

"ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE"

Il giorno 19/12/2013, presso la sede di Assolombarda, in Milano, via Pantano, n. 9, si sono incontrati:

- Matrix S.p.A. (di seguito anche "**Matrix**" o la "**Cedente**"), rappresentata da Andrea Fascetti e Alessio Letizia;
- ITALIAONLINE S.R.L. (di seguito anche "**ITALIAONLINE**" o la "**Cessionaria**"), rappresentata da Andrea Fascetti, Marco Melino;
- le parti sindacali, nazionali e territoriali, interessate (di seguito congiuntamente anche le "**OO.SS.**"): i) per la SLC-CGIL: Antonio Romano e Vittorio Granitto; ii) per la FISTEL-CISL: Saverio Russo (con delega Nazionale); iii) per la UILCOM-UIL: Angelo Ughetta, Giuseppe Nicolini e Angelo Avantaggiato; e le RSU interessate.

(Matrix, ITALIAONLINE e le OO.SS., di seguito anche le "**Parti**");

(con delega Nazionale)

per l'esame e la definizione dei trattamenti da applicare al personale dipendente in ragione e per effetto dell'operazione societaria che interesserà Matrix e ITALIAONLINE (di cui alle successive premesse) e in conformità a quanto previsto nel verbale di esperita procedura, siglato dalle Parti nel contesto della citata operazione in data 22/11/2013.

PREMESSO CHE:

- con lettera raccomandata A/R anticipata via fax e datata 04/11/2013, Matrix e ITALIAONLINE hanno comunicato alle Organizzazioni Sindacali, per il tramite di Assolombarda, ai sensi dell'art. 47 L. n. 428/1990, l'intenzione di procedere alla fusione per incorporazione di Matrix in ITALIAONLINE (di seguito anche la "**Fusione**"), con conseguente incorporazione in ITALIAONLINE di tutti i beni, servizi ed attività che attualmente fanno capo a Matrix;
- la Fusione rientra in un progetto di semplificazione e riorganizzazione della struttura con l'obiettivo di perseguire una maggiore flessibilità dei processi interni e di contenere i costi di struttura;
- più nel dettaglio, per quanto riguarda il contesto societario ed operativo, la Fusione è finalizzata a realizzare un'offerta completa ed integrata di servizi a livello italiano ed europeo nell'ambito dei segmenti di prodotto offerti, in un quadro di complessivo miglioramento dei risultati;
- alla luce di quanto sopra, pertanto, per effetto della Fusione, tutti i lavoratori alle dipendenze di Matrix con decorrenza dall'01/01/2014 passeranno alle dipendenze di ITALIAONLINE;
- l'operazione di trasferimento in commento si realizzerà mediante il subentro della Cessionaria nel patrimonio, attivo e passivo e nella proprietà degli attivi della Cedente;
- in data 22/11/2013, Matrix, ITALIAONLINE e le OO.SS. interessate: i) per la SLC-CGIL: Antonio Romano e Vittorio Granitto; ii) per la FISTEL-CISL: Alessandro Faraoni e Saverio Russo; iii) per la UILCOM-UIL: Angelo Ughetta, Giuseppe Nicolini e Massimiliano Flomi; e le RSU interessate, hanno esperito la procedura di cui all'art. 47, L. 428/90 e successive modificazioni con l'effettuazione dell'esame congiunto di cui all'art. 47 - comma 2 - L. 428/90 e successive modificazioni, in merito alla fusione per incorporazione della società Matrix S.p.A. nella società Italiaonline S.r.l. a norma dell'art. 2112 del c.c. Le Parti, nel concordare rispetto a quanto sopra, hanno convenuto, altresì, che l'armonizzazione dei trattamenti economici e normativi derivanti dall'operazione di fusione per incorporazione della società Matrix S.p.A. nella società Italiaonline S.r.l., avrebbe comportato un percorso di confronto con le OO.SS. da esaurirsi entro e non oltre il 20/12/2013. Se fosse scaduto tale termine avrebbe trovato applicazione quanto disposto dall'art. 47, L. 428/90 e dell'art. 2112 del c.c.

Nell'ambito di tale incontro, le parti si sono impegnate ad incontrarsi (e così è stato nei giorni 29/11/2013, 4 e 12/12/2013) per discutere e sottoscrivere un accordo di armonizzazione in merito all'applicazione di nuovi trattamenti aziendali in sostituzione degli attuali, in vigore presso entrambe le Società, nell'ottica di uniformare gli stessi nell'ambito della nuova realtà d'impresa derivante dall'operazione societaria di cui si tratta, in sostituzione di quelli che si sarebbero dovuti applicare nel rispetto di quanto previsto dalla legge.

(Area con diverse firme e iniziali)

L'operazione di trasferimento dei rapporti di lavoro avverrà con decorrenza 01/01/2014;

- in tale ambito ed in ragione di quanto sopra, le Parti, quindi, considerato che, con decorrenza 01/01/2014, all'esito della Fusione risulterà esistente un'unica azienda (di seguito anche la "Società") titolare di tutti rapporti di lavoro con il personale interessato dalla Fusione, con la sottoscrizione del presente accordo (di seguito anche l'"**Accordo di Armonizzazione**") intendono definire i trattamenti da applicare dall'01/01/2014 al personale della Società.

Sulla base di quanto sopra, Matrix, ITALIAONLINE e le OO.SS. dichiarano e concordano quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrante ed essenziale del presente Accordo di Armonizzazione, utili a definirne contenuto e finalità.

1. Contrattazione nazionale di riferimento

- 1.1 Le Parti concordano che a tutto il personale in forza alla Società, nonché a tutto il personale di futura assunzione, continuerà ad essere applicato il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per le imprese esercenti servizi di Telecomunicazioni in vigore (di seguito anche "**CCNL TLC**") già applicato ai rispettivi dipendenti della Cedente e della Cessionaria, per la regolamentazione di tutti gli istituti relativi al rapporto di lavoro, nessuno escluso, fatto salvo quanto espressamente previsto e disciplinato esclusivamente dal presente Accordo di Armonizzazione.
- 1.2 Le Parti si danno atto, altresì, che, fatto salvo quanto espressamente previsto e regolato dal presente Accordo di Armonizzazione, per eventuali istituti e/o materie contrattuali non espressamente ivi regolati, la loro applicazione sarà uniformata e/o continuata esclusivamente sulla base di quanto previsto e regolato per analoghi istituti e/o materie dal CCNL TLC complessivamente inteso.

2. Trattamenti retributivi

Le Parti si danno atto che, per effetto della Fusione, il trattamento economico complessivo, su base annua, di ciascun dipendente alla data dell'01/01/2014, risultante dalle componenti fisse della retribuzione (ossia la c.d. testata del cedolino; a mero titolo di esempio: minimo, superminimo assorbibile, scatti, ecc...) non subirà variazioni né in aumento, né in diminuzione e sarà regolato esclusivamente da quanto previsto dal CCNL TLC. Sarà mantenuta l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati di coloro che confluiranno in ITALIAONLINE da Matrix.

3. Orario di lavoro

- 3.1 Le Parti concordano che i dipendenti della Società con rapporto di lavoro a tempo pieno osserveranno un orario normale di lavoro di n. 40 (quaranta) ore su base settimanale, fatto salvo quanto specificamente previsto e regolato nel presente Accordo di Armonizzazione. La settimana lavorativa sarà articolata, di norma, dal lunedì al venerdì.
- 3.2 Le parti concordano che l'orario di lavoro sarà articolato come segue:

- entrata tra le ore 8 e le ore 10 con pausa pranzo minima di mezz'ora (con compensazione globale giornaliera dell'orario di lavoro) e massima di un'ora - da effettuarsi nella fascia oraria compresa tra le 12.30 e le 14.30 - ed uscita non prima delle ore 17:00.

Al personale inquadrato fino al 5° livello, che vuole usufruire della flessibilità di mezz'ora di pausa pranzo, si richiede la doppia timbratura (uscita/entrata), all'interno della fascia oraria come sopra definita.

- per il personale con orario di lavoro *part time* si prevede una flessibilità massima in entrata di 40 (quaranta) minuti, con possibilità di scegliere se effettuare o meno la pausa pranzo minima di mezz'ora (con compensazione globale giornaliera dell'orario di lavoro) e massima di un'ora – da effettuarsi nella fascia oraria compresa tra le 12.30 e le 13.30 – ed uscita al termine dell'orario base *full time* debitamente riproporzionato. Detta scelta di effettuazione o meno della pausa pranzo dovrà essere definita in fase di richiesta del part time da parte del lavoratore.

Al personale con orario di lavoro *part time* inquadrato fino al 5° livello, che vuole usufruire della flessibilità di mezz'ora di pausa pranzo, si richiede la doppia timbratura (uscita/entrata), all'interno della fascia oraria come sopra definita.

