



**ACCORDO AZIENDALE**

Addì 9 marzo 2018, in Roma, presso la Sede di Unindustria Roma,

tra

la Soc. Ericsson Services Italia S.p.A. (di seguito Azienda), assistita da Unindustria Roma,

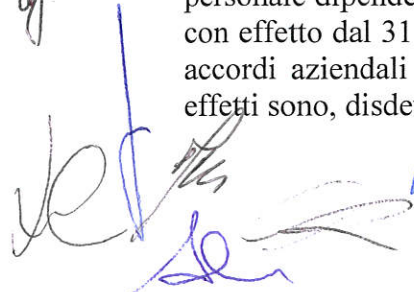
e

la SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL – UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente alle R.S.U.;

**premesse che:**

- con lettera del 23 novembre 2017 ex art. 47 della Legge n. 428/1990, la Ericsson Telecomunicazioni S.p.A. ha comunicato l'intenzione di conferire in proprietà il ramo d'azienda "Service Factory Operate & Build Italy", con decorrenza 1° gennaio 2018, all'Azienda, il cui capitale sociale è interamente posseduto dalla Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.;
- nel corso dell'incontro del 6 dicembre 2017 tenutosi nell'ambito della procedura di consultazione sindacale relativa al citato art. 47 della Legge n. 428/1990, l'Azienda conferitaria, nel rappresentare le ragioni alla base della necessità di un adeguamento dell'organico e di una riduzione dei costi ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali ed alle RSU iniziative industriali finalizzate al mantenimento e allo sviluppo del posizionamento nel mercato dei servizi di telecomunicazioni, ad organizzarsi per gestire il costante incremento della pressione competitiva ed in particolare ad agire su due linee guida: (i) la revisione dei processi interni e delle interfacce operative per rendere più efficiente, veloce ed adattabile ai nuovi clienti la fornitura di servizi; (ii) la revisione della struttura dei costi e del mix make-or-buy per accrescere l'attrattività delle nuove offerte sul mercato di riferimento;
- allo scopo di recuperare competitività nell'attuale mercato e avviare un processo di "digital transformation", innovando e riorganizzando la struttura operativa, adottando strumenti innovativi, reingegnerizzando i processi e riducendo il costo orario, soprattutto quello del lavoro, in modo da poter sviluppare le attività in più settori ed aree innovative, con lettera del 2 gennaio 2018 l'Azienda ha comunicato il recesso dal CCNL applicato, ovvero quello per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito CCNL TLC) con effetto dal 31 marzo 2018 (ultimo giorno di efficacia) e, con effetto in pari data, da tutti gli accordi aziendali vigenti o comunque applicati che in ogni caso devono intendersi, come in effetti sono, disdettati;

*Unarco Trecca*



- le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto all'Azienda di riconsiderare le decisioni di cui al precedente alinea e di individuare soluzioni condivise per l'adeguamento delle condizioni economiche e normative coerenti con l'attuale scenario del settore di riferimento al fine di raggiungere i livelli di efficienza, di produttività e di riduzione dei costi necessari per il riposizionamento della posizione aziendale nel mercato;

*Pertanto, alla luce di quanto premesso e considerato, le Parti, dopo un ampio confronto svoltosi nell'ambito degli incontri che si sono tenuti nei mesi di dicembre 2017, gennaio, febbraio e marzo 2018, hanno concordato quanto segue.*

\*\*\*\*

1. La premessa fa parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Le Parti si danno atto del superamento, a seguito della disdetta da parte della Società, di tutti i trattamenti economici e normativi vigenti fino al 31 marzo 2018, provenienti da accordi aziendali precedenti, a prescindere dalla società di provenienza, unitamente al superamento e quindi al mancato riconoscimento di tutte le prassi e gli usi, se ed in quanto sussistenti. Pertanto, il presente Accordo Aziendale, unitamente al CCNL TLC, costituisce l'unico ed il solo riferimento economico e normativo per il personale in forza a decorrere dal 1° aprile 2018.
3. Ove non diversamente indicato con riferimento a specifici istituti, la disciplina economico-normativa del presente accordo decorre dal 1° aprile 2018.

*Un caro Tom*

**Orario di Lavoro**

Ferma restando la disciplina legale e contrattuale dell'orario di lavoro, la durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 37 ore e 55 minuti.

Le Parti si danno atto dell'assorbimento nell'orario di lavoro di n. 72 ore a titolo di ROL (Riduzione Orario di Lavoro) e n. 24 ore a titolo di ex festività sopresse ex art. 26 del CCNL TLC.

