

Verbale di Accordo Quadro

Addì 15 settembre 2017, in Roma

*tra*

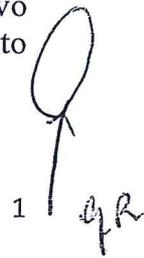
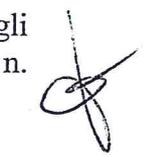
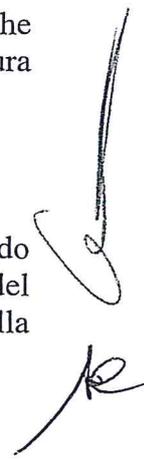
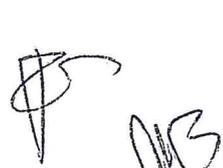
La Soc. BT Italia S.p.A., assistita da UNINDUSTRIA Roma e da Assolombarda

*e*

la SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU.

*Premesso che:*

- con la comunicazione del 30 giugno 2017, l'Azienda ha promosso, ai sensi e per gli effetti della Legge 223 del 1991, una procedura di licenziamento collettivo nei confronti di n. 202 lavoratori eccedenti rispetto alle esigenze aziendali;
- le Parti, negli incontri sin qui tenutisi, hanno approfondito e discusso le azioni e gli strumenti per la gestione degli esuberanti e per l'efficientamento organizzativo;
- è volontà delle Parti sottoscrivere in data odierna un Verbale di Accordo, unitamente al Verbale di Accordo sottoscritto in sede ministeriale a chiusura della su citata procedura, che consenta di affrontare la difficile situazione così come descritta nella lettera di apertura della procedura stessa;
- pertanto, le Parti hanno previsto l'utilizzo di una pluralità di strumenti quali:
  - la facoltà aziendale di procedere ai licenziamenti secondo quanto stabilito nell'accordo ministeriale e nello specifico: con l'applicazione del criterio della maturazione del diritto alla pensione fino al 30 settembre 2017 e con l'applicazione del criterio della non opposizione ai licenziamenti entro il 30 giugno 2018;
  - le previsioni derivanti dall'art.4 comma 11 della Legge 223/91;
  - l'attivazione dell'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo" ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 21 comma 1 lettera c) del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 148, a decorrere dal 1° ottobre 2017 e fino a tutto il 30 giugno 2018;
- la Società applica ai lavoratori interessati dal presente Accordo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Imprese esercenti servizi di Telecomunicazione (di seguito CCNL TLC).



1 GR

Ciò premesso, le parti hanno concordato quanto segue

Le premesse formano parte integrante del presente Verbale di Accordo.

Le condizioni del presente accordo si applicano ai lavoratori di BT Italia Sp.A. come segue:

## 1. Gestione degli esuberanti

1.1. Le Parti si danno atto della chiusura con esito positivo della procedura di licenziamento collettivo avviata dalla Società in data 30 giugno 2017. Al riguardo confermano i contenuti del Verbale di Accordo sottoscritto in data odierna presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la separata intesa sottoscritta in pari data circa gli emolumenti aggiuntivi alle competenze tutte di fine rapporto.

Fermo restando i contenuti del su citato Verbale di Accordo sottoscritto in sede ministeriale, le Parti confermano che la facoltà aziendale di procedere ai licenziamenti ai sensi del punto 3 lettera A del dispositivo ministeriale sottoscritto in data odierna, è rimessa alle reali esigenze tecniche e organizzative e che le reali cessazioni dal rapporto di lavoro potranno avere efficacia anche successiva alla manifestazione di volontà di non opposizione al licenziamento espressa dal lavoratore e confermata dalla Società.

1.2. In attuazione della comune volontà di individuare tutti gli strumenti utili a gestire in maniera non traumatica la procedura di licenziamento collettivo *ex lege* 223/91 avviata con comunicazione del 30 giugno 2017 contenendo l'impatto sociale, concordano altresì di applicare le previsioni di cui all'art. 4 co. 11 della Legge n. 223/1991, al fine di favorire una eventuale possibile ricollocazione all'interno dell'Azienda, anche con attribuzione a mansioni inferiori, con il mantenimento della retribuzione globale di fatto.

1.3. La Società, anche al fine di favorire la ricollocazione esterna del personale che uscirà dalla Società con le previsioni del presente accordo e della separata intesa sottoscritta in data odierna, offrirà, ai lavoratori che manifestassero la non opposizione al licenziamento entro il 30 novembre p. v. e che ne facciano formale richiesta, un programma di Outplacement.

1.4. Le Parti, consapevoli della complessità della gestione degli esuberanti e delle attuali condizioni del mercato del lavoro, si danno atto dell'imprescindibile necessità di promuovere l'utilizzo delle politiche attive quali strumenti per incrementare il livello di occupabilità delle risorse.

