

VERBALE DI ACCORDO

Tra

Addi, 11 settembre 2014, La Soc. Visiant Next S.p.A., assistita da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

E

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

premesso che:

In un contesto di mercato delle Società di *Contact Center* che registra una costante contrazione delle marginalità, che sta mettendo a dura prova l'intero settore, Visiant Next S.p.A. sta proseguendo nell'implementazione del suo Piano Industriale, che prevede:

- di perseguire nuovi posizionamenti e strategie commerciali, attraverso l'abbinamento delle competenze specialistiche, che la contraddistinguono fin dalla sua costituzione, alla conoscenza nella gestione dei processi e all'utilizzo di nuove tecnologie, oggetto di investimenti costanti da parte del Gruppo Visiant, che le consentiranno di offrire sul mercato servizi di *Customer Operation* multicanale, particolarmente innovativi rispetto al mercato tradizionale dei call e *Contact Center*;
- di rendere più efficiente e flessibile la propria struttura produttiva al fine di rendere Visiant Next S.p.A. competitiva sul mercato e consentirle più agevolmente di raggiungere gli obiettivi industriali previsti per il triennio 2014-2016;

Tutto ciò premesso:

- le parti, tenuto conto dell'attuale situazione di crisi del mercato, condividono l'importanza strategica di riequilibrare il profilo economico e normativo degli istituti di seguito indicati al fine di contribuire alla maggiore sostenibilità e competitività dell'Azienda nel proprio mercato di riferimento.

Le parti hanno concordato quanto specificato di seguito al fine di garantire il raggiungimento dei livelli di efficienza e produttività e degli obiettivi di contenimento dei costi necessari per il consolidamento della posizione aziendale nel mercato;

- le parti ritengono funzionale a tale obiettivo l'applicazione dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, nonché dei vigenti Accordi Interconfederali, di cui confermano i contenuti;
- Visiant Next S.p.A. applica il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti Servizi di Telecomunicazione (di seguito CCNL TLC);

tutto ciò premesso e tenuto conto si conviene quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

Nuovi trattamenti Economici e Normativi

Le parti, per garantire la riduzione ed il contenimento dei costi necessari per il consolidamento della posizione aziendale nel mercato ed il raggiungimento dei livelli di efficienza e produttività operativa, in linea con quanto già in premessa, concordano sulle modalità di utilizzo dei seguenti istituti:

1. Ferie

Spettanze Aree Operative (da intendersi Customer Care e turnisti)

Le parti concordano che la spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Le parti, nel principio condiviso di coniugare le esigenze dei lavoratori circa il diritto alla fruizione delle ferie stesse concordano sulla definizione di una programmazione sulla base di un calendario annuale. Il lavoratore, pertanto, entro il 28 febbraio di ciascun anno (entro il 5 ottobre per gli ultimi mesi dell'anno 2014), presenterà una pianificazione relativa alla spettanza individuale di ferie secondo le proprie preferenze. Tale pianificazione verrà autorizzata in coerenza con le esigenze tecnico organizzative e produttive legate anche ai volumi di attività delle singole commesse. Nel mese di agosto, le richieste non potranno superare le due settimane consecutive. Le eventuali spettanze di ferie rimanenti dell'anno già oggetto della pianificazione, potranno essere rimodulate nel periodo dal 15 al 30 settembre di ciascun anno, a fronte di specifica richiesta da parte del lavoratore. L'Azienda ove ne ricorreranno le condizioni tecnico organizzative attiverà anche a livello territoriale eventuali finestre di riprogrammazione.

Il piano ferie verrà approvato entro il 31 marzo di ciascun anno (entro il 20 ottobre 2014 per le ferie non ancora approvate per l'anno 2014). I lavoratori che non troveranno accolte le proprie richieste nel suddetto periodo, dovranno concordare con l'Azienda un periodo alternativo fermo restando la necessità di inserire nel piano la totalità della spettanza individuale.

Le parti si danno atto, che in ordine alle richieste di fruizione delle spettanze di ferie nei mesi gennaio e febbraio e qualora il lavoratore non abbia ancora presentato la pianificazione suddetta, l'iter di approvazione delle stesse avrà carattere tempestivo.

