



ASSOLOMBARDA

Addì 5 febbraio 2013, in Milano

Tra

l'Assolombarda nella persona del Dr. Fausto Panizzi che rappresenta ed assiste la Società **OTIS SERVIZI S.r.l.** presente nelle persone dei Sigg.: Ziino Ignazio e Viganò Matteo

e

la **FIOM - CGIL** rappresentata dai Sigg. Francesco Campanati

presenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premesso che:

- la procedura di rinnovo del presente accordo si è svolta con modalità e tempi stabiliti dall'art. 4 della sezione Terza del CCNL di categoria;
- i contenuti normativi ed economici risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto già riportato nel precedente capoverso, nonché con quanto previsto dall'art. 12 sezione quarta Titolo IV del CCNL.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue :

PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, nel riconfermare i contenuti e le modalità già previsti dall'Accordo Interconfederale del 23.7.1993 e alla luce di quanto ribadito dalla Sezione III - del Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanici, hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali in grado di concretizzare lo spirito dell'attuale prassi negoziale.

In tale ottica, le parti hanno attentamente valutato numerosi elementi rilevanti per la competitività ed i risultati legati all'andamento economico/aziendale, individuando obiettivi in grado di coinvolgere in maniera diretta e positiva tutto il personale dipendente.

I fattori di successo definiti ed i meccanismi delle scale relative indicate costituiscono un obiettivo raggiungibile nella strategia della società.

DETERMINAZIONE DEI FATTORI DI SUCCESSO

Nella scelta dei fattori di successo le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- Individuazione di fattori chiari e definiti
- Definizione dell'unità di tempo di rilevazione;
- Determinazione di obiettivi raggiungibili;
- Semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;
- Notorietà dei valori del Premio di Risultato raggiungibili (da 0 a X)
- Impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione



ASSOLOMBARDA

INDIVIDUAZIONE DEI FATTORI DI SUCCESSO

I fattori di successo individuati sono riferiti a criteri di redditività, produttività, efficienza e qualità quali risultano dai qui allegati documenti, facenti parte del presente accordo.
I fattori di successo presentano le seguenti caratteristiche:

ciascuno concorre in forma autonoma e con proprio peso alla determinazione del Premio di Risultato globale;
il sistema di misurazione dei risultati è determinato dagli andamenti rilevati nell'unità di tempo.

INFORMAZIONI, VALORIZZAZIONE E CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

la Direzione aziendale informerà il coordinamento sindacale OTIS Servizi S.r.l. con cadenza mensile l'andamento e la valorizzazione degli indici che concorrono alla valorizzazione del Premio di Risultato. Le parti potranno richiedere un incontro ogni trimestre per approfondire l'evoluzione numerica degli indici e dei risultati economici derivanti dagli stessi.

La valorizzazione dei risultati verrà effettuata successivamente alla consuntivazione dei dati relativi all'anno di riferimento e la conseguente liquidazione del Premio di Risultato avverrà, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di categoria, con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo al periodo di riferimento.

AVENTI DIRITTO E VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il presente premio di Risultato è rivolto a tutti i dipendenti della Otis Servizi S.r.l. che hanno prestato la loro opera nel periodo di competenza, in forza al momento dell'erogazione dello stesso. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza il premio di risultato sarà erogato in misura proporzionale in relazione ai mesi di servizio, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

I criteri generali di riferimento per la commisurazione del premio di risultato sono i seguenti:

- Risultato determinato dagli indici identificati, computato a livello nazionale, uguale per tutti i dipendenti.

Gli importi derivanti dal calcolo degli indici di cui all'allegata tabella A sono state intese dalle parti in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza: pertanto la quota derivante da detti indici non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi incluso il TFR.

In caso di ricorso a lavoro in somministrazione a tempo determinato, l'Azienda comunicherà all'agenzia fornitrice, in occasione della stipula del relativo contratto contestualmente agli altri dati relativi al trattamento economico, anche l'importo del PDR eventualmente corrisposto ai propri dipendenti per i 12 mesi del periodo di riferimento precedente. Quanto precede al fine di tenere nel dovuto conto tale dato, anche con riferimento alla durata del contratto stipulato, per la determinazione del trattamento economico da attribuire al lavoratore in somministrazione, premesso che l'attribuzione del medesimo premio di risultato sarà erogato stante le condizioni di cui al primo capoverso del presente capitolo.

20122 Milano, Via Pantano 9
Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it

Codice Fiscale 80040750132



ASSOLOMBARDA

CLAUSOLE FINALI

Le parti dichiarano che al verificarsi di fatti attualmente non prevedibili ma assolutamente straordinari e tali da incidere in materia determinante sulla struttura e sui risultati aziendali, le stesse parti si incontreranno per valutarne l'impatto sul presente accordo, ricercando soluzioni idonee.

Le Parti riconoscono che le caratteristiche del P.d.R. così come definito dal presente accordo sono conformi ad ogni effetto a quanto previsto a livello Interconfederale e tali da rendere applicabili le agevolazioni fiscali di cui alla circolare n. 3/E dell'Agenzia delle Entrate/Ministero del lavoro del 14.2.2011, di cui al D.P.C.M. del 23.3.2012 pubblicato su G.U. n.125 del 30.5.2012 e di cui al D.P.C.M. del 22.1.2013.

Le Parti concordano che il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Assolombarda presso la D.T.L. (ex D.P.L.) di Milano. L'Azienda, ai sensi e per gli effetti della normativa afferente la decontribuzione degli accordi aziendali, inoltrerà apposita istanza.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti convengono che è stata assolta in ogni sua parte la contrattazione di secondo livello per tutto il triennio di riferimento.

Quanto previsto nel presente accordo ha validità decorrente dal 1 Gennaio 2013 e scadenza il 31 Dicembre 2015.

Letto, confermato, sottoscritto,

p. Assolombarda

p. le OO.SS.

p. la Società

p. le R.S.U.



ASSOLOMBARDA

TABELLA A (Allegato intesa 5.2.2013)

Il premio di risultato complessivamente inteso sarà calcolato:

1) sulla base della valorizzazione del miglioramento percentuale, ove e se presente, risultante dal confronto del risultato dell'anno corrente rispetto allo stesso valore riferito all'anno precedente. Tale metodologia di calcolo verrà utilizzata per ciascuno dei seguenti indici:

- **EBIRT:** Acronimo di "Earnings Before Interests Restructuring and Taxes" è l'espressione del risultato aziendale prima delle imposte, dei costi e degli oneri finanziari.
- **SALES:** Volume complessivo delle vendite nuovi impianti e servizi.
- **COLLECTION PERIOD:** Periodo medio di incasso intercorrente tra la data di scadenza della fattura e l'effettivo pagamento della stessa.
- **CANCELLATION RATE:** si intende il rapporto tra il numero complessivo di impianti cancellati dell'Area Servizi ed il numero di impianti "a parco" con contratto di manutenzione Otis Servizi a livello Italia.

Per ciascuno dei sopra citati indici viene fissato un valore economico progressivo per il miglioramento percentuale o frazione (miglioramento 1% = XX euro) ed un tetto massimo di pagamento, così riassumibile:

	Controvalore % del Miglioramento	Tetto massimo in euro	Valori di riferimento anno 2012
EBIRT	30 euro	250 euro	45203 keuro
SALES	20 euro	200 euro	155267 keuro
COLLECTION PERIOD	25 euro	200 euro	147,6 gg
CANCELLATION RATE	20 euro	200 euro	5,7

Esempio:

Indice EBIRT miglioramento 2013 su 2012 pari al 2,5% -> controvalore indice 75 euro



ASSOLOMBARDA

2) sulla base della valorizzazione del risultato ottenuto alla fine dell'anno del numero di impianti con chiamate maggiori od uguali a 6: tale risultato viene valutato rispetto ad un obiettivo minimo (10000 impianti con almeno 6 chiamate), massimo (0 impianti con almeno 6 chiamate), e sulla base di una scala progressiva che associa a ciascun risultato ottenuto un corrispettivo economico, così riassumibile:

CB >=6		
0	€	542
1000	€	451
2000	€	376
3000	€	314
4000	€	261
5000	€	218
6000	€	181
7000	€	151
8000	€	126
9000	€	105
10000	€	74

Qualora la somma della valorizzazione degli indici di cui al punto 1) e 2) dovesse risultare superiore per ciascun anno di vigenza agli importi riportati nella sottostante tabella, si provvederà ad erogare l'importo ivi indicato.

2013	2014	2015
550 euro	600 euro	650 euro

Qualora si verificasse il caso in cui tutti i singoli indici di cui al punto 1 del presente allegato raggiungessero o superassero il rispettivo "tetto massimo" (con contemporanea "positività" dell'indicatore di cui al punto 2), l'importo complessivamente calcolato sarà incrementato del 15 %.

Cassina de' Pecchi, 5 febbraio 2013

Tra

la **OTIS Servizi S.r.l.** rappresentata dai Sigg. Ziino Ignazio e Viganò Matteo

e

le **Rappresentanze Sindacali Unitarie** di OTIS Servizi S.r.l.

1. Premessa

Il presente rinnovo del contratto integrativo OTIS Servizi S.r.l. si inserisce in una fase di forte instabilità del sistema economico europeo e mondiale, con importanti ripercussioni sui mercati internazionali e nazionali.

In tal senso l'azienda si trova ad operare in un contesto che risente pienamente e direttamente di tali instabilità.

Ciò premesso, l'oramai consolidata contrazione del mercato immobiliare, la generale scarsa propensione agli investimenti della Clientela, e l'aggressività con cui la concorrenza si pone sul mercato, rappresentano dei fattori che non possono e non devono essere sottesi nella stesura e nell'efficacia del presente accordo.

2. Contenuti dell'accordo:

2.1 Sviluppo occupazionale – Sviluppo Professionale

L'azienda è fattivamente impegnata, compatibilmente con le logiche di libero mercato e nel rispetto delle singole volontarietà, in un continuo processo che vada non solo a mantenere presenti, ma anche ad incrementare le competenze e le professionalità del personale, ad ogni livello e grado.

2.2 Formazione e Diritto allo studio

Premesso quanto al precedente punto, l'Azienda utilizza le risorse di Fondimpresa per la qualificazione del personale con il coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali nell'ambito dei processi di formazione, degli obiettivi aziendali rilevanti e nei limiti imposti dalle risorse medesime, non precludendo a priori l'utilizzo di altre risorse (p.e. fondi europei).

Premesso che già esistono procedure aziendali in materia di diritto allo studio, quali per esempio il programma educativo aziendale che vanno già oltre agli strumenti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanici, l'azienda si rende disponibile a favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi di lingua straniera presso istituti riconosciuti a livello nazionale.

La partecipazione e la fruizione dei relativi permessi saranno normati in modo equivalente allo strumento contrattuale delle 150 ore, già previsto dal vigente ccnl metalmeccanico.

2.3 *Semestrali*

Si riconferma su tale argomento il contenuto degli accordi del 30.1.2001 e del 7.11.2005.

2.4 *Trasferta – Ore viaggio – Lavoro Straordinario - Reperibilità*

In materia di indennità di trasferta si confermano le erogazioni attualmente in vigore per effetto dei contratti di categoria e degli accordi interni (tra cui l'intesa di "conferimento" del 17.11.2010) che prevedono una differenziazione per le attività di manutenzione e riparazione da una parte e di Montaggio dall'altra. Per quanto concerne il preavviso in caso di trasferta, si fa riferimento a quanto espressamente previsto dal CCNL di categoria.

In materia di attesa reperibilità, con turnazione su sette giorni settimanali e di valorizzazione degli straordinari in reperibilità, si conferma quanto già previsto nell'accordo del 7 novembre 2005.

In materia di lavoro straordinario al fine di garantire la copertura del servizio richiesto le parti, verificate le disposizioni normative di legge attualmente in vigore, si danno reciprocamente atto di elevare, così come previsto dall'art. 4 comma 4 del D.lgs 66/2003, il periodo di riferimento su cui si definisce il calcolo della durata media dell'orario di lavoro previsto al precedente comma 3, a 12 mesi.

2.5 *Visite mediche*

A miglioramento di quanto previsto dall'accordo aziendale 7 novembre 2005, il tempo di lavoro usufruito per visite mediche specialistiche personali, ivi inclusi gli esami diagnostici, regolarmente documentati presso le strutture sanitarie pubbliche quali ASL, ospedali ed enti convenzionati che certificano l'effettuazione della visita e la durata della stessa (con orario d'entrata ed uscita), sarà considerato retribuito fino ad un massimo di 16 ore nel quadrimestre solare.

Per ogni quadrimestre sarà inoltre garantita la possibilità di svolgere, all'interno del medesimo monte ore di cui al precedente capoverso, una visita medica presso un ente privato che in ogni caso certifichi orario d'entrata ed uscita.

2.6 *Diritti sindacali*

Le Parti riconfermano quanto previsto dagli accordi aziendali 30.1.2001 e 7.11.2005.

Il monte ore sindacale è confermato in 3000 ore per le attività sindacali nelle singole unità produttive e di 800 ore per le attività di Coordinamento.

La segreteria del coordinamento si impegna a comunicare all'azienda una suddivisione di massima delle ore sindacali per ciascuna Filiale/Unità operativa ove presente la RSU. Il contributo economico annuale alle R.S.U sarà di 12.000 (dodicimila/00) Euro annui a decorrere dal 1.1.2013, fermo restando la presentazione della necessaria documentazione giustificativa.

Ad ulteriore chiarimento dell'accordo 7 novembre 2005, in caso di riunioni indette dalla direzione, ai delegati sindacali partecipanti all'incontro sarà consentito l'utilizzo dell'automezzo aziendale in dotazione qualora l'utilizzo del medesimo sia economicamente e temporalmente vantaggioso rispetto all'utilizzo di altri mezzi di trasporto.

2.7 Orario di lavoro

Per il personale operante nel sito di Cassina de' Pecchi si è deciso di modificare, in via sperimentale e per 12 mesi, l'orario di lavoro che, a decorrere dal 1 marzo 2013, sarà il seguente:

- Entrata dalle ore 8:00 alle ore 09.30 con flessibilità al singolo minuto
- Pausa mensa di 45' differenziata per reparto
- Uscita dalle 16:45 alle 18:15

Per il personale ex Falconi proveniente da Novara viene mantenuta una pausa mensa pari a 30 (trenta) minuti.

2.8 Voce retributiva "Nuovo Premio Feriale" Otis Servizi.

In relazione al processo di armonizzazione di cui agli accordi del 31 gennaio 2001, del 7 novembre 2005 e del 17 novembre 2010, a decorrere dall'anno 2013, la voce retributiva Nuovo Premio Feriale, liquidato nel mese di luglio, viene fissato nell'importo lordo di euro 930,00 per il personale che attualmente percepisce la quota di 671,39 euro, e nell'importo lordo di euro 595,00 per il personale che attualmente percepisce la quota di euro 335,70.

2.9 Indennità di alta montagna e sottosuolo

Ferma restando l'applicabilità dei requisiti previsti dall'art. 9 sez. Quarta Titolo IV, l'indennità giornaliera di sottosuolo e di alta montagna, a decorrere dal 1 marzo 2013, viene uniformata all'area montaggio attualmente stabilita al 10% dell'indennità di trasferta contrattuale.

L'erogazione della stessa per i lavoratori che si trovano nelle sopra citate condizioni di lavoro e verrà corrisposta in quote orarie in relazione alla effettiva permanenza in tale contesto.

2.10 Ticket (Buono Pasto)

L'importo del buono pasto giornaliero in presenza di almeno 5 ore di effettivo lavoro, di cui all'accordo 30/01/01 e 7/11/05, a decorrere dal 1° marzo 2013 viene aumentato a 6,50 euro, dal 1 gennaio 2014 a euro 7,00 mentre dal 1 gennaio 2015 passerà a euro 7,50.

Tale buono pasto non può sommarsi a nessun'altra copertura e rimborso del pasto per la stessa giornata.

Con quanto sopra è confermato che si ritiene conclusa la contrattazione di secondo livello, con validità fino al 31 Dicembre 2015.

Letto, confermato, sottoscritto.

Per l'Azienda

Per le RSU

Cassina de' Pecchi, addì 5 febbraio 2013

Spett. li

R.S.U.

Oggetto: Una Tantum dipendenti Otis Servizi S.r.l.

Con la presente, confermiamo che l'Azienda riconoscerà agli attuali dipendenti già in forza al 31.12.2012 (dirigenti esclusi), con la retribuzione del mese di Marzo 2013, l'importo lordo *una tantum* di Euro 300,00 (trecento/00).

Tale importo, omnicomprensivo, sarà proporzionalmente ridotto in relazione ai mesi di effettivo servizio prestati nel 2012 (con frazione di mese superiore a 15 giorni parificata a mese intero).

Distinti saluti.

OTIS SERVIZI S.r.l.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, positioned below the printed company name 'OTIS SERVIZI S.r.l.'.