

### VERBALE DI ACCORDO

Addi 30 giugno 2010 in Cuneo, presso la sede della CONFINDUSTRIA si sono incontrati:

- la Confindustria di Cuneo rappresentata da Luigi Campanaro;
- la Alpitel SpA rappresentata da Carlo Carlotto e Elisa Anfossi;
- le seguenti organizzazioni sindacali nazionali:
  - FIM CISL rappresentata da Michele De Bonis;
  - FIOM CGIL rappresentata da Augustin Breda;
- le seguenti organizzazioni sindacali territoriali:
  - FIM CISL Cuneo rappresentata da Mauro Cagno;
  - FIOM CGIL Roma Sud rappresentata da Roberta Turi
  - FIOM CGIL Torino rappresentata da Ivano Franco;
- il coordinamento nazionale delle Rsu Alpitel SpA composto da Alfredo Passarino, Vincenzo Cagnano, Antonio Cignitti, Marco Michelis, Fausto Evangelista;
- le rsu presenti rappresentate da Donato Buo

e hanno stipulato il seguente accordo relativo al contratto integrativo aziendale che decorre dal 1° settembre 2010.

#### PREMESSE

La direzione aziendale ritiene che ciò che è successo e sta succedendo nel campo delle telecomunicazioni non era prevedibile oltre dodici anni fa, quando Alpitel siglò il suo primo contratto integrativo nazionale.

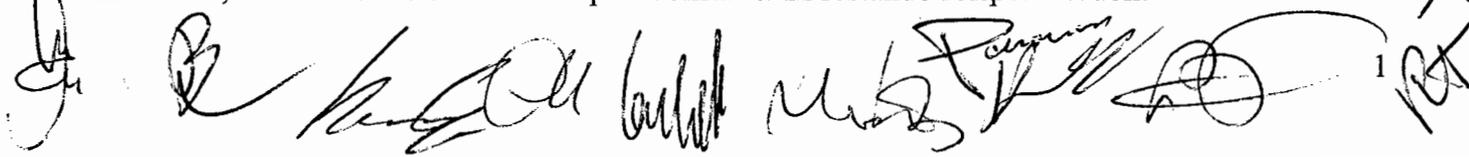
Tutte le certezze in cui il settore aveva vissuto durante decenni di monopolio sono state spazzate via dalla "deregolarizzazione" e dalla privatizzazione.

I mutamenti epocali cui si faceva riferimento nelle premesse di quel contratto sono tuttora in corso e non fanno presagire nulla di buono. Allora si diceva che *"l'impiantistica in particolare imperversa in profonda crisi mettendo le aziende del settore in ginocchio dal punto di vista economico - finanziario e creando disoccupazione fra gli addetti (calo prezzi di mercato - maggior concorrenza - gare d'appalto - nuove tecnologie)."* Si tratta delle stesse affermazioni che possiamo fare oggi.

Nel 1997 Alpitel dichiarava di accettare le nuove sfide intendendo rimanere sul mercato con la volontà di operare nei diversi settori come la telefonia mobile, le reti strutturate, gli impianti e le reti per i servizi multimediali, con tutti gli operatori che sarebbero intervenuti sullo scenario nazionale. Così è stato ma non è bastato. La sfida è tutt'altro che vinta e lo stesso scenario critico ci si ripresenta davanti dopo aver tentato negli ultimi anni tutte le soluzioni praticabili.

L'azienda sta vivendo una lunga stagione di riorganizzazione continua allo scopo di contenere i costi in correlazione al costante calo dei prezzi. Da ultimo si assiste purtroppo anche a un significativo ridimensionamento degli investimenti nel settore da parte dei principali (e diremmo anche unici) committenti.

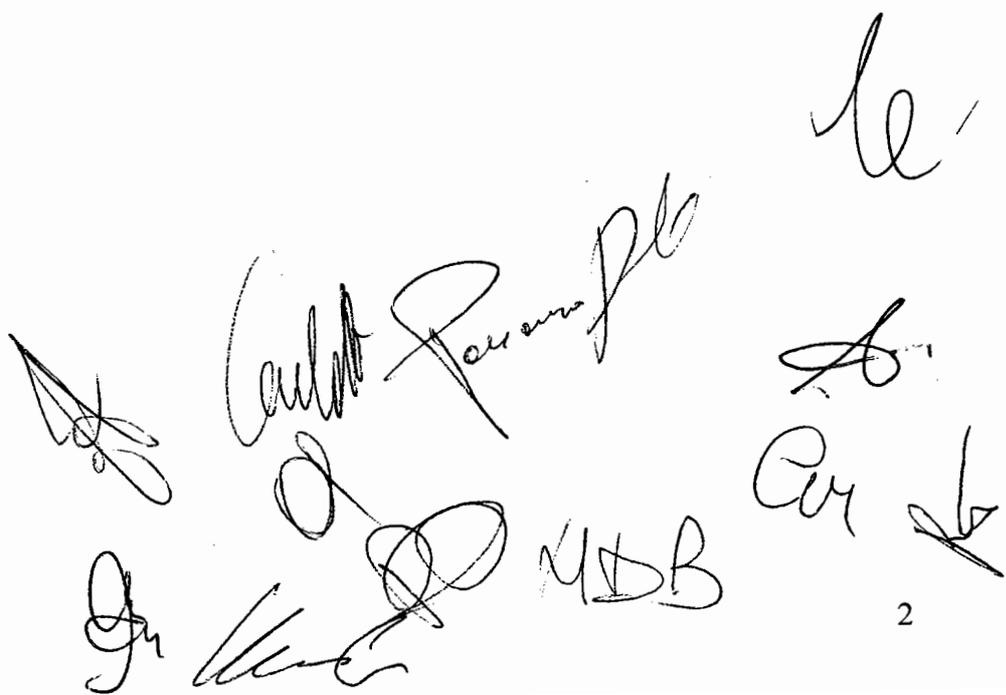
Solo un patto chiaro e trasparente stipulato tra azienda e lavoratori può consentire il sostenimento della nuova impegnativa sfida per la sopravvivenza dell'azienda. Patto basato sul dialogo, sulla comunicazione, sulla condivisione delle responsabilità fermi restando i rispettivi ruoli.



La contrattazione integrativa che sta alla base di questo accordo si pone l'obiettivo di superare la crisi attuale mantenendo nel complesso i livelli salariali acquisiti senza appesantire i conti aziendali oltre a quanto già fissato dalla contrattazione nazionale di primo livello. Ciò in vista di momenti futuri in cui, a seguito della ripresa del mercato, auspichiamo di poter finalmente incrementare il fatturato, di ritornare all'utile e, conseguentemente, di migliorare la remunerazione dei lavoratori.

L'accordo che segue ha come scopo principale il raggiungimento di una soluzione transitoria comunque evolutiva per i lavoratori se non esplicitamente in termini economici sotto il profilo normativo in cambio della responsabilizzazione degli stessi sui temi essenziali della salvaguardia dell'azienda.

Le Organizzazioni sindacali nel prendere atto delle premesse aziendali, riconosciute le difficoltà del settore ITC e in particolare quelle che le imprese delle installazioni telefoniche attraversano, anche per il ritardo negli investimenti pubblici e privati nello sviluppo diffuso della nuova banda larga nel nostro Paese, ritengono tuttavia necessario aggiornare e migliorare il contratto integrativo aziendale al fine di rispondere, anche parzialmente, alle pressanti esigenze economiche e normative dei lavoratori necessarie per la loro attività quotidiana.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'G. M. C.'. In the center, there is a large signature that reads 'Carlo Ferraro' followed by a flourish. To the right of this, there are initials 'MBB'. On the far right, there is a signature that looks like 'A. C.' and another signature below it that looks like 'C. B.'. At the bottom right corner, there is a small number '2'.

## **A. CAMPO DI APPLICAZIONE**

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo che si applica a tutto il personale dipendente dell'Alpitel SpA.

Per tutto quanto non regolamentato nella presente parte di contratto integrativo, rimane in vigore fino a sua modifica quanto previsto negli accordi vigenti.

## **B. RELAZIONI SINDACALI**

Viene definito un Coordinamento sindacale nazionale in rappresentanza di tutti i lavoratori e di tutte le unità produttive Alpitel composto da otto membri la cui articolazione è di seguito riportata.

Nucetto (CN):	1 componente
Moncalieri (TO):	2 componenti in funzione della rappresentanza anche delle sedi di Caresanablot (VC), Quart (AO) e Milano;
Imperia:	1 componente
Genova:	1 componente
Roma:	1 componente
Alatri (FR):	1 componente
Veneto:	1 componente

I componenti del Coordinamento sindacale sono individuati tra le Rsu elette nell'ambito delle unità produttive sopra citate.

Il Coordinamento potrà essere composto da un numero inferiore di membri qualora in una o più delle sedi indicate non venga eletta alcuna RSU.

Ai componenti del Coordinamento viene riconosciuta per un massimo di due incontri per anno solare la retribuzione spettante dal vigente CCNL, compresa la diaria per pasto meridiano come definita dagli accordi aziendali in vigore più le spese di viaggio a presentazione delle pezze giustificative.

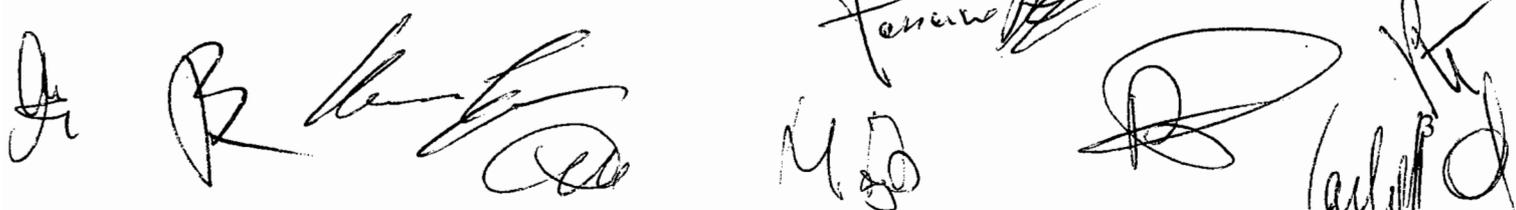
Le ore impiegate per la partecipazione agli incontri di cui sopra e agli incontri su convocazione aziendale (comprendente delle spese) da parte dei componenti il Coordinamento, saranno considerate al di fuori del monte ore sindacali stabilito.

### **Monte ore e permessi sindacali**

Fermo restando quanto stabilito dalla vigente normativa in materia di permessi sindacali, le parti concordano di assumere il criterio di 3 (tre) ore di permesso per ogni dipendente.

Il monte ore spettante sarà quindi definito in base all'organico totale in forza al 1° gennaio di ogni anno e sarà comunicato dall'azienda alle RSU/RLS e alle organizzazioni sindacali firmatarie.

Allo scopo di verificare l'andamento dell'utilizzo dei permessi sindacali, la direzione aziendale comunicherà due (2) volte all'anno i dati complessivi e per Centro Operativo entro il mese di luglio, per il primo semestre e a fine dicembre, a consuntivo.



La comunicazione di utilizzo di un permesso sindacale per svolgere attività esterna all'azienda dovrà essere possibilmente presentata per iscritto alla struttura aziendale alla quale fa riferimento il lavoratore con almeno 24 ore di anticipo rispetto all'evento, salvo i casi eccezionali o urgenze particolari.

In caso di utilizzo di permessi sindacali retribuiti a qualunque titolo richiesti, la retribuzione spettante sarà pari alla paga media oraria di tutti gli istituti contrattuali nazionali e aziendali esclusa la trasferta e l'incidenza dello straordinario.

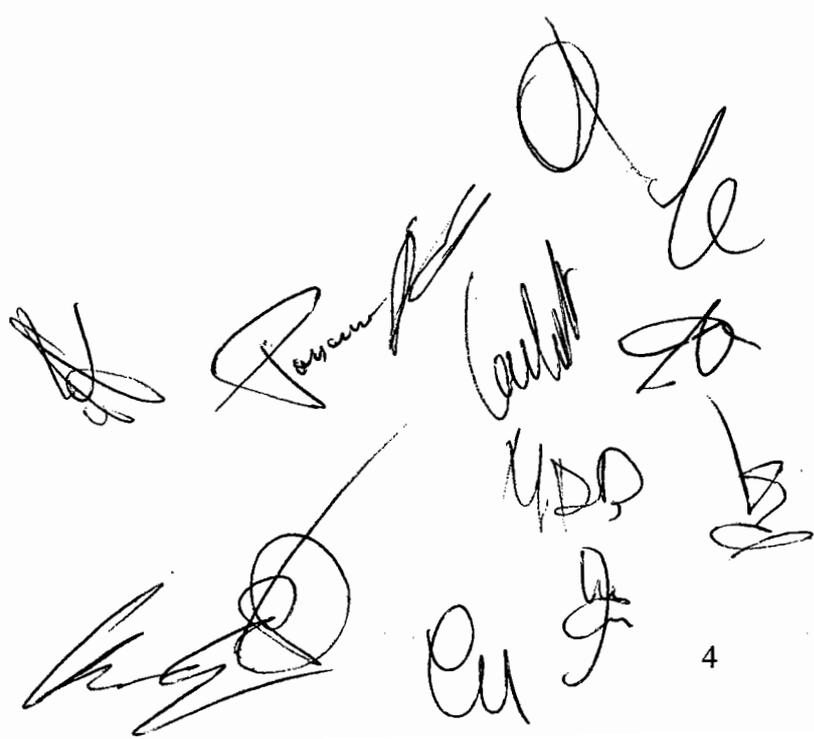
Nel caso di permessi sindacali inferiori alle otto ore giornaliere, l'azienda nell'assegnare il lavoro, terrà conto di attività in sedi facilmente raggiungibili per consentire il godimento del permesso stesso.

Nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa, l'azienda ogni anno organizza la riunione periodica alla presenza dei medici competenti, del datore di lavoro, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e del responsabile del servizio di protezione e prevenzione. A maggior tutela dei lavoratori, l'azienda consente che a tale incontro partecipi una delegazione delle organizzazioni sindacali. Le ore dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza impegnati nella citata riunione non intaccheranno il monte ore annuale.

Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che, nell'esercizio delle sue funzioni, esegua dei sopralluoghi su cantiere verrà assegnato un automezzo aziendale. Qualora non fosse possibile assegnare un mezzo, al rappresentante verranno rimborsate le spese di viaggio debitamente documentate e preventivamente autorizzate.

### **Informazione**

In occasione delle riunioni del coordinamento nazionale l'azienda fornirà, oltre a quanto previsto dal CCNL applicato, le informazioni relative all'andamento economico e comunicherà, tra gli altri, anche i dati relativi all'approvvigionamento all'esterno delle principali prestazioni di servizi.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures are stylized and difficult to read, but some appear to be 'Carli', 'GSD', and 'Cu'. There is also a large, circular scribble and several other smaller marks.

## **D. ORARIO DI LAVORO**

Per tutto il personale dipendente la durata del lavoro settimanale è di 40 ore.

### ***Calendario annuale, ferie e permessi***

Ogni anno entro il mese di marzo in sede locale le parti si incontreranno per definire il calendario annuo di lavoro.

### ***Reperibilità***

Considerata la tipologia di servizi svolti dall'Alpitel SpA, la reperibilità – che è un istituto usualmente considerato complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda – è intesa come attività integrante della prestazione lavorativa di una parte rilevante del personale societario.

Per reperibilità si intende infatti la preventiva e programmata disponibilità del lavoratore a intervenire, su chiamata e al di fuori del normale orario di lavoro, per effettuare attività imprevedute e non pianificabili a seguito di malfunzionamento degli impianti.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda.

Di norma ogni lavoratore chiamato a prestare servizio di reperibilità non può sottrarsi a tale impegno se non per gravi e giustificati motivi. La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- oraria;
- giornaliera;
- settimanale.

I turni di reperibilità saranno articolati su un massimo di 7 giorni; ogni lavoratore sarà preventivamente informato sulla programmazione dei turni con un congruo anticipo (di norma almeno 30 giorni). I turni di reperibilità non potranno eccedere le due settimane consecutive.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace e al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo comunicando all'azienda il prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato a intervenire.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità l'azienda riconoscerà al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva comprensivo della chiamata, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili di € 0,625 all'ora con un minimo di 6 ore.

Per la reperibilità effettuata nei giorni di sabato e festivi il compenso unico coprirà l'intera giornata (24 ore) e verrà retribuito con l'importo forfetario di 15€.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno retribuite come lavoro straordinario a partire dalla chiamata e, naturalmente, saranno conteggiate come tali solo nel caso in cui siano prestate effettivamente al di fuori del normale orario di lavoro.



Qualora l'intervento in reperibilità nei giorni feriali lavorativi iniziasse o si protraesse durante l'arco temporale dalla mezzanotte alle otto di una giornata lavorativa:

- se l'intervento effettuato è stato di durata fino a 4 ore effettive il lavoratore riprenderà servizio alle ore 13,30 per completare le 8 ore lavorative giornaliere;
- se l'intervento effettuato è stato di durata superiore a 4 ore effettive il lavoratore usufruirà di un riposo compensativo pari alla durata della prestazione effettuata, non riprenderà servizio e l'azienda lo retribuirà per le ore non lavorate fino a concorrenza delle 8.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice Civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

### ***Festività patronale.***

Per la festività patronale valgono le norme previste dal CCNL e dalle altre vigenti normative. L'elenco delle festività patronali delle varie località in cui l'azienda è ubicata è il seguente:

<b><i>sede aziendale</i></b>	<b><i>Data festività patronale</i></b>	<b><i>Santo Patrono</i></b>
Nucetto (CN)	22 luglio	Santa Maria Maddalena
Moncalieri (TO)	15 luglio	Beato Bernardo
Caresanablot (VC)	21 novembre	Santa Cecilia
Quart (AO)	7 settembre	San Grato
Imperia	26 novembre	San Leonardo
Genova	24 giugno	San Giovanni
Milano	7 dicembre	Sant' Ambrogio
Borsea di Rovigo	26 novembre	San Bellino
Spinea	9 marzo	Santa Francesca
Roma	29 giugno	Santi Pietro e Paolo
Alatri (FR)	Mercoledì dopo Pasqua	San Sisto
Pomezia (RM)	11 luglio	San Benedetto da Norcia
Frasso Sabino (RI)	23 agosto	San Pietro in Vincoli
Saviano (NA)	25 luglio	San Giacomo
Catania	5 febbraio	Sant' Agata
Palermo	15 luglio	Santa Rosalia

A livello locale, entro il mese di marzo anche in base alle consuetudini, potranno essere conclusi accordi particolari per la fruizione diversa la festività. Nel caso in cui la festività patronale non fosse goduta, la stessa verrà sostituita con un permesso aggiuntivo di otto ore retribuite.

Per i lavoratori che effettuassero attività lavorativa durante la festività patronale (quando localmente ne è stata decisa la fruizione), le ore di lavoro compiute saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be from various individuals, likely representing the parties involved in the agreement.

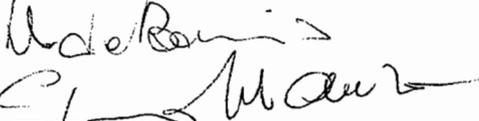
**Confindustria di Cuneo**



**Alpitel SpA**



**FIM CISL**



**FIOM CGIL**



**Il coordinamento nazionale delle Rsu Alpitel SpA**

**Le rsu**

