

## Verbale di Accordo

Il giorno 19 dicembre 2013 si sono incontrati in Roma:

- la Società Selex ES, in rappresentanza anche delle Società Controllate, assistita dall'Associazione Unindustria – Confindustria – Roma e da AMMA di Torino ;
- le Segreterie Nazionali FIM – FIOM – UILM assistite dalle strutture sindacali territoriali e dal Coordinamento Nazionale delle RSU;

In relazione alla costituzione di Selex ES avvenuta il 1 gennaio 2013 attraverso un processo di incorporazione delle ex Società Selex Galileo e Selex Elsag e delle rispettive Società Controllate e la cessione del complesso aziendale di Selex Sistemi Integrati e delle sue Società Controllate, nonché alle connesse esigenze di una regolamentazione uniforme degli assetti fondamentali di carattere gestionale ed organizzativo, che faccia sostanziale riferimento alla normativa del c.c.n.l., le Parti hanno inteso definire, con il presente accordo, il trattamento economico – normativo dei dipendenti della predetta Società che riguardano:

- l'armonizzazione dei trattamenti economico – normativo attuando un sistema retributivo omogeneo ed un riallineamento con la disciplina contrattuale;
- la semplificazione e del cedolino paga attraverso il raggruppamento omogeneo delle voci retributive;
- la costituzione del superminimo collettivo e dell'Elemento Retributivo distinto di Selex ES (ErdSE);
- la regolamentazione di aspetti gestionali della prestazione finalizzata a realizzare un impiego ottimale di tutti i dipendenti;

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are approximately six signatures. On the right side, there are approximately four signatures, including a large, prominent signature that appears to be the representative of Selex ES.

- l'introduzione di una disciplina normativa ed economica per le attività distribuite sui turni di lavoro;
- la definizione di un sistema omogeneo normativo ed economico relativo alla "reperibilità" del personale;
- un modello di orario di lavoro omogeneo su tutto il territorio nazionale in linea con gli obiettivi previsti dal Piano Industriale ed un coerente sistema di flessibilità degli orari;
- la soluzione delle problematiche connesse al computo delle maggiorazioni per il lavoro notturno e festivo in turni e delle maggiori prestazioni;
- una nuova regolamentazione delle trasferte uniforme per tutti i siti di Selex ES;

raggiungendo, pertanto, il presente accordo complessivo.

Pertanto, a seguito della ridefinizione migliorativa dell'assetto retributivo, operata con il presente accordo, relativamente alle materie nelle stesse trattate, le intese e gli accordi integrativi aziendali vigenti a livello delle ex Società si intendono decaduti e sostituiti dalle presenti disposizioni che sono correlative e inscindibili tra loro e non cumulabili con alcun altro trattamento.

Parimenti, nello spirito del presente accordo, volto all'armonizzazione delle diverse situazioni esistenti, si intendono annullate tutte le prassi in atto modificative delle previsioni contrattuali, per cui, per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si farà riferimento al c.c.n.l. per le aziende metalmeccaniche.

Le Parti si impegnano altresì ad una gestione attiva dell'accordo volta ad escludere ricorsi giudiziari tendenti all'inefficacia o alla caducazione anche di una sola clausola del presente accordo.

Le Parti, con l'obiettivo di perseguire una equilibrata armonizzazione e perequazione dei diversi sistemi retributivi in atto, convengono che ai lavoratori in forza alla data del 1 gennaio 2014 sarà applicata la nuova struttura retributiva di seguito specificata.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a '2' above it, and several other signatures and initials on the right.]*

## Armonizzazione dei trattamenti

Si riportano di seguito i trattamenti attualmente applicati nelle tre ex Società e gli elementi retributivi che compongono la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) dei dipendenti.

### Personale ex Selex Elsag

I Contratti Integrativi Aziendali attualmente vigenti sono i seguenti:

- Trattamento **DataMat**
- Trattamento **Elsag**
- Trattamento **Italdata**
- Trattamento **Seicos**
- Trattamento **Securtime**
- Trattamento **Marconi**
- Trattamento **MC Alenia**
- Trattamento **Alenia Spazio**
- Trattamento **Elmer**
- Trattamento **Elmer Prov. EAE**
- Trattamento **MID**
- Trattamento **Amtec**
- Trattamento **Prodel**
- Trattamento **MMA**
- Trattamento **OTE**
- Trattamento **MAC**

La **RAL annua** dei dipendenti ex Selex Elsag si compone dei seguenti elementi:

1. Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino)
2. Elementi fissi mensili (Corpo del Cedolino)
3. Elementi fissi annuali – Retribuzione differita -

Gli **Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino)** sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

- 1.1 Minimo CCNL
- 1.2 Indennità di Funzione
- 1.3 Elemento Retribuito
- 1.4 Aumenti periodici di Anzianità
- 1.5 Importo 50% scatti
- 1.6 Scatti congelati
- 1.7 Complemento scatti (APA)
- 1.8 EDR prot. 7/92
- 1.9 Superminimo Individuale Non Assorbibile

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones on the left and bottom center.

- 1.10 Superminimo Individuale Assorbibile
- 1.11 Superminimo Individuale
- 1.12 Terzo Elemento
- 1.13 Superminimo Aziendale
- 1.14 Premio di Produzione
- 1.15 Indennità di mensa
- 1.16 Accordo 2010
- 1.17 AOL
- 1.18 Assegno provinciale
- 1.19 Ex quattordicesima
- 1.20 ISP assorbibile

Gli Elementi fissi mensili (Corpo Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

- 2.1 Premio di produttività (voce AD70)
- 2.2 Premio di produzione (voce AD16)
- 2.3 Premio di produzione mensile (voce AD83)
- 2.4 Premio di produttività (voce AD85)
- 2.5 EDR non assorbibile (voce AD59)
- 2.6 Elemento transitorio (voce AD99)
- 2.7 Recupero Armonizzazione (voce AD60)
- 2.8 Terzo Elemento (voce AJ67)
- 2.9 Premio Qualità (voce AJ69)
- 2.10 Indennità EAI (voce AJ72)
- 2.11 EDR prot. 7/92 (voce AA90)

Gli elementi della Retribuzione Differita sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

- 3.1 Premio di Produzione annuo (voce AD10)
- 3.2 Premio di Produzione annuo assorbibile (voce LR43)
- 3.3 Quota accantonata base (voce AJ68)
- 3.4 Premio Feriale (voce AD13)
- 3.5 PDR consolidato (voce AD23)
- 3.6 Premio Qualità variabile (voce AJ71)
- 3.7 Tredicesima mensilità (voce AB00)
- 3.8 Quattordicesima mensilità (voce AB07)

## Personale ex Selex Galileo

I Contratti Integrativi Aziendali attualmente vigenti sono i seguenti:

- Trattamento **Galileo**
- Trattamento **Avionica**

La **RAL annua** dei dipendenti ex Selex Galileo si compone dei seguenti elementi:

1. **Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino)**
2. **Elementi fissi mensili (Corpo del Cedolino)**
3. **Elementi fissi annuali – Retribuzione differita -**

Gli **Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino)** sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

- 1.1 **Minimo CCNL**
- 1.2 **Indennità di Funzione**
- 1.3 **Elemento Retribuito**
- 1.4 **Aumenti periodici di Anzianità**
- 1.5 **Importo 50% scatti**
- 1.6 **Scatti congelati**
- 1.7 **Complemento scatti (APA)**
- 1.8 **EDR prot. 7/92**
- 1.9 **Superminimo Individuale Non Assorbibile**
- 1.10 **Superminimo Individuale Assorbibile**
- 1.11 **Superminimo Collettivo**
- 1.12 **Premio di Produzione**
- 1.13 **PPC/EAP**

Gli **Elementi fissi mensili (Corpo Cedolino)** sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

**Non è presente nessun elemento nel corpo del cedolino**

Gli elementi della **Retribuzione Differita** sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

**3.1 Tredicesima mensilità (voce AB00)**

## Personale ex Selex Sistemi Integrati

I Contratti Integrativi Aziendali attualmente vigenti sono i seguenti:

- Trattamento **Sistemi Integrati**
- Trattamento **ex Avionica**

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom center.]*

La **RAL annua** dei dipendenti ex Selex Sistemi Integrati si compone dei seguenti elementi:

1. **Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino)**
2. **Elementi fissi mensili (Corpo del Cedolino)**
3. **Elementi fissi annuali – Retribuzione differita -**

Gli **Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino)** sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

- 1.1 **Minimo CCNL**
- 1.2 **Indennità di Funzione**
- 1.3 **Elemento Retribuito**
- 1.4 **Aumenti periodici di Anzianità**
- 1.5 **Importo 50% scatti**
- 1.6 **Scatti congelati**
- 1.7 **Complemento scatti (APA)**
- 1.8 **EDR prot. 7/92**
- 1.9 **Superminimo Individuale Non Assorbibile**
- 1.10 **Superminimo Individuale Assorbibile**
- 1.11 **Superminimo Collettivo**
- 1.12 **Premio di Produzione**
- 1.13 **PPC/EAP**
- 1.14 **Ex NSI**

Gli **Elementi fissi mensili (Corpo Cedolino)** sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

**2.1 Indennità Funz. Sost. Inc. Sic.**

**Valori individuali per due dipendenti ex Elsag**

Gli elementi della **Retribuzione Differita** sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

**3.1 Tredicesima mensilità (voce AB00)**

**3.2 Erogazione Annua (voce AD81/AD82)**

*[Handwritten signatures and initials are present in this section, including a large signature on the left, a signature on the right, and several initials and smaller signatures at the bottom.]*

## Struttura Retributiva

Le attuali strutture retributive sopra riportate sono caratterizzate da voci differenti in funzione della tipologia del trattamento in origine applicato dalle ex Società – Selex Sistemi Integrati, Selex Galileo, Selex Elsag e Società Controllate – e quindi da voci derivanti da accordi integrativi aziendali stipulati nel tempo dalle diverse società.

Al fine di rispondere al meglio alle sfide del mercato, risulta fondamentale, definire un'integrazione sia sugli aspetti normativi e contrattuali che sugli aspetti relativi alla gestione del personale, all'organizzazione produttiva ed ai processi industriali.

L'eliminazione delle differenziazioni oggi esistenti tra le varie ex Società è conseguita attraverso il **superamento degli accordi di secondo livello e dagli usi, normative interne e prassi aziendali attualmente vigenti** con l'obiettivo di definire trattamenti normativi e retributivi omogenei così come concordati nel presente accordo.

In funzione di tutto quanto sopra, le Parti convengono sulla necessità di semplificare il "cedolino paga" senza alcuna modifica della retribuzione di fatto percepita dai lavoratori in forza al 31 dicembre 2013 così come previsto dalle Leggi e dalle normative contrattuali.

Le Parti stipulanti sono pertanto consapevoli che si verificheranno spostamenti di quote retributive tra istituti retributivi diversi per regime, regolamentazione e periodicità di erogazione, senza che si possa dar luogo a incrementi o perdite retributive per i dipendenti o a qualsivoglia onere per l'Azienda.

A tutti i dipendenti sarà data comunicazione, nel mese di gennaio 2014, con lettera individuale della nuova e distinta articolazione retributiva.

L'Azienda, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, predisporrà momenti di verifica con le RSU e di informazione dei lavoratori sulla nuova struttura del cedolino.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there are several initials, including a large 'H' and a 'V' with a small '7' next to it. On the right side, there are more signatures, including one that appears to be 'M. P.' and another that looks like 'K. O.'. There is also a small '12' at the bottom right.

## Nuovo cedolino

Con decorrenza 1 gennaio 2014 il nuovo cedolino assumerà la seguente struttura retributiva (1° rigo) composta dalle seguenti voci:

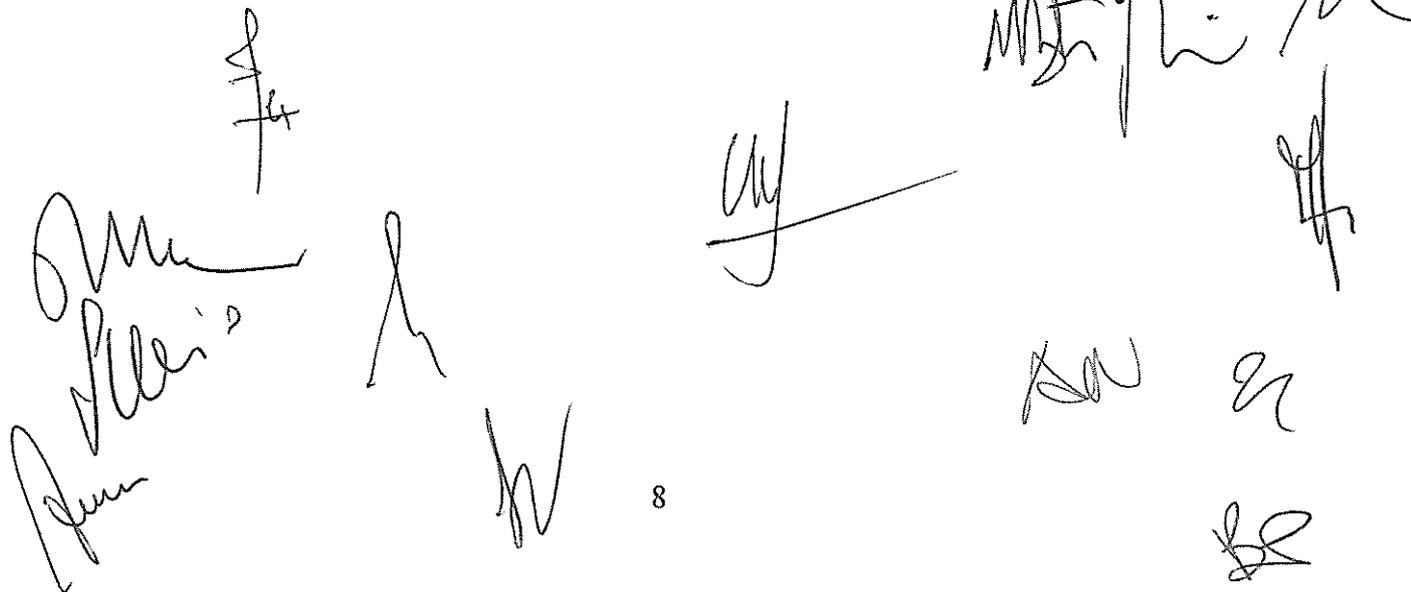
- Minimo Contrattuale
- Superminimo Individuale
- Superminimo Collettivo
- Aumenti periodici di anzianità
- Scatti congelati

Nel Corpo del Cedolino verranno inserite le seguenti voci:

- Elemento Individuale Accordi anni precedenti , per i dipendenti in forza al 31 dicembre 2013
- Elemento distinto Retributivo Selex ES (EdRSes) per i nuovi assunti

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 173 gli importi mensili degli istituti suindicati così come previsto dal CCNL. Per il personale in regime di part – time gli importi degli istituti suindicati saranno ridotti in relazione al minor orario prestato.

