



UNINDUSTRIA

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

VERBALE DI ACCORDO

Addì 26 luglio 2013, in Roma presso la Sede di Unindustria – Confindustria Roma

tra

La Soc. Ericsson Telecomunicazioni S.p.A. (di seguito Azienda), assistita da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

e

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

premessò che

- la Società Ericsson Telecomunicazioni S.p.A., applica ai lavoratori interessati dal presente Accordo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Imprese esercenti servizi di Telecomunicazione del 1° febbraio 2013 (di seguito CCNL TLC);

Pertanto le parti dopo un ampio confronto svoltosi nell'ambito degli incontri che si sono tenuti nei mesi di giugno e luglio 2013, hanno concordato quanto segue:

Nuovi trattamenti economici e normativi

Le parti, tenuto conto dell'attuale situazione di crisi del mercato delle Telecomunicazioni, 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 di cui confermano i contenuti.

A tale proposito pertanto le parti concordano di modificare i trattamenti sotto elencati come segue:

Un copy Team

Carri Luca *Stefano* *Stefano* *Stefano* *Stefano* *Stefano* *Stefano* *Stefano* *Stefano* *Stefano*

Silvia Barabelli *Stefano*

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

1. Ferie

Dal 1° agosto 2013 a tutto il personale in forza verranno riconosciute esclusivamente le giornate di ferie previste dall'art. 31 del vigente CCNL TLC.

In pari data le spettanze relative alle ferie superiori rispetto le previsioni del CCNL TLC saranno convertite in una pari quantità di permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro e seguiranno la disciplina di seguito definita per tale istituto.

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.

Spettanza

Le parti concordano che la spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione (1° gennaio - 31 dicembre) 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, le parti convengono che ciascun dipendente dovrà concordare con il proprio responsabile, ed inserirle negli applicativi aziendali dedicati, le giornate previste di ferie secondo il seguente calendario:

- entro il 31 gennaio di ciascun anno le giornate di ferie per il primo trimestre dello stesso anno;
- entro il 31 marzo di ciascun anno le giornate di ferie relative all'intero anno.

Il periodo di godimento viene stabilito secondo le norme del CCNL TLC in modo da consentire una fruizione di norma non eccedente le tre settimane consecutive nei mesi estivi; il periodo di ferie sarà stabilito da ciascuna Unità Organizzativa aziendale, tenuto conto delle richieste dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Ogni dipendente dovrà usufruire in ragione di anno solare di 4 settimane di ferie, secondo uno specifico piano preventivamente concordato nell'ambito dell'Unità Organizzativa di appartenenza.

Eventuali variazioni delle pianificazioni effettuate dal lavoratore potranno essere rettificare e riapprovate entro la data di chiusura/approvazione della presenza mensile.

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.

FA
Non sono sicuro

2

Residui anni precedenti

Le parti concordano che in aggiunta alla completa fruizione delle ferie dell'anno corrente, dovranno essere utilizzate le ferie eventualmente non usufruite fino al 31 dicembre 2012. In caso di ferie non usufruite inferiori alle 160 ore, il loro completo utilizzo deve avvenire entro il 31 dicembre 2013; nell'ipotesi di un ammontare superiore, è consentito l'utilizzo negli anni successivi, sempre in ragione di 160 ore all'anno, delle ore di ferie arretrate, fino al completo esaurimento.

A tale scopo i residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti, sempre nel limite di 160 ore per ciascun anno, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale, usufruendo tassativamente di una giornata di ferie da collocarsi il 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.

Festività del 4 Novembre di cui al comma 7 dell'art. 28 del CCNL TLC

In luogo del trattamento economico di cui al comma 7 dell'art. 28 del CCNL TLC previsto per la festività del 4 novembre il personale usufruirà di un permesso retribuito di 8 ore, non monetizzabile e da fruirsi entro l'anno solare di maturazione.

2. Riduzioni 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 detti permessi, unitamente ai permessi riconosciuti a titolo individuale e/o collettivo (a titolo esemplificativo: PIR) 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

I permessi di cui sopra, dovranno essere tassativamente fruiti nell'ambito dell'anno solare sia attraverso l'individuazione di un calendario di chiusure collettive definito in sede di esame congiunto così come previsto dal CCNL TLC, sia attraverso l'individuazione di periodi definiti dal lavoratore e approvati dall'Azienda.

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 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 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, fermo restando che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. 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.

Decorsi tali termini eventuali residui di tali permessi non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati.

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 residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro il mese di settembre 2014 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 al termine del primo trimestre 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 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, fermo restando che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Il processo di richiesta, eventuale diniego o ripianificazione dovrà risultare da uno scambio di *e-mail* tra il dipendente e il proprio responsabile.

Decorsi tali termini eventuali residui di tali permessi non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati.

3. Intervallo meridiano per la fruizione del pasto

Le parti convengono che, dal 1° agosto 2013, per tutto il personale, l'intervallo meridiano per la fruizione del pasto avrà una durata pari a 60 minuti.

Sperimentazione matrice oraria

Con riferimento al personale tecnico operante "in campo", al fine di assicurare maggiori livelli di efficienza e di consentire un presidio più efficace delle attività, ferme restando la durata dell'orario normale settimanale pari a 40 ore e la relativa distribuzione su cinque giorni alla settimana (8 ore, dal lunedì al venerdì), le parti convengono sulla possibilità di stabilire l'orario di lavoro ordinario nell'ambito della fascia oraria 8-20, senza flessibilità in ingresso.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Le parti concordano di istituire una Commissione Tecnica Paritetica, composta da un componente della RSU per di ciascuna sede amministrativa aziendale, nonché da ulteriori 4 componenti della RSU individuati dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni stipulanti la presente Intesa e da componenti aziendali.

Tale Commissione avrà il compito di avviare dal mese di ottobre 2013, una sperimentazione in uno o più specifici ambiti territoriali che tenga conto di tre matrici orarie distinte: 8-17, 11-20 e 9-18 con possibilità, da parte dell'Azienda, a fronte di esigenze tecniche, organizzative e produttive, di modulare diversamente il numero dei dipendenti all'interno di ogni singola fascia, con un preavviso di 24 ore. Resta inteso che per tale ipotesi le prestazioni di reperibilità decorreranno a partire dalla fine della rispettiva matrice oraria di lavoro cui il personale sarà stato assegnato.

4. Lavoro notturno

Le parti si danno atto che si considera, ai soli effetti retributivi, come lavoro notturno quello reso nel periodo tra le ore 22.00 e le ore 7.00.

5. Buono pasto e Trattamento di trasferta Italia

Buono Pasto

Con effetto dal 1° agosto 2013, ai lavoratori, con orario normale di lavoro superiore a 5 ore e la cui sede sia sprovvista di mensa aziendale, è riconosciuto 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 un buono avente come fine esclusivo la consumazione del pasto.

Trasferta Italia

A parziale modifica e novazione di quanto previsto nell'accordo aziendale del 25 ottobre 2010 le parti concordano quanto segue, con decorrenza dal 1° agosto 2013.

Il dipendente in trasferta usufruirà del seguente trattamento:

- buono pasto per il primo pasto, indipendentemente dall'ambito territoriale della trasferta;
- in alternativa a quanto previsto dall'alinea precedente il lavoratore potrà optare per un rimborso pie' di lista con un massimale di 15 euro per le trasferte fuori dal Comune di lavoro e oltre i 20 KM dal normale ambito territoriale di impiego così come definito nell'Accordo del 29 maggio 2013;
- rimborso a pie' di lista per il secondo pasto, con un massimale di 25 euro;

Gli importi previsti al secondo e al terzo alinea del paragrafo precedente possono essere tra di loro cumulabili. Il rimborso a pie' di lista avverrà solo dietro presentazione di giustificativo fiscalmente valido.

Manca il nome

Dani Lavee

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signatures]
5
Filippo Bolognoli
Stefano...

Il trattamento previsto per il 1° pasto verrà riconosciuto solo se la trasferta è superiore a quattro ore di lavoro effettivo e coincide con l'intervallo orario 12-15.