## 2. Contratto di Solidarietà difensivo

Le parti convengono sull'attivazione Contratto del Solidarietà Difensivo (il CDS) ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 21 comma 1 lettera c) del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 148 e successive modifiche e integrazioni, per consentire le finalità di cui alla predetta norma.

Le parti si impegnano a sottoscrivere entro il 29 settembre p.v., un Verbale di Accordo relativo all'intervento di detto strumento che contempli le seguenti condizioni:

- Il CDS decorrerà dal 1° ottobre 2017 e spirerà i suoi effetti al 30 giugno 2018.
- Il CDS coinvolgerà nel modo più esteso possibile i lavoratori di BT Italia, compatibilmente

con le esigenze organizzative e produttive;

- La percentuale media massima di riduzione dell'orario di lavoro sarà pari al 20% su base mensile, la percentuale individuale massima non potrà essere superiore al 20% sempre su base mensile.
- L'articolazione della riduzione dell'orario di lavoro sarà inizialmente verticale, ferma restando la possibilità, nel corso dell'anno, di operare riduzioni di natura orizzontale a fronte di esigenze organizzative e produttive.

### 3. Ferie e Permessi

Per gli anni 2018, 2019 e 2020 oltre che per il periodo residuo dell'anno in corso le Parti concordano quanto segue.

La spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Nel periodo gennaio – settembre di ogni anno, i lavoratori dovranno fruire di quattro settimane di ferie comprendenti anche le giornate di chiusura collettiva estiva. Qualora, in previsione delle settimane di chiusura collettiva si verificassero delle eccezioni, queste formeranno oggetto di un esame congiunto con la RSU. Alla fine del mese di settembre di ogni anno, qualora il lavoratore non avesse fruito delle complessive quattro settimane all'interno dell'anno di riferimento, avrà la facoltà di pianificare nel restante periodo ottobre–dicembre dello stesso anno, le settimane non ancora fruito.

Nel caso in cui la competenza dell'anno al 31 dicembre non fosse stata fruita a causa del mancato rispetto della pianificazione da parte del lavoratore, l'Azienda procederà a comunicare direttamente allo stesso i periodi di ferie che sarà tenuto a fruire tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno 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 i periodi di ferie tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 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 titolo di malattia, di infortunio o maternità. Al rientro i lavoratori dovranno dare corso a una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute.

#### 3.1. Residui anni precedenti

Le parti concordano che i residui ferie dell'anno precedente, dovranno essere fruiti entro il 31 marzo 2018, fino a esaurimento della spettanza residua individuale, anche attraverso la collocazione di una giornata di ferie da collocarsi il venerdì di ciascuna settimana entro il 31 marzo 2018. Detto principio di fruizione terrà anche conto delle situazioni individuali alla data del 30 settembre 2017.

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

### 3.2. Riduzione dell'Orario di Lavoro e festività soppresse

Con riferimento agli Artt. 26 e 28 del CCNL TLC, le Parti convengono che per gli anni 2018, 2019 e 2020 oltre che per il periodo residuo dell'anno in corso, i permessi dovranno essere fruiti entro l'anno di maturazione anche in considerazione della conciliazione fra le esigenze personali e quelle tecnico-organizzative aziendali.

La fruizione dei permessi di cui al presente paragrafo si realizzerà 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. Qualora tali permessi non fossero fruiti completamente, l'Azienda assegnerà tassativamente la loro fruizione nel periodo gennaio – giugno dell'anno successivo, anche a frazioni di ore. Resta inteso che detti permessi, qualora fossero definiti a frazioni di ore, verranno collocati all'inizio e/o alla fine dell'orario lavorativo giornaliero.

Resta inteso che il sistema di smaltimento/fruizione dei permessi così come disciplinato dal presente paragrafo si applica anche agli eventuali permessi residui degli anni precedenti.

### 4. Smonetizzazione festività cadenti di domenica

Per il periodo 1° ottobre 2017 – 31 dicembre 2020, in luogo del trattamento economico di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC, per le festività coincidenti con la domenica, così come dettagliate di seguito oltre alla festività del Santo Patrono sarà riconosciuto, a tutto il personale che ne abbia diritto, un permesso retribuito, fruibile a frazione minima di 4 ore.

Anno 2017: 4 novembre

Anno 2018: ~~1° aprile~~, 4 novembre

Anno 2019: 6 gennaio, ~~21 aprile~~, 2 giugno, 4 novembre, 8 dicembre

Anno 2020: ~~12 aprile~~, 1° novembre, 4 novembre

Tutti i permessi di cui sopra dovranno essere inderogabilmente fruiti entro la fine dell'anno di competenza; in caso contrario non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati. Detti permessi saranno nella disponibilità del lavoratore a partire dal principio dell'anno solare di riferimento.