Fermo restando un generale principio condiviso di equità nella collocazione dei periodi di ferie tra tutti i lavoratori, in sede Territoriale saranno condivisi i criteri da applicare anno su anno per realizzare quanto sopra.

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 al lavoratore i periodi di ferie che sarà tenuto a fruire tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio dell'anno solare 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 in via preferenziale nei mesi di gennaio, febbraio, marzo e comunque entro e non oltre il mese giugno 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 congedo di maternità ovvero congedi straordinari previsti dal Decreto Legislativo 151/2001, art. 42 comma 5 bis. Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute.

Residui anni precedenti Aree Operative

Le parti convengono che i residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato. Le parti si danno atto che qualora detta modalità non fosse sufficiente a consentire la fruizione di tutte le spettanze residue nei 24 mesi i lavoratori daranno corso ad una programmazione individuale.

Le richieste di fruizione della spettanza residua individuale saranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Tale fruizione avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 20 giorni antecedenti l'inizio del periodo di riferimento di seguito indicato. Qualora al termine del primo trimestre gennaio-marzo (di ogni anno), per esigenze di servizio dette richieste non fossero accolte, le spettanze residue, dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del trimestre

immediatamente successivo sempre con una richiesta di preavviso di almeno 20 giorni. Qualora dette ulteriori richieste, sempre per esigenze di servizio non fossero nuovamente accolte, le spettanze residue, dovranno essere fruito, comunque, nel corso del trimestre immediatamente successivo sempre con una richiesta di preavviso di almeno 20 giorni. Qualora dette ulteriori richieste, sempre per esigenze di servizio non fossero nuovamente accolte durante il trimestre successivo l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste presentate.

Le parti si danno atto che per l'anno 2014, la procedura di cui al paragrafo che precede sarà limitata a quanto previsto sopra per gli ultimi mesi e sarà suddivisa in una prima fase bimestrale e in una seconda fase bimestrale.

In ogni caso le parti convengono che per quanto attiene ai residui relativi alle ferie maturante nell'anno 2012 e, gli stessi dovranno essere fruiti entro il 31 marzo 2015.

Spettanza Aree non Operative

Le parti concordano che la spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Nel periodo gennaio/settembre i lavoratori dovranno fruire di quattro settimane di ferie. Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non avesse fruito, ovvero non fosse stata autorizzata dall'Azienda la pianificazione richiesta dal lavoratore, delle complessive quattro settimane all'interno del periodo gennaio - settembre, avrà la facoltà di pianificare nel restante periodo ottobre - dicembre 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 al lavoratore i periodi di ferie che sarà tenuto a fruire tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare 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 in via preferenziale nei mesi di gennaio, febbraio, marzo e comunque entro e non oltre il mese giugno 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 congedo di maternità ovvero congedi straordinari previsti dal Decreto Legislativo 151/2001, art. 42 comma 5 bis. Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute.

Residui anni precedenti Aree non Operative

Le parti concordano che i residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi fino ad esaurimento della spettanza residua individuale, usufruendo tassativamente di mezza giornata ovvero di una giornata intera di ferie (a scelta del lavoratore medesimo) da collocarsi, di norma, il venerdì di ciascuna settimana coincidente con i mesi di maggio, giugno, luglio, agosto e settembre. Le parti si danno atto che qualora detta modalità non fosse sufficiente a consentire la fruizione di tutte le spettanze residue nei 24 mesi, i lavoratori daranno corso ad una programmazione individuale.

2. Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi in sostituzione delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54 del 5 marzo 1977

In ordine ai permessi previsti dall'art. 26 del CCNL TLC, le parti confermano la natura dell'istituto di effettiva riduzione dell'orario di lavoro contrattuale; ferma restando la funzione sostitutiva delle festività soppresse dei permessi previsti dal comma 6 dell'art. 28 del CCNL TLC, le parti convengono che per la vigenza del presente accordo detti permessi seguiranno i criteri di fruizione e le norme previste di seguito in merito ai permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro.

In coerenza con quanto sopra, le parti convengono che detti permessi debbano essere fruiti dai lavoratori entro l'anno di maturazione, tenendo conto della conciliazione delle esigenze personali dei lavoratori con quelle aziendali.

Spettanza Aree Operative (da intendersi Customer Care e turnisti)

Le parti concordano che la spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione.

Le parti, anche con riferimento alle spettanze relative agli istituti contrattuali contemplati nel presente paragrafo concordano sulla definizione di una programmazione sulla base di un calendario annuale, secondo le medesime modalità definite per la fruizione delle spettanze annue di ferie. Il lavoratore, pertanto, entro il 28 febbraio di ciascun anno (entro il 5 ottobre per l'anno 2014 se non pianificato), potrà anche presentare una pianificazione relativa alla fruizione di detti permessi secondo le proprie preferenze. Tale pianificazione verrà autorizzata, entro il 31 marzo di ciascun anno, in coerenza con le esigenze tecnico organizzative e produttive. L'Azienda ove ne ricorreranno le condizioni tecnico organizzative attiverà anche a livello territoriale eventuali finestre di riprogrammazione.

Qualora, eccezionalmente, in ragione esclusiva di esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, detti permessi risultassero non fruiti, nell'arco dell'anno solare di competenza, gli stessi

confluiranno nel Conto Ore previsto dal vigente CCNL TLC e seguiranno la disciplina di fruizione indicata al punto “Residui anni precedenti Aree Operative”.

Residui anni precedenti Aree Operative

Le parti convengono che i residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato. Le parti si danno atto che qualora detta modalità non fosse sufficiente a consentire la fruizione di tutte le spettanze residue nei 24 mesi, i lavoratori daranno corso ad una programmazione individuale.

Le richieste di fruizione dei permessi saranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio.

La fruizione delle ore residue avverrà, nella misura del 70% del monte ore individuale dei residui degli anni precedenti, su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 10 giorni antecedenti l'inizio del periodo di riferimento di seguito indicato. Qualora al termine del primo trimestre gennaio-marzo (di ogni anno), per esigenze di servizio dette richieste non fossero accolte, le spettanze residue, dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del trimestre immediatamente successivo sempre con una richiesta di preavviso di almeno 10 giorni. Qualora dette ulteriori richieste, sempre per esigenze di servizio non fossero nuovamente accolte, le spettanze residue, dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del trimestre immediatamente successivo sempre con una richiesta di preavviso di almeno 10 giorni. Qualora dette ulteriori richieste, sempre per esigenze di servizio non fossero nuovamente accolte durante il trimestre successivo l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste presentate.

Le parti si danno atto che per l'anno 2014, la procedura di cui al paragrafo che precede sarà limitata a quanto previsto sopra per gli ultimi mesi dell'anno solare e sarà suddivisa in una prima fase bimestrale e in una seconda fase bimestrale.

Le parti concordano che l'Azienda potrà disporre della fruizione della restante quota percentuale di detti permessi residui fino ad esaurimento della spettanza residua individuale, anche con la fruizione degli stessi in momenti di minore attività in periodi indicati dall'Azienda, anche in maniera differenziata, in ragione delle caratteristiche del servizio/commissa cui il lavoratore è adibito. In tal caso la fruizione verrà comunicata al lavoratore interessato con un preavviso minimo di 24 ore e alle RSU.

Le parti convengono che per quanto attiene ai residui di permessi relativi all'anno 2012 gli stessi dovranno essere fruiti entro il 31 marzo 2015. Al termine di detto periodo qualora residuassero ancora permessi non fruiti, questi non potranno essere monetizzati.

Per quanto attiene ai residui di permessi relativi all'anno 2013 gli stessi dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre 2015. Al termine di detto periodo qualora residuassero ancora permessi non fruiti, questi non potranno essere monetizzati.

Per quanto attiene ai residui di permessi relativi all'anno 2014 gli stessi dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre 2016. Al termine di detto periodo qualora residuassero ancora permessi non fruiti, questi non potranno essere monetizzati.

Spettanza Aree non Operative

I permessi di cui sopra, dovranno essere tassativamente fruiti nell'ambito dell'anno solare sia attraverso l'individuazione di un calendario di chiusure collettive come di seguito definito, sia attraverso l'individuazione di periodi definiti dal lavoratore e approvati dall'Azienda tenendo conto delle esigenze personali dei lavoratori con quelle aziendali.

