

VERBALE DI ACCORDO

Addi, 24 giugno 1995 in Roma

TRA

- la Finsiel S.p.A;

E

- la Rsu Finsiel.

Il presente accordo pone fine alla situazione di conflittualità tra le parti, superando problemi originatisi con le disdette dei preesistenti accordi integrativi, e realizza una revisione ed al contempo una armonizzazione dei trattamenti economico-normativi applicati al personale, anche a seguito della fusione, proponendo un sistema di gestione dei rapporti tra azienda e lavoratori basato sul consenso, requisito imprescindibile per affrontare adeguatamente il mercato del software, caratterizzato da forte competizione.

L'accordo risponde all'esigenza, presente nel vigente Ccnl per le aziende metalmeccaniche aderenti all' Intersind relativamente alla contrattazione aziendale, di valorizzare come strumento partecipativo un nuovo sistema di incentivazione correlato alla redditività aziendale e alla produttività/qualità, individuando nelle logiche e nei criteri del nuovo sistema professionale i presupposti per la valorizzazione delle risorse umane .

Per le ragioni sopra esposte, ed anche in considerazione della disciplina transitoria concordata e dell'Una Tantum transattiva disciplinata al successivo punto 8, le parti convengono che il presente accordo realizza un equilibrato temperamento tra quanto precedentemente in vigore, le attese dei lavoratori e le esigenze aziendali e che il medesimo ha pertanto effetto, anche per la richiamata esigenza di armonizzazione, integralmente sostitutivo delle preesistenti regolamentazioni aziendali, anche di origine unilaterale.

In considerazione di quanto sopra, la Rsu si impegna per una soluzione del contenzioso in essere.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials/signature]

[Handwritten signatures and notes]

1. RELAZIONI INDUSTRIALI, DIRITTI SINDACALI E STRUMENTI PARTECIPATIVI.

La definizione di un sistema di relazioni industriali partecipativo richiede, per la sua concreta attuazione, oltre alla condivisione degli obiettivi da realizzare, comportamenti non conflittuali, in coerenza con la normativa legale e contrattuale vigente.

Tale modello di relazioni industriali presuppone la prevenzione e la risoluzione delle eventuali controversie attraverso l'attivazione sistematica, ai vari livelli, degli strumenti e delle procedure previsti dal Protocollo IRI per la prevenzione e la conciliazione di possibili ragioni di conflitto.

Inoltre, qualora nelle attività della Società si riscontrino erogazioni di servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146, occorrerà procedere alla definizione di quanto in proposito stabilito per l'esercizio del diritto di sciopero dall'art. 2, 2° comma, della legge medesima.

Il diritto di assemblea verrà esercitato nei limiti previsti dalle vigenti normative adempiendo alle formalità prescritte per il controllo delle presenze; l'Azienda fornirà alle Rsu, con cadenza semestrale, i dati relativi alla partecipazione rilevata.

Per quanto attiene lo svolgimento dell'attività sindacale, si rinvia ai limiti quantitativi definiti dall'art. 5, Parte generale -sez. 2, concernenti l'ammontare e la titolarità dell'utilizzo delle ore di permesso per motivi sindacali a qualsiasi titolo fruite dai componenti le Rsu; fermo restando quanto previsto dal Ccnl circa il preavviso e le modalità di richiesta dei permessi per attività sindacali esterne, le parti convengono che per le attività sindacali interne debba essere data preventiva comunicazione con un preavviso non inferiore, di norma, a 24 ore.

Le modalità operative saranno definite in un successivo incontro tra le parti da tenersi entro il 30 ottobre 1995. Nel corso dello stesso incontro le parti daranno luogo ad una verifica della situazione logistica relativa all'attività delle Rsu nelle varie sedi.

L'Azienda, nel prendere atto dell'esigenza rappresentata dalle Rsu di istituire al proprio interno un organismo di coordinamento, nello spirito della dichiarazione a verbale all'art. 5, parte generale - sez. 2 del vigente Ccnl, in considerazione soprattutto dell'ampia articolazione, anche territoriale, del personale della società, conferma la propria disponibilità a consentire un efficace funzionamento dell'organismo di coordinamento di cui sopra.

L'Azienda si riserva di comunicarne con lettera le modalità operative.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large '7' on the left and various initials on the right and bottom.]

2. SVILUPPO ORGANIZZATIVO - STRUMENTI DI GESTIONE ED INCENTIVAZIONE DELLE RISORSE UMANE

2.1 Sistema professionale

Il sistema professionale che ha caratterizzato la prima fase di crescita ed assestamento dell'azienda non appare oggi più adeguato alle mutate condizioni del mercato e della tecnologia ed al tasso di crescita delle dimensioni aziendali, differente rispetto al passato.

Di fronte a mutamenti di scenario così rapidi e significativi, il cambiamento diventa il necessario fattore di sopravvivenza per l'azienda.

La necessità del cambiamento risulta ancora più pressante in considerazione dell'intendimento di Finsiel di consolidare e rafforzare la propria posizione in un mercato in cui la competizione si fa sempre più agguerrita, ed in cui aumenta l'attenzione dei clienti ai costi ed alla qualità delle soluzioni informatiche loro offerte.

Finsiel intende mantenere e consolidare la posizione di leadership conquistata in questi anni: per raggiungere tale obiettivo, oltre ad un processo di organizzazione per aree verticali/orizzontali di mercato, è indispensabile adeguare il sistema professionale per renderlo funzionale alle esigenze fondamentali del mutato contesto competitivo del settore.

Il mantenimento della centralità delle risorse umane, da sempre chiave del successo aziendale, impone oggi l'esigenza di una drastica ridefinizione del sistema delle professioni.

Valorizzare le persone, rendere visibili e conoscibili le loro competenze, è il necessario presupposto per innalzare la qualità e la competitività della nostra offerta di servizi, essenzialmente basata sul valore e la competenza delle persone.

Si impone pertanto una trasformazione dei valori aziendali fino ad oggi dominanti che, privilegiando l'eccellenza tecnica, premiavano le esperienze maturate nel tempo all'interno delle strutture di progetto, con conseguente scarsa mobilità professionale, e determinavano una concezione di sviluppo professionale misurato prevalentemente in funzione della crescita di poteri gerarchici con carriera lineare, predefinita, pretesa più che attesa, in non pochi casi data quasi per scontata.

Per questi motivi le parti concordano sull'indispensabilità di un processo volto alla realizzazione di un nuovo sistema in grado di favorire un opportuno cambiamento di cultura in ciascuno dei soggetti investiti, attraverso:

- l'orientamento al mercato e alla domanda del cliente;

Handwritten signatures and initials are present throughout the page. On the left side, there is a large handwritten '7' and several other scribbles. On the right side, there are several vertical scribbles and signatures, including one that appears to be 'MA' and another that looks like '2'.

- lo sviluppo di servizi integrati ad alto valore per il cliente;
- l'attenzione alla qualità dei servizi e dei prodotti offerti ed ai costi dei medesimi;
- la responsabilità, la creatività e l'iniziativa quali valori fondamentali;
- la capacità di adattamento al nuovo quale fattore strategico per il successo.

Tale sistema non può realizzarsi e svilupparsi nel tempo senza:

- un modello di comunicazione che faccia della circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda un fattore strategico di successo;
- una organizzazione del lavoro in grado di favorire un processo di delega e decentramento di responsabilità "manageriali" verso nuove figure di professionisti, con riferimento in particolare alle risorse di più alta qualificazione, capaci di presidiare specifici segmenti di mercato e servizi;
- un sistema formativo che valorizzi le persone e favorisca, attraverso la mobilità tra i ruoli, la crescita professionale.

Da quasi cinque anni le parti, con anticipo sugli eventi futuri, hanno entrambe studiato le problematiche connesse al fattore lavoro, con particolare riguardo alla necessità di innovare gli strumenti disponibili per la valorizzazione delle risorse umane.

Peraltro, l'oggettiva difficoltà del cambiamento da realizzare, unitamente alla criticità delle condizioni di contesto nel frattempo verificatesi, hanno comportato una dilatazione dei tempi necessari per l'implementazione di un sistema professionale rispondente alle sopra richiamate esigenze di adattamento al nuovo; tale nuovo sistema professionale, di cui l'Azienda, terminata la progettazione, ha avviato la fase di attuazione, consentirà di esplicitare al mercato il reale sistema di valori e competenze poste a fondamento dell'offerta Finsiel, evolvendo verso una cultura orientata all'idea del servizio e verso un sistema articolato di professioni, a copertura di tutta la gamma dell'offerta di mercato.

Tale nuovo sistema professionale si basa su tre aree di attività collegate ad esigenze organizzative e tecnico-produttive in funzione delle richieste del mercato e su capacità e competenze realmente richieste ed espresse dai lavoratori, nell'ambito e in coerenza con il sistema di inquadramento di cui al vigente Ccnl; tali aree corrispondono alle tre grandi classi di processi fondamentali dell'impresa, e cioè i processi di assistenza e consulenza all'utente/cliente, i processi di progettazione e sviluppo di software e tecnologie, i processi di erogazione di servizi operativi, ed includono più professioni e ruoli.

Per la sintetica descrizione del nuovo sistema professionale si rimanda all'allegato n° 1.

Re
df
Col
l'm
noni
Le
Stu
Fun

forcella
Luci
3
4
Morale

M
DF
DF
Stu
df

Le parti sono fermamente convinte che il profondo cambiamento di cui il nuovo sistema professionale sopra descritto è manifestazione, sarà un processo necessariamente complesso, difficile e di non breve durata e potrà essere coronato da successo solo con la piena partecipazione di tutti gli attori coinvolti.

Per questo motivo le parti, in considerazione sia dei comuni interessi, sia della larga convergenza riscontrata nell' analisi generale del contesto, ritengono di dover in tempi brevi recuperare al massimo tutti i contributi e tutte le acquisizioni maturati in questi anni.

In questo spirito, L' Azienda ha provveduto a illustrare ai membri delle Rsu nel corso di appositi incontri di formazione congiunta:

- i criteri ispiratori posti a fondamento del progetto delle nuove professioni; l'approccio metodologico e la metodologia utilizzata, anche nei suoi aspetti applicativi;
- le aree professionali/professioni e le relative descrizioni;
- le conoscenze e le competenze considerate ai fini del programmato "inventario delle risorse umane" ed i criteri generali di valutazione delle "capacità chiave" a tal fine previsti;
- i criteri generali di selezione posti a fondamento dell'assegnazione del personale alle nuove aree professionali.

L' Azienda peraltro sta concludendo la fase di assegnazione delle persone ai ruoli del nuovo sistema professionale. Per assicurare trasparenza e visibilità in tale fase, nel corso del colloquio di assegnazione al ruolo al singolo lavoratore viene illustrato l' esito della valutazione individuale correlata alla fase di "inventario delle risorse umane" e viene formalmente comunicato il livello professionale riconosciuto; tale comunicazione verrà effettuata anche per i successivi passaggi di livello professionale.

La Società, sempre con l' intento di assicurare trasparenza e visibilità alle fasi attuative del progetto sulle professioni, ha fornito alle Rsu un' informativa in merito alla avvenuta suddivisione numerica del personale per aree professionali e per livelli professionali risultante dal processo di allocazione. I dati oggetto della summenzionata informativa, disaggregati per Unità di Affari, hanno evidenziato anche la distinzione del personale per categorie contrattuali, così come disciplinate dalla contrattazione nazionale di categoria, e per preesistenti qualifiche aziendali, ancorchè le queste ultime non vengano recepite all' interno del nuovo sistema professionale.

Le parti altresì convengono di effettuare appositi incontri a cadenza semestrale, aperti anche ad esponenti delle Organizzazioni sindacali territoriali, di formazione congiunta e di

monitoraggio del processo di evoluzione del sistema professionale.

Nell' ambito degli incontri di formazione e di monitoraggio di cui sopra potranno essere esaminati:

- logiche e criteri di individuazione dei risultati di lavoro attesi;
- programmi formativi per la costante evoluzione delle competenze richieste per l'espletamento delle attività da svolgere;
- possibili configurazioni di percorsi professionali correlate alle necessità di mercato ed alle conseguenti esigenze organizzative aziendali, nonché gli eventuali percorsi formativi di supporto;
- diverse posizioni professionali e loro corrispondenza con le categorie contrattuali ;
- criteri oggettivi che concorrono al passaggio alle categorie superiori.

In tali occasioni, l' Azienda fornirà alle Rsu rapporti sintetici in materia di:

- distribuzione del personale nell' ambito del nuovo sistema, con indicazioni in ordine a categorie contrattuali, ed anzianità medie;
- mobilità;
- sistema formativo.

I rapporti di cui sopra verranno forniti con dati disaggregati per sesso, nello spirito della Raccomandazione CEE del 13/1/1984, n° 635 e delle vigenti disposizioni di legge in materia di pari opportunità.

Nell' ambito degli incontri da effettuarsi, a norma di quanto sopra, entro dicembre 1995, le parti studieranno le modalità, in relazione alle allocazioni in atto, per delineare una correlazione tra inquadramento contrattuale e ruoli professionali con l' obiettivo di individuare una categoria contrattuale minima di riferimento per ciascun livello professionale, nell' ambito di ciascuna area professionale.

A tal fine saranno analizzate le modalità ed i tempi di un allineamento che si ponga l' obiettivo di far convergere, anche tenendo conto delle esigenze gestionali evidenziate dall' Azienda, la situazione risultante dalla prima allocazione con un modello di correlazione; tale modello prevederà, nell' ambito di ciascun area, per ciascuna categoria inquadramentale tendenzialmente due livelli professionali, fatta eccezione per le posizioni di ingresso a carattere temporaneo.

[Handwritten initials and signatures on the left margin]

[Large handwritten signature and initials on the right margin]

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

Le parti congiuntamente monitoreranno la realizzazione di tale processo che si concluderà entro dicembre 1996.

2.2 Iter professionale di ingresso

L'inquadramento del personale verrà effettuato sulla base delle categorie professionali, relative declaratorie generali ed esemplificazioni di profili professionali di cui all'art. 4, Parte Generale - Sez. 3 del vigente Ccnl.

Ai fini del riconoscimento e dello sviluppo delle capacità professionali del personale senza significative esperienze assunto a tempo indeterminato, che verrà pertanto inserito in categorie di inquadramento corrispondenti alle mansioni affidate, è previsto che:

- il personale in possesso di laurea, in fase di inserimento in azienda, sempreché assegnato ad attività inerenti alla laurea conseguita, sarà inizialmente inquadrato nella 5ª categoria. La categoria superiore verrà assegnata al conseguimento delle necessarie esperienze e capacità tecnico-professionali che consentano di svolgere le funzioni proprie della declaratoria superiore. Tale capacità si ritiene di norma acquisita entro il termine di 6 mesi di effettivo servizio, tenuto anche conto del superamento dei relativi corsi di formazione e addestramento;
- il personale non laureato sarà inizialmente inquadrato secondo quanto previsto dal vigente Ccnl. Il successivo passaggio alla categoria superiore a quella inizialmente attribuita avverrà entro il termine di 18 mesi di effettivo servizio, anche tenuto conto del superamento dei relativi corsi di formazione e addestramento; restano salve le condizioni di miglior favore previste dal Ccnl di categoria.

Il successivo sviluppo delle capacità professionali del personale avverrà nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse dell'evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni e delle capacità professionali medesime, ed in coerenza con le logiche di valorizzazione delle risorse umane cui si ispira il nuovo sistema professionale.

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 22 febbraio 1995, in caso di assunzioni con contratti di formazione e lavoro troverà applicazione quanto sopra definito in merito alla categoria iniziale di inquadramento, mentre la decorrenza del termine previsto per il conseguimento della categoria contrattuale superiore opererà dalla data di eventuale trasformazione del contratto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato.

2.3 Struttura della retribuzione mensile

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Franco', 'Stenni', 'MA', 'Gilli', and others.]

A far data dal presente accordo sarà applicata una struttura retributiva mensile costituita dai seguenti normali elementi per 13 mensilità:

- 1) retribuzione contrattuale base di categoria;
- 2) indennità di contingenza;
- 3) aumenti periodici di anzianità;
- 4) elemento retributivo dell' 8^ categoria impiegati;
- 5) indennità di funzione quadri;
- 6) elemento distinto della retribuzione (protocollo 31.7.1992);
- 7) superminimo collettivo;
- 8) eventuale superminimo individuale.

Per quanto concerne gli elementi retributivi di cui ai punti 1), 3), 4) e 5) si fa espresso rinvio agli importi ed alle modalità di determinazione fissati dal vigente Ccnl.

Il superminimo collettivo di categoria, con importi lordi mensili parametrati, è riportato nella seguente tabella:

TABELLA

Importi del "Superminimo collettivo di categoria" lordi mensili.

<i>Categorie</i>	<i>Lire</i>
Q	1.230.486
8^	776.047
7^	530.230
6^	441.920
5^	373.345
4^	321.174
3^	275.585
2^	249.293
1^	124.291

Detti importi sono comprensivi della quota parte mensilizzata del vecchio "premio di produzione", di cui si riportano di seguito i valori:

<i>Categorie</i>	<i>Lire</i>
Q	109.462
8^	107.255
7^	109.154
6^	111.761
5^	112.571
4^	114.595
3^	115.676

Pm

7

Wn
noni

si vuole d

Autun
Ticia

Stini

Stini
M7
Gilli

Handwritten signatures and marks on the right side of the page.

Le parti, nel richiamare le vigenti norme di legge che stabiliscono la natura non retributiva del servizio di mensa, comunque gestito od erogato, dichiarano superate le situazioni difformi ed ogni prevista indennità sostitutiva/integrativa.

2.3 bis Riconoscimento del merito del personale

In proposito, si rinvia a quanto precisato nella lettera inviata dall' Azienda.alle proprie Rsu..

2.4 Indennità

2.4.1 Indennità di turno

Le parti, in considerazione di quanto precedentemente in essere, convengono di confermare l' "indennità di turno" nelle attuali modalità di erogazione legate alla effettiva presenza in servizio, uniformandone l' importo in lit. 5.800 a giornata a far data dalla sottoscrizione del presente accordo; gli importi a tale titolo erogati, in se comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, continuano ad essere ritenuti utili ai fini del T.F.R..

In relazione a quanto di seguito convenuto al punto 7.4.1 delle norme transitorie, limitatamente alla attività in turno prestata presso gli uffici di Monte Porzio Catone, le parti altresì convengono di maggiorare di lit. 7.700 l' importo giornaliero sopra definito, con decorrenza dalla data di istituzione della sede presso i citati uffici.

2.4.2 Indennità di funzione di responsabile di turno di sistemi di elaborazione e reti

Le parti, anche in considerazione di quanto precedentemente in essere, convengono di introdurre, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, l' "indennità di funzione di responsabile di turno di sistemi di elaborazioni e reti", determinandone l' importo mensile in lit. 80.000.

Ha titolo alla corresponsione della predetta indennità il personale cui viene assegnata la funzione di responsabile di turno di sistemi di elaborazioni e reti, fin dal 1° giorno di assegnazione; in caso di assegnazione a funzioni diverse, e sin dal 1° giorno di tale nuova diversa assegnazione, la predetta indennità cesserà di essere corrisposta.

[Vertical column of handwritten signatures]

[Horizontal area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'Sturmi', 'Forelli', 'Liu', and 'MA']

2.5 Premio di risultato

Tenuto conto della esigenza di favorire un migliore sviluppo delle risorse umane e una maggiore concorrenzialità dell'azienda in relazione al mutato contesto di mercato, ed in coerenza con quanto previsto dal vigente Ccnl di categoria, le parti concordano sulla necessità di introdurre un sistema di incentivazione correlato a parametri di redditività e produttività / qualità; a tal fine, viene istituita una Commissione paritetica, composta da 8 rappresentanti, di cui 4 dell'azienda e 4 di parte sindacale; la Rsu comunicheranno i nomi dei suddetti componenti di parte sindacale.

La Società attiverà, a partire dal mese di settembre 1995, un processo di formazione congiunta dei componenti della Commissione paritetica nel frattempo costituita, al termine del quale presenterà un progetto finalizzato alla individuazione di un sistema di incentivazione della risorsa umana correlato a parametri misurabili di redditività e produttività / qualità per aree omogenee nell'ambito dei criteri generali riportati nell'allegato n. 2 che forma parte integrante del presente accordo.

La Commissione, conseguentemente, verificherà la concreta attuazione dei criteri generali del sistema di incentivazione, definendo gli indicatori di produttività/qualità per area omogenea entro il 30 giugno 1996, nonché i parametri per la valutazione dell'andamento dell'indicatore di redditività, e promuovendo iniziative volte a rendere edotti i lavoratori sulle finalità e concrete modalità di funzionamento dei meccanismi di misurazione delle performances a tal fine previsti.

Fatto salvo l'indicatore di produttività di cui alla nota a verbale dell'allegato n. 2, transitoriamente considerato ai fini del premio di risultato da erogare negli anni 1995 e 1996, l'operatività a regime del sistema di incentivazione è pertanto prevista a far data dal 1° gennaio 1997. In caso di riscontrate ed obiettive difficoltà nella definizione degli indicatori di produttività/qualità, ad iniziativa anche disgiunta dei componenti della Commissione, potrà essere attivato un incontro di verifica in sede sindacale territoriale per il superamento delle stesse, da concludersi non oltre il 15 luglio 1996. In mancanza di esiti positivi, la Società darà corso, a regime, alla erogazione della sola componente del premio di cui al successivo punto a), salvo quanto disposto alla nota a verbale dell'allegato 2, 2° comma.

Il premio di risultato verrà considerato a tutti gli effetti retribuzione e sarà assoggettato al regime contributivo previsto dalle disposizioni di legge in materia; esso, da ritenersi in sé comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta ed indiretta e, per la sola quota sub b), altresì sul T.F.R., sarà formato:

- a) da una quota-parte fissa, sostitutiva del preesistente premio di produzione; la parte residua del preesistente premio di produzione di individuale spettanza viene mensilizzata e conglobata nel "superminimo collettivo" di cui al precedente punto 2.3;

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

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

- b) da una quota-parte correlata alla redditività ed alla produttività/qualità, nel rispetto di quanto previsto dal vigente Ccnl; il suo importo massimo, la cui congruità potrà essere verificata entro il 1° trimestre del 1997, è correlato al raggiungimento degli obiettivi di massimo incremento della redditività produttività/qualità definiti secondo le modalità riportate nell'allegato n. 2 .

Gli importi lordi annui del Premio di risultato, parametrati per categoria contrattuale, vengono riportati nella seguente tabella:

TABELLA

Importi lordi annui del Premio di Risultato

Categoria	A) Parte non variabile	B) Parte variabile
	Importo lordo annuo	Importo lordo annuo massimo
Q	1.820.000	2.548.000
8 ^a	1.673.684	2.343.158
7 ^a	1.500.000	2.100.000
6 ^a	1.342.105	1.878.947
5 ^a	1.231.579	1.742.210
4 ^a	1.105.263	1.547.368
3 ^a	1.034.211	1.447.895
2 ^a	915.789	1.282.104
1 ^a	789.474	1.105.263

3. ORARIO DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO - FERIE E FESTIVITA'

3.1 Orario di lavoro e lavoro straordinario

Fermo restando che la durata dell'orario normale settimanale, come disciplinata dall'art. 5, parte generale, sez. 3 del vigente ccnl, è di 40 ore, si conviene di predeterminare, con effetto dal 1° gennaio 1995, la fruizione su base esclusivamente giornaliera dei seguenti istituti contrattuali:

- 64 ore annue retribuite di riduzione dell'orario di lavoro (punto 2 dell'art. 5, parte generale, sez. 3 del vigente ccnl);
- 16 ore annue retribuite di riduzione dell'orario di lavoro (19° comma, art. 5, parte

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

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

generale, sez. 3 del vigente ccnl);

- 16 ore annue retribuite tratte dalle riduzioni aggiuntive preesistenti, da considerarsi non assorbibili dalle 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 di lavoro giornaliero predeterminato, in 7 ore e 36 minuti primi dal lunedì al venerdì.

Resta inteso che, in conseguenza della predeterminazione su base giornaliera dell'orario di lavoro nell'ambito di 48 settimane l'anno, gli istituti a tal fine utilizzati si intendono fruiti ad ogni effetto in occasione delle assenze a qualsiasi titolo verificatesi.

Resta ferma la disciplina del vigente ccnl in tema di lavoro straordinario o maggiori prestazioni per la 7ª categoria; a tale riguardo, le parti convengono di estendere anche al personale inquadrato in 7ª categoria, quale condizione di miglior favore, la normativa di ccnl relativa ai riposi non retribuiti per le ore di straordinario oltre la 120a .

L'Azienda, fermo restando quanto già stabilito in relazione alle modalità di pagamento del lavoro straordinario o maggiori prestazioni, fornirà alle Rsu prospetti trimestrali nei quali verrà indicato il numero dei dipendenti che hanno effettuato lavoro straordinario nell' anno e nel trimestre di riferimento; il dato di cui sopra verrà fornito disaggregato per categoria contrattuale, per fasce di ore di montante annuo di straordinario prestate (es. da 0 a 10 ore, da 10 a 20 etc.), per Unità di Affari.

Nei confronti del solo personale non turnista inquadrato fino alla 7ª categoria, è prevista la possibilità, fermo restando l' orario giornaliero come sopra predeterminato, di effettuare una prestazione giornaliera di durata ricompresa tra le 7 ore e 20 minuti primi e le 8 ore, con compensazione a livello settimanale.

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

Per il personale assegnato a sedi dotate di servizio di mensa in natura, viene fissato un intervallo meridiano di 30'; il personale assegnato a sedi sprovviste di tale servizio fruirà di un intervallo meridiano flessibile di durata almeno pari a 30' e non superiore ad 1 ora 30'.

L'intervallo meridiano verrà osservato adempiendo alle formalità prescritte per il controllo delle presenze.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones on the right side.]

Viene stabilita per i non turnisti una "elasticità di ingresso" tra le ore 08.00 e le ore 09.30 con conseguente 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 di 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), nonchè l'orario settimanale come risultante dalle disposizioni di cui al presente punto.

Quando le sopra richiamate esigenze tecnico-produttive rendano necessaria l' applicazione di un regime di orario differenziato ad un intero reparto o ad un numero di dipendenti comunque superiore alle 15 unità, si procederà a darne preventiva comunicazione alle Rsu, e, a richiesta delle stesse, da presentarsi entro 5 giorni dalla citata comunicazione, a farne oggetto di un esame congiunto, che l'azienda avvierà entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta di cui sopra; qualora invece l' applicazione di un regime di orario differenziato riguardi un numero di dipendenti inferiore alle 15 unità, si svolgerà con la massima tempestività un incontro a livello di Unità di Affari.

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

In considerazione di quanto precedentemente in essere, si conviene che il personale turnista, per ritardi dell' orario di ingresso inferiori a 10' al giorno, recuperi gli stessi nella medesima giornata, con conseguente slittamento dell' orario di uscita.

Agli effetti contrattuali per tutto il personale viene considerato lavoro notturno quello ricompreso fra le ore 20.00 e le ore 08.00.

Le prestazioni fornite dal personale inquadrato nell'ambito della 8^a 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

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

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

di quanto sopra, l'attività lavorativa del personale inquadrato nell'ambito dell' 8^a categoria si svolgerà, di massima, in conformità con l'orario ordinariamente stabilito per la generalità dei dipendenti.

a) *Superamento delle residue riduzioni aggiuntive dell'orario di lavoro.*

A superamento delle preesistenti residue riduzioni aggiuntive dell'orario di lavoro, si conviene di attribuire a tutto il personale 24 ore di permesso retribuito in ragione d'anno solare intero di servizio a decorrere dal 1° gennaio 1995.

Tali ore di permesso retribuito potranno essere fruite individualmente, fino ad esaurimento con le seguenti modalità:

- fino a 30 minuti primi giornalieri di permesso, senza necessità di preventiva autorizzazione (personale non turnista);
- oltre 30 minuti primi giornalieri di permesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, previa autorizzazione scritta del responsabile (personale turnista e non turnista);

Resta confermato che, ai fini dell'applicazione di quanto sopra, assenze di intera giornata saranno a tale titolo consentite mediante fruizione di gruppi di 8 ore.

Le ore di permesso di cui sopra verranno assorbite fino a concorrenza in caso di riduzione di orario derivanti dalla successiva contrattazione collettiva di categoria o confederale.

In caso di mancata fruizione delle ore di permesso entro l'anno solare di competenza, le medesime verranno retribuite con quote orarie della retribuzione ordinaria di fatto in atto alla scadenza e con la prima retribuzione utile.

b) *Superamento degli straordinari per il personale impiegatizio inquadrato in 8^a categoria.*

A completo superamento, anche transattivo, dei preesistenti accordi relativi al lavoro straordinario per il personale inquadrato nell' 8^a categoria impiegati, 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 determina quanto segue:

- al personale in forza alla data del presente accordo ed inquadrato nella 8^a categoria impiegati verrà erogato "ad personam", a titolo di superminimo individuale

Don
Shine
W
Novi

Di Fur
Fiorbelli
Liu

M
P
S
M
G

assorbibile in caso di passaggio alla qualifica di quadro, un importo forfettario pari a L. 130.000 lorde mensili;

- il trattamento sopra definito troverà applicazione anche al personale che si veda assegnata l' 8a categoria impiegati dopo la stipula del presente accordo.

3.2 Ferie e festività

Ferma restando la disciplina fissata dal Ccnl in materia di ferie e di gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n° 54 si conviene che le festività cadenti nelle giornate di sabato o di domenica, nonché il 2 giugno ed il 4 novembre - in alternativa al corrispondente trattamento retributivo - potranno concorrere, in tutto o in parte, unitamente alle competenze individuali a titolo di ferie o permessi sopra citati, alla realizzazione di chiusure collettive aziendali o di reparto, da definire nel rispetto della procedura di cui all'art. 5, parte generale, sez. 3, (calendario lavorativo) del vigente Ccnl; qualora non utilizzate per realizzare dette chiusure collettive, ne sarà consentita la fruizione individuale, in luogo del corrispondente trattamento retributivo, con modalità analoghe a quelle previste per le ferie.

Le ferie di competenza dovranno essere fruito, di norma, nell'anno di calendario di riferimento; ne è consentita in via eccezionale la fruizione entro e non oltre il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di mancata fruizione delle ferie residue entro detto semestre, le medesime verranno liquidate con la retribuzione in atto al termine dello stesso e con la prima retribuzione utile.

3.3 Reperibilità

La natura di alcuni servizi offerti dall' azienda può comportare la necessità di richiedere ad un numero di dipendenti individuato la disponibilità ad effettuare interventi - telefonici o con rientro in servizio - al di fuori del normale orario di lavoro.

Al riguardo le parti, consapevoli della importanza e della delicatezza della materia, si impegnano ad affrontare l' istituto della reperibilità in specifici incontri da effettuarsi entro novembre 1995.

3.4 Lavoro a tempo parziale

Eventuali richieste di lavoro a tempo parziale con orario a 4 ore, o a 5 ore, o a 6 ore giornaliere saranno esaminate alla luce delle esigenze tecnico-organizzative aziendali di continuità o prolungamento del servizio.

La durata dell' orario di lavoro a tempo parziale è dunque fissata in 20 ore settimanali, articolate su 5 giorni alla settimana con prestazione giornaliera di 4 ore, ovvero in 25 ore settimanali, articolate su 5 giorni alla settimana con prestazione giornaliera di 5 ore od infine 30 ore settimanali, articolate su 5 giorni alla settimana con prestazione giornaliera di 6 ore.

Di regola, gli orari saranno i seguenti:

8.30 - 12.30; 8.30 - 13.30; 8.30 - 14.30.

La fruizione del servizio mensa in natura, ovvero del trattamento sostitutivo (ticket restaurant), è limitata ai soli dipendenti in part time a 6 ore giornaliere, che accederanno al servizio nell' ambito dell' orario di lavoro, con conseguente slittamento dell' orario di uscita per un periodo corrispondente all' intervallo mensa.

Il personale part time, per ritardi dell' orario di ingresso inferiori a 10' al giorno recupererà gli stessi nella medesima giornata, con conseguente slittamento dell' orario di uscita.

Si applicano ai dipendenti a tempo parziale, in quanto compatibili con la natura del rapporto, i trattamenti economici e normativi contrattuali e di legge, previsti per il personale a tempo pieno, ridotti secondo criteri di proporzionalità rispetto all' orario di lavoro concordato.

Il lavoro supplementare è ammesso alle condizioni contrattualmente previste e, se autorizzato, sarà compensato con una maggiorazione pari al 10% della quota oraria ordinaria. Tale compenso è corrisposto dopo il superamento dell' orario di lavoro concordato, trascorsa la prima mezz' ora e, successivamente, per frazioni di 15 minuti interi.

La durata del periodo di rapporto di lavoro a tempo parziale è stabilita in periodi di 6 o 12 mesi. L' inizio coinciderà con i mesi di luglio e gennaio (6 mesi), ovvero gennaio (12 mesi). La richiesta dovrà essere comunicata all' Azienda con un preavviso di almeno 3 mesi.

Il part time non sarà concesso al personale che già fruisce di altri trattamenti che comportino riduzione di orario.

Qualora, durante il periodo di lavoro a tempo parziale, vi fosse richiesta di altri trattamenti che comportino riduzione di orario la concessione degli stessi comporterà il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nel caso in cui il dipendente si assenti durante il periodo di lavoro a tempo parziale ai sensi

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

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

dell' art. 4 e dell' art. 7 1° comma della legge n°1204/1971 (tutela delle lavoratrici madri) e l' assenza si prolunghi oltre il termine previsto per il part time, quest' ultimo si intenderà prorogato fino al rientro in servizio.

Laddove vengano a cessare le condizioni per le quali è stato richiesto il part time, il dipendente può richiedere di ritornare a tempo pieno prima della scadenza inizialmente convenuta con effetto dal mese successivo alla richiesta.

Il numero di lavoratori che potrà fruire contemporaneamente dell' orario a tempo parziale sarà pari, per ciascun anno, al 2% dell' organico aziendale (operai, impiegati e quadri) di inizio anno.

Potranno presentare richiesta i dipendenti con almeno 3 anni di anzianità aziendale.

La richiesta deve essere approvata dal Dirigente responsabile dopo che quest' ultimo ha accertato che sussistano le condizioni tecnico organizzative e produttive necessarie per l' approvazione.

Nel caso di richieste superiori al numero convenuto, i parametri che si prenderanno in considerazione per l' accettazione delle domande saranno i seguenti:

- 1) inconfutabili gravi motivi personali;
- 2) non aver mai usufruito del part time;
- 3) anzianità aziendale;
- 4) data di presentazione della domanda.

Le domande devono essere inoltrate per il tramite del Dirigente responsabile con un preavviso minimo di 3 mesi.

Qualora la materia del rapporto di lavoro a tempo parziale venisse regolamentata da norme di legge o di contratto, i contenuti del presente accordo dovranno essere armonizzati con la nuova normativa.

Tutto ciò premesso, si definiscono di seguito le modalità applicative dei criteri generali sopra concordati.

a) **Riproporzionamento della retribuzione**

Il lavoro a tempo parziale dà luogo alla riduzione della retribuzione mensile in misura

proporzionale all' orario di lavoro a tempo parziale richiesto e concordato, secondo le modalità ed i criteri già in atto; i coefficienti di riduzione per i tre diversi profili orari sono i seguenti:

20 ore / settimana : coefficiente = 0,53

25 ore / settimana : coefficiente = 0,66

30 ore / settimana : coefficiente = 0,79

Verranno altresì riproporzionati, con le medesime modalità gli importi relativi al "Premio di Risultato" ed alla 13a mensilità.

b) Ferie e permessi

I giorni di ferie maturati durante il periodo di lavoro a tempo parziale devono essere goduti nel periodo stesso. Qualora eccezionalmente non vengano goduti nel periodo di maturazione, essi potranno essere fruiti nel successivo periodo di lavoro a tempo pieno; in tal caso la fruizione può avvenire solo a giornate intere e ciascuna giornata fruita a tempo pieno corrisponde ad una giornata a tempo parziale. Le giornate di ferie saranno retribuite con la retribuzione in atto al momento del godimento ed in misura proporzionale all' orario di lavoro ridotto concordato osservato al momento della maturazione.

I giorni di ferie maturati durante il periodo di lavoro a tempo pieno devono essere goduti nel periodo stesso. Qualora eccezionalmente non vengano goduti nel periodo di maturazione, essi potranno essere fruiti nel successivo periodo di lavoro a tempo parziale; in tal caso la fruizione può avvenire solo a giornate intere e ciascuna giornata maturata a tempo pieno si considera fruita per intero. Le giornate di ferie saranno retribuite con la retribuzione in atto al momento del godimento ed in misura proporzionale all' orario di lavoro intero osservato al momento della maturazione.

I giorni di ferie non fruiti entro il 30 giugno dell' anno successivo a quello di maturazione saranno liquidati con la retribuzione in atto al momento della liquidazione, fermo restando che la relativa indennità sarà commisurata all' orario effettivo osservato nel periodo di maturazione delle ferie.

I permessi individuali retribuiti in sostituzione delle festività abolite dalla legge n° 54/1977 avranno lo stesso trattamento economico e normativo sopra descritto in materia di ferie, fermo restando che il termine ultimo di fruizione degli stessi è il 31 dicembre dell' anno di maturazione.

Le festività cadenti nelle giornate di sabato e di domenica avranno lo stesso trattamento

sopra descritto in materia di ferie, fermo restando che la retribuzione di riferimento per la loro liquidazione sarà quella percepita al momento della maturazione.

I permessi retribuiti di cui alla lettera a) del capitolo "Orario di lavoro e lavoro straordinario" spettano secondo criteri di proporzionalità rispetto all' orario di lavoro parziale concordato.

4. FONDI DI PREVIDENZA INTEGRATIVA E ASSISTENZA SANITARIA

La Società si impegna, in ordine all'introduzione dei fondi di previdenza integrativa, ad un esame della materia con l'obiettivo di individuare una idonea soluzione, non appena sia stata definitivamente emanata la necessaria normativa legislativa di sostegno ed in coerenza con quanto disposto dal vigente Ccnl e con gli indirizzi che in materia saranno deliberati a livello di Gruppo STET-Finsiel.

Ciò allo scopo di rendere compatibili le soluzioni da adottare in sede aziendale con il quadro normativo, anche in relazione alla necessaria previsione degli oneri a carico dell' azienda e dei lavoratori interessati.

Le parti convengono che, entro tre mesi dalla data di stipula, e previa informativa alle Rsu sulle prestazioni offerte, la Società procederà all' accensione di una polizza per assistenza sanitaria alle condizioni di cui allo schema tipo di convenzione già sottoscritto da Finsiel con un primario Istituto assicurativo, che, tra le prestazioni previste, contempli in particolare - in caso di ricovero in Istituto di cura o intervento chirurgico ambulatoriale, resi necessari da infortunio, malattia o parto - il concorso alle spese sostenute per:

- accertamenti diagnostici connessi;
- onorari del chirurgo e dell' equipe operatoria, diritti di sala operatoria etc;
- rette di degenza;
- assistenza infermieristica durante il periodo di ricovero;
- esami, acquisto di medicinali, prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, trattamenti fisioterapici o rieducativi nei 90 giorni successivi il ricovero o l' intervento;
- compensi a squadre di soccorso e per trasporto all' Istituto di cura o all' ambulatorio;
- vitto e pernottamento in Istituto di cura per un accompagnatore.

La stipula della polizza di assistenza sanitaria è prevista a favore dei dipendenti in forza - non in prova - a tempo indeterminato.

Destinatari dell'assistenza sanitaria sono i dipendenti ed i rispettivi familiari fiscalmente a carico.

Il premio assicurativo relativo alla polizza di assistenza sanitaria sarà a carico sia della Azienda che dei singoli dipendenti. Il premio assicurativo annuo pari ad un massimo di Lit. 500.000 per dipendente dovrà essere ripartito in misura pari al 75% a carico dell'Azienda ed in misura pari al 25% a carico del dipendente.

In caso di mancata adesione individuale non è ammesso alcun trattamento sostitutivo dell'onere a carico dell' Azienda.

Ferma restando l' entità complessiva del premio assicurativo annuo come sopra definito, in caso di rapporto di lavoro "a tempo parziale" le percentuali a carico dell'Azienda saranno proporzionalmente ridotte in relazione all'orario di lavoro stabilito.

La presente intesa assorbe e sostituisce quanto previsto in materia di previdenza e assistenza integrative da preesistenti accordi integrativi aziendali.

5. TRASFERTE

5.1 Trasferte e spostamenti per servizio nel Comune - Trasferimenti

Ai fini dell'applicazione della normativa in questione, si conferma - ad ogni fine legale e contrattuale - l' assimilazione dell' area ricompresa sino ad un chilometro di distanza dal G.R.A, nonché degli uffici siti in Monte Porzio Catone e presso Castel Romano, al territorio comunale della sede di Roma.

Le parti convengono sull'opportunità di apportare alla disciplina delle trasferte e degli spostamenti per servizio nel Comune oggi in vigore le seguenti modifiche:

- l' ammontare del rimborso spese non documentabili (regime a piè di lista) previsto per trasferte sul territorio nazionale viene elevato a Lire. 20.000 per ogni giornata di trasferta con pernottamento; in caso di trasferte all' estero, l' importo a tale titolo riconosciuto sarà pari a Lire. 25.000 giornalieri;
- viene elevato a Lire. 60.000 il massimale previsto per il rimborso del pasto serale (regime a piè di lista); viene di conseguenza elevato sino a Lire. 85.000 l' importo previsto per la compensazione tra i due pasti;
- per le trasferte di lungo periodo sul territorio nazionale ovvero all' estero, da intendersi quelle di durata superiore ai tre mesi, il trattamento sarà definito di volta in volta in funzione del luogo e durata della trasferta; viene comunque garantita l' applicazione, per primi due mesi, del trattamento di trasferta breve e, per il periodo successivo, di un trattamento minimo con importi dei rimborsi per pasti pari a lit. 34.000 (trattamento a

forfait) ovvero a lit. 45.000 (trattamento a piè di lista) e con importi per l'alloggio pari a lit. 30.000 (trattamento a forfait); restano fermi i trattamenti a piè di lista per l' alloggio e le norme relative alla fruizione del servizio mensa o altro sostitutivo per le giornate lavorative; viene inoltre previsto un rientro mensile per le trasferte sul territorio nazionale e un rientro bimestrale per le trasferte in ambito CEE (per le trasferte al di fuori di tali ambiti territoriali, il regime dei rientri verrà di volta in volta definito);

- al personale di 8a categoria (impiegati e quadri) verrà riconosciuto, in luogo del trattamento di cui al 2° comma dell' art. 22, parte speciale - sez. A), un importo di Lire. 40.000 per ogni trasferta; tale importo è da intendersi in se comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta ed indiretta.

Le parti pattuiscono infine che il trattamento previsto per il pasto meridiano verrà riconosciuto qualora la trasferta, iniziata prima delle ore 13, si prolunghi oltre le ore 14, che il trattamento previsto per il pasto serale verrà riconosciuto qualora la trasferta si prolunghi oltre le ore 21 e che il trattamento di pernottamento verrà riconosciuto qualora la trasferta si prolunghi oltre le ore 24.

Trova comunque applicazione il disposto del 7° comma del sopra citato art. 22 del Ccnl di categoria.

Le parti si danno atto che tutto quanto sopra stabilito realizza un trattamento globalmente di miglior favore rispetto a quanto previsto dal vigente C.c.n.l. di categoria, ai sensi e per gli effetti del 9° comma del sopra citato art. 22.

L' Azienda emanerà, in tempi successivi, un documento riepilogativo della disciplina relativa alle trasferte.

5.2 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 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 Lire. 5.000.000 (piè 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;

6. MOBILITA' AZIENDALE

Le parti convengono che le politiche di sviluppo professionale vedranno la mobilità quale strumento fondamentale per coniugare esigenze aziendali ed opportunità di crescita per i singoli.

La necessità dell' Azienda di poter rendere disponibili, tempestivamente, risorse in quantità e qualità necessarie a fornire ai clienti le soluzioni richieste rappresenta, per il personale, l'opportunità di costruire, attraverso una pluralità di esperienze (di domini applicativi, di contesti tecnologici e di modelli di fornitura di servizi) un profilo di capacità e competenze sempre più aderente al modello professionale delineato nel nuovo sistema professionale.

I processi di mobilità, accompagnati - quando necessario - da adeguati momenti formativi, consentiranno inoltre di incentrare i sistemi di riconoscimento sui risultati effettivamente conseguiti e su una pluralità di valutazioni in contesti diversificati.

Coerentemente con quanto sopra, e fermo restando che la mobilità all' interno dell' azienda si svolgerà nell' ambito e nel rispetto delle vigenti normative di legge e contrattuali, l' azienda favorirà, nel rispetto delle esigenze tecnico-produttive, processi di spontanea adesione alle iniziative di mobilità, prevedendosi di norma, compatibilmente con le esigenze di tempestiva copertura delle posizioni vacanti, la pubblicizzazione tramite bandi interni delle esigenze di personale.

I predetti bandi saranno comunque esperiti qualora si presenti la necessità di reperire una pluralità di risorse aventi le medesime caratteristiche professionali.

I bandi interni di cui sopra, contemporaneamente affissi presso tutte le sedi aziendali, recheranno indicazioni relative a:

- caratteristiche tecniche del contesto operativo;
- attività da svolgere;
- competenze professionali richieste;
- ruolo professionale;
- Unità di Affari di inserimento;
- sede di lavoro iniziale.

Tali bandi disciplineranno inoltre le modalità di presentazione delle domande e gli eventuali titoli preferenziali previsti (esperienze specifiche, conoscenza di lingue estere, etc.).

Le assegnazioni effettuate a seguito dell' esperimento delle procedure sopra richiamate verranno rese note pubblicamente.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the name 'Sime' and 'V. Lic'.

7. DISPOSIZIONI TRANSITORIE PER IL PERSONALE IN FORZA ALLA DATA DI STIPULA DEL PRESENTE ACCORDO

7.1 Sviluppo organizzativo - Strumenti di gestione ed incentivazione delle risorse umane

7.1.1 Superamento degli automatismi e del livello retributivo 8^a Super

Lo scenario di crescente competitività del mercato, che ha indotto Finsiel a delineare, fra le articolate risposte strategiche al cambiamento, l'attuale modello organizzativo di Gruppo e ad adottare il sistema professionale descritto al precedente punto 2.1, risulta incompatibile con automatismi di categoria e retributivi correlati al decorso della mera anzianità di servizio.

In relazione agli accordi integrativi Italsiel e Tecsiel disdettati, poiché le soluzioni individuate di comune accordo hanno tra l'altro anche effetto sostitutivo dei precedenti automatismi cessati sin dal 1° dicembre 1992, verrà corrisposta ai lavoratori in forza alla data del presente accordo e già dipendenti, al 30 giugno 1994, delle suddette Società, un importo forfettario di lit. 2.750.000 "una tantum" a titolo di compensazione transattiva.

Detta "una tantum", proporzionale al servizio prestato nel periodo dicembre 1992 - dicembre 1994, verrà corrisposta con le competenze del mese di luglio.

Il personale che, alla data del 30 novembre 1992, risultava inquadrato nel livello retributivo 8^a super, ed attualmente inquadrato nella 8 categoria impiegati, sarà preso in considerazione, sulla base delle esperienze acquisite, delle capacità espresse e del potenziale posseduto, ai fini del passaggio alla qualifica di quadro in funzione delle posizioni organizzative richieste.

A tal fine, apposite verifiche, anche relative alle azioni formative e di aggiornamento professionale intraprese, verranno effettuate in occasione degli incontri semestrali di monitoraggio del nuovo sistema professionale previsti al precedente punto 2.1.

L'Azienda ritiene che sia possibile riconoscere, a seguito di proprie valutazioni ed in base all'attività svolta, la qualifica di quadro al 10% circa del personale interessato.

Entro il 1996 le esigenze organizzative ed i processi formativi intrapresi consentiranno di transitare alla qualifica di quadro un ulteriore 30% circa del personale interessato.

Per quanto riguarda il restante personale si ritiene che tutte le attività formative ed informative che l'azienda intraprenderà possano consentire la acquisizione delle capacità e conoscenze necessarie per il passaggio a quadro nell'arco dei successivi 2 anni.

Al personale in oggetto, che già non percepiva compensi per lavoro straordinario, non verrà riconosciuto l'importo forfettario di £. 130.000 di cui alla lettera b) del precedente punto 3.1.

7.1.2 Superamento del preesistente "Premio di Produzione" e modalità di erogazione del "Premio di risultato" per il 1995; modalità di applicazione del "Superminimo collettivo di categoria"

In applicazione di quanto disposto al precedente punto 2.5, si conviene che gli importi di Premio di Risultato spettanti nell'anno 1995 vengano erogati a luglio p.v.

In considerazione della avvenuta corresponsione al personale, a giugno del corrente anno, degli importi individualmente spettanti a titolo di "Premio di Produzione ad personam", gli importi spettanti a norma della disposizione della lettera a) del precedente punto 2.5, per l'anno 1995, verranno corrisposti solo nei casi in cui risultino superiori a quanto già individualmente percepito a titolo di "Premio di Produzione ad personam" e limitatamente alle quote differenziali individualmente riscontrate.

In considerazione di quanto sopra, si conviene altresì che la mensilizzazione della quota parte di "Premio di Produzione ad personam" eccedente l'importo di cui alla lettera a) del precedente punto 2.5, per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà effettuata a decorrere dal 1° gennaio 1996; pertanto, gli importi di superminimo collettivo riconosciuti a suddetto personale fino alla data del 1° gennaio 1996 saranno i seguenti:

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "Stauri", "Giacca", and "Giacca A", along with various scribbles and marks.]

Categorie	Lire
Q	1.121.024
8^	668.792
7^	421.230
6^	330.159
5^	260.774
4^	206.579
3^	159.909
2^	132.277
1^	124.291

Il personale cui, prima della firma dell' accordo, non veniva erogato alcun importo a titolo di "Premio di Produzione ad personam" si vedrà applicato - con le modalità di seguito riportate - l' importo di "superminimo collettivo di categoria" convenuto al precedente punto 2.3 a decorrere dal 1° luglio 1995.

In aggiunta alla quota parte mensilizzata del "premio di produzione ad personam" di cui al precedente capoverso, alla formazione del "Superminimo collettivo di categoria" concorreranno gli importi retributivi mensili a qualunque titolo individualmente già percepiti alla data di stipula del presente accordo ed eccedenti l'ammontare della retribuzione mensile contrattuale, di categoria ed interconfederale, ivi compreso, da ultimo, il superminimo individuale di origine discrezionale eventualmente in atto.

Fatto salvo quanto convenuto al precedente punto 2.4.2, negli importi di cui sopra si intendono compresi i trattamenti derivanti da preesistenti indennità mensili non legate alla effettiva presenza in servizio - ivi compresi gli importi di cui ai successivi punti 7.1.3 e 7.4.2 - che si intendono pertanto ad ogni effetto superate con il presente accordo.

Le eventuali differenze che residuino dalla ricomposizione dei vari elementi retributivi preesistenti nella struttura retributiva di cui al presente accordo verranno mantenute "ad personam" e corrisposte a titolo di "superminimo individuale" assorbibile nei passaggi a categoria/qualifica superiore secondo le modalità di seguito precisate:

- le quote retributive derivanti dai precedenti accordi, eccedenti l'ammontare dell' incremento retributivo derivante dal passaggio a categoria/qualifica superiore in virtù del presente accordo, verranno assorbite per prime, fino a concorrenza di tale incremento;
- l' assorbimento come sopra descritto sarà operato salvaguardando, comunque, la differenza retributiva prevista per il passaggio di categoria dalle norme del vigente Ccnl;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

cf. offerta

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- resta in ogni caso impregiudicata la facoltà aziendale di procedere - anche sulla differenza retributiva di cui al precedente alinea - all' assorbimento fino a concorrenza dell' eventuale "superminimo individuale" di origine discrezionale aziendale.

7.1.3 Modalità di applicazione dell' "Indennità di funzione di responsabile di turno di sistemi di elaborazioni e reti"

Al personale attualmente in forza cui la funzione di responsabile di turno di sistemi di elaborazioni e reti (ex funzione di capoturno di sala macchine) sia stata assegnata in epoca anteriore al 1° dicembre 1992, e che quindi già percepisce gli importi della preesistente "Indennità di funzione capoturno", conservati "ad personam" dal "Regolamento aziendale", gli importi previsti al precedente punto 2.4.2 verranno corrisposti assorbendo, fino a concorrenza, il superminimo individuale di origine contrattata.

Al personale attualmente in forza cui era stata assegnata in epoca anteriore al 1° dicembre 1992 la funzione di vice capoturno di sala macchine, e che quindi già percepisce gli importi della preesistente "Indennità di funzione vice capoturno", conservati "ad personam" dal "Regolamento aziendale", viene attribuita la funzione di responsabile di turno di sistemi di elaborazioni e reti; al suddetto personale gli importi previsti al precedente punto 2.4.2 verranno corrisposti assorbendo, fino a concorrenza degli importi della preesistente "Indennità di funzione vice capoturno", il superminimo individuale di origine contrattata.

7.2 Orario di lavoro - ferie e festività

7.2.1 Riduzioni dell' orario di lavoro per gli anni 1993 e 1994

In considerazione delle minori quantità di riduzioni aggiuntive dell' orario di lavoro riconosciute negli anni 1993 (personale già dipendente delle Società Italsiel e Tecsiel) e 1994 (personale già dipendente delle Società Finsiel, Italsiel, Tecsiel e Logicasiel) rispetto a quelle concordate nel presente accordo, e a integrale definizione della questione, si conviene di attribuire:

- al personale in forza che al 30 giugno 1994 era dipendente delle Società Italsiel e Tecsiel un importo transattivo, riferito all' anno 1993 ed al 1° semestre 1994, pari a Lire. 500.000; detto importo transattivo verrà erogato con le competenze del mese di luglio e verrà calcolato in proporzione all' effettivo servizio prestato nel

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

periodo 1° gennaio 1993 - 30 giugno 1994;

- al personale in forza che al 30 giugno 1994 era dipendente delle Società Finsiel, Italsiel, Logicasiel e Tecsiel, 8 ore di permessi retribuiti - riproporzionate in ragione dei mesi di effettivo servizio prestate nel 2° semestre del 1994, nonché dell' orario effettivamente osservato nel periodo - da fruirsi entro il 31 dicembre del 1995 secondo le modalità convenute al precedente punto 3.1, lettera a).

7.2.2 Ferie

A completo superamento - anche a titolo transattivo - delle preesistenti condizioni aziendali di miglior favore, si conviene quanto segue:

- le maggiori quantità di ferie individualmente riconosciute al 30 giugno 1994 verranno mantenute "ad personam";
- al personale oggi ancora in forza che, al 30 giugno 1994, era dipendente delle Società Agrisiel, Italsiel e Tecsiel e che alla data del 31 dicembre 1993 avesse già maturato 8 anni di anzianità aziendale, verranno riconosciute, dalla data di stipula del presente accordo, 24 giornate di ferie in ragione di anno solare intero di servizio, con attribuzione "ad personam" delle quantità aggiuntive rispetto a quanto previsto dal vigente Ccnl;
- al personale oggi ancora in forza che, al 30 giugno 1994, era dipendente delle Società Agrisiel, Italsiel e Tecsiel e che alla suddetta data avesse già maturato 8 anni di anzianità aziendale, verranno riconosciute, dalla data di stipula del presente accordo, 23 giornate di ferie in ragione di anno solare intero di servizio, con attribuzione "ad personam" delle quantità aggiuntive rispetto a quanto previsto dal vigente Ccnl;
- al personale oggi ancora in forza che, al 30 giugno 1994, era dipendente delle Società Agrisiel, Italsiel e Tecsiel e che alla data del presente accordo abbia già maturato 8 anni di anzianità aziendale, verranno riconosciute, dalla data di stipula del presente accordo, 22 giornate di ferie in ragione di anno solare intero di servizio, con attribuzione "ad personam" delle quantità aggiuntive rispetto a quanto previsto dal vigente Ccnl;

Al personale oggi ancora in forza che, al 30 giugno 1994, era dipendente dalle Società Agrisiel, Italsiel e Tecsiel e che, alla data del presente accordo abbia già maturato 16 anni di anzianità aziendale, verrà corrisposto, a partire dalle competenze del mese successivo alla stipula del presente accordo, un incremento transattivo non assorbibile del superminimo mensile individuale pari ad un 1/13 dell' importo relativo a 3 giornate

di indennità ferie non godute, calcolato sulla base delle retribuzioni individuali in atto alla stipula del presente accordo.

I trattamenti "ad personam" riconosciuti in base alle presenti norme transitorie - ad eccezione di quanto previsto al precedente capoverso - saranno assorbiti fino a concorrenza all'atto della maturazione delle maggiori quantità di ferie stabilite in funzione dell'anzianità di servizio dalle norme del vigente Ccnl di categoria, nonché in caso di eventuali futuri miglioramenti allo stesso titolo od a titolo di riduzione di orario derivanti da provvedimenti legislativi o da norme definite dalla contrattazione nazionale di categoria o confederale.

7.3 Fondi di previdenza integrativa e assistenza sanitaria

Il personale oggi in forza che, alla data del 30 giugno 1994, era dipendente della Società Tecsiel, usufruendo già di una polizza sanitaria il cui costo è a totale carico aziendale, potrà accedere alla polizza di cui al precedente punto 4, alle condizioni ivi stabilite, nel momento in cui decadrà la copertura assicurativa oggi in essere

7.4 Trasferte

7.4.1 Norma transitoria per il personale in forza presso gli uffici di Monte Porzio Catone alla data del presente accordo

In relazione alla decisione aziendale di istituire a breve una propria sede presso la località di Monte Porzio Catone, e stante l'eterogeneità dei trattamenti di rimborso esistenti per il personale in questione, si conviene di definire in via transattiva, per l'integrale superamento dei citati trattamenti, una soluzione complessiva la cui concordata articolazione viene di seguito esplicitata:

- a tutto il personale in questione, in via transitoria, verrà riconosciuto dalla data del presente accordo e fino alla data di istituzione della sede di Monte Porzio, e comunque almeno fino al 31 ottobre 1995, il trattamento di rimborso chilometrico nella misura corrispondente alla distanza effettiva tra tale localizzazione e gli uffici siti presso la Rustica (km 36);
- per ulteriori tre mesi dalla suddetta data, a tutto il personale ancora ivi operante troverà applicazione, in via del tutto eccezionale, la normativa relativa ai trasferimenti nell'ambito della provincia (trattamento di rimborso chilometrico per

tre mesi);

- dall' istituzione della sede, l' indennità di turno prevista per il personale interessato ivi operante verrà incrementata così come previsto dal precedente punto 2.4.1;
- al personale operante presso gli uffici di Monte Porzio alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposta una "Una Tantum" - a titolo di transazione, da effettuarsi ai sensi dell' art. 2113 c.c. e e dell' art. 410 c.p.c., secondo lo schema allegato al presente accordo - di importo pari a Lire. 1.200.000; detta "Una Tantum" verrà erogata in due tranches, la prima di importo pari a lit. 300.000, corrisposta all' atto dell' adesione individuale alla transazione, la seconda di importo pari a lit. 900.000 , corrisposta unitamente alle competenze del mese di gennaio 1996, sempre che alla data permanga l'assegnazione alla sede di Monte Porzio.

In via del tutto eccezionale, al personale che ha operato da luglio 1994 presso i suddetti uffici non avendo percepito il trattamento di rimborso chilometrico, tale trattamento verrà corrisposto con le competenze del mese di settembre sulla base delle note spese a suo tempo presentate.

L' Azienda peraltro esaminerà - compatibilmente con le esigenze produttive e tenuto conto delle caratteristiche professionali del personale - le eventuali richieste di mobilità, che dovranno comunque essere inoltrate entro ottobre 1995.

7.4.2 Norma transitoria per il personale in forza alla Tecsiel S.p.A. alla data del 30.6.1994

Al personale in questione troverà applicazione, sin dalla stipula del presente accordo, la normativa in materia di trasferte e spostamenti per ragioni di servizio ivi concordata.

In conseguenza di quanto sopra, il personale in questione che ancora percepisca l' "Elemento di disponibilità logistica Castel Romano" - che si intende superato con effetto dalla stipula del presente accordo - si vedrà riconosciuto un importo equivalente sul superminimo individuale; detto importo viene assoggettato alle clausole contenute ai commi 1°, 2° del precedente punto 7.1.2.

8. SUPERAMENTO DELLE PREESISTENTI REGOLAMENTAZIONI AZIENDALI

A superamento dei trattamenti economici e normativi non recepiti nel presente accordo ed applicati in epoca anteriore al 1° luglio 1994 - in virtù di previsioni della contrattazione collettiva aziendale, di disposizioni unilaterali della Direzione, o di prassi aziendali - al

personale della società Finsiel S.p.A., Agrisiel S.p.A., Italsiel S.p.A. e Tecciel S.p.A e del ramo di azienda "Divisione Sanità" della Logicasiel S.p.A., e a completa definizione di ogni questione relativa al mantenimento dei citati trattamenti dopo la suddetta data, si conviene di erogare al personale in questione oggi ancora in forza una "Una Tantum" di armonizzazione - a titolo di transazione - di importo pari a Lire. 1.250.000.

Le parti convengono di incontrarsi entro il prossimo mese di settembre per definire modalità e tempi di corresponsione di tale importo transattivo

Dichiarazione congiunta

Le parti convengono che tutte le disposizioni del presente accordo sono correlate ed inscindibili tra loro e realizzano un equilibrato contemperamento tra le attese dei lavoratori e le esigenze aziendali .

Decorrenza e durata

Fatte salve le diverse decorrenze previste per specifici istituti, il presente accordo decorre dalla data di sua stipula; esso, in ottemperanza a quanto definito dal vigente Ccnl in ordine alla durata degli accordi aziendali, ed in considerazione della retroazione - dal 30 giugno 1994 - realizzata per effetto della disciplina transitoria e della individuazione, già per l' anno 1995, del concordato sistema di incentivazione, resterà in vigore fino al 31 dicembre 1997.

In caso di eventuale disdetta, il presente accordo continuerà ad essere applicato fino alla definizione di un nuovo accordo.

W. Rossi
N. Rossi
Giacchino
F. Rossi
F. Rossi
P. Rossi
G. Rossi
C. Rossi

Caro nella Verità
S. Rossi
F. Rossi

M. Rossi
F. Rossi
P. Rossi
A. Rossi
C. Rossi
G. Rossi

Roma, 24 giugno 1995

Spett.le
RAPPRESENTANZA
SINDACALE UNITARIA

Oggetto: Coordinamento delle Rsu della Finsiel S.p.A.

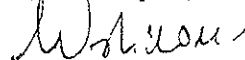
L' Azienda precisa che per il periodo di vigenza del citato accordo - per le attività dell' organismo di coordinamento di cui al punto 1. dell' accordo 24/6/1995 consentirà al 25% dei componenti di ciascuna Rsu - i cui nominativi verranno comunicati alla direzione entro il 15 gennaio di ciascun anno - di fruire di un monte permessi individuale pari a 100 ore annue.

Restano comunque ferme le disposizioni in materia di gestione amministrativa del monte ore riportate all' 8° comma dell' art. 5, parte generale - sez. 2 del vigente ccnl .

Sempre al fine di consentire la massima agibilità del citato organismo, l' Azienda si dichiara disponibile a riconoscere, per le attività del medesimo che comportino spostamenti dalla sede di assegnazione, e nel limite annuo pro capite di 6 giornate, i trattamenti di rimborso a piè di lista aziendalmente previsti per i viaggi, garantendo il trattamento di mensa localmente erogato, anche attraverso la corresponsione del ticket restaurant - ovvero il rimborso a piè di lista fino ad importo equivalente - secondo le modalità generalmente previste.

L' Azienda conferma infine che verrà rilevata l' attività del coordinamento relativa ad incontri con la direzione per il rinnovo dell' accordo aziendale; tale attività verrà comunque esclusa dal computo nell' applicazione dei limiti previsti per i trattamenti sopra definiti.

(Finsiel S.p.A.)



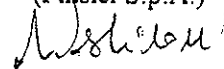
Roma, 24 giugno 1995

Spett.le
RAPPRESENTANZA
SINDACALE UNITARIA

Oggetto: Incontri con la Direzione aziendale

L'Azienda, in relazione alle intese intercorse in occasione dell' accordo del 24/6/1995, conferma che l' attività sindacale dei componenti delle Rsu relativa agli incontri semestrali di monitoraggio del nuovo sistema professionale previsti al punto 2.1 del citato accordo, nonché quella relativa agli incontri di informativa contrattuale o ad altri incontri previsti dal Ccnl, non verrà attribuita al monte ore contrattualmente stabilito; per tale attività, se comportante spostamenti dalla propria sede, verranno riconosciuti i trattamenti di rimborso a piè di lista aziendali previsti per i viaggi, e verrà comunque garantito il trattamento di mensa localmente erogato, anche attraverso la corresponsione del ticket restaurant - ovvero il rimborso a piè di lista fino ad importo equivalente - secondo le modalità generalmente previste.

(Finsiel S.p.A.)



Roma, 24 giugno 1995

Spett.le
RAPPRESENTANZA
SINDACALE UNITARIA

Oggetto: Informativa sul nuovo sistema professionale e in materia di sicurezza

L' Azienda, in relazione agli incontri semestrali di monitoraggio del nuovo sistema professionale, riconoscerà alle Rsu, in via sperimentale e limitatamente agli anni 1995 e 1996, due ore di informativa al personale.

L' Azienda conviene altresì che, stante la complessità della recente disciplina in materia di sicurezza, riconoscerà alle Rsu, oltre la formazione espressamente prevista dalla normativa aziendale, in via sperimentale per la durata dell' accordo stipulato il 24/6/1995, due ore di informativa al personale al fine di agevolare la fase attuativa della richiamata normativa.

(Finsiel S.p.A.)



Roma, 24 giugno 1995

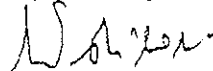
Spett.le
RAPPRESENTANZA
SINDACALE UNITARIA

Oggetto : Trattamenti di trasferta e spostamenti nel Comune

L'azienda, in relazione delle intese intercorse in occasione della stipula dell' accordo aziendale del 24/6/1995, conferma che il rimborso spese non documentabili (regime a piè di lista) aziendalemente previsto verrà corrisposto per ogni giornata di trasferta per cui si abbia diritto al rimborso di entrambi i pasti; qualora per il pasto meridiano si usufruisca di servizio mensa o altro sostitutivo, ad esso verrà convenzionalmente attribuito, ai fini della compensazione, un valore pari all' entità del ticket restaurant.

L'azienda conferma inoltre che, a decorrere dal 1° luglio 1995, l' ammontare del rimborso chilometrico viene elevato a Lire. 583/km. per gli spostamenti nel Comune e a Lire. 386/km. per gli spostamenti fuori del Comune.

(Finsiel S.p.A.)



Roma, 24 giugno 1995

Spett.le
RAPPRESENTANZA
SINDACALE UNITARIA

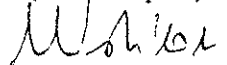
Oggetto: Riconoscimento del merito del personale

Vi comunichiamo che, nel quadro delle politiche di riconoscimento e valorizzazione delle capacità professionali di tutto il personale, vengono individuate, nell'ambito e nei limiti dei superminimi individuali esistenti, quote di salario - da collegare ai diversi livelli professionali - che saranno considerate non assorbibili nei passaggi di categoria, in coerenza con quanto disposto al 1° ed al 2° alinea del punto 7.1.2 dell' accordo 24/6/1995; gli importi previsti vengono di seguito riportati:

Livello	Lire
Master	600.000
Progettista	400.000
Esperto full job	250.000
Esperto junior	150.000
Tecnico full job	80.000
Tecnico junior	30.000

L' Azienda inoltre fa presente che al personale cui venga riconosciuto - in epoca successiva alla fase di 1a allocazione - il livello professionale superiore previsto nell' ambito delle categorie 5a, 6a, 7a, 8a impiegati e quadri, qualora il superminimo individuale risulti inferiore all'importo sopra individuato per il livello professionale riconosciuto, verrà corrisposto - fino a concorrenza del citato importo - un incremento retributivo pari a lit. 50.000 (5a categoria), lit. 70.000 (6a categoria), lit. 100.000 (7a categoria), lit. 150.000 (8a categoria impiegati) e lit. 200.000 (8a categoria quadri) lorde mensili.

(Finsiel S.p.A.)



Roma, 24 giugno 1995

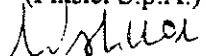
Spett.le
RAPPRESENTANZA
SINDACALE UNITARIA

Oggetto: Premio di Risultato per l' anno 1995

In considerazione del fatto che l' applicazione delle convenute modalità di calcolo per il Premio di Risultato da erogare nel 1995 comporta la corresponsione del 70% della parte variabile del medesimo, e considerate altresì le variazioni che interverranno nelle modalità di calcolo del Premio di Risultato 1996, modalità che, se applicate già al Premio di Risultato 1995 avrebbero comportato l' erogazione del 100% della parte variabile del medesimo, l' Azienda comunica l'intendimento di procedere, comunque, in via eccezionale, alla corresponsione del 100% di detta quota di Premio di Risultato 1995.

L' Azienda comunica altresì che su tali spettanze non procederà all' effettuazione delle trattenute disciplinate al punto 5. dell' allegato n°2 dell' accordo 24/6/1995

(Finsiel S.p.A.)



Roma, 24 giugno 1995

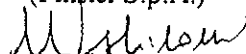
Spett.le
RAPPRESENTANZA
SINDACALE UNITARIA

Oggetto: Prestazioni fornite dal personale inquadrato in 8a categoria (impiegati e quadri) in giornate festive ovvero in giornata lavorativa di riposo (personale il cui orario settimanale è articolato su 5 giorni).

L' Azienda, in relazione alle intese intercorse in occasione della stipula dell' accordo 24/6/1995, conviene che il personale inquadrato in 8a categoria (impiegati e quadri) che presti la propria attività in giornate festive, ovvero, in caso di orario di lavoro settimanale articolato su 5 giorni, in giornate lavorative di riposo, usufruisca di permessi a recupero della durata di:

- mezza giornata, per prestazioni inferiori o pari a 4 ore;
- intera giornata, per prestazioni superiori a 4 ore.

Tali permessi non usufruiti entro gennaio dell' anno successivo a quello di maturazione decadranno, senza che si dia luogo alla corresponsione di alcun trattamento sostitutivo.

(Finsiel S.p.A.)


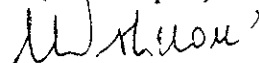
Roma, 24 giugno 1995

Spett.le
RAPPRESENTANZA
SINDACALE UNITARIA

Oggetto : Maggiori scaglioni di ferie

In relazione alle intese intercorse e a chiarimento di quanto convenuto in materia di disposizioni transitorie sull'istituto delle ferie, l'Azienda precisa che al personale in forza alla data del 30 giugno 1994 verrà riconosciuta la possibilità di maturare il giorno aggiuntivo di ferie a partire dall'ottavo anno di anzianità anzichè dal decimo come previsto dall'art. 13, Parte Speciale - Sez. A) del vigente Ccnl di categoria.

(Finsiel S.p.A.)



NOTA DESCRITTIVA DEL NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO SULLE PROFESSIONI FINSIEL

Le linee rappresentate in premessa al paragrafo 2.1 dell'accordo pongono l'esigenza di orientare la risorsa umana attualmente inserita nei settori tecnici e di supporto verso le seguenti aree di attività funzionali alle attuali esigenze di mercato:

1) **CONSULENZA**

L'area accomuna le professioni che operano sui processi di assistenza e consulenza all'utente: offerta di soluzioni che integrano tecnologie informatiche, altre tecnologie, servizi organizzativi e gestionali; consulenza di direzione; servizi di assistenza all'utente; servizi di gestione d'impresa

2) **PROGETTAZIONE**

L'area ricomprende le professioni che operano sui processi di progettazione e realizzazione di sistemi informativi, di prodotti software e tecnologie, nei diversi settori applicativi e tecnologici.

3) **SERVIZI**

L'area accomuna tutte le professioni che operano su processi operativi di servizio direttamente o indirettamente rivolti al cliente, che riguardano sia la gestione e il mantenimento dei centri di elaborazione dati, sia l'insieme delle attività di carattere amministrativo, gestionale e operativo svolte per conto del cliente o per il funzionamento interno a supporto dei processi di servizio al cliente.

Nel nuovo sistema organizzativo, ogni area professionale si presenta come il contenitore di professioni che hanno in comune la realizzazione di ampi processi produttivi e di servizio, oltre che domini di competenze e capacità professionali affini.

Le professioni sono insiemi di attività che hanno in comune processi di lavoro omogenei (all'interno dei quali operano con livelli di complessità e responsabilità crescenti), contesti di lavoro e strutture professionali simili (formazione, domini disciplinari, competenze, etc.).

AREA CONSULENZA

Articolata nelle seguenti professioni:

- ***sviluppo mercato***
include attività che, attraverso un rapporto diretto con i clienti decisori, concorrono allo sviluppo di uno specifico mercato attraverso l'innovazione dell'offerta, l'ideazione di nuovi servizi, la creazione di contesti giuridico-contrattuali tali da rendere efficace l'offerta, la sua promozione e commercializzazione.
- ***consulenza direzionale***
include attività di erogazione di servizi di consulenza e formazione basati su relazioni fiduciarie con il cliente, nonché attività di assistenza nella definizione e nella realizzazione di processi di cambiamento e di sviluppo organizzativo coerenti con le strategie e gli obiettivi di business; i servizi forniti riguardano essenzialmente: la definizione delle strategie di business, il marketing, i sistemi di management e di controllo economico, lo sviluppo delle risorse umane, la logistica, i processi di produzione e di servizio, le strategie di sviluppo delle tecnologie.
- ***servizi integrati***
include attività che sviluppano progetti e servizi caratterizzati dalla combinazione di soluzioni tecnologiche, organizzative e formative diversificate, di cui l'informatica è una componente rilevante ma non esclusiva.
- ***consulenza e assistenza utente***
include attività di erogazione di servizi professionali al cliente per assicurare un impiego ottimale ed appropriato dei sistemi informativi, delle tecnologie e delle applicazioni software e per contribuire al miglioramento delle sue prestazioni, al mantenimento degli standards di funzionamento dei sistemi, all'identificazione delle nuove soluzioni necessarie per adattarsi ai cambiamenti delle condizioni normative, tecnologiche e di mercato.
- ***gestione aziendale***
include le attività di staff che forniscono contributi nel campo della gestione dell'impresa in settori qualificati: pianificazione e controllo economico, amministrazione, organizzazione e risorse umane, affari legali e societari, relazioni esterne, etc.

AREA PROGETTAZIONE

Articolata nelle professioni:

- **sistemi informativi**
include attività che concorrono alla realizzazione dei processi di analisi e di progettazione dei sistemi informativi;
- **tecnologie**
include attività di valutazione ed acquisizione delle tecnologie hardware e software e di progettazione del loro utilizzo nei sistemi informativi
- **software**
include attività che realizzano i processi di progettazione e realizzazione del software;

AREA SERVIZI

Articolata nelle seguenti professioni:

- **sistemi di elaborazione e reti**
include attività volte alla conduzione operativa dei sistemi di elaborazione e delle reti di telecomunicazione
- **supporti tecnici**
include attività di fornitura di prestazioni e servizi di carattere tecnico-gestionale svolti per conto del cliente o necessari al buon funzionamento delle strutture interne e dei processi produttivi (servizi di sportello, attrezzaggio uffici, servizi di logistica, etc.).
- **servizi operativi**
include attività di carattere operativo nell' ambito delle diverse strutture aziendali (attività di riproduzione, fattorinaggio, gestione centralini, vigilanza, input/output, etc.).
- **segreteria e logistica**
include attività in prevalenza di archiviazione e gestione della documentazione, assistenza alle strutture organizzative, alla gestione delle comunicazioni interne, all' editing di documenti, all' organizzazione logistica degli eventi di rilevanza esterna.
- **amministrazione**
include attività di carattere contabile e gestionale proprie delle diverse funzioni aziendali e connesse con i processi amministrativi dell' impresa.

PREMIO DI RISULTATO

1. CRITERI GENERALI

Le parti si confermano che è esigenza fondamentale perseguire obiettivi di produttività/qualità e di redditività che garantiscano l'incremento della competitività aziendale sul mercato.

Essendo essenziale, per il raggiungimento di tali obiettivi, il coinvolgimento di tutto il personale, si ritiene necessario da entrambe le parti individuare, in linea con quanto previsto dal c.c.n.l. del 9.7.1994 e dal Protocollo 3.7.1993, i criteri generali e le formule poste a fondamento del sistema di incentivazione, denominato "Premio di Risultato", in funzione dei seguenti indicatori e del loro andamento rispetto agli obiettivi prefissati dall'azienda:

- produttività/qualità, rilevate a livello di aree omogenee all'interno dell'azienda;
- redditività, rilevata a livello aziendale, con specifica incidenza percentuale sull'indicatore IR di seguito specificato pari al 50%.

A tal fine vengono di seguito definiti i criteri generali per la identificazione - in funzione del processo produttivo adottato, dei prodotti forniti e dei servizi resi - di aree di attività omogenee.

2. AREE OMOGENEE INDIVIDUABILI E RELATIVI INDICATORI DI PRODUTTIVITA'/QUALITA'

Le aree omogenee per le quali procedere alla costruzione di indicatori di produttività/qualità devono essere individuate facendo riferimento alle aggregazioni di personale create dal processo produttivo in relazione alla organizzazione dello stesso, alla tipologia del prodotto/servizio realizzato o al tipo di attività prestata.

Le aree omogenee potenzialmente identificabili sono:

- Sviluppo e manutenzione evolutiva;
- Manutenzione correttiva, adeguativa e migliorativa;

Alver

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Stueni

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- Gestioni centri;
- Servizi sistemistici;
- Formazione;
- Servizi commerciali;
- Servizi di supporto.

Nell' ambito dei lavori della Commissione di cui al punto 2.5 dell' accordo del ..., potranno essere individuate nuove aree, ovvero suddivise o accorpate le aree sopra individuate.

Come contributo aziendale ai lavori della sopra citata Commissione, vengono di seguito riassunte alcune misure di produttività e qualità utilizzabili.

Sviluppo e manutenzione evolutiva.

Per questa area la produttività viene misurata facendo ricorso ad uno dei seguenti indicatori:

- a) il rapporto tra una misura del volume del software prodotto e l'impiego effettivo di giornate di lavoro tenendo presente che per ottenere una misura sintetica del volume di software potrà essere necessario omogeneizzare attività di sviluppo condotte in ambienti diversi, o relative a attività di fasi diverse, mediante coefficienti da identificare;
- b) nei casi in cui una misura del volume di software prodotto non risulti significativa o non risulti rilevabile, la produttività sarà misurata rapportando il tempo-persona previsto per la realizzazione di ciascun progetto al tempo-persona (comprensivo delle ore di straordinario) consuntivato.

La misura della qualità per tale area viene effettuata ricorrendo, anche alternativamente, a:

- a) una misurazione indiretta, nel caso in cui si utilizzi una misura di produttività basata sul volume di software prodotto, che conteggi soltanto la produzione validata dal controllo qualità;
- b) una misura di qualità interna al processo produttivo, utilizzando gli indicatori elaborati dalle procedure aziendali;
- c) una misura del grado di puntualità della consegna del prodotto alla clientela;
- d) una misura di qualità esterna, valutando il grado di soddisfazione della clientela

Al
Succi
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

(customer satisfaction) mediante un questionario strutturato.

Nei casi in cui questi indicatori di qualità siano calcolabili soltanto a livello di singolo progetto, quello relativo all'area potrà essere ottenuto mediante media ponderata degli indici di progetto, assegnando a ciascuno, con modalità da stabilire un peso proporzionale alla complessità del progetto stesso.

Manutenzione correttiva, adeguativa e migliorativa.

Per queste attività la produttività viene misurata mediante il rapporto tra lo stock di linee di codice in carico alle attività di manutenzione e il tempo-persona impiegato in tali attività.

La misura della qualità per questa area sarà basata sui criteri previsti per lo sviluppo e la manutenzione evolutiva, e/o, a seconda della disponibilità di dati, su:

- a) il tempo medio di ripristino;
- b) la durata media della disfunzione.

Gestione centri

La misura della produttività per questa area viene effettuata mediante il rapporto tra un indice di complessità dell'hardware e del software gestito dal Centro e il tempo di lavoro impiegato. L'indice di complessità sarà calcolato ponderando, con pesi che riflettono il fabbisogno relativo di lavoro:

- le diverse componenti dell'hardware gestito;
- i posti di lavoro-utente gestiti;
- il volume (ed eventualmente la complessità) del software in carico.

La qualità viene misurata, a seconda dei casi, considerando uno o più dei seguenti indicatori:

- rapporto tra ore di erogazione del servizio, previste ed effettive con esclusione del tempo di mancata erogazione attribuibile a fenomeni non imputabili al personale dell'area;
- tempi di risposta;
- numero delle interruzioni non schedate;

forse il

- tempi di ripristino;
- rispetto dei tempi di schedulazione.

Servizi sistemistici

Stante la tipologia dell'attività prestata in tale area, la qualità risulta la misura più rilevante della prestazione.

Tenendo conto che tale area opera principalmente con funzioni di supporto alle attività delle aree sviluppo e manutenzione ed inoltre che l'area stessa è strettamente connessa con le attività di Gestione Centri; la sua qualità viene misurata utilizzando gli indici di produttività e qualità sviluppati per tali aree, procedendo, ove ritenuto opportuno, ad eventuali accorpamenti.

Formazione

Nei casi in cui si ritenga opportuno identificare un'area di personale addetto ad attività di formazione nei confronti della clientela, si ritiene significativo procedere ad una misura della qualità - più che della produttività per tale area.

In questo caso la qualità dell'area viene misurata sulla base del valore medio della soddisfazione alla clientela (customer satisfaction) rilevata, al termine di ciascun corso, mediante un questionario strutturato.

Servizi commerciali

Nei casi in cui si ritenga opportuno identificare un'area di personale specificatamente responsabile dello sviluppo della clientela, la produttività viene misurata sulla base del rapporto tra fatturato (eventualmente espresso a tariffe standard) e impiego effettivo del lavoro.

Servizi di supporto

Le attività di supporto comprendono vari settori dell'azienda che offrono servizi molto differenziati ai comparti occupati nella produzione.

Un elemento di omogeneità, riscontrabile in questi settori, è in ogni caso dato dalla natura

contributoria del servizio reso.

Pertanto, la variabile critica di performance per questa area è l'efficienza economica, ovvero le risorse di supporto necessarie per realizzare un dato volume di attività aziendale. Per tale area si farà riferimento come indice di produttività, al rapporto fra fatturato o valore aggiunto aziendale e anni-persona impiegati nei servizi di supporto, oppure al rapporto tra anni-persona totali aziendali ed anni-persona impiegati nei servizi di supporto.

3. INDICATORE DI REDDITIVITA'

L'indicatore esprime l'andamento aziendale sotto il profilo economico.

Si assume il Margine Operativo Lordo (MOL), definito dalla differenza tra ricavi e costi operativi inerenti all'attività dell'azienda, come indicatore che, nella specifica realtà produttiva ed organizzativa, meglio esprime l'andamento economico della Società.

Il MOL, come indicatore di redditività, dà conto sia dei fattori di mercato esterni all'azienda sia del costo del lavoro e degli altri costi operativi (acquisizione di beni e servizi esterni), quindi della capacità dell'azienda di creare reddito.

Ai fini di cui al presente accordo detto indicatore va rapportato ad un parametro che esprime la produttività generale aziendale, quale il Valore Aggiunto (VA), dato dalla differenza tra valore della produzione e consumi di materie prime e servizi.

L'indicatore di redditività è quindi rappresentato da MOL/VA.

I valori del MOL e del VA vengono desunti dalle tavole di analisi dei singoli bilanci aziendali.

Per l'erogazione del Premio di Risultato da effettuare nell'anno 1995, si fa riferimento, relativamente all'indicatore di redditività, alle modalità di calcolo convenute nell'accordo Agrisiel del 30/3/1994, così come riportate nell'allegato al grafico n° 1, in cui sono evidenziati gli andamenti della parte variabile del Premio 1995 collegati alla redditività.

Per quanto attiene l'erogazione da effettuarsi nel 1996, si farà riferimento alle modalità di calcolo riportate nell'allegato al grafico aziendale n° 2 in cui sono evidenziati i valori numerici di riferimento con i quali confrontare i dati consuntivi relativi al '95; tali modalità di fissazione degli obiettivi di redditività aziendale saranno transitoriamente utilizzate ai fini dell'erogazione da effettuarsi nel 1996.

Peraltro, qualora le parti non definiscano i parametri di valutazione dell'indicatore di redditività nei tempi stabiliti al 3° comma del punto 2.5 dell'accordo cui è allegato il presente

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

documento, le modalità di cui all' allegato al grafico n° 2 continueranno ad essere applicate fino alla scadenza dell' accordo medesimo.

4. INDICATORE DI PRODUTTIVITA' E DI RISULTATO

Ai fini del calcolo degli importi che maturano a titolo di parte variabile del Premio di Risultato per l'anno solare a cui il premio stesso si riferisce, si conviene quanto segue:

- per ciascuna area omogenea verrà determinato un indicatore di produttività e/o qualità e per esso sarà individuato un valore minimo ed un valore massimo;
- la differenza tra il massimo ed il minimo di ciascun indicatore verrà divisa in intervalli;
- a ciascun intervallo verrà associato un indice di performance per la produttività (IPQi), ricompreso tra 0 e 1;
- "l'indice di performance" ottenuto nell'anno di riferimento da ciascuna area sarà combinato con quello relativo alla redditività aziendale per ottenere l'indice di risultato secondo la seguente formula:

$$IRi = (1 - a) \times IPQi + a \times IRED$$

ove IRi è l'indice di risultato dell'area i-esima, IPQi è l'indice di performance di produttività/qualità di area e "a" il peso assegnato all'indice di performance di redditività IRED (a=0,5);

- nel caso in cui in una singola area omogenea vengano utilizzati più indicatori di produttività/qualità, essi verranno combinati, secondo la medesima procedura, utilizzando pesi determinati in sede aziendale.

La parte variabile del Premio di Risultato effettivamente da erogare nell' anno di corresponsione (pvPR eff.), riferita all' andamento dell' indicatore IRi effettivamente realizzatosi nell'area omogenea i-esima (IRi eff.), verrà calcolata, rispetto al suo valore massimo definito nell' accordo (pvPR max), secondo le seguenti formule:

$$IRi \text{ eff.} = [(1-a) \times IPQi \text{ eff.} + a \times IRED \text{ eff.}]$$

$$pvPR \text{ eff.} = IRi \text{ eff.} \times pvPR \text{ max}$$

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

5. **Modalità di calcolo e di erogazione del Premio di Risultato**

- Ferma restando l'autonomia e la responsabilità decisionale dell' azienda nella fissazione degli obiettivi di redditività e di produttività/qualità da conseguire, entro il primo quadrimestre di ciascun anno, a partire dall' anno 1996, avrà luogo un incontro con le Organizzazioni sindacali e con le R.s.u. per comunicare gli obiettivi dell'anno;
- nella stessa occasione saranno fornite dall' azienda informazioni utili a garantire ampia visibilità e comprensione degli obiettivi medesimi, anche al fine di favorirne la consapevolezza; in particolare saranno fornite le necessarie informazioni di consuntivo e di previsione tali da chiarire la composizione degli obiettivi medesimi;
- nel corso del medesimo incontro verranno definiti per ciascuna area omogenea gli intervalli di valori di IPQi, per un minimo di 4 intervalli, e gli indici di performance ad essi associati, i cui valori incrementali verranno stabiliti secondo un criterio di progressività; ad essi saranno dunque correlati crescenti valori di maturazione della parte variabile del Premio di Risultato riferita alla produttività/qualità;
- con congruo anticipo l' Azienda fornirà alla Rsu la documentazione occorrente.

A far data dalla stipula dell' accordo, il Premio di Risultato per ciascun lavoratore sarà calcolato con riferimento alla categoria in cui il lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre dell'anno a cui il Premio si riferisce.

Avrà titolo alla corresponsione della parte fissa del Premio di Risultato ciascun lavoratore sulla base di tante quote mensili per quanti sono i mesi di effettivo servizio nell'anno di riferimento.

Avrà titolo alla corresponsione della parte variabile del Premio di Risultato ciascun lavoratore interessato in forza alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento sulla base di tante quote mensili per quanti sono i mesi di effettivo servizio nell'anno di riferimento.

A tali fini sarà considerato mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Le assenze per chiamata o per richiamo alle armi, quelle per astensione facoltativa post partum, nonché quelle non retribuite in generale determineranno una riduzione della parte fissa Premio proporzionale alle assenze medesime.

L'importo maturato a titolo di Premio di Risultato per l'anno di riferimento verrà corrisposto con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo.

I lavoratori che, per qualsiasi causa, abbiano cessato il rapporto di lavoro nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno di erogazione del Premio ed il momento di effettiva

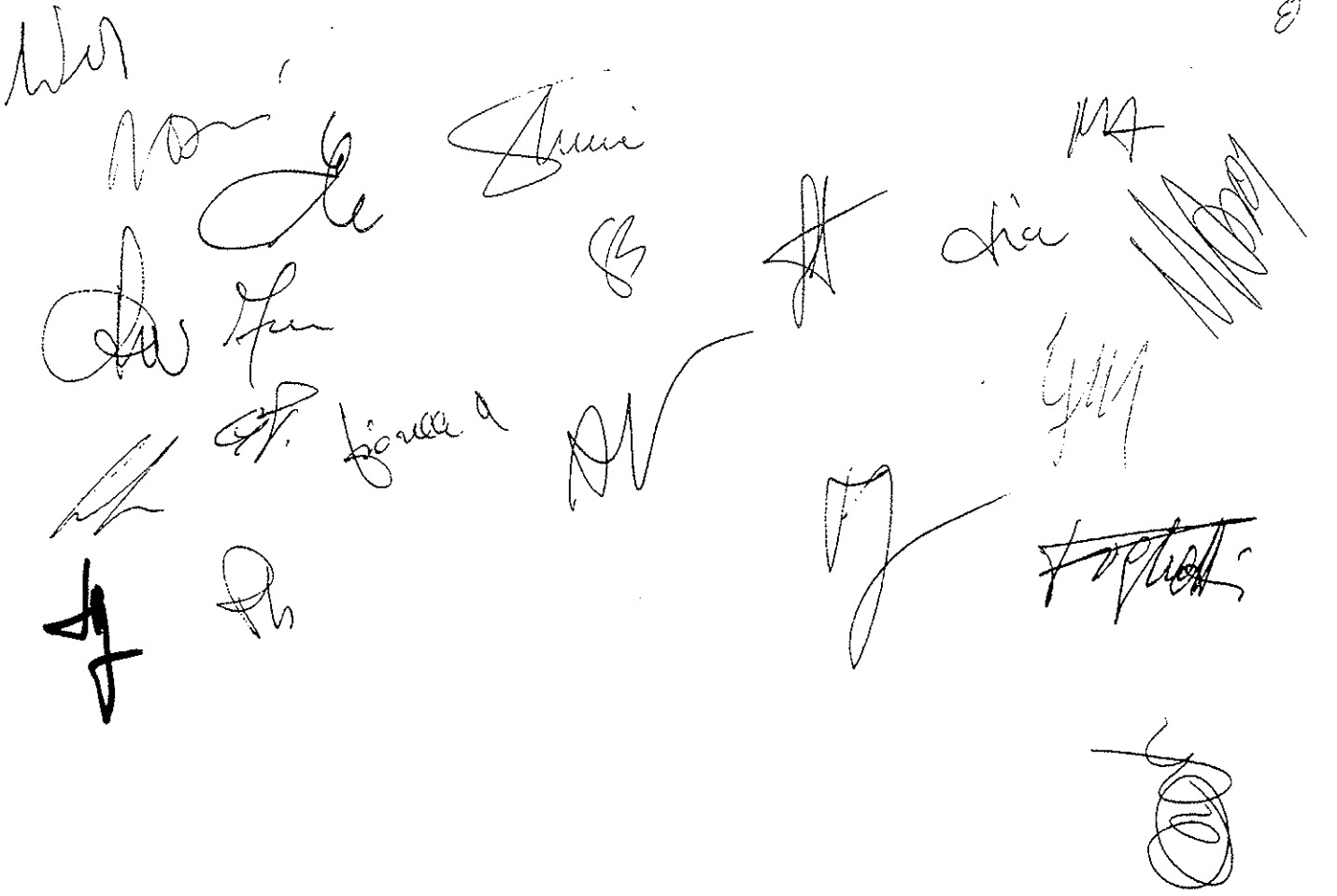
[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

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

erogazione del medesimo, riceveranno comunque il relativo importo di parte variabile a titolo di emolumento arretrato.

Le parti si danno atto che l'importo del Premio di Risultato è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta ed indiretta e, per la quota correlata a redditività/produktività/qualità, altresì sul T.F.R. e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo, con o senza riposo compensativo, e per le maggiori prestazioni del personale inquadrato nella 7^a categoria.



The lower half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some of the legible text includes:
- Top left: 'Luis'
- Middle left: 'Luis', 'G', 'St. France', 'Pn', 'G'
- Middle right: 'Stia', 'GMM', 'F. P. P.', 'S'
- Far right: 'MA', 'S', 'S'
- Bottom right: 'S'
The signatures are of varying styles, some appearing to be initials and others more complete names.

NOTA A VERBALE

In via transitoria e in attesa che la commissione preposta definisca gli indicatori di produttività per ciascuna area omogenea, in relazione al premio di risultato da erogare nel 1995 in relazione ai risultati del '94, e nel '96 in relazione ai risultati del '95, l'indicatore di produttività è dato dal VALORE AGGIUNTO aziendale procapite (VA/Ap).

Dove Ap = anni-uomo dell'anno

Resta inteso che, qualora non fossero disponibili, neanche parzialmente, gli indicatori di produttività/qualità relativi all'anno 1996, nel 1997 si procederà all'erogazione del premio solo per la quota relativa all'indicatore di redditività aziendale del 1996; analogamente si opererà nell'anno successivo.

Per definire l'incremento di produttività realizzato nel 1994 si procederà come segue (per l'anno 1995 si seguirà analogo procedimento).

Si prenderanno in considerazione i valori VA/Ap relativi ai 7 anni precedenti quello di riferimento deflazionati con base '92 utilizzando il numero indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie operai-impiegati; tali valori risultano dalla somma dei corrispondenti valori di bilancio delle aziende operative confluite in Finsiel dal 1° luglio 1994 (Agrisiel, Italsiel, Tecsiel).

Nella serie in questione si sostituisce al valore massimo il valore immediatamente inferiore ed al valore minimo il valore immediatamente superiore.

Si prendono quindi in considerazione i valori così determinati relativi agli anni 1992, 1993 e 1994.

Il valore 1994 viene rapportato alla media dei tre valori precedenti.

Per il risultato di tale rapporto (K) i numeri indice di performance (IPQi) sono:

: 0,2 per $K > 1$ e $K \leq 1,0175$

: 0,3 per $K > 1,0175$ e $\leq 1,0350$

: 0,5 per $K > 1,0350$ e $\leq 1,0425$

: 1 per $K > 1,0425$

I valori di K sono arrotondati alla 4^a cifra decimale (0,00005 = 0,0001).

Relativamente all'indicatore di VA/Ap gli anni persona sono calcolati per ogni anno sommando gli organici di ciascun fine mese e dividendo il risultato per 12.

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including names like "Novi", "Stucchi", "B. dice", "MA", "foull", and "Stucchi".

ALLEGATO AL GRAFICO N°1

Nel grafico:

- M3 è la media aritmetica del valore $(MOL/VA) \times 100$ per i tre anni precedenti l'anno di riferimento per il quale viene erogato il premio.

Nell'intorno di M3 è stato costruito un intervallo tale da comprendere la quasi totalità dei valori MOL/VA degli anni dal 1987 al 1993.

Per la costruzione dell'intervallo è stato utilizzato lo scarto quadratico medio (σ) della serie del rapporto $(MOL/VA \times 100)$ dall'87 al 93.

L'intervallo entro il quale si eroga una quota di premio crescente è l'intervallo $M3 - \sigma/4 : M3 + 2\sigma$.

A ciascuno dei tre intervalli individuati nel grafico (1) viene associato un indice di performance, ricompreso tra 0 e 1.

I numeri "indice di performance" (IRED) sono:

: 0,2 per valori di $\frac{MOL}{VA} \times 100 > M3 - \sigma/4$ e $\leq M3$

: 0,4 per valori di $\frac{MOL}{VA} \times 100 > M3$ e $\leq M3 + \sigma$

: 1 per valori di $\frac{MOL}{VA} \times 100 > M3 + \sigma$

Gli intervalli sono stati costruiti come segue:

- nella serie $MOL/VA \times 100$ dei sette anni precedenti l' anno di riferimento è stato escluso il valore più alto (V_{max}) ed il valore più basso (V_{min});
- è stato calcolato il valore σ' della nuova serie (5 valori);
- se il valore V_{max} è maggiore di $M7 + 2\sigma'$ ($M7$ = media dei valori $MOL/VA \times 100$ dei sette anni precedenti l' anno di riferimento) viene posto nella serie $V_{max} = M7 + 2\sigma'$;
- se il valore V_{min} è minore di $M7 - 2\sigma'$, viene posto nella serie $V_{min} = M7 - 2\sigma'$;
- viene calcolato lo scarto quadratico medio σ della nuova serie (7 valori) con le

*Ri
finanziaria*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

eventuali sostituzioni operate a norma dei due alinea precedenti;

- viene creato l'intervallo $M3 - 2\sigma : M3 + 2\sigma$;
- $M3$ è la media del valore $MOL/VA \times 100$ dei tre anni precedenti quello di riferimento, eventualmente riaggiustata con le sostituzioni sopra descritte.

N.B. : tutti i valori precedenti sono arrotondati alla 1a cifra decimale (0,05 = 0,1)

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top, a signature with 'Ghe' below it, a signature with 'Alu' below it, a signature with 'Fu' below it, a signature with 'pincer 11' below it, and a large stylized signature at the bottom.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a signature at the top right, a signature with 'MA chie' below it, a signature with 'Fotrod' below it, and several other signatures and initials scattered below.

Handwritten initials 'Fe' at the bottom left corner.

ALLEGATO AL GRAFICO N°2

Nel grafico n° 2:

- M5 è la media aritmetica del valore $(MOL/VA \times 100)$ per i 7 anni precedenti l' anno di riferimento, esclusi i valori massimo e minimo riscontrabili in tale arco temporale;
- σ è lo scarto quadratico medio riferito alla serie di 7 valori come sopra descritta.

Viene individuato l' intervallo entro il quale si eroga una quota di premio crescente: tale intervallo è $M5 - \sigma/2 : M5 + 2\sigma$.

A ciascuno dei 4 intervalli individuati nel grafico 2, viene associato un indice di performance ricompreso tra 0 e 1.

I numeri "indice di performance" (IRED) sono:

: 0,2 per valori di $\frac{MOL}{VA} \times 100 > M5 - \sigma/2$ e $\leq M5 - \sigma/4$

: 0,4 per valori di $\frac{MOL}{VA} \times 100 > M5 - \sigma/4$ e $\leq M5$

: 0,6 per valori di $\frac{MOL}{VA} \times 100 > M5$ e $\leq M5 + \sigma$

: 1 per valori di $\frac{MOL}{VA} \times 100 > M5 + \sigma$

N.B. : tutti i valori precedenti sono arrotondati alla 1a cifra decimale (0,05 = 0,1)

[Handwritten signatures and notes]

Stessi

12

VERBALE DI RIUNIONE

In relazione a quanto previsto al punto 3.3 del verbale di accordo 24/6/1995, la Direzione aziendale e la Rsu convengono di avviare una sperimentazione - da concludersi entro ottobre 1995 - dell' istituto della reperibilità secondo le modalità di seguito riportate.

Le aree su cui sarà avviata la sperimentazione sono:

- nell' ambito dell' Unità di Affari Sviluppo Mercati, l' area "Progetti";
- nell' ambito dell' Unità di Affari Sanità, l' area "Sistemi Diagnostici".

La reperibilità richiesta può essere oraria (l'obbligo di reperibilità ha durata inferiore alle 8 ore) o giornaliera (l'obbligo di reperibilità ha durata superiore alle 8 ore).

Per rendere operativamente attuabile la reperibilità, l'Azienda predisporrà i necessari strumenti, quali telefonino portatile, teledrin, etc: in caso di utilizzo del telefonino portatile, il dipendente ha l' obbligo di:

- portarlo con sé ovunque si trovi, in condizioni di utilizzabilità;
- utilizzarlo unicamente ed esclusivamente per ragioni di servizio;
- avvertire immediatamente l' Azienda in caso di guasto, smarrimento, furto o altra situazione che ne impedisca l' uso.

Nel caso sia probabile un intervento con rientro sul posto di lavoro, esso deve potersi verificare con ragionevole tempestività dalla richiesta e comunque in tempo utile per addvenire alla concreta soluzione del problema presentatosi; in tali casi, potrà essere richiesto al dipendente di rendersi disponibile per il rientro in sede entro un tempo massimo dalla chiamata.

Nel richiedere la disponibilità ad effettuare attività in reperibilità, l' Azienda si impegna a :

- programmare le necessità di ricorso alla reperibilità, comunicando preventivamente a livello di sede territoriale tali programmi e impegni ai dipendenti interessati e informandone la Rsu interessata; tale programmazione sarà effettuata in modo tale da evitare che ad uno stesso dipendente sia richiesto di prestare la propria reperibilità per più di 4 volte nello stesso mese, ovvero per più di un sabato o di un fine settimana al mese;
- rilevare l'entità, le caratteristiche e le prospettive del fenomeno come rilevato in tale fase transitoria, dandone opportuna comunicazione alle Rsu.

S. M.
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Viene istituita un'indennità di reperibilità oraria, pari a lit. 5.000 / ora ed un' indennità di reperibilità giornaliera di lit. 40.000 / giorno.

Gli importi di cui sopra vengono maggiorati del 50% qualora la reperibilità venga chiesta per giornate festive.

Viene inoltre definita una indennità di intervento telefonico, pari a lit. 20.000 ad intervento, intendendosi questo come il complesso delle attività e delle telefonate richieste per la soluzione a distanza del problema presentatosi .

Qualora l' intervento non possa effettuarsi a distanza, ma richieda il rientro in servizio in sede o presso il cliente, verrà corrisposta un'indennità di intervento con rientro, commisurata alla durata dell' intervento stesso, il cui importo è determinato sulla base della retribuzione oraria, maggiorata del 50%, 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 con rientro, l'azienda potrà concedere permessi non retribuiti di durata pari alla durata dell'intervento, come sopra convenzionalmente definita.

L' indennità di intervento con rientro non si cumula con l' indennità di reperibilità oraria, limitatamente alla durata dell' intervento come sopra definita, nè con i trattamenti previsti per lavoro straordinario o maggiori prestazioni.

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

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

(Finsiel S.p.A.)

[Handwritten signatures of Finsiel S.p.A. representatives]

(Rsu Finsiel)

[Handwritten signatures of Rsu Finsiel representatives]