

## IPOTESI DI ACCORDO

Addì 12 aprile 2013

TRA

AlmavivA S.p.A.

E

Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU

### PREMESSO CHE

- L'attuale assetto societario di AlmavivA S.p.A. è frutto di numerose fusioni, incorporazioni e accorpamenti di aziende o rami di azienda, succedutesi nel corso degli ultimi anni;
- Per effetto di tali vicende, la normativa integrativa ad oggi applicata ai lavoratori di AlmavivA S.p.A. è regolata da disposizioni originanti da accordi diversi, stipulati in momenti diversi e con originaria validità nell'ambito di differenti realtà aziendali;
- La fusione per incorporazione, da ultimo, di AlmavivA Finance S.p.A. e AlmavivA TSF S.p.A. nell'ambito di AlmavivA S.p.A., ha dato luogo ad una unica realtà aziendale, cui fa tuttavia riscontro una diversificazione tra gruppi di lavoratori ai quali vengono applicati trattamenti economici e normativi differenti in ragione dell'Azienda di provenienza;
- Si rende pertanto necessario ed indifferibile individuare un quadro normativo unitario e armonizzato da applicare nei confronti di tutti i lavoratori di AlmavivA S.p.A. sulle medesime fattispecie, sulla base di accordi, regolamenti o prassi aziendali.

### SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Con effetto dalla data di sottoscrizione, il presente accordo costituisce l'unica regolamentazione collettiva di secondo livello applicabile ai dipendenti della Società e sostituisce, pertanto, ogni contratto collettivo aziendale precedentemente applicato.

Per le materie non disciplinate dal presente accordo, le Parti convengono di applicare le condizioni precedentemente vigenti, salvo diversa successiva verifica ed intesa.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue and black ink, representing the parties to the agreement.]*

### 1 - Orario di lavoro giornaliero e settimanale – Lavoro straordinario e notturno

Ferma restando la *durata dell'orario settimanale* come da CCNL di categoria (40 ore), si conviene di predeterminare dal 1° maggio 2013 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 destinatario degli integrativi AlmavivA S.p.A. e AlmavivA TSF, e dalle due giornate di ferie aggiuntive per il personale già destinatario degli integrativi AlmavivA Finance; tali ore sono da considerarsi non assorbibili da eventuali future riduzioni di orario derivanti da successivi rinnovi di Ccnl.

In tema di banca ore, si conviene che la richiesta di accantonamento possa riguardare tutte le ore di straordinario effettuate nell'anno, senza tetti né franchigie, e possa essere fatta anche per singole giornate di lavoro straordinario prestate nell'arco del mese, laddove previsto. Si conviene inoltre di consentire, previa autorizzazione, la fruizione dei relativi permessi a minuti; permessi sino a trenta minuti (solo per il personale non turnista) saranno concessi senza preventiva autorizzazione.

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 e per fasce di ore di montante annuo di straordinario prestate (es. da 0 a 10, da 10 a 20 etc.) secondo articolazioni che saranno definite tra le parti.

Si conviene che il personale non turnista (fatto salvo quanto 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 7 e le 8 ore, con compensazione a livello mensile.

Solo per il personale non turnista, 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, qualora seguite da lavoro straordinario propriamente detto. Dette prestazioni sino alle 8 ore giornaliere, che a norma di contratto



non costituiscono lavoro straordinario, bensì PAR lavorati, verranno retribuite con corrispondenti frazioni di quota oraria della retribuzione ordinaria di fatto. Le prestazioni straordinarie (oltre le 8 ore effettive giornaliere) saranno retribuite se superiori a mezz'ora, e successivamente per multipli di 15 minuti.

Per il personale assegnato a sedi dotate di mensa resta confermato un *intervallo meridiano* di 30 minuti; il personale assegnato a sedi sprovviste di tale servizio (ovvero il personale che – pur se assegnato a sedi provviste di mensa – intenda fruire dell'intervallo al di fuori dell'azienda, non percependo comunque alcun trattamento sostitutivo) fruirà di un intervallo meridiano flessibile tra le ore 12,30 e le ore 14,30, di durata almeno pari a 30 minuti e non superiore ad 1 ora e 30 minuti. L'intervallo meridiano con uscita dall'Azienda verrà effettuato adempiendo alle formalità previste per il controllo delle presenze.

Al personale assegnato a sedi sprovviste di mensa, nonché al personale che svolga "servizio fuori sede", quando non sia possibile rientrare in sede provvista di mensa spetterà un'indennità sostitutiva mensa (buono-pasto) del valore di € 8,26 (diurno e serale).

A tal fine, si precisa che il buono pasto spetta:

- al personale non turnista, qualora venga effettuata una prestazione effettiva nella giornata di almeno 3h48', con presenza tra le 12,30 e le 14,30, per il buono-pasto diurno, ovvero con presenza ininterrotta tra le 20,00 e le 21,00, per il buono-pasto serale.
- al personale turnista non-H24, in sedi provviste di mensa, qualora venga effettuata una prestazione effettiva nella giornata di almeno metà turno, quando l'orario del turno non coincida, per un periodo di almeno 30 minuti con gli orari di attivazione mensa,
- al personale turnista non-H24, in sedi sprovviste di mensa, qualora venga effettuata una prestazione effettiva nella giornata di almeno metà turno, con presenza tra le 12,30 e le 14,30, per il buono-pasto diurno, ovvero con presenza ininterrotta tra le 20,00 e le 21,00, per il buono-pasto serale;
- al personale turnista H24, qualora venga effettuata una prestazione effettiva nella giornata di almeno metà del turno, in caso di impossibilità di fruizione della mensa aziendale.

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.

Eventuali ritardi fino a 15 minuti, se non recuperati in uscita, non saranno retribuiti.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors (blue, black, purple). Some legible initials include: "ER", "MRF", "G", "P", "S", "M", "L", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z".]*

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.

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 da 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 finalizzato al raggiungimento di un accordo.

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

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

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.

La maggiorazione per lavoro ordinario notturno per tutto il personale turnista sarà corrisposta nella misura del 30%. 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 e per gli effetti del comma 2° dell'articolo 2120 cc..

La predetta maggiorazione troverà applicazione anche nei confronti del personale inquadrato nelle Categorie 6° e 7°, in caso di interventi notturni programmati.

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

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue and black ink, including names like ER, MT, and others.]*



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 non turnista 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 mezza giornata di permesso retribuito per 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 a quello di maturazione, e comunque entro il 31 marzo dell'anno successivo: qualora non fruiti, tali permessi decadranno e non daranno luogo ad alcun trattamento economico sostitutivo. Eventuali situazioni anomale, dovute ad esigenze organizzative non altrimenti gestibili, costituiranno oggetto di esame congiunto tra le parti al fine di adottare soluzioni adeguate. Per quanto riguarda il personale ex Almagro Finance, la scadenza del 31 marzo troverà applicazione solo ai permessi a recupero maturati dal 1° maggio 2013; per lo smaltimento delle competenze pregresse, le parti definiranno insieme le più idonee soluzioni.

### **Disposizioni transitorie**

*A superamento anche transattivo di quanto precedentemente in essere, al personale turnista che alla data di stipula del presente accordo percepisca la maggiorazione per lavoro notturno 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.*

### **2 - Permessi annui retribuiti**

Si conviene che tutto il personale a decorrere dal 1° maggio 2013 abbia 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 da Ccnl – 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 (Orario di lavoro), "permessi annui retribuiti", comma 6 del Ccnl di categoria.

Le ore di permesso retribuito in questione (ROL e PAR) potranno essere fruiti, anche a singoli minuti, senza necessità di preventiva autorizzazione se di durata pari o inferiore a 30 minuti (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.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue and black ink, including names like "ER", "M", "C", "A", "B", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z", and various initials.]*

Le ore di ROL 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. Per i PAR trovano applicazione le disposizioni di CCNL.

