

VERBALE DI ACCORDO

Addì 4 maggio 2013, in Roma,

tra

La Soc. Vodafone Omnitel NV e la Soc. Vodafone Gestione S.p.A., VST

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

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

Con riferimento al Verbale di Accordo sottoscritto in data odierna e quello che sarà sottoscritto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali entro il 6 maggio 2013, le parti si sono date atto di aver esperito ed esaurito la procedura di mobilità *ex lege* 223/91 avviata l'11 marzo 2013, e pertanto le Società si impegnano a corrispondere, a ciascun lavoratore collocato in mobilità - previa non opposizione al licenziamento con sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c. - una somma lorda a titolo di incentivazione/transazione generale novativa, il cui importo è definito secondo lo schema di seguito riportato:

- Risoluzione del rapporto di lavoro entro il mese di giugno 2013: 36 mensilità comprensivi dell'indennità sostitutiva del preavviso.
- Risoluzione del rapporto di lavoro entro il mese di luglio 2013: 28 mensilità comprensivi dell'indennità sostitutiva del preavviso.
- Risoluzione del rapporto di lavoro entro il mese di settembre 2013: 24 mensilità comprensivi dell'indennità sostitutiva del preavviso.
- Risoluzione del rapporto di lavoro dal 1° ottobre 2013 e il 31 ottobre 2014: 8 mensilità comprensivi dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Unitamente alle somme erogate a titolo di incentivo all'esodo e transazione generale l'Azienda Vodafone, a coloro che ne facessero richiesta, provvederà sostenere il contributo complessivo (socio sostenitore + socio utilizzatore) del FSIO (Fondo di Solidarietà Interna Omnitel) per la durata massima di 12 mesi decorrenti dal momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Ai lavoratori che non si opporranno al collocamento in mobilità e che manifesteranno la volontà di accettare una ricollocazione presso Società terze, sarà corrisposto uno specifico incentivo all'esodo secondo lo schema di seguito riportato:

- Risoluzione del rapporto di lavoro entro il mese di giugno 2013: 28 mensilità comprensivi dell'indennità sostitutiva del preavviso;
- Risoluzione del rapporto di lavoro entro il mese di luglio 2013: 24 mensilità comprensivi dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Inoltre nei confronti dei lavoratori che manifesteranno la volontà di accettare una ricollocazione presso Società terze sarà prevista un'assunzione a tempo indeterminato senza il periodo di prova e con un abbattimento della retribuzione annua nel limite massimo del 15%.

Ai lavoratori che alla conclusione dei 12 mesi di vigenza del Contatto 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 al punto comma del presente Accordo (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..

Ai lavoratori che richiederanno la variazione del proprio profilo orario, sarà riconosciuto un importo *Una Tantum* calcolato sulla retribuzione mensile lorda percepita in virtù del rapporto di lavoro a tempo pieno, secondo lo schema di seguito riportato:

- trasformazione del profilo orario a 20 ore settimanali: 6 mensilità.
- trasformazione del loro profilo orario a 30 ore settimanali: 2 mensilità.

L'Azienda, a fronte di specifica richiesta delle Organizzazioni Sindacali, conferma che verrà mantenuta fino al 30 aprile del 2016 la garanzia occupazionale fatte salve le risoluzioni consensuali, quelle per giusta causa nonché le eventuali uscite volontarie. Pertanto non saranno attivati licenziamenti collettivi. Inoltre fino a tale data non saranno realizzate operazioni di societarizzazione ed esternalizzazione, per il tramite di cessioni di ramo.

Nell'ambito di un modello di *Customer Care* coerente con le Politiche di Gruppo, Vodafone Italia afferma che l'insieme delle attività e dei volumi del *Customer Care* gestiti in *off shoring* è in linea con la complessiva sostenibilità del *customer*. Pertanto tali attività e volumi non saranno soggetti ad ulteriori variazioni. Inoltre coerentemente con un piano di automazione delle attività, le stesse potranno nel tempo subire una progressiva riduzione.

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. la Soc. VODAFONE OMNITEL N.V.

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

E VST

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. il Coordinamento delle RSU

[Area containing numerous handwritten signatures and initials of the representatives of the companies and unions mentioned in the text.]

