

Verbale di Accordo

Addì 3 febbraio 2014, presso la sede di UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

Tra

la soc. Visiant Next S.p.A., assistita da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

e

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

Premesso che

- il 12 maggio 2012, con la sottoscrizione del verbale di accordo tra Unindustria - Confindustria Roma, Fastweb S.p.A., Visiant Next S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil e Ugl Telecomunicazioni, hanno esperito positivamente la procedura prevista dall'art. 47 della legge 428 del 1990, relativa alla cessione del ramo d'azienda da Fastweb S.p.A. a Visiant Next S.p.A.;
- contestualmente è stata sottoscritta un'intesa, premessa indispensabile per il positivo esito della procedura citata, tesa a regolamentare le modalità di trasferimento da Fastweb S.p.A. a Visiant Next S.p.A. di alcuni peculiari istituti contrattuali vigenti in Fastweb S.p.A.;
- con particolare riferimento ai trattamenti normativi vigenti presso l'Azienda cedente, è stato previsto che nei confronti dei dipendenti interessati dal trasferimento del ramo d'Azienda avrebbe continuato a trovare applicazione, sino alla sua scadenza, il Verbale di Accordo previgente in Fastweb S.p.A. del 22 marzo 2011;
- tale accordo ha cessato i suoi effetti il 31 dicembre 2013;
- a tal fine Visiant Next S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali, unitamente alle RSU interessate, hanno convenuto di incontrarsi al fine di raggiungere un'intesa in merito ai nuovi trattamenti normativi, con particolare riguardo alle misure volte alla conciliazione dei tempi di vita con

quelli di lavoro, che troveranno applicazioni nei confronti di tutto il personale in forza alla data di sottoscrizione della presente intesa;

- Visiant Next S.p.A. applica il vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito: CCNL TLC).

Tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue.

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo.

1. AZIONI A SOSTEGNO DELLA CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

1.1 Turni Genitori

Le parti concordano che il cd. "turno genitori" sarà riconosciuto fino al 5° anno del bambino/a.

Conseguentemente le lavoratrici madri, fino al compimento del 5° anno del bambino/a, saranno adibite a turni compresi nella fascia oraria dalle ore 9 alle ore 20 dal Lunedì al Venerdì feriali e festivi.

Quanto sopra troverà applicazione anche nei confronti dei padri secondo le medesime modalità tenendo conto di quanto previsto dal D.lgs 151/2001 e successive modificazioni.

Il personale interessato dovrà presentare specifica richiesta scritta con almeno 5 settimane di anticipo all'ufficio Risorse Umane informando preventivamente il proprio Responsabile di riferimento.

1.2 Permesso Nascita Figlio

Il permesso riconosciuto al padre in occasione della nascita del figlio, così come definito dalle vigenti disposizioni di legge, potrà essere fruito entro la prima settimana dalla nascita stessa.

1.3 Trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale temporanee per il personale turnista del Customer Care

L'Azienda conferma che, al fine di agevolare una migliore conciliazione dei tempi lavorativi con quelli familiari delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, la possibilità per le madri turniste, che svolgono la propria attività lavorativa presso il Customer Care, di poter trasformare, al rientro della

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

maternità e fino al compimento del 3° anno di vita del bambino, il proprio rapporto di lavoro in un contratto a tempo parziale orizzontale della durata giornaliera di 4 ore o di 6 ore.

Al compimento del 3° anno del bambino/a l'orario di lavoro settimanale/giornaliero sarà ricostituito nella dimensione precedente. Resta ferma la possibilità per la lavoratrice di richiedere il mantenimento della riduzione dell'orario di lavoro sopra indicata a tempo indeterminato; tale richiesta sarà accolta dall'Azienda compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive.

Le parti confermano che potranno fruire di detta riduzione temporanea dell'orario di lavoro un numero massimo pari al 10% della forza occupata nel servizio di riferimento.