L'articolazione settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 5 giorni lavorativi (lavoro normale settimanale: 37 ore e 55 minuti = 7 ore e 35 minuti giornalieri). Salvo i casi in prosieguo specificati, il personale usufruisce dell'orario flessibile, che consente di iniziare il lavoro nella fascia oraria assegnata e, ovviamente, di terminarlo dopo 7 ore e 35 minuti di attività.

È prevista una fascia di flessibilità: 8.00 - 9.00. Il personale è tenuto al recupero della flessibilità in ingresso nell'arco della stessa giornata.

L'orario di entrata ed uscita è fisso per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale e per il personale che svolge attività per le quali è richiesta la prestazione lavorativa in una fascia oraria prefissata.

Per il personale operante in campo, ferma restando la durata di cui al primo capoverso del presente paragrafo, viene fissata una franchigia pari ad un massimo di 30 minuti, per la copertura dei tempi di spostamento dal domicilio del lavoratore al sito di assegnazione.

*[A series of approximately ten handwritten signatures or initials are present at the bottom of the page, spanning across the width of the text area.]*

### Trattamento ore di viaggio

Le ore di viaggio al termine dell'orario di lavoro giornaliero, eccedenti i 30 minuti di viaggio, verranno retribuite con l'85% della paga oraria ordinaria.

### Lavoro straordinario e lavoro aggiuntivo

Il personale inquadrato fino al livello 5s ha diritto, se autorizzato, alla corresponsione delle maggiorazioni contrattuali per le eventuali ore di lavoro effettivo eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero così come previste dalla tabella di cui al punto 10 dell'articolo 30 del CCNL TLC

Al personale inquadrato oltre il livello 5s del CCNL, per le sole ore di prestazione lavorativa effettuate di domenica e nei giorni festivi, le Parti concordano sul riconoscimento della sola retribuzione oraria, senza maggiorazioni, salvo quanto previsto con riferimento alla banca delle ore.

Nel caso di mancata fruizione del riposo settimanale nella giornata di domenica, il lavoratore fruirà del riposo nella prima giornata utile immediatamente successiva, d'intesa con il responsabile

### Banca delle ore

Le Parti convengono sull'istituzione di una banca delle ore per tutto il personale in forza, ad esclusione del personale con la qualifica di Quadro.

Confluiranno nella banca ore individuale:

- tutte le ore eccedenti l'orario di lavoro giornaliero, per i lavoratori inquadrati fino al livello 5s;
- il lavoro aggiuntivo prestato nella giornata di domenica e nei giorni festivi per il personale di sesto e settimo livello.

Per le ore di straordinario prestate dal personale inquadrato fino al livello 5S che confluiscono nella banca ore verrà corrisposto quanto previsto dall'art. 30 al paragrafo "banca ore".

Per il personale di sesto e settimo livello non è prevista alcuna maggiorazione, ma la sola confluenza nella banca ore delle ore prestate nelle giornata di domenica e nei giorni festivi.

La modalità di fruizione delle ore accantonate in banca ore segue la stessa disciplina prevista per la fruizione dei permessi, come disciplinato dallo specifico paragrafo del presente Accordo.

Le ore accantonate in banca ore dovranno essere fruite entro il mese di dicembre di ogni anno. In via del tutto eccezionale, qualora la fruizione non possa avvenire alla scadenza sopra indicata, dette ore dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

Qualora le ore accantonate in banca ore dovessero superare il tetto di 16 ore, l'Azienda indicherà tempistica e modalità di fruizione, tenendo conto che il numero di ore minimo da far fruire non può essere inferiore a quattro ore, nell'ambito della stessa giornata lavorativa.

Resta inteso che in caso di assenze dal servizio a titolo di infortunio e di congedo di maternità/paternità, eventuali spettanze residue accantonate in banca ore e non fruite nei termini di cui sopra dovranno essere fruite dal personale interessato al rientro in servizio.

*Im cura Trovati*

Fermo restando il comune impegno delle Parti allo smaltimento delle ore accantonate in banca ore, si conviene che eventuali ore residue saranno, salvo differenti accordi individuali, monetizzate con la sola paga oraria allo scadere del periodo utile per la fruizione.

## Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il dipendente è a disposizione dell'Azienda per assicurare, secondo un programma predisposto dall'Azienda stessa, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.

