

## VERBALE DI ACCORDO

Addì, 20/3/13 in Roma, si sono incontrati:

la Soc. TARGA FLEET MANAGEMENT SRL

e

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU

Premesso che:

La Società ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali, per linee generali, le iniziative di natura economica e gestionale con le quali intende approcciare l'attuale situazione di grave difficoltà, a seguito della riduzione delle prestazioni richieste dal rinnovo contrattuale con la Soc. Leasys per Telecom Italia e dalla conseguente necessità di riassorbire l'alea del costo assicurativo, che hanno portato all'avvio della procedura di mobilità per n. 33 lavoratori.

Tale strategia, in particolare, ha il proprio fulcro nella volontà della Società di elaborare e realizzare, nel breve-medio periodo, compatibilmente con ogni altro vincolo, un piano di investimenti e di interventi, volti a determinare, anche tramite il maggior uso delle tecnologie esistenti e la progressiva introduzione di nuove tecnologie, significative innovazioni, sia nei processi lavorativi ed organizzativi, sia nelle modalità di gestione dei rapporti con la clientela, così da adeguare significativamente la proposta che la Società stessa può rivolgere alla clientela al mutato contesto di un mercato che si profila come sempre più competitivo e rapidamente mutevole.

L'obiettivo auspicato è quello di conseguire, tramite un nuovo assetto complessivo, più elevati livelli di efficienza e di qualità, così da migliorare la competitività aziendale, mantenendo la qualità richiesta dal cliente, anche attraverso recuperi di produttività, e porre la Società in condizione di avere maggiori possibilità di acquisire nel mercato nuova ed aggiuntiva clientela.

Coerentemente con quanto sopra ed in ragione di ciò, pertanto, la Società, raccogliendo le indicazioni da parte delle OO.SS., ha valutato positivamente la possibilità di gestire gli esuberi dichiarati, non tramite l'attuazione dei provvedimenti espulsivi inizialmente annunciati, ma tramite l'uso alternativo del contratto di solidarietà difensivo, ritenendo che tale strumento, utilizzato nel contesto della strategia prima delineata, possa consentire, non soltanto di limitare sensibilmente l'impatto sociale della denunciata situazione di seria difficoltà, ma anche di limitare il rischio della dispersione del patrimonio professionale di cui la Società stessa è dotata.

La Società ha quindi anche illustrato alle parti sindacali le linee guida del modello organizzativo che verrà implementato successivamente alla stipula del presente accordo e che considera compatibile con le sue necessità operative, nel quadro delle iniziative finalizzate, come si è scritto, ad evitare la collocazione in mobilità dei lavoratori eccedenti e a fare applicazione del contratto di solidarietà difensivo.



Tutto ciò premesso, Le Parti convengono quanto segue:

## **1. Contratto di Solidarietà.**

Al fine di contrastare le eccedenze, l'Azienda rinuncia al ricorso alla mobilità di cui in premessa, e le Parti convengono di ricorrere all'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "difensivo" di cui alle vigenti disposizioni di legge.

Le OO.SS. hanno convenuto sull'opportunità del percorso che l'Azienda intende avviare, anche a tutela della continuità e della qualità del lavoro svolto dai dipendenti.

La Società applica al personale dipendente, il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Imprese esercenti servizi di Telecomunicazione.

### *Ambito di applicazione*

L'applicazione del Contratto di Solidarietà riguarderà tutte le strutture territoriali ubicate nelle Sedi di cui all'*allegato 1*, che costituirà parte integrante dell'Accordo che sarà siglato presso il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.

Nell'ambito delle strutture individuate sarà interessato all'applicazione del Contratto di Solidarietà tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in forza alla data del presente Accordo, con esclusione dei due Responsabili di Area operanti nella sede di Roma e Milano con attività di indirizzo, coordinamento e controllo dei processi.

L'elenco nominativo del personale in solidarietà - pari, complessivamente, a n. 58 unità- è riportato, suddiviso per unità produttiva, con indicazione della data di assunzione, della qualifica e dell'articolazione della modalità di riduzione dell'orario di lavoro settimanale con relativa percentuale di riduzione, nell'*allegato 1* che costituirà parte integrante dell'Accordo che sarà siglato presso il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.

### *Decorrenza e durata*

Il Contratto di Solidarietà avrà decorrenza dalla firma del presente Accordo presso il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e per 24 mesi.

### *Riduzione dell'orario di lavoro*

La percentuale complessiva di riduzione dell'orario di lavoro individuale settimanale è definita nella misura massima del 50% per il personale con orario di lavoro *full-time* e nella misura massima del 50% per n. 1 lavoratore con orario di lavoro *part time* al 75%.

#### Lavoratori *full-time*

La suddetta riduzione dell'orario di lavoro è applicata nelle settimane comprese nel periodo di 24 mesi al personale con orario di lavoro *full time* come di seguito indicato:

- su base settimanale in modalità verticale, per le prestazioni distribuite su cinque giorni lavorativi la settimana e con orario di lavoro settimanale pari a 38 ore e 10 minuti, con riduzione oraria di 19 ore e 5 minuti in ciascuna settimana, con una conseguente prestazione settimanale di 19



ore e 5 minuti;

Pertanto, gli orari di lavoro individuali settimanali *full-time* sono così riparametrati:

- da 38 ore e 10 minuti a 19 ore e 5 minuti medi settimanali, con prestazione lavorativa nelle giornate dal lunedì al venerdì secondo una turnazione mensile, senza prestazione lavorativa nelle giornate di sabato e domenica.

#### Lavoratori *Part-time*

La suddetta riduzione dell'orario di lavoro verrà applicata nelle settimane comprese nel periodo di 24 mesi per n. 1 lavoratore con orario di lavoro *part-time* al 75% come di seguito indicato:

- su base settimanale in modalità verticale, per le prestazioni distribuite su cinque giorni lavorativi la settimana e con orario di lavoro settimanale pari a 28 ore e 35 minuti, con riduzione oraria di 14 ore e 17,50 minuti in ciascuna settimana, con una conseguente prestazione settimanale di 14 ore e 17,50 minuti;

Pertanto, gli orari di lavoro individuali settimanali *part-time* 75.% sono così riparametrati:

- da 28 ore e 35 minuti a 14 ore e 17,50 minuti medi settimanali, con prestazione lavorativa nelle giornate dal lunedì al venerdì secondo una turnazione mensile, senza prestazione lavorativa nelle giornate di sabato e domenica .

#### *Deroghe all'orario concordato*

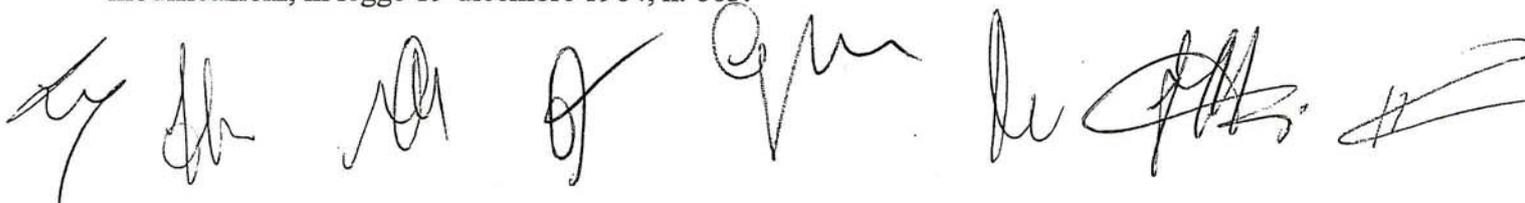
E' fatta salva la facoltà, ai sensi dell'art. 5, comma 10, della legge n. 236/93, di modificare in aumento l'orario ridotto come determinato dal presente contratto per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro legate a punte stagionali, ai periodi feriali o per nuove commesse; in tali casi l'Azienda ne darà comunicazione ai competenti uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali informando tempestivamente le Organizzazioni Sindacali stipulanti e le RSU.

Le parti concordano comunque espressamente che la riduzione di orario potrà essere definita anche con moduli orari allo stato non ancora definiti: pertanto la Società e la RSU potranno di volta in volta integrare e/o aggiornare i moduli e/o le modalità di attuazione della riduzione dell'orario, anche introducendo schemi diversi di attuazione della riduzione, fermo restando i limiti medi settimanali indicati. Le modalità operative di attuazione del presente CDS saranno oggetto di periodiche verifiche trimestrali in appositi incontri con la RSU e le OO.SS.

Per i lavoratori posti in solidarietà saranno ammesse prestazioni di lavoro straordinario oltre l'orario di lavoro *full time* previsto dalle norme contrattuali vigenti, purché a carattere individuale ed eccezionale.

#### *Istituti legali e contrattuali*

Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro, eccezion fatta per il Trattamento di Fine Rapporto per il quale troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 1, comma 3, della legge 29 maggio 1982, n. 297, e all'art. 1, comma 5, del Decreto-Legge 30 ottobre 1984, n. 726 convertito, con modificazioni, in legge 19 dicembre 1984, n. 863.



L'Azienda precisa che disporrà l'anticipazione ai lavoratori interessati, alle singole scadenze, del trattamento di integrazione salariale previsto dalle norme di legge sopra richiamate, salvo buon fine.

## 2. Sedi Periferiche.

- a. Le OO.SS. e le RSU prendono atto della chiusura di n. 9 sedi periferiche di Bolzano, Mestre, Firenze, Ancona, Pescara, Napoli, Bari, Catanzaro, Palermo, a far data dal 30 giugno 2013;
- b. Il personale occupato nelle sedi suindicate (n. 33 lavoratori) sarà trasferito, ai soli fini amministrativi, presso la sede di Roma, per i dipendenti operanti nell'area Centro-Sud, e presso la sede di Milano, per i dipendenti operanti nell'area Nord, secondo il seguente schema:

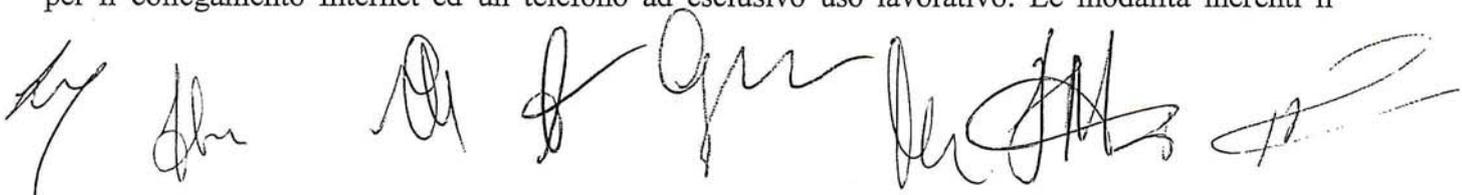
Sedi di Provenienza: Mestre, Bolzano, Firenze, Ancona Sede di destinazione: Milano

Sedi di Provenienza: Pescara, Napoli Bari, Catanzaro, Palermo Sede di destinazione: Roma

- c. I lavoratori oggetto del trasferimento continueranno a prestare l'attività lavorativa in specifiche aree geografiche di competenza, coincidenti con la regione di residenza/domicilio e/o con una eventuale macro area coincidente con la preesistente assegnazione di funzioni.
- d. L'assegnazione dell'area di competenza avverrà mediante comunicazione individuale a ciascun lavoratore coinvolto.
- e. L'orario di lavoro, pari a 19 ore e 5 minuti settimanali, sarà articolato su tre giornate secondo una specifica programmazione mensile delle presenze, fatto salvo il caso di particolari esigenze operative non preventivabili a priori, che saranno tempestivamente comunicate al lavoratore.
- f. Per ogni giorno di effettivo lavoro sarà riconosciuto un buono pasto del valore di € 5,29 e saranno oggetto di rimborso solo le spese vive (carburante, pedaggi autostradali, ecc..) eventualmente sostenute per l'esecuzione dell'incarico assegnato;
- g. A motivo della particolare situazione di crisi aziendale, le Parti convengono di modificare l'Accordo del 15.12.2006 relativamente al trattamento delle missioni di servizio fuori sede, secondo le seguenti modalità:

- Per distanze dalla sede abituale di lavoro comprese tra 0 e 50 Km: riconoscimento del buono pasto nella misura ordinaria;
- Per distanze dalla sede abituale di lavoro comprese tra 51 e 200 Km: riconoscimento del buono pasto o, in alternativa, di un rimborso a piè di lista sino ad un massimo di € 15,00 a pasto;
- Per distanze dalla sede abituale di lavoro superiori a 200 Km: rimborso a piè di lista sino ad un massimo di € 28,00 a pasto, cumulabili nell'ipotesi del secondo pasto per un massimo complessivo di € 56,00, qualora la trasferta si protragga oltre le ore 20.

- h. Per l'esecuzione dell'attività lavorativa, ad ogni dipendente sarà assegnato un PC dotato di scheda per il collegamento Internet ed un telefono ad esclusivo uso lavorativo. Le modalità inerenti il



corretto utilizzo degli strumenti di lavoro aziendali sarà oggetto di specifica Regolamentazione aziendale.

- i. Per l'attività sul territorio e presso il Cliente, ogni dipendente potrà utilizzare un'autovettura aziendale, in deposito presso una struttura situata nell'area di competenza assegnata al dipendente, sulla base di criteri logistici soggetti a successiva verifica;
- j. I lavoratori trasferiti presso la sede di Milano, a seguito dell'Accordo del 24.06.2010, continueranno a svolgere la propria attività lavorativa presso tale sede, con l'impegno da parte dell'Azienda di verificare entro 3 mesi ulteriori possibilità di remotizzazione degli incarichi assegnati.
- k. Le Parti si danno atto che quanto previsto dal presente punto 2 sarà oggetto di monitoraggio e verifica, di norma a cadenza trimestrale.

### 3. Sistemi informativi.

- a. In conformità a quanto previsto dalla normativa vigente l'Azienda ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali ed alle RSU le linee guida delle evoluzioni previste per i sistemi informativi aziendali e le logiche operative con cui gli stessi supporteranno l'innovazione dei servizi offerti dal e al mercato.
- b. L'Azienda ha altresì informato le Organizzazioni sindacali e le RSU che l'utilizzo dei sistemi sarà finalizzato ad incrementare la competitività dei servizi offerti dal e al mercato e ad aumentare la produttività dei processi operativi, distributivi ed amministrativi che supportano l'erogazione di detti servizi.
- c. Le Parti, nello spirito di quanto previsto dal CCNL TLC sulle Linee Guida del Settore in materia di controllo a distanza (art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300), confermano il relativo schema di riferimento comune.
- d. A tal fine le Parti concordano sull'istituzione di una Commissione Paritetica, formata da n. 3 rappresentanti della Direzione Aziendale e n. 3 rappresentanti designati dalle OO.SS., con il compito di analizzare la documentazione fornita e discutere preventivamente l'implementazione sui sistemi informatici delle nuove tecnologie di cui ai punti a. e b. del presente paragrafo, che di volta in volta l'Azienda abbia necessità di avviare, nonché le relative ricadute in materia di nuove tecnologie e tutela dei diritti dei lavoratori.
- e. A fronte dei lavori della Commissione Paritetica, le Parti si danno atto che gli accordi sottoscritti a livello aziendale tenendo conto dello schema di riferimento comune sopra citato daranno attuazione a quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, l. 20 maggio 1970, n. 300.

Letto, confermato e sottoscritto.

P. LA SOCIETA' TARGA FLEET MANAGEMENT SRL

P. LA SLC CGIL - FISTEL CISL - UIL COM U  
P. LA SLC CGIL - FISTEL CISL - UIL COM U  
P. LA SLC CGIL - FISTEL CISL - UIL COM U

P. LE R.S.U.  
P. LE R.S.U.  
P. LE R.S.U.