

IPOTESI DI ACCORDO:

Il giorno 14 novembre 2008, presso la sede di Omnia Network S.p.A. di Corsico, via Cristoforo Colombo n. 6 si sono incontrati:

Omnia Network S.p.A., con sede legale in Corsico, via Cristoforo Colombo n. 6, rappresentata da Fernando Ruzza e assistita dall'avv. Marco Neri;

E

Le **Organizzazioni sindacali** nazionali SLC, Fistel e Uilcom rappresentate, rispettivamente, dai signori Francesco Giuseppe ^{AGNUS DEL SIMBA}, Vittorio Spigone, Roberta ^{E L'ESOR/ESA} Muso, Tullio Falarti e Pietro Savino. Le parti,

premessò che

- a) Omnia Network S.p.A. è una società che applica il CCNL delle telecomunicazioni ed opera attraverso diverse società costituite ed aggregate nel tempo spesso tramite acquisizione di rami di azienda da società che applicavano contratti collettivi diversi;
- b) tale attitudine ha determinato in capo ai dipendenti delle diverse realtà del Gruppo la progressiva applicazione di diversi contratti collettivi (TLC, Commercio, Metalmeccanici);
- c) la società ha deciso di uniformare i trattamenti economici e normativi che derivano dall'applicazione dei diversi CCNL, applicando a tutti i dipendenti il CCNL TLC;
- d) tale decisione aziendale ha determinato la necessità di avviare un confronto con le OO.SS. per operare una necessaria armonizzazione contrattuale;
- e) Omnia Network S.p.A. opera in un contesto estremamente competitivo e concorrenziale che non consente adeguata marginalità nei servizi offerti;
- f) la redditività dell'azienda è di conseguenza ancora ferma a livelli insoddisfacenti ed è necessario per la sopravvivenza e lo sviluppo dell'attività adottare una nuova strategia che sia finalizzata:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

- alla ricerca della crescita dei ricavi e soprattutto della redditività attraverso una maggiore focalizzazione sul core business, sviluppando un'offerta integrata e distintiva di servizi a valore aggiunto;
- alla stabilizzazione della componente finanziaria che si traduce nel reperimento delle risorse finanziarie necessarie alla crescita (anche per linee esterne) attraverso la dismissione da aree non più strategiche;
- alla ricerca dell'efficientamento della struttura di costo e l'aumento della produttività;

g) in tale contesto, l'azienda ha manifestato l'esigenza di operare alcuni interventi di riorganizzazione delle strutture operative quale necessaria conseguenza della non adeguata marginalità delle commesse in essere, della diminuzione dei volumi di attività e, in particolare, del non rinnovo e/o della mancata acquisizione di importanti commesse attese ed in particolare:

- chiusura della società Conversa di Casalnuovo e cessione delle attività e del personale alla società OSC sede di Vitulazio;
- chiusura della sede OSC di Osimo e trasferimento delle attività e del personale presso la sede di Roma;
- chiusura della sede OSC di Ivrea e trasferimento delle attività e del personale presso la sede di Torino;
- accorpamento delle sedi di Milano e di Corsico;

L'azienda dichiara altresì di aver ricevuto da Wind comunicazione attestante il non rinnovo del contratto in essere.

h) i progettati interventi hanno l'obiettivo di ridurre i costi di struttura, recuperare marginalità e di adeguare la struttura operativa alle mutate esigenze di mercato;

i) l'azienda, al fine di garantire continuità, deve essere in grado di fornire un servizio integrato in ragione delle specifiche caratteristiche ed esigenze del cliente, con conseguente facoltà di rimodulazione dell'organizzazione in funzione delle richieste del mercato considerando il miglioramento della produttività lo strumento generatore di redditività cui partecipino anche i lavoratori;

RMS du
 [Handwritten initials]

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

- a) L'azienda, al fine di valutare e verificare ogni possibile soluzione che possa attenuare l'impatto sui livelli occupazionali conseguente agli interventi di riorganizzazione della struttura operativa indicati in premessa, si impegna ad aprire tavoli di confronto con le organizzazioni territoriali competenti;
- b) Già in questa sede l'azienda e le organizzazioni sindacali si impegnano ad attivare tavoli di confronto territoriali anche attraverso il coinvolgimento delle istituzioni finalizzati alla ricerca di soluzioni logistiche e organizzative atte ad attenuare il disagio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda;
- c) L'azienda si impegna ad anticipare i termini contrattuali di passaggio dal II al III livello contrattuale entro 24 mesi.
- d) si impegna altresì ad attuare verifiche al fine della corretta applicazione dell'art. 23 CCNL TLC per tutti i lavoratori entro il primo semestre 2009.
- e) L'azienda si impegna ad attivare entro 6 mesi dalla firma del presente accordo i necessari tavoli di confronto territoriali e nazionali finalizzati alla verifica quantitativa, qualitativa e di durata dei contratti dei lavoratori in somministrazione e dei lavoratori a progetto.

Con riferimento alle esigenze di armonizzazione dei trattamenti economici e normativi dei dipendenti "ex commercio", le parti si danno reciprocamente atto che i contenuti del presente Accordo risultano in linea con la previsione di cui agli artt. 3 e 44 del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione nonché dall'art. 2 del D.Lgs. n. 93 del 27 maggio 2008;

**Interventi economici a favore dei dipendenti ex CCNL
commercio.**

Erogazione una tantum

Ai soli dipendenti "ex commercio" ai quali a far tempo dal mese di luglio è stata decisa l'applicazione del CCNL TLC, al fine di compensare il trattamento di minor

2/4/2009
28/5/09
[Signature]

[Signatures]

favore derivante dal mancato adeguamento economico del contratto collettivo nazionale di riferimento e previa rinuncia a ogni e qualsiasi pretesa derivante dalla variazione del CCNL applicato, verrà erogata una somma lorda omnicomprensiva pari a euro 400 con le seguenti modalità:

- euro 200 con il cedolino del mese di dicembre 2008
- euro 200 con il cedolino del mese di marzo 2009

Prestazione sanitaria integrativa

Le parti firmatarie concordano, per i soli dipendenti "ex commercio" il mantenimento del versamento del contributo annuo ai Fondi già costituiti aventi la finalità di assistenza sanitaria prevista dall'art. 51 del T.U.I.R. (comma 2 lett. a) e regolati dal CCNL Terziario.

Inquadramento

Il personale e' classificato secondo la confluenza inquadramentale di seguito riportata:

CCNL Terziario	CCNL TLC
Q	Q
1	7
2	6
3	5
4	4
5	3
6	2
7	1

Trattamenti economici normativi

I Trattamenti economici-normativi per ilavoratori ex CCNL Commercio sono integrati, a livello individuale, come indicato .

Scuola
AB
SP

SP

SP

T

SP

SP

SP
SP

Superminimo non assorbibile

Viene riconosciuto, secondo le modalita' di seguito riportate un superminimo individuale determinato secondo il seguente schema di calcolo:

Trattamenti annui del CCNL Terziario		Trattamenti annui del CCNL TLC		
(Minimi Tabellari, ex contingenza, assegno supplementare, indennita' di funzione quadri, 14 mensilita') previsti dal CCNL Terziario, eventuali superminimi non assorbibili, scatti di anzianita'.	Meno	(Minimi Tabellari, ex contingenza, EDR, elemento retributivo per il livello 7, indennita' di funzione per i Quadri, scatti di anzianita') Previsti del vigente CCNL TLC	Uguale	Superminimo annuo non assorbibile

Gli importi derivanti dal su indicato criterio di calcolo sono mantenuti a titolo di superminimo non assorbibile che viene erogato mensilmente (importo superminimo annuo diviso 13).

Gli importi derivanti da eventuali indennita' e/o superminimi individuali assorbibili saranno riconosciuti allo stesso titolo ed erogati mensilmente (importo annuo diviso per 13).

La tredicesima mensilita', che verra' corrisposta nel mese di dicembre 2008, sara' calcolata sulla base dei ratei spettanti maturati sino al 30 Giugno nel CCNL Terziario e dal 1 Luglio 2008 nel CCNL TLC

Sc/Scw
 20/08/08
 20/08/08
 UP
 SP
 NE
 S
 F
 G
 R
 S
 S

Aumenti periodici di anzianita'

Gli scatti di anzianita' gia' maturati alla data del 1 Luglio verranno mantenuti e sotto forma di superminimo non assorbibile .