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. e Vodafone Servizi e Tecnologie 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.

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

Nuovi trattamenti economici e normativi

Le parti, tenuto conto dell'attuale situazione di crisi del mercato delle Telecomunicazioni, al fine di realizzare una comune azione volta al rilancio della Società condividono l'importanza strategica di riequilibrare il profilo economico e normativo dei seguenti istituti al fine di contribuire in modo importante alla maggiore sostenibilità e competitività di Vodafone Italia nel settore.

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.

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

1. Contratto di lavoro a Tempo parziale

L'Azienda agevolerà l'accoglimento, favorendo le richieste di trasformazione da tempo pieno a orario di lavoro a tempo parziale a 30 ore settimanali, in linea con quanto previsto in materia dall'art. 18 del vigente CCNL TLC, in aggiunta agli Accordi esistenti del 2004 e del 2008.

2. Ferie

- 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 di cui 2 di chiusura collettiva coincidenti con le due settimane centrali del mese di agosto. Qualora, in previsione delle due settimane di chiusura collettiva si verificassero delle eccezioni, queste formeranno oggetto di un esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie la presente intesa. Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non avesse fruito delle complessive quattro settimane all'interno del periodo gennaio – settembre, avrà la facoltà di pianificare nel restante periodo ottobre – dicembre le settimane non ancora fruite. 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 tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 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.

Spettanze Aree 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 – giugno, i lavoratori dovranno fruire di una settimana di ferie; nel periodo luglio – settembre si prevede la fruizione di ulteriori due/tre settimane di ferie in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative. Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non avesse fruito delle complessive quattro settimane all'interno del periodo gennaio – settembre, dovrà programmare nel periodo ottobre – dicembre quanto non fruito, in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative e tenendo conto delle eventuali esigenze di carattere individuale. Qualora, la competenza dell'anno al 31 dicembre non fosse stata fruita, 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.

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.

Per quanto riguarda le strutture dei Call Center restano in vigore gli accordi sottoscritti nell'anno corrente fino alla loro naturale scadenza o eventuale rinnovo.

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 una giornata di ferie da collocarsi il venerdì 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 nei 24 mesi, i lavoratori daranno corso ad una programmazione individuale.

- Residui anni precedenti Aree 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 una giornata di ferie da collocarsi il venerdì o il sabato ovvero la domenica di ciascuna settimana nell'arco dell'anno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative. Per quanto attiene i Flagship Vodafone in Store i lavoratori dovranno usufruire di una giornata di ferie nell'arco delle settimane compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative. 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.

Nota a Verbale

Le parti si danno atto che, dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, i lavoratori che abbiano maturato un'anzianità di servizio oltre i 10 anni, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 31 del vigente CCNL TLC, ad un giorno di ferie aggiuntivo, ragguagliato ad 8 ore.

3. 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.

Le parti si danno atto di riconfermare l'operatività della Commissione ROL.

- 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 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. Qualora non fossero fruiti tali permessi, l'Azienda assegnerà tassativamente la fruizione nel periodo gennaio - giugno dell'anno successivo. Le parti concordano di incontrarsi entro il mese di maggio del corrente anno per la definizione del calendario delle

chiusure collettive. In tale occasione sarà data evidenza delle aree operative e non operative. A titolo indicativo ad oggi la classificazione delle Aree Operative è la seguente:

Elenco reparti operativi.

Technology:

- Network & Service Operations
- Network Operations
- Network Monitoring Center
- IT Operations
- Office IT

Vendite:

- Flagship/ Stores (negozi)

Commercial Operations:

- Call center Business - Consumer - Enterprise
- War Room

Safety Security and Facilities

- Frodi
- Security Operations
- Facilities Operations

- Spettanza Aree 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.

Le richieste di fruizione dei permessi saranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio. 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 quadrimestre gennaio-aprile (di ogni anno), per esigenze di servizio dette richieste non fossero accolte i relativi permessi, dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del quadrimestre immediatamente successivo sempre con una richiesta di preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora dette ulteriori richieste, sempre per esigenze di servizio non fossero nuovamente accolte, durante il quadrimestre 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.

Le parti si danno atto che per l'anno 2013, la procedura di cui al paragrafo che precede sarà limitata a quanto previsto sopra per gli ultimi due quadrimestri dell'anno solare.