### 5. Reperibilità e indennità turno

5.1. Le parti, nell'obiettivo comune di assicurare elevati standard di produttività e nel contempo di garantire piena coerenza al contesto competitivo di riferimento, convengono quanto segue.

Fermo restando quanto previsto dall'accordo del 1° aprile 2005, le Parti concordano di superare esclusivamente i trattamenti economici previsti dallo stesso nei termini di seguito indicati.

	Lunedì-Venerdì	Sabato, Domenica e festivi
Reperibilità senza intervento	Euro 20,00	Euro 40,00
Reperibilità con intervento da remoto	Euro 45,00	Euro 65,00
Reperibilità con intervento in loco	Euro 75,00	Euro 90,00
Reperibilità con intervento disagiato	Euro 80,00	Euro 100,00

Gli interventi in emergenza, la cui regolamentazione rimane quella conosciuta e tutt'ora vigente, sarà regolamentata con la corresponsione di una indennità pari ad Euro 60,00.

Resta altresì inteso che la Società si impegna ad una analisi del reale fabbisogno aziendale dell'istituto approntando se necessario tutti gli interventi di razionalizzazione con particolare riferimento al perimetro del personale coinvolto.

5.2. Le Organizzazioni Sindacali e la RSU, consapevoli della necessità di perseguire ogni azione volta al contenimento dei costi e con riferimento all'attuale trattamento economico previsto a titolo di indennità di turno, si danno atto del superamento, con decorrenza 1° ottobre p.v., dell'istituto così come attualmente disciplinato, pertanto, a decorrere dalla stessa data si darà seguito esclusivamente a quanto segue:

- ai lavoratori attualmente non compresi in turni avvicendati verranno applicate le previsioni del CCNL;
- ai lavoratori alla data odierna impattati dai turni avvicendati e destinatari dell'attuale trattamento, verrà riconosciuta limitatamente ad una fase transitoria di almeno 12 mesi, un'indennità forfettaria pari al 70% dell'attuale trattamento economico, fermo restando le attuali modalità di applicazione (ferie e malattia di breve durata);
- i lavoratori destinatari dell'attuale trattamento che non sono o non saranno compresi dai turni avvicendati verrà riconosciuta, limitatamente ad una fase transitoria di almeno 12 mesi, un'indennità forfettaria pari al 50% dell'attuale trattamento economico, fermo restando le attuali modalità di applicazione (ferie e malattia di breve durata).

Le parti si danno atto della necessità di superare in termini definitivi il su citato periodo transitorio e pertanto si incontreranno entro 12 mesi dalla data odierna.

## 6. Verifiche periodiche

Tenuto conto delle finalità degli strumenti previsti dal presente Accordo e dagli ulteriori Accordi sottoscritti in pari data, le Parti convengono di incontrarsi periodicamente con l'obiettivo di monitorarne l'efficacia e, nel caso, verificare ogni opportuna iniziativa nell'ambito di quanto

previsto dagli Accordi stessi, atta a identificare azioni di riequilibrio dell'efficacia della gestione degli esuberanti e degli strumenti ivi concordati.

Pertanto le Parti si riuniranno con cadenza di norma trimestrale ovvero su richiesta dell'Azienda o delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa.

Gli incontri di verifica potranno altresì avere ad oggetto eventuali possibili opportunità di ~~internalizzazioni di attività che nel frattempo potrebbero manifestarsi~~. Resta inteso che le valutazioni di opportunità dovranno essere coerenti con il modello organizzativo/operativo e con la sostenibilità economica complessiva.

In tali eventualità i percorsi formativi e di riqualificazione saranno funzionali al successo di tali iniziative e al miglior risultato prodotto dalle stesse.

### Conclusioni

Il presente Accordo, unitamente agli ulteriori Accordi sottoscritti in pari data e alla documentazione allegata che ne costituisce parte integrante, rappresenta un corpo unico e inscindibile.

In considerazione delle finalità perseguite dagli stessi Accordi, le Organizzazioni Sindacali si impegnano a non avanzare a nessun livello, richieste inerenti le materie disciplinate dal presente accordo e da quelli sottoscritti in pari data.

Le parti concordano che per le materie non normate e non novellate dal presente accordo restano validi gli accordi vigenti alla data di sottoscrizione della presente intesa e le prassi in atto.

Le parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e dal CCNL applicato in tema di contrattazione aziendale.

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL e dalle RSU di BT Italia S.p.A.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

p. Assolombarda

p. BT Italia S.p.A.

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

p. la RSU