



UNINDUSTRIA
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
DI ROMA • FROSINONE • RIETI • VITERBO

VERBALE DI ACCORDO

Addì 4 maggio 2013, in Roma presso la Sede di Unindustria – Confindustria Roma

tra

La Soc. Vodafone Omnitel NV e la Soc. Vodafone Gestione S.p.A., assistite da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

e

la SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU.

premesse che

- La Società Vodafone Italia in nome e per conto della sue controllate e collegate (di seguito La Società) ha illustrato il Piano Industriale alle Organizzazioni Sindacali di SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU nell'incontro del 6 marzo 2013, tenuto presso Unindustria – Confindustria Roma.
- L'attuale contesto macroeconomico con il prolungamento della crisi economica ha impattato fortemente i consumi e la domanda delle imprese. In tale contesto, il settore delle Telecomunicazioni è in forte sofferenza e registra un calo di fatturato del 10% tra il 2012 e il primo trimestre del 2013 che è possibile attribuire al contesto macroeconomico, al forte calo dei prezzi che hanno registrato -50% in due anni e al taglio delle tariffe di terminazione mobili.
- In tale contesto, la strategia di Vodafone basata su posizionamento di qualità sostenuto da differenziazione e continuo investimento su Rete e Servizio al Cliente ha permesso di ottenere e mantenere la *leadership* del mercato mobile e di rappresentare il principale *challenger* nel mercato della rete fissa.
- Per realizzare tale strategia il Gruppo Vodafone ha continuato a sostenere rilevanti investimenti in Italia, nonostante la forte riduzione dei ricavi e dei margini, combinati con un continuo sforzo di efficienza.
- Recentemente il drastico calo dei ricavi di Vodafone Italia, sta diventando insostenibile; l'accelerazione del calo dei prezzi e della crisi ha messo molto sotto pressione i ricavi e i margini, che si sono ridotti rispettivamente di 1 miliardo e circa 700/800 milioni nell'arco di due anni.
- Lo scenario atteso per il futuro si preannuncia molto difficile ed incerto:
 - recessione attesa anche nel 2013;
 - competizione tra operatori sempre più dura, con dinamiche di prezzo sempre più aggressive;
 - impatti visibili sui conti economici degli operatori TLC a causa dei servizi offerti da operatori *Over The Top* (a titolo esemplificativo: *Whatsapp, Viber, Skype*);
 - continuazione effetto taglio delle tariffe di terminazione mobili e dalla riduzione delle tariffe di *roaming*;
 - incertezza regolatoria nel mercato di rete fissa.
- In questo scenario Vodafone ha deciso di intraprendere la sfida del rilancio attraverso una strategia di differenziazione basata su Qualità e Investimenti

CDT
C3

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

- Investimento per rilanciare Ricavi;
- Conferma *focus* Rete e Servizio al Cliente;
- Difesa investimenti;
- Trasformazione ed efficienza necessarie a sostenere la strategia.
- Realizzare la sfida del rilancio richiede investimenti rilevanti per costruire e mantenere le nuove reti Ultra BroadBand (4G e Fibra), garantire la migliore esperienza ai Clienti e offrire Servizi di nuova generazione. Liberare le risorse necessarie per raggiungere questi obiettivi richiede una maggiore efficienza e la trasformazione del modello operativo.
- Gli elementi chiave di tale trasformazione sono:
 - Focalizzazione risorse e competenze sulle priorità;
 - Nuovo modello organizzativo e processi;
 - Focalizzazione sui risultati operativi.

Considerati gli obiettivi fissati in premessa

- La Società coerentemente con le necessità evidenziate in premessa, ha avviato, il giorno 11 marzo 2013, ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24 Legge n. 223/91, una procedura di licenziamento, per riduzione di personale, con conseguente collocazione in mobilità, rispettivamente di n. 671 lavoratori per Vodafone Omnitel NV e di n. 29 lavoratori per Vodafone Gestione S.p.A., strutturalmente eccedenti rispetto alle esigenze aziendali.
- La Società, a seguito dell'avvio della procedura di mobilità, ha avviato un costruttivo confronto con le Organizzazioni Sindacali Nazionali, Territoriali e il Coordinamento Nazionale delle RSU, così come definito nel Verbale di rinvio del 14 marzo 2013, per l'individuazione delle soluzioni non traumatiche per la gestione delle suddette eccedenze e misure volte ad assicurare maggiore produttività, competitività ed efficienza.
- Vodafone Italia applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Telecomunicazione (di seguito CCNL TLC) del 1° febbraio 2013, nonché la contrattazione aziendale vigente.
- le parti confermano i contenuti dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011.