Le Parti concordano che con decorrenza 1 gennaio 2014 saranno annullate tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali che disciplinano l'erogazione e le modalità di calcolo delle voci retributive riportate nei successivi paragrafi.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller initials on the right. A horizontal line is drawn across the text above the signatures.

## Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori sono quelli riportati nella tabella allegata al vigente CCNL con le rispettive date di decorrenza e saranno adeguati con i rinnovi del CCNL nelle scadenze previste.

Tabella dei minimi tabellari		
	Dal 1 gennaio 2014	Dal 1 gennaio 2015
1°	1.266,67	1.297,81
2°	1.396,02	1.432,58
3°	1.545,50	1.588,63
4°	1.611,65	1.657,28
5°	1.724,89	1.774,89
5° super	1.847,11	1.902,42
6°	1.981,60	2.040,98
7°	2.212,93	2.278,56
8°	2.267,54	2.333,17

Nei suddetti minimi tabellari in vigore dal 1 gennaio 2014 **sono conglobati** i valori dell'**elemento retributivo già riconosciuto ai lavoratori inquadrati nella 7° categoria** (pari a 59,39 euro mensili) e l'**indennità di funzione già riconosciuta ai lavoratori con qualifica di Quadro** (pari a 114,00 euro).

I suddetti minimi tabellari, inoltre, sono comprensivi dell'importo riferito all'«Elemento distinto della Retribuzione» di cui all'accordo interconfederale del 31/7/2013, pertanto, a

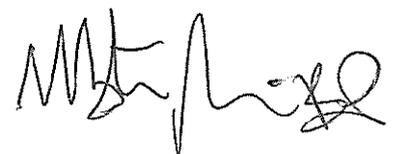
far data dal 1 gennaio 2014 cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi sindacali, norme e prassi aziendali che hanno disciplinato l'erogazione e le modalità di calcolo dell'EDR in tutte le sue articolazioni.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali e collettivi salvo che:

- Siano stati concessi con una clausola di espressa assorbibilità;
- Siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

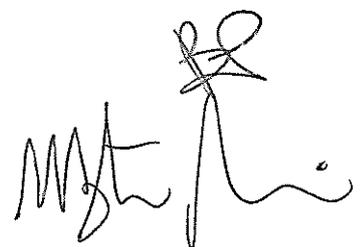
Per tutti gli altri aspetti in materia si rimanda a quanto previsto dal CCNL.



## Indennità di funzione

A far data dal 1 gennaio 2014, con il conglobamento "dell'indennità di funzione" nei minimi tabellari, cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi sindacali, norme e prassi aziendali che hanno disciplinato l'istituto dell'indennità di funzione (114,00 euro lordi mensili); ci si riferisce, in modo particolare, a quanto in vigore nelle Società: ex OTE, ex Elsag e ex MMA dove l'importo di tale istituto è superiore a quanto previsto dal CCNL.

Le differenze percepite individualmente dai dipendenti interessati, tra la situazione attuale e l'importo previsto dal CCNL, confluiranno nel Superminimo Individuale.



## Aumenti periodici di anzianità

La voce retributiva, a far data dal 1 gennaio 2014, è composta dall'importo determinato dalla maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa conseguita, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificatamente previsto nelle "Norme Transitorie" del CCNL, pari agli importi di cui alla seguente tabella:

livelli	Qualifiche	Importo
7° e 8° Quadri	Tutte	40,96
6°	Tutte	36,41
5 super	Tutte	32,43
5°	Tutte	29,64
4°	Tutte	26,75
3° e 3° super	Tutte	25,05
2°	Tutte	21,59

Gli aumenti periodici non potranno, comunque, essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Per tutti gli altri aspetti in materia si rimanda a quanto previsto dal CCNL.

Nel caso in cui ci siano ex Aziende che hanno riconosciuto un numero di scatti superiori a quelli previsti dal CCNL le differenze, rispetto alle spettanze contrattuali, saranno inserite nella voce retributiva "Scatti congelati".

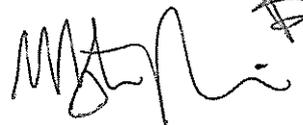
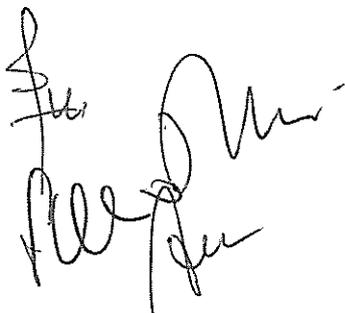
## Scatti congelati

La voce retributiva è costituita dall'importo lordo risultante dalla somma delle voci retributive, sotto indicate, individualmente percepite, in ragione della tipologia di trattamento delle aziende di provenienza secondo il seguente schema:.

livello	Scatti 50%	Scatti congelati	Compl. Scatti/APA
7°/Q	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati
6°	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati
5s	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati
5°	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati
4°	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati
3°	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati
2°	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati	Valori indiv.. congelati

Per tutto il personale a cui si applicano i seguenti trattamenti:

- Trattamento **DataMat**
- Trattamento **Elsag**
- Trattamento **Italdata**
- Trattamento **Seicos**
- Trattamento **Securtim**
- Trattamento **Marconi**
- Trattamento **MC Alenia**
- Trattamento **Alenia Spazio**
- Trattamento **Elmer**
- Trattamento **Elmer Prov. EAE**
- Trattamento **MID**
- Trattamento **Amtec**
- Trattamento **Prodel**
- Trattamento **MMA**
- Trattamento **OTE**
- Trattamento **Sistemi Integrati**
- Trattamento **ex Avionica**
- Trattamento **Galileo**
- Trattamento **Avionica**



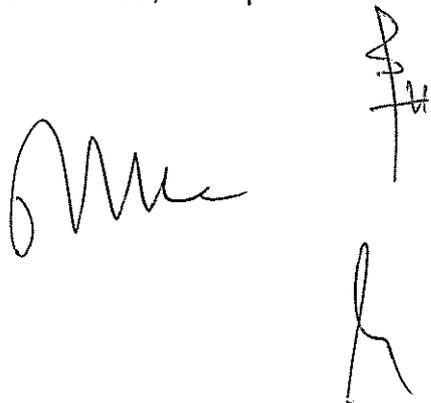
La voce «scatti congelati», dal 1 gennaio 2014, sarà costituita da uno o più importi delle voci retributive di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Scatti congelati (personale Selex Sistemi Integrati)
- Scatti 50% (personale Selex Sistemi Integrati)
- Complemento Scatti/APA (per tutti gli altri)
- Differenze di scatti riconosciuti superiori alle spettanze contrattuali (per tutti gli altri)

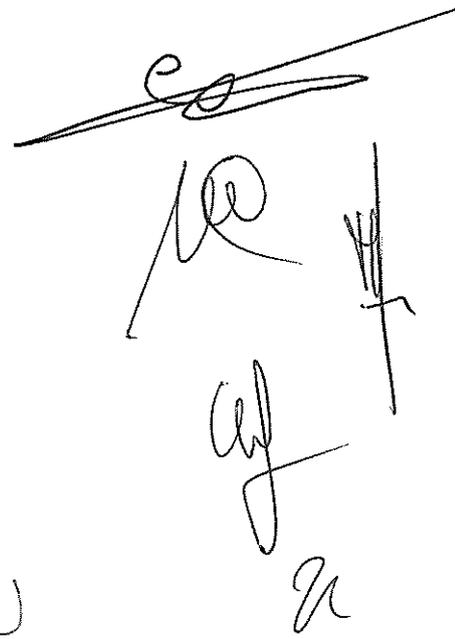
La voce retributiva così determinata inciderà su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti.

Le Parti concordano che, fermo restando il riconoscimento della maturazione di eventuali scatti derivanti dalle norme del CCNL, con decorrenza dal 1 gennaio 2014 cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali che disciplinano l'erogazione e le modalità di calcolo delle voci retribuite sopra elencate.

**Al dipendenti assunti dal 1 gennaio 2014 non sarà riconosciuto l'importo determinato dalle voci retributive su elencate** in quanto l'istituto **“Scatti congelati”** è composto dalle voci retributive suindicate maturate individualmente, nelle ex aziende di provenienza, dai dipendenti in forza al 31 dicembre 2013.



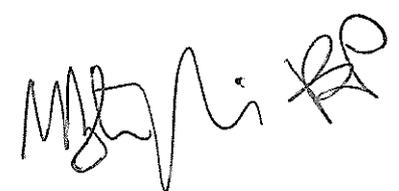
Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature and several smaller initials.



Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature and several smaller initials.



Handwritten signatures at the bottom left of the page.



Handwritten signatures at the bottom right of the page.

## Superminimo Collettivo

Le Parti concordano che, a far data dal 1 gennaio 2014, viene istituito, per tutti i dipendenti e quindi anche di quelli assunti dopo tale data, il nuovo superminimo collettivo che comprende, per il personale già in forza al 31 dicembre 2013, in tutto o in parte, gli importi erogati dalle ex Società di provenienza, pari agli importi di cui alla seguente tabella:

<u>Superminimo Collettivo</u>	
7° e 8 Quadri	177
6°	160
5° super	151
5°	141
4°	129
3° e 3° super	109
2°	108

Il nuovo Superminimo Collettivo così costituito inciderà su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti.

Per il personale ex Selex Sistemi Integrati il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti da una o più voci di seguito specificate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Collettivo (personale Selex Sistemi Integrati)
- Superminimo Collettivo (trattamento ex Avionica)

Livello	ex Avionica	ex Sistemi Integrati
7°/Q	257	186,84
7°	255,45	186,84
6°	243,58	165,04
5°s	241,51	149,44
5°	233,76	141,00
4°	218,17	129,49

3°	210,52	118,05
2°	210,52	118,05

Per il personale ex Selex Elsag – ex Marconi il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Aziendale (personale Selex Elsag – ex Marconi)

7°	131,95
6°	114,40
5°s	103,81
5°	95,80
4°	83,92
3°	78,76
2°	73,74

Per il personale ex Selex Galileo il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Collettivo (personale Selex Galileo)

7°/Q	257
7°	255,45
6°	243,58
5°s	241,51
5°	233,76
4°	218,27
3°	210,52
2°	210,52

Per il personale ex Selex Elsag – ex Domino il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Terzo elemento (Selex Elsag – ex Domino)

7°/Q	133,5
7°	133,5
6°	118,53
5°s	107,41
5°	95,03
4°	84,44
3°	75,92
2°	69,72

Per il personale ex Selex Elsag – ex Datamat il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Individuale (Selex Elsag – ex Datamat)

Per il personale ex Selex Elsag – ex OTE il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Aziendale (personale Selex Elsag – ex OTE)

7°	187,99
6°	168,36
5°s	150,81
5°	132,73
4°	112,07
3°	87,28
2°	

Per il personale ex Selex Elsag – ex Elmer il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Aziendale (personale Selex Elsag – ex Elmer)

7°	297,38
6°	259,27
5°s	230,42
5°	209,00
4°	181,92
3°	161,17
2°	

Per il personale ex Selex Elsag – ex Mid il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Collettivo (personale Selex Elsag – ex Mid)

<b>Superminimo Collettivo</b>	
7°	115,06
6°	100,94
5°s	89,11
5°	78,50
4°	69,62
3°	62,62
2°	

Per il personale ex Selex Elsag – ex Alenia Spazio il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Aziendale (personale Selex Elsag – ex Alenia Spazio)

7°	116,20
6°	100,19
5°s	90,90
5°	83,92
4°	77,98

3°	69,72
2°	

Per il personale ex Selex Elsag – ex Prodel il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Terzo elemento ( personale Selex Elsag – ex Prodel)

7°	97,35
6°	93,22
5°s	84,44
5°	84,44
4°	77,16
3°	69,82
2°	63,37

Per il personale ex Selex Elsag – MMA - il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Terzo elemento ( personale Selex Elsag )

7°	34,91
6°	31,92
5°s	29,70
5°	27,48
4°	
3°	
2°	

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below it.]*

Per il personale ex Selex Elsag – MC - Alenia - il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

- Superminimo Aziendale (personale Selex Elsag – ex MC Alenia)

7°	106,53
6°	100,19
5°s	90,90
5°	83,92
4°	77,98
3°	69,72
2°	

Per il personale ex Selex Elsag – il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Terzo elemento (personale Selex Elsag)

7°	133,50
6°	118,53
5°s	107,42
5°	95,03
4°	84,44
3°	77,16
2°	69,72

Per il personale ex Selex Elsag – ex Elmer Prov EAE il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Aziendale (personale ex Selex Elsag – ex Elmer Prov EAE)

livello	Altre Qualifiche	Operai
7°	209,28	
6°	172,27	153,45
5°s	151,12	153,45

*[Handwritten signatures and notes are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom center.]*

5°	135,42	153,45
4°	120,46	136,48
3°	112,81	127,71
2°		

Per il personale ex Selex Elsag – ex Amtec il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di seguito specificata, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Aziendale (personale ex Selex Elsag – ex Amtec)

livello	Importi
7°	358,94
6°	263,29
5°s	209,16
5+	170,43
5°	170,43
4°	58,10

Per il personale ex Selex Elsag – ex Italdita, ex Seicos, ex Securtim, ex MAC il superminimo collettivo sarà costituito dagli importi derivanti dalla voce di superminimo individuale e/o accordi anni precedenti, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza.

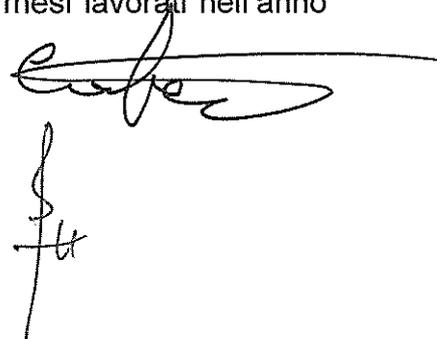
I dipendenti che in ragione della propria storia retributiva hanno un importo, sulle voci retributive suindicate, superiore a quanto concordato con il nuovo Superminimo Collettivo, la differenza gli sarà riconosciuta sul Superminimo Individuale, mentre nei confronti dei dipendenti che hanno un importo minore la differenza, con quanto qui concordato, sarà attinta, sino a concorrenza, dal proprio Superminimo Individuale e/o Accordi Anni precedenti.

Le Parti concordano che con la costituzione del nuovo Superminimo Collettivo dal 1 gennaio 2014 cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali che hanno disciplinato l'erogazione e le modalità di calcolo delle voci retribuite sopra elencate.

*[Handwritten signatures and initials]*

Per il personale in regime di part-time l'importo erogato a titolo di "Superminimo Collettivo" così come sopra definito sarà ridotto in relazione al minor lavoro prestato.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro il personale interessato avrà diritto ai tredicesimi delle quote del "Superminimo Collettivo" in ragione dei mesi lavorati nell'anno di riferimento.



## Superminimo Individuale

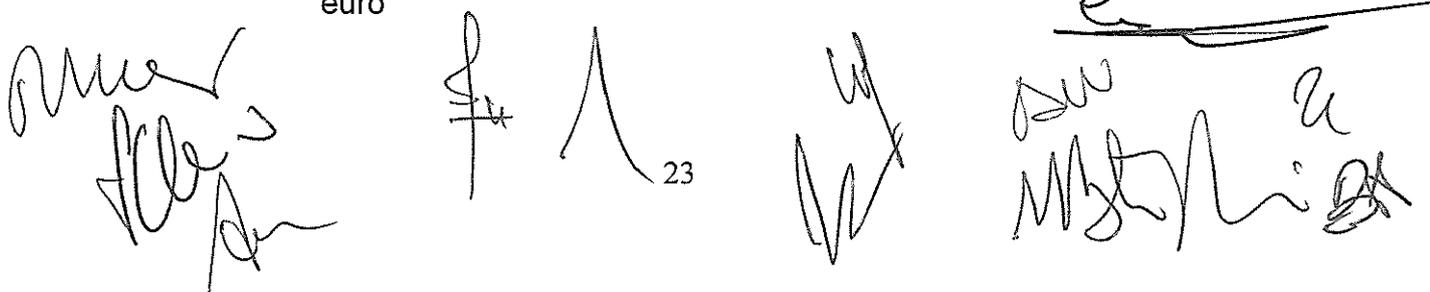
E' costituito dall'importo individualmente percepito, non assorbibile, ai dipendenti in forza al 31 dicembre 2013 nell'ex Azienda di appartenenza, in ragione di eventuali aumenti di merito e dall'importo lordo mensile risultante dalla somma delle voci retributive sotto indicate individualmente percepite in relazione alla tipologia di trattamento delle ex Società di provenienza:

Per il personale ex Selex Sistemi Integrati il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o più importi delle voci di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Individuale Assorbibile (personale Selex Sistemi Integrati)
- Superminimo Individuale non Assorbibile (personale Selex Sistemi Integrati)
- Ex NSI (personale operaio Selex Sistemi Integrati)
- PPC/EAP per operai di 5° e 5s (trattamento ex Avionica)
- Premio di Produzione – personale ex Avionica = 25,82 mensili per 13 mensilità = 335,66 euro
- Indennità Funz. Sost. INC. SIC (dipendenti ex Elsag)

Per il personale ex Selex Elsag – ex Marconi il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o più importi delle voci di seguito indicate individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Individuale (personale Selex Elsag – ex Marconi)
- Superminimo Individuale non Assorbibile (personale Selex Elsag – ex Marconi)
- AOL (personale Selex Elsag – ex Marconi) =  $35,12 \times 13 = 456,56$  euro

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'Amor'. In the center, there is a signature that looks like 'F' followed by a large 'A' and the number '23'. To the right, there are several other signatures, including one that starts with 'e' and another that starts with 'M'. There are also some smaller initials and marks scattered around.

Per il personale ex Selex Galileo il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o più importi delle voci di seguito indicate individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Individuale (personale Selex Galileo – ex Galileo)
- Superminimo Individuale Assorbibile (personale Selex Galileo – ex Galileo)
- Premio di Produzione – personale Selex Galileo - ex Avionica = 25,82 mensili per 13 mensilità = 335,66 euro
- PPC/EAP (personale Selex Galileo) – valori individuali per gli operai appartenenti ai livelli 5° e 5°s

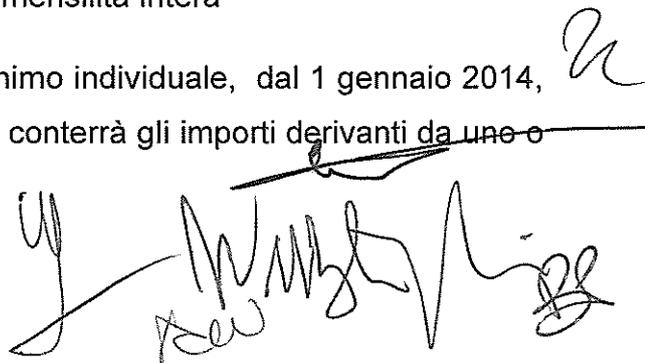
Per il personale ex Selex Elsag – ex Domino il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o più importi delle voci di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Individuale (Selex Elsag – ex Domino)
- Superminimo Individuale Assorbibile (Selex Elsag – ex Domino)

Per il personale ex Selex Elsag – ex Datamat il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o più importi delle voci di seguito indicate individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Individuale (Selex Elsag – ex Datamat)
- Superminimo Individuale non Assorbibile (Selex Elsag – ex Datamat)
- Assegno provinciale (Selex Elsag – ex Datamat) = valori individuali
- Quattordicesima mensilità = una mensilità intera

Per il personale ex Selex Elsag – ex OTE il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o



più importi delle voci di seguito indicate individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

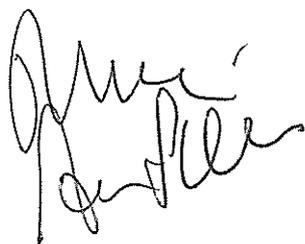
- Superminimo Individuale (Selex Elsag – ex OTE)
- Superminimo Individuale non Assorbibile (Selex Elsag – ex OTE)
- AOL (personale Selex Elsag – ex OTE) =  $35,12 \times 13 = 456,56$  euro

Per il personale ex Selex Elsag – ex Elmer il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o più importi delle voci di seguito indicate individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

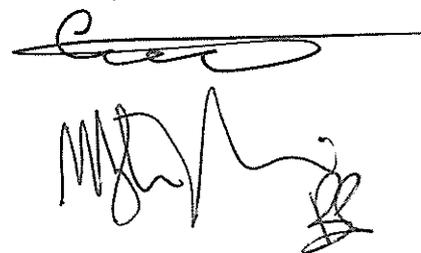
- Superminimo Individuale (personale Selex Elsag – ex Elmer)
- Superminimo Individuale non Assorbibile (personale Selex Elsag – ex Elmer)
- Premio di Produzione (personale Selex Elsag – ex Elmer) =  $49,89 \times 13 = 648,57$  euro annui
- Indennità di mensa (personale Selex Elsag – ex Elmer) =  $1,34 \times 13 = 17,42$  euro annui
- 14° mensilità (personale Selex Elsag – ex Elmer) = valori individuali annui

Per il personale ex Selex Elsag – ex Mid il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o più importi delle voci di seguito indicate individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Individuale (personale Selex Elsag – ex Mid)
- Superminimo Individuale non Assorbibile (personale Selex Elsag – ex Mid)
- Premio di Produzione (personale Selex Elsag – ex Mid) =  $36,15 \times 13 = 469,95$  euro annui



25



Per il personale ex Selex Elsag – ex MAC – il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o più importi delle voci di seguito indicate individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Individuale (personale Selex Elsag – ex MAC)
- Superminimo Individuale non Assorbibile (personale Selex Elsag – ex MAC)
- Erogazione Annuale (personale Selex Elsag – ex MAC) – una mensilità intera

Per il personale ex Selex Elsag – ex Prodel il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o più importi delle voci di seguito indicate individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Individuale (personale Selex Elsag – ex Prodel)
- Superminimo Individuale non Assorbibile (personale Selex Elsag – ex Prodel)
- 14° mensilità (personale Selex Elsag – ex Prodel)

Per il personale ex Selex Elsag – il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o più importi delle voci di seguito indicate individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Valori mensili individuali (per 6° e 7°)
- Premio di Produzione (Selex Elsag – ex Elsag)

Livello	Importo
7° e Q	76,83 x 13 = 998,79
6°	75,22 x 13 = 977,86
5°s	73,99 x 13 = 961,87
5°	72,66 x 13 = 944,58

4°	71,52 x 13 = 929,76
3°	70,58 x 13 = 917,54

Per il personale ex Selex Elsag – MMA - il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o più importi delle voci di seguito indicate individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- 14° mensilità (personale Selex Elsag – MMA)
- Premio di Produzione (ex Selex Elsag – ex MMA) = 16,53 x 13 = 241,89 euro annui

Per il personale ex Selex Elsag – Alenia Spazio - il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o più importi delle voci di seguito indicate individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

□ Premio di Produttività (ex Alenia Spazio)

livello	Importo
7° e 7° Q	29,75 x 13 = 386,75
6°	28,41 x 13 = 369,33
5°s	27,06 x 13 = 351,78
5°	25,82 x 13 = 335,66
4°	24,58 x 13 = 319,54
3°	23,34 x 13 = 303,42
2°	

□ Premio di Produzione (ex Alenia Spazio)

Livello	Importo
7°	42,15 x 13 = 547,95
6°	37,76 x 13 = 490,88
5°s	33,37 x 13 = 433,81

5°	30,74 x 13 = 399,62
4°	27,22 x 13 = 353,86
3°	24,77 x 13 = 322,01

Per il personale ex Selex Elsag – Seicos, Securtim, MC Alenia, Alenia Spazio, Elmer Prov EAE il superminimo individuale, dal 1 gennaio 2014, oltre agli aumenti di merito individualmente percepiti, conterrà gli importi derivanti da uno o più importi delle voci di seguito indicate individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Individuale
  - Ex 14° mensilità Premio Qualità Variabile (personale Selex Elsag – ex Securtim)
  - Ex 14 ° mensilità (personale Selex Elsag – ex Elmer Prov. EAE)
  - Premio di Produzione (ex Selex Elsag – ex Elmer Prov EAE) = 49,89 x 13 = 648,57
  - Superminimo Individuale non Assorbibile
    - Premio di Produttività (ex MC Alenia)

livello	Importo
7° e 7° Quadri	38,16 x 13 = 496,08
6°	35,80 x 13 = 465,4
5°s	33,44 x 13 = 434,72
5°	32,02 x 13 = 416,26
4°	30,13 x 13 = 391,69

- Premio di Produzione (ex MC Alenia)

livello	Importo
7° e 7° Quadri	21,08 x 13 = 274,04
6°	18,88 x 13 = 245,44
5°s	16,69 x 13 = 216,97

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*

5°	15,37 x 13 = 199,81
4°	13,61 x 13 = 176,93
3°	12,38 x 13 = 160,94

Il nuovo Superminimo Individuale così costituito inciderà su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti.

Le Parti concordano che con la costituzione del nuovo Superminimo Individuale, dal 1 gennaio 2014, cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali che hanno disciplinato l'erogazione e le modalità di calcolo delle voci retribuite sopra elencate salvo una verifica congiunta con le OO.SS da effettuare, entro il 1° trimestre 2014, sul tema "Profili Professionali Caratterizzanti".

Ai dipendenti assunti dal 1 gennaio 2014 non sarà riconosciuto l'importo determinato dalle voci retributive su elencate in quanto il nuovo Superminimo Individuale è composto sia da eventuali aumenti di merito individualmente percepiti che dalle voci retributive determinate da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali in ragione della tipologia di trattamento riconosciute, ai dipendenti in forza al 31 dicembre 2013, dalle aziende di provenienza.

Per il personale in regime di part-time l'importo erogato a titolo di «Superminimo Individuale» così come sopra definito sarà ridotto in relazione al minor lavoro prestato.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro il personale interessato avrà diritto ai tredicesimi delle quote del "Superminimo Individuale" in ragione dei mesi lavorati nell'anno di riferimento.

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

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## Elemento Individuale Accordi anni precedenti

Per il personale in forza alla data del 31 dicembre 2013 sarà istituito a partire dal 1 gennaio 2014 "nel corpo del cedolino" la voce retributiva "**Elemento individuale accordi anni precedenti**" il cui importo sarà costituito dalla somma delle voci sotto indicate individualmente percepite dai dipendenti in ragione della tipologia del trattamento di provenienza.

Per il personale ex Selex Sistemi Integrati la voce retributiva "Elemento individuale accordi anni precedenti", dal 1 gennaio 2014, sarà costituita dall'importo derivante dalle voci di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Erogazione Annuia (personale ex Selex Sistemi Integrati) – importo fisso di 620 euro/anno

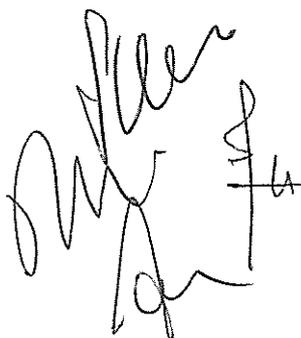
Per il personale ex Selex Galileo inquadrato nella 6° categoria in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo del 21 Luglio 2009, con riferimento alla lettera in pari data che istituisce un bonus pari a 10 ore da inserire nell'istituto della Banca Ore, si definisce un importo lordo annuo pari a 50 Euro annui, a superamento di tale istituto.

Tale voce retributiva sarà inserito nell' "Elemento individuale accordi anni precedenti", dal 1 gennaio 2014.

