

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 l'orario

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in various colors and styles, including blue, black, and red ink.]

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

Vertical handwritten note: Nuovo

Vertical handwritten note: Nuovo

Handwritten signature

Handwritten notes: 4, bordo malig, stesso aut.

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 Lauer

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Multiple signatures and handwritten notes]

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 Lavey

[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 campo

Placchi

8

Silvia Bordomelle

8

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.

Handwritten signatures and notes:
- Vertical note on the left: "Sottoscritta in..."
- Multiple handwritten signatures in black ink.
- At the bottom, some names are written: "Stefano...", "Silvia...", "Ludovico..."
- A small number "10" is visible at the bottom right.

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 Jay

Steen Lou

M. J.

[Handwritten signatures and initials for UNINDUSTRIA, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, and RSU]

VERBALE DI ACCORDO

Addì 26 luglio 2013, tra la società Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.,

e

le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, nazionali e territoriali, unitamente alle RSU;

in relazione all'accordo in pari data sottoscritto tra le stesse parti, si conviene e si concorda il seguente

Il presente piano di incentivazione all'esodo costituisce parte integrante di quanto previsto al punto 1) dell'Accordo Quadro sottoscritto in pari data nonché del Verbale di esperita procedura che le parti si sono impegnate a sottoscrivere entro 7 giorni dall'avvio della procedura di mobilità *ex lege* 223/91.

L'erogazione dell'incentivo all'esodo è subordinata alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione *ex* articolo 2113, comma 4 del codice civile, che dovrà essere sottoscritto presso Unindustria-Confindustria Roma entro e non oltre il mese successivo a quello della liquidazione delle competenze relative all'ultimo mese di lavoro e che contenga ampia rinuncia ad ogni pretesa, azione e/o ragione comunque riferibile al rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione, a fronte dell'erogazione dell'importo di € 500 (cinquecento) a titolo di transazione generale novativa.

A) Per il personale per il quale sia intervenuta l'avvenuta maturazione del diritto al percepimento della pensione di anzianità o di vecchiaia, secondo i requisiti in vigore fino al 31 dicembre 2011, fatta eccezione per coloro che abbiano maturato, alla data del presente accordo, un'anzianità contributiva inferiore a 37 anni, l'importo a titolo di incentivazione all'esodo è pari a n. 10 mensilità della retribuzione lorda mensile relativa agli elementi fissi, esclusi gli elementi variabili e gli eventuali benefits. La retribuzione di riferimento è quella del mese di luglio 2013.

B) Per l'ulteriore personale non rientrante nelle previsioni di cui al punto precedente e che verrà collocato in mobilità, fermo restando il criterio della non opposizione, l'importo dell'incentivo è determinato dal numero di mensilità stabilito per ciascuna fascia di età, come riportato nella tabella che segue. La retribuzione lorda mensile di riferimento è quella relativa agli elementi fissi riferiti alla retribuzione del mese di luglio 2013, esclusi gli elementi variabili e gli eventuali benefits.

[Area containing multiple handwritten signatures and names, including 'Silvia Carotomeli', 'Stefano', and 'Anna Maria Trosini'.]

Età	N° mensilità lorde	Importo lordo minimo garantito
fino a 35 anni	20	€ 45.000
da 36 a 40 anni	28	€ 60.000
da 41 a 45 anni	32	€ 80.000
da 46 a 60 anni	36	€ 80.000

L'importo dell'incentivo derivante dal numero delle mensilità sopra indicato verrà maggiorato del 25% qualora l'adesione al piano avverrà entro il 15 settembre 2013 ed entro il 31 ottobre 2013 per le cd. "Strutture Hosted" (ITTE, OPTO Supply, Sourcing BNET) (a titolo esemplificativo: un lavoratore con 47 anni di età il cui rapporto la cui adesione al piano avverrà entro il 15 settembre 2013 ovvero entro il 31 ottobre 2013 per le cd. "Strutture Hosted" avrà diritto a 36 mensilità più il 25% e, quindi, complessivamente 45 mensilità).

A richiesta dell'interessato l'Azienda metterà a disposizione un servizio di Outplacement avvalendosi di società specializzata del settore.

C) Per il personale che concorderà con l'Azienda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro entro i termini di validità della presente intesa, l'Azienda corrisponderà l'incentivo previsto al punto B).

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Soc. Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. le RSU

Emilio Casarini
 [Signature]

VERBALE DI ACCORDO

Addì _____ 2013, tra la società Ericsson Telecomunicazioni S.p.A., assistita da Unindustria-Confindustria Roma,

e

le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL nazionali e territoriali, unitamente alle RSU;

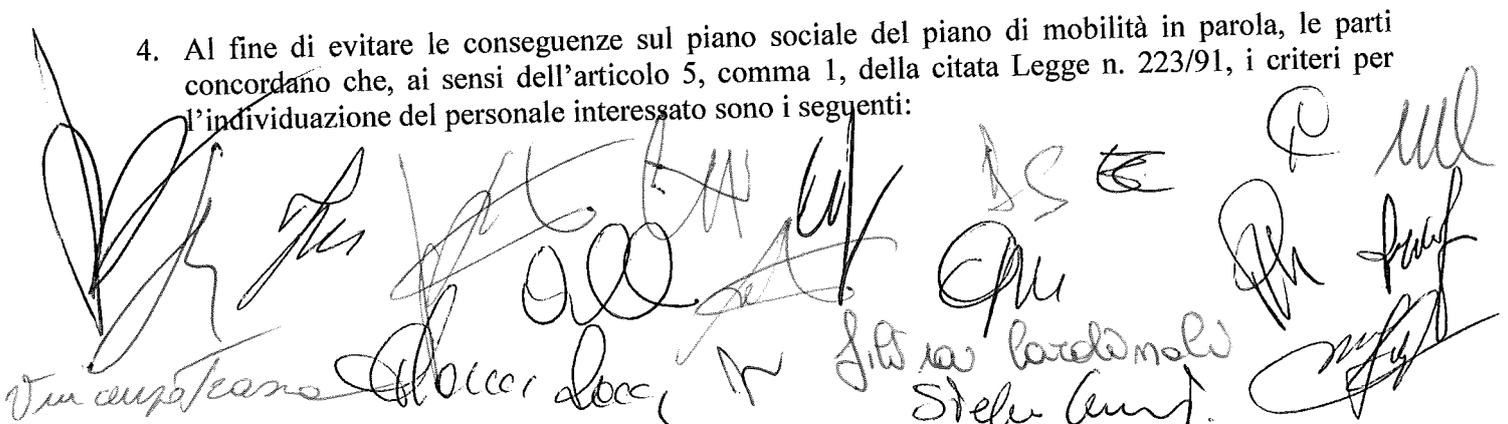
dopo ampia ed approfondita discussione in merito alla procedura di cui agli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/91 avviata dalla Ericsson Telecomunicazioni S.p.A. con lettera del per la gestione delle eccedenze occupazionali già oggetto di disamina negli incontri dei mesi di giugno e luglio 2013 tenutisi presso Unindustria-Confindustria Roma;

premessò

- che le motivazioni della eccedenza di personale sono quelle riportate nella lettera di avvio della procedura di mobilità *ex lege* 223/91 del _____ nonché quelle nell'Accordo Quadro sottoscritto il 26 luglio 2013;
- che le Organizzazioni Sindacali hanno deciso di affrontare la gestione degli esuberanti con soluzioni non traumatiche e condivise tra le parti.

Tutto ciò premesso e ritenuto, le parti hanno convenuto e concordato quanto segue.

1. La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. A fronte delle eccedenze dichiarate con la comunicazione richiamata in premessa, verrà collocato in mobilità un numero massimo di 335 (trecentotrentacinque) dipendenti, anche con una diversa articolazione rispetto quella indicata in apertura della procedura stante la molteplicità e la correlazione degli strumenti e dei criteri appresso delineati.
3. Le parti, avvalendosi della facoltà di cui all'articolo 8 della Legge n. 236/1993, concordano che la collocazione in mobilità avverrà entro il 4 ottobre 2013 per tutte le strutture aziendali, fatta eccezione per le cd. "strutture Hosted" (ITTE, OPTO Supply, Sourcing BNET), per le quali la collocazione in mobilità avverrà entro il 31 dicembre 2013.
4. Al fine di evitare le conseguenze sul piano sociale del piano di mobilità in parola, le parti concordano che, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, della citata Legge n. 223/91, i criteri per l'individuazione del personale interessato sono i seguenti:


Unindustria
Ericsson
CGIL
CISL
UILCOM
RSU
Stelco
Aunt.

- a) in via prioritaria tutti i lavoratori per i quali sia intervenuta l'avvenuta maturazione del diritto al percepimento della pensione di anzianità o di vecchiaia, secondo i requisiti in vigore fino al 31 dicembre 2011, fatta eccezione per coloro che abbiano maturato, alla data del presente accordo, un'anzianità contributiva inferiore a 37 anni;
- b) per il personale che non ha i requisiti di cui alla lettera a), la collocazione in mobilità verrà effettuata con il criterio aggiuntivo della non opposizione al licenziamento stesso.

5. Per il piano di incentivazione all'esodo per il personale in esubero si fa riferimento all'intesa sottoscritta tra le parti il 26 luglio 2013.

Con la sottoscrizione del presente verbale le parti si danno atto di aver regolarmente esperito ed esaurito la procedura ex articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991 ed ogni altra procedura conseguente e/o accessoria.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roberto
Matteo
Silvia
Sofia

Roma, 26 luglio 2013

Spett.li Organizzazioni Sindacali Nazionali

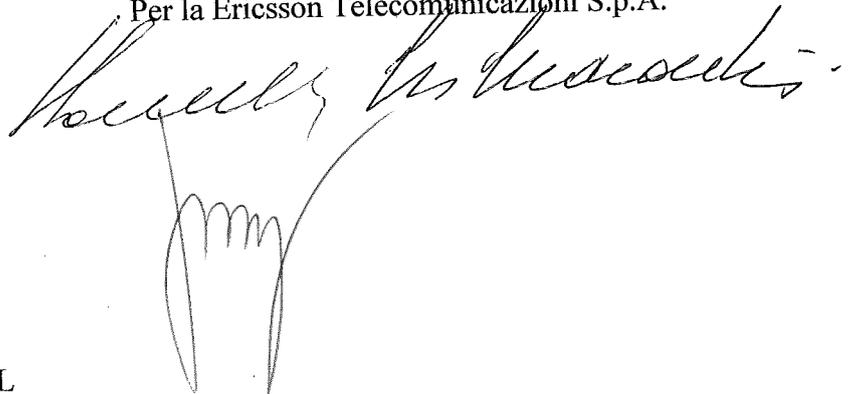
SLC CGIL
FISTEL CISL
UILCOM UIL

Oggetto: Accordo Quadro del 26 luglio 2013

Con riferimento al punto 1) lettera B) dell'Accordo Quadro sottoscritto il 26 luglio 2013, l'Azienda conferma che in ordine al criterio ivi definito sono fatti salvi specifici casi di professionalità e/o ruoli caratterizzati da professionalità non fungibili e sostituibili all'interno dell'azienda che in caso di uscita comporterebbero un danno all'operatività della stessa. All'insorgere di tali situazioni e su diretta richiesta del/degli interessati, le RSU potranno richiedere una ulteriore verifica sul rispetto dei requisiti previsti dal presente accordo alla struttura Risorse Umane.

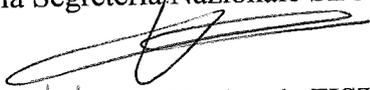
Cordiali Saluti.

Per la Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.

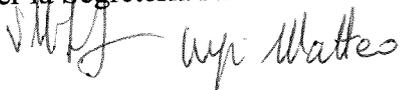


Per ricezione

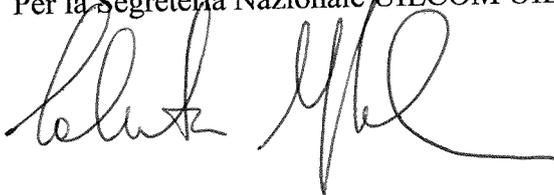
Per la Segreteria Nazionale SLC CGIL



Per la Segreteria Nazionale FISTEL CISL



Per la Segreteria Nazionale UILCOM UIL



Roma, 26 luglio 2013

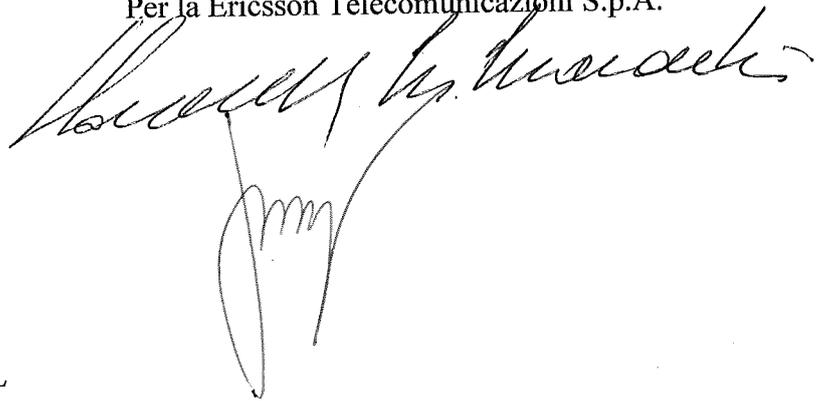
Spett.li Organizzazioni Sindacali Nazionali

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.

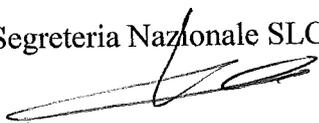
Cordiali Saluti.

Per la Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.

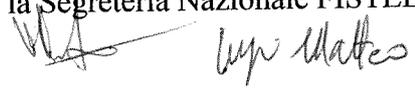


Per ricezione

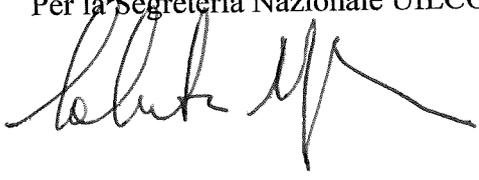
Per la Segreteria Nazionale SLC CGIL



Per la Segreteria Nazionale FISTEL CISL



Per la Segreteria Nazionale UILCOM UIL



adeguare la propria offerta e rafforzare le proprie attività presso i clienti di riferimento, ottimizzare le sinergie interne e mantenere una costante e sempre più presente relazione con il cliente stesso;

- detto piano è stato illustrato alle Organizzazioni Sindacali ed alle RSU nell'incontro del 6 giugno u.s., nel corso del quale sono state rappresentate le ragioni alla base della necessità di un adeguamento dell'organico e di una riduzione dei costi, che sono da individuarsi anche nella complessa e grave crisi economico-industriale del settore delle telecomunicazioni, che ha portato i gestori ad una drastica e consistente riduzione degli investimenti a medio-lungo termine;
- il Piano Industriale prevede un esubero di personale di complessivi 335 dipendenti distribuiti prevalentemente nelle aree di mercato, con esclusione delle attività di Ricerca e Sviluppo ed è volto al rafforzamento della struttura attraverso un aumento di competitività, sia in termini di eccellenza operativa che di riduzione dei costi;
- le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto all'Azienda di affrontare l'insieme del Piano Industriale evitando di ricorrere a soluzioni traumatiche, con la previsione che, per la durata del Piano, siano utilizzati solamente strumenti condivisi;
- 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);
- le parti confermano che è obiettivo comune valorizzare la funzione delle Relazioni Industriali quale strumento fondamentale per realizzare le condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo e, quindi, le possibilità di occupazione; pertanto le parti ritengono funzionale a tale obiettivo l'applicazione dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 di cui confermano i contenuti;

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

Gestione degli esuberi

Con riferimento allo scenario illustrato in premessa ed al Piano Industriale presentato alle Organizzazioni Sindacali il 6 giugno 2013, l'Azienda ha dichiarato 335 esuberi strutturali. Le Organizzazioni Sindacali nel prendere atto di quanto sopra hanno richiesto una gestione non traumatica degli esuberi attraverso l'utilizzo di una pluralità di strumenti. Pertanto al fine di minimizzare gli impatti sul personale, le parti concordano l'adozione dei seguenti strumenti per la gestione degli esuberi in parola:

1. L'Azienda avvierà, per il totale degli esuberi sopra indicati, la procedura di mobilità *ex lege* 223/1991 entro il 30 luglio 2013 e le Organizzazioni Sindacali si impegnano a chiuderla con esito positivo entro sette giorni da tale data, sottoscrivendo l'Accordo allegato. Le parti avvalendosi della facoltà di cui all'articolo 8 della legge n. 236/1993, concordano che la collocazione in mobilità avverrà entro il 4 ottobre 2013 per tutte le strutture aziendali, fatta eccezione per le cd. "Strutture Hosted" (ITTE, OPTO Supply, Sourcing BNET) per le quali la

Non sono firmate

[Handwritten signatures and initials]

collocazione in mobilità avverrà entro il 31 dicembre 2013 (e pertanto dette strutture saranno escluse dalle previsioni di cui al punto 2 del presente Accordo). Con riferimento alla procedura di mobilità sopra citata, al fine di mitigare le conseguenze sul piano sociale del piano di mobilità in parola, le parti concordano che, ai sensi dell'art. 5, comma 1, della citata Legge n. 223/91, saranno definiti i seguenti criteri per l'individuazione del personale interessato:

- a) in via prioritaria tutti i lavoratori per i quali sia intervenuta l'avvenuta maturazione del diritto al percepimento della pensione di anzianità o di vecchiaia, secondo i requisiti in vigore fino al 31 dicembre 2011, fatta eccezione per coloro che abbiano maturato, alla data del presente accordo, un'anzianità contributiva inferiore a 37 anni;
- b) per il personale che non ha i requisiti di cui al punto precedente la collocazione in mobilità verrà effettuata con il criterio aggiuntivo della non opposizione al licenziamento stesso.