4. Ferie e ROL (Riduzione Orario Lavoro)

4.1 Le parti concordano che per tutti i dipendenti della Società, le ferie verranno quantificate in giorni e visualizzate nette in cedolino (calcolate su una settimana lavorativa di 5 giorni).

Sara possibile fruire delle ferie a moduli di mezza giornata (4 ore di Ferie).

4.2 Le parti concordano, che per i lavoratori in forza al 01/01/2014 che abbiano un numero superiore di ferie rispetto a quanto previsto dal CCNL TLC (20 giorni o 21 giorni per chi ha un'anzianità lavorativa superiore ai 10 anni), le spettanze di Ferie eccedenti tale quota individuale, verranno convertite in una pari quantità di ore di ROL che saranno disciplinate come di seguito indicato.

4.3 In ottemperanza a quanto previsto dal CCNL TLC, le Ferie dovranno essere effettuate nel corso dell'anno di maturazione anche con riferimento all'insorgenza della relativa obbligazione contributiva. Per questo le parti concordano che, a partire dall'01/01/2014, il lavoratore dovrà presentare entro il mese di marzo il proprio piano di utilizzo dell'istituto Ferie fino ad ottobre e in quest'ultimo mese il proprio piano di utilizzo dell'istituto Ferie nella restante parte dell'anno.

4.4 La Società, al termine di ciascun anno solare, comunicherà i residui Ferie – anno corrente ed eccezionalmente anni precedenti – ad ogni Responsabile. Le parti convengono che, in caso di residui eccezionali di Ferie alla fine dell'anno di maturazione, la Società ne potrà disporre l'utilizzo entro il 30 aprile dell'anno successivo, fino ad esaurimento dei residui.

4.5 Per tutto il personale della società Cedente, i permessi per ex festività e i permessi per ROL, fatte salve modalità e criteri di maturazione di ciascuna tipologia di permessi e il loro ammontare come regolati dal CCNL TLC, saranno unificati a livello aziendale sotto l'unico istituto ROL.

4.6 Le ROL potranno essere fruite in frazioni minime di 30 minuti fino a copertura dell'intera giornata lavorativa (8 ore di ROL se *full time*).

4.7 In ottemperanza a quanto previsto dal CCNL TLC, le ROL dovranno essere effettuate nel corso dell'anno di maturazione. Inoltre le parti concordano che, a partire dal 1 gennaio 2014, il lavoratore dovrà presentare entro il mese di marzo di ogni anno il proprio piano di utilizzo dell'intero ammontare delle ROL degli anni precedenti, che dovranno essere necessariamente utilizzate entro il mese di luglio dello stesso anno di pianificazione.

Qualora alla fine del mese di luglio, risultassero ancora residui di ROL degli anni precedenti, l'azienda avrà facoltà di pianificare, e far fruire, tali residui entro il mese di dicembre dello stesso anno.

4.8 Fatto salvo quanto sopra e ribadendo che, in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL TLC, le ROL dovranno essere effettuate nel corso dell'anno di maturazione, in caso di residui eccezionali di ROL dell'anno corrente, gli stessi dovranno necessariamente essere pianificati dal lavoratore e fruiti entro il mese di aprile dell'anno successivo. Decorso tale termine, la società ne potrà comunque disporre l'utilizzo entro il 30 giugno dello stesso anno.

- 4.9 Al termine dei due anni successivi a quello di maturazione, qualora dovessero eccezionalmente sussistere residui di ROL, gli stessi non saranno più nella disponibilità del lavoratore, bensì saranno calendarizzati e fatti fruire nel mese successivo.
- 4.10 Resta inteso che, con riferimento al punto 4.9, anche le ore di ROL maturate nell'anno precedente eventualmente non fruite resteranno nella disponibilità del lavoratore al massimo fino al termine dell'anno successivo e non potranno essere in nessun caso monetizzate.
- 4.11 Per tutto quanto non disciplinato dal presente Accordo di Armonizzazione in punto di maturazione e fruizione di Ferie e ROL, troveranno applicazione le regole di cui al CCNL TLC e alle leggi applicabili.
- 4.12 Nel caso di assenze dal servizio continuative e superiori a 60 gg (a titolo di malattia, congedo di maternità, obbligatoria e facoltativa, e infortunio sul lavoro) il periodo di pianificazione e fruizione sarà prolungato di un periodo pari alla durata dell'assenza.

