

## **VERBALE DI ACCORDO**

Addì 22 luglio 2008 in Roma

Tra

la Sielte Sp.A. nelle persone del Dr. Giovanni Meli e Rag. Antonio Di Micco assistita dall'Unione degli Industriali di Roma nella persona del Dr. Adamo Mattei

E

Le Segreterie Nazionali di Categoria FIM/FIOM/UILM nelle persone rispettivamente dei sigg.ri Di Leo, Breda e Rocchetti in uno con il Coordinamento Sindacale Nazionale delle RSU Sielte;  
è stata raggiunto il seguente accordo

### **PREMESSO CHE**

- La Sielte aveva di già provveduto con accordo del 2 ottobre 2001 ad armonizzare i differenti trattamenti economico-normativi presenti in azienda dovuti alla fusione in un unico soggetto industriale di diverse ex società del gruppo Ericsson;
- Il Piano Industriale 2002/2006 predisposto ed attuato dal nuovo management aziendale ha dato luogo ad ulteriori fusioni aziendali tra le varie società del gruppo Sielte (Itel-Sieti), al fine di creare un unico soggetto industriale individuato nella Sielte, capace di competere sui mercati tradizionali e su quelli più innovativi e diversificati con un'offerta tecnico-ingegneristica di elevata qualità;
- Nel corso dello sviluppo di tale piano industriale la Sielte ha acquisito per intero tutto il ramo produttivo della ex Società ETS nonché i rami d'azienda ex IMT ed ex Siemens, quest'ultimi attivi nel campo dei servizi al settore del Radiomobile, conquistando così la leadership nel mercato di riferimento anche per i contenuti ingegneristici più elevati;
- Il dispiegamento di tale piano industriale nel corso degli anni 2002/2007 ha generato oltre il doppio del fatturato del 2001, nonché la creazione di circa 700 nuovi posti di lavoro di cui 400 rientri dalla CIGS e 300 nuove assunzioni di diplomati in discipline tecniche ed ingegneristiche, consentendo, con quest'ultimi l'accrescimento delle competenze aziendali e del Know-how tecnico ingegneristico;

### **CONSIDERATO CHE**

- Nel periodo 2002/2007 la Sielte ha avviato una riorganizzazione della propria struttura operativa e di servizio più rispondente alle esigenze dei mercati e dei

- clienti e del nuovo ruolo assunto di soggetto industriale di riferimento nei settori TLC, Trasporti, Sistemi Tecnologici ed Estero;
- Nel periodo succitato la Sielte ha dato corso ad un importante ed oneroso piano di Formazione per adeguare ruoli, profili, competenze e professionalità del personale in attività ai vari livelli;
  - A fronte dei mutamenti organizzativi e di ruolo, il personale in forza alla Sielte deve identificarsi in un'unica realtà e cultura industriale non solo per regole e comportamenti, ma anche per trattamenti economico-normativi valevoli per tutti i dipendenti;
  - Per consentire tale unicità aziendale l'azienda aveva disdettato, alle relative scadenze, i pregressi e vari trattamenti integrativi aziendali per consentirne l'armonizzazione in linea ed in rispondenza al rinnovo della contrattazione integrativa aziendale di 2<sup>a</sup> livello;
  - La creazione di un unico trattamento integrativo aziendale deve rispondere all'evoluzione dello scenario competitivo e dei mercati di riferimento, caratterizzati da una costante riduzione dei prezzi e dei volumi di investimento, con la conseguente generazione di bisogni che impongono interventi incisivi sui costi diretti ed indiretti atti a garantire maggiore flessibilità delle prestazioni, ottimizzazione dei processi di gestione e della qualità e recupero di produttività e di efficienza;
  - Nel corso del secondo semestre 2007 e del primo semestre 2008 le parti hanno dato corso a numerosi incontri sindacali ai vari livelli per la ricerca di soluzioni normative ed economiche atte a garantire la compatibilità dei costi con la capacità di competizione dell'azienda nei settori di riferimento;

### **Tutto ciò premesso e considerato**

Le parti si danno atto con il presente Accordo di sottoscrivere una nuova disciplina contrattuale aziendale, integrativa del vigente CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti che attraverso un'azione di armonizzazione realizza una uniforme condizione salariale e normativa per tutti i lavoratori dipendenti della Sielte SpA, e pertanto annulla e sostituisce ogni altro accordo aziendale precedente come pure eventuali usi e consuetudini aziendali, le quali come tale cessano di avere efficacia a decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo;

#### **A) Sistema Salariale**

##### **1) CCNL**

Il trattamento di riferimento è quello previsto dal CCNL Metalmeccanico Privato (Federmeccanica)

## 2) Retribuzioni

Saranno composte da 12 mensilità alle quali si aggiunge la 13a come prevista dal vigente CCNL.

Le 13 mensilità di cui sopra saranno corrisposte il giorno 15 di ogni mese e saranno costituite da:

- Gli elementi previsti dal vigente CCNL
- Superminimi individuali di merito e SINA, quest'ultimi derivanti da precedenti accordi sindacali.

## 3) Quota Armonizzazione Aziendale

Ha valore individuale, non è assorbibile e viene applicata solo per i dipendenti ex Ericsson e per il personale Sielte fino al 5° livello con contratto a tempo indeterminato in forza alla data del 31/12/2007, e risulta composta in parte dall'assorbimento degli istituti riportabili a precedenti accordi sul salario aziendale (ERA, PPE) ed in parte da quote della 14a mensilità.

L'importo risultante a livello individuale verrà composto per 13 mensilità, è omnicomprensivo e non determina effetto alcuno su qualsiasi altro elemento attuale e futuro delle retribuzioni, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti e quant'altro.

La quota di armonizzazione verrà rivalutata in occasione di variazione di livello categoriale con l'attuazione del nuovo premio di risultato dal 01/01/2009.

## 4) Ticket

Per ogni prestazione lavorativa giornaliera di almeno quattro ore, l'Azienda, in sostituzione dell'indennità di mensa, mette a disposizione di tutti i dipendenti che lavorano negli uffici, nei cantieri o in ogni luogo indicato dall'Azienda, per la consumazione del pasto di mezzogiorno un esercizio convenzionato o un buono pasto (Ticket).

I dipendenti che non vogliono usufruire della mensa convenzionata, né del buono pasto, non hanno diritto a monetizzazioni.

Il valore facciale di un ticket è di €. 6,00. Resta confermato che tale valore è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

## **B) Salario/Produttività**

### Premio annuale di risultato

Nell'ottica di perseguire ed incrementare i livelli di competitività sui mercati di riferimento, e ritenendo necessario per il raggiungimento di tale obiettivo il coinvolgimento di tutto il personale, si ritiene necessario da entrambe le parti proseguire nell'utilizzo di forme retributive variabili e correlate ai risultati.

Si conviene, pertanto, di riconfermare il Premio Annuale di Risultato il quale continua ad assorbire e sostituire gli istituti normativi indicati dagli accordi sindacali

del 2/10/2001 per Sielte e 11/10/2001 per Itel, così risultando valevole per tutto il personale a vario titolo e provenienza iscritto a libro matricola Sielte (ex-IMT, ex-ETS, ex-Siemens e ex-Sieti, ex Itel, ex Ericsson).

I valori annuali nominali del premio di risultato espressi in importi lordi e differenziati in base ai livelli della scala classificatoria contrattuale sono quelli di cui all'allegato 1) che forma parte integrante del presente accordo e sono valevoli per tutto il personale in forza a libro matricola Sielte.

Per il solo personale ex-Ericsson in forza alla data del 19/02/1999, l'eccedenza agli importi di cui all'All. 1) risultante dai valori pregressi in forza dell'accordo 2 ottobre 2001, suddivisa su base tredici mensilità, confluirà nella retribuzione mensile lorda alla voce "Quota Armonizzazione Aziendale", per la cui casistica continua ad essere confermata la normativa di cui all'accordo sindacale aziendale del 2 ottobre 2001. Tale provvedimento, con eguale modalità, verrà applicato anche e solo per il personale di nuova assunzione Sielte fino alla data del 31/12/2007, con limitazione fino al 5° livello.

Gli indici di riferimento per la determinazione del premio di risultato così come per la relativa maturazione sono indicati all'allegato 2) mentre i relativi importi scaturenti da tali indici sono indicati agli alleg. 3), 4) e 5).

La maturazione del premio è legata al raggiungimento di obiettivi prefissati di qualità di sistema, di qualità delle opere, di produttività e di risultato gestionale secondo i parametri indicati per ciascun indice negli allegati 6), 7), 8), 9), 10), 11), 12) e 13), collegati ai settori di riferimento ed al relativo personale addetto.

Il premio di risultato continuerà ad essere così regolamentato:

- matura per dodicesimi dalla data di assunzione nell'anno solare preso a riferimento ed è erogato ai lavoratori a tempo determinato ed indeterminato in forza effettiva al 31 dicembre dell'anno stesso con riferimento ai mesi di servizio prestato in ciascun anno, considerando mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.
- Per i lavoratori assunti in corso d'anno il premio maturerà per dodicesimi intendendosi come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.
- Per i dipendenti che risolvono il rapporto di lavoro in corso d'anno con una prestazione lavorativa di almeno tre mesi, verranno erogati tanti dodicesimi della quota base intendendosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
- È omnicomprensivo e non determina effetto alcuno su qualsiasi altro elemento attuale e futuro della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti e quant'altro, ivi compreso il TFR.
- Con la retribuzione del mese di luglio dell'anno di riferimento sarà corrisposto un acconto del premio pari al 50% del suo valore.
- Verranno effettuate apposite verifiche trimestrali in ordine all'andamento degli indici del premio di risultato.

A chiusura dell'esercizio dell'anno di competenza una volta effettuata la verifica nel mese di Febbraio del risultato aziendale dei Centri Operativi attraverso gli indici IP, IR e IQO avrà luogo il relativo conguaglio tra le somme anticipate e quelle spettanti; se raggiunti gli obiettivi prefissati tali differenze verranno erogate con le retribuzioni del mese di Marzo.

Il premio di risultato con le nuove modalità attuative entrerà in vigore l'1/1/09.

Le Parti riconoscono che le caratteristiche del P.d.R. come costituito nel presente accordo sono conformi ad ogni effetto a quanto previsto dal Protocollo del 23.7.1993 tra Governo, Confindustria e OO.SS., nonché per i fini di quanto stabilito dall'art.3 del D.L. 14.6.1996, n. 318, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29.7.1996, n.402, nonché all'art.1, comma67, della Legge 24.12.2007, n. 247.

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 a cura dell'Unione degli Industriali di Roma, presso la D.P.L. competente ed a cura dell'Azienda presso la sede degli Enti previdenziali competenti.

### **C) Trasferte e tempi di viaggio**

A valere per tutto il personale in forza a libro matricola Sielte continua a trovare applicazione il seguente sistema di trasferta:

- a) l'effettivo cantiere di lavoro viene costituito presso la località ove l'installazione è da eseguire;
- b) la prestazione contrattuale giornaliera di 8 ore deve essere effettivamente eseguita presso l'effettivo cantiere di lavoro;
- c) il sistema di trasferta è dovuto in relazione alla collocazione geografica dell'effettivo cantiere di lavoro rispetto alla sede di assunzione ed alla durata del cantiere stesso: ciò comporta che al personale il quale presta la propria attività lavorativa in località diverse dal C.O. di appartenenza continuamente variabili, verrà corrisposto il trattamento di trasferta forfettaria, suscettibile di aumenti legati alla contrattazione nazionale come di seguito indicato.

	Distanza	Rientro	Ind. Forfett. Giorn.	Tempi di Viaggio
I^ FASCIA	0 – 45	Giornaliero	17.25	no
II^ FASCIA	46 – 60	Giornaliero	17.25	1.75 (forfait viaggio)
III^ FASCIA	61 – 100	Giornaliero	17.25	7.25 (forfait viaggio)

IV^ FASCIA	101 – 150	Giornaliero	<u>Forfetario contrattuale</u> 1° pasto 13.10 2° pasto 11.04 in base al momento del rientro in sede
		Settimanale o se precedente e fine missione	<u>1. Trasferta Forfet. contrattuale ( 40.49)</u> 4 gg. su 5 e forfettario con i valori della trasferta contrattuale 1° e 2 pasto nel 5° giorno con rientro in sede con il mezzo sociale  <u>2. Piè di lista con magg.</u> (15%) dei valori forfettari sopraindicati  <u>3. Piè di lista misto</u> <u>Autorizzato</u> - pernottam max 60.00 - primo pasto e secondo pasto secondo i valori forfettari della trasferta contrattuale: 13.10 1° Pasto 11.04 2° Pasto

Nel caso di inizio e fine missione nel corso della stessa giornata, qualora il rientro in sede avvenga prima delle ore 21,00 verrà applicata la trasferta di III^ fascia.

V^ FASCIA	> 150 Km.	{ settimanale e/o Se precedente a fine missione	<b>Trasferta forfettaria contrattuale ( intera 48.06)</b> 7 gg. su 7 e nel giorno di rientro fine missione forfettario trasferta contrattuale 1° e 2° pasto in base al momento del rientro in sede	{ Ore effettive di viaggio fuori orario di lavoro effettuate il giorno di partenza e il giorno di rientro dalla missione
			<b><u>Piè di lista misto autorizzato</u></b> Pernottamento max 60.00 Primo pasto forfettario 15.00 secondo pasto forfettario 15.00	
			<b>Pasto in sede</b>	
			<b>Ticket €6.00</b>	

Per le casistiche di trasferta la cui durata è superiore a 30 gg. è previsto il rientro una volta al mese con le modalità contrattuali, nel caso di trasferta estera il rientro è previsto ogni tre mesi.

Le casistiche di trasferta della prima, seconda e terza fascia sono rivolte unicamente al personale operativo addetto all'esecuzione delle commesse lavorative.

Nel caso del personale collegato indirettamente all'esecuzione delle commesse lavorative, ad esempio Assistente tecnico, trova applicazione la sola fattispecie della trasferta di I^ Fascia.

Per il personale con qualifica di impiegato nei casi di trasferta nazionale viene applicato a richiesta o il trattamento forfettario del valore intero della trasferta contrattuale, o il trattamento a piè di lista con il massimale di Euro 60.00 per il pernottamento, con il massimale di Euro 15,00 per il primo pasto e 15,00 per il secondo pasto con possibilità di totalizzare nella giornata per i due pasti l'importo massimo di Euro 30.

I suddetti trattamenti giornalieri forfettari di trasferta costituiscono condizione di miglior favore rispetto a quelli previsti dal vigente C.C.N.L. dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti, e vengono corrisposti per ciascuna giornata in cui vi sia un'effettiva ripresa della prestazione lavorativa dopo la pausa per il pasto meridiano, ovvero per le prestazioni aventi durata di almeno 4 ore giornaliere.

Le Parti nel ribadire la natura non retributiva dell'indennità di trasferta, preliminarmente richiamano tutto quanto previsto in argomento del vigente C.C.N.L. metalmeccanici per l'industria privata e installazione di impianti e convengono che l'indennità di trasferta prevista per i lavoratori della SIELTE in quanto non avente carattere retributivo continua a non essere computata a nessun effetto sugli istituti contrattuali e legali ivi compreso il T.F.R.

Peraltro, le Parti confermano, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 402 del 29.7.1996, la natura non retributiva dell'indennità di trasferta, anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi dal Comune di assunzione o da quello nel quale sono stati effettivamente trasferiti.

Il raggiungimento del cantiere di lavoro effettivo avviene su mezzo sociale e non da luogo ad alcun ulteriore trattamento; in caso contrario al solo rimborso del mezzo pubblico autorizzato.

Tale regolamentazione spiega i suoi effetti anche per il c.d. tempo di viaggio.

Allo stesso modo, viene confermato, ai sensi dell'art.3 della Legge n.402/1996, che i compensi per il tempo di viaggio, connessi al trattamento complessivo di trasferta, anche se corrisposti con continuità, non rientrano nella base di calcolo di tutti gli istituti di legge e/o di contratto diretti, indiretti o differiti e nel computo del trattamento di fine rapporto.

Il tempo di viaggio non potrà in alcun caso essere aggiunto alle ore di effettivo lavoro, ai fini del computo del lavoro straordinario.

Al lavoratore comandato in trasferta, oltre al trattamento economico forfettario o a piè di lista, risarcitorio delle spese sostenute nell'interesse dell'Azienda relative al pernottamento ed ai pasti, spetta, per il tempo di viaggio effettuato fuori orario di lavoro, un compenso per raggiungere la località di esecuzione della prestazione secondo il seguente sistema:

- a) spetterà un compenso forfettario giornaliero di €. 1.55 per viaggi effettuati fuori orario di lavoro per raggiungere la località di trasferta fuori comune di destinazione, a distanze variabili **da 46 fino a 60 Km** dal Centro Operativo di appartenenza; il compenso forfettario giornaliero passa a €. 7.25 per viaggi effettuati fuori orario di lavoro per raggiungere la località di trasferta fuori comune di assunzione a distanze variabili **da 61 a 100 Km** dal Centro operativo di appartenenza;



- b) spetterà un compenso pari all'**85%** della retribuzione per le ore eccedenti il normale orario di lavoro, con esclusione di qualsiasi maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo, per viaggi effettuati fuori orario di lavoro per raggiungere la località di trasferta fuori comune di assunzione, a distanze variabili **oltre i 100 Km e fino a 150** dal Centro Operativo di appartenenza;
- c) spetterà un compenso pari all'**85%** della retribuzione per le ore eccedenti il normale orario di lavoro, con esclusione di qualsiasi maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo, per viaggi effettuati fuori orario di lavoro per raggiungere la località di trasferta fuori comune di assunzione, a distanze variabili **oltre i 150 Km** dal Centro Operativo di appartenenza;

Le spese di trasporto A/R per le località di trasferta sono a carico dell'Azienda.

Eventuali casistiche di trasferta di particolare complessità saranno oggetto di verifica tra le Parti.

N.B. Per trasferte maggiori di 150 Km il dipendente può utilizzare il sistema misto di rimborso forfettario e di piè di lista, combinando alternativamente i terzi spettanti a forfait con quelli a p.d.l. /ad es. 1° pasto forfettario 15.49, 2° pasto a piè di lista massimo 14.51, pernottamento a p.d.l. massimo 60 euro).

#### **D) P.I.R.**

Tale istituto viene mantenuto "ad personam" solo per il personale di provenienza ex-Ericsson risultante iscritto al libro matricola Sielte alla data del 19/02/1999, nelle relative misure, modalità di maturazione e relative regolamentazioni precedentemente valevoli.

#### **E) Premio di Fedeltà**

Per il personale ex-Ericsson in forza alla data del 31-12-1996, vengono mantenute "ad personam" le casistiche del ventennale e del trentennale fino al 2013 con la relativa normativa di maturazione di cui all'Accordo sindacale aziendale del 1 luglio 1997.

## **F) Sistema di gestione dell'orario di lavoro**

### **1) Calendario annuo**

Ogni Centro Operativo definisce entro il mese di Aprile di ogni anno, in sede locale, con le proprie RSU il Calendario Annuo dell'orario ordinario e delle ferie e dei permessi contrattuali a valere sull'anno successivo.

