INWIT
Pdr e Chiusure Collettive 2022

Nella giornata di giovedì 14 aprile, si sono incontrate l'azienda Inwit, le OO.SS SLC Cgil FisTel Cisl UILCOM Uil, Nazionali e Territoriali, e la RSU.

L'incontro ha trattato molti temi che schematicamente vengono di seguito riassunti:
• condivisione dei risultati relativi al Premio di Risultato 2021
• definizione del calendario per le chiusure aziendali 2022
• condivisione dei lavori dei Comitati Paritetici
• orario di lavoro e avvio del confronto per l'individuazione di possibili soluzioni volte a migliorare la flessibilità del modello di organizzazione del lavoro

PDR

L'azienda ha illustrato i positivi risultati già individuati in sede di Organismo di Consultazione Nazionale Azienda-Rsu, confermando il raggiungimento complessivo del **97,8%** della quota obiettivo prefissata.

Nel dettaglio, i RICAVI hanno visto raggiungere il valore del 96,8% della quota obiettivo, mentre l' EBITDAL si è attestato al 98,4% della stessa.

Pertanto, ricordando che l'accordo sottoscritto da Slc, Fistel, Uilcom in data 21 Giugno 2021 prevede che l'Ebitdal abbia un peso del 60% sul valore del premio ed i ricavi incidano per il restante 40%, e che nel calcolo dei valori economici venga applicato il criterio dell'interpolazione lineare, gli importi che verranno erogati sono i seguenti:

Livello 5/5* **1.469,33** euro
Livello 6 **1.564,16** euro
Livello 7 **1.590,56** euro
Livello 7q. **1.651,17** euro

Essendo stati rispettati i requisiti normativi previsti per il trattamento fiscale agevolato, verrà quindi applicata l'aliquota ridotta al 10%

Si rammenta inoltre che, per i destinatari del Pdr, ai sopra indicati importi vanno aggiunti ulteriori **150 €,** che verranno erogati sotto forma di welfare.

In merito al pagamento del premio, da accordo previsto con le competenze di maggio, l'azienda ha comunicato di essere impegnata in importanti modifiche al sistema di payroll, che proprio nel rispetto dell'intesa del 21 giugno, consentono la libera scelta di conversione dello stesso PDR in servizi Welfare, per i quali è prevista la detassazione totale. In conseguenza di tali modifiche, l'accesso alla piattaforma Welfare e la fruizione dei servizi da essa previsti, potrebbe essere disponibile dal mese di giugno.
Abbiamo compreso le difficoltà tecniche legate alle modifiche in essere ed abbiamo chiesto che vi sia, da parte dell'azienda, il massimo impegno affinché questo non avvenga.

CHIUSURE COLLETTIVE
In merito alle chiusure aziendali per l'anno 2022, sono state individuate le seguenti giornate:
3 giugno
29 luglio
31 ottobre
9 dicembre
23 dicembre
Per il mese di agosto, la chiusura prevista è quella della settimana che va dal 16 al 19 agosto

COMITATI PARITETICI

L'illustrazione dei due gruppi di lavoro composti da membri di designazione sindacale e membri di designazione aziendale hanno dimostrato di aver portato un importante contributo rispetto al ruolo ed agli obiettivi che lo stesso strumento si prefiggeva.
Come OOSS eravamo convinti della rilevanza di tale progetto, sperimentale e mai applicato nel settore delle TLC, e le puntuali presentazioni di ieri hanno dimostrato come i due gruppi, che per brevità definiamo "Progetto Censimento Siti" e "Progetto Digitalizzazione Contrattuale", siano in grado di realizzare risultati importanti e tangibili, anche in termini economici, che andrebbero poi inquadrati e resi concreti attraverso approfondimenti specifici, e tradotti successivamente in ulteriori riconoscimenti alle Lavoratrici ed ai Lavoratori

Per quanto concerne lo **SMART WORKING**, l'azienda ha riferito che le sedi di Roma, Milano, Napoli, Venezia e Torino sono aperte, e che ai lavoratori afferenti a tali sedi è stato proposto lo specifico accordo individuale.
Come organizzazioni sindacali abbiamo sollevato all'azienda alcune questioni specifiche in merito alla considerazione che l'assenza dalle sedi aziendali non debba essere equiparata per definizione al lavoro agile. Non possiamo a questo proposito immaginare che chi sia assente a vario titolo, ad esempio in Ferie/EF/Permessi ex Legge 104, o impegnato in attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, sia considerato in "agile".

In merito invece agli spazi di Co-working, è stato fatto presente che la convenzione sottoscritta con REGUS, non copre tutte le aree geografiche in egual modo e che, in alcune regioni, ad esempio in Sicilia, ci sono difficoltà in proposito, per cui è fondamentale individuare soluzioni specifiche che superino tali difficoltà, ove questo si renda necessario.

Nel complesso, abbiamo evidenziato come il proficuo confronto con le Organizzazioni Sindacali stia consentendo la "nascita" di una nuova azienda, un nuovo soggetto che non sia più l'insieme di due realtà distinte.
E proprio in quest'ottica vanno infatti inquadrate le richieste sindacali, che hanno come obiettivo quello di trovare strumenti di flessibilità oraria che diano soddisfazione all'impegno dimostrato dalle Lavoratrici e dai Lavoratori di questa azienda.
Per questo ci aspettiamo già nell' incontro previsto orientativamente prima dell'estate, che si facciano rilevanti passi avanti rispetto al percorso di riflessione iniziato nel giugno 2021, dove avevamo esplicitamente richiamato la volontà sindacale di trovare soluzioni che vadano nella direzione della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario

Come SLC Cgil FisTel Cisl UILCOM Uil, auspichiamo inoltre che i vari cambi nell'assetto societario degli ultimi anni, ed ancor di più le recenti notizie in merito alla vendita delle quote detenuta da TIM in favore del Fondo di investimento Ardian, non modifichino il positivo confronto fin qui realizzato, e che diano ancor più stabilità all'azienda ed alle stesse relazioni sindacali.

Roma, 15 aprile 2022

LE SEGRETERIE NAZIONALI
SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL