



UIR

Unione degli Industriali
e delle imprese di Roma

Verbale di Accordo

Addì 17 marzo 2010, presso la sede dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

tra

le società Mondo Wind S.r.l. e Phone S.r.l. assistite dall'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

e

la SLC - CGIL, FISTel - CISL, UILCOM - UIL, FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL e UIL
TU.C.S. - UIL nazionali e territoriali

Premesso che

- che in data 22 febbraio 2010 è stata attivata la procedura di cui all'art. 47 della Legge 29.12.90, n. 428, relativa alla fusione per incorporazione della società Mondo Wind S.r.l. in Phone S.r.l., la cui denominazione sociale sarà modificata in Wind Retail S.r.l. a far data dalla operazione di fusione;
- in data odierna le medesime parti costituite nel presente verbale di accordo hanno esperito e concluso la procedura sindacale di cui al punto che precede;
- Phone S.r.l., società appartenente al gruppo Wind Telecomunicazioni S.p.A., opera nel settore della commercializzazione di prodotti e servizi di telecomunicazione fissa e mobile, monomarca Wind, e dunque connotata da logiche ed esigenze peculiari di tale compartimento di mercato;
- l'Azienda è in fase di start-up e quindi, caratterizzata da una propria struttura relativamente ai costi ed ai ricavi nonché dalla necessità di predisporre le procedure operative ed amministrative idonee a far fronte alla nuova realtà;

si concorda quanto segue

CCNL

Con effetto dal 1° luglio 2010 il rapporto di lavoro dei dipendenti Phone S.r.l. sarà regolato dal CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (d'ora in poi CCNL TLC), il quale sostituisce, a tutti gli effetti, il CCNL Commercio attualmente applicato al personale Phone S.r.l..

Il passaggio dal CCNL Commercio al CCNL TLC è regolato dalla seguente disciplina di confluenza.

17/03/2010

INQUADRAMENTO

Il personale di Phone S.r.l. verrà inquadrato nei livelli professionali previsti dal CCNL TLC sulla base della seguente tabella:

LIVELLO CCNL COMMERCIO	LIVELLO CCNL TLC
Q	Q
1	7
2	6
3	5
4	4
5	3
6	2
7	1

ISTITUTI ECONOMICI E NORMATIVI

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

Trattamenti annui ccnl commercio		Trattamenti annui ccnl tlc		
(Minimi tabellari, ex contingenza, assegno supplementare, indennità di funzione quadri, 14 ^{ma} mensilità, terzi elementi nazionali e provinciali) previsti dal CCNL commercio	Meno	(Minimi tabellari, ex contingenza, EDR, elemento retributivo per il livello 7°, indennità di funzione per i quadri) previsti dal vigente CCNL telecomunicazioni	Uguale	SUPERMINIMO ANNUO

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

Eventuali superminimi attualmente riconosciuti ai lavoratori in forza a Phone S.r.l., continueranno ad essere erogati con le attuali modalità e misure.

La 14° mensilità relativa al periodo luglio 2009 – giugno 2010, verrà corrisposta ai dipendenti interessati unitamente alle competenze retributive del mese di giugno.

Avuto riguardo del complessivo trattamento economico e normativo attualmente riconosciuto al personale in forza a Phone srl in ragione delle peculiarità dell'attività svolta, con particolare riguardo alla distribuzione ed articolazione degli orari di lavoro, tassativi e dipendenti dagli orari di apertura e chiusura dei centri commerciali, in special modo nei giorni festivi, caratterizzati da elevata affluenza

di pubblico, si conviene che, ai soli lavoratori attualmente in forza con contratto a tempo indeterminato in Phone srl e che risulteranno in servizio anche presso la medesima società alla data del 1° luglio 2010, verrà riconosciuto, su base individuale, un superminimo assorbibile pari a € 22 (ventidue) lordi mensili.

Con riferimento ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo del superminimo sarà proporzionato al minor regime d'orario applicato

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il personale, già in forza a Phone S.r.l. maturerà sino ad un massimo di 7 aumenti periodici di anzianità, come previsto dal CCNL TLC, detratti gli aumenti periodici di anzianità già maturati in applicazione della disciplina del CCNL Commercio.

Sarà pertanto mantenuto a ciascun dipendente, in cifra fissa, l'importo degli scatti di anzianità già conseguiti.

Avuto riguardo della diversa disciplina dell'istituto nei due contratti, le parti convengono che ai lavoratori la cui anzianità di servizio o il periodo trascorso dall'ultimo aumento periodico di anzianità sia superiore a 2 anni, verrà corrisposto un aumento periodico di anzianità nel mese di agosto 2010 e da tale mese decorrerà il biennio di anzianità utile per la maturazione del successivo aumento.

Resta confermato che il personale con anzianità inferiore a 2 anni maturerà lo scatto di anzianità al compimento del biennio.

TRATTAMENTI PERSONALE MONDOWIND

Agli attuali dipendenti di MondoWind S.r.l., che passeranno alle dipendenze di Phone S.r.l., verrà mantenuto il CCNL TLC e riconosciuto un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello maturato in dipendenza del rapporto di lavoro con MondoWind S.r.l.