Pertanto alla luce di quanto premesso e considerato, le parti concordano dopo un ampio confronto svoltosi nell'ambito degli incontri che si sono tenuti nei mesi di marzo, aprile e maggio 2013, quanto segue:

Quanto indicato in premessa rappresenta parte integrante del presente accordo.

Le condizioni del presente accordo si applicano ai lavoratori di Vodafone Italia e Vodafone Gestioni in forza all'atto di stipula del presente accordo, come segue:

Gestione degli esuberanti

Le Parti concordano che la tabella del personale in forza e di quello in esubero allegata al presente accordo, rappresenta il riferimento per la gestione della procedura di mobilità secondo il criterio della non opposizione al licenziamento e per l'applicazione dell'art. 4 comma 11 della legge 223/91.

Le parti si danno atto, con il presente accordo e con il Verbale che verrà sottoscritto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali entro il 6 maggio 2013, di esperire ed esaurire a tutti gli effetti la procedura di cui agli articoli 4 e 24, Legge n. 223/91, anche ai fini di quanto previsto dall'ultimo periodo dell'art. 5, comma 4, legge citata.

[Area con numerose firme e iniziali manoscritte, tra cui "Papa", "CDM", "CD", "AG 2", "SR", "M", "12", "11", "17", "18", "19", "20", "21", "22", "23", "24", "25", "26", "27", "28", "29", "30", "31", "32", "33", "34", "35", "36", "37", "38", "39", "40", "41", "42", "43", "44", "45", "46", "47", "48", "49", "50", "51", "52", "53", "54", "55", "56", "57", "58", "59", "60", "61", "62", "63", "64", "65", "66", "67", "68", "69", "70", "71", "72", "73", "74", "75", "76", "77", "78", "79", "80", "81", "82", "83", "84", "85", "86", "87", "88", "89", "90", "91", "92", "93", "94", "95", "96", "97", "98", "99", "100"]

1. Collocazione in mobilità

Per quanto concerne la procedura di mobilità, ai sensi dell'art. 5, comma 1, della Legge n. 223/91, è definito quale criterio per l'individuazione del personale per il collocamento in mobilità, quello della non opposizione al licenziamento stesso. Ai lavoratori interessati, appartenenti alle strutture in esubero, e collocati in mobilità sarà riconosciuto, in aggiunta all'indennità sostitutiva del preavviso nonché alle competenze di Fine Rapporto, un incentivo all'esodo calcolato secondo lo schema riportato nella separata intesa sottoscritta in pari data.

L'erogazione delle somme avverrà esclusivamente previa sottoscrizione di verbale di conciliazione e transazione generale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c..

Le parti, inoltre, concordano che ai lavoratori che non si opporranno al collocamento in mobilità e che manifesteranno la volontà di accettare una ricollocazione presso Società terze, sarà corrisposto, in aggiunta all'indennità sostitutiva del preavviso nonché alle competenze di Fine Rapporto, uno specifico incentivo all'esodo secondo lo schema riportato nella separata intesa sottoscritta in pari data.

L'erogazione delle somme avverrà esclusivamente previa sottoscrizione di verbale di conciliazione e transazione generale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c..

Agli effetti della disposizione di cui all'art. 8, 4° comma, del D.L. n. 148/1993 convertito in Legge n. 236/1993, il periodo per il collocamento in mobilità s'intende definito dalla stipulazione del presente accordo di esperita procedura fino al 31 ottobre 2014.

2. Contratto di lavoro a tempo parziale

Le parti concordano che saranno accolte, nella misura complessiva pari a 40 fte, le richieste di trasformazione da contratto di lavoro a tempo pieno a contratto di lavoro a tempo parziale a 20 ore settimanali, di tipo "orizzontale" o "verticale".

Inoltre saranno accolte, nella misura complessiva pari a 10 fte, le richieste di trasformazione da contratto di lavoro a tempo pieno a contratto di lavoro a tempo parziale a 30 ore settimanali, di tipo "orizzontale".

Per entrambe le casistiche potranno essere valutate di comune accordo con i richiedenti le opportunità di scegliere il modello di tipo "orizzontale continuato" o "verticale" in considerazione, anche, della tipologia del lavoro svolto.

Ai lavoratori che richiederanno la trasformazione del loro profilo orario l'Azienda riconoscerà un importo *Una Tantum* il cui valore è definito nella separata intesa sottoscritta in pari data.

Le parti concordano che, al fine di poter procedere con congruità alla concessione delle trasformazioni a contratto a tempo parziale, l'Azienda raccoglierà le richieste fino al mese di giugno 2013. Successivamente a tale data si procederà ad evadere le richieste applicando prioritariamente il criterio relativo ai carichi familiari e in subordine dell'anzianità aziendale.