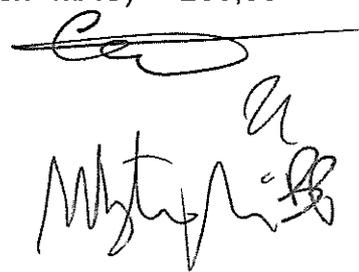
Per il personale ex Selex Galileo in forza alla data del 31 Dicembre 2012, in funzione delle norme e consuetudini vigenti, si concorda l'erogazione di un importo lordo annuo pari a Euro 620 a superamento definitivo di tali norme e consuetudini, che sarà inserito nella voce "Elemento Individuale Accordi anni precedenti".

Per il personale ex Selex Elsag – ex MAC – la voce retributiva "Elemento individuale accordi anni precedenti", dal 1 gennaio 2014, sarà costituita dall'importo derivante dalla voci di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- PdR consolidato = (personale Selex Elsag – ex MAC) 206,58 euro/anno



30



Per il personale ex Selex Elsag – ex Marconi - la voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, dal 1 gennaio 2014, sarà costituita dall'importo derivante dalle voci di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- PdR consolidato (personale Selex Elsag – ex Marconi) = 206,58 euro/anno
- Premio di Produzione (personale Selex Elsag – ex Marconi) = 64,56 x 12 = 774,72
- Premio di Produzione annuo (personale Selex Elsag – ex Marconi) – 464,81 euro anno
- Premio di Produzione annuo assorbibile (personale Selex Elsag – ex Marconi) – importo annuo variabile

Per il personale ex Selex Elsag – ex Ote - la voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, dal 1 gennaio 2014, sarà costituita dall'importo derivante dalle voci di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- PdR consolidato = (personale Selex Elsag – ex Ote) 206,58 euro/anno
- Premio di Qualità Variabile (personale Selex Elsag – ex Ote) – importo fisso annuo di 297,22 euro
- Premio di Produzione (personale Selex Elsag – ex Ote) = 23,24 x 12 = 302,12 euro (importo annuo)

Per il personale ex Selex Elsag – ex Elmer - la voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, dal 1 gennaio 2014, sarà costituita dall'importo derivante dalle voci di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- PdR consolidato = 206,58 euro (importo annuo)

Per il personale ex Selex Elsag – ex Mid - la voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, dal 1° gennaio 2014, sarà costituita dall'importo di 80,00 euro lorde

determinate dalle 16 h di riduzione orario secondo le prassi e consuetudini in uso per il personale sopra indicato. Pertanto a far data dal 1° gennaio 2014 l'orario di lavoro sarà di 40 h settimanali. Inoltre saranno riconosciute le voci di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- PdR consolidato = 297,22 euro (importo annuo)
- Quota Accantonata base (personale Selex Elsag – ex Mid)

livello	Importo
7° e Q	671,39
6°	534,33
5°s	454,48
5°	402,84
4°	361,52
3°	330,53

Per il personale ex Selex Elsag – ex MMA - la voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, dal 1 gennaio 2014, sarà costituita dall'importo derivante dalle voci di seguito indicate, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- PdR consolidato (ex Selex Elsag – ex MMA) = 297,22 euro (importo annuo)
- Premio Qualità (ex Selex Elsag – ex MMA)

Livello	Importo
7° e Q	50,35 x 13 = 604,2
6°	44,42 x 13 = 577,46
5°s	44,42 x 13 = 577,46
5°	41,32 x 13 = 537,16

- Premio feriale (ex Selex Elsag – ex MMA) = 506,13 euro annui sino al 5°s e 519,04 euro annui per i 6° e 7° e 7°/Q

Per il personale ex Selex Elsag – ex Elmer Prov EAE - la voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, dal 1 gennaio 2014, sarà costituita dagli importo derivanti dalle voci di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- PdR consolidato (ex Selex Elsag – ex Elmer Prov EAE) = 206,58 euro (importo annuo)

Per il personale ex Selex Elsag – ex Securitim - la voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, dal 1 gennaio 2014, sarà costituita dagli importi derivanti dalle voci di seguito indicate, individualmente percepita, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Premio di Produzione (ex Selex Elsag – ex Securitim) = valori individuali

il personale ex Selex Elsag – la voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, dal 1 gennaio 2014, sarà costituita dagli importi derivanti dalle voci di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- ISP assorbibile (ex Selex Elsag) = valori individuali
- Accordo 2010 (ex Selex Elsag) = valori individuali
- Elemento Transitorio (ex Selex Elsag) = valori individuali mensili
- Recupero Armonizzazione (ex Selex Elsag) = valori individuali negativi

Per il personale ex Selex Elsag – Datamat - la voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, dal 1 gennaio 2014, sarà costituita dall’ importo derivante dalla voce di seguito indicata, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Premio di Produzione (ex Selex Elsag – ex Datamat) = valori individuali

Per il personale ex Selex Elsag – Alenia Spazio - la voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, dal 1 gennaio 2014, sarà costituita dagli importi

derivanti dalle voci di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Premio di Produzione annuo (ex Alenia Spazio) = 617,17 euro (importo annuo)
- Pdr consolidato (ex Alenia Spazio) = 206,58 euro (importo annuo)
- Indennità EAI (AJ 72)

Per il personale ex Selex Elsag – MC Alenia la voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, dal 1 gennaio 2014, sarà costituita dagli importi derivanti dalle voci di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Premio di Produttività 10/2/89 (ex MC Alenia) = valori individuali mensili congelati al 10/2/89
- Premio di Produzione annuo = (ex MC Alenia) = 517,17 euro (importo annuo)
- Pdr consolidato (ex MC Alenia) = 206,58 euro (importo annuo)

Il nuovo istituto costituito dalla voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, così costituito non inciderà su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti.

Le Parti concordano che con la costituzione, a far data dal 1 gennaio 2014, della nuova voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali che hanno disciplinato l'erogazione e le modalità di calcolo delle voci retribuite sopra elencate.

Ai dipendenti assunti dal 1 gennaio 2014 non sarà riconosciuto l'importo determinato dalle voci retributive sopra elencate in quanto la nuova voce retributiva “Elemento individuale accordi anni precedenti”, è composto da quanto previsto dagli accordi sindacali sottoscritti a livello aziendale e/o da accordi sindacali derivanti dalla contrattazione di 2° livello e/o normative interne e prassi aziendali in ragione della tipologia di trattamento riconosciute, ai dipendenti in forza al 31 dicembre 2013, dalle ex aziende di provenienza.

Per i dipendenti assunti dal 1 gennaio 2014, in virtù delle voci retributive derivanti dagli accordi sindacali sottoscritti a livello aziendale e/o da accordi sindacali derivanti dalla contrattazione di 2° livello e/o normative interne e prassi aziendali, verrà istituita la voce retributiva "Elemento distinto Retributivo Selex ES (EdRSes)" così come disciplinata nel paragrafo successivo.

La nuova voce retributiva "Elemento individuale accordi anni precedenti" così costituita sarà erogata mensilmente per dodici mesi.

Per il personale in regime di part-time l'importo erogato a titolo di "Elemento individuale accordi anni precedenti" così come sopra definito sarà ridotto in relazione al minor lavoro prestato.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro il personale interessato avrà diritto ai dodicesimi della voce retributiva "Elemento individuale accordi anni precedenti" in ragione dei mesi lavorati nell'anno di riferimento.

The page contains several handwritten signatures and initials. On the left side, there is a large, stylized signature that appears to be 'M...'. Below it, there are two more signatures, one of which looks like 'P...'. In the center, there is a large, simple arrow pointing upwards. At the top center, there is a signature that looks like 'Fl...'. At the top right, there is a long, horizontal signature. At the bottom right, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'B...'. The page number '35' is located at the bottom center.

## Elemento distinto Retributivo Selex ES (EdRSes)

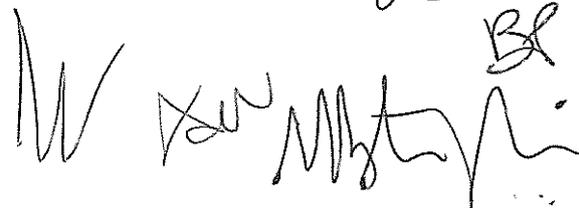
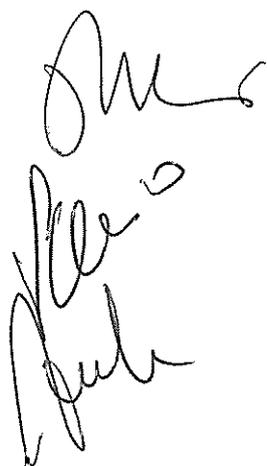
Con decorrenza 1 gennaio 2014, viene istituita, per i nuovi assunti e per i dipendenti a cui sarà riconosciuto il livello superiore, la voce retributiva "Elemento distinto Retributivo Selex ES (EdRSes)" derivante dalla media relativa agli accordi sindacali sottoscritti a livello aziendale e/o da accordi sindacali derivanti dalla contrattazione di 2° livello e/o normative interne e prassi aziendali.

L'importo concordato, a tale titolo, è pari a 60 euro mensili lordi, per dodici mesi, uguale per tutti i dipendenti indipendentemente dal livello/categoria di appartenenza; il suddetto importo, che sarà inserito nel corpo del cedolino, non inciderà su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti.

Per i dipendenti in forza al 31 dicembre 2013 l'importo qui concordato di 60 euro lordi mensili per dodici mesi non sarà corrisposto in quanto è già compreso nelle voci retributive "Superminimo Individuale e/o Accordi Anni Precedenti".

Per il personale in regime di part-time, assunto dal 1 gennaio 2014, l'importo erogato a titolo di "Elemento distinto Retributivo Selex ES (EdRSes)" così come sopra definito sarà ridotto in relazione al minor lavoro prestato.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro il personale interessato, assunto dal 1 gennaio 2014, avrà diritto ai dodicesimi della voce retributiva "Elemento distinto Retributivo Selex ES (EdRSes)" in ragione dei mesi lavorati nell'anno di riferimento.



## Maggiori prestazioni

Le Parti convengono l'abolizione, a far data dal 1 gennaio 2014, dell'istituto delle "maggiori prestazioni", per i dipendenti inquadrati nella 6° categoria provenienti dalle ex Società di seguito indicate:

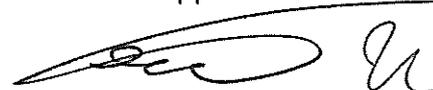
- Maggiori Prestazioni (personale Selex Sistemi Integrati)
- Maggiori Prestazioni (personale Selex Galileo)
- Maggiori Prestazioni (personale Selex Elsag – ex Elsag)
- Maggiori Prestazioni (personale Selex Elsag – ex Domino)
- Maggiori Prestazioni (personale Selex Elsag – ex Prodel)
- Maggiori Prestazioni (personale Selex Elsag – ex MID e MMA)

Alla stessa data sarà istituito, per tutti i dipendenti di Selex ES inquadrati nel 6° livello, un nuovo istituto denominato "Prestazione Variabile Mensile – PVM" che sarà commisurato alla prestazione individuale necessaria a carattere straordinario per realizzare gli obiettivi di:

- Prodotto
- Progetto
- Programma
- Produzione

La prestazione, per i dipendenti inquadrati nel 6° livello, aggiuntiva al normale orario di lavoro, dovrà essere autorizzata, preventivamente, dal Responsabile della Unità Organizzativa di appartenenza, e finalizzata alla realizzazione degli obiettivi sopra citati e sarà retribuita secondo le prassi in atto in ex Selex Galileo ed ex Selex Sistemi Integrati..

I dipendenti inquadrati nel 6° livello provenienti dalle ex Aziende dove era riconosciuta la "maggiore prestazione" sottoscriveranno, entro il 1° trimestre 2014, un Verbale di Conciliazione, in sede sindacale – art. 2113 del codice civile e art. 6 della legge 11 agosto 1973 n. 533 - per annullare individualmente quanto precedentemente applicato ed uniformarsi alla nuova normativa definita nel presente accordo.



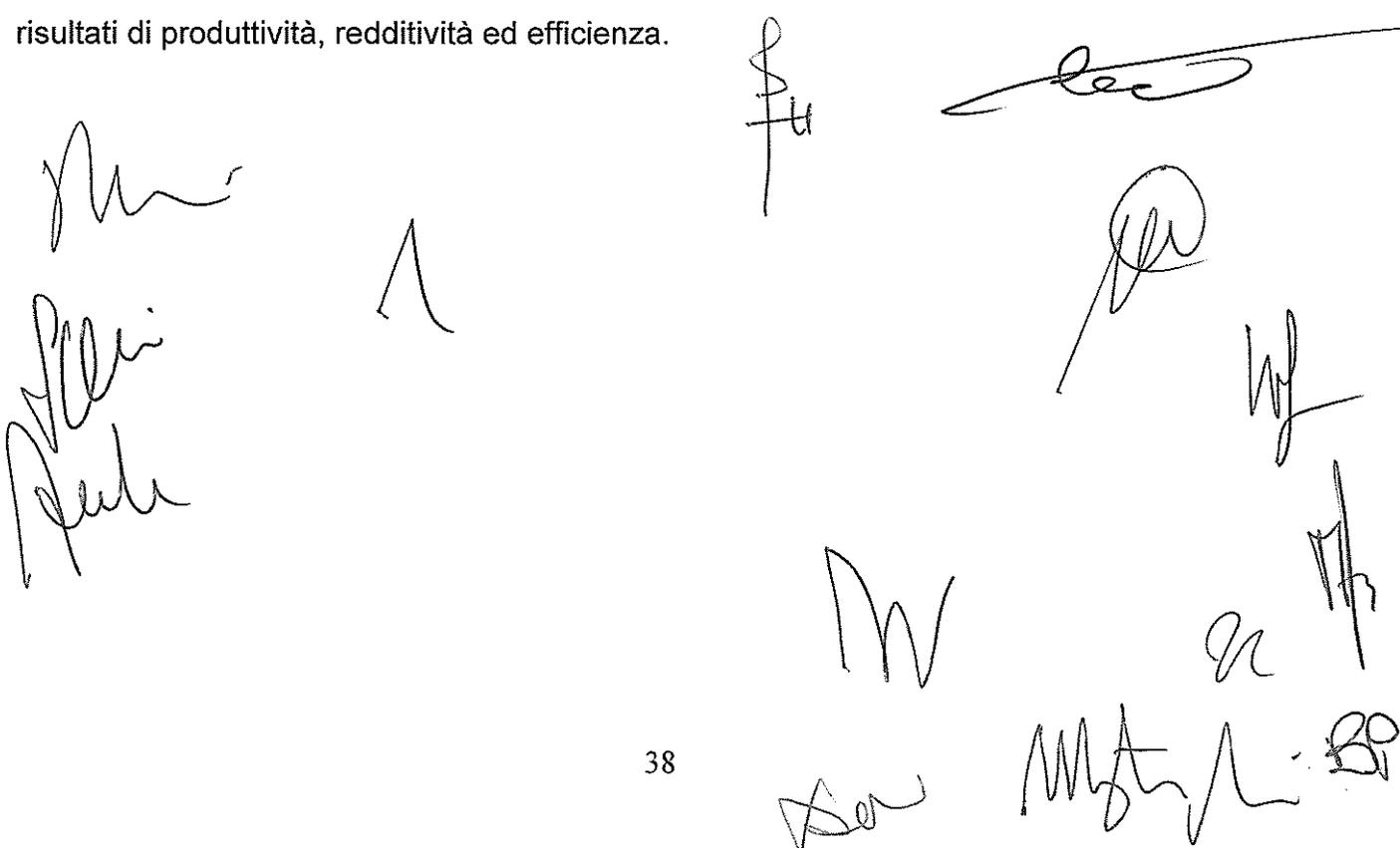
Le Parti concordano che dal 1 gennaio 2014 cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e/o prassi aziendali che disciplinano, per i dipendenti inquadrati nella 6<sup>a</sup> categoria, provenienti dalle società precedentemente indicate, l'istituto delle "maggiori prestazioni".

Ai dipendenti assunti dal 1 gennaio 2014 inquadrati nella 6<sup>a</sup> categoria sarà applicato quanto concordato nel presente accordo.

Ai dipendenti inquadrati nel 6° livello che sarà riconosciuto il 7° livello, a far data dal 1 gennaio 2014, oltre all'incremento retributivo previsto, verrà erogata, una percentuale del 50% della media, degli ultimi tre anni, degli importi erogati a titolo di "Prestazione Variabile Mensile – PVM". L'importo derivante da tale operazione sarà inserito nella voce retributiva "Elemento individuale accordi anni precedenti", per i dipendenti in forza alla data del 31 dicembre 2013, mentre per i nuovi assunti a partire dal 1 gennaio 2014 nella voce retributiva "Elemento distinto Retributivo Selex ES (EdRSes)".

Il presente Verbale di Accordo riferito all'istituzione del nuovo istituto "Prestazione Variabile Mensile – PVM" sarà depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL), al fine di poter beneficiare del regime fiscale agevolato previsto, nel limite delle risorse di cui al comma 481 dell'art. 1 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013).

A tal fine, le Parti dichiarano che le voci retributive di cui al nuovo istituto PVM sono erogate per il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, in termini di miglioramento dei risultati di produttività, redditività ed efficienza.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there is a single, simple signature. On the right side, there are several more complex and stylized signatures, some appearing to be in pairs or groups. The signatures are scattered across the lower half of the page, below the main text.

## Premio Trimestrale 7° livello – ex Selex Sistemi Integrati

Le Parti convengono che a partire dal 1 gennaio 2014, per i dipendenti inquadrati nella 7° categoria sarà applicato quanto previsto dal CCNL.

Per i soli dipendenti provenienti dall' ex Società Selex Sistemi Integrati ai quali, alla data del 31 gennaio 2013, sia stato riconosciuto quanto previsto dall'Accordo Integrativo del 15 dicembre 2005 – capitolo "Premio 7° e 7° quadri", verrà riconosciuto, a far data dal 1 gennaio 2014, un importo lordo pari al 70% della media, individuale, degli importi erogati, a tale titolo, negli ultimi tre anni. Il periodo temporale di riferimento individuale ricorre dal mese in cui gli è stato riconosciuto il 7° livello.

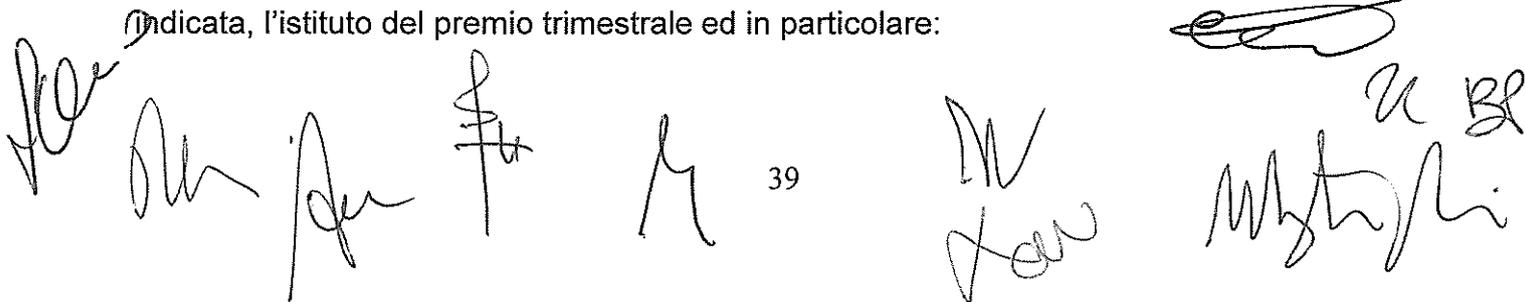
L'importo mensile lordo (come sopra definito), non rivalutabile e non assorbibile, sarà erogato in dodici rate mensili alla voce retributiva "Elemento individuale accordi anni precedenti" senza incidenza alcuna sugli istituti legali e contrattuali, diretti e indiretti, fatta eccezione per il TFR, in analogia al vecchio istituto.

L'Azienda conferma la disponibilità a verificare e riconsiderare l'importo da consolidare per quei lavoratori per i quali sia stato registrato un periodo di assenza per malattia, ricovero e infortunio non inferiore a cento giorni lavorativi continuativi o non continuativi nell'arco temporale dei tre anni preso a riferimento (2010 - 2011 – 2012).

Nei casi di assenza per "maternità/paternità" verificatasi nel periodo temporale di riferimento, l'Azienda nel calcolo dell'importo da consolidare, scomputerà dal quadriennio di riferimento le assenze a titolo di congedo per "maternità/paternità" (astensione obbligatoria dal lavoro) della lavoratrice/lavoratore.

I dipendenti interessati all'applicazione della disciplina qui concordata sottoscriveranno un Verbale di Conciliazione in sede sindacale – art. 2113 del codice civile e art. 6 della legge 11 agosto 1973 n. 533 - per annullare individualmente quanto precedentemente applicato dalla ex società Selex Sistemi Integrati.

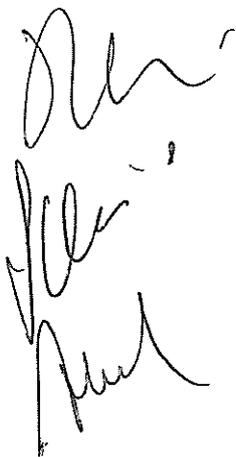
Le Parti concordano che dal 1 gennaio 2014 cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e/o prassi aziendali che disciplinano, per i dipendenti inquadrati nella 7<sup>a</sup> categoria, provenienti dalla società precedentemente indicata, l'istituto del premio trimestrale ed in particolare:



- Selenia – Industrie Elettroniche Associate SpA – Procedura PER/A/21 dell'8 ottobre 1976, avente ad oggetto "Regolamentazione dell'orario di lavoro per le 7° categorie";
- Selenia – Industrie Elettroniche Associate SpA – Protocollo 22 FC/mr del 4 febbraio 1977, avente ad oggetto "Premio di 7° categoria";
- Selenia – Industrie Elettroniche Associate SpA – Protocollo GT/mr/06 del 26 gennaio 1984, avente ad oggetto "Premio di 8° categoria";

Ai dipendenti assunti dal 1 gennaio 2014 inquadrati nella 7<sup>a</sup> categoria ed a tutto il personale a cui sarà riconosciuta, successivamente al 1 gennaio 2014, la 7<sup>a</sup> categoria sarà applicato quanto previsto dal CCNL.

Le Parti concordano che nel mese di Ottobre del 2014 verrà effettuata una verifica complessiva sui livelli retributivi medi, con particolare riferimento ai livelli 7.



## Elemento Armonizzazione Premio 7° e Quadri

Le Parti convengono che a partire dal 1 gennaio 2014, per i dipendenti inquadrati nella 7°/Quadro categoria sarà applicato quanto previsto dal CCNL.

Le Parti concordano che dal 1 gennaio 2014 cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e/o prassi aziendali applicate dalle ex società di provenienza che disciplinano, per i dipendenti inquadrati nella 7°/Quadri, l'istituto "Elemento Armonizzazione Premio 7° e Quadri" e/o altri istituti di pari contenuto.

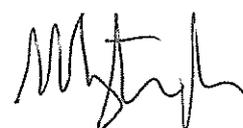
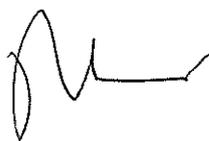
Con la sottoscrizione del presente Accordo viene a cessare l'efficacia dell'istituto Elemento Retributivo Anni Precedenti che a far data dal 1° gennaio 2014 sarà inserito nella voce retributiva "Elemento individuale accordi anni precedenti" senza incidenza alcuna sugli istituti legali e contrattuali, diretti e indiretti, fatta eccezione per il TFR, in analogia al vecchio istituto.

Pertanto limitatamente a quanto sopra vengono caducati i seguenti accordi:

- Ipotesi di accordo sindacale di Selex Sistemi Integrati e FIM – Fiom – UILM nazionali e territoriali e le RSU del 9 luglio 2009 sottoscritto presso Unindustria Roma su tale materia;
- Verbale di Accordo di Selex Sistemi Integrati e FIM – Fiom – UILM nazionali e territoriali e le RSU del 15 settembre 2009 su tale materia;
- Lettera di Selex Sistemi Integrati alle segreterie nazionali FIM – Fiom – UILM del 15 settembre 2009 – prot. MC/CC/cm/122/09 avente per oggetto: Lettera Allegata al Verbale di Accordo sindacali Quadri;
- Lettera di Selex Sistemi Integrati alle segreterie nazionali FIM – Fiom – UILM del 15 settembre 2009 – prot. MC/CC/cm/121/09 avente per oggetto: Premio 7^ cat./Quadri;
- Regolamento aziendale sull'Assistenza Sanitaria dei Quadri emesso in data 30 settembre 2009 dall'ex Selex Sistemi Integrati;

Ai dipendenti assunti dal 1 gennaio 2014 inquadrati nella 7<sup>a</sup> Quadro ed a tutto il personale a cui sarà riconosciuta, successivamente al 1 gennaio 2014, la qualifica di Quadro sarà applicato quanto previsto dal CCNL.

Le Parti concordano, in considerazione delle funzioni assegnate alla categoria professionale in argomento, nonché alla natura fiduciaria della prestazione lavorativa caratterizzata prevalentemente dal raggiungimento di obiettivi assegnati dall'Azienda, di disciplinare tutta la materia relativa ai Quadri nei capitoli successivi.

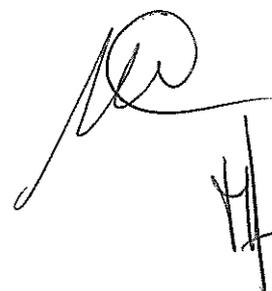
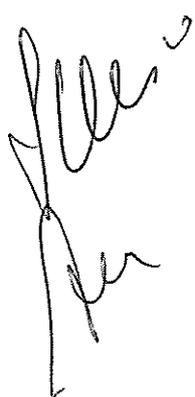


## Corresponsione della retribuzione e consegna del cedolino

La retribuzione sarà corrisposta al dipendente con bonifico bancario su conto corrente indicato dal lavoratore, con accredito della valuta al giorno 27 di ogni mese o al giorno precedente nel caso in cui il 27 è coincidente con un giorno festivo/non lavorativo.

Il cedolino sarà consegnato o reso disponibile in formato elettronico al dipendente il giorno 27 di ogni mese; nel caso in cui il giorno 27 è coincidente con un giorno festivo/non lavorativo la consegna/messa a disposizione dello stesso e la valuta dell'importo percepito sarà anticipata al giorno lavorativo precedente.

Nei confronti degli operai e di altri lavoratori che non abbiano accesso a postazioni informatiche, sarà garantita l'erogazione del cedolino in forma cartacea.



VOCI TESTATA

VECCHIO CEDOLINO SELEX GALILEO S.p.A.		NUOVO CEDOLINO SELEX ES S.p.A.
1.1 MINIMO CCNL	→	1.1 MINIMO CCNL
1.2 INDENNITA' FUNZIONE	→	1.1 MINIMO CCNL
1.3 ELEMENTO RETRIBUTIVO	→	1.1 MINIMO CCNL
1.4 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'	→	1.4 SCATTI ANZIANITA'
1.5 IMPORTO 50% SCATTI 1.6 SCATTI CONGELATI 1.7 COMPLETAMENTO SCATTI (APA)	→	1.5 SCATTI CONGELATI
1.8 SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE 1.9 SUPERMINIMO INDIVIDUALE ASSORBIBILE 1.11 PREMIO DI PRODUZIONE 1.12 PPC/EAP	} →	1.6 SUPERMINIMO INDIVIDUALE <u>NON ASSORBIBILE</u>
1.10 SUPERMINIMO COLLETTIVO	→	1.7 SUPERMINIMO COLLETTIVO (NUOVO)

ELEMENTI FISSI MENSILI CORPO DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO SELEX GALILEO S.p.A.		NUOVO CEDOLINO SELEX ES S.p.A.
3.1 TREDICESIMA MENSILITA'	→	3.1 TREDICESIMA MENSILITA'



The page contains several handwritten signatures and initials. On the left side, there are three large, overlapping signatures. In the center, there are several smaller initials and a signature. On the right side, there are more signatures, including one that appears to be a stylized 'A' or 'B' and another that looks like 'BP'. At the bottom right, there are more initials and a signature.

VOCI TESTATA

VECCHIO CEDOLINO SELEX ELSAG S.p.A.

NUOVO CEDOLINO SELEX ES S.p.A.

1.1 MINIMO CCNL	→	1.1 MINIMO CCNL
1.2 INDENNITA' FUNZIONE	→	1.1 MINIMO CCNL
1.3 ELEMENTO RETRIBUTIVO	→	1.1 MINIMO CCNL
1.4 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'	→	1.4 SCATTI ANZIANITA'
1.5 IMPORTO 50% SCATTI 1.6 SCATTI CONGELATI 1.7 COMPLETAMENTO SCATTI (APA)	→	1.5 SCATTI CONGELATI
1.8 SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE 1.9 SUPERMINIMO INDIVIDUALE ASSORBIBILE 1.10 TERZO ELEMENTO 1.12 PREMIO DI PRODUZIONE 1.13 INDENNITA' MENSA 1.14 ACCORDO 2010 1.15 AOL 1.16 ASSEGNO PROVINCIALE 1.17 EX QUATTORDICESIMA 1.18 ISP ASSORBIBILE 1.19 STRAORDINARIO FORFETTARIO	→	1.6 SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE
2.2 PREMIO DI PRODUZIONE solo per il CIA VV 2.8 TERZO ELEMENTO 2.9 PREMIO QUALITA'	→	1.6 SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE
1.11 SUPERMINIMO AZIENDALE	→	1.7 SUPERMINIMO COLLETTIVO (NUOVO)

ELEMENTI FISSI MENSILI CORPO DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO SELEX ELSAG S.p.A.

NUOVO CEDOLINO SELEX ES S.p.A.

2.1 PREMIO DI PRODUTTIVITA' 2.2 PREMIO DI PRODUZIONE i restanti CIA tranne il VV 2.3 PREMIO PRODUZIONE MENSILE 2.4 PREMIO PRODUTTIVITA' 10/02/1989 2.5 EDR NON ASSORBIBILE 2.6 ELEMENTO TRANSITORIO 2.7 RECUPERO ARMONIZZAZIONE 2.10 INDENNITA' EAI	→	2.1 ACCORDI ANNI PRECEDENTI
--	---	-----------------------------

RETRIBUZIONI DIFFERITE

VECCHIO CEDOLINO SELEX ELSAG S.p.A.

NUOVO CEDOLINO SELEX ES S.p.A.

3.1 PREMI PRODUZIONE ANNUO 3.2 PREMIO DI PRODUZIONE ANNUO ASSORBIBILE 3.3 QUOTA ACCANTONATA BASE 3.4 PREMIO FERIALE 3.5 PDR CONSOLIDATO 3.6 PREMIO QUALITA' VARIABILE 3.8 QUATTORDICESIMA MENSILITA'	→	2.1 ACCORDI ANNI PRECEDENTI
3.7 TREDICESIMA MENSILITA'	→	TREDICESIMA MENSILITA'

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'Vice', 'M', 'B', and others.]*

VOCI TESTATA

VECCHIO CEDOLINO SELEX SISTEMI INTEGRATI S.p.A.

NUOVO CEDOLINO SELEX ES S.p.A.

1.1 MINIMO CCNL	→	1.1 MINIMO CCNL
1.2 INDENNITA' FUNZIONE	→	1.1 MINIMO CCNL
1.3 ELEMENTO RETRIBUTIVO	→	1.1 MINIMO CCNL
1.4 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'	→	1.4 SCATTI ANZIANITA'
1.5 IMPORTO 50% SCATTI 1.6 SCATTI CONGELATI 1.7 COMPLETAMENTO SCATTI (APA)	→	1.5 SCATTI CONGELATI
1.8 SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE 1.9 SUPERMINIMO INDIVIDUALE ASSORBIBILE 1.11 PREMIO DI PRODUZIONE 1.12 PPC/EAP 1.13 Ex NSI	→	1.6 SUPERMINIMO INDIVIDUALE <u>NON ASSORBIBILE</u>
1.10 SUPERMINIMO COLLETTIVO	→	1.7 SUPERMINIMO COLLETTIVO (NUOVO)

ELEMENTI FISSI MENSILI CORPO DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO SELEX SISTEMI INTEGRATI S.p.A.

NUOVO CEDOLINO SELEX ES S.p.A.

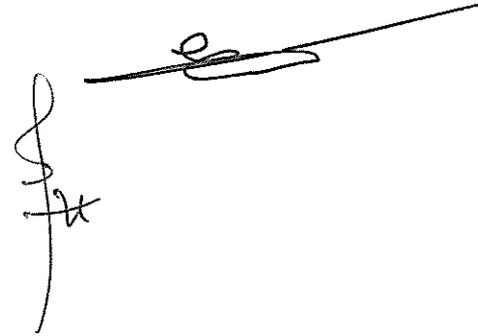
2.1 IND. FUNZ. SOST. INC. SIC.	→	Accordi anni precedenti
2.2 IND. SOST. MENSA	→	Accordi anni precedenti
3.1 TREDICESIMA MENSILITA'	→	3.1 TREDICESIMA MENSILITA'
3.2 EROGAZIONE ANNUA	→	Accordi anni precedenti

*[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]*

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]*

## NOTA A VERBALE

L'Azienda si impegna a effettuare una verifica entro il primo trimestre 2014, per i trattamenti relativi ai dipendenti ex AMTEC dei Siti di Abbadia S. Salvatore e Piancastagnaio in merito all'indennità chilometrica Sede Disagiata e alla riduzione di orario giornaliera di 15 min.



## ORARIO DI LAVORO E SISTEMA DI FLESSIBILITA'

### Premessa

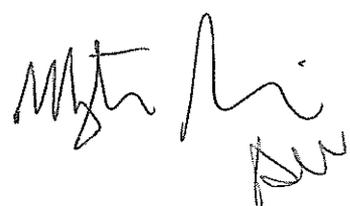
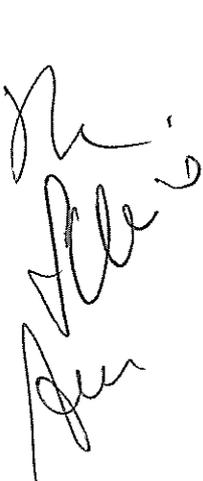
L'Azienda ritiene che una **corretta gestione dell'orario di lavoro** rappresenti una delle componenti primarie dell'organizzazione del lavoro.

L'orario di lavoro deve essere articolato in termini di **flessibilità**, in modo da garantire la migliore efficienza e produttività dell'Azienda, in quanto strettamente connessa con i mutamenti di mercato e all'esigenza di migliorare il proprio posizionamento competitivo necessario a costituire il rilancio e lo sviluppo di Selex ES.

L'Azienda che, in ambito organizzativo, è caratterizzata da un sistema di gestione e controllo integrato delle sue attività di business e di staff, deve, necessariamente, dotarsi di **un modello di orario compatibile con le esigenze operative industriali e produttive di Selex ES.**

Per rispondere a tali esigenze di carattere organizzativo ed industriali, nonché a specifiche situazioni legate ad esigenze tecnico-produttive, si conviene che le Parti opereranno per utilizzare appieno, attraverso un confronto preventivo con le OO.SS ed il Coordinamento delle RSU, **tutti gli strumenti di flessibilità** già previsti dal CCNL .

A tal fine, le Parti, concordano, quanto di seguito riportato nei successivi capitoli.



## Orario di lavoro

Le Parti in considerazione che:

- la disciplina della durata settimanale dell'orario normale di lavoro è definita dal D.lgs n.66/2003 e da quanto è previsto in materia dal CCNL;
- i mutamenti rapidi dello scenario del mercato di riferimento, nonché le esigenze di produttività e competitività dell'Azienda, possono comportare un ricorso a regimi di orario sempre più articolati e rispondenti all'evoluzione degli aspetti tecnico – organizzativi e produttivi;

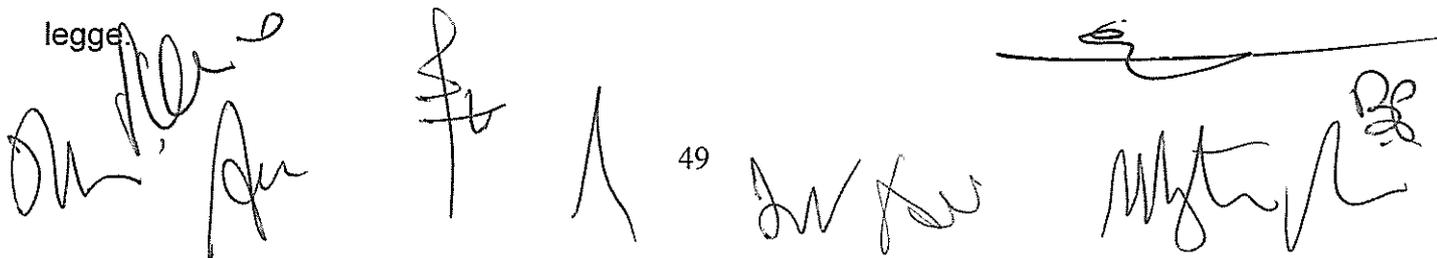
concordano, a far data dal **1 gennaio 2014**, che:

1. la durata dell'orario normale di lavoro, salvo quanto previsto per il personale turnista, è stabilita in **40 ore settimanali**, con ripartizione di norma dal lunedì al venerdì;
2. l'orario normale di lavoro di inizio e uscita giornaliero dei lavoratori addetti al turno centrale (quadri, impiegati, equiparati e operai) è definito dalle **07.45 alle ore 16.30** con 15 minuti di flessibilità all'ingresso. A livello dei singoli siti saranno definiti con la RSU gli orari relativi alla pausa mensa (45 minuti) tenendo conto dell'assetto organizzativo dello stabilimento.

Le Parti concordano, inoltre, di rimandare a ciascuna sede locale, in ragione delle specifiche esigenze legate alle particolari situazioni logistiche e compatibilmente con quelle tecnico – produttive la possibilità di fissare, attraverso un confronto preventivo con la RSU, un orario differente racchiuso tra le ore 7.30 e le 8.00 in entrata e le ore 16.15 e le ore 16.45 in uscita..

Fermo restando le disposizioni contrattuali, ai solo fini legali, i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di

legge



Nel caso in cui i volumi produttivi dovessero richiedere una modulazione diversa dell'orario di lavoro, le Parti concordano l'attivazione di un tavolo di confronto con le RSU degli stabilimenti interessati.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo in materia di orario di lavoro si rimanda a quanto previsto dal CCNL.

Le Parti concordano che dal 1 gennaio 2014 cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e/o prassi aziendali provenienti dai regolamenti delle ex Società di provenienza, che disciplinano in modo diverso, da quanto qui concordato, gli orari di ingresso e uscita dei dipendenti di Selex ES.



## Orario di lavoro – Flessibilità

Fermo restando che tutti i dipendenti hanno l'obbligo di timbratura in ingresso e in uscita, a fini della rilevazione della presenza giornaliera, l'orario di ingresso per tutti i dipendenti è fissato alle ore 7.45, salvo per i siti dove si concorda, per esigenze logistiche, un orario di ingresso nella fascia definita dalle ore 7.30 alle ore 8.00, per cui nessuno è autorizzato ad entrare in Azienda prima degli orari suindicati, salvo autorizzazione del proprio Responsabile.

Le Parti concordano pertanto che eccezionalmente in casi di particolare necessità i dipendenti, possano utilizzare le fasce di flessibilità sotto definite senza che queste determinino impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo.

L'evento della flessibilità giornaliera deve essere utilizzato in modo unico e non frazionato all'interno della singola giornata, garantendo lo svolgimento delle restanti ore lavorate in maniera continuativa.

Sulla base di tali orientamenti si concordano le seguenti fasce di flessibilità:

- per i Quadri, addetti al turno centrale, si applicherà un sistema di flessibilità di 240 minuti massimi totali in ingresso e in uscita.

Il recupero della flessibilità può avvenire nella stessa giornata e/o nel mese e/o nel trimestre.

- per i 7° livelli, addetti al turno centrale, si applicherà un sistema di flessibilità di 225 minuti massimi totali in ingresso e in uscita.

Il recupero della flessibilità può avvenire nella stessa giornata e/o nel mese e/o nel trimestre.

- per il personale inquadrato al 6° livello addetto al turno centrale, si applicherà un sistema di flessibilità di 180 minuti massimi totali in ingresso e in uscita.

Il recupero della flessibilità deve avvenire nella stessa giornata e/o nel mese.

- per il personale inquadrato sino al 5° livello superiore addetto al turno centrale, si applicherà un sistema di flessibilità di 120 minuti massimi totali in ingresso e in uscita.

Il recupero della flessibilità deve avvenire nella stessa giornata e/o nel mese.

La flessibilità per i punti suindicati va intesa a minuti.

Le fasce di flessibilità sopra definite sono estese anche ai dipendenti con contratto part – time.

Gli ingressi in Azienda, oltre le fasce di flessibilità sopra definite, saranno disciplinate da quanto previsto in materia di orario di lavoro dal CCNL; in particolare si evidenzia che il ritardo in ingresso, oltre le fasce di flessibilità, qui definite, anche di un solo minuto, determina un'assenza dal lavoro con obbligo di giustificativo dall'inizio dell'orario teorico (7.45) all'ora di ingresso, per cui il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 minuti e fino a 30 minuti, fatto salvo la fruizione dei 29' di recupero minuto/minuto prevista nel capitolo successivo.

L'uscita anticipata, oltre le fasce di flessibilità qui definite, anche di un solo minuto, determina un'assenza dal lavoro con obbligo di giustificativo (ferie, Par, C.ore) dall'inizio dell'orario anticipato di uscita a quello previsto per la conclusione dell'orario di lavoro (16.30), per cui il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora prima della flessibilità di uscita a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 minuti e fino a 30 minuti.

La maggior presenza rispetto alla giornata lavorativa di 8 ore è da considerarsi unicamente ai fini del computo della flessibilità mensile/trimestrale nel rispetto della flessibilità massima consentita sia in ingresso che in uscita. A titolo di esempio si riporta un caso relativo ad un dipendente di 6° livello:

- considerato l'orario di ingresso alle ore 7.45 e quello di uscita alle ore 16.30, il dipendente entra in Azienda alle ore 8.45 ed esce alle ore 17.45, il sistema rileva una minor presenza dalle ore 07:45 alle 8.45 ed una maggior presenza dalle 16:30 alle 17.30; l'ora in più lavorata andrà computata ai fini della flessibilità qui concordata.

Qualora a fine mese/trimestre per i 7° e 8° Quadri, la differenza tra il totale delle eventuali prestazioni eccedenti l'orario normale di lavoro e il totale delle ore lavorative del mese e/o nel trimestre produca, un risultato negativo, il dipendente dovrà coprire la minor prestazione con un giustificativo (es: Ferie, Par o C. ore), viceversa l'Azienda procederà

ad effettuare una trattenuta mensile e/o a fine trimestre per i 7° e 8° Quadri per le ore mancanti fino a totale copertura delle ore lavorative previste nel mese/trimestre.

Le disposizioni sopra riportate non fanno, comunque, venir meno l'obbligo di tutti i dipendenti al rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali in materia di orario di lavoro e non consentono modifiche strutturali dell'orario medesimo.

Il dipendente è responsabilizzato ad una strutturazione del proprio orario di lavoro ed a un utilizzo dei margini di flessibilità in modo da non contrastare le esigenze tecnico-organizzative dell'Azienda.

Per motivi organizzativi e di sicurezza, non è consentita la presenza dopo le ore 20.00 senza la preventiva richiesta scritta da parte del dirigente responsabile e l'autorizzazione dell'Hr di sito.

In ragione degli orientamenti qui definiti le Parti concordano un periodo di sperimentazione con effetto dal 1° aprile 2014 al 30 novembre 2014 per verificare l'impatto di tale disciplina sull'organizzazione industriale e produttiva nel rispetto dei tempi contrattuali di consegna delle commesse e obiettivi di recupero di efficienza definiti nel Piano Industriale Selex ES, con l'obiettivo di correggere eventuali distorsioni che le flessibilità qui sperimentate possano determinare.

Le Parti concordano che dal 1 gennaio 2014 cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e/o prassi aziendali provenienti dai regolamenti delle ex Società di provenienza, che disciplinano in modo diverso, da quanto qui concordato, le fasce di flessibilità in ingresso/uscita.

#### Personale part time / allattamento

I dipendenti con contratto di lavoro part-time con prestazione fino a 6 ore giornaliere possono non effettuare la pausa mensa.

Il ritardo in ingresso, oltre le fasce di flessibilità definite per ciascun livello, anche di un solo minuto, determina un'assenza dal lavoro con obbligo di giustificativo dall'inizio dell'orario teorico ed il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o

mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 minuti e fino a 30 minuti.

L'uscita anticipata, oltre le fasce di flessibilità qui definite, anche di un solo minuto, determina un'assenza dal lavoro con obbligo di giustificativo (ferie, Par, C.ore) dall'inizio dell'orario anticipato di uscita a quello previsto per la conclusione dell'orario di lavoro, per cui il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora prima della flessibilità di uscita a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 minuti e fino a 30 minuti.

In caso di utilizzo dei permessi di allattamento, è possibile, su richiesta della dipendente, l'esclusione della pausa pranzo.

Le Parti concordano che con decorrenza 1 gennaio 2014 saranno annullate tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali che disciplinano tutta la materia del contratto part - time.

### **Regime dei permessi e dei recuperi da valere con decorrenza 1 aprile 2014**

Per tutti i dipendenti inquadrati fino al 6° livello superiore è possibile utilizzare, in casi eccezionali, e, previa autorizzazione dei propri Responsabili, nell'ambito delle otto ore giornaliere, un permesso a recupero fino ad un massimo di due ore e mezzo al giorno, per il ritardo in ingresso e/o l'uscita anticipata a fine orario di lavoro.

Le uscite, durante l'orario di lavoro, dopo la flessibilità in ingresso e prima della flessibilità in uscita, che prevedono un rientro in Azienda, andranno giustificate con ferie/par/conto ore.

Le Parti concordano per il personale inquadrato fino al 5° livello superiore l'utilizzo del permesso a recupero, minuto a minuto, oltre le fasce di flessibilità, fino ad un massimo di 29 minuti al mese. Tale recupero potrà essere effettuato con la sola comunicazione verbale al proprio Responsabile.

Il recupero oltre i 29 minuti e oltre le fasce di flessibilità qui definite, potrà essere effettuato con l'autorizzazione formale del proprio Responsabile a frazioni di un quarto d'ora.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]*

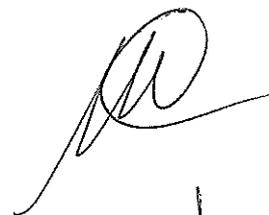
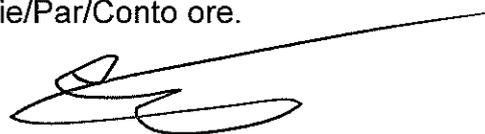
Alla fine del mese le quantità di permesso non recuperate – arrotondate al ¼ d'ora in eccesso – saranno giustificate fino alla concorrenza, in automatico e senza alcuna modulistica, dalle eventuale ore di straordinario effettuate .

In assenza di straordinari il recupero della minore prestazione giornaliera e/o mensile – a completamento delle ore di lavoro previste nel mese – deve essere giustificata con ferie pregresse/ferie/Par/Conto ore.

Sono esclusi dalla presente disciplina i lavoratori a turno.

*Personale inquadrato 7° livello e 8° Quadri*

Il recupero della minore prestazione giornaliera/mensile/trimestrale, per i dipendenti inquadrati nel 7° livello e 8° Quadri, potrà essere effettuato entro le ore 20.00 di ogni giorno lavorativo, previa comunicazione oltre tale orario. Il mancato recupero delle ore di lavoro previste dovrà essere giustificato con ferie pregresse/ferie/Par/Conto ore.



## LAVORO STRAORDINARIO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario di lavoro giornaliero, oltre le fasce di flessibilità definite nel presente accordo, fissato in applicazione di quanto previsto in materia dal CCNL.

La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Il lavoro straordinario dovrà avere carattere realmente straordinario e sarà richiesto per fronteggiare sia situazioni variabili di mercato, sia per rispondere tempestivamente alle esigenze critiche che si manifestano nel corso delle attività produttive.

Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno di lavoro del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera "notturno" il lavoro compiuto dalle ore 6.00 nei limiti di un'ora giornaliera, (es. predisposizione del funzionamento degli impianti).

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 9 – Festività – Sezione Quarta – Titolo III del CCNL.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa retribuzione sono quelle previste dal CCNL.

Nel caso in cui vi sia personale di ex aziende che usufruiscono di maggiorazioni per il lavoro straordinario superiori a quelle previste dal CCNL, le Parti concordano di forfettizzare la media delle quote ex CCNL degli ultimi due anni (2012 e 2013) inserendo tali importi sul "Superminimo Individuale".

La % di maggiorazione del lavoro straordinario sono computate sugli imponibili orari individuali composti dai seguenti elementi retributivi:

- Minimo Contrattuale
- Superminimo Individuale
- Superminimo Collettivo
- Aumenti periodici di Anzianità

- Scatti congelati

Le Parti concordano che l'Azienda comunicherà alle RSU di ogni sito, in ogni trimestre, le ore di straordinario effettuate. L'Azienda si impegna, inoltre, a fronte di eventuali esigenze produttive, ad una verifica preventiva con le RSU sull'utilizzo del lavoro straordinario.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo in materia di lavoro straordinario, notturno e festivo si rimanda a quanto previsto dal CCNL.

In funzione di tutto quanto sopra, a partire dal 1 gennaio 2014, la prestazione del lavoro straordinario, con conseguente retribuzione, sarà esclusivamente riconosciuta al personale non direttivo.

Di conseguenza, per le categorie 6<sup>a</sup>, 7<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup>Q non è previsto il pagamento delle maggiori prestazioni fatte salve le ore, oltre le 40 settimanali, che vengono effettuate nei giorni festivi e che possono essere utilizzate come riposi compensativi da effettuare entro il mese in cui è stata effettuata la prestazione.

Vengono aboliti tutti gli istituti "compensativi" esistenti, con particolare riferimento a riposi compensativi/permessi con recupero salvo quanto previsto nel presente accordo nel capitolo "Permessi a Recupero".

Al personale assunto dal 1 gennaio 2014 verterà applicato in materia quanto previsto dalla legge e dal CCNL.

Le Parti concordano che con decorrenza 1 gennaio 2014 saranno annullate tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali che disciplinano tutta la materia della prestazione del lavoro straordinario, notturno e festivo.

57

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two large, stylized signatures. In the center, there is a vertical signature that looks like 'Fu'. To the right, there is a large, horizontal signature that appears to be 'M. M.' with a circle around the first 'M'. Below these, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'M. M.' and another that looks like 'B'. The page number '57' is printed in the center of the bottom section.

## FERIE

Viene applicata in materia, dal 1 gennaio 2014, la disciplina prevista dalla legge e dal vigente CCNL.

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, come appresso specificato, con decorrenza della retribuzione:

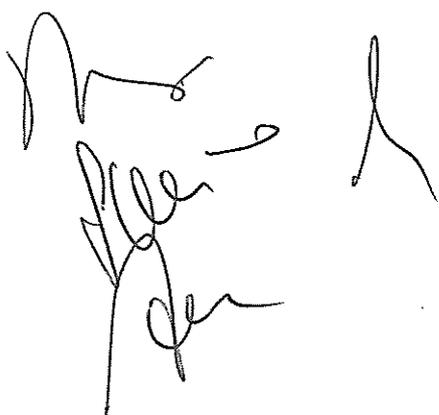
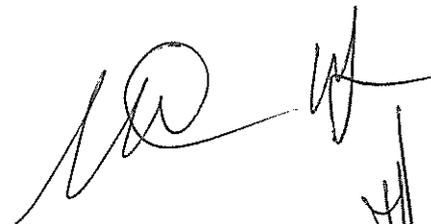
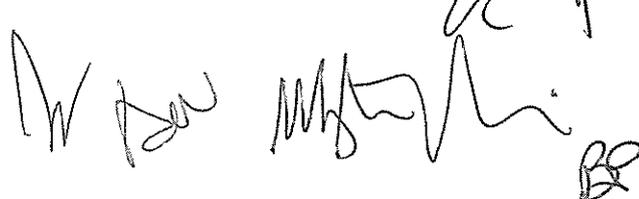
- 20 giorni (160 ore) per tutti i dipendenti che hanno un'anzianità aziendale sino a 10 anni compiuti;
- 1 ulteriore giorno lavorativo (+ 8 ore, ossia 21 gg totali) per tutti i dipendenti che hanno un'anzianità aziendale da 10 anni a 18 anni compiuti;
- 5 giorni lavorativi (+ 40 ore, ossia 25 gg totali) per tutti i dipendenti che hanno un'anzianità aziendale oltre i 18 anni compiuti.

I dipendenti matureranno per ogni mese di servizio prestato 1/12 del periodo feriale spettante, secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

Ogni settimana lavorativa è ragguagliata a 5 ovvero 6 giorni a secondo che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia di 5 o 6 giorni.

La fruizione delle ferie è a gruppi minimi di 1 ora.

Su tutti gli altri aspetti che disciplinano tale materia si rimanda a quanto previsto dalle leggi e dal CCNL.

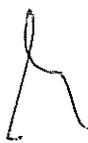
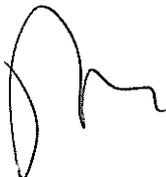
## Norma Transitoria

Sono fatti salvi i trattamenti migliorativi già acquisiti in base alle ex società di provenienza, per cui tutti i dipendenti che hanno maturato o matureranno Ferie in più rispetto al CCNL, manterranno tali condizioni.

Ed in particolare, a titolo esemplificativo, per i dipendenti:

- ex Galileo assunti prima del 17 febbraio 2006 che conserveranno le ferie maturate antecedentemente alla data suindicata;
- ex Selex Sistemi Integrati ed ex Selenia assunti prima del 31 dicembre 2005 che conserveranno le ferie maturate antecedentemente alla data suindicata;
- ex Selex Elsag – ex Datamat che conserveranno il trattamento ad oggi riconosciuto;
- ex Selex Elsag – ex MID.

In ogni caso, oltre alle ex Società sopra indicate, nel caso in cui si riscontrino trattamenti di miglior favore, questi saranno preservati.

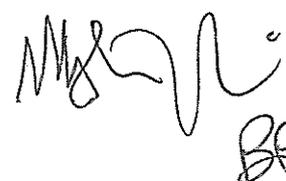


## Permessi Anni Retribuiti (PAR)

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, le Parti convengono che, ad esclusione delle giornate di PAR destinate alla "chiusura collettiva/calendario lavorativo annuo", la parte rimanente degli stessi, destinata alla fruizione individuale, potrà essere fruita, compatibilmente alle esigenze tecnico - organizzative e produttive, a gruppi di 4 ore e di 1 ora.

Le Parti concordano che due giorni di PAR (16 ore) possono essere utilizzati a gruppi di 15 minuti.

Per tutti gli altri aspetti che disciplinano tale materia si rimanda a quanto previsto dal CCNL.

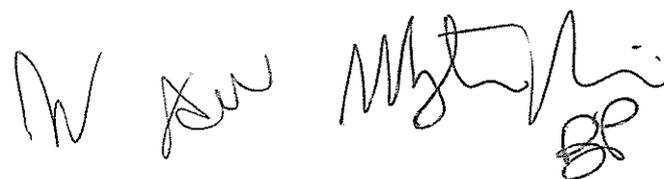
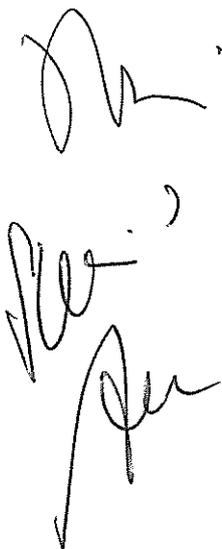


## Festività cadenti di sabato e di domenica

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile.

Qualora, invece, una delle festività, indicate dalla legge e dal CCNL cada di sabato e/o di domenica, le Parti concordano che, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, sarà corrisposto ai dipendenti un importo lordo pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Le Parti concordano che con decorrenza 1 gennaio 2014 saranno annullate tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali che disciplinano tutta la materia relativa a Ferie, Par, C. ore e Festività cadenti di sabato e domenica.



## Calendario lavorativo

La predisposizione del calendario lavorativo sarà effettuata, previo esame congiunto con le RSU, entro il 1° trimestre di ciascun anno solare con il fine di garantire un unico calendario lavorativo per tutti i siti aziendali.

Le Parti al fine di garantire un'omogeneità delle "chiusure collettive" a livello aziendale, convengono di definire le seguenti linee guida:

- 10 giornate di Ferie/PAR dovranno essere individuate per la chiusura collettiva estiva nel mese di agosto salvo intese con le RSU che possono elevare tale periodo a 15 giorni. Nel caso in cui, per esigenze tecnico – organizzative e produttive, il dipendente verrà comandato al lavoro, lo stesso dovrà ripianificare, con il proprio Responsabile, un periodo di fruizione alternativo di fruizione delle ferie, nell'arco temporale giugno – settembre;
- le giornate di Ferie/PAR necessarie a coprire il periodo di chiusura collettiva invernale (dal 23 al 31 dicembre). Per i comandati al lavoro, il periodo di fruizione alternativo alla chiusura invernale, dovrà essere ripianificato in accordo con il proprio Responsabile, tra novembre e febbraio dell'anno successivo.

L'Azienda si impegna ad utilizzare per tali chiusure fino a un massimo di 5 giorni di PAR così come previsto dal CCNL.

Le restanti giornate a fruizione collettiva saranno definite con la RSU a livello di Sito.

Per tutti gli altri aspetti non contemplati nel seguente capitolo, si rimanda a quanto previsto dalle normative legislative e contrattuali.

## TURNI

L'orario normale dei lavoratori turnisti, ovvero, coloro che prestano la loro attività in turni continui avvicendati, con prestazioni alternate diurne e notturne, è di 40 ore settimanali comprensive di mezz'ora di pausa mensa retribuita.

A regime ordinario l'articolazione dei tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno, a rotazione, è distribuita secondo i seguenti orari:

- **1° turno:** dalle ore 06.00 alle ore 14.00;
- **2° turno:** dalle ore 14.00 alle ore 22.00;
- **3° turno:** dalle ore 22.00 alle ore 06.00;

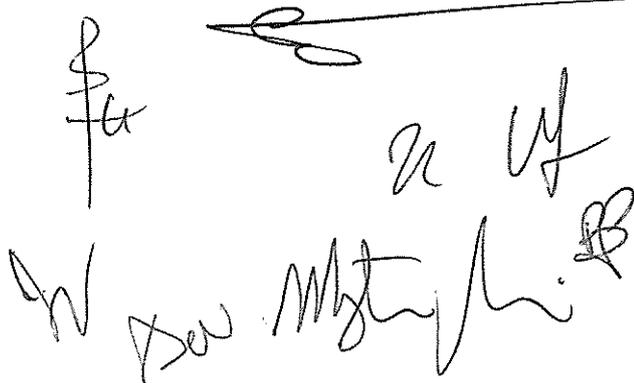
L'orario della pausa mensa nei tre turni sarà definita con la RSU a livello dei siti interessati alla turnazione.

Nel caso in cui i volumi di produzione dovessero richiedere l'utilizzo degli impianti su 7 giorni e tre turni, le Parti concordano di effettuare un confronto preventivo con la RSU a livello di sito.

Tale confronto dovrà esaurirsi entro un periodo massimo di 20 giorni di calendario, alla data della comunicazione aziendale, al termine del quale si applicherà lo schema di orario indicato dall'Azienda.

Per i lavoratori turnisti in caso di prestazioni straordinarie saranno applicate le maggiorazioni previste dal CCNL.

Per tutto quanto non indicato su tale materia si applica quanto previsto dal vigente CCNL.

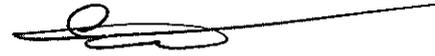


## Indennità lavoro a Turni

Le Parti concordano che, a far data dal 1 gennaio 2014, gli importi lordi erogati a titolo di indennità giornaliera, ai dipendenti che operano su turni avvicendati, comprensivi dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali, diretti e indiretti, sono:

Turno (orari)	Lunedì - Sabato	Domenica e Festivi
1° - ore 06.00 – ore 14.00	6 €	15 €
2° - ore 14.00 – ore 22.00	6 €	15 €
1° - ore 22.00 – ore 06.00	18 €	25 €

Le Parti concordano che con decorrenza 1 gennaio 2014 saranno annullate tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali che disciplinano tutta la materia dei turni e delle relative indennità.



## Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda, fuori dall'orario normale di lavoro e a condizione che non vengano svolte contestualmente prestazioni di lavoro straordinario, notturno e/o festivo.

La reperibilità può essere richiesta dall'Azienda al dipendente e/o a gruppi di dipendenti per:

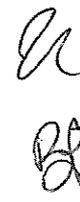
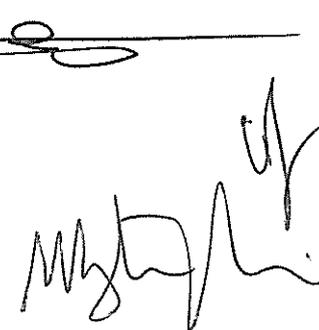
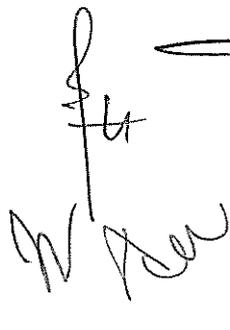
- garantire, nell'ambito di specifici "contratti commerciali" l'immediato intervento dei tecnici al fine di assicurare la funzionalità, il ripristino e la messa in sicurezza degli apparati/impianti al cliente;
- assicurare con la dovuta tempestività l'intervento sugli apparati/impianti, operando tramite le reti informatiche della Società da sede aziendale o recandosi presso le località indicate dall'Azienda;
- garantire l'intervento per eventuali emergenze assicurando il presidio e la funzionalità degli impianti garantendo il ripristino e la continuità dei servizi.

In relazione a tutto quanto sopra i lavoratori potranno essere chiamati a rendersi reperibili, al di fuori del normale orario di lavoro e nelle giornate non lavorate, festive e domenicali.

Ai fini dell'eventuale svolgimento delle prestazioni sopra indicate, i lavoratori dovranno fornire all'Azienda, le notizie atte a rintracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera laddove questa necessiti.

Le ore di reperibilità senza chiamata non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Le Parti concordano che, nel caso di utilizzo della reperibilità, l'Azienda ne darà preventiva informazione alla RSU in un apposito incontro illustrando le modalità applicative che si intendono adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.



Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, l'Azienda si impegna ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero dei lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta. Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'istituto della reperibilità non può essere utilizzato per sopperire ad eventuali carenze di risorse in organico.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata - e dovrà informare l'Azienda del prevedibile tempo necessario per raggiungere il luogo ove è chiamato ad intervenire.

Qualora il dipendente, salvo comprovato giustificato motivo, non risponda tempestivamente alla chiamata, perderà la relativa indennità e si esporrà a sanzioni disciplinari.

*Handwritten signatures and initials on the left side of the page.*

*Handwritten signature or mark.*

*Handwritten signature or mark.*

*Handwritten signature or mark.*

*Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.*

## Indennità di reperibilità

In relazione alla indennità di reperibilità le Parti concordano di regolare gli aspetti retributivi nel seguente modo:

- 1) l'importo della indennità di reperibilità è pari al 10% nei giorni lavorativi di calendario e al 18% nei giorni sabato e festivi della paga oraria lorda per ogni ora di reperibilità prestata. Tale importo non sarà comunque inferiore a € 1,50 lordi per ogni ora di reperibilità prestata;
- 2) per ogni chiamata di assistenza del personale in reperibilità che si risolve con intervento da "remoto" mediante contatto telefonico e/o con pc verrà riconosciuta una indennità di intervento da "remoto" pari a € 21,00 lordi per intervento, eccezion fatta per il primo intervento considerato di franchigia;

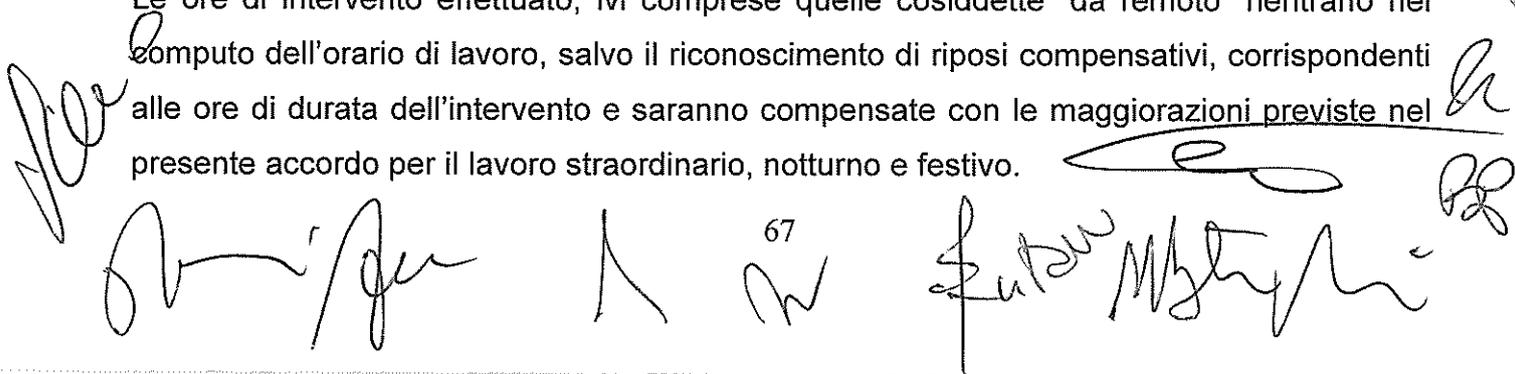
La reperibilità settimanale non potrà eccedere due settimane consecutive su quattro e non dovrà coinvolgere più di 6 giorni continuativi.

Il trattamento di reperibilità suindicato è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un eventuale chiamata da parte dell'Azienda.

Durante il regime di reperibilità, le frazioni di ora superiori a 30 minuti precedenti l'intervento e/o successive all'intervento saranno considerate approssimandole per eccesso a 60 minuti.

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento economico pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle cosiddette "da remoto" rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, corrispondenti alle ore di durata dell'intervento e saranno compensate con le maggiorazioni previste nel presente accordo per il lavoro straordinario, notturno e festivo.



Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale. L'Azienda riconoscerà, nel caso di intervento di durata inferiore a 60 minuti, un tempo di intervento minimo pari ad un'ora.

Sono esclusi dal trattamento di reperibilità i dipendenti assenti per l'intera giornata a causa, ad esempio, per malattia, infortunio, congedi a vario titolo, ferie, Par, C/ore, ecc. Sono da considerarsi in reperibilità, invece, i dipendenti che fruiscono di permessi di durata inferiore all'orario di lavoro giornaliero e comunque entro il limite di 4 ore.

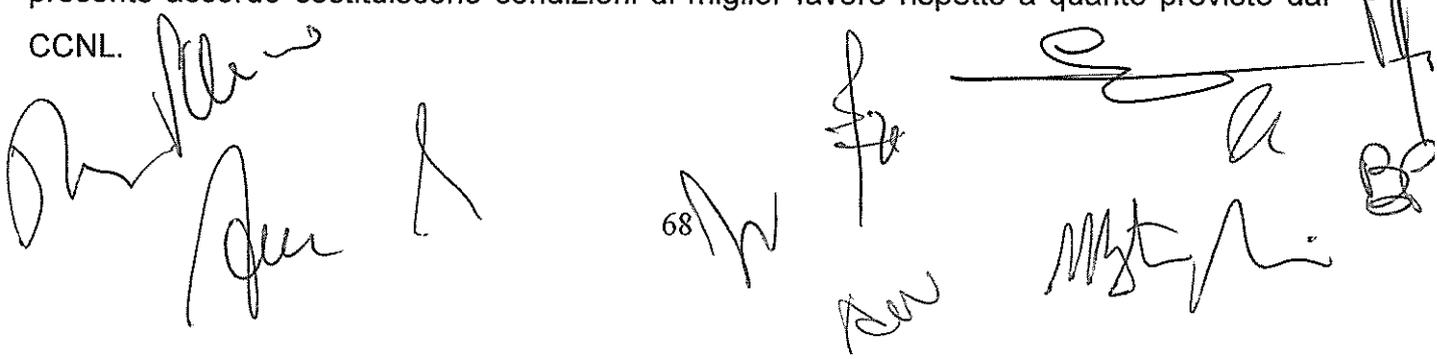
In aggiunta a quanto sopra definito, per ogni chiamata da parte dell'Azienda seguita da interventi effettivo sarà riconosciuto un compenso aggiuntivo pari a 5 euro.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero, sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno rimborsate così come previsto dalla procedura per il personale in trasferta.

Il trattamento sopra definito si applicherà anche al personale direttivo dell'Azienda (categorie 6<sup>a</sup>, 7<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup>Q).

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti in caso di reperibilità sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta di origine legale o contrattuale e, quindi, sono comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, le Parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente accordo sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR).

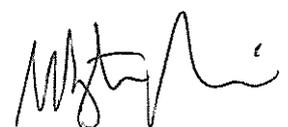
I trattamenti economici e normativi giornalieri per il dipendente in reperibilità concordati nel presente accordo costituiscono condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are two large, stylized signatures. In the center, there is a signature with the number '68' written above it. To the right, there are several more signatures, including one that appears to be a long horizontal line followed by a signature, and another that looks like 'MST' followed by a signature. On the far right, there are vertical initials or a signature.

Le Parti concordano che con la sottoscrizione del presente accordo cesseranno, a partire dal 1 gennaio 2014, tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali che disciplinano l'istituto della reperibilità in ogni suo aspetto.

Per tutto quanto non compreso nel presente accordo si rimanda a quanto previsto in materia dal CCNL.



## Conclusioni

Le Parti si impegnano a riprendere il confronto sindacale per completare il processo di armonizzazione sui temi ancora aperti:

- **Trasferte**
- **Welfare/Work Life Balance**
- **Quadri**

nel mese di gennaio 2014, concordando già da adesso la data del prossimo incontro che si effettuerà il giorno lunedì 20.

Negli stessi incontri verrà definito anche la struttura del nuovo Premio di Risultato per gli anni 2014 – 2017.