In ragione di quanto detto:

- con esclusivo riferimento al Premio di Risultato relativo all'anno 2009, gli importi oggetto di verifica in sede di Comitato Premio di Risultato (la cui erogazione è prevista per il mese di maggio 2010) verranno riconosciuti da Phone S.r.l., con la decorrenza e le modalità previste dal Verbale di Accordo del 5.11.2008;
- in luogo degli istituti economici previsti dagli accordi vigenti in Mondowind (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: Premio di Risultato 2010 e 2011, ecc.), Phone S.r.l. si impegna a corrispondere, con le competenze di aprile 2010, ai lavoratori, le seguenti somme lorde **"una tantum"** omnicomprendenti, che assorbiranno fino a concorrenza eventuali Premi di Risultato che si dovessero definire nel suddetto biennio:

- Quadri: € 8.000 (ottomila)
- 5° - 6° livello: € 6.000 (seimila)
- 4° livello: € 5.000 (cinquemila)

Le parti convengono che la una tantum è comprensiva della incidenza su istituti di legge e di contratto anche a liquidazione indiretta o differita ed è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

- Al personale sarà erogato mensilmente, a fronte dei trattamenti di refezione e del maggior importo sinora percepito a titolo di indennità cassa rispetto a quanto previsto dalla presente intesa, dal mese di aprile 2010, a titolo di ^{LORRO}superminimo assorbibile (a fronte dell'introduzione di analoghi trattamenti), un importo pari a euro 145 (centoquarantacinque).

Le parti si danno atto di aver così definito condizioni equivalenti a quelle precedentemente applicate ai lavoratori alle dipendenze di Mondowind e pertanto ogni istituto previsto dalla contrattazione collettiva in vigore in Mondowind, non esplicitamente confermato dalla presente intesa cesserà di aver efficacia dalla data di fusione.

ASSISTENZA SANITARIA

Le parti riconoscono il valore delle forme di assistenza sanitaria integrativa e pertanto, su richiesta delle OO.SS., Phone S.r.l. si impegna a presentare domanda di adesione al Fondo di Solidarietà Wind in favore dei propri dipendenti, con le modalità previste dallo Statuto dello stesso Fondo.

Conseguentemente, Phone S.r.l. provvederà ad effettuare le trattenute previste sin dal mese di aprile 2010 ed i dipendenti attuali di Phone avranno accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà Wind con pari decorrenza.

Le OO.SS. SLC-CGIL, FISTel – CiSL e UICOM – UIL si impegnano, qualora fosse necessario, a sottoscrivere l'accordo di revisione dello Statuto del FSW.

L'Azienda destinerà al FSW per ogni dipendente un contributo pari all'1,16% della retribuzione globale lorda ed a sua volta, ogni risorsa, verserà un contributo pari allo 0,58% della propria retribuzione globale lorda, con le modalità previste dall'Accordo del 21.12.2004.

Diversamente, nel caso di prestazioni anche per il coniuge non a carico, il contributo dovuto dal lavoratore sarà pari al 2,32% (0,58% per sé stesso + 1,74 per il coniuge) della propria retribuzione globale lorda.

Per quanto concerne i lavoratori in pensione, in possesso dei requisiti previsti dallo Statuto del FSW, ai fini della fruizione delle prestazioni del FSW, dovranno versare direttamente allo stesso un contributo annuale pari al 1,74% del reddito da pensione, risultante dall'ultimo modello CUD rilasciato e relativo a redditi percepiti per l'intero anno di riferimento, con le modalità previste dall'Accordo sopra richiamato.

Le parti confermano e dispongono che, per le finalità del FSW, le contribuzioni sopra definite non assumono rilevanza ai fini del trattamento di fine rapporto né a quelli di qualsiasi altro istituto pertinente al rapporto di lavoro subordinato.

ORARIO DI LAVORO

Avuto riguardo alle specifiche caratteristiche dell'attività di vendita svolta da Phone S.r.l., in ragione della tipicità del mercato retail, viene concordato quanto segue.

17/03/2010

L'orario di lavoro sarà articolato in:

1. **personale addetto alle operazioni di vendita** :38 ore settimanali distribuite, anche in maniera non uniforme, su 6 giorni lavorativi, dal lunedì alla domenica, avuto riguardo delle esigenze tecnico-organizzative di ciascun punto vendita. Conseguentemente, le 72 ore di permessi retribuiti, di cui all'art. 26, comma 9 del CCNL TLC, saranno assorbite.
2. **altre figure professionali**: 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giorni lavorativi.

Si conferma che per le attività di vendita, lo svolgimento della prestazione avverrà con turni avvicendati

Per quanto riguarda le attività di vendita, in considerazione delle specifiche modalità di esecuzione della prestazione, con avvicendamento su turni predeterminati, troverà applicazione la disciplina economica e normativa prevista al riguardo dal CCNL TLC.

Resta altresì confermato quanto previsto dall'art. 9, comma 1 del D. Lgs. 66/03, come modificato dalla L. 133/08, in ordine alle modalità di computo del riposo settimanale.

PART-TIME

Posto che i giorni e gli orari di apertura dei punti vendita sono determinati da regolamenti comunali o vincolati, tassativi e dipendenti dai centri commerciali e considerato che le modificazioni dell'orario di lavoro avranno, di norma, effetto sull'intera unità organizzativa autonoma dell'azienda ed avuto riguardo dell'organizzazione degli orari part-time su turni avvicendati, le parti riconoscono, avuto riguardo anche alle esigenze tecniche, produttive e d organizzative, che tutto ciò configura le previsioni dell'art. 18, comma 6 del vigente CCNL in ordine all'esclusione delle clausole flessibili.

RIPOSO GIORNALIERO

In caso di cambio turno/fascia, allestimenti in fase di avvio nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari, aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 (undici) ore, le parti riconoscono che un riposo minimo e continuativo di 9 (nove) ore sia adeguato, con compensazione delle 2 (due) ore di mancato riposo nei successivi 7 (sette) giorni.

SEDE DI LAVORO

In considerazione della dislocazione dei punti vendita e dell'esigenza di pervenire ad una gestione integrata degli stessi, le parti convengono che l'Azienda potrà assegnare i dipendenti ad altri punti vendita ubicati nel raggio di 50 Km dalla sede di lavoro.

In caso di prestazione svolta fuori dall'ambito chilometrico sopra definito, al lavoratore verranno rimborsate, sulla base di quanto previsto dalle procedure aziendali, le spese effettive di viaggio corrispondenti all'utilizzo di mezzi pubblici di trasporto, nonché eventuali spese di vitto ed alloggio.

In caso di mancanza di mezzi pubblici sarà cura dell'azienda individuare soluzioni alternative.

Conseguentemente, la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL troverà applicazione esclusivamente in caso di trasferimento presso un punto vendita situato al di fuori della provincia in cui è ubicata la sede di lavoro.

Nell'ambito comunale, ove siano presenti più punti vendita, il luogo ove il lavoratore presterà la propria attività sarà comunicato allo stesso, di norma, sulla base di una programmazione almeno settimanale, fatte, comunque, salve le esigenze tecnico organizzative.

FERIE, PERMESSI E FESTIVITÀ

Le ferie saranno concesse compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative dell'azienda.

In ragione della specificità dell'attività svolta e dell'affluenza di pubblico in determinati periodi dell'anno, il periodo di ferie, programmato sin dall'inizio dell'anno, sarà così suddiviso:

- 1 o 2 settimane dal 15 gennaio/31 maggio (6 o 12 gg.);
- 2 settimane tra giugno/ottobre (12 gg.);
- non sono concessi periodi di ferie durante i picchi massimi di lavoro, ovvero: settimana della Santa Pasqua, dal 15.11 al 31.12; dalla terza settimana di luglio alla fine della terza settimana di agosto;
- il giorno del Santo Patrono è fissato, per tutti i lavoratori, per il 29 giugno;
- il sabato e la domenica non sono autorizzati giorni singoli di ferie o rol (comprensivi delle ex festività, questi ultimi per il solo personale con orario settimanale pari a 40 ore).

Al fine di garantire la più ampia fruizione delle ferie, delle ex festività e dei rol, le parti stabiliscono che:

- le ferie, potranno esser godute, a maturazione avvenuta, per giornate intere o a frazioni di 3 ore. I dipendenti con contratto a tempo parziale potranno usufruire delle ferie solo a giornate intere;
- i rol (incluse le ex festività) potranno esser utilizzati anche a frazioni di 30', oltre che fino all'unità oraria.

INDENNITÀ' CASSA E MANEGGIO DENARO

La normale attività di vendita comporta anche la gestione della cassa del punto vendita e l'espletamento delle corrette operazioni bancarie di versamento degli incassi, secondo le specifiche procedure aziendali.

Eventuali differenze tra l'importo incassato e quello versato dovranno essere reintegrate direttamente dal lavoratore responsabile del versamento bancario. In caso di non reintegro l'Azienda potrà richiedere il risarcimento dei danni subiti per le eventuali differenze.

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base lorda, erogata per 12 mensilità, per i giorni di effettivo lavoro.

L'indennità è corrisposta in busta paga ogni mese con una voce specifica identificabile.

DECORRENZA

Quanto previsto dalla presente intesa troverà applicazione dal 1° luglio 2010, salvo diverse decorrenze specificate per i singoli istituti.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente verbale di accordo annulla e sostituisce la precedente contrattazione aziendale applicata in Mondo Wind S.r.l..

Letto, confermato e sottoscritto

p.l'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE DI ROMA

p. la Soc. MONDO WIND S.R.L.

p. la Soc. PHONE S.R.L.

p. la SLC - CGIL,

p. la FISTel - CISL,

p. la UILCOM - UIL,

p. la FILCAMS - CGIL,

p. la FISASCAT - CISL

p. la UIL TU.C.S. - UIL