Il dipendente assegnato in reperibilità ha l'obbligo di:

- rendersi reperibile, cioè garantire e assicurare il ricevimento della comunicazione di intervento in qualsiasi momento nell'ambito della fascia di reperibilità assegnata;
- intervenire tempestivamente da remoto ovvero sul luogo di intervento, entro il tempo necessario per raggiungerlo.

Il dipendente non potrà, salvo giustificato impedimento, rifiutare l'assegnazione alla reperibilità o interromperla temporaneamente. In caso di motivata e giustificata necessità di temporanea interruzione, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione all'Azienda.

Il dipendente, ove richiesto dall'Azienda, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità salvo giustificati motivi di impedimento e sarà di norma informato con un preavviso minimo di 48 ore.

La reperibilità può interessare una fascia oraria diurna, e/o notturna, può essere, feriale, festiva, comunque fuori del normale orario di lavoro.

La reperibilità può essere richiesta per periodi di durata variabile in relazione al numero dei dipendenti aventi le caratteristiche professionali idonee ad assicurare la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti. Il ricorso all'istituto si verificherà di norma una volta ogni 3 settimane e per un massimo di n. 7 giorni consecutivi.

L'Azienda programmerà il calendario della reperibilità in modo tale da ripartirla sul maggior numero di dipendenti aventi le caratteristiche professionali richieste.

L'assegnazione, la durata e la fascia oraria della reperibilità verranno comunicate dall'Azienda con apposito calendario, di norma con un preavviso di 30 giorni.

Le giornate di reperibilità sono definite come segue:

Giorno di reperibilità	Inizio giornata reperibilità	Fine giornata di reperibilità
Lunedì	16,35 del Lunedì	8,00 del Martedì
Martedì	16,35 del Martedì	8,00 del Mercoledì
Mercoledì	16,35 del Mercoledì	8,00 del Giovedì
Giovedì	16,35 del Giovedì	8,00 del Venerdì
Venerdì	16,35 del Venerdì	8,00 del Sabato
Sabato	8,00 del Sabato	8,00 del Domenica
Domenica	8,00 del Domenica	8,00 del Lunedì
Festivo	8,00 del Festivo	8,00 del giorno successivo al Festivo

*Un'ora a Trane*

Le Parti concordano sul riconoscimento di una apposita indennità di disponibilità per ogni giornata di reperibilità, indifferenziata per livello di inquadramento.

Tale indennità è disciplinata come segue con riferimento alla durata e ai giorni della settimana:

- euro 24,00 lordi per i giorni da lunedì a venerdì;
- euro 60,00 lordi per sabato, domenica e festivi.

Le Parti altresì concordano sul riconoscimento di una apposita indennità di intervento.

Tale indennità, corrisposta per gli interventi effettuati nei periodi di reperibilità, sia da remoto che sul sito interessato sarà riconosciuta a tutto il personale ad esclusione dei lavoratori aventi la qualifica di quadro.

- Nel caso in cui sia possibile eseguire l'intervento da remoto attraverso l'uso di strumenti telematici, l'importo forfettario lordo riconosciuto è:

- per interventi di durata complessiva fino a 2 ore: euro 20,00;
- per interventi di durata complessiva superiore a 2 ore e fino a 4 ore: euro 40,00;
- per interventi di durata complessiva superiore a 4 ore e fino a 8 ore: euro 60,00;
- per interventi di durata complessiva superiore alle otto ore: euro 80,00.

*Un caso Tre*

- Nel caso in cui, invece, sia necessario eseguire l'intervento direttamente sul sito interessato, l'importo forfettario lordo riconosciuto è:

- per interventi di durata complessiva fino a 2 ore: euro 30,00;
- per interventi di durata complessiva superiore a 2 ore e fino a 4 ore: euro 50,00;
- per interventi di durata complessiva superiore a 4 ore e fino a 8 ore: euro 70,00;
- per interventi di durata complessiva superiore alle otto ore: euro 90,00.

Ai fini del calcolo delle indennità di intervento, si considera sempre la somma dei tempi degli interventi effettuati nel medesimo periodo di reperibilità. Inoltre, in caso di interventi che si sovrappongono l'uno all'altro per il calcolo della durata di intervento, si considera l'inizio del primo intervento e la fine dell'ultimo.