Il 2° pasto è dovuto soltanto in caso di pernottamento, ovvero quando non sia possibile il rientro al proprio domicilio prima delle 21.

Secondo quanto previsto dal CCNL TLC, il trattamento di trasferta ha solo natura e scopo di risarcire le spese sostenute dai dipendenti nell'interesse dell'Azienda. Detto trattamento, pertanto, non ha natura retributiva, anche se corrisposto con continuità.

I trattamenti suddetti sono comprensivi di tutti i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale e contrattuale ed è inoltre escluso dalla base imponibile del trattamento di fine rapporto in relazione al quale le parti ex articolo 2120 c.c., 2° comma, intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Reperibilità ed intervento in reperibilità

A parziale modifica e novazione di quanto previsto dagli accordi aziendali vigenti in materia le parti concordano quanto segue.

Con decorrenza dal 1° agosto 2013, le giornate di reperibilità sono definite come segue:

Giorno di reperibilità	Inizio giornata di reperibilità	Fine giornata di reperibilità
Lunedì	17,30 del lunedì	8,30 del martedì
Martedì	17,30 del martedì	8,30 del mercoledì
Mercoledì	17,30 del mercoledì	8,30 del giovedì
Giovedì	17,30 del giovedì	8,30 del venerdì
Venerdì	17,30 del venerdì	8,30 del sabato
Sabato	8,30 del sabato	8,30 della domenica
Domenica	8,30 della domenica	8,30 del lunedì
Festivo	8,30 del festivo	8,30 del giorno successivo al festivo

L'indennità di reperibilità viene così stabilita, con riferimento alla durata, ai giorni della settimana ed all'inquadramento contrattuale:

- ai lavoratori inquadrati fino al 5° livello inquadramentale (compreso il livello retributivo 5S):
 - euro 22,50 lordi per i giorni da lunedì a venerdì;
 - euro 48,00 lordi per sabato, domenica e festivi;
- ai lavoratori inquadrati nel 6°, 7° livello inquadramentale e Quadri:
 - euro 24,00 lordi per i giorni da lunedì a venerdì;
 - euro 60,00 lordi per sabato, domenica e festivi.

Ai lavoratori inquadrati fino al 5° livello inquadramentale (compreso il livello retributivo 5S), per gli interventi effettuati nei periodi di reperibilità, sia da remoto che sul sito interessato, verrà corrisposta la normale retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL TLC vigente. Inoltre, per la giornata di reperibilità, per interventi direttamente sul sito interessato verrà corrisposto un unico importo forfettario pari a 18,00 euro lordi.

Manuale lavoro

Flavio Lave

[Numerous handwritten signatures and initials]

Per tutti i giorni dalla domenica 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

In aggiunta per interventi nella fascia 8,30 – 22,00 effettuati la domenica o i giorni festivi:

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

Qualora si verificassero casi di interventi ripetuti nei giorni di venerdì, sabato e domenica, il lavoratore fruirà di un riposo compensativo pari ad un'intera giornata, il lunedì immediatamente successivo.

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

Le parti confermano che, in relazione a tale istituto, sussiste un regime di protezione appropriato rispetto ai fini della normativa vigente in materia di riposo giornaliero.

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.

I trattamenti qui definiti sono comprensivi di tutti i riflessi sugli istituti retributivi indiretti, di origine legale e contrattuale, ed integralmente assorbiti in caso di future disposizioni di legge e/o contrattuali che possano modificare la disciplina relativa alle prestazioni di lavoro effettuate fuori del normale orario di lavoro.

6. Geolocalizzazione

Allo scopo di rendere più competitiva l'organizzazione di Field Services e di assicurare maggiori livelli di efficienza e produttività degli interventi tecnici in campo, le parti concordano sulla opportunità di utilizzare un sistema di geolocalizzazione che consenta di gestire più velocemente le richieste di emergenza, di assicurare la conformità agli SLA contrattuali attraverso tempi di dispacciamento più rapidi, di elevare i livelli di sicurezza delle risorse in campo soprattutto in aree remote, di migliorare la pianificazione e l'ottimizzazione dei servizi ed il servizio verso il cliente finale.

L'Azienda ritiene utile attivare una nuova funzionalità che permetta di inviare la posizione del tecnico al sistema di WFM (Work Force Management), in uso da diversi anni, attraverso l'utilizzo della funzionalità GPS integrata negli *smartphone* o *tablet*.

Non comp. in...

Place here

[Handwritten signatures and initials]

9. Premio di Risultato

Le Parti convengono di non applicare l'accordo del 12 luglio 2011 in materia di Premio di Risultato per l'anno 2013 e di avviare un Gruppo di Lavoro per la definizione di un nuovo Premio di Risultato per il triennio 2014-2016, che contenga indicatori legati anche a quanto definito dal presente accordo, in particolare per quanto riguarda l'incremento di produttività e di efficienza della struttura aziendale.

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 dichiarano che, ai fini della applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente accordo sono conformi a quanto previsto dal DPCM 22 gennaio 2013.

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

In considerazione delle finalità perseguite con la presente intesa, le Organizzazioni Sindacali si impegnano a non avanzare a nessun livello, per tutto il periodo di riferimento, richieste di modifica inerenti le materie disciplinate dal presente accordo e da quelli sottoscritti in pari data.

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 al punto 2) della presente Intesa avranno efficacia fino al mese di aprile 2015.

Il presente accordo viene sottoscritto dalle segreterie nazionali e territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, nonché dalla maggioranza delle RSU costituite nelle unità produttive della Società Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.

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

Letto, confermato e sottoscritto

p. l'UNINDUSTRIA - CONFINDUSTRIA ROMA

p. la Soc. ERICSSON TELECOMUNICAZIONI S.p.A.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. le RSU

Francesco Algranti
se vice

Raffaella Jayati

Steen Lou

Steen Lou

Roma, 26 luglio 2013

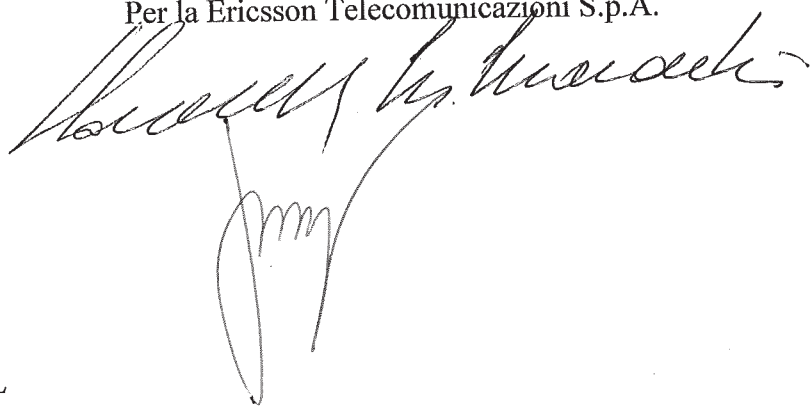
Spett.li Organizzazioni Sindacali Nazionali

SLC CGIL
FISTEL CISL
UILCOM UIL

Con riferimento al punto 5) 13° capoverso dell'Accordo sottoscritto il 26 luglio 2013, l'Azienda nel confermare le disposizioni ivi previste, precisa che, a fronte di particolari esigenze, il lavoratore potrà concordare con il proprio responsabile la fruizione di detto riposo nella prima giornata utile anche se successiva al lunedì.

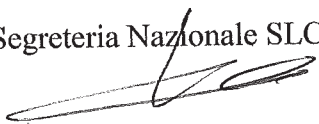
Cordiali Saluti.

Per la Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.

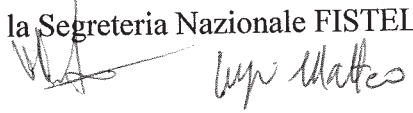


Per ricezione

Per la Segreteria Nazionale SLC CGIL



Per la Segreteria Nazionale FISTEL CISL



Per la Segreteria Nazionale UILCOM UIL