Qualora, eccezionalmente, in ragione esclusiva di esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, detti permessi risultassero non fruiti, nell'arco dell'anno solare di competenza, gli stessi confluiranno nel Conto Ore previsto dal vigente CCNL TLC e seguiranno la disciplina di fruizione indicata al punto "Residui anni precedenti Aree non Operative".

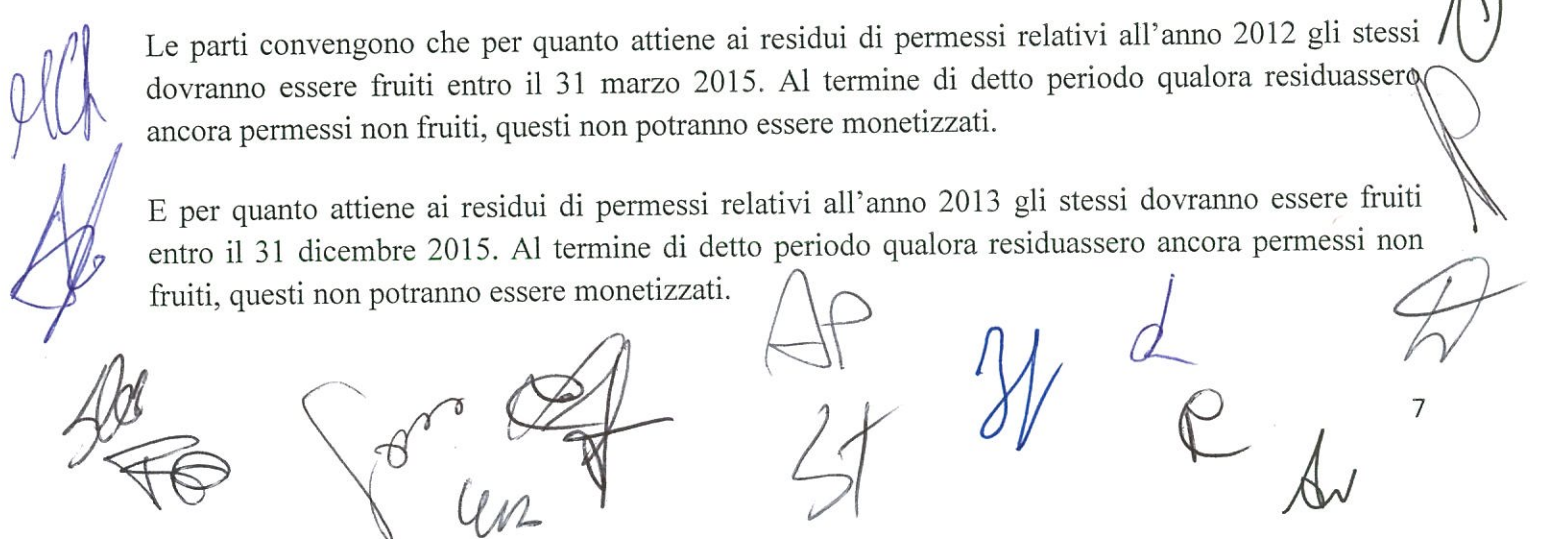
Residui anni precedenti Aree non Operative

I residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale, usufruendo tassativamente di quattro ore giornaliere ovvero di una giornata intera (a scelta del lavoratore medesimo) da collocarsi il venerdì di ciascuna settimana nel periodo gennaio - febbraio - marzo - aprile - ottobre - dicembre. Le parti si danno atto che qualora detta modalità non fosse sufficiente a consentire la fruizione di tutte le spettanze residue nei 24 mesi, i lavoratori daranno corso ad una programmazione individuale che l'Azienda è tenuta ad accettare.

Qualora al termine dei 24 mesi residuassero ancora permessi non fruiti, questi non potranno essere monetizzati.

Le parti convengono che per quanto attiene ai residui di permessi relativi all'anno 2012 gli stessi dovranno essere fruiti entro il 31 marzo 2015. Al termine di detto periodo qualora residuassero ancora permessi non fruiti, questi non potranno essere monetizzati.