### 3 - Ferie e Festività

In materia di ferie vengono fatti salvi i trattamenti “*ad personam*”.

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.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, anche nei confronti dei dipendenti ex-Finance, la ricorrenza, per ciascun anno solare, di festività cadenti di sabato e domenica darà luogo alla maturazione di un pari numero di giornate di permesso, fruibili a mezza o intera giornata e con la medesima 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 da Ccnl, con riferimento alla retribuzione ordinaria in atto alla data e con le prime competenze utili. Analoga disciplina trova applicazione per la ex-festività del 4 novembre.

## 4 - Telelavoro

Le parti concordano che il telelavoro rappresenta un ulteriore elemento di flessibilità gestionale. Pertanto, allo scopo di definire indirizzi e linee guida per l'applicazione di eventuali attività espletate in tale regime, stabiliscono le seguenti norme attuative.

Per telelavoro si intende la delocalizzazione presso il domicilio del lavoratore dell'attività produttiva svolta dal lavoratore in sede. Coerentemente con quanto detto, il "telelavoratore" mantiene tutti i diritti e doveri del lavoratore in sede.

Ha durata massima di 6 mesi, rinnovabili, durante i quali sia il lavoratore sia l'Azienda potranno comunicare all'altra parte la volontà di interrompere la sperimentazione con preavviso di un mese.

L'attività lavorativa sarà prestata presso il domicilio del lavoratore; saranno comunque programmati con il diretto superiore rientri periodici in Azienda, ciascuno di durata non inferiore alla mezza giornata lavorativa, per i contatti e le verifiche necessari al corretto svolgimento dell'attività.

L'Azienda fornirà ed installerà presso il domicilio del lavoratore un posto di lavoro completo, adeguato alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprendente comunque apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale.



Il rispetto della vigente normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro sarà certificata dal responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed è a carico dell'Azienda.

Il lavoratore si impegna ad utilizzare tale posto di lavoro esclusivamente nell'interesse dell'Azienda, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo gli apparati e l'impianto generale e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. Il lavoratore non può essere ritenuto responsabile – se non in caso di colpa grave o dolo – dei danneggiamenti o furti del materiale aziendale fornito per la predisposizione del posto di lavoro remoto. Il costo dei collegamenti telefonici sarà interamente a carico dell'Azienda.

L'attività svolta in telelavoro avrà la durata del normale orario giornaliero definito dagli accordi vigenti; durante tale orario il lavoratore garantirà la sua reperibilità per comunicazioni e contatti da parte di tutte le componenti aziendali.

Per quanto non espressamente previsto, il rapporto di lavoro subordinato continuerà ad essere regolato da Ccnl.

Saranno, in particolare, salvaguardati i diritti economico-professionali del lavoratore e quelli sindacali, l'Azienda si impegna a mantenere – prioritariamente attraverso il canale di comunicazione stabilito fra l'ufficio e il domicilio del lavoratore – la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio.

Sarà garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di permanenza in azienda e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti al capoverso n. 4 del presente articolo non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente in azienda.

Poiché l'attività espletata presso il domicilio richiede l'utilizzo di apparecchiature elettriche, l'azienda garantirà, durante il periodo di telelavoro, la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro, attraverso l'attuale posizione assicurativa INAIL del lavoratore.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, con ciò garantendo il rispetto di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale.

A norma di legge e di contratto, il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink, including names like 'ER', 'M', 'N', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAAA', 'BBBB', 'CCCC', 'DDDD', 'EEEE', 'FFFF', 'GGGG', 'HHHH', 'IIII', 'JJJJ', 'KKKK', 'LLLL', 'MMMM', 'NNNN', 'OOOO', 'PPPP', 'QQQQ', 'RRRR', 'SSSS', 'TTTT', 'UUUU', 'VVVV', 'WWWW', 'XXXX', 'YYYY', 'ZZZZ', 'AAAAA', 'BBBBB', 'CCCCC', 'DDDDD', 'EEEEE', 'FFFFF', 'GGGGG', 'HHHHH', 'IIIII', 'JJJJJ', 'KKKKK', 'LLLLL', 'MMMMM', 'NNNNN', 'OOOOO', 'PPPPP', 'QQQQQ', 'RRRRR', 'SSSSS', 'TTTTT', 'UUUUU', 'VVVVV', 'WWWWW', 'XXXXX', 'YYYYY', 'ZZZZZ', 'AAAAA', 'BBBBB', 'CCCCC', 'DDDDD', 'EEEEE', 'FFFFF', 'GGGGG', 'HHHHH', 'IIIII', 'JJJJJ', 'KKKKK', 'LLLLL', 'MMMMM', 'NNNNN', 'OOOOO', 'PPPPP', 'QQQQQ', 'RRRRR', 'SSSSS', 'TTTTT', 'UUUUU', 'VVVVV', 'WWWWW', 'XXXXX', 'YYYYY', 'ZZZZZ']*

## II - RETRIBUZIONE

### 1. Elementi fissi collettivi della retribuzione

Vengono definiti i seguenti importi di Superminimo collettivo di categoria e di Premio di Risultato Parte Fissa:

#### Superminimo Collettivo (importi lordi mensili)

| Categoria | Importi |
|-----------|---------|
| 1°        | 20,00   |
| 2°        | 20,00   |
| 3°        | 42,33   |
| 4°        | 65,87   |
| 5°        | 92,82   |
| 5° S.     | 128,23  |
| 6°        | 173,84  |
| 7° imp.   | 300,79  |
| 7 Q       | 535,49  |

#### Premio di Risultato Parte Fissa (importi lordi annuali)

| Categoria | Importi |
|-----------|---------|
| Quadro    | 550     |
| 7a        | 475     |
| 6a        | 385     |
| 5S        | 303     |
| 5a        | 246     |
| 4a        | 180     |
| 3a        | 144     |
| 2a        | 120     |
| 1a        | 120     |

Per il personale già Almagiva Finance e Almagiva TSF, gli importi differenziali erogati a titolo di voci di contrattazione collettiva (a titolo esemplificativo: superminimo di categoria, superminimo di livello, salario professionale, superminimo passaggio di categoria) confluiranno sul superminimo individuale e saranno considerati non assorbibili; tali saranno considerati anche gli importi già percepiti a titolo di superminimo individuale di origine contrattata.



Verranno altresì mensilizzati e corrisposti a titolo di superminimo assorbibile gli importi di Premio di Risultato Parte fissa eccedenti la tabella di cui sopra.

*Norma per il personale destinatario dell'accordo Almagora 19 febbraio 2007*

*A parziale modifica di quanto a suo tempo convenuto, gli importi mensilizzati dell'ex Premio di Risultato parte fissa verranno dal 1° maggio 2013 corrisposti a titolo di superminimo individuale assorbibile.*

## 2. Premio di risultato (parte variabile)

Le Parti istituiscono, per tutto il personale, un nuovo Premio di Risultato valido dalla data di stipula del presente accordo e sino all'esercizio bilancistico 2014/2015.

Le parti definiranno entro il mese di maggio 2013 l'articolazione del Premio, in termini di indicatori, relativi obiettivi e modalità di erogazione: l'Azienda si impegna a formalizzare una proposta di articolazione entro il mese di aprile 2013.

Il Premio avrà natura completamente variabile, oscillerà tra il 20% e il 140% del valore base (pari a € 2.500 annui per la 6° categoria), e sarà correlato ad indicatori economici dell'Azienda.

Le parti potranno individuare obiettivi – misurabili in termini economici - relativi a specifici progetti di miglioramento/efficientamento (ad esempio progetto Almaviva Green) cui correlare una quota del Premio.

### 3. Indennità 6° e 7°

A far data dal 1° maggio 2013, viene estesa, al personale già AlmamivA TSF e AlmamivA Finance, l'indennità forfettaria, di 6° categoria 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.

In caso di modifica temporanea dell'orario di lavoro, individuale o per gruppi omogenei, su fasce orarie diverse da quelle normalmente osservate in azienda, ma senza un'organizzazione su turni, le parti si incontreranno per determinare gli opportuni interventi normativi.

Resta inteso che il personale di 6° e 7° categoria sottoposto a regimi di turnistica 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.

cur al presente capitolo, cio inizialmente al periodo di assegnazione ad attivita a turni avvicendati.

Sempre a far data dal 1° maggio 2013 viene estesa al personale già Almaviva TSF e Finance l'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 verrà in ogni caso corrisposto.

Le parti si danno atto che le somme erogate a tali titoli rientrano nel campo di applicazione dell'art. 1, comma 481, l. n. 228/2012 e del DPCM 22 gennaio 2013, in quanto finalizzate al miglioramento dell'organizzazione aziendale e correlate ai conseguenti incrementi di produttività in tal modo realizzati.

### **Disposizioni transitorie**

*Per tutto il personale già Almaviva Finance e Almaviva TSF, 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 Almaviva Finance - gli importi già corrisposti a titolo di "Salario Professionale"*

#### **4. Indennità orari rigidi**

Viene riconosciuta un'**indennità di perdita di elasticità** pari ad Euro 2,00 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, per turni che richiedono una copertura del servizio minore o uguale a 10 ore.

Viene riconosciuta un'**indennità di turno** pari ad Euro 3,50 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, per turni che richiedono una copertura del servizio maggiore di 10 ore. Tale istituto è riconosciuto a tutto il personale a prescindere dal livello inquadramentale ed è, qualora ne ricorrano le condizioni, cumulabile con l'indennità di perdita di gestione autonoma dell'orario.

Viene riconosciuta un'**indennità di perdita di gestione autonoma dell'orario** pari a:

- Euro 2,00 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, per turni che richiedono una copertura del servizio minore o uguale a 10 ore;
- Euro 3,50 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, per turni che richiedono una copertura del servizio maggiore di 10 ore;

Tale istituto è riconosciuto a tutto il personale con livello inquadramentale superiore alla 5^ categoria Superiore ed è, qualora ne ricorrano le condizioni, cumulabile con l'indennità di turno e con l'indennità di perdita di elasticità.

Qualora eccezionalmente, previo esame congiunto con la RSU, al personale in servizio presso il cliente, inquadrato in categoria superiore alla 5^S, sia richiesta una prestazione

*[Area con numerose firme e iniziali in blu e nero, alcune con data "10/11/13"]*



almeno pari a 8 ore, verrà riconosciuta un'**indennità di perdita orario ridotto**, pari a € 4 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio. Al personale inquadrato fino alla Categoria 5<sup>^</sup>S sarà riconosciuto il pagamento di 24 minuti di mancata fruizione ROL.

Le parti si danno atto che tutti gli importi sopra menzionati ed a tale titolo corrisposti sono in sé comprensivi degli effetti riflessi su ogni elemento di retribuzione indiretta e differita e convengono che essi non siano computati nella base di calcolo del TFR, ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art 2120 c.c..

Le parti si danno altresì atto che le somme erogate a tali titoli rientrano nel campo di applicazione dell'art. 1, comma 481, l. n. 228/2012 e del DPCM 22 gennaio 2013, in quanto finalizzate al miglioramento dell'organizzazione aziendale e correlate ai conseguenti incrementi di produttività in tal modo reali.

### 5. Part-time (rinvio)

Le parti concordano sull'opportunità di definire il trattamento armonizzato per i dipendenti con contratto a tempo parziale (modalità di richiesta e concessione, durata e proroga, ecc) a partire dalla normativa Almagià TSF, individuando sin d'ora la percentuale degli aventi diritto nella misura del 7%, anche calcolata per sede e ferma restando la compatibilità tecnico-organizzativa con l'attività aziendale. Al riguardo, le parti si impegnano a sottoscrivere il relativo accordo entro ottobre 2013.

### III - REPERIBILITÀ

Le parti convengono che l'istituto della reperibilità non è di applicazione generalizzata a tutti i dipendenti, ma riguarda specifiche funzioni/strutture aziendali le cui esigenze commerciali e produttive determinino una necessità di ampia copertura oraria realizzabile anche senza una presenza continuativa sul luogo di lavoro; le esigenze in questione saranno oggetto di verifica congiunta preventiva delle parti.

Al riguardo le parti effettueranno una ricognizione delle aree aziendali in cui attualmente si fa ricorso all'istituto della reperibilità.

Fermo restando quanto sopra, di seguito le regole di ricorso all'istituto.

#### **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
- limiterà il ricorso alla reperibilità a 5 giornate lavorative ed a 3 non lavorative (sabati, domeniche e festivi) per dipendente ogni 6 settimane di calendario con l'obiettivo di

Handwritten notes and signatures on the left margin, including "MRF" and "Bk".

Handwritten notes and signatures on the right margin, including "F8", "AG", and "RV".

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "MRF", "Bk", "F8", "AG", "RV", and others.

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.

- Nei casi in cui il ricorso alla reperibilità non abbia natura strutturale, e previo specifico accordo con la RSU, al personale coinvolto non potrà essere richiesta la disponibilità alla reperibilità per più di 30 giornate annue, delle quali massimo un terzo festive.

### 1. 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;
- da remoto, quando per la risoluzione del malfunzionamento non bastino istruzioni telefoniche, e si possa operare sul sistema a distanza, tramite collegamento telematico.

### 2. Obblighi del dipendente

Il dipendente in reperibilità ha l'obbligo di:

- portare con sé ovunque si trovi, assicurandosi che gli apparati siano in condizioni di utilizzabilità, la dotazione strumentale fornitagli 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, ove necessario, 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 malfunzionamento e non sia previsto l'intervento da remoto.

### 3. Trattamenti

Viene istituita un'indennità di reperibilità, nella misura pari a:

- € 30,00 lordi/giorno per le giornate da lunedì a venerdì;
- € 45,00 lordi/giorno per i sabati, le domeniche e le giornate festive;
- € 60,00 lordi /giorno per le giornate di Pasqua, del 1° maggio, del 24 e 25 dicembre e del 31 dicembre e 1° gennaio.

Viene definita un'indennità di **intervento telefonico** pari ad € 13,00 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 concederà – su richiesta del singolo - permessi retribuiti di durata pari alla durata dell'intervento come sopra convenzionalmente definita, in applicazione di quanto disposto all'art. 17 D.lgs. 66/03: in tal caso, a titolo di indennità di rientro si procederà alla corresponsione della sola maggiorazione di cui al precedente capoverso. L'opzione per il permesso a recupero deve essere effettuata entro il mese di effettuazione dell'intervento. La fruizione dei relativi permessi dovrà avvenire – di norma – entro il mese successivo all'opzione, e comunque entro il 31 marzo dell'anno successivo; in caso di mancata fruizione tali permessi decadranno e non verranno retribuiti.

In caso di intervento con rientro di durata superiore a tre ore, di cui almeno una collocata oltre le 24, è prevista la concessione di un permesso retribuito di durata pari alla metà della durata dell'intervento stesso, da fruirsi inderogabilmente nella giornata lavorativa immediatamente successiva.

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

Le indennità di intervento con rientro e in telelavoro 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 da remoto, 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.

Nell'individuazione dei lavoratori da sottoporre a reperibilità, l'Azienda, a parità di skill e competenze, e senza pregiudizio per i vincoli di avvicendamento ed i limiti di ricorso all'istituto come sopra definiti, darà priorità ai lavoratori che manifestino la propria volontarietà.

Resta inteso che il complesso delle disposizioni di cui sopra introduce misure compensative atte a superare il vincolo delle 11 ore di riposo giornaliero, così come previsto dall'art. 7, D.Lgs. n. 66/2003 e succ. mod..

Le parti si danno altresì atto che le somme erogate a tali titoli rientrano nel campo di applicazione dell'art. 1, comma 481, l. n. 228/2012 e del DPCM 22 gennaio 2013, in quanto finalizzate al miglioramento dell'organizzazione aziendale e correlate ai conseguenti incrementi di produttività in tal modo realizzati.

#### IV - TRASFERTE

##### A) 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).

##### B) NORME GENERALI

###### 1 - Definizione delle spese di trasferta

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.

###### 2 - 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.



### 3 - 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.

Il dipendente ha diritto ai seguenti rimborsi:

- ❖ Aereo: classe turistica;
- ❖ Treno: 2a classe o equivalente;
- ❖ Taxi per gli spostamenti iniziali e terminali del viaggio di trasferimento - fino all'aeroporto o stazione e viceversa;
- ❖ 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 per spostamenti diversi da quelli contemplati nel punto immediatamente precedente;
- ❖ 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 successivo punto C5 ("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.

### 4 - 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 Ccnl, 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 e festivo.

In luogo del suddetto trattamento, il personale inquadrato nell'ambito della 6° e della 7° categoria (impiegati e quadri) percepirà, per ogni singola trasferta in località esterna alla provincia sede di assegnazione, un compenso di € 28,00 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.

## 5 - Determinazione degli orari che danno diritto al rimborso delle spese in regime di pié 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, in regime di forfait totale come più avanti definito, oltre le 22.00

## 6 - Rientri in sede

Al personale in trasferta in Italia per un periodo superiore a 7 giorni, 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.

## C) RIMBORSI DI SPESA

### 1 - 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:** € 5,25 lordi al giorno.

### 2 - 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). Gli alberghi dovranno essere individuati e prenotati dalla società
- ❖ **Vitto:** pasto diurno entro un massimale di € 26,00; pasto serale: entro un massimale di € 33,00. È consentita la compensazione tra le due voci per un importo complessivo di € 50,00;



- ❖ **Spese non documentabili:** € 10,50 lordi per ciascuna giornata di trasferta (due pasti senza pernottamento); € 13,00 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 sopra 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 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 buono-pasto): ai fini della compensazione tra i pasti, al pasto diurno verrà pertanto attribuito un valore convenzionale pari all'importo previsto per il buono-pasto.

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.

### 3 - Trasferte di lungo periodo

Il trattamento sarà definito di volta in volta con il Dirigente Responsabile in funzione del luogo e della 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 tre mesi di trasferta. Le caratteristiche dei progetti che rendono necessario il ricorso all'istituto della trasferta lunga, nonché la durata dei medesimi ed i trattamenti previsti, saranno oggetto di confronto con le RSU.

### 4 - 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 della durata della trasferta, garantendo un trattamento adeguato sia per il soggiorno che per i viaggi. Le caratteristiche dei progetti che rendono necessario il ricorso all'istituto della trasferta all'estero, nonché la durata dei medesimi ed i trattamenti previsti saranno oggetto di confronto con le RSU.

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.

### 5 - 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 € 0,30 per spostamenti fuori dal Comune sede di lavoro e di € 0,39 per spostamenti nel Comune.

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 si danno atto che gli importi di cui ai capoversi precedenti sono stati definiti anche considerando l'esistenza di una polizza kasko aziendale a copertura delle percorrenze effettuate con mezzo proprio per attività lavorativa.

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, presso uffici, aziendali o del cliente, localizzati nel comune ovvero nelle zone convenzionalmente assimilate al territorio del Comune sede di lavoro (area sino a 1 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 1 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 sopra disciplinato, 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.

### *Disposizioni transitorie*

*Per tutto il personale già Almagiva Finance, i trattamenti relativi all'assegnazione continuativa ad uffici localizzati in zona limitrofa alla sede di lavoro troveranno applicazione dal 1° giugno 2013.*

## V - TRASFERIMENTI

In materia di trasferimenti operati su iniziativa dell'azienda secondo quanto previsto da CCNL, le parti convengono quanto segue:

- ✓ nel caso di trasferimenti tra sedi localizzate in Province 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.