5. Gestione eventi malattia

- 5.1 Come previsto dal CCNL TLC il lavoratore che, salvo giustificato impedimento, non possa presentarsi in servizio, deve darne avviso al proprio Responsabile ed alla propria segreteria di riferimento, fatti salvi comprovati motivi di carattere eccezionale, prima dell'inizio del proprio orario di lavoro e giustificare l'assenza non oltre il secondo giorno (il giorno successivo a quello di inizio dell'assenza), con l'invio alla segreteria di riferimento del protocollo del numero di certificato rilasciato dal proprio medico di base. Le parti concordano che con la presente intesa in merito alla gestione degli eventi di malattia, non sono più da considerarsi valide regole e prassi in uso precedentemente alla presente intesa.

6. Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno

- 6.1 Le parti convengono che per tutto quanto concerne il lavoro *supplementare, straordinario, festivo e/o notturno*, fermo restando che queste fattispecie devono avere carattere eccezionale e non continuativo, troveranno applicazione le regole di cui al CCNL TLC e/o quelle di legge.
- 6.2 Al personale, fino al 6° livello, che presterà lavoro *festivo e/o notturno (che ai sensi del CCNL TLC riguarda la fascia oraria 22-7)*, presso una sede aziendale, fino alle 4 ore continuative (ad eccezione di coloro i quali dovessero trovarsi già in condizione di reperibilità o *lavoro programmato notturno* – a riguardo si veda successivo capitolo dedicato) sarà riconosciuto un riposo compensativo pari a 4 ore; da 4 a 5 ore continuative (ad eccezione di coloro i quali dovessero trovarsi già in condizione di reperibilità o *lavoro programmato notturno* – a riguardo si veda successivo capitolo dedicato –) sarà riconosciuto un riposo compensativo pari alla durata dell'intervento effettuato; oltre le 5 ore continuative (ad eccezione di coloro i quali dovessero trovarsi già in condizione di reperibilità o *lavoro programmato notturno* – a riguardo si veda successivo capitolo dedicato –) sarà riconosciuto un riposo compensativo pari ad una giornata (8 ore).

7. Lavoro programmato notturno

- 7.1 *Lavoro programmato notturno.* A fronte della necessità di realizzare interventi programmati nella fascia oraria tra le ore 24 e le ore 8, la Società ne darà comunicazione agli interessati con un preavviso di norma pari a 3 giorni.
- 7.2 Per il personale che presterà *lavoro programmato notturno* nella fascia oraria riportata, viene riconosciuto un riposo compensativo, determinato secondo il seguente criterio:

RIPOSO COMPENSATIVO PER LAVORO PROGRAMMATO NOTTURNO DA REMOTO

RIPOSO COMPENSATIVO PER LAVORO PROGRAMMATO NOTTURNO IN SITO

FASCIA ORARIA 24:00 - 08:00 DA LUNEDÌ A DOMENICA

| DURATA INTERVENTO | RIPOSO COMPENSATIVO |
|---------------------|----------------------------------|
| MINORE DI 2 ORE | 2 ORE |
| TRA LE 2 E LE 4 ORE | 4 ORE |
| MAGGIORE DI 4 ORE | PARI ALLA DURATA DELL'INTERVENTO |

| DURATA INTERVENTO | RIPOSO COMPENSATIVO |
|---------------------|----------------------------------|
| MINORE DI 4 ORE | 4 ORE |
| TRA LE 4 E LE 5 ORE | PARI ALLA DURATA DELL'INTERVENTO |
| MAGGIORE DI 5 ORE | 1 GIORNATA (8 ORE) |

Il riposo compensativo sarà goduto, fatte salve eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, nella stessa giornata in cui è stato effettuato l'intervento per il lavoro svolto dopo le 24:00, nella prima giornata lavorativa utile successiva a quella in cui è stato effettuato l'intervento.

Se il riposo compensativo, per eccezionali esigenze di servizio, non venisse effettuato entro una settimana dalla data dell'intervento perde la natura stessa di riposo compensativo e non è più nella disponibilità del lavoratore.

Inoltre:

- al personale inquadrato fino al 5° livello sarà riconosciuta la retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL TLC
- al personale inquadrato oltre il 5° livello, per gli interventi di durata non superiore a 4 ore, in sostituzione delle eventuali maggiorazioni previste dal CCNL TLC, sarà riconosciuto un importo pari a € 30 (trenta) lordi; per gli interventi di durata oltre le 4 ore, sarà riconosciuto un importo pari a € 50 (cinquanta) lordi.