Le trasformazioni di cui sopra dovranno avere carattere di non reversibilità.

3. Contratto di Solidarietà di tipo "difensivo".

Le parti, per ricercare ogni possibile soluzione volta a ridurre l'impatto sociale derivante dalla necessità di riduzione di personale scaturente dalle motivazioni di cui sopra, nonché dalla procedura di mobilità *ex lege*

223/91 attivata con nota del 11 marzo 2013, hanno convenuto sull'attivazione dell'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo" di cui all'art. 1, 1° comma, della legge n. 863 del 1984 e successive modifiche ed integrazioni, per consentire le finalità di cui alla predetta norma.

L'applicazione del Contratto di Solidarietà riguarderà le strutture aziendali di seguito indicate e complessivamente n°. 396 lavoratori :

- PLA - Affari Istituzionali, Regolatorio e Sostenibilità;
- Finance - Finance Operations e SCM;
- SSF - tutta la Direzione.

L'articolazione della riduzione verticale dell'orario di lavoro sarà attuata su base (mensile/settimanale). Attualmente si prevede di applicare una percentuale di riduzione dell'orario di lavoro (mensile/settimanale) pari al 30% .

La puntuale definizione della percentuale di riduzione nonché la definizione dell'articolazione delle riduzioni dell'orario di lavoro sarà definita nell'ambito dell'incontro nel quale sarà sottoscritto il Contratto di Solidarietà.

Le parti, trascorsi i primi tre mesi di vigenza dell'accordo nei quali i lavoratori in esubero delle aree sopra indicate potranno essere collocati in mobilità alle condizioni di cui al punto 1) del presente accordo, si impegnano a sottoscrivere, per il numero residuale, un Contratto di Solidarietà che avrà decorrenza dal mese di settembre 2013 e con durata di 12 mesi.

Le parti si danno atto che alla scadenza del Contratto di Solidarietà si incontreranno per una verifica a livello nazionale complessiva in merito alla situazione complessiva delle aree interessate dall'applicazione del Contratto di Solidarietà.

Le parti si danno atto che il personale interessato dal contratto di solidarietà non sarà interessato dall'applicazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 11 della Legge 223/91 ma potrà essere ricollocato sulle posizioni disponibili presso la medesima sede di lavoro.

Per coloro che alla fine dei 12 mesi di solidarietà dovessero manifestare la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, le parti definiscono fin da ora che a costoro sarà conferito un incentivo all'esodo pari a quello definito per le risoluzioni del rapporto di lavoro di cui al secondo comma della separata intesa sottoscritta in pari data (ultimo scaglione temporale).

Tale importo sarà erogato previa sottoscrizione di verbale di conciliazione e transazione generale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c..

4. Negozi

Le parti concordano che per il personale operante presso i Negozi in chiusura sarà prevista l'applicazione dei seguenti strumenti:

- ricollocazione interna, ove possibile, presso altri Negozi di Vodafone Gestione o presso Vodafone NV anche in sedi di lavoro non coincidenti;
- ricollocazione volontaria presso *partner distributivi* nell'ambito dello stesso comune comunque comuni limitrofi. Le parti definiscono fin da ora che a costoro sarà conferito un incentivo all'esodo pari a quello definito per le riallocazioni presso Società Terze nella separata intesa sottoscritta in pari data;



- collocazione in mobilità, con il criterio della non opposizione al licenziamento. Ai lavoratori interessati, sarà riconosciuto, in aggiunta all'indennità sostitutiva del preavviso nonché alle competenze di Fine Rapporto, un incentivo all'esodo secondo lo schema riportato al secondo comma della separata intesa sottoscritta in pari data;
- l'Azienda favorirà, compatibilmente con le politiche commerciali dell'Azienda, la creazione di Negozi gestiti imprenditorialmente dai soggetti interessati dalla chiusura dei Negozi di cui sopra.

L'erogazione delle somme avverrà esclusivamente previa sottoscrizione di verbale di conciliazione e transazione generale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c.

5. Art. 4, co.11, della Legge n. 223/91

Le parti in attuazione della comune volontà di individuare tutti gli strumenti utili a gestire in maniera non traumatica la procedura di mobilità *ex lege* 223/91 richiamata in premessa contenendo l'impatto sociale, concordano di applicare, dal mese di novembre 2014, le previsioni di cui all'art. 4 co. 11 della Legge n. 223/1991, al residuo personale di cui alla tabella allegata, al fine di individuare una ricollocazione all'interno dell'Azienda, presso la medesima sede, anche con attribuzione a mansioni inferiori. Conseguentemente si darà corso all'allineamento retributivo e inquadramentale al livello immediatamente inferiore e, comunque, non al di sotto del 5° livello inquadramentale.