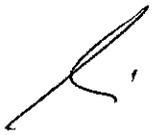
Dal 1 Luglio 08 data di passaggio contrattuale, verra'mantenuta l'anzianita' di servizio e sara' calcolato dall'ultima data di scatto la maturazione come da CCNL TLC . Ripartira' dalla prima data utile di scatto il conteggio degli scatti come da CCNL TLC.

Ferie

I dipendenti matureranno, a titolo individuale 22 giorni di ferie in ragione di un anno, parametrizzati alla settimana di 5 giorni lavorativi di 40 ore. La maggiorazione delle ferie rispetto al CCNL TLC verra' mantenuta a titolo individuale.

Buono Pasto

Verra' mantenuto l'attuale buono pasto agli attuali percettori.

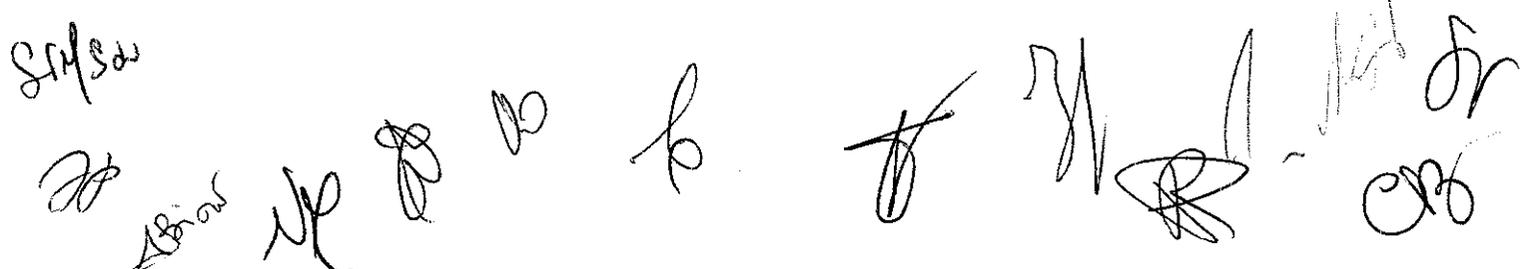


Malattia

Il periodo di comporta verra' azzerato alla data di passaggio contrattuale del 1 Luglio 2008

RSA/RSU

Si manterranno in essere le RSA di ogni sede sino alle elezioni delle RSU come da CCNL TLC.



Premio di Risultato (PdR)

In conformità a quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 ed in applicazione di quanto contenuto nel CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44, 3° comma, si conviene di istituire un Premio di Risultato (PdR) che preveda una soglia di accesso (di tipo reddituale) di erogazione legato al raggiungimento dell'obiettivo di **Risultato Ante Imposte (RAI) target** che costituirà la soglia di accesso anche per la quota di premio legata all'indicatore della produttività.

Le parti convengono che il premio di risultato sarà legato a 2 indicatori validi a livello di ogni singola unità produttiva: **RAI e Produttività.**

Importo annuale RAI.

Al raggiungimento o al superamento dell'obiettivo RAI target 2009 che verrà individuato e comunicato entro il mese di gennaio 2009, l'azienda erogherà ai destinatari la somma di euro 400.

Ogni anno nell'apposito incontro per la verifica dell'andamento del PdR saranno fornite informazioni sull'andamento di tale indicatore che sarà possibile certificare solo dopo l'approvazione del bilancio annuale e verrà fissato il target per l'anno seguente. L'erogazione di questa parte del premio avverrà con la retribuzione di settembre di ogni anno.

Importo legato alla produttività delle commesse

Per quanto attiene alla quota di PdR legato all'incremento di produttività, si precisa che con la locuzione "indice di produttività" deve intendersi il rapporto tra il tempo fatturabile ai committenti Omnia Network ed il tempo lavorato dai dipendenti della società al netto delle assenze dal posto e dalla sede di lavoro ancorché retribuite.

Sono considerate ore di presenza ai fini dell'erogazione del premio anche:

- Permessi per le rappresentanze sindacali unitarie

Sc/Sc
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Destinatari e Commissione tecnica

Avranno diritto alla percezione del PdR, calcolato sulla base di quanto sopra, tutti i lavoratori addetti ad attività comunque collegate alla gestione dei call center delle società OSC, Omnia Call Service e Conversa ad esclusione dei dirigenti, titolari delle seguenti tipologie contrattuali ed a condizione che siano stati in servizio per almeno 9 mesi nell'anno di competenza del PdR e che il rapporto di lavoro sia validamente in essere all'ultimo giorno del mese precedente a quello di erogazione del PdR:

- a) a tempo indeterminato;
- b) a tempo determinato;
- c) apprendistato;
- d) inserimento;
- e) somministrazione

Per quanto riguarda i lavoratori assunti con contratti a tempo determinato l'importo del premio di risultato verrà riproporzionato in base alla durata del contratto stesso fermo restando che la durata del contratto sia stata uguale o maggiore 6 mesi nell'arco dell'anno.

Per quanto riguarda i lavoratori assunti con contratti a tempo parziale l'importo del premio di risultato verrà proporzionato in base al monte ore contrattuale.

Viene istituita una **Commissione Tecnica** paritetica formata da tre componenti di parte aziendale e tre di parte sindacale in cui l'azienda indicherà i parametri di riferimento per ogni commessa sia di produttività sia di presenza ed avrà il compito di monitorare l'andamento dei parametri convenuti.

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono riservate e, quindi, soggette al rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del Codice Civile.

SM/SA

Per tutti i lavoratori delle società del Gruppo Omnia non indicate nel presente capitolo come destinatari del PdR le parti si impegnano a incontrarsi entro la fine del mese di gennaio 2009 per discutere del premio di produzione.

Modalità di erogazione

Il Premio di Risultato del presente accordo rientra nell'ambito dei sistemi d'incentivazione collettiva di cui all'art. 2 della legge n. 135 del 23/5/1997 avendo natura di variabilità e di incertezza così come previsto dalle succitate norme.

Il Premio di Risultato così come definito è da intendersi come omnicomprensivo e lo stesso non avrà alcuna incidenza, ai sensi della legge 402/96, su tutti gli istituiti contrattuali o di legge diretti o indiretti di alcun genere e si specifica inoltre le somme riconosciute a tale titolo sono escluse dalla base di calcolo del TFR.

Il premio sarà erogato e differenziato in base ai risultati raggiunti per ognuna delle principali commesse; per tutte le commesse minori o per le attività non riconducibili alle singole commesse si applicherà una media dei risultati raggiunti nelle commesse principali.

Il PdR sostituisce ogni e qualsiasi precedente piano di incentivazione.

Metodo di rilevazione dei dati

Premesso che gli indicatori del Premio di Risultato tengono conto della necessità aziendale di presidiare, anche attraverso questi, la propria capacità di stare efficacemente sul mercato e in particolare tramite l'indicatore fisso legato al RAI l'efficienza globale dell'azienda e attraverso gli indicatori variabili (Produttività e Presenza) l'efficienza e l'efficacia dei singoli processi produttivi (commesse) e tenuto conto che la misurazione di tali indicatori costituisce un elemento qualificante nella gestione trasparente ed efficace del premio stesso, garantendo ovviamente il rispetto delle norme vigenti in proposito, le parti convengono sul seguente metodo di rilevazione dei dati.

I dati elementari di produzione (chiamate gestite, pratiche lavorate, documenti tipizzati ...) vengono acquisiti su sistemi Omnia a ciò delegati ed indipendenti dai sistemi informativi dei clienti sui quali viene effettuata la lavorazione.

Come convenuto in Commissione Tecnica, gli operatori confermeranno su detti sistemi le lavorazioni elementari eseguite; il sistema calcolerà e visualizzerà il conseguente indicatore di produttività solamente per il modulo, sede e commessa, costituendo quest'ultimo il dato su cui sarà rilevato il premio.

Il dato individuale sarà disponibile al singolo operatore.

Sistemi di controllo

L'azienda ritiene di dover adeguare le proprie infrastrutture tecnologiche a supporto dei processi di customer care, ricorrendo a sistemi che consentano di monitorare in maniera costante la quantità del prodotto secondo i requisiti richiesti dal cliente adottando una reportistica delle attività effettuate attraverso il sistema informatico che è anche alla base del metodo di contabilizzazione del PdR come descritto nella parte precedente.

Il sistema è progettato per permettere solo al singolo lavoratore l'accesso ai propri dati produttivi personali e consente ai responsabili diretti di produzione l'accesso esclusivamente a dati aggregati che consentono di monitorare l'andamento della produzione solo per gruppi di lavoratori. (n. 6).

Il sistema non è quindi finalizzato alla valutazione della produttività del singolo lavoratore ed ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, secondo comma L.300/1970 ed in sede di Commissione tecnica è stato illustrato che questi interventi sono finalizzati a salvaguardare e rendere compatibile la tutela della dignità e riservatezza del lavoratore con le esigenze aziendali di carattere organizzativo e produttivo e la continua evoluzione tecnologica.

SM/S2
 AB
 NP
 SP
 110
 F
 R
 R
 R
 R

Coordinamento nazionale unitario RSU

Le parti convengono nella costituzione di un **Coordinamento Nazionale Unitario RSU** composto di un massimo di 10 componenti delle RSU/RSA, la segreteria nazionale ed una delegazione delle strutture territoriali del sindacato.

L'indicazione dei componenti del Coordinamento Nazionale Unitario RSU/RSA verrà segnalato all'azienda da parte delle segreterie nazionali.

La sede del coordinamento sarà Milano. Le spese per le attività di coordinamento sono a carico della società.

Il confronto del coordinamento nazionale avverrà normalmente sulle seguenti materie:

- Informazioni sull'andamento dell'azienda
- Criteri di programmazione del calendario annuo
- Programmi formativi, salute e sicurezza
- Interventi organizzativi con impatti sull'organizzazione complessiva o su almeno tre sedi contemporaneamente
- Riunioni per la verifica dell'andamento del PdR

Orario di lavoro multiperiodale

Per far fronte a situazioni di maggiore o minore lavoro dovuti a motivi non prevedibili l'azienda potrà usufruire, previo esperimento dell'esame congiunto con le RSU interessate, di periodi multiperiodali (inteso come una modalità di articolazione dell'orario di lavoro compiutamente disciplinata dal CCNL, che, mantenendo inalterata la media settimanale della prestazione lavorativa, consente di sviluppare la normale prestazione di lavoro in un arco temporale plurisettimanale, con retribuzione che rimane invariata sia nei periodi di supero che di riduzione della normale attività settimanale) secondo modalità che saranno di volta in volta stabilite di concerto con le RSU.

Scuola
23

ABW

UP 10

St

St

St

St

St

Verranno effettuate verifiche periodiche con le rappresentanze sindacali per monitorare l'andamento dei recuperi in positivo o in negativo.

Refezione

Premesso che nella fase attuale l'azienda non è in grado di estendere i trattamenti di refezione e/o di istituzione di ticket restaurant ai dipendenti che attualmente non ne fruiscono, si dichiara comunque disponibile a valutare nel primo semestre del 2010 se si sono verificate le condizioni economiche e di mercato che consentano l'introduzione dell'istituto dei ticket restaurant.

Durata

Si conferma che il presente accordo scadrà dopo 4 anni a far tempo dalla firma del presente Accordo. Nell'ipotesi di eventuali significativi mutamenti rispetto alla odierna configurazione aziendale che dovessero intervenire nel periodo di validità del presente Accordo, le Parti si incontreranno per concordare una diversa struttura del PdR.

Le parti si danno reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del presente Accordo, sono state esaminate ed esaurite tutte le richieste avanzate dalle organizzazioni sindacali in merito all'armonizzazione contrattuale dei dipendenti ex commercio ed al premio di risultato.

Clausola di salvaguardia

Per quanto non espressamente modificato dal presente accordo continuano a valere gli accordi nazionali e territoriali in essere e le prassi in atto.

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

[Vertical signature on the left margin]

[Handwritten notes on the right margin]

[Signature: An. Pida Bissini]