8. Banca ore

Come previsto dal CCNL TLC, è data facoltà al lavoratore di richiedere l'accantonamento in Banca Ore dello straordinario effettuato dal personale fino al 5° livello. Le Parti convengono che tale richiesta debba essere inoltrata alla segreteria di riferimento entro il giorno previsto per le chiusure del mese di effettuazione dello straordinario.

Le ore accantonate in Banca Ore potranno essere utilizzate a copertura di assenze (non in giornate di eventuale chiusura aziendale) della misura minima di un'ora. Per poter utilizzare tali ore accantonate sarà necessario superare la franchigia di 8 ore. Le ore accantonate in Banca Ore saranno nella disponibilità del lavoratore all'interno dell'anno solare di effettuazione dello straordinario. Le ore eventualmente non fruite nel corso dell'anno solare non rientreranno più nella disponibilità del lavoratore, bensì saranno calendarizzate e fatte fruire nel mese successivo.

Resta inteso che tale richiesta di accantonamento in Banca Ore dello straordinario effettuato, potrà essere inoltrata esclusivamente a fronte del completo esaurimento del monte Ferie e ROL anni precedenti.

9. Part Time

La Società si dichiara disponibile a prendere in considerazione richieste individuali di variazione di orario di lavoro, fatte salve le esigenze tecnico organizzative, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato e del ruolo organizzativo ricoperto.

La Società, fino a un limite massimo del 5 (cinque) % complessivo del personale in forza a tempo pieno e indeterminato (esclusi i dirigenti), al mese di gennaio dello stesso anno, darà priorità all'accoglimento della richiesta di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a part-time secondo il seguente ordine di priorità, solo ed esclusivamente per una durata minima della prestazione lavorativa pari a 6 (sei) ore giornaliere:

1. nel limite di 6 mesi prorogabili al massimo per altri 18 mesi, per dipendenti genitori di figlio non autosufficiente con handicap grave di cui alla legge 151/2001 art. 42, come da

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Aoy', 'Am', 'AD', 'JM', 'H.', and others.

idonea certificazione sanitaria e che necessiti di assistenza continua da parte di familiari e comunque per domanda che risulti motivata da gravi e comprovati problemi di salute del lavoratore, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti o figli conviventi portatori di handicap ai sensi dell'Art. 3 della Legge 104/1992;

2. nel limite di 18 mesi, con prorogabilità fino ai 36 mesi di età del figlio, per dipendenti madri con decorrenza al compimento del primo anno di vita del figlio, tenuto conto delle compatibilità tecnico-organizzative aziendali e dell'esigenza di maggiore flessibilità richiesta al gruppo di lavoro di cui fa parte la persona interessata;

Oltre le durate massime sopra riportate non sarà possibile inoltrare una domanda di proroga del part time se non decorso almeno 3 (tre) mesi dalla fine del mutato regime orario.

Resta inteso che la retribuzione e tutti gli istituti legali / contrattuali saranno riproporzionati in base al minor orario di lavoro contrattualmente definito.

La disciplina di cui sopra è da ritenersi applicabile a tutti i dipendenti con mansioni impiegate ad eccezione di:

- lavoratori cui è affidato un ruolo di gestione / coordinamento di altri dipendenti
- lavoratori con ruoli specialistici infungibili

Le situazioni individuali in essere, in scadenza al 31 dicembre 2013, saranno prorogate di 4 mesi e avranno conseguente scadenza al 30 aprile 2014.

10. Reperibilità

- 10.1 La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale un lavoratore è a disposizione della Società per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti ed il presidio del mercato di riferimento.
- 10.2 Le Parti hanno evidenziato che permane la necessità di disporre, a fronte di criticità, tempestivo intervento per il ripristino delle funzionalità dei sistemi, tenuto conto dell'obbligo della Società di assicurare un servizio continuativo ai clienti.
- 10.3 L'istituto della reperibilità viene esercitato dal personale che opera nelle unità organizzative ritenute dalla Società necessarie a garantire la continuità del servizio.
- 10.4 La reperibilità è da lunedì a venerdì va dal termine dell'orario di lavoro fino al giorno successivo, oltre al sabato e ai festivi, come termini massimi, salvo casi di natura eccezionale.
- 10.5 Al lavoratore che è soggetto ad un periodo di reperibilità, verrà preventivamente comunicato il predetto periodo con un preavviso non inferiore a 48 ore.
- 10.6 Si precisa, inoltre, che affinché un dipendente possa essere considerato in reperibilità e quindi riceva i trattamenti previsti, è indispensabile la sua effettiva presenza al lavoro. Pertanto sono esclusi, ad esempio, dalla reperibilità i dipendenti in malattia, infortunio, maternità, ferie e ROL; possono essere mantenuti in reperibilità i dipendenti che fruiscono di permessi (es. mezza giornata di ferie, ore di ROL) di durata inferiore al normale orario di lavoro.