- 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 due ore giornaliere da collocarsi il

venerdì di ciascuna settimana nel periodo gennaio - maggio e 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 saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati.

- 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 dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora al termine del primo quadrimestre gennaio-aprile (di ogni anno), per esigenze di servizio dette richieste non fossero accolte i relativi permessi, dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del quadrimestre immediatamente successivo sempre con una richiesta di preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora dette ulteriori richieste, sempre per esigenze di servizio non fossero nuovamente accolte, durante il quadrimestre 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.

Le parti si danno atto che per l'anno 2013, la procedura di cui al paragrafo che precede sarà limitata a quanto previsto sopra per gli ultimi due quadrimestri dell'anno solare..

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

4. Contratto di lavoro a tempo parziale Call Center

Le parti convengono che saranno positivamente accolte le richieste di trasformazione in contratto di lavoro a tempo parziale di a 20 ore e 25 ore settimanali, con assegnazione del turno fisso, che verrà definito temperando, ove possibile, le esigenze di servizio con le esigenze individuali. Con particolare riferimento al contratto a tempo parziale di 20 ore settimanali al fine di avere una gestione del traffico telefonico in linea con il flusso delle chiamate è fondamentale associare part time a 4 ore a coppie.

Sarà avviata una sperimentazione nell'ambito di una unità organizzativa da definire con riferimento alla tipologia di contratto di lavoro a tempo parziale "verticale" a 24 ore settimanali.

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

Le parti concordano di attivare un incontro a livello nazionale da tenersi entro il mese di settembre 2013, una specifica Commissione Paritetica (composta da 6 componenti sindacali e 6 rappresentanti

aziendali) in materia di produttività e di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro nel Call Center (quali a titolo esemplificativo, turnistica, miglioramento della qualità del servizio). Le parti si danno atto che la Commissione concluderà i propri lavori entro 6 mesi dall'avvio.

5. Assorbimento aumenti economici previsti dall'Accordo di Rinnovo del CCNL TLC del 1° febbraio 2013

A fronte di superminimi individuali assorbibili, l'Azienda assorbirà parzialmente gli aumenti previsti dall'Accordo di Rinnovo del CCNL TLC del 1° febbraio 2013, nel corso del 2013/2014, nelle seguenti misure massime:

SUPERMINIMO IND. ASSORB.	% ASSORBIMENTO SINGOLA TRANCHE
0 - 200 €	0%
200 - 300 €	30%
300 - 500 €	70%
Oltre 500 €	95%

A tutto il personale con contratto di lavoro a tempo parziale indeterminato non sarà effettuato alcun assorbimento.

Nota a Verbale

L'Azienda conferma che gli importi erogati a titolo di incentivazione individuale (STIP) così come il Premio di Risultato di cui all'Accordo sottoscritto in pari data non avranno incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti (incluso il TFR).

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 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 fino al 31 marzo 2016 nonché nel caso in cui dovessero emergere situazioni incompatibili con gli obiettivi indicati.

Le parti concordano che per le materie non normate e non novellate dal presente accordo restano validi gli accordi vigenti alla data di sottoscrizione della presente intesa e le prassi in atto.

Alla scadenza del presente Accordo e delle intese correlate troverà applicazione la disciplina del CCNL TLC (Ferie, Riduzioni dell'Orario di Lavoro ed ex Festività).

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 Soc. VODAFONE Servizi e Tecnologie S.p.A.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. il Coordinamento Nazionale delle RSU



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.

premesso 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.

LD17
C3

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including names like 'Papa', 'Francesco Allegro', 'Eugenio Caldera', 'Giuseppe...', 'Silvia...', 'Luca...', 'Antonio...', 'Giovanni...', 'Roberto...', 'Alessandro...', 'Stefano...', 'Matteo...', 'Nicola...', 'Andrea...', 'Domenico...', 'Michele...', 'Luca...', 'Antonio...', 'Giovanni...', 'Roberto...', 'Alessandro...', 'Stefano...', 'Matteo...', 'Nicola...', 'Andrea...', 'Domenico...', 'Michele...'.

- 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.