L'erogazione delle somme, concordate con separata intesa sottoscritta in pari data, avverrà esclusivamente previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione e transazione generale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c..

2. Le parti 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.

Le parti si danno atto che le attività di R&D e le cd. "Strutture Hosted" (ITTE, OPTO Supply, Sourcing BNET) saranno escluse dall'applicazione del Contratto di Solidarietà (le "Strutture Hosted" sono presenti nelle seguenti sedi aziendali: Genova - 135 dipendenti; Roma - 58 dipendenti; Pagani (SA) - 7 dipendenti; Vimodrone (MI) - 5 dipendenti; Napoli - 1 dipendente). Per tali funzioni le parti concordano che si incontreranno entro il mese di gennaio 2014 per una verifica in ordine al numero residuale degli esuberi dichiarati.

L'applicazione del Contratto di Solidarietà riguarderà tutte le altre strutture aziendali; resta inteso che nell'ambito del Contratto di Solidarietà le parti individueranno eventuali specifici criteri di esclusione.

L'articolazione della riduzione verticale dell'orario di lavoro sarà attuata su base mensile/settimanale. 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 due 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, entro il mese di settembre 2013, per il numero residuale degli esuberi dichiarati, un Contratto di Solidarietà che avrà decorrenza dal 7 ottobre 2013 e con durata di 9 mesi, rinnovabili, per il numero residuale degli esuberi al netto degli esodi incentivati.

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

Silvio Cardinale

Stefano...

L'Azienda, durante l'applicazione del Contratto di Solidarietà ovvero nel periodo successivo, e fino al mese di aprile 2015, darà luogo ad un Piano di Incentivazione all'esodo, su base consensuale. Gli incentivi saranno erogati previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione e transazione generale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c..

3. Le parti condividono un obiettivo tendenziale di saturazione della capacità produttiva interna anche in conseguenza delle azioni di riconversione e di processi di internalizzazione, tenuto conto degli andamenti del mercato e delle esigenze tecnico, produttive e organizzative, che potranno rendersi agibili nella parte finale del Piano.
4. Le parti in attuazione della comune volontà di individuare tutti gli strumenti utili a gestire in maniera non traumatica gli esuberi dichiarati e contenendo l'impatto sociale, concordano di applicare, dal mese di maggio 2015, le previsioni di cui all'art. 4 co. 11 della Legge n. 223/1991, al fine di individuare una ricollocazione all'interno dell'Azienda, presso il medesimo normale ambito territoriale di impiego (riferimento operativo), e anche alla luce dei processi di internalizzazione di cui al punto precedente, anche eventualmente 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 si incontreranno entro il mese di marzo 2015 per una verifica in ordine al numero residuale degli esuberi dichiarati a tale data e utile ad individuare il personale interessato da quanto previsto al presente paragrafo.

Verifiche periodiche

Le parti concordano di istituire una Commissione Paritetica, composta da componenti le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Stipulanti la presente Intesa e da un componente della RSU per di ciascuna sede amministrativa aziendale, nonché da ulteriori 4 componenti della RSU individuati dalle Segreterie Nazionali e da componenti aziendali, con il compito di monitorare l'applicazione del presente Accordo.

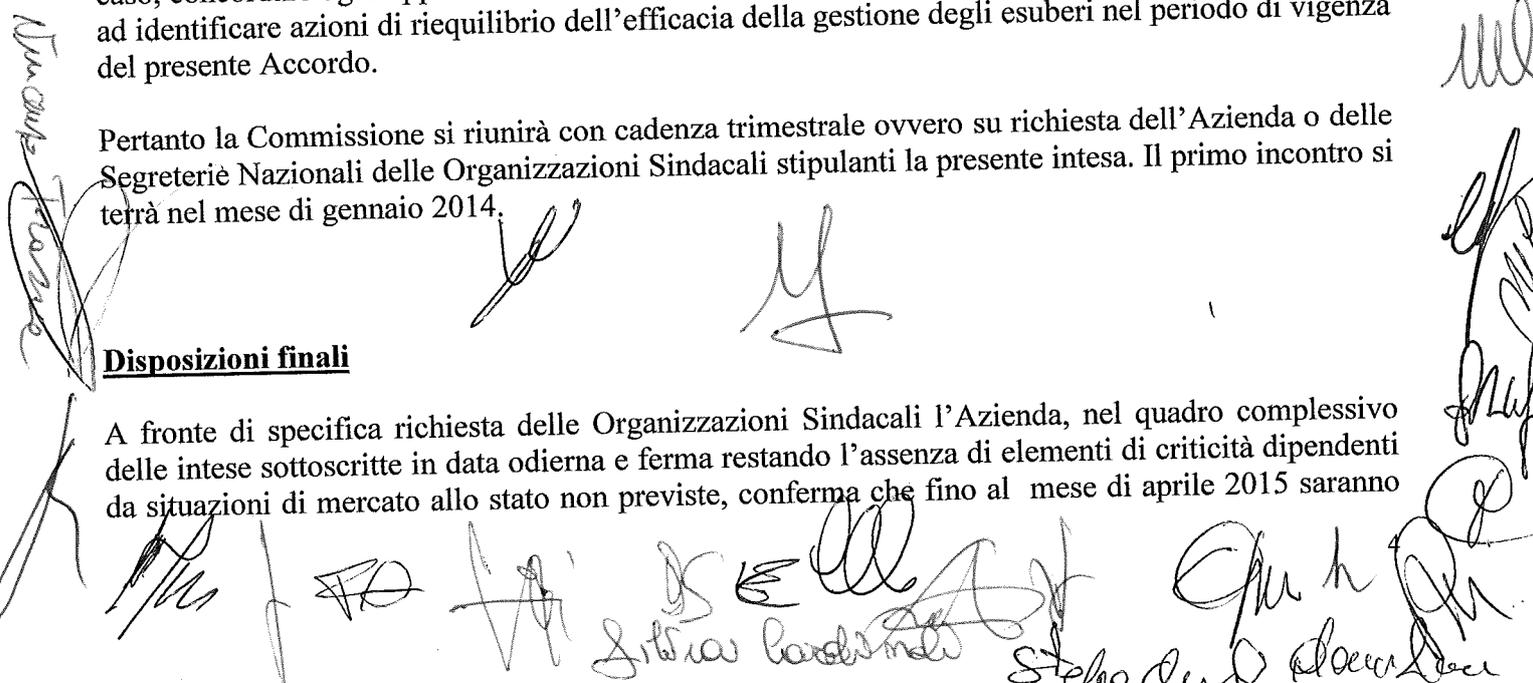
Tenuto conto delle finalità degli strumenti di gestione degli esuberi previsti dal presente Accordo, le parti convengono di incontrarsi periodicamente con l'obiettivo di monitorarne l'efficacia e, nel caso, concordare ogni opportuna iniziativa nell'ambito di quanto previsto nel presente Accordo, atta ad identificare azioni di riequilibrio dell'efficacia della gestione degli esuberi nel periodo di vigenza del presente Accordo.

Pertanto la Commissione si riunirà con cadenza trimestrale ovvero su richiesta dell'Azienda o delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa. Il primo incontro si terrà nel mese di gennaio 2014.

Disposizioni finali

A fronte di specifica richiesta delle Organizzazioni Sindacali l'Azienda, nel quadro complessivo delle intese sottoscritte in data odierna e ferma restando l'assenza di elementi di criticità dipendenti da situazioni di mercato allo stato non previste, conferma che fino al mese di aprile 2015 saranno

Manuale



utilizzati solo gli strumenti previsti dal presente Accordo nonché risoluzioni consensuali e uscite volontarie, ferme restando le risoluzioni per giusta causa.

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.

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. Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. le RSU

SLE

FISIEL

UILCOM

ROMA 26/07/2013

OCCASIONE: ACCORDI. RIORGANIZZAZIONE ERISSON

IN RELAZIONE AGLI ACCORDI SOTTOSCRITTI IN DATA
ODIERNA LE SEGRETERIE NAZIONALI SPEDIRANNO

LA RISERVA A SEGUITO DELLE ASSEMBLEE CON
I LAURATORI.