Quanto sopra troverà applicazione anche per i padri secondo le medesime modalità definite per le lavoratrici cd. "normaliste" e pertanto compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive.

1.4 Permessi cd. "a recupero" per i genitori

Le parti confermano il riconoscimento dei permessi cd. "a recupero" nei confronti del personale in possesso dei requisiti di seguito indicati.

Hanno diritto a fruire di tali permessi i lavoratori e le lavoratrici, che effettuano doppia timbratura - in ingresso e uscita - che siano genitori biologici e/o adottivi di bambini fino ai 5 anni di età.

Il diritto alla fruizione di detti permessi sarà riconosciuto dalla nascita del figlio ovvero dall'adozione/affidamento preadottivo fino al compimento del 5° anno di età del figlio stesso.

Tali permessi saranno fruibili a multipli di ora, fino a concorrenza del normale orario di lavoro, in maniera continuativa e non frazionata e la relativa prestazione oraria non prestata dovrà essere resa entro il trimestre solare di competenza.

Il monte ore per la fruizione dei permessi cd "a recupero" per i genitori, sarà pari a:

- personale con contratto di lavoro a tempo pieno : 100 ore annue, 10 ore mensili;
- personale con contratto di lavoro a tempo parziale giornaliero pari a 6 ore: 75 ore annue, 7 ore mensili;
- personale con contratto di lavoro a tempo parziale giornaliero pari a 4 ore: 50 ore annue, 5 ore mensili

In caso di variazione del regime orario in corso d'anno - nel caso di trasformazione da contratto di lavoro a tempo pieno a contratto di lavoro a tempo parziale o viceversa - il monte ore sarà riproporzionato in ragione al nuovo orario di lavoro.

In caso di nucleo familiare con più figli in possesso dei prerequisiti di età (inclusi gemelli), il monte ore resterà invariato.

I lavoratori potranno, altresì, fruire di detti permessi - secondo le medesime modalità - nei seguenti casi:

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- adozione o affidamento preadottivo;
- affidamento temporaneo di minori, purchè fisicamente a carico degli affidatari;
- genitore biologico ma non convivente/affidatario (nel caso di separazione o divorzio);
- il dipendente non genitore biologico o adottivo purchè coniugato o convivente *more uxorio* con genitore biologico o adottivo con un figlio in possesso dei requisiti di età sopra definiti;
- alternativamente qualora entrambi i genitori siano dipendenti di Visiant Next.

Al fine di verificare quanto sopra, farà fede lo stato di famiglia.

I lavoratori che volessero richiedere di fruire di tale istituto, dovranno inviare richiesta scritta all'Ufficio Risorse Umane e al proprio responsabile di riferimento almeno un mese prima del trimestre di riferimento (a titolo esemplificativo, la richiesta dovrà essere presentata entro il 1° dicembre per fruire dei permessi nel trimestre 1° gennaio-31 marzo).

Per la fruizione del singolo permesso il lavoratore dovrà inviare richiesta al proprio Responsabile e comunicare, con almeno 24 ore di anticipo, l'avvenuta autorizzazione da parte di quest'ultimo, all'Ufficio Amministrazione del Personale di riferimento.

Eventuali ore non fruite nel mese precedente non potranno essere cumulate con quelle previste per il mese successivo; il monte ore verrà azzerato mensilmente, trimestralmente e annualmente.

I permessi cd. "a recupero" non potranno essere fruiti congiuntamente a permessi di altra natura, fatta eccezione per le ore di riposo per l'allattamento.

Il personale interessato dovrà recuperare le ore non prestate, mediante prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro della durata minima di 1 ora giornaliera che saranno rese entro il trimestre solare di competenza. In ragione di quanto sopra tali ore saranno considerate ai fini retributivi come ore di prestazione ordinaria, alle quali, pertanto, non verrà applicata alcuna maggiorazione per le prestazioni rese oltre il normale orario di lavoro.

Qualora il lavoratore non recuperasse entro i termini previsti le ore di permesso fruito, il controvalore economico verrà trattenuto nel primo cedolino successivo a quello del trimestre di riferimento (a titolo esemplificativo, in caso di permessi fruiti e non recuperati nel trimestre gennaio-marzo, trattenuta sul cedolino paga sarà effettuata nel mese di aprile).

Il recupero dovrà avvenire negli orari e/o nelle giornate programmate dall'Azienda.

Il lavoratore procederà ad inviare il giustificativo "recupero genitori" all'Ufficio amministrazione del Personale di riferimento.

1.5 Flessibilità in ingresso

Nei confronti di tutto il personale che opera in orario base, non soggetto quindi ad archi di turnazione, è riconosciuta una flessibilità in ingresso dalle ore 8.30 alle ore 9.30, con ricomposizione giornaliera dell'orario di lavoro che deve tener conto anche dell'intervallo meridiano.

Le parti si danno atto che a fronte di motivate esigenze personali e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali, il personale di cui sopra, potrà richiedere all'Azienda di modificare detta flessibilità in ingresso, fermo restando durata massima della flessibilità stessa pari ad 1 ora, anticipandola dalle ore 8.00 alle ore 9.00 ovvero posticipandola dalle ore 9.00 alle ore 10.00.

La richiesta dovrà essere inoltrata al proprio Responsabile e alla Direzione Risorse Umane di riferimento e potrà essere inviata anche al RSU di riferimento.

La modifica avrà una durata massima di 12 mesi e dovrà essere autorizzata sia dal Responsabile di riferimento che dalla Direzione Risorse Umane.

2. PERMESSI PER RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, PERMESSI STUDIO, FESTIVITA' CADENTI DI DOMENICA E CONGEDO MATRIMONIALE

2.1 Fruizione permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro

I permessi di cui al presente articolo, dovranno essere fruiti entro l'anno di maturazione così come previsto dal vigente CCNL TLC. La fruizione potrà avvenire per tutto il personale per turni interi, semiturni, ovvero per gruppi di 30 minuti, quale condizione di miglior favore. Per quanto riguarda i criteri di maturazione e le ulteriori modalità di fruizione, qui non richiamate, trova applicazione la relativa disciplina contrattuale.

2.2 Permessi studio - Corsi ISFOL

Le parti concordano di definire, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, un elenco dei corsi per i quali sarà possibile fruire di permessi retribuiti per lo studio previsti dall'art. 33 del vigente CCNL TLC (massimo di 150 ore pro-capite per triennio).

I corsi dovranno essere di durata non inferiore a 450 ore nel triennio di riferimento, finalizzati all'acquisizione di una delle professionalità previste dalla Nomenclatura e Classificazione delle Unità professionali redatta da ISFOL e dovranno essere coerenti con l'attività svolta in Azienda dal lavoratore.

2.3 Congedo Matrimoniale

Le parti confermano che il personale potrà usufruire del cd. "congedo matrimoniale" entro 6 mesi dalla data di celebrazione delle nozze. (a titolo esemplificativo: data celebrazione delle nozze 3 marzo il congedo deve essere fruito entro il 3 settembre intesa quale data di termine della fruizione del congedo medesimo).

2.4. FESTIVITA' CADENTI DI DOMENICA E 4 NOVEMBRE

Le parti convengono che, in relazione alla Festività del 4 novembre, alle Festività coincidenti con la domenica o altra festività (incluse le festività del Santo Patrono), nonché per la giornata di riposo per i lavoratori operanti su turni avvicendati, i lavoratori potranno fruire su base

volontaria di un giorno di permesso retribuito non monetizzabile – fino a un massimo di 3 giorni nell'anno di riferimento - in luogo del regime economico e normativo di cui all'art.28 del vigente CCNL TLC.