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 residuo, 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 salvaguarderà 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

Handwritten signatures and names of representatives from UNINDUSTRIA, VODAFONE OMNITEL N.V., VODAFONE GESTIONE S.p.A., SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM/UIL, and the RSU National Coordination. Names include Francesco Agnello, Daniele Asti, and others.

VERBALE DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE
(art. 2113, IV comma, cod.civ.; artt. 410 e 411, III comma, cod.proc.civ.)

Addi,2013 in

La Commissione di Conciliazione costituita dai Sigg.: e nella loro qualità di conciliatori designati, rispettivamente, da.....e da.....

ha esperito il tentativo di conciliazione in sede sindacale tra il Signor/la Signora.....(d'ora innanzi il "Lavoratore" ed unitamente alla Società, le "Parti"), che ha conferito espresso mandato alla Organizzazione Sindacale sopra citata per l'assistenza nella presente conciliazione

erappresentata dal Sig., che dichiara di essere in possesso dei necessari poteri

I Conciliatori: accertata l'identità delle Parti, la capacità ed il potere di ciascuna di esse di conciliare la controversia in esame, hanno preventivamente provveduto ad avvertire le Parti stesse circa gli effetti propri della conciliazione in sede sindacale, giusto il combinato disposto dalla normativa richiamata in epigrafe, ed hanno, quindi, dato corso al tentativo di conciliazione della controversia avente ad oggetto la risoluzione del rapporto di lavoro, a seguito del quale hanno preso atto che le Parti sono pervenute alla sistemazione totale della stessa nei seguenti termini.

Premesso che:

- a) il Lavoratore ha prestato la propria attività alle dipendenze della Società dal.....,con qualifica die inquadramento nel livello/categoria del vigente CCNL per il Personale dipendente da Imprese esercenti servizi di telecomunicazione;
- b) in data la Società ha attivato la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/91 per il licenziamento per riduzione di personale e la collocazione in mobilità di n. lavoratori;
- c) la procedura è stata regolarmente esperita e si è conclusa con l'Accordo sindacale del;
- d) la Società ha comunicato al Lavoratore, rientrante nelle condizioni di cui all'Accordo sindacale sopra citato, il recesso dal rapporto di lavoro ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 9, Legge n. 223/91, con decorrenza dal;
- e) l'Accordo sindacale suddetto ha previsto un sostegno economico a titolo di incentivazione all'esodo, in aggiunta alle competenze di fine rapporto, per i Lavoratori collocati in mobilità;
- f) le Parti intendono, inoltre, definire bonariamente ogni possibile ragione di lite conciliando e transigendo ex artt. 1965 e seguenti c.c., anche in via generale e novativa, ogni e qualsiasi pretesa che possa derivare, sia in via causale sia in via meramente occasionale, dal rapporto di lavoro intercorso e dalla sua cessazione, anche al fine di evitare l'alea di un eventuale giudizio.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

- 1) le premesse fanno parte integrante del presente Accordo che sostituisce ogni intesa, e/o Accordo, precedentemente definito;
- 2) il Lavoratore dichiara di accettare la risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, comunicatogli dalla Società, riconoscendo che il rapporto di lavoro si è risolto, a tutti gli effetti, alla data del (...) nonché di rinunciare ad ogni possibile impugnazione del

Handwritten signatures and initials of the conciliators and the worker, including names like 'Papa' and '1/3'.

Roma, 3 maggio 2013

Spett.li Organizzazioni Sindacali Nazionali

SLC CGIL
FISTEL CISL
UILCOM UIL

Oggetto: Programma di Welfare aziendale

Con riferimento alla nota a Verbale di cui all'accordo istitutivo del Premio di Risultato per il triennio 2013-2016 sottoscritto il 3 maggio 2013 Vi specifichiamo quanto di seguito riportato.

Il programma Welfare aziendale prevederà l'accesso diretto da parte del dipendente che ha scelto volontariamente di aderire a ai servizi relativi a:

- Sanità;
- Istruzione;
- Previdenza Integrativa.

Si conferma che verrà fornita una dettagliata informativa relativa alle modalità di fruizione dei servizi di Welfare alle Organizzazioni Sindacali Nazionali, alla Commissione Premio di Risultato e a tutto il personale interessato.

Cordiali Saluti.


Vodafone Omnitel N.V.

VERBALE DI ACCORDO

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

tra

La Soc. Vodafone Omnitel NV, la Soc. Vodafone Gestione S.p.A. e la Soc. Vodafone Servizi e Tecnologie 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


1. il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44, 3° comma, rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato;
2. l'accordo del 25 settembre 2008 relativo al Premio di Risultato per il personale di Vodafone, è scaduto il 31 marzo 2012;

si conviene

di istituire nei confronti del personale di Vodafone un Premio di Risultato, di seguito disciplinato, che definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Tale Premio avrà vigenza triennale a partire dal 1 aprile 2013 fino al 31 marzo 2016 e sarà erogato secondo quanto riportato nel paragrafo "Criteri di Erogazione".

tutto ciò premesso si conviene quanto segue



A. Indicatori del Premio di risultato:

Il Premio di Risultato sarà composto dai seguenti indicatori:

- EBITDA peso 40%
- Service Revenues peso 40%
- Net Promoter Score peso 20% (NPS)

Per quanto riguarda il NPS, le rilevazioni sono strutturate in modo da coprire tutti i segmenti in cui opera Vodafone e scadenzate sull'intero anno per consentire un monitoraggio della soddisfazione in maniera costante e continuativa.

Per garantire l'imparzialità dei risultati, Vodafone si avvale di un Istituto di Ricerca (GfK Eurisko), responsabile della rilevazione statistica del parametro.

B. L'erogazione del Premio di Risultato è basata sul risultato di ciascun obiettivo secondo i seguenti criteri:

EBITDA e SERVICE REVENUE

Risultato	Premio pagato
< 95% target	0 % della base
>= 95% e <=105% target *	fra 95% e 105% della base
> 105% target	105% della base

* Per i valori intermedi fra 95% e 105% il payout cresce in maniera direttamente proporzionale al risultato.

NPS

Risultato	Premio pagato
Mai primi	0 % della base
1 volta primi o pari	50 % della base
2 volte primi o pari	100 % della base
3 volte primi o pari	120 % della base
4 volte primi o pari	150 % della base

C. Cannello del Premio di Risultato

L'erogazione del valore maturato di Premio di Risultato sarà soggetto ad un cancello legato al parametro dell'EBITDA. Il valore soglia e' pari al 90% dell'EBITDA target; performance al di sotto della soglia porteranno ad un azzeramento dell'intero payout PdR.

D. La commissione del Premio di Risultato

I valori Target di ciascun obiettivo saranno definiti dall'Azienda in modo coerente con l'andamento economico dell'Azienda e verranno illustrati alla Commissione paritetica del Premio di Risultato di norma entro il mese di giugno dell'anno fiscale di riferimento. Tale Commissione sarà composta da un massimo di 6 rappresentanti delle parti firmatarie di cui 3 di nomina aziendale e 3 di nomina sindacale. Resta inteso che in caso di straordinari e non prevedibili eventi societari, il Comitato si riunirà tempestivamente per valutare l'effetto di tali eventi sul Premio di Risultato.

Per la gestione del Premio di Risultato è confermato che la Commissione Paritetica Premio di Risultato si riunirà periodicamente, di norma, ogni 6 mesi al fine di:

1. analizzare e monitorare nel corso del periodo di applicazione del Premio di Risultato gli andamenti degli indicatori;
2. esaminare criticità che dovessero insorgere e proporre alle parti stipulanti eventuali azioni correttive a fronte di andamenti anomali, fermo restando la sostenibilità economica di dette azioni correttive.

Tenuto conto del livello delle informazioni che saranno comunicate, i componenti della Commissione PDR sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che saranno fornite e, in generale, sugli argomenti oggetto dell'attività del Comitato nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del Codice Civile. L'eventuale violazione di tali obblighi comporterà l'immediata convocazione delle parti per la valutazione dei provvedimenti che potranno comportare l'allontanamento del responsabile. Entro il mese di maggio di quest'anno la Commissione PDR si incontrerà per definire una modalità di comunicazione interna coerente con i principi dell'art 2105 C.C.

E. Regole di partecipazione

Il periodo di riferimento per la definizione degli obiettivi è l'anno fiscale consistente nel periodo 1 aprile - 31 marzo.

Il premio verrà corrisposto in unica soluzione entro il mese di giugno successivo alla chiusura dell'anno fiscale, sulla base di quanto consuntivato al 31 marzo dello stesso anno di pagamento. L'importo erogato a titolo di Premio di Risultato non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti (incluso il TFR).

Hanno titolo alla corresponsione del Premio di Risultato i lavoratori in forza alla data del 31 marzo dell'anno di riferimento e che risultino ancora in forza nel mese di pagamento dello stesso.

Sono considerati eleggibili i seguenti lavoratori:

- I lavoratori assunti a tempo indeterminato. Per i lavoratori assunti a tale titolo successivamente all'inizio del periodo di riferimento verrà corrisposto un importo pro-quota a condizione che abbiano reso una prestazione lavorativa effettiva di almeno 6 mesi continuativi.
- I lavoratori assunti/trasformati con contratto di lavoro a tempo indeterminato parziale, in tal caso il valore del Premio di Risultato sarà riproporzionato secondo il regime orario di riferimento, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario.
- I lavoratori con contratto a tempo determinato che abbiano prestato almeno 6 mesi di effettivo servizio e qualora ricorrano le seguenti condizioni:
 - in forza al 31 marzo del periodo di riferimento;
 - in forza nel mese di erogazione del Premio.
- I lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che abbiano prestato almeno 6 mesi di effettivo servizio e qualora ricorrano le seguenti condizioni:
 - presenti in servizio al 31 marzo del periodo di riferimento;
 - presenti in servizio nel mese di erogazione del Premio.

Tale importo, se dovuto, sarà comunicato da Vodafone alle Società di somministrazione per il relativo pagamento.

Allegato 1

Livello inquadramentale	Valore base in Eur (al target)
Quadro	2.698
Settimo	2.422
Sesto	2.159
Quinto	1.930
Quarto	1.664

VERBALE DI ACCORDO

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

tra

La Soc. Vodafone Omnitel NV, la Soc. Vodafone Gestione S.p.A. e Vodafone Servizi e Tecnologie 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.

premesso che

- l'Accordo relativo al Premio di Risultato di Vodafone Omnitel NV. è scaduto il 31 marzo 2012;
- il principio della non sovrapposibilità dei cicli negoziali non ha consentito nel corso del 2012 di procedere alla negoziazione sul Premio di Risultato, previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti nonché dall'art. 3, comma 13, del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione del 1° febbraio 2013 (di seguito CCNL TLC);

le parti convengono quanto segue

1. La premessa fa parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. L'Azienda, confermando di apprezzare il positivo apporto dei lavoratori all'andamento economico e produttivo aziendale, riconoscerà ai lavoratori stessi, in via del tutto eccezionale, l'erogazione di un importo premiale complessivo, riferito al periodo 1° aprile 2012- 31 marzo 2013.

CRITERI DI EROGAZIONE

L'attribuzione di detto importo premiale riguarda tutto il personale di Vodafone Omnitel NV. in servizio alla data del 31 marzo 2012 ed ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo.

L'attribuzione di detto importo premiale non riguarderà le figure destinate a specifici piani di incentivazione individuale (STIP).

Handwritten signatures and initials:
S.4
[various illegible signatures and initials]

Handwritten signatures and initials:
[various illegible signatures and initials]

L'importo pari a 1.000,00 Euro lordi, indifferenziato per livello inquadramento, sarà corrisposto al personale interessato unitamente alle competenze del mese di giugno 2013.

Per il personale assunto successivamente al 1 aprile 2012 il valore dell'importo premiale sarà proporzionato all'effettiva presenza in servizio.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore dell'importo premiale sarà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo anche conto di eventuali variazioni del regime di orario in corso di semestre.

L'importo premiale sarà riproporzionato in funzione dei titoli di assenza non retribuiti.

Le parti definiscono tale importo premiale complessivo in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto, tale importo sarà escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Il presente Accordo costituisca 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 Soc. VODAFONE SERVIZI E TECNOLOGIE S.p.A.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. il Coordinamento Nazionale delle RSU

[Handwritten signatures and names of representatives from all parties listed above, including Unindustria, Vodafone, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, and the RSU National Coordination.]