E per quanto attiene ai residui di permessi relativi all'anno 2013 gli stessi dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre 2015. Al termine di detto periodo qualora residuassero ancora permessi non fruiti, questi non potranno essere monetizzati.

 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are two large signatures. In the center and right, there are several smaller initials and signatures, including 'AP', 'ST', 'ZV', 'd', 'R', and 'A'. A small number '7' is written at the bottom right.

Per quanto attiene ai residui di permessi relativi all'anno 2014 gli stessi dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre 2016. Al termine di detto periodo qualora residuassero ancora permessi non fruiti, questi non potranno essere monetizzati.

3. Smonetizzazione 4 Novembre e Festività coincidenti con la Domenica.

Le parti concordano che sino al 31 dicembre 2016 in luogo del trattamento economico di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC, per la festività del 4 novembre degli anni 2015 e 2016, sarà riconosciuto, a tutto il personale che ne abbia diritto e ne faccia richiesta, un permesso retribuito, fruibile a frazione minima di 4 ore. Unicamente per la festività del 4 novembre 2014 a tutto il personale che ne abbia diritto sarà riconosciuto automaticamente un permesso retribuito, fruibile a frazione minima di 4 ore o semiturno.

Inoltre per lo stesso periodo di cui sopra (2014-2016), in luogo del trattamento economico di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC, per le festività coincidenti con la domenica (ivi inclusa la festività del Santo Patrono), nonché per la giornata di riposo per i lavoratori operanti su turni avvicendati, i lavoratori che ne abbiano diritto e ne facciano richiesta potranno fruire di un giorno di permesso retribuito per ciascuna festività a frazioni minime di 4 ore o semiturno.

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. Inoltre, al fine di facilitare la fruizione di detti permessi, fermo restando eventuali conguagli, tale titolo di assenza sarà imputato in via prioritaria rispetto ai titoli di assenza di cui ai punti 1) e 2) del capitolo "Nuovi Trattamenti Economici e Normativi" del presente Verbale.

Con specifico riferimento all'anno 2015 le festività interessate sono le seguenti:

- Ognissanti – 1 Novembre;
- Festività del 4 Novembre;
- per la sede di Roma SS. Pietro e Paolo – 29 giugno;
- per la sede di Napoli S. Gennaro - 19 settembre;
- per la sede di Milano (Mi) SS. S- Ambrogio 7 dicembre;
- per la sede di Catania- 5 febbraio.

Con specifico riferimento all'anno 2016 le festività interessate sono le seguenti

- Festa del lavoro – 1° maggio;
- Festività del 4 novembre;
- Santo Natale – 25 dicembre.

Le modalità e i tempi di richiesta per il riconoscimento di detti permessi in luogo del trattamento economico di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC saranno comunicate dall'Azienda a tutto il personale entro il mese di dicembre 2014.

Chiusure Collettive Aree non operative:

Le parti, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 31, comma 1, del CCNL TLC nonché in applicazione di quanto previsto nel presente accordo, hanno individuato il calendario delle chiusure collettive aziendali per l'anno 2014 e per l'anno 2015 e 2016 per le cd. "aree non operative".

L'Azienda conferma l'importanza che la fruizione delle spettanze annue di ferie e dei permessi di cui al punto 2) del presente Accordo avvenga nei termini previsti nella presente intesa.

Le parti si danno atto che tale calendario è da considerarsi come riferimento esaustivo per le chiusure collettive. Qualora subentrassero situazioni di carattere straordinario, queste saranno oggetto di incontro specifico preventivo tra le parti a livello territoriale.

Le parti concordano le seguenti giornate di chiusure collettive:

2014:

- dal giorno 11 agosto al giorno 14 agosto: tali giornate saranno considerate e, pertanto, automaticamente imputate a titolo di Ferie;
- 24, 31 dicembre: tali giornate saranno considerate e, pertanto, automaticamente imputate a titolo di Ferie.

2015:

- 2 gennaio: tale giornata sarà considerata e, pertanto, automaticamente imputata a titolo di Ferie;
- 3,7 aprile: tali giornate saranno considerate e, pertanto, automaticamente imputate a titolo di Ferie;
- 1 giugno tale giornata sarà considerata e, pertanto, automaticamente imputata a titolo di Ferie;
- dal giorno 10 agosto al giorno 14 agosto: tali giornate saranno considerate e, pertanto, automaticamente imputate a titolo di Ferie;
- 7, 24, 31 dicembre: tali giornate saranno considerate e, pertanto, automaticamente imputate a titolo di Ferie;

Per quanto riguarda la definizione delle chiusure collettive relative all'anno 2016, le parti si incontreranno entro il mese di novembre 2015.

Resta inteso che, in mancanza di capienza a livello individuale del singolo lavoratore di giorni di Ferie per la copertura delle giornate sopra indicate, sarà utilizzato un numero di giornate dei permessi di cui al punto 2) del presente Accordo per il corrispondente numero di ore.

Inoltre, ai lavoratori che risultino privi di residui Ferie e contemporaneamente dei permessi di cui al punto 2) del presente Accordo sufficienti per giustificare le chiusure collettive sopra indicate, l'Azienda ne terrà conto per evitare competenze in negativo.

4. Orario di lavoro

Timbratura in postazione

Nell'ambito degli interventi finalizzati all'incremento di produttività e al miglioramento dell'efficienza, anche attraverso la riduzione del fenomeno della cosiddetta "dispersione", l'Azienda ha rappresentato la necessità di modificare le modalità di attestazione dell'inizio e della fine della prestazione di lavoro di tutto il personale.

Pertanto, l'attestazione dell'inizio e della fine della prestazione di lavoro avverrà sulla propria postazione di lavoro, già operativa per l'inserimento delle proprie credenziali per l'autenticazione "on line" sui sistemi informatici aziendali.

Tale modalità di rilevazione diventerà operativa, in una prima fase sperimentale sulle sedi di Milano e Roma dal 1° ottobre 2014 e successivamente, al termine della sperimentazione, su tutte le sedi dal 1° dicembre 2014.

L'impossibilità per il lavoratore di attestare l'inizio e la fine della prestazione lavorativa sulla postazione di lavoro, per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore stesso o comunque imputabili al malfunzionamento dei sistemi, non sarà addebitata al lavoratore.

Le parti si danno atto che saranno, in via eccezionale, tollerati quattro ritardi (in ingresso ovvero al termine dell'intervallo della refezione) al mese; ciascun evento potrà avere una durata massima di 5 minuti. Detti ritardi dovranno, comunque, essere recuperati nel corso della medesima giornata.

Con specifico riferimento a quanto sopra definito, le parti convengono inoltre di incontrarsi, a livello Nazionale, con cadenza semestrale, al fine di monitorare l'andamento complessivo e di introdurre eventuali correttivi. Il primo incontro si terrà entro il 15 novembre 2014.

Le parti si danno atto che restano valide le norme e le prassi in essere per quanto concerne la protrazione del normale orario di lavoro giornaliero per far fronte alle esigenze di servizio nei confronti della clientela.

5. Welfare e Permessi

1. Turni genitori

Le parti concordano che il cd. "turno genitori" sarà riconosciuto fino al 6° anno del bambino/a.

Conseguentemente le lavoratrici madri, fino al compimento del 6° 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.

2. 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 maternità e fino al compimento del 8° 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. Dette trasformazioni non potranno avere durata inferiore a 12 mesi e in ogni caso la lavoratrice dovrà dare comunicazione all'Azienda 3 mesi prima dell'eventuale scadenza qualora voglia modificare ulteriormente la sua scelta.

Al compimento del 8° 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.

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.

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.

Tale istituto troverà applicazione anche per i lavoratori (madri e padri) cd. "normalisti" compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive.


L'Azienda, infine, si è impegnata ad avviare a partire dal corrente mese di settembre, a livello territoriale, degli specifici incontri di illustrazione sul sistema a supporto della timbratura in postazione. Detti incontri si concluderanno entro il mese di ottobre 2014.



Disposizioni finali

Per le materie non normate e non novellate dal presente accordo, le parti confermano la validità degli accordi vigenti alla data di sottoscrizione della presente intesa.

Le parti si impegnano a rinegoziare i contenuti della presente intesa, a partire dalla possibilità di ridefinire la disciplina degli istituti contrattuali, ove si dovessero registrare consistenti e significativi miglioramenti rispetto alle previsioni dell'attuale piano strategico nonché nel caso in cui dovessero emergere situazioni incompatibili con gli obiettivi indicati.

Le misure individuate ai punti 2) e 3) della presente Intesa avranno efficacia fino al 31 dicembre 2016.

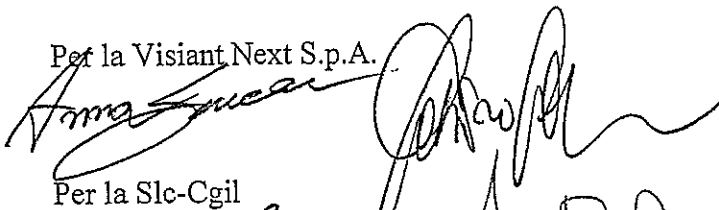
 Il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni, nonché dalla maggioranza delle RSU costituite nelle unità produttive della Società Visiant Next S.p.A..

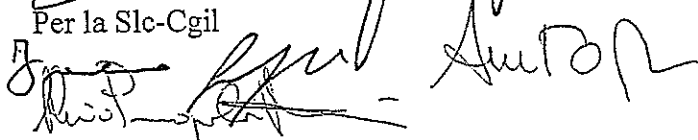
      
      

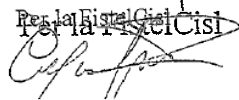
Le parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 nonché dai vigenti Accordi Interconfederali.

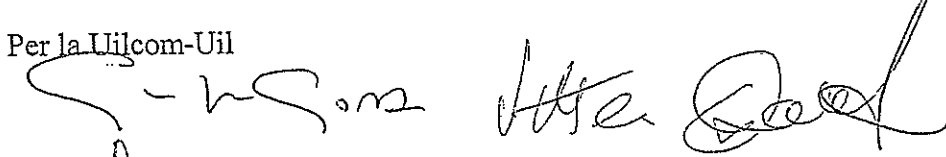
Letto, confermato e sottoscritto.

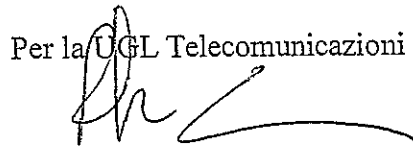
Per la Unindustria - Confindustria Roma 

Per la Visiant Next S.p.A. 

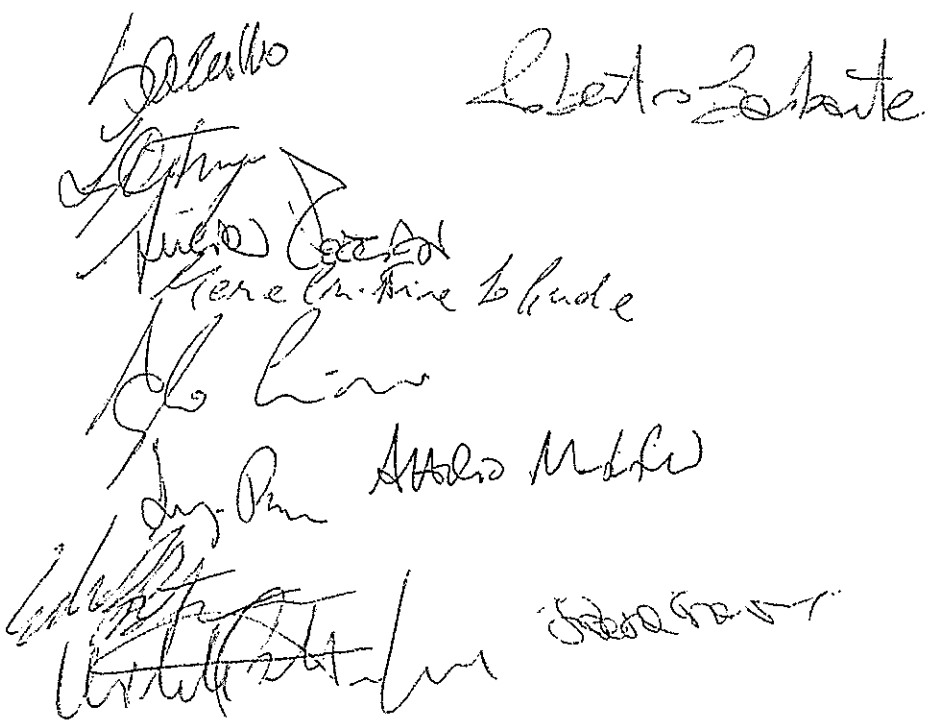
Per la Slc-Cgil 

Per la Fisl - Cisl Cisi 

Per la Uilcom-Uil 

Per la UGL Telecomunicazioni 

Per la RSU



VERBALE DI ACCORDO

Tra

Addì, 11 settembre 2014, La Soc. Visiant Next S.p.A.,

E

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

Adeguamenti orari per il Personale con contratto di lavoro a tempo parziale

L'Azienda, nell'ottica di contemperare, ferma restando la necessità di mantenere ed incrementare i livelli di efficienza e flessibilità, le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori, si rende disponibile a dare corso, nei confronti, complessivamente, di n. 15 lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale di 20 ore settimanali che operano nell'ambito del *Customer Care*, ad un adeguamento orario a 30 ore settimanali, secondo lo schema di seguito riportato:

- n. 5 entro il dicembre 2014
- n. 5 entro il dicembre 2015;
- n. 5 entro il dicembre 2016.

L'Azienda, inoltre, si rende disponibile a dare corso, nei confronti, complessivamente, di n. 15 lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale di 20 ore settimanali che operano nell'ambito del *Customer Care*, ad una modifica da contratto di lavoro a tempo parziale di tipo "orizzontale" a contratto di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale", secondo lo schema di seguito riportato:

- n. 5 entro il dicembre 2014;
- n. 5 entro il dicembre 2015;
- n. 5 entro il dicembre 2016.

Nel concedere l'incremento orario verranno utilizzati i seguenti criteri in ordine di priorità:

- anzianità aziendale;
- a parità del precedente requisiti: Età anagrafica;
- per il solo caso relativo alla modifica da contratto di lavoro a tempo parziale di tipo "orizzontale" a contratto di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale": Distanza di km tra la sede di lavoro e il domicilio del lavoratore.

Nel mese di giugno 2015 e nel mese di giugno 2016 sarà effettuata una verifica a Livello Nazionale, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie la presente Intesa e le RSU, in merito agli adeguamenti orari effettuati per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale di 20 ore settimanali nonché le modifiche introdotte sulle tipologie del contratto di lavoro a tempo parziale (orizzontale/verticale).

L'Azienda si è impegnata a rendere disponibili eventuali ulteriori incrementi orari, fermo restando il numero complessivo annuale, qualora non fossero presentate istanze da parte dei lavoratori per la trasformazione da contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale a verticale. Inoltre l'Azienda si è impegnata a rendere disponibili aggiuntive aliquote - temporanee - per quanto attiene i consolidamenti orari per ciascuna istanza di riduzione dell'orario di lavoro per "Turno Mamma" che tempo per tempo nel triennio sarà accolta.

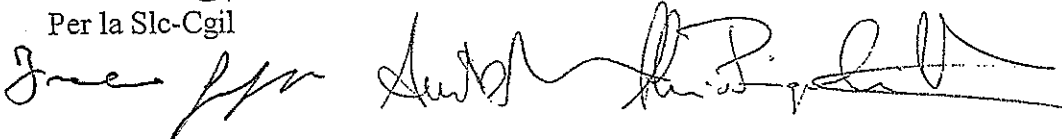
Le parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 nonché dai vigenti Accordi Interconfederali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la Visiant Next S.p.A.



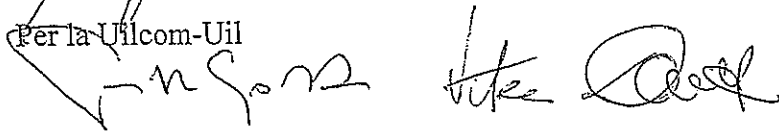
Per la Slc-Cgil



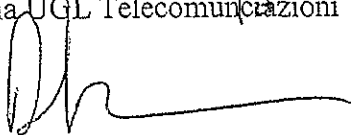
Per la FistelCisl



Per la Uilcom-Uil



Per la UGL Telecomunicazioni



Per la RSU