A seguito di interventi effettuati tra le ore 24 e le ore 7 del giorno lavorativo successivo, esclusi quelli effettuati in giorni prefestivi, oltre al trattamento economico qui definito, il personale fruirà di un riposo compensativo secondo lo schema appresso riportato:

Per tutti i giorni dal lunedì al giovedì:

Durata totale degli interventi effettuati	Ore di riposo compensativo maturate
> 0 ore e <= a 1h	0
> 1 ora e <= a 2h	2
> 2 ore e <= a 4h	4*
> 4 ore	8*

\* Per interventi la cui durata complessiva è superiore alle due ore, la fascia oraria da considerare riguarda l'arco di tempo dalle 22 alle 7 del mattino successivo.

In aggiunta, per gli interventi nella fascia 8,00 – 22,00 effettuati la domenica o i giorni festivi:

Durata totale degli interventi effettuati	Ore di riposo compensativo maturate
> 0 ore e <= a 4h	4
> 4 ore	8

Qualora si verificassero interventi ripetuti nei giorni di venerdì, sabato e domenica, che durino, per ogni giorno, almeno 2 ore e complessivamente nei tre detti giorni almeno 8 ore, il lavoratore fruirà di un riposo compensativo pari ad un'intera giornata, di norma da osservare il lunedì immediatamente successivo.

Gli interventi maturati secondo le tabelle di cui sopra sono cumulabili nella durata massima di 8 ore di riposo compensativo.

Per la determinazione di quanto previsto ai punti precedenti si farà riferimento a quanto risultante dalla reportistica di intervento.

Ai fini del calcolo dei riposi compensativi, si considera sempre la somma dei tempi degli interventi effettuati nel medesimo periodo di reperibilità. Inoltre, in caso di interventi che si sovrappongono l'uno con l'altro per il calcolo della durata dell'intervento, si considera l'inizio del primo intervento e la fine dell'ultimo.

Nel caso di intervento notturno che termina dopo l'una di notte, qualora il domicilio del dipendente disti più di 70 chilometri dal luogo dell'intervento, il dipendente ha l'obbligo del pernottamento.

I trattamenti di reperibilità sono comprensivi di tutti i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale, sono esclusi dalla base imponibile del trattamento di fine rapporto e sono integralmente assorbibili in caso di future disposizioni di legge che modifichino la disciplina relativa alle prestazioni di lavoro effettuate fuori del normale orario di lavoro.

### Lavoro programmato notturno

Il lavoro programmato notturno riguarda, di norma, le attività preventivamente concordate con il cliente e/o quelle comunque necessarie per l'aggiornamento e la manutenzione dei sistemi informatici e di telecomunicazione aziendali che, per il potenziale impatto sul servizio, devono essere necessariamente svolte in fasce orarie a basso traffico, di norma, a partire dalle ore 22.

Il dipendente non può, salvo giustificato impedimento, rifiutare l'assegnazione alle attività di lavoro programmato notturno o interromperle, neppure temporaneamente. In caso di motivata e giustificata necessità di temporanea interruzione dell'assegnazione ad un periodo di attività di lavoro programmato notturno, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione all'Azienda.

L'Azienda organizzerà il lavoro programmato notturno in modo da ripartirlo sul maggior numero di dipendenti aventi le caratteristiche professionali necessarie. Di norma, il personale chiamato a svolgere il lavoro programmato notturno non coincide con quello in reperibilità all'interno dello stesso arco temporale.

Umanità Team

*Handwritten initials/signature in blue ink at the top right corner.*

*Handwritten notes in blue ink on the right margin: "2KS" and "4th days 7:00".*

*Handwritten signature in blue ink on the right margin.*

*Handwritten signature in blue ink on the right margin.*

*Handwritten signature in blue ink on the right margin.*

Il trattamento per gli interventi rientranti nel lavoro programmato notturno, sia da remoto che sul sito interessato, è come di seguito specificato e riguarda il personale fino al settimo livello, ad esclusione dei quadri.

- Nel caso in cui sia possibile eseguire gli interventi da remoto attraverso l'uso di strumenti telematici, l'importo forfettario lordo riconosciuto è:
  - per interventi di durata complessiva fino a 2 ore: euro 20,00;
  - per interventi di durata complessiva superiore a 2 ore e fino a 4 ore: euro 40,00;
  - per interventi di durata complessiva superiore a 4 ore e fino a 8 ore: euro 60,00;
  - per interventi di durata complessiva superiore alle otto ore: euro 80,00.
  
- Nel caso in cui, invece, sia necessario eseguire gli interventi direttamente sul sito interessato, l'importo forfettario lordo riconosciuto è:
  - per interventi di durata complessiva fino a 2 ore: euro 30,00;
  - per interventi di durata complessiva superiore a 2 ore e fino a 4 ore: euro 50,00;
  - per interventi di durata complessiva superiore a 4 ore e fino a 8 ore: euro 70,00;
  - per interventi di durata complessiva superiore alle otto ore: euro 90,00.

