

VERBALE DI ACCORDO

Addì 1 luglio 2014 presso la sede di Transcom Worldwide S.p.A. di Bari, si sono incontrati:

Transcom Worldwide S.p.A. (di seguito, solo "TWW") rappresentata ai fini del presente verbale di accordo (di seguito, "Accordo") da Michele Tedeschi (HR Manager), da Angela Stallone (HR Coordinator Bari) e da Rocco Capriulo (Contact Center Manager)

e

R.S.U. SLC CGIL: Antonio Civitella
Maria Salomone
Giuseppe Carone
Francesco Chiapperini
R.S.U. UILCOM UIL: Benedetto Antonacci
Lucrezia Saracino

di seguito definite congiuntamente le "Parti"

1. Modello di detassazione ex DPCM 19/02/2014

Premesso che:

- a. Nel settore dei servizi di call e contact center in outsourcing, gli incrementi di qualità, redditività, produttività, innovazione ed efficienza organizzativa hanno dimostrato, nel corso degli anni, di essere strettamente connessi all'applicazione degli istituti di flessibilità e delle relative maggiorazioni o compensazioni derivanti da regimi di orari a ciclo continuo, banca delle ore, clausole flessibili o elastiche, prestazioni straordinarie, e/o maggiorazioni derivanti da modifiche orientate alla gestione di giornate aggiuntive, e/o derivante da analoghi interventi tesi al miglioramento dell'organizzazione del lavoro.
- b. E' stato emanato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 19 febbraio 2014 "Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività" (di seguito, "DPCM"), che proroga, per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2014, l'applicabilità dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti della retribuzione corrisposte in relazione agli obiettivi economici del 2014;
- c. E' prevista la possibilità di assoggettare ad imposta sostitutiva del 10%, tra l'altro, anche le quote retributive relative ad eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di specifiche prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di norma applicati in azienda, alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dal C.C.N.L. Imprese esercenti servizi di

[Handwritten signatures and initials]

- telecomunicazione (di seguito, "CCNL"), o ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione di lavoro in quanto volte ad incrementare la produttività;
- d. E' volontà delle Parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva aziendale quale strumento per favorire la crescita della competitività e della produttività in TWW;
 - e. Confindustria e CGIL, CISL e UIL nazionali hanno sottoscritto l'Accordo 15 maggio 2014 per favorire, sulla base della gestione condivisa, anche per l'anno 2014, l'attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228;
 - f. le Parti presa visione del DPCM di cui al punto precedente, ritengono necessario favorire la definizione di accordi di secondo livello che incentivino l'attuazione dei citati istituti che potranno consentire il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

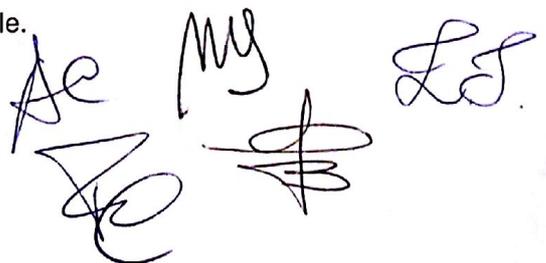
Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

1. il presente Accordo costituisce un modello per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori. In particolare, per il raggiungimento degli obiettivi saranno utilizzati i seguenti elementi retributivi/istituti, previsti dal CCNL applicato in azienda e dagli accordi aziendali di secondo livello:
 - lavoro straordinario con relativa maggiorazione;
 - straordinario anche forfetario;
 - lavoro supplementare con relativa maggiorazione;
 - lavoro notturno con relativa maggiorazione;
 - lavoro festivo con relativa maggiorazione;
 - indennità di reperibilità;
 - premio o bonus una tantum;
 - banca ore/multiperiodale;
 - ogni altra voce retributiva finalizzata ad incrementare la produttività aziendale.
2. L'imposta sostitutiva del 10% verrà applicata secondo le regole dettate dal citato DPCM e verrà riconosciuta a tutti i dipendenti di TWW e ai lavoratori inviati in missione in TWW in virtù di un contratto di somministrazione.
3. Le Parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione ai lavoratori sui contenuti del presente Accordo, anche ai fini di una sua corretta applicazione.
4. Il presente Accordo verrà depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla relativa sottoscrizione.



2. Rilevazione presenze in postazione di lavoro

1. TWW intende ottimizzare la piattaforma integrata dedicata alla gestione ed amministrazione/paghe del personale tramite l'introduzione dell'attestazione della presenza giornaliera ai fini del computo dell'orario di lavoro contrattualmente previsto, effettuata direttamente dal dipendente nella propria postazione operativa di lavoro attraverso la registrazione on-line sul relativo sistema aziendale con l'inserimento delle proprie credenziali di autenticazione ("User Id" e "Password").
2. Il sistema di attestazione della presenza tramite timbratura elettronica in postazione operativa di lavoro (di seguito, "Sistema presenze") decorrerà indicativamente dal 1° luglio 2014. Qualora per cause diverse la data di decorrenza subisca un differimento nel tempo, il periodo di sperimentazione decorrerà dalla data di effettivo avvio del sistema stesso.
3. Il dipendente effettuerà le regolari timbrature elettroniche di inizio/fine orario di lavoro e, laddove previsto, inizio/fine pausa pasto tramite il Sistema presenze, a cui accederà tramite le proprie credenziali di autenticazione.
4. Al fine di evitare problematiche tecniche che possano inficiare la corretta registrazione delle presenze, durante il primo mese del periodo di sperimentazione il dipendente effettuerà anche la timbratura tramite l'attuale sistema di rilevazione presenze. Tale timbratura sarà considerata quella ufficiale ai fini dell'attestazione della presenza.
5. Non sarà addebitata al dipendente l'impossibilità di effettuare l'attestazione per cause indipendenti dalla propria volontà e/o per malfunzionamenti dei sistemi. Pertanto, in caso di sopravvenute circostanze che impediscano un corretto uso del sistema di registrazione della presenza, il Dipendente dovrà segnalare tempestivamente tali circostanze al proprio superiore e dovrà sempre far risultare la propria presenza in azienda tramite la registrazione in altra postazione di lavoro resa disponibile ovvero nel registro presenze od altro metodo comunicato da TWW.
6. Tutti i ritardi tecnici indipendenti dal dipendente e dovuti al malfunzionamento del Personal Computer e/o dei sistemi saranno imputati a TWW.
7. Entro tre mesi dalla data di avvio del nuovo Sistema presenze (periodo di sperimentazione), TWW di concerto con la R.S.U., in apposito incontro, valuterà eventuali criticità, analizzerà le problematiche emerse, proporrà soluzioni condivisibili, atte a rimuovere qualsiasi ostacolo al funzionamento del nuovo Sistema presenze che sarà pienamente operativo a partire dal 1° ottobre 2014, ovvero dal termine effettivo del periodo di sperimentazione se la partenza è successiva al 1° luglio 2014.
8. A ciascun dipendente verrà riconosciuto fin dall'inizio della fase di sperimentazione e successivamente a questa in caso di esito positivo dell'applicazione del nuovo Sistema presenze, un periodo massimo di dieci minuti di tolleranza in caso di ritardo all'inizio dell'orario di lavoro ovvero al rientro dalla pausa pasto laddove prevista. Qualora i minuti del ritardo complessivamente registrati nell'arco del mese risultino superiori a dieci (salvo quanto previsto al successivo punto 9), i minuti eccedenti tale limite verranno addebitati sul primo cedolino utile.

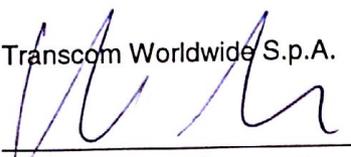
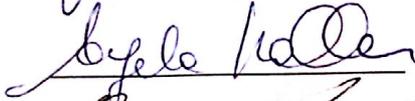
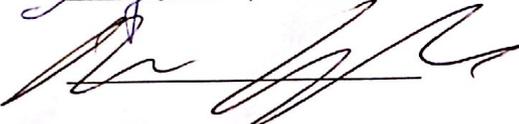


Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AE', 'MG', 'LS', and several other illegible marks.

9. Giusto quanto previsto al punto che precede, a ciascun dipendente verrà riconosciuta inoltre la possibilità di registrare la presenza in entrata (inizio orario di lavoro) con un posticipo massimo di cinque minuti mensili che sarà recuperato nella medesima giornata, ovvero nel primo giorno utile, al termine dell'orario di lavoro ovvero durante la pausa pasto laddove prevista.

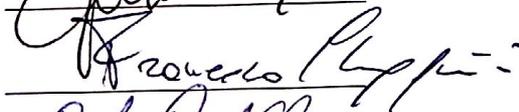
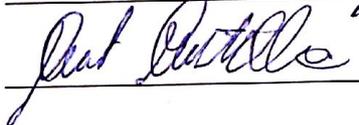
Letto, confermato, sottoscritto.

Transcom Worldwide S.p.A. \

R.S.U. SLC CGIL:



R.S.U. UILCOM UIL: