

III° CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE LAIT SPA

Il giorno 8 febbraio 2013 LAit SPA rappresentata dall'Amministratore Unico Regino Brachetti e la Organizzazione Sindacale Fiom CGIL Roma Sud rappresentata da Dovi Bruno e FIM CISL Roma, rappresentata da Barbara Caroti

Unitamente alla delegazione aziendale delle RSU

Si è convenuto, in questo contesto e con questi obiettivi, di stipulare il presente contratto integrativo aziendale (III° Accordo Integrativo) le cui norme rimangono in vigore sino alla stipula del successivo accordo integrativo sottoscritto tra le parti.

RSU LAit S.p.A.

FIM CISL

Barbara Caroti
Erika Benicope

Luca Renzi

Dovi Bruno

Fiom CGIL

Fabio Capre

Raffaella Ferber

Luca Polidoro



L'Amministratore Unico

Regino Brachetti



INDICE

1.	Premessa.....	3
2.	Validità dell'accordo	3
3.	Principi ispiratori.....	3
4.	Relazioni Sindacali- Sistema Informativo.....	4
5.	Relazioni sindacali- Commissioni Bilaterali.....	4
6.	Relazioni sindacali- Diritti Sindacali.....	5
7.	Orario di lavoro.....	6
8.	Banca delle Ore	7
9.	Diritto allo studio.....	8
10.	Buoni pasto	9
11.	Indennità di missione.....	10
12.	Diritto alla Maternità e Paternità	10
13.	Figli: Asilo nido, bonus e provvidenze per figlio disabile	11
14.	Permessi retribuiti	11
15.	Reperibilità	12
16.	Indennità di mancata flessibilità.....	14
17.	Previdenza complementare.....	14
18.	Polizza sanitaria	15
19.	Premio di Risultato	15

A B C D
E F G

H I
2

1. Premessa

L'azienda, nei suoi obiettivi di crescita e di sviluppo, promuove la valorizzazione del personale, riconoscendone la capacità e l'esperienza.

2. Validità dell'accordo

Le parti dichiarano che il presente contratto è integrativo del CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica privata. Le direttive di tale CCNL attualmente vigente o che entreranno in vigore in seguito a contrattazione sindacale si intendono esecutive.

Il presente Contratto si applica al personale di Lait s.p.a. (d' ora in avanti l'Azienda), con rapporto di lavoro subordinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

Il presente ha la validità di anni 3 e decorre dal giorno successivo alla firma del presente.

I contraenti decidono sin da adesso di effettuare incontri periodici per la verifica dell'applicazione del presente accordo, di frequenza non inferiore a due all'anno.

3. Principi ispiratori

Il presente contratto integrativo è ispirato ai seguenti principi:

- a) Lo sviluppo di un sistema di valori (fra cui le carriere professionali, l'efficienza produttiva e la crescita qualitativa, l'innovazione nelle forme di organizzazione del lavoro) condivisi all'interno dell'azienda, nel quale il lavoratore possa trovare elemento di costante motivazione. Gli strumenti per il conseguimento di tali valori sono la politica retributiva, la formazione professionale e la partecipazione dei dipendenti alle scelte strategiche, nonché tutte le iniziative che potranno concorrere alla definizione di una comune cultura aziendale.
- b) L'azienda favorirà l'inserimento di categorie di lavoratori contrattualmente più deboli mediante la preliminare verifica della idoneità, per competenze e qualifiche richieste, di quei lavoratori che nel corso dell'anno precedente abbiano avuto rapporti di lavoro con l'azienda in forme atipiche (collaborazioni, interinale, somministrazione e tempi determinati) nel caso di assunzione di personale a tempo indeterminato.
- c) La promozione di azioni positive a favore delle pari opportunità nell'ambito delle previsioni della legge 125/91, nonché di quanto previsto dalla Raccomandazione Europea 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne; alla Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002,

relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

4. Relazioni Sindacali- Sistema Informativo

Le parti concordano sull'esigenza di prevedere incontri di norma annuali o, anticipatamente, su motivata richiesta, delle parti, in cui saranno rese informazioni su:

- Andamento complessivo aziendale e prospettive di mercato;
- Evoluzione occupazionale prevista anche con riferimento alle iniziative di formazione e di sviluppo professionale;
- Informazioni riguardanti il personale: ammontare delle ore straordinarie erogate, livelli di inquadramento, politiche di assunzione e relative modalità contrattuali applicate (tempi determinati, part-time collaborazioni, somministrazioni apprendistato, inserimento, consulenze etc);
- Andamento infortuni e malattie, dati relativi banca delle ore e graduatorie anticipi TFR e parametri per raggiungimento premio di risultato;
- Servizi di manutenzione delle sedi;

Qualora intervengano significative modifiche a quanto ha formato oggetto della informativa, saranno forniti eventuali aggiornamenti integrativi.

In sede aziendale, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali e delle OO.SS. territoriali, potranno essere programmati incontri per ulteriori chiarimenti in merito alle tematiche su indicate.

All'inizio di ogni anno e comunque non oltre il 31 Marzo, l'azienda convocherà le Rappresentanze Sindacali per concordare il calendario di chiusure collettive, ivi comprese eventuali chiusure estive.

5. Relazioni sindacali- Commissioni Bilaterali

Le parti concordano nell'istituire le seguenti Commissioni Bilaterali:

Handwritten initials: *LR*, *DR*, *BC*, *CB*

Handwritten initials and a circled mark, with the number **4** below.

a) C.B. su Formazione ,Valorizzazione Professionale

La commissione, in tema di formazione e valorizzazione professionale, avrà il compito di elaborare delle proposte sui seguenti temi:

- Definizione delle figure professionali che operano in azienda
- Analisi dei bisogni formativi
- Proporre aree e temi di attività formative
- Elaborare linee guida in materia di riqualificazione professionale in base ai bisogni individuati
- Analizzare la formazione svolta

La commissione dovrà presentare una relazione entro il 1 marzo di ogni anno affinché l'Azienda possa pubblicare entro il 31 marzo il piano di formazione aziendale annuale. Rimane inteso che la selezione e acquisto dei corsi da attivare verrà fatta secondo quanto previsto dal regolamento di acquisti aziendale e dalla normativa vigente.

a) C.B. su Pari Opportunità

La commissione avrà i seguenti compiti:

- Analizzare la situazione aziendale rispetto al tema delle pari opportunità
- Definire e dei percorsi di miglioramento
- Definire opportuni strumenti di monitoraggio

a) C.B. sul Mobbing

La commissione nasce con l'obiettivo di analizzare gli aspetti organizzativi, lavorativi e aziendali che possono favorire l'insorgere di azioni lesive della dignità e l'instaurarsi di fenomeni di molestia morale di mobbing e predisporre interventi che ne attuino l'eliminazione.

Ciascuna Commissione sarà composta da 4 elementi, 2 di parte aziendale e 2 lavoratori scelti dalle Rappresentanze Sindacali. Per permettere il pieno coinvolgimento e la piena operatività delle stesse, qualora i lavoratori scelti siano esterni alle Rappresentanze Sindacali, l'azienda metterà a disposizione un monte ore retribuito complessivo di ore 40 ore l'anno.

6. Relazioni sindacali- Diritti Sindacali

Si conferma quanto stabilito nel precedente accordo integrativo, siglato in data 29/01/2010, che si riporta di seguito:

db
LR
E PL DR

CA

5

“L'azienda riconosce ai membri dalle Rappresentanze Sindacali 2,5 ore all'anno di permesso sindacale retribuito per ciascun dipendente.

Alle Rappresentanze Sindacali è consentito di usufruire dei normali canali di comunicazione aziendale per comunicare con i propri colleghi: telefono, fax, e-mail. Saranno altresì disponibili per le attività sindacali le attrezzature di ufficio quali PC, stampanti fotocopiatrici, materiali di cancelleria etc.

Specificatamente, l'azienda autorizza l'uso della posta elettronica aziendale (mail aziendale) per comunicazioni al personale su temi di interesse sindacale.

Le Rappresentanze Sindacali si avvarranno inoltre di una “bacheca sindacale” e di uno spazio all'uopo costituito sul sito internet aziendale.

L'azienda mette a disposizione delle Rappresentanze Sindacali una sala riunioni aziendale per le riunioni e per l'attività sindacale, compatibilmente con le disponibilità logistiche aziendali.

Viene riconosciuto ai dipendenti, oltre a quanto previsto dal CCNL, ulteriori 6 ore retribuite per assemblea”.

7. Orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è ridotto a trentotto ore settimanali distribuite su cinque giorni settimanali.

A tal fine la società concederà 1 ora a settimana, mentre 1 ora sarà decurtata dal monte permessi (PAR) a disposizione del personale dipendente, sino ad un massimo di 48 ore annue, ad eccezione dei venerdì che cadranno di festività locale o nazionale.

L'orario giornaliero è di 8 ore ad eccezione del venerdì che è di 6 ore, alle quali possono aggiungersi massimo 2 ore straordinarie. Il venerdì verrà erogato il buono pasto senza necessità di rientro, intendendo che la pausa pranzo potrà essere effettuata dopo le 6 ore lavorative e non sarà necessario rientrare in azienda, dopo la pausa, per timbrare. Qualora la pausa pranzo venga fruita all'interno della sede aziendale nelle 6 ore di lavoro previste si dovrà obbligatoriamente inserire la pausa di almeno 30 minuti.

Qualora si effettui lavoro straordinario nella giornata del venerdì sarà obbligatorio inserire la pausa pranzo.

All'orario settimanale di 38 ore potranno aggiungersi un massimo di 8 ore straordinarie.

La riduzione di orario di cui sopra si applicherà in proporzione anche ai contratti di part-time sia orizzontali che verticali (es. part time 75% il venerdì dovrà effettuare un orario di 4 ore e 50 minuti, per i part-time verticali ovviamente il venerdì dovranno effettuare al massimo 6 ore e distribuire il restante orario sugli altri giorni). I permessi, al netto delle ore decurtate per l'accordo, matureranno in proporzione della percentuale di part-time.

df
db LR DR
E MC

GP

6

Il presente accordo si applicherà a tutti i part-time, da subito per quelli a tempo indeterminato mentre per i temporanei a partire da quelli che verranno stipulati/rinnovati successivamente all'entrata in vigore del presente accordo.

Le ore che eccedono il normale orario devono avere carattere di straordinarietà.

Le ore straordinarie debbono essere richieste preventivamente al dipendente dal proprio diretto responsabile in forma scritta via SIA (Sistema Informativo Aziendale) ovvero via e-mail se fuori sede.

Il dipendente richiederà, tramite funzione del modulo SIA, che il tempo di lavoro straordinario gli venga liquidato economicamente o destinato al recupero tramite utilizzo della Banca delle Ore.

L'orario di lavoro è così articolato:

Entrata dalle ore 8,00 alle ore 09,30 (con 30 minuti di tolleranza recuperabili nella stessa giornata).

Pausa pranzo dalle ore 13,00 alle ore 14,30 (con un minimo 30 sino ad un massimo 60 minuti)

Comunque sia è fatto salvo il diritto di ogni lavoratore ad usufruire della pausa in modalità piena.

Uscita dalle ore 16,30 alle ore 19,00

Ai dipendenti part-time presenti in azienda, con un orario di lavoro pari o superiore alle 20 h settimanali, verrà riconosciuto il buono pasto.

8. Banca delle Ore

Possono accedere alla banca ore i dipendenti a contratto a tempo indeterminato e determinato.

Il limite massimo complessivo di ore straordinarie è di 250 ore annuali per ciascun lavoratore.

A tal fine le parti convengono che i lavoratori che effettuano maggiori prestazioni, richiedendolo espressamente come indicato al punto precedente, abbiano la possibilità di destinare le ore straordinarie in un contenitore al fine del recupero secondo le seguenti modalità:

- è abolita la franchigia per l'accantonamento in banca ore dello straordinario effettuato, quindi il lavoratore può decidere di recuperare ogni ora di straordinario effettuata (come previsto dal vigente CCNL);
- per le ore che confluiscono nel monte ore verrà corrisposta nel mese successivo a quello dell'effettuazione, la maggiorazione pari al 50% di quella prevista dal vigente CCNL per le ore straordinarie;
- le ore che confluiscono nel monte ore possono essere fruiti come permessi a recupero entro i 6 mesi successivi all'anno di maturazione, al termine dei quali avverrà il pagamento delle ore non fruiti con la retribuzione in atto;

DB LR DR
BE

DB

DB 7

- i permessi a recupero, su autorizzazione del responsabile diretto del dipendente, possono essere fruiti a moduli minimi di 1 ora.

Alle R.S.U., secondo l'art. 8, Disciplina speciale, Parte prima, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate extra franchigia.

9. Diritto allo studio

Ad integrazione della disciplina contrattuale collettiva, l'azienda si impegna ad estendere, compatibilmente alle attività aziendali, il diritto allo studio nonché alla partecipazione a corsi professionali con attestato che comportino un obiettivo miglioramento professionale del dipendente con conseguente miglioramento della qualità delle prestazioni svolte in azienda. Le richieste di cui sopra verranno esaminate dalla Azienda che dovrà sempre dare risposta motivata per iscritto.

A tal fine i lavoratori studenti potranno usufruire di permessi retribuiti per tre giorni antecedenti a quello di esame oltre a quello necessario allo svolgimento dello stesso, nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. A richiesta il dipendente potrà usufruire di ulteriori 1 giorno di permesso non retribuito.

Si conviene infine di estendere i permessi pro-capite utilizzabili in base all'art 7 del titolo VI del vigente CCNL sino ad un tetto massimo di 180 ore pro capite.

L'azienda riconosce inoltre il diritto a 120 ore retribuite per chi vuole frequentare corsi di formazione professionale relativi alla propria attività lavorativa.

In considerazione delle particolari caratteristiche della società, le parti concordano di elevare la percentuale dei lavoratori che contemporaneamente potranno usufruire di tali permessi al 3,5% della forza occupata.

L'azienda nel mese di Giugno e Dicembre di ogni anno, raccoglierà le domande di accesso al beneficio dei permessi studio.

Nella domanda di accesso ai permessi studio andrà precisata la durata complessiva del corso, e le ore di permesso studio di cui si fa richiesta, la declaratoria del corso che si intende seguire.

Il monte ore massimo spettante a ciascun dipendente che ne faccia richiesta è di 180 ore e potranno essere utilizzate nell'arco del triennio, fruibili anche in un solo anno purchè il corso di studi duri almeno il doppio di ore (>360 ore); la fruizione delle 180 ore suddette dovrà essere legata ad un unico evento formativo nel triennio di riferimento.

A.

F

B LR DR

PC

CH

AM

8

Criteria e pesi di formazione della graduatoria

Scolarità* (90%)	laurea triennale	0,3
	laurea specialistica	0,23
	dottorato	0,20
	master	0,17
	Attinenza all'attività dell'azienda	0,1

***Per l'attribuzione dei punteggi alla graduatoria relativa alla sezione della scolarità il criterio adottato è quello di favorire i titoli di studio che conferiscono in media un numero di crediti formativi maggiori.**

L'attinenza del percorso di studio scelto rispetto all'attività dell'azienda, attribuisce un coefficiente del 0,1 %. Per attività dell'azienda si intende l'oggetto sociale di LAit S.p.A.

La richiesta di permessi studio per completare la scuola secondaria e superiore conferiscono priorità assoluta.

In caso di parità, la precedenza sarà attribuita:

1. al dipendente che a dicembre dell'anno precedente abbia usufruito di almeno l'80% dei permessi studio richiesti;
2. al dipendente che non abbia già usufruito in precedenza dei permessi studio;
3. al dipendente che frequenta per la prima volta la scuola secondaria, la scuola superiore, la laurea triennale, la laurea Specialistica, il dottorato ed il Master;
4. sulla base dell'anzianità di servizio (a far data dalla data di assunzione del dipendente come indicato in busta paga);
5. livello di inquadramento (viene favorito il livello di inquadramento più basso);

Verranno accordati i permessi studio ai primi in graduatoria fino a coprire tutto il monte ore.

In caso di contemporaneità delle ore di permesso che eccedono il 3,5% dei dipendenti, verranno esclusi coloro che in classifica sono agli ultimi posti.

10. Buoni pasto

L'azienda erogherà, ad ogni dipendente in servizio, un buono pasto di Euro 7,00 per giornata lavorativa, secondo le modalità previste dal CCNL.

Per le prestazioni lavorative che si protraggono oltre le ore 21,00 verrà riconosciuto al lavoratore, un ulteriore rimborso a piè di lista, a titolo di indennità di mensa, nel limite di € 30,00.







11. Indennità di missione

E' prevista un'indennità di missione al personale in trasferta fuori dal comune della sede di lavoro.

I dipendenti potranno optare fra le seguenti alternative:

- 25€ lordi di indennità di missione per trasferte di durata superiore alle 4 ore giornaliere con l'erogazione del buono pasto;
- rimborso spese a piè di lista per i pasti fino ad un massimo di 30€ a pasto.

Per ottenere l'indennità di missione i dipendenti interessati saranno tenuti a consegnare un foglio di missione per ogni intervento che compiono fuori dal comune, in cui dovranno essere riportati gli orari e l'attività svolta firmato dal proprio responsabile.

12. Diritto alla Maternità e Paternità

Si conferma l'istituto già stabilito nel precedente accordo integrativo, siglato in data 28/11/2006, che si riporta di seguito:

L'Azienda erogherà alla lavoratrice/lavoratore, in merito alla normativa ed in deroga a quanto riconosciuto dal Decreto legislativo 151/2001:

Astensione obbligatoria – integrazione al 100% della retribuzione

Astensione Facoltativa – potrà essere fruita in due blocchi di 3 mesi:

i primi 3 mesi integrati al 60% della retribuzione ed i secondi 3 mesi integrati al 50% della retribuzione.

Le condizioni vincolanti per fruire dell'astensione facoltativa così retribuita sono:

i primi 3 mesi devono essere attaccati all'astensione obbligatoria senza che vi sia ripresa dell'attività lavorativa (nel caso di fruizione da parte del padre deve essere attaccata alla fine dell'obbligatoria della madre) ed i secondi 3 mesi che potranno essere richiesti successivamente dovranno essere obbligatoriamente fruiti dalla stessa persona che ha goduto dei primi 3 mesi (padre o madre). Resta inteso che sarà possibile fruire anche dei 6 mesi in maniera continuativa purchè attaccati al periodo di astensione obbligatoria (per i padri vale quanto sopra riportato) mantenendo le integrazioni sopra esposte.

Per i padri le cui mogli non usufruiscano dell'astensione obbligatoria i primi 3 mesi integrati al 60% della retribuzione dovranno essere presi subito dopo la nascita del figlio/a (garantendo comunque i 15 giorni di preavviso come prevista dall'Inps).

Tutte le situazioni pregresse di maternità facoltativa in essere, saranno analizzate dall'ufficio del personale che deciderà in merito in accordo con le organizzazioni sindacali.

DR DR
CB
BC

DR

DR
10

13. Figli: Asilo nido, bonus e provvidenze per figlio disabile

a) Asilo nido e scuola

Al fine di contribuire a risolvere il problema della sistemazione dei figli dei dipendenti nei primi anni di vita, si conferma in parte il precedente accordo: l'Azienda è disponibile ad erogare un bonus massimo di euro 100,00 lordi al mese per ciascun figlio iscritto al nido.

Tale bonus non sarà riconosciuto nei periodi nei quali il dipendente/la dipendente è in aspettativa non retribuita, astensione facoltativa o in congedo, per il figlio in questione, purchè retribuito dall'azienda.

Il bonus verrà riconosciuto al nucleo familiare di fatto (marito/moglie, conviventi anche non risultanti da uno stesso stato di famiglia, genitori separati o divorziati) con un reddito complessivo annuo inferiore o uguale ad € 60.000,00 per ogni figlio da zero a tre anni compiuti iscritto a un asilo nido pubblico o privato.

La documentazione da presentare dovrà essere la seguente:

- copia dell'iscrizione all'asilo nido;
- le ricevute mensili del pagamento della quota dell'asilo nido o della quota mensa (se l'importo risulterà inferiore a 100 euro verrà corrisposto in busta paga l'importo riportato sulla fattura/ricevuta);
- ultimi CUD, 730 o 740 dei componenti il nucleo familiare come definito sopra per la certificazione del non superamento del tetto economico stabilito.

b) Provvidenze per figlio disabile

A ciascun nucleo familiare nel quale sia presente 1 o più figli o persone equiparate a carico del dipendente, che per grave minoranza fisica o psichica risulti portatore di handicap, ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di € 2.000,00 a titolo di contributo studi. Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare per tutto il periodo previsto dalla scuola dell'obbligo.

14. Permessi retribuiti

Si conferma quanto stabilito nel precedente accordo integrativo, siglato in data 29/01/2010, che si riporta di seguito:

Ad integrazione di quanto disposto nel CCNL, ogni lavoratore avrà diritto ad assentarsi dal luogo di lavoro, usufruendo di permessi retribuiti ogni qualvolta si verifichino i seguenti eventi;

- Nascita del figlio: gg.4;
- Adozione: gg. 4;

11

- Perdita congiunti/conviventi: coniuge, ascendenti/discendenti in linea retta di primo grado ed affini di primo grado: gg. 2;
- Visite specialistiche/pediatrie per figli minori di anni 14: 20 ore annue complessive (al rientro in servizio i dipendenti dovranno consegnare all'Ufficio del personale la documentazione attestante la visita con l'indicazione della data/orario della visita medica effettuata);

Ad integrazione di quanto stabilito l'Azienda concederà:

- **Malattia dei figli:**
- per ciascun figlio, fino al compimento del 3 anno, l'Azienda riconoscerà al genitore 5 gg di malattia l'anno retribuiti all'80% (al rientro in servizio i dipendenti dovranno consegnare all'Ufficio del personale la documentazione attestante la malattia del bambino);

15. Reperibilità

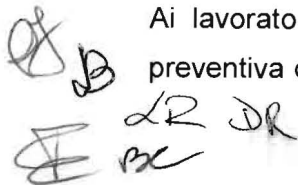
Si conferma quanto stabilito nel precedente accordo integrativo, siglato in data 29/01/2010, che si riporta di seguito:

“Le Parti si sono incontrate per esaminare gli aspetti tecnici organizzativi emersi a fronte dell'esigenza di dover assicurare nelle fasi del lavoro la necessaria continuità operativa. In particolare l'Azienda ha evidenziato la necessità di poter disporre, a fronte di criticità segnalate, l'immediato intervento per il ripristino delle funzionalità dei sistemi tenuto conto degli obblighi di assicurare ai clienti la continuità del servizio. A tal fine le Parti concordano di istituire uno specifico trattamento da applicarsi ai lavoratori in reperibilità a decorrere dalla data della presente intesa.

- Per reperibilità si intende la disponibilità del lavoratore, programmata dall'Azienda, ad operare fuori dal normale orario di lavoro per assicurare, sia con intervento diretto, sia coordinando attività di altri dipendenti, la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti.

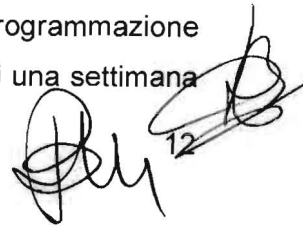
- Per intervento si intende l'attività svolta dal lavoratore, a seguito di segnalazione di criticità, fino al ripristino della funzionalità. L'intervento può essere effettuato da remoto, con mezzi telematici, o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità, in questo secondo caso il tempo complessivo di intervento comprende quello necessario per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo, sarà riconosciuto, secondo le norme vigenti in azienda il rimborso a piè di lista delle spese di viaggio sostenute .

Ai lavoratori coinvolti che operano nelle unità organizzative è richiesta, con programmazione preventiva di almeno tre mesi, la reperibilità che, di norma, non superi l'impegno di una settimana



 AB
 LR DR
 BC





 12

al mese, salvo particolari periodi in cui, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria, debba essere ampliato. Qualora l'Azienda ravvisasse la necessità di applicare l'istituto del reperibilità in ambienti diversi da quelli indicati nella presente intesa potrà estenderlo previo esame congiunto con le OO.SS. competenti.

Trattamento previsto

1. Per la disponibilità in ciascuna giornata di reperibilità l'Azienda erogherà i seguenti importi lordi riportati nella seguente tabella:

Inizio reperibilità	Sino alla 6 ^a	7 ^a e Q
da lunedì al venerdì	Euro 20,00	Euro 25,00
Sabato	Euro 30,00	Euro 35,00

Ad integrazione di quanto stabilito l'Azienda concederà un incremento dell'importo per la domenica ed i festivi pari a:

domenica e festivi	Euro 50,00	Euro 55,00
--------------------	------------	------------

2. In caso di intervento effettuato nel periodo di reperibilità:

ai lavoratori cui, per l'attività fuori dal normale orario di lavoro viene corrisposta la normale retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL, l'intervento effettuato nel periodo di reperibilità verrà retribuito secondo le stesse modalità; agli altri lavoratori verrà erogato un importo forfetario lordo su base giornaliera commisurato alla complessità degli interventi;

fino alle 4 ore	Euro 30,00
oltre le 4 ore	Euro 40,00

In caso di interventi tra le ore 22.00 e le 7.00 del giorno seguente, a tutti i lavoratori verrà riconosciuto un periodo di riposo compensativo, da fruire immediatamente dopo l'intervento, alle seguenti condizioni e misure:

Giorno inizio reperibilità	Durata intervento	Giornate di Riposo Compensativo
Precedente giorno lavorativo	Sino alle 4 ore	0,5
	Oltre le 4 ore	1,0
Non precedente giorno lavorativo	Oltre le 8 ore	1,0

DB
LR DR
PR

EM

13

Di norma l'intervento in reperibilità non avverrà prima delle due ore successive la fine del normale orario di lavoro. Nel caso in cui esso si renda necessario verrà compensato con riposi equivalenti alla durata dell'intervento

I trattamenti definiti nella presente intesa devono intendersi:

- comprensivi dell'incidenza sugli istituti di legge e di CCNL a liquidazione indiretta;
- integralmente assorbibili in caso di future disposizioni di legge o di contratto che modifichino la disciplina relativa alle prestazioni di lavoro effettuate fuori del normale orario di lavoro."

A seguito di riunioni è emersa la necessità, al fine di gestire meglio il suddetto istituto, di:

- Definire nel dettaglio i servizi in reperibilità con allegata la documentazione necessaria e procedure di intervento e scalabilità delle chiamate.
- Definire entro sei mesi le procedure di qualità che indicando i criteri per cui un progetto sia inserito nella lista dei servizi in reperibilità.
- Entro un anno, adattare in qualità tutti i servizi in reperibilità.

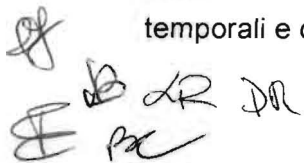
16. Indennità di mancata flessibilità

Si conferma quanto stabilito nel precedente accordo integrativo che si riporta di seguito:

"Per assicurare i necessari livelli di servizio, l'Azienda ha illustrato l'indispensabile esigenza che alcune funzioni aziendali (staff e segreterie di direzione, ufficio protocollo, reception, CED, help-desk) prestino servizio con orario giornaliero fisso e non flessibile. A partire dal primo giorno del mese successivo alla data del presente accordo, al personale che, per le normali attività lavorative, non gode dell'orario flessibile sarà corrisposta un'indennità per ogni effettiva giornata lavorata pari a Euro 5,00 al giorno".

17. Previdenza complementare

In relazione alla contribuzione integrativa Fondo Cometa, le parti convengono che a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente accordo e fino alla scadenza dello stesso (opzionale-ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore disciplinata dal CCNL vigente), la contribuzione a carico dell'azienda rimanga al 2,00%, da calcolarsi con i criteri e secondo le modalità già in essere (o con altre modalità decise a livello aziendale) rispettando le scadenze temporali e contributive ed il corretto rapporto tra bonifico e distinta.

Handwritten initials and signatures, including 'B', 'AR', 'DR', 'PC', and a large signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature and the number '14'.

18. Polizza sanitaria

Rinnovo della polizza sanitaria in essere fino alla data di scadenza del contratto integrativo, alle stesse condizioni prevedendo un innalzamento ad euro 60 della contribuzione a carico dei dipendenti che decideranno di aderire.

19. Premio di Risultato

In conformità allo spirito dei principi del presente contratto e del vigente CCNL, viene istituito il Premio di Risultato a valere per gli anni 2013-2014-2015. Le parti si danno atto che il sistema di premio di risultato qui definito persegue obiettivi di redditività, produttività e qualità.

Il pagamento avverrà sulla base delle risultanze di tre indicatori:

Indicatore	Specifica	Valore %
Volume della Produzione	"IV" (Fatturato)	40
Produttività	"IP" (Fatturato procapite)	40
Qualità	"IQ" (Mantenimento Certificazione di Qualità)	20

Gli indicatori saranno misurati come segue:

INDICATORE	MIN	MAX
Volume della produzione	Valore anno precedente	Obiettivo piano industriale (corretto - 10%)
Produttività	Media anno precedente 5 peggiori performance società informatiche regionali (fonte rapporto società regionali)	Media anno precedente 3 migliori performance società informatiche regionali (fonte rapporto società regionali)
Qualità	Non mantenimento della certificazione dopo ispezione annuale	Mantenimento della certificazione

L'importo annuale del premio 2013, erogato a luglio, viene stabilito in euro 950,00 (valore medio al V° liv.) e rimarrà fisso per tutta la durata del presente contratto ad eccezione della rivalutazione ISTAT.

Tale valore verrà riparametrato come segue, in base ai livelli di appartenenza:

Handwritten notes:
B LR RR
BC

Handwritten signature/initials

Handwritten signature
15

Livello	Parametrizzazione
7-Q	120
6	110
5-5s	100
4	95

La Formula per il calcolo dei parametri IV e IP è:

"Valore" – Min

(Max – Min)

Dette erogazioni si intendono comprensive di qualsiasi eventuale incidenza su 13^a, TFR, indennità di malattia e, comunque, di tutti gli istituti contrattuali e di legge sui quali, pertanto, tali premi non verranno computati.

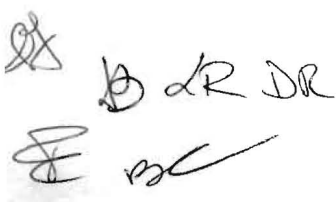
Avranno diritto alla corresponsione del Premio i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato in corso nell'anno di riferimento del Premio stesso.

Per i rapporti di lavoro iniziati nell'anno cui si riferisce il Premio, questo sarà erogato in dodicesimi considerando come mese intero i periodi superiori a 15 giorni. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, il Premio sarà erogato pro-rata per la durata del contratto purché si abbia una durata in servizio superiore a 3 mesi.

Per i lavoratori con orario di lavoro part-time il valore del Premio sarà proporzionato al minor orario di lavoro.

Per i lavoratori che, nel corso dell'anno abbiano avuto incrementi di livello di inquadramento contrattuale, ai fini dell'applicazione del presente istituto si farà riferimento al livello inquadramentale posseduto per il periodo di tempo maggiore, all'interno dell'anno di riferimento.

L'azienda si impegna a informare trimestralmente le OO.SS. sull'andamento del budget aziendale. Qualora si dovessero verificare eventi strutturali straordinari tali da alterare di per sé in modo significativo gli obiettivi di riferimento assunti a base del presente sistema di calcolo, le parti si incontreranno per ridefinire gli stessi.







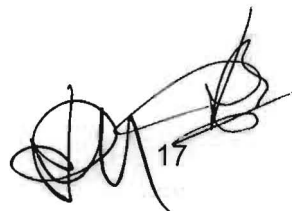
Inoltre, l'importo del Premio di Risultato sarà liquidato con un coefficiente di maggiorazione determinato dall'indice di presenza individuale effettiva sul posto di lavoro rilevata nel corso dell'anno di riferimento sulla base delle seguenti fattispecie:

Classe di assenza	Parametro
- da 0 a 3 %	110
- restanti classi di assenza	100
- oltre l'8%	90

Al fine del calcolo dell'indice di **presenza** individuale per la liquidazione del Premio saranno considerate le seguenti voci (Base di calcolo= N° settimane annue lavorative x 40h – N° h di festività infrasettimanali):

- Aspettative e permessi non retribuiti
- ritardi non giustificati
- assenze ingiustificate
- tutte le malattie (esclusi periodi di ricovero, malattie per i disabili motori o con patologie degenerative con invalidità documentata al 100% e malattie salvavita)
- malattie da convalescenza post-ricovero
- sospensioni disciplinari
- maternità facoltativa



 17