

## **Verbale di Accordo**

In data 22 giugno 2022, in collegamento online sulla piattaforma Welink, si sono incontrati:

Huawei Technologies Italia S.r.l. (d'ora in poi "Huawei"), con sede legale in Milano, via Lorenteggio 240, rappresentata dal Sig. Deng Ping Yang

### **E**

le Organizzazioni sindacali nazionali SLC-CGIL, rappresentata da Daniele Carchidi, FISTel-CISL, rappresentata da Fabrizio Morroni e UILCOM-UIL, rappresentata da Fabio Gozzo,

unitamente alle RSU, nelle persone di Stefano Beccia e Fabio Scafa, costituite in azienda (d'ora in poi anche solo "OO.SS");

### **Premesso che:**

- Huawei Technologies Italia S.r.l. è una delle aziende leader nel mercato delle telecomunicazioni in Italia e nel mondo, ed è attiva nei settori dell'ICT (Information and Communication Technology), delle reti per le telecomunicazioni e dei servizi cloud;
- è interesse delle parti consolidare le attuali relazioni industriali aziendali, in un clima di collaborazione e trasparenza e in un sistema di regole che diano certezze applicative;
- le relazioni industriali, fondate sul reciproco riconoscimento, costituiscono un metodo moderno ed efficace di confronto e di scambio tra le parti;
- in quest'ultimo ambito, è valore condiviso quello secondo cui la contrattazione collettiva aziendale è strumento per il miglioramento del livello di tutela dei lavoratori e, insieme, per favorire la competitività dell'impresa;
- è interesse comune delle parti disciplinare a livello aziendale istituti contrattuali per i quali la legge e il CCNL delle Telecomunicazioni fanno espresso rinvio alla contrattazione collettiva aziendale o che, anche al di là dei rinvii legali, assumano un significato centrale nella gestione dei lavoratori;
- è condivisa, altresì, la necessità di conformare i rapporti reciproci a principi di correttezza, trasparenza e dialogo, al fine di migliorare la conoscenza delle specifiche caratteristiche aziendali e del ruolo del Sindacato sia nel contesto nazionale che in quello aziendale;
- è, infine, condivisa la necessità di costruire relazioni industriali stabili che consentano un confronto fluido e collaborativo sui temi del lavoro, della competitività e del mercato;

**si conviene quanto segue:**

## **Sezione I**

### **Conciliazione vita lavoro**

#### **Art. 1**

##### **Norma generale**

1. Le Parti firmatarie del presente accordo ritengono che, in una azienda come Huawei, che compete sui mercati delle telecomunicazioni, delle Information and Communication Technologies, dei sistemi e apparati per l'informatizzazione delle aziende e delle Pubbliche Amministrazioni, le Risorse Umane costituiscano il principale valore da tutelare, unitamente alla competitività dell'azienda, e che ogni utile iniziativa debba essere avviata per consentire alle persone di svolgere l'attività lavorativa in un clima sereno, partecipato e costruttivo, in armonia con la propria vita personale e familiare.

2. In particolare, le parti concordano sulla opportunità di monitorare, nelle sedi istituzionali previste a livello aziendale e nazionale, l'andamento dell'epidemia da Sars-Cov-2, i provvedimenti del Governo e le eventuali, conseguenti, misure di contenimento del rischio da contagio.

#### **Art. 2**

##### **Ferie e permessi solidali**

1. Le parti firmatarie del presente accordo intendono dare attuazione all'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, secondo cui *"fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro"*.

2. Col presente accordo si stabilisce, pertanto, quanto segue:

a) il lavoratore "cedente" può cedere a titolo gratuito giorni di ferie effettivamente maturati e non ancora goduti al momento della cessione, permessi cd. ROL e permessi per le festività soppresse, a favore di lavoratori "beneficiari" che, avendo esaurito completamente le ferie loro spettanti, nonché i permessi cd. ROL e per le festività soppresse, abbiano richiesto di potersi ulteriormente assentare per assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti;

b) come condizione di miglior favore rispetto alla normativa legale, i giorni di ferie e i permessi ceduti, possono essere utilizzati anche per assistere i genitori, il coniuge, il convivente *more uxorio*, la parte dell'unione civile e i figli maggiorenni;

- c) i dipendenti rientranti nel campo di applicazione della presente disciplina, interessati a beneficiare della cessione dei giorni di ferie e di permesso ai sensi delle lettere precedenti, ne devono fare richiesta al Dipartimento HR, indicando il fabbisogno in giornate lavorative e il periodo di fruizione, producendo la certificazione che attesti la necessità di fornire cure costanti in relazione alla gravità della patologia. La certificazione deve essere rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata con il Servizio Sanitario Nazionale;
- d) il Dipartimento HR, al ricevimento dell'istanza, nel rispetto della normativa di tutela della riservatezza, formula la richiesta ai dipendenti dell'azienda in ordine alla volontà di cedere, per le finalità di cui al presente articolo, propri giorni di ferie o di permesso. Raccolte le informazioni nel termine indicato, il Dipartimento HR ne dà comunicazione al lavoratore beneficiario. I giorni di ferie e le ore di permesso cedute sono detratte dai conti dei lavoratori "cedenti", che ne riceveranno specifica comunicazione.

3. Considerando le finalità della norma di legge richiamata al comma 1 del presente articolo e della disciplina contrattuale convenuta, è espressamente esclusa la cessione di quote della retribuzione.

### **Art. 3**

#### **Estensione del congedo matrimoniale alle unioni civili**

1. Ai sensi dell'art. 32, comma 10, del CCNL delle Telecomunicazioni, il congedo matrimoniale è esteso anche alle parti dell'unione civile costituita in applicazione delle disposizioni contenute all'art. 1 della Legge 20 maggio 2016, n. 76.

### **Art. 4**

#### **Assicurazione sanitaria integrativa aziendale**

1. Le parti concordano di apportare alle prestazioni sanitarie integrative riconosciute ai dipendenti della Società le modifiche previste nei commi seguenti.
2. L'aumento di costo della polizza per l'assicurazione sanitaria integrativa, pari al 30%, dovuto all'andamento crescente delle prestazioni fruite dai dipendenti, è interamente a carico della Società, restando, pertanto, invariato il costo a carico dei dipendenti per l'estensione dell'assicurazione ai componenti del nucleo familiare.
3. Il massimale di spesa per l'alta diagnostica, secondo la definizione prevista dalla polizza assicurativa stipulata dalla Società, è elevato a 7.000 euro annui.
4. Le prestazioni per le lavoratrici gestanti e puerpere, attualmente previste in relazione alla polizza assicurativa specifica "Maternity AON Assurance" sono incrementate dall'attuale valore massimo annuo di euro 600 al valore massimo annuo di euro 2000, secondo quanto di seguito previsto:



<b>Maternity AON Assurance</b>
· No. 8 ultrasound (including morphology)
· clinical chemical analysis by protocol
· Alternatively: Amniocentesis, Villocentesis or equivalent test (Harmony test)
· No. 8 obstetric gynecological check-ups
· n.1 fetal echocardiography
· n.1 postpartum gynecological check-up
· 2 urologic visits
· a cycle of physiotherapeutic performance rehabilitation of the pelvic floor postpartum
· 3 postpartum psychological interviews
<b>MAXIMUM PER YEAR: 2000 Eur</b>

5. La decorrenza delle disposizioni di cui ai commi precedenti è dal I gennaio 2023

#### **Art. 5**

##### **Anticipazione del trattamento di fine rapporto**

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 2120, comma 6, cod. civ., il lavoratore, con almeno cinque anni di servizio presso Huawei, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento di fine rapporto cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

2. Restano ferme le disposizioni contenute ai commi da 7 a 10 dell'art. 2120, cod. civ.

#### **Art. 6**

##### **Rilevazione delle presenze**

1. Con decorrenza dal I luglio 2022, la rilevazione della presenza del lavoratore avviene per mezzo di una unica vidimazione giornaliera del badge aziendale, da effettuare nell'arco dell'orario di lavoro normale contrattuale.

2. L'orario di ingresso al lavoro è stabilito dalle ore 8,30 alle ore 9,30, con uscita nel pomeriggio dopo otto ore di lavoro, non comprensive dell'intervallo per la refezione.



#### **Art. 7**

##### **Lavoratori fragili**

1. Come condizione di miglior favore rispetto alle disposizioni di legge in vigore al momento della firma del presente accordo, per i lavoratori affetti da una delle





patologie o in possesso di una delle condizioni individuate dal decreto Interministeriale 4 febbraio 2022, il diritto di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile è prorogata fino al 31 dicembre 2022. Qualora ciò non fosse possibile, in quanto l'attività lavorativa è incompatibile con la prestazione da remoto, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero. La certificazione attestante la patologia, è effettuata dal medico di medicina generale del lavoratore.

2. La disposizione di cui al comma 1 del presente articolo si applica anche ai lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

## **Sezione II**

### **Formazione**

#### **Art. 8**

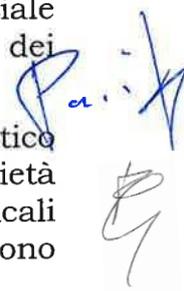
##### **Norma generale e premesse**

1. In via preliminare, le Parti, sullo specifico tema della formazione, sottolineano che:

- a) è affermazione condivisa quella secondo cui la formazione è attività strategica per una crescita costante, per la creazione di valore, sia aziendale che individuale, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo della Società, anche in relazione alla continua evoluzione degli scenari competitivi di riferimento;
- b) è, altresì, condiviso che, per le peculiari caratteristiche di promozione e supporto della crescita personale e professionale dei lavoratori che riveste la formazione, i lavoratori stessi possano, attraverso le rappresentanze sindacali in azienda, proporre all'azienda specifici interventi formativi diretti a soddisfare fabbisogni di conoscenza condivisi con l'azienda;
- c) è, infine, condiviso che la formazione, in particolare quella continua, rappresenta uno strumento indispensabile di miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori, di accrescimento delle loro professionalità, della loro responsabilità, nonché fattore di sviluppo, innovazione e competitività dell'impresa;

2. Le Parti, inoltre, si danno reciprocamente atto del fatto che, in azienda, la formazione professionale continua, svolta prevalentemente da Huawei University, organizzazione interna del Gruppo Huawei che si occupa delle iniziative formative per i dipendenti delle aziende da esso partecipate, è attività costante e consustanziale ai processi e alle attività lavorative, per consentire al proprio personale di gestire proficuamente l'innovazione tecnologica di cui Huawei è una delle principali promotrici nel mondo e per mantenere alto il potenziale professionale dei propri collaboratori anche in una ottica attiva di promozione dei percorsi di carriera.

3. Tanto premesso e stabilito, si conviene che sia costituito il Comitato paritetico sulla formazione aziendale in Huawei, composto da tre rappresentanti della Società e da tre rappresentanti nominati pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo. I nominativi dei rappresentanti aziendali sono



comunicati alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo entro 30 giorni dalla firma del presente accordo.

4. Il Comitato, che si riunirà almeno tre volte all'anno, ha la funzione di monitorare le attività aziendali in materia di formazione, sia con riferimento a quelle promosse da "Huawei University", secondo quanto indicato in premessa, sia con riferimento alla formazione obbligatoria, il cui svolgimento è prescritto da norme di legge, sia, ancora, alla cd. *formazione finanziata*, da svolgersi – anche su materie obbligatorie – a seguito di accordo sindacale e con riferimento alle risorse depositate presso Fondimpresa, sia, infine, con riferimento alla formazione svolta, su iniziativa della Società o anche su proposta delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo o delle rappresentanze sindacali in azienda, al di fuori dei canali sopra indicati e degli obblighi legali.

5. La Società si impegna a fornire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e alle rappresentanze sindacali in azienda, prima delle riunioni del Comitato, e – in ogni caso – con periodicità almeno quadrimestrale, informazioni aggregate relative alla formazione che essa intende promuovere autonomamente nonché dei programmi formativi, qualora essi fossero disponibili, promossi da "Huawei University".

6. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo o le rappresentanze sindacali in azienda possono segnalare alla Società, sentiti i lavoratori, specifiche esigenze formative collegate alle attività lavorative che si svolgono in azienda, al fine di dare un contributo alla individuazione di nuovi fabbisogni di apprendimento o approfondimento relativi a nuove tecnologie, nuove procedure lavorative o nuovi assetti organizzativi.

7. La partecipazione dei rappresentanti nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo alle riunioni del Comitato non è computata in alcun monte ore di permessi previsto dalla legge o dal CCNL, al fine di preservarne l'uso per le altre attività di competenza delle rappresentanze medesime.

8. Le rappresentanze sindacali in azienda si impegnano a discutere tempestivamente i programmi formativi che la Società intende sottoporre a richiesta di finanziamento da parte di Fondimpresa affinché, nel caso in cui essi siano condivisi, si possa procedere alla firma degli accordi sindacali previsti dalla Legge.

Nota a verbale: in sede di prima applicazione della disciplina di cui all'art. 6 del presente accordo e, in particolare di quanto previsto dal comma 6, si è concordato con le organizzazioni sindacali il piano formativo indicato sub allegato 1 che costituisce parte integrante dell'accordo medesimo, in risposta alle specifiche richieste formulate all'azienda dalle RSU.



### **Sezione III**

### **Buoni pasto**

### **Art. 9**

### **Valore del buono pasto**



1. Le parti convengono che il valore del singolo buono pasto elettronico giornaliero sia aumentato di un euro, per un valore finale corrispondente a euro 7,00.
2. L'aumento di valore del buono pasto, ai sensi del punto precedente, decorre dal 1 Luglio 2022.
3. Il valore del buono pasto previsto al comma 1 è riconosciuto anche ai lavoratori in somministrazione.

**Sezione IV**  
**Reperibilità**  
**Art. 10**

**Armonizzazione della disciplina della reperibilità**

1. La disciplina economica della reperibilità e degli interventi realizzati in reperibilità, nonché la disciplina dei riposi compensativi, è contenuta nel Regolamento aziendale del 9 aprile 2021, denominato "On-call and scheduled night work Policy", aggiornato a seguito dell'accordo aziendale del 19 settembre 2019 e delle rettifiche ad esso apportate d'intesa con le RSU.
2. Le Parti, a fini di armonizzazione della disciplina in materia di reperibilità, confermano quanto segue:
  - a) l'indennità unitaria di reperibilità per le giornate di sabato e domenica è fissata in euro 60,00.
  - b) I riposi compensativi sono definiti secondo quanto previsto nella tabella sottostante, redatta in lingua inglese in coerenza con la lingua utilizzata in azienda e nella policy citata:

<b>Compensative rest (in case of night work between 22-7 a.m.)</b>	
<b>Action Length</b>	<b>Rest's Length</b>
Action < 1 Hour with at least 2 actions	2 hours
Action Between 1 - 4 hours	4 hours
Action > 4 hours	8 hours

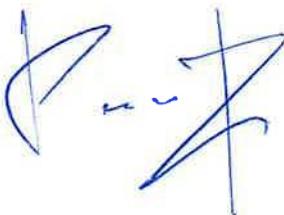
3. Per quanto riguarda le modalità di godimento dei riposi compensativi, si stabilisce e si conferma quanto segue:
  - a) Il dipendente deve beneficiare del riposo compensativo nella stessa giornata in cui è stato realizzato l'intervento, per il lavoro svolto dopo le ore 22.00;
  - b) Il dipendente deve beneficiare del riposo compensativo entro il primo giorno lavorativo seguente, in caso di intervento svolto nei giorni di sabato, domenica e festivi;
  - c) In ogni caso, in funzione di esigenze personali o professionali, il dipendente non deve beneficiare del riposo compensativo oltre una settimana dall'intervento.

Stante quanto sopra, le regole sul godimento dei riposi compensativi possono essere adeguante ad esigenze di flessibilità e organizzative, nel rispetto delle norme di legge e di contratto collettivo.

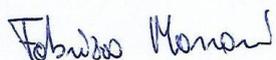
Roma, 22 giugno 2022

Huawei Technologies Italia S.r.l.

SLC-CGIL



FISTel-CISL



UILCOM-UIL



Le RSU/RSA