Il tempo di percorrenza per raggiungere la sede aziendale e/o il sito del cliente e rientrare dalla/dal medesima/o viene considerato utile ai fini del calcolo per determinare la durata complessiva dell'attività di lavoro programmato notturno e del riposo compensativo di cui al punto successivo.

A seguito di interventi effettuati tra le ore 24 e le ore 7 del giorno lavorativo successivo, esclusi quelli effettuati in giorni prefestivi, oltre al trattamento economico qui definito, il personale fruirà di un riposo compensativo secondo lo schema appresso riportato:

Per tutti i giorni dal lunedì al giovedì:

Durata totale degli interventi effettuati	Ore di riposo compensativo maturate
> 0 ore e <= a 1h	0
> 1 ore e <= a 2h	2
> 2 ore e <= a 4h	4*
> 4 ore	8*

\* Per interventi la cui durata è superiore alle due ore, la fascia oraria da considerare riguarda l'arco di tempo dalle 22 alle 7 del mattino successivo.

Nel caso di attività di lavoro programmato notturno che termini dopo l'una di notte, qualora il domicilio del dipendente disti più di 70 chilometri dal luogo dell'intervento, il dipendente ha l'obbligo del pernottamento.

Per la determinazione di quanto previsto ai punti precedenti si farà riferimento a quanto risultante dalla reportistica di intervento.

Al fine di consentire un adeguato riposo in vista dell'effettuazione del lavoro programmato notturno, il dipendente può concordare con il suo diretto responsabile di terminare la prestazione ordinaria nella stessa giornata in cui inizia il lavoro programmato notturno con un anticipo al massimo di due ore.

*Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin.*

*Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.*

Il periodo di tempo equivalente a quello dell'uscita anticipata verrà recuperato entro e non oltre i successivi quindici giorni lavorativi, d'intesa con il responsabile.

I trattamenti per lavoro programmato notturno sono comprensivi di tutti i riflessi sugli istituti retributivi indiretti, di origine legale e contrattuale, ed integralmente assorbibili in caso di future disposizioni di legge e/o contrattuali che possano modificare la disciplina qui normata.

## Ferie

A decorrere dal 1° aprile 2018 a tutto il personale in forza verranno riconosciute esclusivamente le giornate di ferie previste dall'art. 31 del vigente CCNL TLC.

Resta inteso che tali quantità saranno assorbibili fino a concorrenza a fronte di eventuali future riduzioni di orario di lavoro ovvero in caso di futuri incrementi della spettanza contrattuale.

## Spettanze anno corrente

Le Parti concordano che la spettanza di ferie annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione (1° gennaio – 31 dicembre di ogni anno) attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Al fine di garantire il corretto adempimento delle previsioni di legge e di conciliare le esigenze di recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore con quelle produttive dell'Azienda, ciascun dipendente dovrà concordare con il proprio responsabile, ed inserirle negli applicativi aziendali dedicati, le giornate di ferie secondo il seguente calendario:

- entro il 31 gennaio di ciascun anno le giornate di ferie da fruirsi entro il primo trimestre dello stesso anno;
- entro il 31 marzo di ciascun anno le giornate di ferie da fruirsi entro il 31 dicembre dello stesso anno.

La Società si adopererà per definire il calendario delle eventuali chiusure collettive entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il periodo di godimento dovrà consentire una fruizione di norma non eccedente le tre settimane consecutive nei mesi estivi, come da previsione di CCNL; il periodo di ferie sarà stabilito da ciascuna Unità Organizzativa aziendale, tenuto conto della necessità di contemperare le esigenze dei lavoratori e della Società.

Nel caso in cui la competenza dell'anno al 31 dicembre non fosse stata fruita a causa della mancata pianificazione da parte del lavoratore, l'Azienda procederà a comunicare direttamente al lavoratore il/i periodo/i di ferie che sarà tenuto a fruire tassativamente entro il mese di giugno 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 il residuo periodo di ferie tassativamente entro il mese di 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 maternità. Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute.

Il processo di richiesta, eventuale diniego o ripianificazione, dovrà risultare da uno scambio di e-mail tra il dipendente e il proprio responsabile.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Multiple handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

**Residui anni precedenti**

Le Parti concordano che in aggiunta alla completa fruizione delle ferie dell'anno corrente, dovranno essere pianificate le eventuali ferie residue al 31 dicembre 2017. In caso di residui ferie superiori alle n. 20 giornate, il loro completo utilizzo deve avvenire entro il 31 dicembre 2018; nell'ipotesi di un ammontare superiore, è consentito l'utilizzo negli anni successivi, sempre in ragione di n. 20 giornate all'anno, fino al completo esaurimento.

A tale scopo i residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti di norma, collocando le singole giornate al venerdì (ovvero, in alternativa, il lunedì) di ciascuna settimana coincidente con i mesi di 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 i lavoratori daranno corso ad una programmazione individuale, concordata con il proprio responsabile ed esigibile.

Il processo di richiesta, eventuale diniego o ripianificazione, dovrà risultare da uno scambio di *e-mail* tra il dipendente e il proprio responsabile.

**Permessi**

In considerazione dell'assorbimento nell'orario di lavoro di n. 72 ore a titolo di ROL (Riduzione Orario di Lavoro) e n. 24 ore a titolo di ex festività sopresse ex art. 26 del CCNL TLC, i permessi annui retribuiti sono determinati in n. 8 ore a titolo di ROL e in n. 8 ore in luogo del trattamento economico di cui al comma 7 dell'art. 28 del CCNL TLC previsto per la festività del 4 novembre e dalle ore relative alle festività coincidenti con il riposo settimanale, per le quali non viene riconosciuto alcun trattamento economico.

All'inizio di ogni anno l'Azienda comunicherà al personale le festività, le cui relative ore verranno aggiunte al monte ore in capo a ciascun dipendente, seguendo il criterio della maturazione mensile.

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.

**Spettanze anno corrente**

Le richieste di fruizione dei permessi eccezionalmente non fruiti al termine dell'anno di maturazione saranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio. Detti permessi dovranno essere tassativamente fruiti entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di maturazione. La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora al termine del primo trimestre dell'anno successivo gennaio-marzo (di ogni anno), per esigenze di servizio dette richieste non fossero accolte, i relativi permessi dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del trimestre immediatamente successivo sempre con una richiesta con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora non risultasse possibile utilizzare i residui, per inerzia del lavoratore, l'Azienda potrà disporre la fruizione entro dicembre dell'anno successivo. Il processo di richiesta, eventuale diniego o ripianificazione, dovrà risultare da uno scambio di *e-mail* tra il dipendente e il proprio responsabile.

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 ad una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute.

Im capo T. rone

Le parti concordano di incontrarsi entro il mese di dicembre di ciascun anno per la definizione del calendario delle chiusure collettive dell'anno successivo.

**Residui anni precedenti**

I permessi residui alla data di sottoscrizione del presente Accordo dovranno essere fruiti entro il 30 giugno 2019 attraverso una programmazione individuale concordata con il proprio responsabile ed esigibile.

La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora entro il mese di dicembre 2018, per esigenze di servizio dette richieste non fossero accolte, i relativi permessi dovranno essere fruiti, comunque, entro il mese di dicembre 2019. La Società avrà comunque la facoltà di disporre la fruizione compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative a decorrere dal 1° giugno 2018. Il processo di richiesta, eventuale diniego o ripianificazione dovrà risultare da uno scambio di e-mail tra il dipendente e il proprio responsabile.

Amministratore

**Intervallo meridiano per la consumazione del pasto**

Le Parti convengono che per tutto il personale l'intervallo meridiano per la fruizione del pasto avrà una durata pari a 60 minuti

**Ticket Restaurant**

A tutto il personale con orario di lavoro giornaliero superiore a 5 ore e la cui sede sia sprovvista di mensa aziendale e a tutto il personale che svolge attività lavorativa nei giorni di sabato e di domenica e festivi, se autorizzato, è riconosciuto il *ticket restaurant* per una prestazione lavorativa di almeno 4 ore, è riconosciuto un Ticket Restaurant in modalità elettronica, del valore nominale di 7,00 euro, da corrisondersi per ogni giornata di effettivo servizio, che abbia dato luogo ad una prestazione ordinaria di almeno 4 ore e coincidente almeno in parte con la fascia di intervallo compresa tra le 12 e le 15

**Trattamento di trasferta**

Il trattamento di trasferta viene definito secondo le norme che seguono.

Le Parti concordano che per sede amministrativa si intende la sede indicata nel contratto di assunzione o in una eventuale lettera di trasferimento ed è quella riportata nel Libro Unico del Lavoro e nel cedolino paga.

Per normale ambito territoriale di impiego si intende il riferimento operativo entro cui il dipendente è chiamato a prestare la propria attività lavorativa.

Ad ogni effetto, il trattamento di trasferta è dovuto solo al di fuori del normale ambito territoriale di impiego.

Considerato il sistema qui definito, null'altro è dovuto al dipendente per il trattamento in oggetto.

Il luogo di lavoro è quello in cui effettivamente il dipendente è chiamato a fornire la sua prestazione lavorativa.

L'indennità di trasferta ha solo natura e scopo di risarcire le spese sostenute dal dipendente nell'interesse dell'Azienda. Detta indennità, pertanto, non ha natura retributiva, anche se corrisposta con continuità.

La trasferta deve essere preventivamente autorizzata dal diretto responsabile, così come la scelta del mezzo di trasporto, che dovrà ispirarsi a criteri di economicità, tenendo conto delle distanze, della durata della trasferta e delle esigenze di tempestività o urgenza del servizio.

Soltanto previa stipula di una specifica convenzione con l'Azienda, sarà possibile utilizzare l'auto personale. Il rimborso chilometrico, prendendo in considerazione il minor percorso, prevede l'erogazione di € 0,22/km per le trasferte urbane e di € 0,18/km per le trasferte extraurbane. Qualora il detto minor percorso fosse soggetto a pedaggio, il dipendente ha diritto al relativo rimborso dietro presentazione di giustificativo fiscalmente valido.

**Trasferta senza pernottamento**

Primo pasto: ticket;  
Secondo pasto in caso di rientro dopo le 21: ticket, oppure pie' di lista con massimale di Euro 20,00


**Trasferta con pernottamento di un giorno**

Primo pasto: ticket;  
Secondo pasto: ticket, oppure pie' di lista con massimale di Euro 20,00  
Pernottamento: piè di lista con massimale di Euro € 75,00

**Trasferta con pernottamento di giorni superiori ad uno**

Primo pasto: ticket;  
Secondo pasto: ticket, oppure pie' di lista con massimale di Euro 20,00  
Pernottamento: piè di lista con massimale di Euro € 75,00

In alternativa:

 Primo pasto: ticket;  
Secondo pasto: ticket,  
Pernottamento: € 45 a forfait.

Relativamente al pernottamento a pie' di lista, laddove non sia oggettivamente possibile rientrare nel tetto di spesa pari ad Euro 75,00, l'Azienda eventualmente valuterà di autorizzare un importo di spesa superiore o si farà carico dell'individuazione di una struttura ricettiva idonea.

Resta inteso che per l'individuazione delle strutture ricettive si dovrà dare priorità a quelle oggetto di convenzione con la Società.

Il trattamento per il primo pasto è riconosciuto solo se la trasferta giornaliera è superiore a quattro ore di lavoro effettivo e coincide con l'intervallo orario 12,00-15,00.

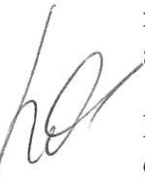
Il secondo pasto è dovuto in caso di pernottamento, ovvero quando non sia possibile il rientro al proprio domicilio prima delle ore 21,00.

*Nuccia Tucci*  

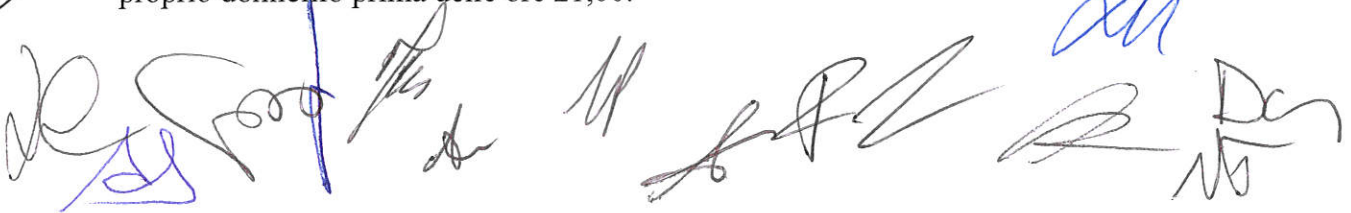












Per il rimborso di tali spese deve essere compilato mensilmente, ed autorizzato dal proprio responsabile, il modulo “Nota Spese”, al quale dovranno essere allegati in originale tutti i giustificativi fiscalmente validi delle spese sostenute.

L’indennità di trasferta è comprensiva di tutti i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale e contrattuale, ed è inoltre esclusa dalla base imponibile del trattamento di fine rapporto in relazione al quale, con riferimento all’articolo 2120, secondo comma, del codice civile, viene esclusa l’imputazione.

Resta inteso che le “ore di viaggio”, eccedenti rispetto all’orario di lavoro e al di fuori del normale ambito territoriale di impiego, saranno retribuite all’85% della paga oraria ordinaria con esclusione di qualsiasi maggiorazione e franchigia.

**Assistenza Sanitaria Integrativa**

Per ogni singolo dipendente in forza, le Parti definiscono in Euro 300,00 il costo dell’assistenza sanitaria integrativa, le cui modalità di attivazione saranno oggetto di informativa aziendale entro il 31 maggio p.v.

**Specifiche**

Le Parti, unitamente agli istituti disciplinati dal presente Accordo Aziendale, confermano la validità e l’applicabilità degli seguenti Accordi:

Telelavoro - Verbale di Accordo del 17 novembre 2009, con la sola variazione del rimborso spese fissato ad Euro 30,00

Bacheca Sindacale Elettronica – Verbale di Accordo del 30 novembre 2010

Sistemi Aziendali - Verbale di Accordo del 30 novembre 2010

Razionalizzazione sedi - Verbale di Accordo del 29 maggio 2013

Geolocalizzazione - Verbale di Accordo del 23 ottobre 2014

\*\*\*\*

Il presente Accordo Aziendale costituisce un corpo unico con gli accordi sottoscritti in pari data.

La Parti si danno atto che le clausole del presente Accordo sono tra di loro correlate ed inscindibili e che esso ha carattere novativo e supera, annulla e sostituisce ogni altra previsione contenuta in precedenti accordi, nonché prassi aziendali se ed in quanto esistenti.

In considerazione delle finalità perseguite con la presente intesa, le Organizzazioni Sindacali si impegnano a non avanzare a nessun livello richieste inerenti le materie disciplinate dal presente Accordo.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Multiple handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

La Parti si impegnano a monitorare i contenuti della presente intesa con incontri periodici, anche al fine di porre in essere le eventuali necessarie azioni correttive in linea con gli scenari di mercato e con la salvaguardia della continuità aziendale.

Le Parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti.

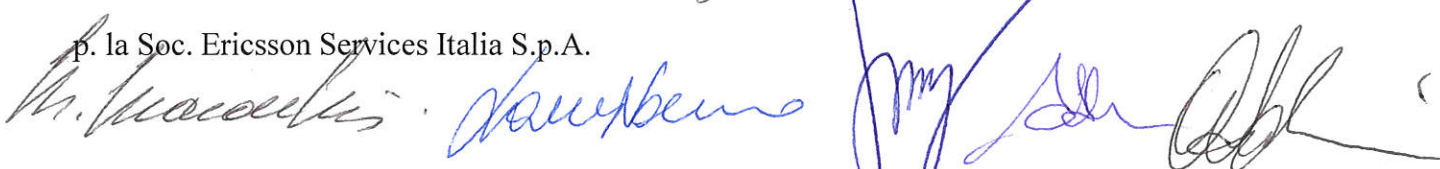
Il presente Accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di Slc CGIL, Fistel CISL, Uilcom UIL e UGL Telecomunicazioni, nonché dalla maggioranza delle RSU costituite nelle unità produttive della società Ericsson Services Italia S.p.A.

Letto, confermato e sottoscritto.

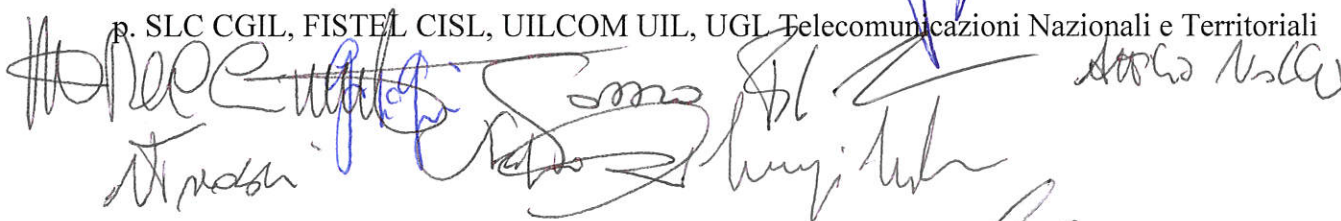
p. Unindustria



p. la Soc. Ericsson Services Italia S.p.A.



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



p. la RSU

