

IPOTESI DI ACCORDO

Roma, 2 febbraio 2005

TSF S.p.A. e la RSU TSF in coerenza con quanto indicato nel Protocollo del 23 luglio 1993, così come richiamato dall'art. 9, Disciplina Generale – Sezione terza del CCNL in materia di incrementi salariali aziendali e di contrattazione aziendale si sono incontrate ed hanno concordato e sottoscritto il presente accordo integrativo dei preesistenti accordi aziendali.

In un mercato caratterizzato da competizione crescente, il consolidamento e lo sviluppo dell'Azienda hanno come necessario presupposto l'individuazione di modalità di gestione dei rapporti tra azienda e lavoratori che, anche attraverso un quadro contrattuale collettivo, prevedano strumenti e modalità idonee a contribuire al raggiungimento di comuni obiettivi aziendali in termini di miglioramento dell'efficienza e della qualità del servizio e di sviluppo delle risorse umane.

Per quanto non disciplinato dal presente accordo, si fa riferimento al CCNL per i Lavoratori Addetti all'Industria Metalmeccanica Privata e all'Installazione di Impianti.

1. RELAZIONI INDUSTRIALI, DIRITTI SINDACALI E STRUMENTI PARTECIPATIVI

La definizione di un proficuo sistema di relazioni industriali che realizzi la condivisione dei lavoratori circa gli obiettivi da realizzare è elemento centrale per il consolidamento e lo sviluppo della Società in un contesto concorrenziale altamente competitivo.

In tale ottica le parti concordano quanto segue.

Per quanto concerne i *diritti di informativa*, le parti concordano di effettuare un incontro, nel primo quadrimestre di ciascun anno, nel corso del quale la Direzione presenta le linee di azione per l'anno, fornendo informazioni sui seguenti temi:

- andamento dell'esercizio precedente, in particolare in relazione a:
 - personale
 - realizzazioni per conto delle Società del gruppo FS, con evidenza delle attività non oggetto del contratto di outsourcing
 - realizzazioni per il mercato esterno;
- obiettivi di mercato
- impegno per l'innovazione, con particolare riferimento a:
 - ricerca e sviluppo
 - formazione
 - aspetti quantitativi e qualitativi del sistema professionale
 - mobilità professionale
 - infrastrutture tecnologiche
 - investimenti
- processi aziendali e metodologie produttive
- numero di dipendenti (personale non direttivo) che hanno effettuato lavoro straordinario nel trimestre di riferimento, con disaggregazione per categoria contrattuale, per fasce di ore di montante annuo di straordinario, per struttura
- esternalizzazioni e decentramento produttivo
- ricorso alle fattispecie disciplinate dal d.l. 276/03 e in particolare alla somministrazione di lavoro (numero medio somministrati nell'anno, per area di attività e figure professionali); resta ferma l'informazione preventiva alle RSU nei casi di ricorso a lavoro somministrato
- stage attivati in azienda (numero, finalità, ente promotore, struttura aziendale ospitante, durata); al proposito l'azienda conferma l'attivazione di stage della durata massima di 6 mesi.

In tale incontro saranno comunicati i risultati di bilancio dell'esercizio precedente, con particolare evidenza anche dell'andamento dei parametri utilizzati ai fini della definizione del Premio di Risultato.

Considerata la rapida evoluzione e trasformazione del mercato dei servizi IT, le parti concordano di effettuare un ulteriore incontro, da tenersi a distanza di sei mesi dal precedente, in cui la Direzione illustrerà l'andamento dell'anno ed evidenzierà eventuali scostamenti, problematiche e possibili soluzioni; in tale incontro verrà inoltre monitorato l'andamento degli indicatori correlati al Premio di Risultato, sulla base dei dati previsionali disponibili.

In relazione a ciascuna iniziativa di cessione di un ramo di azienda, in via anticipata rispetto ai termini della procedura di consultazione ex art. 47 legge 428/90, ferma restando comunque l'attivazione formale della stessa nei termini stabiliti, l'azienda attiverà un percorso di informazione nei confronti delle OO.SS. firmatarie del presente accordo con l'obiettivo di accompagnare lo svolgimento della esternalizzazione fornendo le informazioni relative al perimetro del complesso aziendale coinvolto, al disegno organizzativo sotteso, alla società acquirente, al numero delle risorse interessate e le relative professionalità e anzianità nel settore e ai contenuti e caratteristiche del contratto di servizio conseguenti.

Il diritto di assemblea verrà esercitato nei limiti attualmente previsti, con le modalità disciplinate dal CCNL di categoria, adempiendo alle formalità prescritte per il controllo delle presenze.

Per quanto attiene allo svolgimento dell'attività sindacale trova piena attuazione quanto previsto dall'art. 4, Parte generale - Sezione seconda del CCNL, così come integrato dal punto 2 dell'accordo 7 luglio 1999 relativo alle aziende ex Intersind in merito alle modalità di raccordo tra le normative contrattuali. Di conseguenza, restano confermate le maggiori quantità di permessi già in essere alla data del citato accordo.

2. PREMIO DI RISULTATO

Premesso che le parti concordano che il nuovo Premio di Risultato sia finalizzato a perseguire condizioni di competitività e di produttività tali da generare le risorse destinate ai benefici dell'accordo e, in coerenza con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 in merito alla correlazione dei contenuti variabili e non consolidabili della retribuzione ai risultati raggiunti, da valutarsi sulla base di parametri di produttività, qualità ed altri elementi di competitività, ed in attuazione di quanto stabilito dall'art. 9, Disciplina Generale, Sezione terza del vigente Ccnl per l'industria metalmeccanica, le parti hanno convenuto quanto segue.

Si istituisce, con efficacia 1° gennaio 2005, un Premio di Risultato da erogare nel mese di giugno degli anni solari 2005, 2006 e 2007, la cui entità, per la sua quota variabile, sarà commisurata agli andamenti di redditività/produttività/qualità riscontrati nell'esercizio di bilancio precedente l'anno solare di erogazione.

Resta confermata la quota fissa di tale Premio, non correlata ad indicatori di redditività/produttività, già derivante dall'accordo aziendale 24/6/1995.

Le Parti confermano gli indicatori di redditività e produttività già in essere, rispettivamente il rapporto MOL/VA (Margine Operativo Lordo/Valore Aggiunto) e il rapporto VA/AAPP (Valore Aggiunto/Anni Persona) ed introducono un ulteriore indicatore di produttività/qualità denominato indicatore di performance di servizio (**I_S**) così come descritto nell'Allegato 1 che fa parte integrante del presente accordo.

Per ogni anno saranno presi a riferimento – ponendoli uguali al 100% - i seguenti valori degli indicatori sopra definiti:

MOL/VA: 40%

VA/AAPP: 87.000

I_S: 25%

Le percentuali di raggiungimento dei valori obiettivo sopra definiti verranno calcolate secondo le seguenti formule:

$$I_R = [1 + 1,5 * [(MOL/VA)_{cons} - (MOL/VA)_{ob}] / (MOL/VA)_{ob}] \%$$

$$I_P = [(VA/AAPP)_{cons} / (VA/AAPP)_{ob}] \%$$

$$I_S = [(I_S)_{ob} / (I_S)_{cons}] \%$$

dove (MOL/VA)_{cons} e (VA/AAPP)_{cons} sono i valori a consuntivo desunti dal bilancio dell'esercizio di riferimento, il valore (I_S)_{cons} è costruito sui dati consuntivi utilizzati per la rendicontazione degli SLA nei confronti dei clienti, e (MOL/VA)_{ob}, (VA/AAPP)_{ob} e (I_S)_{ob} sono i valori degli indicatori di cui al precedente capoverso. L'indice percentuale complessivo (I) verrà determinato secondo la seguente formula

$$I = (0,45 * I_R) + (0,30 * I_P) + (0,25 * I_S)$$

Tale indice "I" servirà alla valorizzazione della quota variabile del Premio di Risultato secondo la seguente formula:

| | < condizione erogazione | condizione erogazione | target 100% | tetto max erogazione | > tetto max erogazione |
|--|-------------------------|-----------------------|-------------|----------------------|------------------------|
| "I" (indice percentuale obiettivo) | < 80% | 80% | 100% | 120% | > 120% |
| Quota di Premio di Risultato parte variabile | 0 | 80% | 100% | 120% | 120% |

- per risultati di "I" inferiori alla condizione di erogazione (80% del target), non verrà corrisposta la quota variabile del Premio di Risultato;
- per risultati di "I" uguali o maggiori della condizione di erogazione (80%) e minori o uguali al tetto di erogazione (120% del target), si darà luogo ad una quota variabile del Premio di risultato linearmente corrispondente;

- per risultati di “T” maggiori del tetto massimo di erogazione (120% del target) non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota variabile del Premio di Risultato.

Vengono di seguito riportati gli importi lordi del Premio di Risultato parte variabile, riferiti al valore 100% di “T” e differenziati per categoria di inquadramento, a valere per gli anni 2005, 2006 e 2007.

| Categoria | Parametri | premio base 2005 | premio base 2006 | premio base 2007 |
|------------------|------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Quadro | 240,3 | 2.988,50 | 3.262,96 | 3.537,41 |
| 7a | 221 | 2.748,48 | 3.000,89 | 3.253,30 |
| 6a | 197 | 2.450,00 | 2.675,00 | 2.900,00 |
| 5S | 175 | 2.176,40 | 2.376,27 | 2.576,14 |
| 5a | 160 | 1.989,85 | 2.172,59 | 2.355,33 |
| 4a | 145 | 1.803,30 | 1.968,91 | 2.134,52 |
| 3a | 135 | 1.678,93 | 1.833,12 | 1.987,31 |
| 2a | 117 | 1.455,08 | 1.588,71 | 1.722,34 |
| 1a | 100 | 1.243,65 | 1.357,87 | 1.472,08 |

Gli importi del Premio di Risultato parte variabile sono comprensivi degli effetti riflessi su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti della retribuzione, e non concorrono alla base di computo del TFR, ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 c.c.

In conformità a quanto stabilito dall'art. 9, Disciplina generale – Sezione terza del vigente CCNL per l'industria metalmeccanica, il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle Parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Sistema Relazionale

Verranno effettuati fra le Parti, con cadenza di norma semestrale, incontri congiunti per monitorare l'andamento degli indicatori correlati al Premio di Risultato, sulla base dei dati revisionali disponibili.

Qualora intervenissero sostanziali modificazioni organizzative dei processi produttivi, ovvero si verificassero condizioni economiche e/o gestionali oggi non prevedibili, tali da modificare o incidere sensibilmente sugli obiettivi aziendali o sulla redditività dell'impresa, sì da comportare oggettive modificazioni nella impostazione in tutto o in parte dei presupposti e dei parametri che regolano il Premio, nonché dei relativi risultati, le Parti si incontreranno per esaminare la situazione ed eventualmente definire i provvedimenti o le modifiche del caso.

Entro il mese di aprile di ciascun anno saranno inoltre comunicati i valori dei parametri raggiunti a consuntivo nell'esercizio di bilancio dell'anno precedente; nel 2007, l'incontro in questione avrà come oggetto anche l'esame del modello del Premio di Risultato, come complessivamente definito dal presente accordo.

3. STRUMENTI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

Le parti convengono nel considerare la **mobilità tra progetti e unità produttive** come uno strumento fondamentale per la crescita professionale dei singoli e per la diffusione delle conoscenze all'interno dell'azienda.

Pertanto la Funzione Risorse Umane a fronte di esigenze di personale espresse dalle linee attiverà una ricerca interna tramite la consultazione della banca dati delle competenze in suo possesso, la pubblicazione di ricerche di personale interno e l'esame di richieste spontaneamente pervenute da parte dei singoli.

A fronte di pubblicazione di ricerche interne l'azienda darà informazione dell'esito della ricerca.

Le parti concordano che il **processo di valutazione** annuale del personale costituisce da un lato un'occasione di confronto tra il collaboratore e il responsabile e dall'altro lo strumento che permette di fornire indicazioni sullo sviluppo professionale del dipendente anche attraverso l'individuazione di opportuni percorsi formativi.

4. ORARIO DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO – PERMESSI ANNUI - FERIE E FESTIVITÀ – LAVORO A TEMPO PARZIALE

Orario di lavoro giornaliero e settimanale – Lavoro straordinario e notturno

Al riguardo, si conferma quanto convenuto con gli accordi Finsiel del 24/6/1995 e 29/9/2000, applicati in TSF in virtù dell'accordo 25/7/2000.

Ferma restando la *durata dell'orario normale settimanale* come definita dal Ccnl di categoria (40 ore), la fruizione su base esclusivamente giornaliera di 64+16 ore di PAR e di 16 ore di riduzioni aziendali aggiuntive (considerate non assorbibili), ripartite su 48 settimane all'anno, consente l'effettuazione di un orario giornaliero predefinito di 7 ore e 36 minuti primi dal lunedì al venerdì; resta inteso che gli istituti a tal fine utilizzati si intendono fruiti ad ogni effetto in occasione delle assenze a qualsiasi titolo verificatesi.

Resta fermo quanto previsto dal Ccnl di categoria e dai citati accordi in materia di *lavoro straordinario o maggiori prestazioni per il personale di 6a categoria*. A parziale modifica di quanto precedentemente definito, si conviene di estendere integralmente la disciplina contrattuale della "Banca ore" anche al personale inquadrato in 6a categoria; si conviene inoltre di consentire, previa autorizzazione, la fruizione dei relativi permessi a minuti nel limite massimo di 32 ore per anno e senza preventiva autorizzazione se di durata sino a 30 minuti (solo personale non turnista).

A parziale modifica di quanto definito nei citati accordi aziendali, si conviene che il personale non turnista, inquadrato fino alla 6a categoria, fermo restando l'orario di

lavoro giornaliero come sopra predeterminato, possa effettuare una prestazione giornaliera effettiva di durata ricompresa tra le 7 e le 8 ore, con compensazione a livello mensile.

Le prestazioni oltre l'orario giornaliero predeterminato e fino al normale orario contrattuale di 8 ore, salva la facoltà di cui al precedente capoverso, verranno richieste ed autorizzate, di regola, per periodi non inferiori a quanto necessario per il raggiungimento delle 8 ore giornaliere. Dette prestazioni verranno retribuite con corrispondenti frazioni di quota oraria della retribuzione ordinaria di fatto.

Per il personale assegnato a sedi dotate di mensa resta confermato un *intervallo meridiano* di 30'; il personale assegnato a sedi sprovviste di tale servizio fruirà di un intervallo meridiano flessibile, di durata almeno pari a 30' e non superiore ad 1 ore 30'. L'intervallo meridiano verrà osservato adempiendo alle formalità previste per il controllo delle presenze.

Al personale assegnato a sedi sprovviste di mensa spetterà secondo quanto definito dalla normativa vigente un'indennità sostitutiva mensa (ticket restaurant) del valore di € 8,26 (diurno e serale).

Resta confermata per i non turnisti una "*elasticità di ingresso*" tra le ore 8 e le ore 9.30 con slittamento dell'orario di uscita – trascorso l'orario di lavoro giornaliero e l'intervallo meridiano come fruito ai sensi di quanto sopra – in funzione dell'ora di ingresso effettivo in sede.

In presenza di specifiche esigenze organizzative e/o produttive aziendali o di reparto che richiedano variazioni – a carattere non temporaneo - di ampiezza e/o decorrenza iniziale all'"*elasticità di ingresso*" come sopra definita, si darà luogo ad appositi incontri tra la Direzione Aziendale e la RSU interessata.

Resta salva la facoltà aziendale di istituire in via temporanea, per particolari figure professionali ed in presenza di specifiche esigenze organizzative e/o produttive

aziendali, ovvero in funzione di necessità di interfaccia con il cliente, in ragione di particolari esigenze da questi manifestate e comunque nei limiti previsti dal vigente CCNL, regimi di orario differenziati rispetto a quelli sopra definiti, ferme restando la collocazione della prestazione all'interno della fascia diurna e l'articolazione settimanale su 5 giorni (personale non turnista), nonché l'orario settimanale come risultante dalle disposizioni di cui al presente punto.

Il personale turnista potrà recuperare nella stessa giornata ritardi rispetto all'orario di ingresso sino a 20 minuti; ritardi superiori a 20 minuti, se non giustificati, verranno considerati assenza non giustificata.

Resta confermata la definizione e la disciplina di *lavoro notturno* contenuta nel Ccnl di categoria; considerato quanto precedentemente in essere, e quanto concordato con accordo 29/9/2000, nei confronti del solo personale addetto a turni avvicendati l'azienda continuerà ad applicare alle prestazioni effettuate tra le 6 e le 8 e tra le 20 e le 21 le maggiorazioni precedentemente in atto, a titolo di "maggiorazione ex notturno Intersind".

La maggiorazione per lavoro ordinario notturno per tutto il personale turnista sarà corrisposta nella misura del 30% (tale percentuale di maggiorazione verrà applicata anche all'istituto ex maggiorazione Intersind). Le parti si danno atto che gli importi a tale titolo corrisposti sono in sé comprensivi degli effetti riflessi su ogni elemento di retribuzione indiretta e differita e ne confermano la non computabilità nella base di calcolo del TFR ai sensi del comma 2° dell'articolo 2120 cc.

Norma per il personale in forza: a superamento anche transattivo di quanto precedentemente in essere al personale turnista che già percepiva la maggiorazione del 38% verrà corrisposto mensilmente a titolo di superminimo individuale non assorbibile l'importo di € 50,00 per chi alla data effettua turni H24 e l'importo di € 12,50 per chi alla data effettua turni H16.

Le prestazioni fornite dal *personale inquadrato nell'ambito della 7a categoria*, nei confronti del quale si ribadisce l'esonero dalle limitazioni di legge in materia di orario

di lavoro, devono svolgersi nel rispetto degli incarichi affidati e delle condizioni di ricevibilità e utilizzabilità delle prestazioni stesse, in particolare per quanto attiene al coordinamento con le attività del restante personale operante nell'ambito aziendale; pertanto, ai fini della concreta realizzazione di quanto sopra, l'attività lavorativa del personale inquadrato nell'ambito della 7a categoria si svolgerà, di massima, in conformità con l'orario ordinariamente stabilito per la generalità dei dipendenti.

Permessi retribuiti annui

Si conferma che tutto il personale ha titolo – in aggiunta alle 32 ore di PAR non utilizzate per l'effettuazione dell'orario giornaliero come sopra definito, per cui restano confermate le attuali modalità di fruizione – a 24 ore annue di permesso retribuito (ROL), considerate assorbibili sino a concorrenza in caso di riduzioni di orario derivanti dalla contrattazione collettiva di categoria o confederale; per il personale che opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali (turnisti addetti a turnazioni h24 per 365 giorni annui), 8 di tali ore di permesso risultano assorbite dalle 8 ore previste per il medesimo personale dall'art.5, “permessi annui retribuiti”, comma 6, della Disciplina generale – Sez. terza del Ccnl di categoria.

Le ore di permesso retribuito in questione potranno essere fruito senza necessità di preventiva autorizzazione se di durata inferiore a 30' (solo personale non turnista), in caso contrario necessiteranno di specifica autorizzazione scritta del responsabile; assenze di intera giornata saranno consentite mediante fruizione di gruppi di 8 ore.

Le ore di permesso non fruito nell'anno di maturazione verranno retribuite con quote orarie della retribuzione ordinaria in atto al momento della liquidazione e con le prime competenze utili.

Ferie e Festività

In materia di ferie, fatti salvi i trattamenti “ad personam” riconosciuti dall'accordo 24/6/95 al personale in forza alla data, trova integrale applicazione la normativa del Ccnl di categoria; resta confermata la possibilità di fruizione anche a mezze giornate.

Visto quanto disposto dai D.lgs. n° 66/2003 e n° 213/2004, per quanto riguarda la fruizione delle ferie spettanti si conviene che almeno 10 giornate di ferie debbano essere fruito entro l'anno di maturazione; le ulteriori giornate (10 più eventuali maggiori spettanze) andranno fruito entro ulteriori 18 mesi. Le sole spettanze eccedenti le 20 giornate annue se non fruito entro questo termine verranno retribuite con quote orarie giornaliere della retribuzione ordinaria in atto e con le prime competenze utili.

In materia di festività, si conferma la possibilità, in alternativa al pagamento, di recuperare le *festività cadenti di sabato e domenica* e la ex festività del 4 novembre attraverso permessi di mezza o intera giornata da fruito con la stessa scadenza fissata per le ferie (18 mesi oltre l'anno di maturazione); qualora non recuperate entro la scadenza prevista, dette festività verranno retribuite con le modalità previste dal Ccnl di categoria, con riferimento alla retribuzione ordinaria in atto alla data e con le prime competenze utili.

Restano confermate le disposizioni per il personale turnista contenute nel verbale di accordo del 30 dicembre 1999.

Lavoro a tempo parziale

Nel confermare integralmente le disposizioni dell'accordo TSF dell'8 gennaio 2002 in materia di lavoro a tempo parziale, le parti convengono di elevare la percentuale degli aventi diritto dal 4% al 5%.

5. INDENNITÀ DI TURNO

In relazione all'evoluzione tecnologica intervenuta nelle aree di gestione operativa dei sistemi ed alle conseguenti modifiche dell'organizzazione del lavoro, si conviene di superare l'istituto "indennità capo turno".

Norma per il personale in forza: Al personale in questione cui alla data del presente accordo – in virtù della previgente normativa - sia attribuita la citata indennità, verrà corrisposto mensilmente un pari importo a titolo di superminimo individuale non assorbibile.

Con decorrenza dal mese successivo alla stipula del presente accordo al personale turnista viene riconosciuta un'indennità di turno pari ad Euro 3,50 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio. Le parti si danno atto che gli importi a tale titolo corrisposti sono in sé comprensivi degli effetti riflessi su ogni elemento di retribuzione indiretta e differita.

6. TRASFERTE

TIPOLOGIA DELLE TRASFERTE

Le trasferte vengono distinte in base alla località dove avvengono in:

- TRASFERTE AL DI FUORI DEL COMUNE ENTRO LA PROVINCIA DOVE HA LUOGO LA SEDE DI LAVORO;
- TRASFERTE IN LOCALITÀ ESTERNE ALLA PROVINCIA;
- TRASFERTE ALL'ESTERO

e in base alla loro durata potranno essere distinte in:

- TRASFERTE GIORNALIERE;
- TRASFERTE PLURIGIORNALIERE (SI INTENDONO QUELLE IN CUI SI EFFETTUANO UNO O PIÙ PERNOTTAMENTI);
- TRASFERTE DI LUNGO PERIODO (SI INTENDONO QUELLE CHE SI PREVEDONO DI DURATA SUPERIORE AI TRE MESI).

NORME GENERALI

Definizione

Sono considerate spese di trasferta quelle spese sostenute dai dipendenti per conto dell'azienda per il raggiungimento e la permanenza nella località di trasferta e per il rientro alla abituale sede di lavoro.

Attivazione della missione

Fatti salvi giustificabili impedimenti o urgenza della missione, il Dirigente Responsabile comunicherà all'interessato, con anticipo congruo anche rispetto alla durata della trasferta, le seguenti informazioni:

- ❖ incarico da svolgere;
- ❖ cliente ed orario di lavoro presso il medesimo;
- ❖ località e relativa tipologia della trasferta;
- ❖ durata prevista e relativo trattamento di trasferta;
- ❖ modalità di viaggio e mezzi di trasporto autorizzati.

Mezzi di trasporto

La scelta dei mezzi di trasporto deve essere definita congiuntamente al Dirigente Responsabile che autorizza la trasferta, avendo cura di ottimizzare costi e tempi attraverso l'esame di:

- ❖ ubicazione del Cliente
- ❖ costo del viaggio
- ❖ tipologia dell'itinerario
- ❖ tempo necessario

Con riferimento a quanto sopra si ha diritto ai seguenti rimborsi:

- ❖ Aereo: classe turistica
- ❖ Treno: 1a classe + eventuali supplementi (viaggi diurni), vagone letto singolo speciale (viaggi notturni),
- ❖ Altri mezzi pubblici collettivi urbani ed extraurbani (pullman, autobus...): rimborso del biglietto.

In casi eccezionali per particolari motivi di disagio o di urgenza o quando costituiscano l'unico mezzo disponibile il Dirigente Responsabile potrà autorizzare:

- ❖ Taxi: (oltre ai casi sopracitati sarà sempre rimborsato per gli spostamenti iniziali e terminali del viaggio di trasferimento - fino all'aeroporto o stazione e viceversa);
- ❖ Autovettura a noleggio
- ❖ Mezzo di trasporto personale: ai soli fini del rimborso chilometrico calcolato sulla percorrenza da casa/ufficio fino a destinazione, e viceversa, secondo le tariffe di cui al seguente punto Spostamenti per ragioni di servizio – rimborsi chilometrici

Tutte le spese sopra citate, comprese le spese di taxi, i pedaggi ed i parcheggi, devono essere documentate.

Tempi di viaggio

Per tempi di viaggio si intendono le ore necessarie per raggiungere la località di destinazione e viceversa, utilizzando il mezzo più rapido. Nel caso di impossibilità ad usare il mezzo più veloce, e qualora particolari motivazioni di urgenza non consentano il rinvio della trasferta, l'importo di ore viaggio riconosciuto al personale cui si applica tale trattamento sarà calcolato sulla base dei tempi di viaggio effettivamente impiegati con il mezzo alternativo cui si è fatto ricorso.

Ai sensi dell'art. 22, Parte Speciale, Sez. A) e dell'art.32 Parte Speciale sez C), sarà corrisposto un importo pari all'85% della normale retribuzione, per le ore eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero, con l'esclusione di qualsiasi maggiorazione per lavoro straordinario, notturno, festivo e "maggiori prestazioni" per i lavoratori inquadrati nella 6a categoria.

In luogo del suddetto trattamento, il personale inquadrato nell'ambito della 7a categoria (impiegati e quadri) percepirà, per ogni singola trasferta in località esterna alla provincia sede di assegnazione, un compenso di € 2800 lordi a titolo di rimborso spese non documentate. Un ulteriore importo aggiuntivo di € 14,00 lordi sarà inoltre corrisposto, nell'ambito della stessa trasferta, per ogni pernottamento in provincia diversa da quella del precedente pernottamento.

Determinazione degli orari che danno diritto al rimborso delle spese in regime di piè di lista o forfait

- ❖ si ha diritto al pasto diurno se il dipendente si trova in trasferta tra le ore 13.00 e le ore 14.00
- ❖ si ha diritto al pasto serale se il dipendente si trova in trasferta tra le ore 20.00 e le ore 21.00
- ❖ si ha diritto al rimborso del pernottamento se il dipendente si trova in trasferta oltre le 24.00

Rientri in sede

Al personale in trasferta per un periodo superiore a 7 giorni, sempre che non si tratti di trasferta di lungo periodo o di trasferta all'estero, viene garantito un rientro settimanale alla propria sede di lavoro.

Il personale che si trovi in trasferta nel giorno immediatamente precedente ad una o massimo due giornate consecutive fra festività infrasettimanali, domeniche o sabati non lavorati e che debba continuare la trasferta nella prima giornata lavorativa immediatamente successiva, può, in alternativa al rientro in sede e successivo ritorno, secondo la normativa in atto, prolungare la permanenza in loco previa autorizzazione del Dirigente Responsabile.

Per le trasferte di lungo periodo in territorio nazionale, è prevista la possibilità di effettuare rientri settimanali in sede per i primi due mesi di trasferta: successivamente a tale periodo, sarà concessa la possibilità di rientri mensili alla sede di appartenenza.

Per il personale che si rechi in trasferta all'estero in Paesi della UE è previsto un rientro ogni due mesi di permanenza all'estero; per le trasferte al di fuori di tali ambiti territoriali, il regime dei rientri verrà definito di volta in volta.

RIMBORSI DI SPESA

Trasferte fuori dal comune ed entro la provincia dove ha luogo la sede di lavoro

Sono previsti i seguenti rimborsi:

- ❖ **Viaggi:** rimborso spese relative al mezzo utilizzato come definito al punto Norme generali – mezzi di trasporto
- ❖ **Vitto:** utilizzo mensa clienti; oppure “buono pasto”; oppure rimborso documentato fino all'equivalente del buono pasto.
- ❖ **Spese non documentabili:** € 7,00 lordi al giorno

Trasferte di breve periodo in località esterne alla provincia

Il dipendente potrà scegliere uno dei seguenti trattamenti nell'ambito dell'intera trasferta:

Piè di lista:

- ❖ **Pernottamento:** spese documentate di albergo di 2a categoria/3 stelle (comprensivo di prima colazione). Tali alberghi dovranno essere previsti e prenotati dalla società;
- ❖ **Vitto:** pasto diurno entro un massimale di € 35,00; pasto serale: entro un massimale di € 35,00. È prevista la possibilità di compensazione tra i due pasti per un importo complessivo di € 55,00;
- ❖ **Spese non documentabili:** € 13,00 lordi per ciascuna giornata di trasferta (due pasti senza pernottamento); € 15,00 lordi per ciascuna giornata intera di trasferta (due pasti + pernottamento).

Forfait totale:

- ❖ **Pernottamento:** € 25,00 lordi, sempre che il pernottamento non sia già compreso nel costo del biglietto di viaggio (es. vagone letto)
- ❖ **Vitto:** € 25,00 lordi a pasto, per il pasto diurno e per il pasto serale

Forfait misto:

- ❖ **Pernottamento:** spese documentate di albergo come previsto per il piè di lista;
- ❖ **Pasti:** € 25,00 lordi a pasto, per il pasto diurno e per il pasto serale

Qualora l'attività lavorativa da eseguire in trasferta si svolga presso uffici della Società o di altra Società del Gruppo (ovvero presso uffici di clienti ove sia possibile accedere ad un servizio di mensa in natura), per il pasto diurno verrà utilizzato il servizio di ristorazione aziendalemente previsto (mensa in natura o ticket restaurant): ai fini della compensazione tra i pasti, al pasto diurno verrà pertanto attribuito in tali casi un valore convenzionale pari all'importo previsto per Ticket restaurant.

Gli importi erogati a rimborso delle spese di vitto e/o di alloggio, ovvero a titolo di rimborso di spese non documentabili, non fanno parte della retribuzione a nessun effetto di Contratto collettivo e/o individuale di lavoro.

Trasferte di lungo periodo

Il trattamento sarà definito di volta in volta con il Dirigente Responsabile in funzione del luogo e durata della trasferta, garantendo un trattamento adeguato sia per il soggiorno che per i viaggi.

Verrà comunque applicato il trattamento di trasferta breve per i primi due mesi di trasferta. Successivamente, troveranno applicazione i seguenti trattamenti:

Piè di lista:

- ❖ **Pernottamento:** spese documentate di albergo di 2a categoria/3 stelle (comprensivo di prima colazione). Tali alberghi dovranno essere previsti e prenotati dalla società;
- ❖ **Vitto:** Pasto diurno servizio di mensa in natura (ove esistente) oppure ticket restaurant (salvo quanto appresso previsto per le giornate non lavorative); Pasto serale (nei giorni non lavorativi, anche pasto diurno), entro un massimale di € 30,00.

Forfait totale:

- ❖ **Pernottamento:** € 20,00 lordi;
- ❖ **Vitto:** Pasto diurno servizio di mensa in natura (ove esistente) oppure ticket restaurant (salvo quanto appresso previsto per le giornate non lavorative); Pasto serale (nei giorni non lavorativi, anche pasto diurno): € 20,00 lordi.

Forfait misto:

- ❖ **Pernottamento:** spese documentate di albergo come previsto per il piè di lista;
- ❖ **Vitto:** Pasto diurno servizio di mensa in natura (ove esistente) oppure ticket restaurant (salvo quanto appresso previsto per le giornate non lavorative); Pasto serale (e nei giorni non lavorativi, anche pasto diurno): € 20,00 lordi.

Trasferte all'estero

Per i casi di trasferte all'estero, si rinvia a quanto stabilito dall'art. 22, Parte speciale – Sez. A), del vigente CCNL di categoria. In mancanza di diverse intese da raggiungere caso per caso ai sensi di quanto sopra, saranno applicate le condizioni di rimborso ed i massimali di cui ai due precedenti punti.

Il personale in trasferta all'estero percepirà un importo pari a € 20,00 lordi per ogni giornata di trasferta (anche senza pernottamento), a titolo di rimborso per spese non documentabili.

Spostamenti per ragioni di servizio – rimborsi chilometrici

Ai dipendenti che per ragioni di servizio siano autorizzati ad effettuare spostamenti occasionali con mezzo di trasporto proprio, verrà corrisposto un rimborso chilometrico di

| | |
|---|---|
| <i>Spostamenti nel comune</i> € = 0,36 | <i>Spostamenti fuori del comune</i> € = 0,30 |
|---|---|

Detto rimborso, a copertura della distanza fra l'ufficio di assegnazione e la località di lavoro da raggiungere e del ritorno all'ufficio di assegnazione, non compete per il raggiungimento di località di lavoro situate entro un raggio di 5 km dall'ufficio di assegnazione.

Le parti convengono che con decorrenza 1° settembre 2005 l'indennità per rimborso chilometrico per gli spostamenti all'interno del comune sarà di € 0,39 e con decorrenza 1° marzo 2006 di € 0,42.

Verranno inoltre rimborsate eventuali spese documentate di parcheggi o pedaggi.

Si intendono occasionali le assegnazioni a località di lavoro per un periodo inferiore ad un mese.

In caso di assegnazioni continuative (si intendono continuative le assegnazioni ad un periodo superiore al mese), il trattamento di rimborso chilometrico verrà corrisposto nel solo caso di destinazione ad uffici del cliente e comunque di altra Società, e sarà limitato alle sole prime 4 settimane di prestazione presso la nuova località.

7. REPERIBILITÀ

I servizi resi da TSF rivestono un sempre più elevato grado di delicatezza e criticità in quanto alcuni di essi impattano direttamente sulla funzionalità dei servizi offerti sia al cliente Ferrovie dello Stato sia direttamente ed indirettamente sui servizi offerti al cittadino utente.

Inoltre, nell'ambito della struttura Esercizio sistemi e Reti, l'aumento dei volumi delle attività, la costante evoluzione tecnologica, le richieste di miglioramento dei livelli di servizio, generano l'esigenza di garantire il tempestivo ripristino delle funzionalità dei sistemi.

In questo contesto è elemento di importante qualificazione dell'offerta di TSF la capacità di garantire la funzionalità dei sistemi e di assicurare l'agibilità dei medesimi non solo in specifiche contingenze temporali ma anche durante l'arco temporale non coperto dal normale orario di lavoro. Si rendono quindi necessari una serie di interventi normativi e tecnologici volti a migliorare l'affidabilità e la fruibilità intrinseca dei sistemi e delle applicazioni in esercizio. Inoltre può essere necessario richiedere ad un numero di dipendenti individuato la disponibilità alla reperibilità dalla cessazione dell'attività lavorativa di ciascuna giornata fino al rientro in servizio nella successiva giornata lavorativa e durante le giornate di sabato, domenica e festivi.

Tale necessità è ad oggi riscontrata nelle piattaforme della struttura "Esercizio sistemi e reti" come riportato in allegato 2.

Modalità di attivazione della reperibilità e limiti del ricorso all'istituto

Nel richiedere l'attività in reperibilità, l'Azienda:

- programmerà bimestralmente le necessità di ricorso alla reperibilità, comunicando preventivamente a livello di sede territoriale tali programmi e impegni ai

dipendenti interessati e alla Rsu interessata. Eventuali variazioni verranno concordate con gli interessati di norma con preavviso settimanale;

- fornirà al dipendente in reperibilità la dotazione strumentale necessaria (telefonino, p.c. portatile);
- limiterà il ricorso alla reperibilità a 7 giornate per dipendente ogni 6 settimane di calendario con l'obiettivo di giungere appena possibile ad una turnazione su 8 settimane. Le parti verificheranno in un apposito incontro da tenersi entro 6 mesi dalla stipula del presente accordo i risultati registrati in tal senso.

Modalità di intervento

L'intervento potrà essere:

- telefonico (intendendosi questo come il complesso delle attività e delle telefonate necessarie) quando per la risoluzione del problema presentatosi sia sufficiente fornire istruzioni per telefono;
- con rientro, quando per la risoluzione del malfunzionamento non bastino istruzioni telefoniche, ma occorra operare direttamente sul sistema recandosi in sede o presso il cliente;
- in telelavoro, quando per la risoluzione del malfunzionamento non bastino istruzioni telefoniche, e si possa operare sul sistema a distanza, tramite collegamento telematico.

Obblighi del dipendente

Il dipendente in reperibilità ha l'obbligo di:

- portare con sé ovunque si trovi, in condizioni di utilizzabilità, la dotazione strumentale (telefonino, p.c. portatile) fornitogli dall'azienda;
- utilizzare il telefonino unicamente ed esclusivamente per ragioni di servizio;
- in caso di guasto, smarrimento, furto o altra situazione che ne impedisca l'uso, provvedere alle previste denunce di legge e darne immediatamente comunicazione al proprio responsabile, per consentire la tempestiva sostituzione dell'apparecchio, ovvero l'attivazione della reperibilità di altro dipendente;

- effettuare il rientro in sede di norma nel tempo massimo di un'ora dalla chiamata, qualora non sia possibile risolvere telefonicamente il guasto e non sia previsto l'intervento in telelavoro.

Trattamenti

Viene istituita un'indennità di reperibilità, pari ad € 30,00 lordi/giorno per le giornate da lunedì a venerdì, ad € 45,00 lordi/giorno per i sabati, le domeniche e le giornate festive, e ad € 60,00 lordi /giorno per le giornate del 1° maggio, del 25 dicembre e del 1° gennaio.

Viene definita un'indennità di intervento telefonico pari ad € 15,00 lordi ad intervento.

Si concorda inoltre sull'istituzione di un'indennità di intervento con rientro, commisurata alla durata dell'intervento stesso, il cui importo è determinato sulla base della retribuzione oraria, maggiorata del 60%, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per il rientro. Il tempo di trasferimento verrà conteggiato, nei limiti del 50% dello stesso, nella durata dell'intervento.

A recupero dell'attività prestata in occasione dell'intervento per rientro, l'azienda potrà concedere permessi non retribuiti di durata pari alla durata dell'intervento come sopra convenzionalmente definita.

Le indennità di intervento non si cumulano tra loro, né con i trattamenti previsti per lavoro notturno, straordinario, festivo o maggiori prestazioni, non dovuti per tali prestazioni.

Entrambe le indennità verranno corrisposte anche ai dipendenti non in turno di reperibilità che dovessero essere eccezionalmente chiamati ad effettuare un intervento. L'Azienda si impegna peraltro ad evitare il verificarsi del fenomeno, riconducendo tali casi all'interno della normale reperibilità programmata.

Nel caso di intervento in telelavoro, trovano applicazione i trattamenti previsti per l'intervento con rientro, fatta eccezione per quanto disposto in materia di tempo di

trasferimento e di rimborso spese; l'indennità in tale caso corrisposta non potrà comunque essere inferiore a quella prevista per l'intervento telefonico.

Tutte le indennità sopraelencate sono comprensive di ogni effetto riflesso su istituti di legge e di contratto, compreso TFR, e non verranno pertanto conteggiati a tali fini.

8. POLIZZA SANITARIA

Le parti convengono di estendere la copertura dell'assistenza sanitaria attualmente in vigore. Concordano a questo scopo di incrementare di € 100,00 a decorrere dal 1 gennaio 2006 il premio annuale, mentre restano confermate, anche per l'importo aggiuntivo, le quote di distribuzione dell'onere tra azienda (75%) e dipendente (25%).

9. DECORRENZA E DURATA

Fatte salve le decorrenze previste per specifici istituti il presente accordo decorre dal 1° marzo 2005 e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2007. In caso di eventuale disdetta, il presente accordo continuerà ad essere applicato fino alla definizione di un nuovo accordo.