## VI – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti si incontreranno entro il mese di settembre 2013 per definire la forma di copertura sanitaria a valere dall'anno 2014.

## VII - RELAZIONI INDUSTRIALI, DIRITTI SINDACALI E STRUMENTI PARTECIPATIVI

## 1 - Coordinamento RSU

L'Azienda, considerata la propria articolazione organizzativa e l'ubicazione delle stesse su più sedi geografiche, conferma la necessità a confrontarsi per le questioni generali di carattere normativo ed economico come da CCNL, con un organismo di coordinamento delle RSU ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970.

A tal fine, le RSU si impegnano a comunicare ad ogni inizio anno, alla Direzione Aziendale il numero dei rappresentanti da loro designati quali componenti di tale organismo.

Le parti si incontreranno entro il mese di settembre 2013 per definire la forma di copertura sanitaria a valere dall'anno 2014.

**VII - RELAZIONI INDUSTRIALI, DIRITTI SINDACALI E STRUMENTI PARTECIPATIVI**

**1 - Coordinamento RSU**

L'Azienda, considerata la propria articolazione organizzativa e l'ubicazione delle stesse su più sedi geografiche, conferma la necessità a confrontarsi per le questioni generali di carattere normativo ed economico come da CCNL, con un organismo di coordinamento delle RSU ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970.

A tal fine, le RSU si impegnano a comunicare ad ogni inizio anno, alla Direzione Aziendale il numero dei rappresentanti da loro designati quali componenti di tale organismo.

L'Azienda garantisce un numero di ore di permesso retribuito necessario allo svolgimento di almeno 6 riunioni di coordinamento per ciascun anno solare, oltre agli incontri con la Direzione Aziendale.

Per le attività di coordinamento che richiedessero spostamenti da parte dell'organismo stesso, si applica la normativa aziendale relativa alle trasferte (regime piè di lista); non sono riconosciute le ore viaggio.

## 2 – 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:
  - o personale
- obiettivi di mercato
- impegno per l'innovazione, con particolare riferimento a:
  - o ricerca e sviluppo
  - o formazione
  - o investimenti
- processi aziendali e metodologie produttive
- 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

In tale incontro saranno comunicati i risultati di bilancio dell'esercizio precedente.

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.

## 3 - Nuove sedi/uffici

Nel caso di apertura di nuove sedi/uffici con un numero di dipendenti insufficienti per la nomina di un RSU locale, le parti definiranno i criteri di aggregazione di più sedi/uffici, per consentire la nomina di Delegati che rappresentino le nuove sedi/uffici.

## 4 - Caselle di posta elettronica

Viene attribuita ad ogni singola RSU locale una casella di posta elettronica, sul sistema di posta Almayviva. Ciascun componente delle RSU verrà abilitato all'uso della propria casella locale; di conseguenza, la responsabilità dell'utilizzo delle singole caselle deve considerarsi collettiva ovvero dalla RSU locale.



## 5 - Assemblea sindacale

Ad integrazione di quanto previsto dalle disposizioni di legge (art. 20, legge n. 300/1970) e di CCNL, l'esercizio del diritto di assemblea è riconosciuto nel limite massimo di 12 ore annue.

## VIII - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dalla data della sua stipula ed ha durata sino al 31 dicembre 2016. Ferma restando la naturale scadenza dell'accordo al 31 dicembre 2016, le parti si impegnano ad incontrarsi sei mesi prima della scadenza stessa per valutare se concordare un nuovo accordo ovvero prorogare quello in scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

Almaviva S.p.A.

Fim-Cisl

Fiom-Cgil

Uilm-Uil

RSU

Roberta Caruella

Corrado Maresca

Giuseppe Maresca

M. Maresca

IN

Seamus

Adrian

ER

M. Maresca

M. Maresca

Roberto Caruella

Corrado Maresca

Giuseppe Maresca

M. Maresca

IN

Seamus

Adrian

ER

M. Maresca