- 10.7 Ai lavoratori inquadrati in categorie professionali fino al 5°S livello, per la durata dell'intervento effettivamente prestato in reperibilità, verrà corrisposta la normale retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL TLC.
- 10.8 Le Parti concordano che, a fronte della suddetta disponibilità verranno corrisposti importi, su base giornaliera, nelle seguenti misure:
- ai lavoratori inquadrati nella categoria professionale fino al 5° livello € 20 (venti) lordi per i giorni da lunedì a venerdì, € 40 (quaranta) lordi per il sabato, € 50 (cinquanta) lordi per domenica e festivi;
 - ai lavoratori inquadrati nella categoria professionale superiore al 5° livello € 22 (ventidue) lordi per i giorni da lunedì a venerdì; € 50 (cinquanta) lordi per il sabato; € 64 (sessantaquattro) lordi per domenica e festivi.
- 10.9 In aggiunta ai trattamenti sopra definiti ai lavoratori inquadrati nella categoria professionale superiore al 5° livello per gli interventi effettuati nei periodi di reperibilità verrà erogato un importo forfettario lordo su base giornaliera articolato nelle seguenti misure:
- da mezz'ora a n. 2 ore di intervento € 20 (venti) lordi;
 - per una durata superiore alle n. 2 ore fino alle n. 4 ore di intervento € 30 (trenta) lordi;
 - per una durata superiore alle n. 4 ore € 54 (cinquantaquattro) lordi.
- 10.10 Per i lavoratori a cui può essere richiesta la reperibilità, ogni singolo intervento sul sito, purché di durata pari ad almeno n. 2 ore, determina la corresponsione degli importi come sopra definiti senza dar luogo al computo delle ore totali in caso di più interventi nella stessa giornata di reperibilità, mentre in caso di intervento da remoto di durata inferiore alla mezz'ora occorre sommare la durata di tutti gli interventi effettuati nella giornata di reperibilità.
- 10.11 Per quanto riguarda l'intervento effettuato sul sito in cui si è verificata la criticità, il tempo complessivo di intervento comprende quello necessario per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.
- 10.12 Per il personale reperibile che abbia effettuato interventi in sito nella fascia oraria sotto riportata, viene riconosciuto, altresì, un riposo compensativo, determinato secondo il seguente criterio:

| RIPOSO COMPENSATIVO PER INTERVENTO EFFETTUATO DA REMOTO | | RIPOSO COMPENSATIVO PER INTERVENTO EFFETTUATO DA SITO | |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------|
| FASCIA ORARIA 24:00 - 07:00 DA LUNEDÌ A DOMENICA | | | |
| DURATA INTERVENTO | RIPOSO COMPENSATIVO | DURATA INTERVENTO | RIPOSO COMPENSATIVO |
| MINORE DI 2 ORE | 2 ORE | MINORE DI 4 ORE | 4 ORE |
| TRA LE 2 E LE 4 ORE | 4 ORE | TRA LE 4 E LE 5 ORE | PARI ALLA DURATA DELL'INTERVENTO |
| MAGGIORE DI 4 ORE | PARI ALLA DURATA DELL'INTERVENTO | MAGGIORE DI 5 ORE | 1 GIORNATA (8 ORE) |

Il riposo compensativo sarà goduto, fatte salve eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, nella stessa giornata in cui è stato effettuato l'intervento per il lavoro svolto dopo le 24:00, nella prima giornata lavorativa utile successiva a quella in cui è stato effettuato l'intervento.

Se il riposo compensativo, per eccezionali esigenze di servizio, non venisse effettuato entro una settimana dalla data dell'intervento perde la natura stessa di riposo compensativo e non è più nella disponibilità del lavoratore.

- 10.13 L'Azienda si dichiara disponibile a valutare la richiesta di esenzione dalla reperibilità nei casi di necessità di assistenza a genitori, coniuge, conviventi, figli e altri familiari conviventi gravemente ammalati o portatori di handicap in situazioni di gravità o che accedono a particolari programmi terapeutici.
- 10.14 Per tutto quanto non disciplinato dal presente Accordo di Armonizzazione in materia di reperibilità, troveranno applicazione le regole di cui al CCNL TLC.

- 10.15 L'Azienda si propone di rivedere l'attuale procedura di assegnazione di auto aziendali in pool per la gestione della reperibilità; nel frattempo, nel caso in cui non siano previsti mezzi aziendali ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un mezzo di trasporto proprio per raggiungere il luogo di intervento, le spese di viaggio saranno rimborsate secondo le prassi aziendali

11. Ticket restaurant

- 11.1 Le Parti concordano che ai dipendenti della Società sarà confermato a decorrere dall'01/01/2014, un Ticket restaurant giornaliero del valore complessivo di € 7 (sette) per ogni giornata di effettiva presenza in servizio di almeno 6 ore.
- 11.2 Per ogni buono pasto/ticket restaurant sarà addebitato al dipendente l'importo di € 0,20 (20 centesimi di euro)
- 11.3 La mancata utilizzazione del buono pasto entro la data di scadenza dello stesso non dà luogo ad alcun corrispettivo economico e/o rimborso.
- 11.4 Il personale con regime orario part time – fermo restando quanto definito nell'apposito paragrafo dedicato – avrà diritto al ticket restaurant solo a patto che, all'atto della formalizzazione del part time decida di effettuare la pausa pranzo della durata minima di mezz'ora.

12. Smonetizzazione 4 novembre e le festività coincidenti con la domenica

Per il periodo di validità della presente intesa in luogo del trattamento economico di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC, per la festività soppressa del 4 Novembre, verrà riconosciuto automaticamente a tutto il personale che ne abbia diritto, un permesso retribuito di 8 ore fruibile a frazione minima di 4 ore.

Inoltre per lo stesso periodo di cui sopra, in luogo del trattamento economico di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC, per le festività coincidenti con la domenica (ivi incluso la festività del Santo Patrono), ai lavoratori che ne hanno diritto, sarà riconosciuto un permesso retribuito di 8 ore fruibile a frazione minima di 4 ore.

Tutti i permessi di cui sopra dovranno essere inderogabilmente fruiti entro la fine dell'anno di competenza; in caso contrario non saranno più nella disponibilità del lavoratore, né potranno essere monetizzabili.

Con specifico riferimento all'anno 2014 le festività coincidenti con la domenica sono le seguenti:

- 29 giugno per le sedi di Roma
- 7 dicembre per le sedi di Assago e Milano

Con specifico riferimento all'anno 2015 la festività coincidente con la domenica è la seguente:

- 1 Novembre

Qualora il lavoratore faccia espressa richiesta di mancata smonetizzazione (anche parziale) e conseguente liquidazione dei suddetti giorni entro il 31 marzo di ogni anno, gli stessi saranno liquidati nel mese successivo a quello di maturazione.

13. Lavoratrici madri

- 13.1 Le parti convengono che, con decorrenza dall'01/01/2014 alle sole lavoratrici madri dipendenti della Società in astensione facoltativa verrà riconosciuto il trattamento economico integrativo di assistenza, nei seguenti termini e condizioni:
- 13.2 assicurare alle lavoratrici madri assenti dal lavoro per maternità facoltativa il 100% della retribuzione base, calcolata sulle competenze base liquidate nell'ultimo mese di lavoro per un periodo massimo di 2,5 mesi dall'inizio della maternità facoltativa a condizione che il periodo di assenza facoltativa venga utilizzato dall'interessata senza soluzione di continuità dall'astensione obbligatoria;
- 13.3 il trattamento assorbe fino a concorrenza altri trattamenti a carico di istituti previdenziali esterni o della Società, erogati anche a titolo diverso, che per disposizioni legislative o contrattuali operino entro i medesimi periodi.
- 13.4 Per tutto quanto non disciplinato dal presente Accordo di Armonizzazione troveranno applicazione le regole di cui al CCNL TLC.
- 13.5 I lavoratori e le lavoratrici che hanno figli conviventi fino a 36 mesi di età potranno richiedere un massimo di 8 (otto) ore complessive di permesso retribuito per gestire l'inserimento al nido dei figli.
- 13.6 Per la fruizione di tali agevolazioni dovrà essere preventivamente certificata l'iscrizione del bambino all'asilo nido, nonché le giornate in cui avverrà l'inserimento (anche tramite autocertificazione).