Le parti concordano che l'Azienda procederà ad attuare quanto sopra, utilizzando i criteri individuati dall'art. 5 della Legge 223/91 e sulla base delle tabelle allegate al presente accordo. A tal fine le parti si incontreranno entro il mese di luglio 2014 per una verifica in ordine al suddetto personale ancora residuo a tale data e utile all'assegnazione alle nuove posizioni organizzative, alle condizioni previste al paragrafo precedente, ovvero a parità di livello inquadramentale qualora venga espressamente manifestata l'accettazione da parte del lavoratore del trasferimento presso un'altra sede aziendale.

Le parti si danno atto che nell'individuazione del personale residuo, si terrà conto delle uscite complessive con riferimento all'area di appartenenza.

Nota a Verbale

Le parti si danno atto che qualora sussistano casi di coniugi o conviventi *more uxorio* appartenenti entrambi alle aree individuate nella tabella allegata al presente accordo, si salverà uno dei due coniugi/conviventi *more uxorio*.

Relazioni Industriali

Le parti al fine di contribuire ad una efficace e costruttiva gestione delle Relazioni Industriali, hanno convenuto di avviare un percorso di monitoraggio costante, attraverso momenti di verifica periodica, che si svolgeranno con cadenza mensile a livello Territoriale. Durante tali incontri l'Azienda informerà le Organizzazioni Sindacali e le RSU relativamente al flusso dell'andamento occupazionale con riferimento ai profili professionali, ai relativi livelli inquadramentali e alle aree interessate. Con cadenza semestrale si terranno incontri a livello Nazionale, volti a determinare una responsabile gestione del Piano e degli strumenti in esso previsti.

In particolare negli incontri a livello nazionale costituiranno anche la sede di sessioni di confronto, che alla luce di quanto previsto in premessa e tenendo conto delle condizioni di mercato e dell'andamento aziendale, siano utili per l'individuazione delle principali aree di analisi e di intervento per l'incremento della competitività, della produttività e della sostenibilità complessiva dei costi al termine della vigenza degli accordi sottoscritti in pari data. Inoltre sempre in tale sede le parti procederanno ad analizzare l'andamento

complessivo degli strumenti individuati nel presente accordo, nonché del relativo allegato anche ai fini dell'applicazione di quanto previsto al punto 5) del presente accordo, anche prevedendo, ove possibile, un riequilibrio di eventuali discrasie che si dovessero realizzare nella uscita.

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

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

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTel CISL e UILCOM UIL e dal Coordinamento Nazionale delle RSU di Vodafone Omnitel N.V., rappresentativo delle RSU costituite nelle Unità Produttive della Società Vodafone Omnitel N.V. e sulla base del mandato ricevuto dalle Assemblee dei lavoratori.

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

Letto, confermato e sottoscritto.

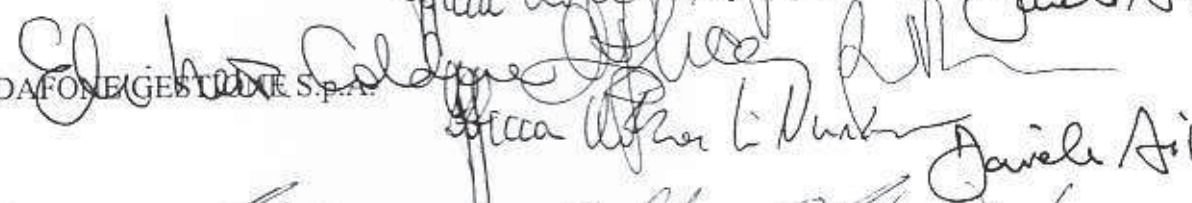
p. l'UNINDUSTRIA - CONFINDUSTRIA ROMA



p. la Soc. VODAFONE OMNITEL N.V.



p. la Soc. VODAFONE GESTIONE S.p.A.



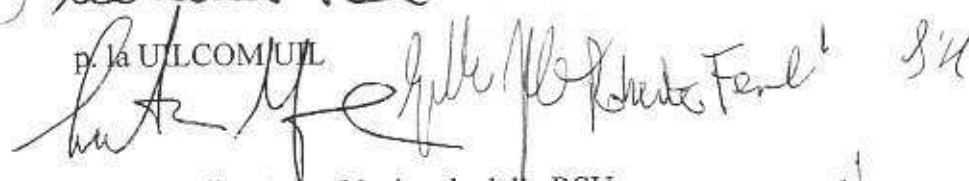
p. la SLC CGIL



p. la FISTEL CISL



p. la UILCOM UIL



p. il Coordinamento Nazionale delle RSU

