ASSOLOMBARDA

Il giorno 12/07/2006 in Milano

Tra

l'Assolombarda nella persona di Luigi Arienti che rappresenta e assiste la Società ITALTEL S.p.A. presente nelle persone dei Sigg. Amalia Bigatti, Filippo D'Angelo e Maurizio Sacchi;

e

la FIM CISL, FIOM CGIL e UILM UIL nazionali, rappresentate dai Sigg. Emilio Lonati, Laura Spezia e Adolfo Rocchetti unitamente alla FIOM CGIL di Milano, rappresentata dal Sig. Fabio Mangiafico;

presenti le R.S.U. interessate delle sedi aziendali

Premesso che:

- in data 30/05/03 l'Azienda ha dato formale disdetta degli accordi aziendali 16 febbraio 1989 e 14 marzo 1993, nella parte in cui regolavano la corresponsione della parte variabile della quota accantonata e del premio di qualità, in quanto gli indicatori utilizzati per calcolare tali premi non risultavano più idonei a misurare l'efficienza aziendale nel suo complesso e la qualità dei prodotti;

- le Parti intendono istituire un nuovo Premio di Risultato variabile, fondato su parametri più rappresentativi della nuova realtà aziendale;

- la trattativa relativa all'individuazione di un nuovo Premio di Risultato variabile si è svolta con le modalità e i tempi stabiliti dall'art. 43, Disciplina Generale, Sez. III del vigente CCNL di categoria;

- i contenuti normativi ed economici risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto già riportato nel precedente capoverso, nonché con quanto previsto dall'art. 9, Disciplina Generale, sez. III del vigente CCNL;

tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

20122 Milano, Via Pantano, 9
Telefono: 02 58370.1 - Fax: 02 58304507
www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

ASSOLOMBARDA

L'accordo firmato in data odierna annulla e sostituisce ogni e qualsivoglia fonte contrattuale di pari livello precedentemente in vigore relativa al premio variabile.

Le Parti, nel riconfermare i contenuti e le modalità già previsti dall'Accordo Interconfederale del 23/07/93 e alla luce di quanto ribadito nell'art. 9, Disciplina Generale, Sezione III del vigente CCNL, hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali in grado di concretizzare lo spirito dell'attuale prassi negoziale.

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

A. DETERMINAZIONE DELL'OBIETTIVO

Nella scelta degli obiettivi, le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazione di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione;
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;
- notorietà dei valori del Premio di Risultato conseguibile (da "0" a "x");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del Premio in maturazione.

B. OBIETTIVI INDIVIDUATI

Le Parti hanno individuato i seguenti indicatori, con i relativi obiettivi, che concorrono alla determinazione del Premio di Risultato:

Obiettivi economico-finanziari

- Ebitda (risultato operativo+ammortamenti);
- Fatturato (ricavi dalle vendite e prestazioni);

Obiettivo di qualità

- Indicatore qualità (Numero delle malfunzioni rispetto alle release in esercizio e tempi di risoluzione delle stesse - mantenimento delle certificazioni CISCO).

La definizione e la relativa regolamentazione di tali obiettivi sono evidenziate nei successivi punti.

20122 Milano, Via Pantano, 9
Telefono: 02 58370.1 - Fax: 02 58304507
www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

Gli obiettivi presentano le seguenti caratteristiche:

- ciascuno concorre in forma autonoma e differente peso alla determinazione del Premio di Risultato globale;
- il sistema di misurazione dei risultati è determinato dagli andamenti rilevati nell'unità di tempo (l'anno solare, che si identifica nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre).

C. VALORIZZAZIONI, INFORMAZIONI, CORRESPONSIONE E DURATA DEL PREMIO DI RISULTATO

La valorizzazione dei risultati conseguiti avverrà successivamente all'approvazione del bilancio aziendale e la conseguente corresponsione del Premio di Risultato avverrà, in quanto spettante e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di categoria, nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di osservazione.

Per quanto riguarda gli indicatori Ebitda e Fatturato, basati su dati consuntivati nell'anno precedente e desumibili dal bilancio a perimetro di consolidato omogeneo del Gruppo Italtel, l'Azienda comunicherà il relativo valore alle O.S.L. ed alle R.S.U. in seguito all'approvazione del bilancio stesso.

Al raggiungimento degli obiettivi legati ai vari parametri verrà erogato il P.d.R. negli importi lordi complessivi così come sotto definiti, uguali per tutte le categorie.

Gli aventi diritto al P.d.R. sono i dipendenti in forza nel mese di luglio; in tale data, a ciascun lavoratore sarà corrisposto l'importo del nuovo Premio di Risultato spettante su base annua.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di erogazione, il Premio di Risultato sarà corrisposto in misura proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione temporale superiore ai 15 giorni.

Nel caso di eventi posteriori all'erogazione del Premio che modifichino lo status del dipendente (periodi di aspettativa, ecc.), o in caso di cessazione del rapporto di lavoro, verrà effettuato il relativo conguaglio.

Per i lavoratori occupati a tempo parziale il P.d.R. sarà riproporzionato sulla base dell'orario contrattuale individuale. Dal presente accordo è escluso il personale Italtel al quale a tutt'oggi si applica la normativa "Ex Sti".

20122 Milano, Via Pantano, 9
Telefono: 02 58370.1 - Fax: 02 58304507
www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

ASSOLOMBARDA

Resta inteso che in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sull'ordinaria gestione (eventi straordinari, fusioni, acquisizioni, scorpori, ecc.) le Parti si incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul Premio di Risultato così come definito dal presente accordo.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto Premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., le Parti convengono che le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le Parti riconoscono che le caratteristiche del Premio di Risultato così come costituito dal presente accordo sono conformi ad ogni effetto a quanto previsto dal Protocollo Governo – Confindustria - OO.SS. del 23/07/93, nonché per i fini di quanto stabilito dall'art. 3 del D.L. 14/06/96, n. 318, convertito, con modificazioni, nella L. 29/07/96, n. 402.

In relazione a quanto sopra le Parti si sono date atto che il Premio di Risultato si configura come soggetto al "Regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello" previsto dall'art. 2 della Legge 135/1997, nel rispetto di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dall'art. 9 DG., Sez. III del vigente CCNL. Pertanto le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della normativa afferente la decontribuzione degli accordi aziendali, il deposito del presente accordo sarà effettuato presso la Direzione Provinciale del Lavoro e presso le Sedi degli enti previdenziali territorialmente competenti.

Fatta salva la durata quadriennale del presente accordo (secondo quanto stabilito a livello nazionale per le intese aziendali di cui all'art. 38 – Disciplina Generale, Sez. III del vigente CCNL), le Parti al termine del biennio 2006 – 2007 (per il quale i Premi di Risultato sono stati definiti così come di seguito riportato) procederanno ad un confronto finalizzato alla definizione del meccanismo del P.d.R. per i due anni successivi. Tale confronto sarà effettuato nel periodo dicembre 2007 – gennaio 2008. A partire da ottobre 2007 le Parti si incontreranno in sede tecnica per esaminare l'andamento degli indicatori individuati e, ove necessario, eventuali ipotesi di integrazione o modifica degli stessi.

20122 Milano, Via Pantano, 9
Telefono: 02 58370.1 - Fax: 02 58304507
www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

ASSOLOMBARDA

Premio di Risultato per l'anno 2007

Il Premio di Risultato che sarà erogato nel 2007 sarà costituito da un importo lordo variabile annuo composto dalla somma di tre importi indipendenti collegati all'andamento dei tre seguenti indicatori:

- Ebitda (risultato operativo + ammortamenti): peso 40%;
- Fatturato (ricavi dalle vendite e prestazioni): peso 50%;
- Qualità (numero delle malfunzioni rispetto alle release in esercizio e tempi di risoluzione delle stesse - mantenimento delle certificazioni CISCO): peso 10%.

A. Meccanismo di funzionamento del Premio di Risultato per gli indicatori Fatturato ed Ebitda

La correlazione tra gli indicatori Fatturato ed Ebitda e le erogazioni del Premio, corrisposto in misura uguale per tutti i lavoratori, è riportata nel seguente schema:

TABELLA 1 - FATTURATO

Fatturato € million		Premio (€)
da	a	
0,0	440,0	0
440,1	470,0	125
470,1	500,0	200
500,1	545,0	300
545,1	610,0	475
610,1	670,0	525
670,1	750,0	625
750,1	=	800

TABELLA 2 - EBITDA

Ebitda € million		Premio (€)
da	a	
0,0	97,0	0
97,1	112,0	100
112,1	117,0	160
117,1	122,0	240
122,1	127,0	380
127,1	138,0	420
138,1	150,0	500
150,1	=	640

B. Meccanismo di funzionamento del Premio di Risultato per l'indicatore Qualità

Il nuovo indicatore (numero delle malfunzioni rispetto alle release in esercizio e tempi di risoluzione delle stesse - mantenimento delle certificazioni CISCO), costruito per valorizzare il miglioramento di un primario fattore di competitività quale la qualità nell'ambito delle Product Unit Multimedia Products & Solutions e IP Communication & Professional Services, dovrà esprimere la qualità a livello di ciascuna Product Unit e troverà applicazione a titolo sperimentale per la durata del presente accordo.

20122 Milano, Via Pantano, 9
Telefono: 02 58370.1 - Fax: 02 58304507
www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

ASSOLOMBARDA

Ai fini del pagamento della quota del Premio di Risultato collegata all'indicatore di qualità le Parti hanno convenuto che l'importo riferito al valore medio dell'indicatore di qualità viene definito in € 80 lordi annui e sarà corrisposto in misura uguale per tutti i lavoratori.

Entro il mese di ottobre 2006 si svolgerà un incontro tra le Parti per un approfondimento tecnico dell'andamento di questo indicatore, anche alla luce delle serie storiche disponibili e dei prevedibili andamenti futuri, comparati con il miglioramento previsto dalla presente intesa.

Clausola transitoria relativa al Premio di Risultato per l'anno 2006

Per quanto riguarda l'erogazione del Premio per il 2006, esclusivamente per l'anno in corso e in sostituzione del valore P.d.R. dato dagli indicatori adottati, le Parti convengono che sarà erogata ad ogni dipendente la somma lorda di € 1.100 al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della redditività operativa dell'Azienda e di miglioramento del posizionamento sui mercati internazionali rispetto ai risultati dei medesimi indicatori dell'anno precedente e in linea con gli obiettivi aziendali per l'esercizio in corso.

In relazione a quanto sopra le Parti si sono date atto che il Premio di Risultato per il 2006 si configura come soggetto al "Regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello" previsto dall'art. 2 della Legge 135/1997, nel rispetto di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dall'art. 9 DG., Sez. III del vigente CCNL.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato per il 2006 in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto Premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti hanno inoltre convenuto con il presente accordo, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 c.c., l'esclusione del Premio di Risultato per il 2006 dalla base di calcolo per il trattamento di fine rapporto.

Letto, confermato, sottoscritto

20122 Milano, Via Pantano, 9
Telefono: 02 58370.1 - Fax: 02 58304507
www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12/07/2006 in Milano

Tra

la Società ITALTEL S.p.A. presente nelle persone dei Sigg. Amalia Bigatti, Filippo D'Angelo e Maurizio Sacchi;

e

la FIM CISL, FIOM CGIL e UILM UIL nazionali, rappresentate dai Sigg. Emilio Lonati, Laura Spezia e Adolfo Rocchetti unitamente alla FIM CISL, FIOM CGIL e UILM UIL territoriali di Milano e Palermo;

presenti le R.S.U. interessate delle sedi aziendali

Premesso che:

- Negli ultimi anni Italtel ha profondamente modificato la propria attività; oggi infatti il *core business* della Società si focalizza sulla progettazione, sviluppo e attivazione di reti integrate multiservizio (voce/dati/video) di nuova generazione e sull'offerta di servizi di supporto al business di rete;
- Italtel è altresì impegnata a consolidare la propria presenza sul mercato nazionale e, al tempo stesso, a realizzare un importante processo di internazionalizzazione, sviluppando conseguentemente strategie e azioni diverse tese alla riduzione dei costi, all'incremento dell'efficienza e della qualità, all'innovazione;
- parallelamente alla trasformazione del *business*, Italtel ha visto modificarsi anche la composizione della forza lavoro che oggi si compone solo di impiegati e quadri in possesso di professionalità sempre più specialistiche;
- in data 23 novembre 2004 le organizzazioni sindacali nazionali e il coordinamento nazionale RSU del gruppo Italtel, considerati i mutamenti sopra descritti, hanno formalmente presentato una Piattaforma integrativa aziendale, allo scopo di rivedere alcuni punti dell'accordistica sindacale aziendale;
- nel contempo, l'Azienda ha formalmente manifestato la necessità di rivedere una serie di istituti che non risultano più rispondenti alla nuova realtà aziendale. L'Azienda in particolare ritiene opportuno procedere all'armonizzazione di alcuni trattamenti previsti per le aziende ex Intersind e alla revisione di alcuni elementi di tutela sociale, definiti a suo tempo per rispondere alle esigenze della forza lavoro tradizionale, che oggi non risultano più rispondenti ai moderni obiettivi di politica del lavoro e di contenimento dei costi;
- nei mesi scorsi si è sviluppato un ampio confronto tra le Parti, allo scopo quindi di ridefinire, alla luce della mutate esigenze aziendali così come sopra indicato, una serie di normative/istituti finora applicati ai dipendenti;

Premesso tutto ciò, si conviene quanto segue:

- **Informazioni**

Nell'ambito dell'incontro annuale previsto dal vigente CCNL saranno fornite alle organizzazioni sindacali e alle RSU informazioni relative a:

- evoluzione della struttura aziendale e del sistema organizzativo, inserimento di nuove tecnologie o di nuove metodologie di lavoro che abbiano influenza sull'organizzazione complessiva dell'Azienda o che possano produrre influenze sull'occupazione;
- eventuali processi di acquisizione o di esternalizzazione di rilevanti attività aziendali;
- programma degli investimenti, aggiornamento circa le condizioni ecologico-ambientali, programmi di prevenzione infortuni e sulla sicurezza sul lavoro;
- programmi annuali di formazione tecnica e linguistica (numero di ore, persone coinvolte, tipologia di corsi, ecc.). Alle persone verrà fornito l'attestato di partecipazione;
- illustrazione della metodologia di assegnazione degli obiettivi e di valutazione delle prestazioni utilizzata dall'Azienda.

- **Banca delle ore**

La fruizione dei riposi compensativi di norma sarà pianificata mensilmente d'intesa con i responsabili di reparto; qualora, per particolari esigenze di servizio, non fosse possibile operare i recuperi nel termine previsto, gli stessi dovranno essere programmati entro i 6 mesi successivi all'effettuazione.

Alle RSU saranno fornite informazioni in forma aggregata per area sulle maggiori prestazioni fruite ed accantonate.

- **Indennità forfetaria di trasferta**

A decorrere dall'1/07/06 saranno incrementati del 10% gli importi attualmente in vigore per le trasferte forfetarie oltre Km. 200.

Le Parti confermano la validità del meccanismo di adeguamento semestrale agli indici Istat previsto dagli accordi in vigore.

- **Indennità "rimborso benzina"**

Le Parti convengono che l'accordo sindacale relativo all'istituto "rimborso benzina", previsto in occasione del trasferimento dei dipendenti da Milano a Castelletto, è decaduto. Al personale tuttora in forza che con la retribuzione del mese di maggio 2006 ha percepito l'indennità relativa al rimborso benzina, a decorrere dall'1/07/06 sarà riconosciuto in sostituzione della medesima, un incremento retributivo a titolo di superminimo pari all'80% dell'importo finora erogato, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e di legge. La nuova disciplina ravvisa condizioni economiche equivalenti rispetto al precedente trattamento.

La presente intesa regolamenta ex novo lo specifico trattamento normativo di cui sopra. Pertanto, l'accordo firmato in data odierna annulla e sostituisce ogni e qualsivoglia fonte regolamentare e contrattuale di pari livello precedentemente in vigore.

- **Pasti Roma e presidi locali**

  a decorrere dall'1/09/06, l'Azienda introdurrà per il personale della sede di Roma e dei presidi locali un ticket restaurant di importo giornaliero pari a € 6,21; l'erogazione di tale ticket, che sarà corrisposto solo per i giorni di effettiva presenza, sostituirà l'attuale indennità di mancata mensa.

  Il nuovo trattamento così come sopra definito procurerà a ciascun dipendente un incremento monetario medio netto annuo di circa € 230.

  Le Parti con la sottoscrizione del presente accordo convengono che quanto sopra definito risulta essere una condizione migliorativa rispetto al trattamento finora applicato.

  La presente intesa regolamenta ex novo lo specifico trattamento normativo di cui sopra. Pertanto, l'accordo firmato in data odierna annulla e sostituisce ogni e qualsivoglia fonte regolamentare e contrattuale di pari livello precedentemente in vigore.

- **Rol aggiuntive Carini**

  in relazione alla riorganizzazione delle attività delle G&A nel sito di Carini, essendo venuti meno i presupposti previsti nell'accordo del 16/09/96 relativo ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione per il riconoscimento delle 48 ore annue retribuite aggiuntive, a decorrere dall'1/07/06 le medesime non saranno più riconosciute.

  L'operatività del presente accordo si completerà con la sottoscrizione dei conseguenti atti conciliativi individuali.

  La presente intesa regolamenta ex novo lo specifico trattamento normativo di cui sopra. Pertanto, l'accordo firmato in data odierna annulla e sostituisce ogni e qualsivoglia fonte regolamentare e contrattuale di pari livello precedentemente in vigore.

Letto, confermato e sottoscritto