14. Permessi visita medica

Per le visite mediche, che normalmente devono essere effettuate fuori dall'orario di lavoro, le parti concordano che, se si dovessero effettuare necessariamente durante l'orario di lavoro, sono da considerarsi retribuite per le ore strettamente necessarie - compresi i tempi di percorrenza per recarsi alla visita e tornare sul luogo di lavoro - all'interno dell'orario di lavoro. Il lavoratore dovrà portare idonea certificazione dell'avvenuta visita e del numero di ore utilizzate. Le ore totali annue sono 32 (trentadue) per ogni anno solare e potranno essere utilizzate anche a copertura di eventuali visite mediche che dovessero riguardare i figli fino al compimento del 13° anno di età.

Inoltre, qualora il lavoratore avesse completamente esaurito il monte ore di FERIE e ROL degli anni precedenti, potrà fruire di ulteriori 8 (otto) ore a titolo di permesso per visita medica, fatto salvo quanto riportato al precedente capoverso.

Inoltre, in aggiunta a quanto sopra, qualora il lavoratore avesse completamente esaurito il monte ore di FERIE e ROL degli anni precedenti e dell'anno corrente, potrà fruire di ulteriori 10 (dieci) ore a titolo di permesso per visita medica, fatto salvo quanto riportato al primo capoverso.

15. Permesso nascita figlio

Le parti concordano che, in aggiunta al giorno previsto dalla normativa in vigore, per la nascita del figlio saranno concessi 2 (due) ulteriori giorni di permesso retribuito, da utilizzarsi prima o dopo la nascita e comunque entro una settimana dall'evento.

16. Permesso lutto

Le parti concordano che, come condizione di miglior favore, ai tre giorni per decesso spettanti per parente entro il secondo grado, di cui al comma 1, art. 4, L. 53/2000, come anche regolati nell'art.

1 del D.M. 21 luglio 2000, n. 278, si potranno aggiungere ulteriori 2 giorni di permesso retribuito nel caso il lavoratore interessato certifichi (anche tramite autocertificazione) la necessità di recarsi al di fuori della Regione di residenza per l'evento luttuoso.

Tale condizione di miglior favore si applica a tutti gli eventuali eventi luttuosi come sopra definiti.

Dall'01/01/2014 tutti i trattamenti previsti dal presente Accordo di Armonizzazione in materia di permessi retribuiti che costituiscono una condizione di miglior favore rispetto alla normativa vigente ed al CCNL TLC in vigore ed eventuali rinnovi di quest'ultimo che dovessero intercorrere durante il periodo di validità del presente Accordo di Armonizzazione, ad eccezione dei precedenti punti 14., 15., e 16., saranno concessi dalla Società esclusivamente a fronte della fruizione completa dei residui degli anni precedenti di Ferie e ROL.

17. Estensione dell'efficacia e durata dell'Accordo di Armonizzazione

- 17.1 Il presente Accordo di Armonizzazione si intenderà esteso ed avrà valenza anche nei confronti di tutti i dipendenti della società controllata ITnet S.r.l.
- 17.2 Il presente Accordo di Armonizzazione si intenderà valido dal 01/01/2014 – e comunque nei tempi più ristretti in dipendenza dall'effettiva possibilità di implementare gli applicativi di natura amministrativa – e fino al 31/12/2015.

18. Clausola finale

Il presente Accordo di Armonizzazione, con decorrenza dall'01/01/2014, sostituisce ed annulla ogni altro contratto integrativo Aziendale e/o verbale d'accordo e/o accordo Aziendale e/o ipotesi di accordo e/o qualsivoglia altro accordo collettivo sottoscritto a livello Aziendale, di qualsiasi natura, anche se non espressamente ivi richiamato, sottoscritto in qualsiasi tempo ed a qualsiasi titolo, che possa essere o essere stato produttivo di effetti, in qualsiasi ambito, materia e/o istituto, nei confronti dei dipendenti provenienti dalla Cedente e dalla Cessionaria che pertanto dovrà intendersi non più in vigore.

Rispetto a quanto non espressamente previsto dal presente Accordo di Armonizzazione, si ribadisce che si applicano le previsioni del CCNL TLC e/o di legge.

Letto, confermato e sottoscritto
Milano, 19/12/2013

Matrix S.p.A.

Italiaonline S.r.l.

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL