

IPOTESI DI ACCORDO



Roma, 3 luglio 2009

Con riferimento all'accordo del 19 febbraio 2007 ed alle previsioni ivi contenute in merito alla armonizzazione dei diversi trattamenti economico normativi applicabili in Almaviva in funzione dell'azienda di appartenenza, la Direzione aziendale e le Rsu si sono incontrate ed hanno concordato e sottoscritto il presente accordo, considerato comprensivo delle disposizioni del citato accordo che ne formano parte integrante, ed integralmente sostitutivo – per gli istituti disciplinati - di ogni preesistente intesa aziendale.

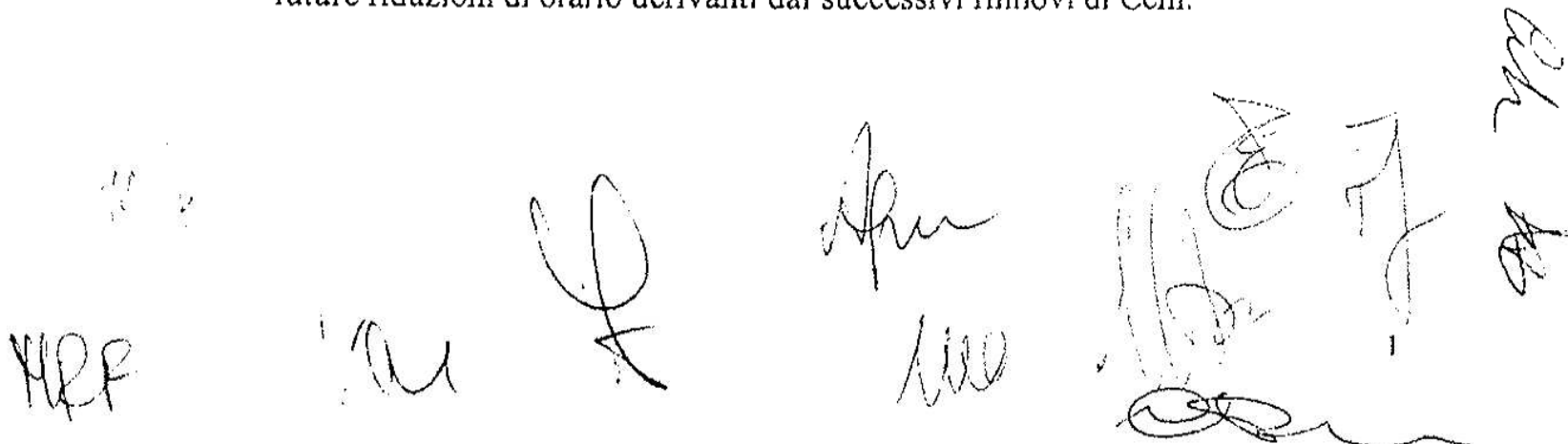
Per quanto non disciplinato dal presente accordo relativamente ai predetti istituti, si fa riferimento al Ccnl del 20 gennaio 2008 per i Lavoratori Addetti all'Industria Metalmeccanica Privata e all'Installazione di Impianti.

1. ORARIO DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO – PERMESSI ANNUI - FERIE E FESTIVITÀ

Orario di lavoro giornaliero e settimanale – Lavoro straordinario e notturno

Ferma restando la *durata dell'orario normale settimanale* come definita dall'art.5, parte generale – sez. 3 del vigente Ccnl di categoria (40 ore), si conviene di predeterminare dal 1 ottobre 2009 la fruizione su base esclusivamente giornaliera dei seguenti istituti contrattuali:

- ✓ 80 ore di PAR di cui all' art. 5, *Permessi annui Retribuiti* commi 1° e 4°
- ✓ 16 ore annue retribuite tratte dalle riduzioni aggiuntive in essere per il personale già del Gruppo Finsiel, da considerarsi non assorbibili da eventuali future riduzioni di orario derivanti dai successivi rinnovi di Ccnl.



Le 96 ore complessive derivanti dagli istituti sopra richiamati, ripartite su 48 settimane all'anno, consentono conseguentemente l'effettuazione di un orario giornaliero predeterminato 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***.

L'Azienda fornirà alle Rsu prospetti trimestrali nei quali verrà indicato il numero di dipendenti che hanno effettuato lavoro straordinario nell'anno e nel trimestre di riferimento: il dato verrà fornito suddiviso per categoria, per fasce di ore di montante annuo di straordinario prestate (es. da 0 a 10, da 10 a 20 etc.) e per macroaree aziendali (staff, aree di business).

Si conviene che il personale non turnista (fatto salvo quando più avanti disciplinato per il personale di 6° e 7° categoria), fermo restando l'orario di lavoro giornaliero come sopra predeterminato, possa effettuare una prestazione giornaliera effettiva di durata ricompresa tra le 7h 20' 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, che a norma di contratto non costituiscono lavoro straordinario, bensì PAR lavorati, in conseguenza della convenuta determinazione dell'orario giornaliero e settimanale, 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 meridianiano flessibile, di durata almeno pari a 30' e non superiore ad 1 ore 30'.

MRF

na

4

Ilone
Leve

Ilone

Ilone

2

Ilone

16

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 in atto un'indennità sostitutiva mensa (ticket restaurant) del valore di € 8,26 (diurno); per il ticket serale del valore di € 4,65 trovano applicazione le disposizioni già in essere per il personale ex Finsiel.

E' prevista per i non turnisti una "*elasticità di ingresso*" tra le ore 8.00 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 la durata dell'orario settimanale come risultante dalle disposizioni di cui al presente punto.

Qualora le sopra richiamate esigenze organizzative e/o produttive rendano necessaria l'applicazione di un regime di orario differenziato ad un intero reparto o ad un numero di dipendenti superiore alle 15 unità, si procederà a darne preventiva comunicazione alle Rsu e - a richiesta delle stesse - a farne oggetto di esame congiunto.

17

MRP

Mil

Afrun

1000

11/11/11

11/11/11

11/11/11

Qualora invece l'applicazione di un regime di orario differenziato riguardi un numero di dipendenti inferiore, si svolgerà con la massima tempestività un incontro a livello locale.

Ai fini di quanto previsto ai precedenti capoversi, per temporaneo si intende un periodo non superiore a 6 mesi.

Il personale turnista potrà recuperare nella stessa giornata ritardi rispetto all'orario di ingresso sino a 10 minuti; ritardi superiori a 10 minuti, se non giustificati, verranno considerati assenza non giustificata.

Resta confermata la definizione e la disciplina di *lavoro notturno* contenuta nel Ccnl di categoria; al proposito, le parti convengono di determinare per tutto il personale quale fascia di lavoro notturno quella ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 08.00 del giorno successivo: ciò a decorrere dal 1 ottobre 2009. Restano confermate le disposizioni relative alla maggiorazione per lavoro notturno per il personale già dipendente Finsiel al 31 ottobre 1992: 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..

Le prestazioni fornite dal *personale inquadrato nell'ambito della 6° e 7° 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 6° e 7° categoria si svolgerà, di massima, in conformità con l'orario ordinariamente stabilito per la generalità dei dipendenti.

Il personale di cui al precedente capoverso, in caso di lavoro in giorno festivo ovvero in giorno feriale non lavorativo, maturerà ½ giornata di permesso retribuito, per

NRF

Allegato
Mull - Leo
Afron
#1
#2
#3
#4
#5
#6
#7
#8
#9
#10

prestazioni sino a 4 ore, ovvero un'intera giornata di permesso retribuito, per prestazioni superiori a 4 ore; tali permessi verranno fruiti di norma entro il mese successivo quello di maturazione, e comunque entro il 31 gennaio successivo: qualora non fruiti, tali permessi decadranno e non daranno luogo ad alcun trattamento economico sostitutivo.

Indennità 6° e 7°

A completo superamento, anche transattivo, dei preesistenti accordi relativi alle maggiori prestazioni del personale inquadrato nella 6° categoria, in relazione all'importanza del ruolo assegnato ed in considerazione del maggior impegno professionale richiesto per effetto dell'esonero dalle limitazioni di legge in materia di orario di lavoro, si conviene di istituire a far data dal 1 gennaio 2010 una specifica indennità forfettaria, di importo pari a € 60 mensili.

Tale importo verrà comunque corrisposto nel passaggio dalla 5°S alla 6° categoria, anche in caso di capienza del superminimo individuale assorbibile.

Resta inteso che il personale di 6° categoria addetto a turni avvicendati osserverà il regime orario previsto sino alla 5°S, con corresponsione delle maggiorazioni previste per lavoro straordinario, notturno e festivo e con sospensione dell'erogazione dell'indennità di cui al presente capitolo: ciò limitatamente al periodo di assegnazione ad attività a turni avvicendati.

Il personale di 6° categoria percepirà l'indennità di 6° categoria solo per i periodi di lavoro senza integrazione salariale per solidarietà.

Sempre a far data dal 1 gennaio 2010 viene altresì istituita una indennità di 7° categoria impiegati (assorbibile nel caso di passaggio a Quadro dall'incremento del superminimo collettivo di categoria) pari a € 67,14 mensili, comprensivi dell'importo già percepito a titolo di indennità di 6° categoria: resta inteso che nel passaggio alla 7° categoria il differenziale tra i valori delle due indennità (€ 7,14) verrà in ogni caso corrisposto.

MRF

[Handwritten signatures and initials]

Disposizioni transitorie

Il personale di 6° categoria (e quello di 7° categoria impiegati non proveniente dal gruppo Finsiel) continuerà ad osservare i regimi di orario attualmente in essere sino al 31 dicembre 2009: successivamente troverà piena applicazione quanto sopra definito sia in termini di regime di orario che di corresponsione delle indennità.

Per tutto il personale, alla formazione degli importi di indennità di 7° categoria concorreranno gli importi di superminimo individuale assorbibile in essere alla data, nonché - a concorrenza e per il solo personale già dipendente di Almagora Sud - gli importi di superminimo individuale inassorbibile riferiti all'ex "Salario Professionale".

Permessi annui retribuiti

Si conferma che tutto il personale, a decorrere dal 1 ottobre 2009, 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 modalità di fruizione stabilite dal ccnl di categoria - 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 (ROL e PAR) 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

NRF

Almagora
12/1/10

responsabile; assenze di intera giornata saranno consentite mediante fruizione di gruppi di 8 ore.

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

Disposizioni transitorie

Per il personale di 6° categoria e di 7° categoria, impiegati e quadri, non proveniente dal gruppo Finsiel, la disciplina di cui al presente punto decorrerà dal 1 gennaio 2010; sino a tale data, continuerà ad applicarsi la normativa oggi in essere.

Ferie e Festività

In materia di ferie vengono fatti salvi i trattamenti "ad personam" riconosciuti dall'accordo 24 giugno 1995 al personale in forza alla data.

Per i termini di fruizione, si rimanda a quanto al proposito disposto dai D.lgs. n° 66/2003 e n° 213/2004: è prevista la possibilità di fruizione anche a mezze giornate.

In materia di festività, si prevede la possibilità, a decorrere dalla data di firma dell'accordo, ed 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 fruire 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. Ciò a far data dalla stipula del presente accordo.

MRF

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Mi", "Bauer", and others.

2. TRASFERTE E TRASFERIMENTI

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;

MRF

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "MRF", "Apreu", and others.

- ❖ durata prevista e relativo trattamento di trasferta;
- ❖ modalità di viaggio e mezzi di trasporto autorizzati.

Handwritten signature

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: 2a classe + eventuali supplementi (viaggi diurni, percorrenza inferiore a 400 KM); 1° classe + eventuali supplementi (viaggi diurni, percorrenza pari o superiore a 400 KM); 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 autorizzerà:

- ❖ 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.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

MRF

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. 7, Sez. 4° Titolo 1°, 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.

In luogo del suddetto trattamento, il personale inquadrato nell'ambito della 6° e 7° categoria (impiegati e quadri) percepirà, per ogni singola trasferta in località esterna alla provincia sede di assegnazione, un compenso di € 21,00 lordi a titolo di rimborso spese non documentate.

Le disposizioni di cui al precedente al capoverso troveranno applicazione al personale di 6° categoria a decorrere dal 1 gennaio 2010.

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 22.00

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.

MRF

Fl

Affare
CM

10

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, nel definire i trattamenti economico – normativi applicabili sarà concessa la possibilità di rientri almeno mensili alla sede di appartenenza.

Per il personale che si rechi in trasferta all'estero in Paesi della UE nel definire i trattamenti economico – normativi applicabili sarà concessa la possibilità almeno di un rientro al mese; 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, “buono pasto”, ovvero rimborso documentato fino all'equivalente del buono pasto.
- ❖ **Spese non documentabili:** € 5,25 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:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "MRE", "F", "Fauer", "AM", "CR", "11", and "MRE".

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 € 26,00; pasto serale: entro un massimale di € 33,00. È prevista la possibilità di compensazione tra i due pasti per un importo complessivo di € 50,00;
- ❖ **Spese non documentabili:** € 8,25 lordi per ciascuna giornata di trasferta (due pasti senza pernottamento); € 10,50 lordi per ciascuna giornata intera di trasferta (due pasti + pernottamento).

Forfait totale:

- ❖ **Pernottamento:** € 21,00 lordi, sempre che il pernottamento non sia già compreso nel costo del biglietto di viaggio (es. vagone letto)
- ❖ **Vitto:** € 23,25 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:** € 23,25 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 presso cui operano in modo continuativo dipendenti con sede nella località in questione), 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.

12

MRF

F

Freuen

Mu

12

12

unzione

per il

ferte di

illustrate

asferta c

- mesi di

zione i

compreensivo

- società;
a ticket



F. Spencer
Wm. Hill

13

- ❖ **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): € 18,00 lordi.

Trasferte all'estero

Per i casi di trasferte all'estero 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. 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.

In ogni caso l'azienda si impegna a garantire la copertura sanitaria anche nei paesi ove questa non sia assicurata in virtù di convenzioni internazionali o accordi bilaterali; l'azienda si impegna altresì a garantire in qualunque paese estero la copertura antinfortunistica, fatta eccezione per i paesi in stato di guerra, relativamente ai quali potranno essere stabilite volta per volta coperture ad hoc.

Sarà possibile autocertificare come spese non documentabili alcune specifiche voci di spesa qualora vengano effettuate in un paese in cui la suddetta spesa è oggettivamente non documentabile.

In caso di regime a piè di lista, il personale in trasferta all'estero percepirà un importo pari a € 13,00 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 pari a € 0,30 / KM.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "MRF", "F. J. M.", and "A. J. M.". A date stamp "14" is visible.

raggiungimento di località di lavoro situate entro un raggio di 5 km dall'ufficio di assegnazione.

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; si intendono continuative le assegnazioni per un periodo superiore al mese.

In caso di assegnazioni continuative, presso uffici, aziendali o del cliente, localizzati nel comune ovvero nelle zone convenzionalmente assimilate al territorio del comune sede di lavoro (area sino a un km di distanza dal GRA a Roma e comuni limitrofi a quello sede di lavoro raggiunti da mezzi pubblici urbani) il trattamento di rimborso chilometrico verrà corrisposto nel solo caso di destinazione ad uffici del cliente, e sarà limitato alle sole prime 4 settimane di prestazione presso la nuova località.

A parziale deroga di quanto sopra, in caso di assegnazione continuativa presso uffici, aziendali o del cliente, localizzati nelle zone convenzionalmente assimilate al territorio del comune sede di lavoro (area sino a un km di distanza dal GRA a Roma e comuni limitrofi a quello sede di lavoro raggiunti da mezzi pubblici urbani) il personale potrà optare in via alternativa tra il trattamento di rimborso chilometrico così come disciplinato al precedente capoverso, ovvero il rimborso documentato, per tutta la durata dell'assegnazione, del solo biglietto del mezzo pubblico collettivo (urbano e/o extraurbano) che raggiunge la località di lavoro in questione.

Nota a verbale

L'importo sopra definito di rimborso chilometrico è stato determinato anche tenendo conto della stipula da parte dell'azienda di una apposita polizza KasKo per le percorrenze per ragioni di servizio; eventuali modifiche alla polizza in questione saranno oggetto di esame congiunto.

[Handwritten signatures and initials]

15

TRASFERIMENTI

In materia di trasferimenti operati su iniziativa dell'azienda secondo quanto previsto dal vigente Ccnl, le parti convengono quanto segue:

- ✓ Nel caso di trasferimenti tra sedi localizzate in provincie diverse, verrà corrisposto il trattamento di trasferta (regime a forfait totale) per 3 mesi, e verranno rimborsate le spese di trasloco, entro un massimale di € 2.600,00 (più di lista o forfait);
- ✓ Nel caso di trasferimenti tra sedi localizzate nell'ambito della medesima provincia, verrà corrisposto il trattamento di rimborso chilometrico per 3 mesi.

---00000---

La disciplina del presente punto decorre dal 1 settembre 2009. Le parti si incontreranno nel 1° semestre del 2011 per verificare la congruità degli importi.

3. PREMIO DI RISULTATO

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.

Premesso che le parti concordano che il nuovo Premio di Risultato sia finalizzato anche a perseguire condizioni di competitività e di produttività tali da generare le risorse destinate ai benefici dell'accordo e, in coerenza con quanto previsto dalla contrattazione interconfederale in merito alla correlazione dei contenuti variabili della retribuzione ai risultati raggiunti, da valutarsi sulla base di parametri di produttività, qualità, redditività ed

16



altri elementi di competitività, ed in attuazione di quanto stabilito dall'art. 12, Sezione Quarta – Titolo IV del vigente Ccnl, le parti hanno convenuto quanto segue.

Si istituisce, con efficacia 1° gennaio 2009, un Premio di Risultato per gli anni 2009, 2010 e 2011, la cui entità, per la sua quota variabile, sarà commisurata agli andamenti di redditività ed alla realizzazione di progetti condivisi di innovazione nonché di miglioramento della produttività/efficienza.

Resta confermata la quota fissa di tale Premio, non correlata ad indicatori di redditività/produttività, già derivante dall'accordo aziendale del 19 febbraio 2007.

Per il 2009, il Premio – in via transitoria – sarà legato esclusivamente all'andamento di progetti condivisi di innovazione nonché di miglioramento della produttività/efficienza. Tali progetti saranno legati a :

- ✓ Avvio e prima implementazione del progetto "Almaviva Green": Il progetto è nato dall'incontro di due iniziative sviluppate parallelamente dall'azienda e dalla RSU Almaviva sui temi del risparmio energetico e dell'innovazione in campo ambientale. A partire da tali iniziative si è arrivati a un progetto comune di Informatica Green (monitorato da un team a composizione mista) che, coniugando la ricerca di una maggiore efficienza energetica con l'attenzione all'ambiente, si propone di valorizzare le specifiche competenze e referenze aziendali per predisporre un'offerta rivolta sia agli attuali clienti che a nuovi mercati. Lo sviluppo di tale progetto prevede il coinvolgimento di tutte le componenti aziendali in un percorso di innovazione che, partendo da modelli di comportamento individuali e aziendali "ecocompatibili" (come, ad esempio, l'uso responsabile delle fonti energetiche e la raccolta differenziata diffusa) si pone l'obiettivo della realizzazione di sistemi e servizi IT orientati alla tutela dell'ambiente e progettati secondo principi di efficienza energetica;
- ✓ Piani di ottimizzazione della fruizione delle ferie/SaDo/PA/Rol;
- ✓ Piani di contenimento del lavoro straordinario.

17/1

17/1

MRF

17/1

17/1

17/1

17

17/1

Obiettivi dei progetti e relative condizioni di erogazione del Premio 2009 verranno definite entro il corrente mese di luglio

L'importo del Premio sarà costituito da due quote:

- ✓ una, di € 258,00, da erogare all'inizio del mese di dicembre, non riparametrata per categoria né riproporzionata sulla base della presenza nell'anno, maturabile dal solo personale in forza alla data di erogazione; le modalità di erogazione verranno congiuntamente definite nel mese di settembre;
- ✓ una, di € 360 per la 6° categoria, riparametrata per categoria e riproporzionata sulla base delle presenze nell'anno; di detto premio un importo pari a € 200,00 per la 6° categoria verrà anticipato ad agosto, ed a dicembre verrà effettuato il conguaglio, tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di cui sopra. Di seguito si riportano gli importi per categoria dell'anticipo e della quota complessiva di premio in questione.

Categoria	Parametri	Anticipo agosto	Premio complessivo 2009
Quadro	240,3	240,30	439,10
7a	221	221,00	403,90
6a	197	200,00	360,00
5S	175	175,00	319,80
5a	160	160,00	292,40
4a	145	145,00	265,00
3a	135	135,00	246,70
2a	117	117,00	213,80
1a	100	100,00	182,70

Per il 2010 e 2011, il Premio variabile sarà suddiviso in una quota pari al 75% legata all'andamento dell'indicatore di redditività, e in una quota del 25% legata alla

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

realizzazione dei progetti condivisi di innovazione nonché di miglioramento della produttività/efficienza.

Il Premio varierà, in entrambe le sue quote, tra il 20% e il 140% di un importo base complessivo (100%) di € 2.310,00 nel 2010 e di € 2.425,00 nel 2011 per la 6ª categoria, da riparametrare sulle altre categorie in base ai parametri già in essere per la parte fissa del Premio di Risultato.

Le Parti individuano quale indicatore di redditività il rapporto MOL/VPT (Margine Operativo Lordo/Valore della Produzione "Tipica"): i valori consuntivi verranno desunti dal bilancio annuale, ed il valore del MOL sarà considerato al lordo del costo del Premio di Risultato parte variabile.

Per gli anni 2010 e 2011 si riportano nelle seguenti tabelle i valori del rapporto MOL/VPT e le relative percentuali di erogazione della quota di Premio legata alla redditività.

Anno 2010

% MOL LORDO	% PREMIO
15,0%	140
14,0%	120
13,0%	100
12,1%	75
11,2%	50
10,5%	20

Anno 2011

% MOL LORDO	% PREMIO
15,8%	140
14,8%	120
13,8%	100
12,8%	75
11,8%	50
11,0%	20

me f

F

MRF

ma

Afruen
me

19

19

Al di sotto dei valori soglia (10,5% nel 2010, 11% nel 2011) non si darà corso ad alcuna erogazione della quota di parte variabile del Premio legata alla redditività. All'interno degli intervalli descritti nelle precedenti tabelle, la percentuale di Premio erogabile è funzione lineare degli andamenti del rapporto MOL/VPT. Al di sopra dei valori tetto (15% nel 2010, 15,8% nel 2011) la percentuale di erogazione della quota di parte variabile del Premio legata alla redditività rimarrà costante.

I progetti di innovazione nonché di miglioramento della produttività/efficienza a valere per ciascun anno saranno definiti e condivisi entro il primo trimestre.

Vengono di seguito riportati gli importi lordi del Premio di Risultato parte variabile, riferiti al valore 100% e differenziati per categoria di inquadramento, a valere per gli anni 2010 e 2011.

Categoria	Parametri	premio base 2010	premio base 2011
Quadro	240,3	2.817,70	2.958,00
7a	221	2.591,4	2.720,40
6a	197	2.310,00	2.425,00
5S	175	2.052,00	2.154,20
5a	160	1.876,10	1.969,50
4a	145	1.700,30	1.784,90
3a	135	1.583,00	1.661,80
2a	117	1.371,90	1.440,20
1a	100	1.172,60	1.231,00

Il Premio verrà erogato con le conseguenti modalità:

- ✓ anticipo di una percentuale della quota legata alla redditività (66% nel 2010, 50% nel 2011) entro luglio dell'anno di competenza;
- ✓ conguaglio della quota legata alla redditività e pagamento della quota legata ai progetti ad approvazione del bilancio dell'anno di competenza e con le prime competenze utili.

6

Il personale maturerà il diritto all'erogazione del Premio di Risultato parte variabile in funzione della presenza in servizio nell'anno di riferimento del premio, con gli stessi criteri già concordati per la parte fissa del Premio.

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..

Il Premio di Risultato parte variabile, così come definito, è coerente con quanto disposto dalla normativa, dagli accordi collettivi e dai protocolli vigenti, comporta l'applicazione della normativa sulla decontribuzione e pertanto la presente intesa sarà depositata presso gli enti competenti.

Sistema Relazionale

Le parti effettueranno, con cadenza di norma semestrale, incontri congiunti per monitorare l'andamento degli indicatori di redditività correlati al Premio di Risultato, sulla base dei dati previsionali/consuntivi disponibili.

Il monitoraggio dei progetti di innovazione e di miglioramento della produttività/efficienza verrà effettuato su base trimestrale.

Qualora intervenissero sostanziali modificazioni organizzative dei processi produttivi, ovvero si verificassero condizioni societarie economiche e/o gestionali oggi non prevedibili, tali da modificare o incidere sensibilmente sugli obiettivi aziendali o sulla redditività dell'impresa, si da comportare oggettive modificazioni nella impostazione 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.

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

21

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 2010, l'incontro in questione avrà come principale oggetto l'esame dei piani aziendali per segmenti di business finalizzati al conseguimento dei risultati attesi, anche alla luce delle performance del 2009. Nel primo quadrimestre del 2011 inoltre si valuterà congiuntamente il funzionamento del meccanismo di Premio nel 2010 (effettiva correlazione tra andamento aziendale e importi erogati) come complessivamente definito dal presente accordo.

Dichiarazione congiunta

Le parti si danno atto che con la presente intesa hanno individuato un modello fortemente innovativo di collegamento tra andamenti aziendali e forme collettive di retribuzione, basato su obiettivi di recupero di redditività, da perseguire anche attraverso concreti progetti di innovazione di processo e di offerta in cui coinvolgere i dipendenti - oltre che per le normali linee organizzative - attraverso le istituzioni di rappresentanza, che concorrono alla definizione di tali progetti. Tale modello ha come presupposto il sistema di relazioni praticato nell'ultimo periodo, improntato a principi di comunicazione, trasparenza, responsabilità di ruolo, ed ha come obiettivo il perseguimento di ulteriori opportunità di condivisione delle tematiche aziendali, sempre nel rispetto dei reciproci ruoli e prerogative.

Per tali motivi, le parti si impegnano anche nel futuro a perseguire e quindi definire un premio avente analoghe caratteristiche di valorizzazione degli incrementi di redditività. Conseguentemente, le parti si danno atto che gli obiettivi fissati nel presente accordo dovranno per gli anni successivi necessariamente essere ridefiniti, e non potranno in alcun modo trovare applicazione ultrattiva.

HRP

HRP

HRP

HRP

HRP

HRP

HRP

HRP

HRP

Superamento transattivo di ogni precedente intesa

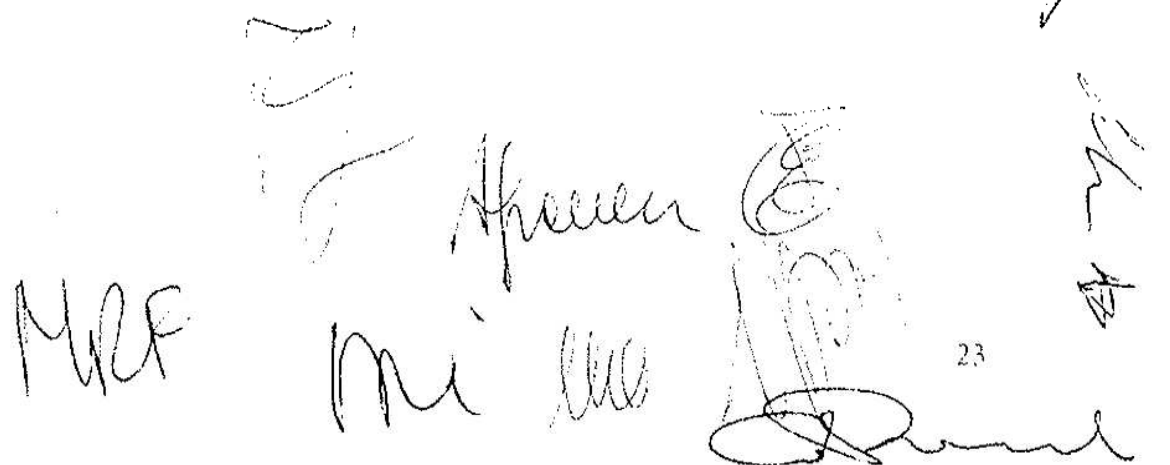
Le parti si danno atto che il presente accordo sul Premio di Risultato, stante la sua natura innovativa, supera completamente le precedenti intese sulla stessa materia (accordo del 24 giugno 1995 e successive integrazioni/modifiche), che appaiono oggi incoerenti, rispetto alla nuova situazione dell'azienda e del mercato. Le parti convengono che la precedente normativa - ove non concordemente superata - avrebbe determinato disarmonie interne, non favorendo percorsi di miglioramento delle performance necessari al riposizionamento ed al consolidamento dell'impresa. Al superamento dei precedenti accordi ed in una logica di complessiva ristrutturazione dell'istituto si concorda di erogare al personale già Finsiel un importo transattivo Una Tantum non riproporzionabile di € 555,00 per il personale sino alla 5°S, di € 650,00 per la 6° categoria e di € 755 per la 7° categoria impiegati e quadri. L'erogazione avverrà in due tranches, la prima di € 345,00 (personale sino alla 5°S), di € 400,00 (6° categoria) e € 465,00 (7° categoria impiegati e quadri) nel corrente mese di luglio, il conguaglio unitamente alle competenze del mese di novembre.

Avranno titolo agli importi in questione, non riproporzionabili, i dipendenti - già appartenenti all'azienda Finsiel - in forza all'atto della stipula del presente accordo.

Gli importi in questione 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.

4. DECORRENZA E DURATA

Fatte salve le decorrenze previste per specifici istituti il presente accordo decorre dalla sua firma, avrà durata fino al 31 dicembre 2011 e rimarrà in vigore sino alla stipula di un successivo accordo.



Le procedure di rinnovo saranno regolate dalla contrattazione, nazionale di categoria e interconfederale.

Letto e sottoscritto.

L'Azienda

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

le RSU

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]