INDICE

1. OSSERVATORIO PARITETICO AZIENDALE 5
2. DIRITTI SINDACALI 5
3. ORARIO DI LAVORO 6
4. TRASFERTA 6
5. FORFAIT VIAGGI 7
6. REPERIBILITA' 7
7. PREMIO DI RISULTATO 8
8. MODALITA' DELLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE 10
9. INSCINDIBILITA' 10
10. IMPUTAZIONE 10

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE MAZZONI PIETRO SPA
PERIODO: aprile 2008 - aprile 2011

Il giorno 29 aprile 2008 in Piacenza, presso l'Associazione Industriali, si sono incontrati:

- La Direzione Aziendale della Mazzoni Pietro S.p.A. nelle persone dei signori ing. Marco Parizzi, dott. Andrea Boeri e dott. Giuseppe Cella della Associazione degli Industriali di Piacenza;
- Una delegazione delle RSU delle varie filiali della Mazzoni Pietro S.p.A. assistita dai signori (FIM – Cisl) Stefano Lombardi, (FIOM – Cgil) Augustin Breda, (UILM – Uil) Mariano Allegrini.

La Direzione Aziendale ha preliminarmente illustrato lo scenario delle telecomunicazioni con particolare riferimento al quadro nazionale ed al cliente principale, Telecom Italia.
Il mercato italiano delle telecomunicazioni ha vissuto negli ultimi anni, ancora una volta, un periodo caratterizzato da significativi fenomeni di discontinuità, che ne hanno segnato l'andamento e, per molti versi, ne condizioneranno anche le strategie future.
Questa profonda evoluzione ha portato a livello generale ad un numero elevatissimo di fusioni ed acquisizioni societarie, ed in particolare il comparto delle telecomunicazioni è stato pesantemente coinvolto da questo processo, sia a livello di operatori che di fornitori di tecnologia.
A seguito della globalizzazione e con l'apertura del mercato della telefonia fissa e lo sviluppo impetuoso di quella mobile, le aziende del settore si sono trovate improvvisamente in mercato concorrenziale, spesso selettivo, sia in termini di prezzo che di qualità del servizio.
Inoltre l'ex monopolista sta vivendo un momento molto particolare: dal passaggio di proprietà al riassetto societario, dal cambio dei vertici alla nuova struttura organizzativa, dal possibile scorporo della rete alla realizzazione della rete di prossima generazione (Next Generation Network), dallo sviluppo della Banda Larga all'offerta di soluzioni e servizi innovativi (la larga banda è e sarà fondamentale per lo sviluppo sia della pubblica amministrazione, centrale e locale, che per l'industria e la piccola e media impresa).

In questo scenario in continua e rapida evoluzione l'azienda moderna deve essere pronta ad adottare soluzioni di breve durata e mutevoli nel tempo, a causa dei continui cambiamenti tecnologici ed economici che offre il mercato.

Abbattere i costi migliorando il servizio è il requisito fondamentale per cui ogni azienda sana ed attenta deve adottare per posizionarsi in modo competitivo in questo mercato.

In tale contesto la Mazzoni Pietro S.p.A. ha cercato di adeguarsi ai nuovi scenari acquisendo recentemente il ramo d'azienda relativo al Global Service dalla Termoraggi (società sempre facente parte del Gruppo Mazzoni), riorganizzando la propria struttura direzionale ed operativa, suddividendo le attività in due Business Division interne: le "Telecomunicazioni" ed il "Global Service".

L'obiettivo dell'azienda è quello fornire ai propri clienti una serie di servizi ad ampio spettro su tutto il territorio nazionale, sia direttamente che attraverso le altre società del Gruppo, proponendosi come "fornitore unico di servizi" e permettendo così ai clienti di concentrarsi sul proprio "core business".

Tutto ciò grazie alla differenziazione delle attività, alla sinergia tra le aziende, alla presenza diffusa e stabile di sedi operative e di personale tecnico, alla flessibilità ed all'interscambio razionale del proprio personale tecnico-operativo.

In virtù delle dimensioni aziendali e dell'elevato livello di specializzazione del personale la Mazzoni è in grado di affrontare le più diverse tipologie di attività, spaziando dalle reti di trasporto a livello nazionale a quelle di accesso nelle città, dai sistemi di trasmissione nelle centrali alle reti locali degli utenti, dagli impianti elettrici a quelli di climatizzazione, dagli impianti idraulici a quelli di distribuzione dell'aria, dagli impianti di sollevamento all'integrazione e controllo dei sistemi, dagli impianti di videosorveglianza ai sistemi di telegestione e telecontrollo.

Conseguentemente la contrattazione di 2°livello deve tenere conto :

a) delle problematiche afferenti le diverse modalità di trattamento economico e normativo presenti in azienda
b) del fatto che l'azienda vuole posizionarsi ad un livello sempre più alto della catena del valore, in linea con gli obbiettivi indicati
c) di una maggiore flessibilità, produttività ed efficienza che consenta all'azienda di cogliere le nuove opportunità di mercato.

Dopo ampia e approfondita discussione le parti hanno convenuto quanto segue:

1. OSSERVATORIO PARITETICO AZIENDALE

Viene istituito un osservatorio a carattere nazionale, così come previsto dal vigente CCNL addetti dell'indutria metalmeccanica e delle installazioni d'impianti, composto dai rappresentanti dell' Azienda e da 3 a 6 componenti in rappresentanza delle RSU con l'assistenza delle OOSS, nazionali e territoriali. L'attività dell' Osservatorio Paritetico si articola sull' informativa inerente le seguenti aree tematiche:

1. Sviluppo del piano industriale;
2. Andamento produttivo con riferimento anche alla terziarizzazione delle attività ed al decentramento produttivo;
3. Gestione delle risorse umane (occupazione e formazione).

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza. L'Osservatorio Paritetico Aziendale si riunisce di norma ogni sei mesi ad avvenuta chiusura del semestre.

2. DIRITTI SINDACALI

Viene messo a disposizione della RSU, per l'espletamento del proprio mandato, un monte ore di permessi retribuiti per filiale pari a quattro ore per dipendente, determinato sulla base dell'organico in forza al 31 dicembre dell'anno precedente. Nella misura indicata procapite sono ricomprese le ore di permesso usufruite dalle eventuali ulteriori strutture organizzative di coordinamento che le RSU intendano darsi in considerazione del carattere nazionale dell'azienda. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza verrà eletto dai lavoratori presso ogni filiale fra i componenti della RSU della filiale medesima e potrà usufruire di un monte ore annuo composto dalle 72 ore previste dal CCNL. Si prevede che entro il mese di giugno di ogni anno si svolga un incontro congiunto tra il RSSP e i delegati RLS.

Viene inoltre previsto un rimborso per spese di viaggio per le riunioni sindacali che si svolgono al di fuori dei Comuni ove ha sede la filiale presso cui è in forza il singolo componente della RSU, pari a € 0,30 per chilometro ove sia utilizzata la propria autovettura, ovvero al costo del biglietto ferroviario di seconda classe andata/ritorno, a fronte di presentazione di idonea documentazione giustificativa.

Per le attività sindacali che richiedano spostamenti superiori ai 400 km, sempre a carico del sopra indicato monte ore, possono essere riconosciute 4 ore di permesso sindacale nella giornata precedente e seguente la data della riunione.

Le riunioni convocate dalla Direzione Aziendale non entrano a far parte del monte ore a disposizione della RSU.

La RSU possono organizzare raccolta di contributi volontari a favore dell'attività sindacale di coordinamento interno all'azienda da trattenere sulla busta paga.

3. ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero di lavoro è quello effettivamente svolto sul luogo in cui il dipendente è comandato a fornire la sua prestazione lavorativa ed è pari a otto ore giornaliere .

4. TRASFERTA

Le parti confermano l'esclusiva riserva di competenza in materia spettante alle prescrizioni elaborate in sede di autonomia collettiva, avendo le stesse parti inteso regolamentare espressamente e innovativamente la trasferta ed i relativi trattamenti come da ALLEGATO 1. Le parti riconoscono espressamente che le indennità ed i rimborsi a qualsiasi titolo corrisposte in presenza di prestazioni lavorative in trasferta, ancorché corrisposte con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quelli della sede aziendale e/o di assunzione, rimangono esclusi dalla retribuzione utilizzabile quale base di calcolo per la determinazione degli istituti retributivi previsti dalla legge o dal contratto collettivo ivi incluso, altresì, il trattamento di fine rapporto.

Per quanto concerne il trattamento economico si conviene specificatamente quanto segue:

a) la corresponsione di tutti i trattamenti indennitari giornalieri verrà effettuata solo in presenza di una prestazione lavorativa superiore al 50% dell'orario di lavoro;
b) nella fascia fino a 90 km per le squadre di lavoro è previsto l'uso giornaliero del mezzo aziendale.

Il trattamento contemplato nel presente accordo costituisce una disciplina unitaria che sostituisce ed assorbe ogni diversa regolamentazione precedente, anche a livello di contratto collettivo nazionale o aziendale, in relazione alla inscindibilità e incumulabilità della regolamentazione approntata e definita tra le parti.

Per quanto attiene il personale proveniente dal ramo d'azienda ex Termoraggi Global Service S.p.A., le parti concordano, anche con riferimento a quanto contemplato nel verbale di accordo sottoscritto in data 23 luglio 2007, di prevedere un percorso di

armonizzazione dei differenti trattamenti di trasferta, secondo le modalità e gli importi di cui all'Allegato 1.

5. FORFAIT VIAGGI

Fermo restando quanto disciplinato nel punto ORARIO DI LAVORO si conviene che il tempo impiegato per raggiungere e ritornare dal luogo effettivo in cui il dipendente è comandato a fornire la sua prestazione lavorativa non darà luogo a compensi di sorta e ciò anche nel caso in cui sia richiesta la partenza e/o il rientro alla filiale.

In relazione a quanto sopra previsto, si conviene che con specifico riferimento alle sole ipotesi espressamente contemplate nell'ALLEGATO 1 con le modalità ivi esposte ,e quando ricorre il relativo trattamento di cui all'ALLEGATO 1 l'azienda erogherà un trattamento forfetario secondo le fasce di spostamento previste.

Le parti specificatamente dispongono che questo trattamento forfetario rimanga escluso da ogni calcolo o ricalcolo retributivo inerente a tutti gli istituti retributivi indiretti di Legge e di contratto, nonché e con specifico riferimento, dal TFR ex lege 297/1982.

6. REPERIBILITA'

Tutto il personale potrà essere utilizzato in regime di reperibilità per 16 ore nei gg. lavorativi e 24 ore nei gg. non lavorativi, con prestazione massima di 8 ore nei gg. lavorativi e 10 ore negli altri casi.

Nella scelta del personale in reperibilità, nell'ambito delle prestazioni occorrenti per far fronte agli interventi richiesti l'azienda valuterà, ove possibile, manifestazioni di volontarietà sulla base della professionalità necessarie agli interventi stessi.

L'azienda metterà a disposizione automezzi e attrezzature necessari per far fronte agli interventi richiesti. Il personale potrà essere reperito telefonicamente, anche in luoghi diversi dalla propria abitazione, ove previamente comunicati e concordati fermo rimanendo che, al fine di agevolare la funzionalità dell'intervento richiesto.

Le ore di effettivo intervento saranno recuperate nell'arco della settimana: qualora l'intervento di reperibilità si protragga dopo le ore 22, le ore impegnate da detta prestazione verranno recuperate all'inizio dell'orario del giorno seguente.

Il trattamento economico di reperibilità viene fissato in:

- € 7,00 al giorno per la reperibilità nei gg. lavorativi, oltre ad € 5,00 per l'effettiva prestazione
- € 10,50 al giorno per la reperibilità nei gg. non lavorativi, oltre ad € 5,00 per l'effettiva prestazione

A fronte di specifiche richieste e/o limitazioni del cliente le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità del presente accordo a fronte di specifiche richieste ovvero limitazioni del cliente.

Le Parti espressamente convengono che il trattamento di reperibilità rimanga escluso da ogni calcolo o ricalcolo retributivo inerente a tutti gli istituti retributivi di legge e di contratto, nonché e con specifico riferimento dal TFR ex legge 297/82.

Qualora le condizioni di mercato e la conseguente acquisizione di nuove tipologie di contratti facessero mutare il quadro di riferimento le parti si incontreranno per valutare gli adeguamenti più opportuni alle condizioni qui previste di reperibilità.

7. PREMIO DI RISULTATO

A decorrere dal 2008 viene istituito un premio di risultato di filiale. Il premio di risultato è valido per gli anni 2008, 2009, 2010 e 2011, e verrà erogato con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. Le filiali ai fini del premio di risultato sono: Milano (Cerro al Lambro), Piacenza (Piacenza), Firenze (Firenze, Borgo San Lorenzo), Perugia (Spoleto), Roma, Cagliari (Cagliari, Nuoro, Sassari).

Il premio di risultato di filiale viene corrisposto lungo l'andamento della filiale per quanto concerne l'efficienza produttiva misurata dalla formula "Produzione (valore della produzione dei dipendenti diretti – materiali): ore lavorate dipendenti diretti". Il valore di tale rapporto, espresso in €/h (euro/ora) porta alla determinazione del premio di risultato per filiale lungo la scaletta di seguito indicata:

TABELLA PREMIO DI RISULTATO

Da € / ora	a € / ora	€ / anno
	28,0	80
28.1	28,5	160
28,51	29,0	240
29,1	29,5	320
29,51	30,0	400
30,1	30,5	480
30,51	31,0	560
31,1	31,5	640
31,51	32,0	720
32.1	32.5	800
32,51	33,0	880
33,1	33,5	960

33,51	34,0	1.040
34,1	34,5	1.120
34,51	35,0	1.200
35,1	35,5	1.280
35,51	36,0	1.360
36,1	36,5	1.440
36,51	37,0	1.520
37,1	37,5	1.600

Non sono considerati nel personale diretto, ai fini del computo del premio di risultato della filiale, le seguenti figure professionali: capi filiale, assistente tecnico, amministrativi – contabili, addetti magazzino (responsabile del magazzino e magazziniere).

Determinato il valore dell'efficienza produttiva della filiale, cui corrisponde uno specifico valore del premio di risultato lungo la scala di cui sopra, l'erogazione del premio di risultato stesso avverrà lungo il riproporzionamento per livello di inquadramento secondo i seguenti parametri:

1°liv. _ 79%

2°liv. _ 85%

3°liv. _ 91%

4°liv. _ 94%

5°liv. _ 100%

5°liv. sup._ 105%

6°liv. _ 113%

7°liv. _ 122%

L'erogazione del premio di risultato di filiale terrà infine conto del criterio di proporzionalità rispetto all'attività lavorativa prestata, attraverso la seguente formula:

PR di filiale : 1760 x ore di effettiva prestazione lavorativa.

Nelle ore di effettiva prestazione lavorativa sono ricomprese le ore di permesso sindacale retribuite, di malattia e infortunio.

Ai fini del premio di risultato le ore prestate dal personale in trasferta e la relativa produzione rimangono di competenza della filiale di appartenenza.

I dati afferenti l'andamento del premio di risultato verranno forniti alla RSU con cadenza mensile, mentre gli incontri di verifica sull'andamento del premio stesso potranno essere svolti su richiesta di una delle due parti ed avranno comunque cadenza di norma trimestrale.

Il premio di risultato non ha incidenza sugli istituti retributivi diretti e/o indiretti né sul trattamento di fine rapporto.

Al raggiungimento a livello aziendale di 33,00 € ora, verrà erogata una cifra di 200,00 € uguale per tutti i dipendenti.

Al raggiungimento dei 34,00 € ora la cifra sarà di 350,00 €

Al raggiungimento dei 35,00 € ora la cifra sarà di 500,00 €.

Ogni anno le parti si incontreranno nel mese di febbraio per verificare l'adeguatezza dei parametri di riferimento. L'azienda al termine del primo anno di vigenza del presente accordo, alla luce delle modifiche apportate alle ore di effettiva prestazione lavorativa, si riserva di proporre eventuali modifiche coerenti alla finalità del mantenimento dell'efficienza produttiva aziendale, cui lo stesso premio dev'essere collegato.

8. MODALITA' DELLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Per motivi organizzativi, volti a mantenere la puntualità di erogazione, nonché per ragioni di sicurezza e di incolumità dei lavoratori, si conviene che la retribuzione, il giorno 20 del mese successivo a quello di riferimento, venga corrisposta di norma a mezzo versamento su conto corrente bancario, con valuta pari al giorno di corresponsione. Qualora il giorno di pagamento coincida con le giornate del sabato, domenica ovvero festività infrasettimanale, la corresponsione della retribuzione avverrà nel giorno immediatamente precedente.

Sempre per motivi organizzativi non si darà corso al pagamento di acconti.

9. INSCINDIBILITA'

Rimane confermato in termini generali che la disciplina contemplata dal presente accordo si intende inscindibile nelle sue varie clausole ed abroga e sostituisce ogni clausola o trattamento diverso o difforme di fonte convenzionale, nazionale, settoriale ovvero aziendale.

10. IMPUTAZIONE

Rimane altresì concordato tra le Parti che tutti gli istituti e trattamenti economici previsti o determinati dal presente accordo vengano quantificati al lordo di ogni ritenuta e si intendono riferiti a rapporti di lavoro a tempo pieno e che l'esclusione sugli istituti contrattuali di legge e sul TFR è convenuta avendone le parti tenuto conto nella determinazione degli importi.

- Le parti convengono che i trattamenti previsti ai punti TRASFERTA, FORFAIT VIAGGI, REPERIBILITA' abbiano decorrenza dal 1° aprile 2008

- Con il presente accordo le parti si danno atto di avere definito la contrattazione di secondo livello della Mazzoni Pietro S.p.A. e conseguentemente fino al 31 dicembre 2011 non potrà essere avanzata alcuna ulteriore richiesta di natura economica.

Letto, confermato e sottoscritto.

MAZZONI PIETRO S.p.A.

OO.SS.

R.S.U.

allegato n. 1

Accordo Mazzoni Pietro SpA Settore telecomunicazioni

Tipo Indennità	da Km a Km	Importo	Forfait Viaggi		Valori Totali
Trasferta 1	Fino a 70	15,000	fino a 70 km	1,55	16,550
Trasferta 2	71 - 90	28,900	71 – 90 km	3,10	32,000
Trasferta 3	oltre 90	43,870	oltre 90 km	4,13	48,000

Accordo Mazzoni Pietro SpA Settore ex TGS da aprile 2008 a marzo 2009

Tipo Indennità	da Km a Km	Importo	Forfait Viaggi		Valori Totali
Trasferta 1	Fino a 70	13,980	fino a 70 km	1,55	15,530
Trasferta 2	71 - 90	21,760	71 – 90 km	3,10	24,860
Trasferta 3	oltre 90	35,548	oltre 90 km	4,13	39,678

Accordo Mazzoni Pietro SpA Settore ex TGS da aprile 2009 a marzo 2010

Tipo Indennità	da Km a Km	Importo	Forfait Viaggi		Valori Totali
Trasferta 1	Fino a 70	14,490	fino a 70 km	1,55	16,040
Trasferta 2	71 - 90	25,330	71 – 90 km	3,10	28,430
Trasferta 3	oltre 90	39,709	oltre 90 km	4,13	43,839

Accordo Mazzoni Pietro SpA Settore ex TGS da aprile 2010

Tipo Indennità	da Km a Km	Importo	Forfait Viaggi		Valori Totali
Trasferta 1	Fino a 70	15,000	fino a 70 km	1,55	16,550
Trasferta 2	71 - 90	28,900	71 – 90 km	3,10	32,000
Trasferta 3	oltre 90	43,870	oltre 90 km	4,13	48,000