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, fermo restando eventuali conguagli, e pertanto il lavoratore dovrà comunicare all'Azienda entro il 31 gennaio di ciascun anno la propria volontà; per l'anno 2014 detto termine è prorogato al 14 marzo 2014 per l'anno in corso. Le parti si danno atto che detto termine sarà prorogato qualora intervengano lunghe assenze dal servizio che non consentano al lavoratore di esprimere la propria volontà.

3. Adempimenti dei lavoratori in caso di assenza per malattia

Fermo restando quanto previsto dall'art. 36 del vigente CCNL TLC, l'Azienda conferma che nel caso di eventi di malattia che si risolvano in un'unica giornata di assenza dal servizio – non preceduta o seguita da alcuna altra assenza dal servizio a qualunque altro titolo – non sarà richiesta la presentazione della certificazione medica relativa alla suddetta assenza per un numero massimo di 2 episodi nell'anno 2014, 1 episodio nell'anno 2015 e 1 episodio nel 2016. Le parti si danno atto che tale previsione troverà applicazione nei confronti del personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo. L' Azienda potrà comunque procedere ai controlli sanitari ex art. 5 della legge n. 300/70.

Fermo restando che le visite mediche, le cure ambulatoriali, gli accertamenti clinici, le analisi di laboratorio devono essere effettuati fuori dell'orario di lavoro, l'Azienda riconoscerà, al personale in forza alla data di sottoscrizione il presente accordo, un numero massimo di 8 ore di permesso retribuito su base annua, riproporzionate per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, per "Visita Medica". Il lavoratore dovrà comunicare all'Azienda la data e l'orario di effettuazione della visita medica con un anticipo, di norma, non inferiore a 10 giorni; successivamente il lavoratore dovrà consegnare al rientro in Azienda idonea certificazione medica rilasciata dal medico o dalla struttura sanitaria interessata con indicazione dell'orario di effettuazione della visita o dell'accertamento (orario di inizio e di fine). Il tempo in cui il lavoratore è considerato assente dal servizio a titolo di "Visita Medica" a fini di cui sopra è quello necessario all'espletamento delle Visite/accertamenti e contenuto nella certificazione medica, nonché quello di spostamento per recarsi dal luogo di cura alla sede di lavoro ovvero dalla sede di lavoro al luogo di cura; tale tempo è fissato al massimo in 30 minuti a tratta; eventuali altre assenze saranno coperte con titoli a carico del lavoratore. In mancanza delle condizioni sin qui indicate, il periodo di assenza dal lavoro non può essere considerato coperto a titolo di "Visita Medica", e pertanto, né essere retribuito.

4. CONVENZIONI ASILI NIDO

L'Azienda conferma la propria disponibilità a valutare la ricerca sui siti produttivi delle Convenzioni per asili nido.

Il presente Accordo ha una vigenza triennale a partire dal 1° gennaio 2014 fino al 31 dicembre 2016 così come previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti in materia di contrattazione aziendale.

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTel CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni e dalle RSU.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'UNINDUSTRIA - CONFINDUSTRIA ROMA
 Francesco Agnoli

p. la Soc. Viasiant Next S.p.A.

 Anna Specchia

p. la SLC CGIL

 Bruno Pignatelli

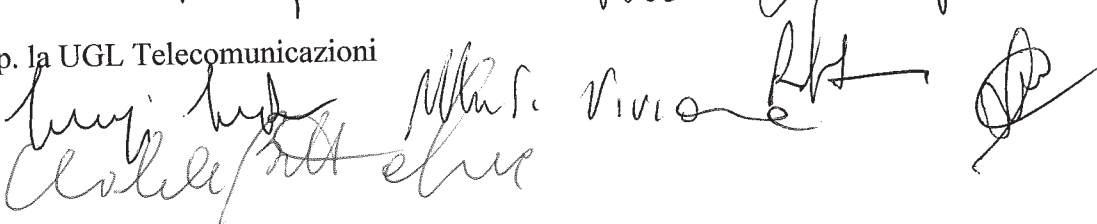
p. la FISTEL CISL

 Giuseppe

p. la UILCOM UIL

 Roberto

p. la UGL Telecomunicazioni

 Roberto

p. le RSU



Verbale di Accordo

Addì 3 febbraio 2014, presso la sede di UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

tra

la soc. Visiant Next S.p.A., assistita da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

e

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

Premesso che

- il 12 maggio 2012, con la sottoscrizione del verbale di accordo tra Unindustria - Confindustria Roma, Fastweb S.p.A., Visiant Next S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil e Ugl Telecomunicazioni, hanno esperito positivamente la procedura prevista dall'art. 47 della legge 428 del 1990, relativa alla cessione del ramo d'azienda da Fastweb S.p.A. a Visiant Next S.p.A.;
- contestualmente è stata sottoscritta un'intesa, premessa indispensabile per il positivo esito della procedura citata, tesa a regolamentare le modalità di trasferimento da Fastweb S.p.A. a Visiant Next S.p.A. di alcuni peculiari istituti contrattuali vigenti in Fastweb S.p.A.;
- con particolare riferimento al Premio di Risultato, è stato previsto che nei confronti dei dipendenti interessati dal trasferimento del ramo d'Azienda avrebbe continuato a trovare applicazione, sino alla sua scadenza, il Verbale di Accordo previgente in Fastweb S.p.A. in materia di Premio di Risultato del 22 marzo 2011;
- a tal fine Visiant Next S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali, unitamente alle RSU interessate, successivamente alla efficacia del trasferimento del ramo d'azienda, hanno sottoscritto uno specifico Verbale di Accordo l'8 aprile 2013, i cui effetti sono cessati il 31 dicembre 2013;
- l'Azienda intende coinvolgere, anche per il prossimo triennio, i lavoratori di Visiant Next S.p.A., anche attraverso la definizione di un Premio di Risultato aziendale, sull'incremento della produttività aziendale come leva determinante per ottenere livelli di redditività, qualità e produttività necessari allo sviluppo aziendale;
- il vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazioni all'art. 44, 3° comma, rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri, e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato;

- in coerenza con quanto previsto dalle norme relative agli assetti contrattuali, nonché dagli Accordi Interconfederali vigenti, necessario alla correlazione dei contenuti variabili e non consolidabili della retribuzione ai risultati raggiunti, da valutarsi sulla base di parametri di produttività, qualità del servizio e altri elementi di competitività;
- si sono quindi analizzati i *target* rilevanti ai fini della competitività aziendale e si sono identificati degli specifici obiettivi, tra cui anche la valorizzazione del contributo del singolo lavoratore;

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

Le parti si danno atto che nei confronti del personale di Visiant Next S.p.A. sarà istituito un Premio di Risultato, secondo quanto di seguito definito.

Tale Premio di Risultato avrà una vigenza triennale a partire dal 1° gennaio 2014 fino al 31 dicembre 2016, con erogazione nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza.

Nell'identificazione degli obiettivi significativi le parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazioni di fattori chiari e definiti;
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;

1) Struttura del Premio Di Risultato

Il Premio di Risultato sarà commisurato agli andamenti di redditività, qualità e produttività, il cui importo è così correlato:

- A. Redditività: 50% del valore complessivo del Premio di Risultato;
- B. Produttività: 50% del valore complessivo del Premio di Risultato;
- C. Qualità 20% del valore complessivo del Premio di Risultato al raggiungimento della soglia del 100% degli indicatori della Redditività e della Produttività.

A. Parametro di redditività

Per quanto attiene all'indicatore di redditività si utilizzerà l'EBITDA (*Earnings Before Interests, Taxes, Depreciation and Amortization c.d. "Utile ante imposte, interessi passivi ed ammortamenti materiali ed immateriali"*) in rapporto percentuale al valore della produzione.

L'EBITDA peserà per il 50% nella determinazione del Premio di Risultato erogabile.
 Il raggiungimento dell'obiettivo EBITDA % *target* dell'Azienda per gli anni 2014 - 2016 è così definito:

EBITDA %	2014	2015	2016
Soglia ingresso (80% del premio)	8%	8%	8%
Soglia target (100% del premio)	9%	9%	9%
Soglia <i>overachievement</i> (120% del premio)	10%	10%	10%

B. Parametro di Produttività

L'indicatore di produttività per gli anni 2014 – 2016 misurerà l'incidenza, sulle giornate lavorate dal singolo dipendente, delle assenze dal servizio a titolo di malattia. Il presente indicatore peserà per il 50% nella determinazione del Premio di Risultato erogabile.

Per conseguire al 100% la quota di premio relativa a tale indicatore la soglia target è pari a 9 giorni di assenza a titolo di malattia, oltre tale soglia si applicheranno le fasce riportate di seguito.
 Per calcolare il rateo giornaliero, utilizzato per gestione delle fasce individuate nella tabella di seguito riportata, verrà usata convenzionalmente la seguente formula: ammontare del Premio relativo all'indicatore di produttività diviso per 220.

Saranno escluse dal calcolo: l'assenza per infortunio sul lavoro, il ricovero ospedaliero, il *day hospital*, i casi di gravi patologie e le terapie "salva vita". Sarà parimenti escluso il Congedo per maternità (cd. ex maternità obbligatoria).

I giorni di assenza a titolo di malattia saranno calcolati dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni singolo anno del triennio 2014-2016.

Parametro di Produttività	GIORNI DI ASSENZA	APPLICAZIONI QUOTE
PRIMA FASCIA	fino a 9 giorni	zero abbattimento
SECONDA FASCIA	da 10 a 15 giorni	quota doppia di abbattimento
TERZA FASCIA	da 16 a 20 giorni	quota tripla di abbattimento
QUARTA FASCIA	da 21 a 29 giorni	quota quadrupla di abbattimento
ULTIMA FASCIA	superiore a 30 giorni	Nessuna erogazione

C. Parametro di Qualità

Le parti si danno atto che il parametro della qualità sarà comunicato entro e non oltre il 30 aprile 2014. Per gli anni successivi le parti si danno, altresì, atto che il parametro sarà comunicato entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.

Le parti, fin da ora, convengono che il suddetto elemento qualitativo qualora raggiunto al 100% peserà per il 20% del valore complessivo del Premio di Risultato erogabile e sarà riconosciuto al raggiungimento del valore Target, qualora vengano conseguiti congiuntamente al 100% i parametri di produttività e di redditività di cui ai precedenti paragrafi A) e B).

2) Criteri di erogazione del premio di Risultato

(i) L'importo lordo annuo complessivo, conseguibile al raggiungimento del 100% degli obiettivi dei parametri di produttività e di redditività è pari a € 2.000,00 (duemila/00).

L'importo di cui sopra potrà essere maggiorato di una quota pari al 20% qualora conseguiti i primi due parametri al 100%, sia raggiunto al 100% il parametro della Qualità (importo totale complessivo pari a € 2.400,00 lordi).

(ii) Il Premio di Risultato, così come definito, sarà erogato a tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato in forza alla data di erogazione dello stesso, ad eccezione del personale coinvolto da specifici piani di incentivazione individuale. Al personale con contratto a tempo determinato, in forza alla data di erogazione del Premio di Risultato, verrà riconosciuto pro quota in proporzione ai giorni lavorati nell'anno fiscale di competenza, ove tale personale abbia prestato servizio in detto anno per più di sei mesi consecutivi. Nei confronti del personale assunto nell'anno fiscale in corso il valore del Premio di Risultato sarà proporzionato ai giorni di effettiva presenza in servizio in detto anno fiscale, presupposta una anzianità di servizio minima pari a sei mesi, con conseguente riconoscimento di pari quote giornaliere. Al personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, in forza alla data di erogazione del Premio di Risultato, verrà riconosciuto proporzionalmente rispetto all'orario contrattuale; medesimo meccanismo troverà applicazione in caso di variazione in aumento ovvero in diminuzione dell'orario di lavoro individuale effettuato in corso di anno. Nei casi di assenza dal servizio non retribuita superiore a 15 giorni di calendario in un mese sarà detratta la quota di Premio di Risultato intera del mese di riferimento (1/12).

(iii) Il Premio di Risultato viene calcolato su base annua.

(iv) Le parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo, cioè in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal II comma dell'art. 2120 c.c., le parti convengono che le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

(v) Le parti dichiarano che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente Accordo relativo all'istituzione del Premio di Risultato sono conformi al comma 481 art. 1 della Legge 228/2012, come attuata dal DPCM 22 gennaio 2013, che fa espresso riferimento alle voci retributive erogate per risultati specifici ed oggettivi raggiunti termini produttività/ redditività/ qualità/ efficienza/ innovazione. Pertanto, sulle somme così erogate sarà applicabile il regime

fiscale agevolato (Legge 228/2012, art. comma 481) nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa e fermo restando le nuove disposizioni di legge in materia al momento in fase di emanazione.

Le parti concordano che il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda presso la D.T.L. competente.

L'Azienda, ai sensi e per gli effetti della normativa afferente la decontribuzione degli accordi aziendali, inoltrerà apposita istanza presso gli Enti previdenziali competenti.

Le parti concordano di istituire una Commissione Tecnica Paritetica per monitorare l'andamento di tale intesa, composta da un componente individuato da ognuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie la presenta intesa.

Le disposizioni del presente accordo sono correlate e inscindibili tra loro e costituiscono un corpo unico con gli Accordi sottoscritti in pari data.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la UNINDUSTRIA - Confindustria Roma



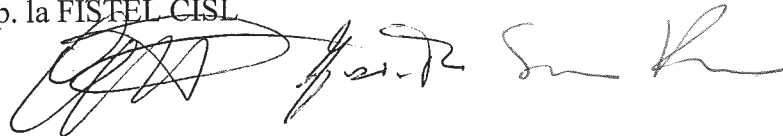
Visiant Next S.p.A.



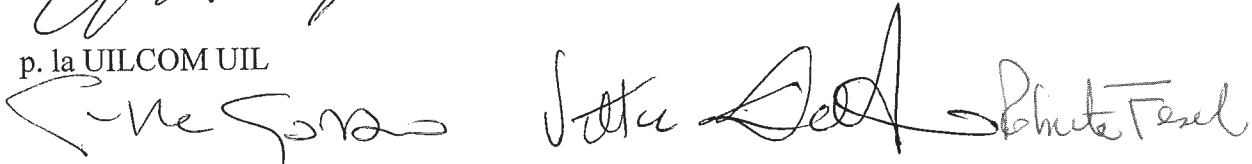
p. la SLC CGIL



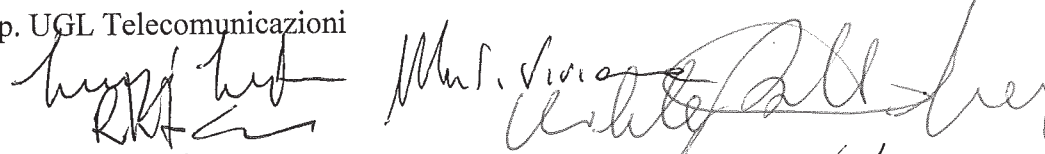
p. la FISTEL CISL



p. la UILCOM UIL



p. UGL Telecomunicazioni



p. le RSU di Visiant Next SpA

