

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 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.

premessi 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

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like SOU, se, and others.]

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.

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Le giornate di assenza dal servizio a titolo di malattia non saranno considerate utili ai fini della maturazione del Premio di Risultato, fatta eccezione per i seguenti eventi:

- malattia con ricovero ospedaliero;
- assenze dal servizio per le quali il FSIO croghi il trattamento previsto dall'articolo 11 del Regolamento (trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley o da neoplasie, nonché per le situazioni che per prospettive prognostiche siano assimilabili a quelle precedentemente indicate nel presente capoverso);
- i periodi di assenza per malattia di durata pari o superiore ai 6 giorni di calendario.

Fanno eccezione, parimenti, i giorni di permesso mensili previsti dalla Legge 104/92 e le assenze dal servizio a titolo di congedo di maternità.

Nell'allegata Tabella (cfr. Allegato 1) sono indicati gli importi lordi del Premio di Risultato espressi su base annua e corrispondenti ai valori target.

Le parti, inoltre, si danno atto che alle somme oggetto del presente Accordo sarà applicato quanto previsto dalle disposizioni di legge relative alla tassazione agevolata per l'incremento della produttività e dell'efficienza organizzativa e da quanto previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge 247/07 e successive modifiche ed integrazioni.

Le parti dichiarano che, ai fini della applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente accordo relativo all'istituzione del Premio di Risultato sono conformi a quanto previsto dal DPCM 22 gennaio 2013.

Nota a Verbale

Alla luce della comprovata situazione di crisi economica che ha coinvolto tutto il settore delle telecomunicazioni e che ha comportato la necessità per Vodafone di attivare un piano di trasformazione, riguardante la ridefinizione dell'assetto organizzativo e della sostenibilità del costo del lavoro, l'Azienda intende avviare un percorso al fine di attenuare le ricadute dirette sui lavoratori.

Pertanto, l'Azienda, in questa ottica, intende reagire prontamente, impegnandosi entro il 31 dicembre 2013 ad attivare un programma di "Welfare aziendale" lasciando al singolo dipendente la volontà di aderire a tale iniziativa, tenendo conto dei livelli di prestazione stabiliti nel programma.

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.

LD17
CB

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.P.

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

Francesco Allegri
Elisabetta Calderoli
Elisabetta Calderoli
Elisabetta Calderoli
Daniela Aota

Manoia Fari
Roberto Fardelli
Gianni
Schiavone
Fiorini
Antonio
Andrea
Roberto
Mea
Antonio
Papa

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

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including:

- Top center: "S. H."
- Top right: a large signature.
- Middle left: a signature.
- Middle center: a signature.
- Middle right: a signature.
- Bottom left: several signatures and initials, including "AG", "FB", "B", "Be", "Papa", "se", "G", "A".
- Bottom center: a signature.
- Bottom right: a signature.