determinazione di quanto previsto ai punti precedenti si farà riferimento a quanto risultante dalla reportistica di intervento.
9. I trattamenti per lavoro programmato notturno sono comprensivi di tutti gli oneri derivanti dall'applicazione degli istituti retributivi indiretti - di origine legale e contrattuale ed è inoltre esclusa dalla base imponibile del trattamento di fine rapporto ai sensi di quanto previsto dall'art. 2120, secondo comma, del codice civile. I predetti trattamenti si intendono, altresì, integralmente assorbibili in caso di future disposizioni di legge e/o contrattuali che possano modificare la disciplina qui normata.

Ferie

1. A decorrere dal 1° gennaio 2019 a tutto il personale in forza verranno riconosciute esclusivamente le giornate di ferie previste dall'art. 31 del vigente CCNL TLC.
2. L'utilizzo delle giornate di ferie è prioritario in caso di chiusure collettive aziendali.
3. Il ricorso alle ferie dovrà necessariamente avvenire a giornate intere.

Spettanze anno corrente

1. Le Parti concordano che la spettanza di ferie annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione (1° gennaio - 31 dicembre di ogni anno) attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.
2. Al fine di garantire il corretto adempimento delle previsioni di legge e di conciliare le esigenze di recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore con quelle produttive dell'Azienda, ciascun dipendente

dovrà concordare con il proprio responsabile, ed inserire negli applicativi aziendali dedicati, le giornate di ferie secondo il seguente calendario:

- entro il 31 gennaio di ciascun anno le giornate di ferie da fruirsi entro il primo trimestre dello stesso anno;
 - entro il 31 marzo di ciascun anno le giornate di ferie da fruirsi entro il 31 dicembre dello stesso anno.
3. Il periodo di godimento dovrà consentire una fruizione di norma non eccedente le tre settimane consecutive nei mesi estivi, come da previsione di CCNL; il periodo di ferie sarà stabilito da ciascuna Unità Organizzativa aziendale, tenuto conto delle richieste dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.
 4. Eventuali variazioni delle pianificazioni effettuate dal lavoratore potranno essere rettificare e riapprovate entro la data di chiusura/approvazione della presenza mensile.
 5. Nel caso in cui la competenza dell'anno al 31 dicembre non fosse stata fruita a causa della mancata pianificazione da parte del lavoratore, l'Azienda procederà a comunicare direttamente al lavoratore il/i periodo/i di ferie da osservare tassativamente entro il mese di giugno dell'anno solare successivo. Resta inteso che nell'ipotesi in cui il mancato rispetto della programmazione dipendesse da esigenze aziendali di carattere tecnico - organizzativo, sarà cura del lavoratore fruire il residuo periodo di ferie tassativamente entro il mese di giugno dell'anno solare successivo attraverso una programmazione individuale. Le Parti si danno atto che saranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio a motivo di malattia, di infortunio o maternità. Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute.
 6. La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora, al termine del primo trimestre gennaio-marzo (di ogni anno), per esigenze di servizio, dette richieste non fossero accolte, i relativi permessi dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del trimestre immediatamente successivo, sempre con una richiesta con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora dette ulteriori richieste, sempre per esigenze di servizio, non fossero nuovamente accolte, durante il trimestre successivo l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste, a condizione che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Il processo di richiesta, eventuale diniego o ripianificazione dovrà risultare da uno scambio di e-mail tra il dipendente e il proprio responsabile.
 7. Le Parti si danno atto che, qualora detta modalità non fosse sufficiente a consentire la fruizione di tutte le spettanze, l'Azienda, al termine di ogni anno potrà comandare il residuo di quell'anno non ancora smaltito entro il mese di giugno dell'anno successivo.
 8. Il processo di richiesta, eventuale diniego o ripianificazione, dovrà risultare da uno scambio di e-mail tra il dipendente e il proprio responsabile.

Residui anni precedenti

1. Le Parti concordano che in aggiunta alla completa fruizione delle ferie dell'anno corrente, dovranno essere pianificate le eventuali ferie residue al 31 dicembre 2018 come segue e secondo lo stesso calendario relativo alle spettanze delle ferie dell'anno corrente:
 - a) in caso di residui ferie sino alle n. 30 giornate, il completo utilizzo deve avvenire entro il 31 dicembre 2019;
 - b) in caso di residui ferie sino a n. 60 giornate, il completo utilizzo deve avvenire entro il 31 dicembre 2019, per residui fino a n. 30 giorni, entro il 31 dicembre 2020 per i residui oltre i n. 30 giorni e fino a 60 giorni;
 - c) in caso di residui di ferie superiori alle n. 60 giornate, il completo utilizzo deve avvenire entro il 31 dicembre 2019, per residui fino a n. 30 giorni, entro il 31 dicembre 2020 per i residui oltre i 30 giorni e fino a 60 giorni ed entro il 31 dicembre 2021 per i residui oltre i 60 giorni.

Resta inteso che per i punti a), b) e c), il lavoratore sarà tenuto alla pianificazione delle giornate di ferie entro il 31 marzo 2019 e in accordo con il proprio responsabile.

2. A tale scopo i residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti, collocando le singole giornate tassativamente, fino a concorrenza del completo utilizzo ed in via prioritaria:
 - per il personale di cui al punto a) il venerdì;
 - per il personale di cui al punto b) il venerdì, due giornate a settimana nei mesi di giugno, luglio, agosto e settembre.
3. Le Parti si danno atto che, qualora detta modalità non fosse sufficiente a consentire la fruizione di tutte le spettanze residue, l'Azienda, al termine di ogni anno oggetto di pianificazione potrà comandare il residuo di quell'anno non ancora smaltito nell'anno successivo.
4. Il processo di richiesta, eventuale diniego o ripianificazione, dovrà risultare da uno scambio di e-mail tra il dipendente e il proprio responsabile.

Permessi

1. A decorrere dal 1° gennaio 2019 a tutto il personale in forza verranno riconosciute:
 - n. 72 ore a titolo di ROL (Riduzione Orario di Lavoro) ex art. 26 del CCNL TLC;
 - n. 32 ore a titolo di ex festività sopresse di cui al comma 6 dell'art. 29 del CCNL TLC;
 - n. 8 ore in luogo del trattamento economico di cui al comma 7 dell'art. 28 del CCNL TLC previsto per la festività del 4 novembre.
2. Il ricorso ai permessi è obbligatorio in caso di assenze dal lavoro inferiori alle 8 ore giornaliere oppure in caso di avvenuta totale fruizione delle giornate di ferie. Il ricorso ai permessi è ammissibile altresì per frazioni di 30 minuti.
3. Le Parti convengono che detti permessi debbano essere fruiti dai lavoratori entro l'anno di maturazione, tenendo conto della conciliazione delle esigenze personali dei lavoratori con quelle aziendali.

Spettanze anno corrente

1. I permessi dovranno essere tassativamente fruiti nell'ambito dell'anno solare di maturazione sia attraverso l'individuazione di un calendario di chiusure collettive definito in sede di esame congiunto così come previsto dal CCNL TLC, sia attraverso l'individuazione di periodi definiti dal lavoratore e approvati dall'Azienda, secondo lo stesso impegno di calendarizzazione previsto per le ferie.
2. Le richieste di fruizione dei permessi eccezionalmente non fruiti al termine dell'anno di maturazione saranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio. Detti permessi dovranno essere tassativamente fruiti entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora al termine del primo trimestre gennaio-marzo (di ogni anno), per esigenze di servizio dette richieste non fossero accolte, i relativi permessi dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del trimestre immediatamente successivo sempre con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora dette ulteriori richieste, sempre per esigenze di servizio non fossero nuovamente accolte, durante il trimestre successivo l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste, a condizione che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Il processo di richiesta, eventuale diniego o ripianificazione, dovrà risultare da uno scambio di e-mail tra il dipendente e il proprio responsabile.
3. Eventuali variazioni delle pianificazioni effettuate dal lavoratore potranno essere rettificare e riapprovate entro la data di chiusura/approvazione della presenza mensile.
4. Decorsi tali termini eventuali residui di tali permessi non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati e l'Azienda comanderà il residuo di quell'anno non ancora smaltito entro il mese di giugno dell'anno successivo.
5. Le parti concordano di incontrarsi entro il mese di dicembre di ciascun anno per la definizione del calendario delle chiusure collettive dell'anno successivo.

Residui anni precedenti

1. I permessi residui alla data di sottoscrizione del presente Accordo dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre 2019 attraverso una programmazione individuale concordata con il proprio responsabile ed esigibile.
2. La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora, al termine del primo trimestre gennaio-marzo (di ogni anno), per esigenze di servizio, dette richieste non fossero accolte, i relativi permessi dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del trimestre immediatamente successivo, sempre con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora dette ulteriori richieste, sempre per esigenze di servizio, non fossero nuovamente accolte, durante il trimestre successivo l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste, a condizione che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Il processo di richiesta, eventuale diniego o ripianificazione dovrà risultare da uno scambio di e-mail tra il dipendente e il proprio responsabile.
3. Decorsi tali termini eventuali residui di tali permessi non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati e l'Azienda comanderà il residuo di quell'anno non ancora smaltito entro il mese di giugno dell'anno successivo.
4. Eventuali variazioni delle pianificazioni effettuate dal lavoratore potranno essere rettificare e riapprovate entro la data di chiusura/approvazione della presenza mensile.

Permessi conciliazione vita-lavoro

1. L'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore n. 16 ore di permesso retribuito ogni anno, fruibili ad ore o a frazioni di almeno 30 minuti, esclusivamente per i seguenti titoli di assenza dal servizio, previa presentazione da parte del lavoratore di idonea documentazione.
2. Tali permessi saranno nella disponibilità del lavoratore previo smaltimento di tutte le spettanze residue di permessi al 31 dicembre dell'anno precedente;
3. Tali permessi non saranno nella disponibilità del lavoratore in caso di spettanze ferie dell'anno precedente superiore a n. 10 giorni.
4. Le Parti concordano sui seguenti titoli di assenza dal servizio, da considerarsi tassativi ai fini del loro riconoscimento:
 - Nascita figlio;
 - Inserimento nido e scuola dell'infanzia;
 - Legge 104 per handicap figlio;
 - Malattia bambino fino a 8 anni;
 - Visita medica specialistica;
 - Esami clinici;
 - Assistenza familiare (da autocertificare).


I predetti titoli, laddove non oggetto di fruizione al 31 dicembre di ogni anno non saranno più nella disponibilità del lavoratore.

Intervallo meridiano per la consumazione del pasto

Le Parti convengono che per tutto il personale l'intervallo meridiano per la fruizione del pasto avrà una durata pari a 60 minuti.

Ticket Restaurant

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the left and several smaller ones on the right.

- 
1. A tutto il personale con orario di lavoro giornaliero superiore a 6 ore e la cui sede sia sprovvista di mensa aziendale, è riconosciuto un Ticket Restaurant in modalità elettronica, del valore nominale di 8,00 euro, da corrispondersi per ogni giornata di effettivo servizio, che abbia dato luogo ad una prestazione ordinaria di almeno 4 ore e coincidente almeno in parte con la fascia di intervallo compresa tra le 12,00 e le 15,00.
 2. Ove precedentemente applicata, non è prevista alcuna contribuzione/trattenuta a carico del personale per ogni pasto consumato a mensa, ad eccezione degli eventuali *extra* rispetto alla tipologia di pasto dovuto, che restano a carico del personale.

Trattamento di trasferta

1. Il trattamento di trasferta non trova applicazione alle prestazioni rese in reperibilità (ed in quanto tali già specificamente remunerate) e viene definito secondo le norme che seguono.
2. Considerato il sistema qui definito, null'altro è dovuto al dipendente per il trattamento in oggetto.
3. Il luogo di lavoro è quello in cui effettivamente il dipendente è chiamato a fornire la sua prestazione lavorativa.
4. L'indennità di trasferta ha solo natura risarcitoria e scopo di rimborsare le spese sostenute dal dipendente nell'interesse dell'Azienda. Detta indennità, pertanto, non ha natura retributiva, anche se corrisposta con continuità.
5. La trasferta deve essere preventivamente autorizzata dal diretto responsabile, così come la scelta del mezzo di trasporto, che dovrà ispirarsi a criteri di economicità, tenendo conto delle distanze, della durata della trasferta e delle esigenze di tempestività o urgenza del servizio.
6. Soltanto previa stipula di una specifica convenzione con l'Azienda, sarà possibile utilizzare l'auto personale. Il rimborso chilometrico, prendendo in considerazione il minor percorso, prevede l'erogazione di un importo chilometrico parametrato alle vigenti tabelle Aci, relative convenzionalmente ad una autovettura modello Fiat TIPO cc 1600, SW 120 cv con chilometraggio pari a 15.000 km, alimentazione gasolio.

Trasferta senza pernottamento

- Primo pasto: ticket o in alternativa pie' di lista di € 15,00;
- Secondo pasto in caso di rientro dopo le 21: pie' di lista con massimale di € 25,00, non cumulabile con pranzo.

Trasferta con pernottamento

- Primo pasto: ticket;
- Secondo pasto: ticket;
- Pernottamento: € 45,00 a forfait.

In alternativa:

- Primo pasto: ticket o in alternativa pie' di lista € 15,00;
- Secondo pasto: pie' di lista con massimale di € 25,00 non cumulabile con pranzo;
- Pernottamento: pie' di lista con massimale di € 90,00.

7. Relativamente al pernottamento a pie' di lista, laddove non sia oggettivamente possibile rientrare nel tetto di spesa pari ad Euro 90,00, l'Azienda eventualmente valuterà di autorizzare un importo di spesa superiore o si farà carico dell'individuazione di una struttura ricettiva idonea.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Multiple handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

- 8. Resta inteso che per l'individuazione delle strutture ricettive si dovrà dare priorità a quelle oggetto di convenzione con la Società.
- 9. Il trattamento per il primo pasto è riconosciuto solo se la trasferta giornaliera è superiore a quattro ore di lavoro effettivo e coincide con l'intervallo orario 12,00-15,00.
- 10. Il secondo pasto è dovuto in caso di pernottamento, ovvero quando non sia possibile il rientro al proprio domicilio prima delle ore 21,00.
- 11. Il rimborso di tali spese deve essere autorizzato dal proprio responsabile, attraverso la procedura in uso nell'applicativo aziendale.
- 12. L'indennità di trasferta è comprensiva di tutti gli oneri derivanti dall'applicazione degli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale e contrattuale, ed è inoltre esclusa dalla base imponibile del trattamento di fine rapporto ai sensi di quanto previsto dall'art. 2120, secondo comma, del codice civile.
- 13. Resta inteso che, esclusivamente per il personale inquadrato fino al livello 7° del CCNL, le "ore di viaggio", eccedenti rispetto all'orario di lavoro verranno retribuite all'85% della paga oraria ordinaria, con esclusione di qualsiasi maggiorazione.

Specifiche

Le Parti, unitamente agli istituti disciplinati dal presente Accordo Aziendale, confermano la validità e l'applicabilità dei seguenti accordi:

Assistenza Sanitaria Integrativa - Verbale di Accordo 9 giugno 2009.

Telelavoro – Verbale di accordo del 17 novembre 2009, con le seguenti variazioni:

- Punto 3): durata determinata di un anno, rinnovabile di anno in anno, invece di durata indeterminata;
- Punto 16): € 30,00 invece di € 80,00.

Bacheca Sindacale Elettronica – Verbale di Accordo del 30 novembre 2010.

Sistemi Aziendali – Verbale di Accordo del 30 novembre 2010.

Geolocalizzazione – Verbale di Accordo del 23 ottobre 2014.

Le Parti si impegnano, inoltre, a sottoscrivere entro e non oltre il mese di gennaio 2019 specifici accordi in materia di:

- Protocollo sulle relazioni sindacali. Dal 1° gennaio 2019 e fino alla data di sottoscrizione (in ogni caso non oltre il mese di gennaio 2019), in via del tutto eccezionale e non ripetibile resteranno in vigore le previsioni di cui all'accordo aziendale 4 marzo 1997;
- Lavoro agile (Smart Working), laddove l'analisi e le valutazioni del "progetto pilota", avviato dall'Azienda il 5 novembre 2018 ed in scadenza il 31 dicembre 2018, dovessero fornire riscontri positivi per una sua trasformazione a regime;
- Calendario annuo.

La Parti si danno atto che *i)* le clausole del presente Accordo sono tra di loro correlate ed inscindibili, *ii)* il presente Accordo ha carattere novativo e, pertanto, supera, annulla e sostituisce ogni altra previsione contenuta in precedenti accordi, nonché prassi aziendali se ed in quanto esistenti.


In considerazione delle finalità perseguite con la presente intesa, le Organizzazioni Sindacali si impegnano a non avanzare a nessun livello richieste inerenti le materie disciplinate dal presente Accordo.




La Parti si impegnano a monitorare gli effetti applicativi della presente intesa ed a programmare incontri periodici finalizzati a verificare l'adeguatezza delle misure in esso previste ma anche l'assunzione di eventuali azioni correttive che fossero necessarie al fine di mantenere la presente intesa costantemente coerente con gli scenari di mercato e con la salvaguardia dell'efficienza, della produttività e della continuità aziendale.

Le Parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti.

Il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, Fistel CISL e Uilcom UIL e UGL Telecomunicazioni, nonché dalla maggioranza delle RSU costituite nelle unità produttive della società Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.

Letto, confermato e sottoscritto.




p. Unindustria
 Denis Cioffi
 Ferruccio Costo


p. la Soc. Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.
 Daniele Bernini



p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali




p. la RSU

Roma

Manuello Renna


Paolo Warducci

Napoli


Assago


Genova

Pagani

St. Milla
Theresa Jasta