### **2) Riposo compensativo**

Fatto riferimento agli inderogabili e vincolanti obblighi contrattuali assunti con i clienti del comparto di Rete Fissa relativi all'effettuazione strutturale degli interventi operativi e di servizio anche nella giornata di Sabato pena la perdita dei contratti stessi e la compromissione dei livelli occupazionali, fermo restando la distribuzione dell'orario di lavoro ordinario settimanale su 5 giorni, e della conseguente prestazione di 40 ore settimanali, tenuto conto delle necessità di regolamentazione di dette esigenze nei tempi più brevi possibili al fine di dar corso ad una dinamica articolata e programmata delle prestazioni lavorative con proprio personale diretto necessarie per realizzare gli interventi di ripristino del servizio di rete dei clienti nella giornata di sabato, le Parti daranno luogo ad appositi incontri aziendali di livello tecnico con l'impegno di definire e regolamentare la tematica entro il mese di luglio 2008.

Per il personale di Direzione Generale per il quale viene attuata la flessibilità dell'orario in entrata ed in uscita, la prestazione giornaliera di 8 ore dovrà essere comunque realizzata nell'arco della giornata stessa.

Entro il mese di Settembre 2008 le Parti si impegnano a definire un'adeguata regolamentazione delle casistiche di intervento della CIGO per eventi atmosferici e della tematica della reperibilità.

## **G) Decorrenza e durata**

Il presente accordo annulla e sostituisce ogni altro accordo aziendale precedente come pure eventuali usi e consuetudini aziendali, i quali cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore dello stesso, decorre dal 1.8.2008 ed avrà validità quadriennale.

Le Parti effettueranno verifiche sindacali annuali in ordine all'applicazione del presente accordo.

Le Parti si danno atto che le clausole del presente accordo complessivamente considerate realizzano per il dipendente una situazione migliorativa rispetto a quanto stabilito dal C.C.N.L.

Il presente Accordo integrativo Aziendale verrà depositato a cura della parte aziendale presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro di Roma competente a livello aziendale.

All. 1)

**PREMIO DI RISULTATO**

**VALORI ANNUALI NOMINALI: IMPORTI LORDI**

1) Personale in forza al 31/12/2007 per tutte le realtà ex-Sielte/Ericsson/Itel/Sieti/Ets/Imt/Siemens  
(Operai-equiparati-personale tecnico)

<u>1° Liv</u>	<u>2° liv</u>	<u>3° liv</u>	<u>4° liv</u>	<u>5° liv</u>	<u>5°S liv</u>	<u>6° liv</u>	<u>7° liv</u>	<u>7Q liv</u>
650	714	795	836	905	972	1065	1233	1233

2) Personale in forza al 31/12/2007 per tutte le realtà ex-Sielte/Ericsson/Itel/Sieti/Ets/Imt/Siemens  
(Indiretti e amministrativi di D.G.)

<u>1° Liv</u>	<u>2° liv</u>	<u>3° liv</u>	<u>4° liv</u>	<u>5° liv</u>	<u>5°S liv</u>	<u>6° liv</u>	<u>7° liv</u>	<u>7Q liv</u>
949	1014	1095	1136	1204	1271	1365	1532	1532

All. 2)

**PREMIO DI RISULTATO**

**INDICI DI DETERMINAZIONE PER LA MATURAZIONE**

**(Operai-Equiparati-Personale Tecnico) – RETI FISSE TLC (Incluso i Progetti Speciali)**

A)	QUALITA' SISTEMA (IQS)	% di incidenza	20%
B)	QUALITA' delle OPERE (IQO)	% di incidenza	20%
C)	PRODUTTIVITA' (IP)	% di incidenza	40%
D)	REDDITIVITA' (IR)	% di incidenza	20%

**(Operai-Equiparati-Personale Tecnico) – Reti Mobili-Trasporti-Sistemi Tecnologici  
e Personale Indiretto e Amministrativo di D.G.**

A)	QUALITA' SISTEMA (IQS)	% di incidenza	20%
C)	PRODUTTIVITA' (IP)	% di incidenza	40%
D)	REDDITIVITA' (IR)	% di incidenza	40%

All. 3)

**VALORI ECONOMICI DERIVANTI DAGLI**  
**INDICI DI DETERMINAZIONE % DEL P.d.R.**

**Personale Operai-Equiparati-Personale Tecnico – RETI FISSE TLC e Progetti Speciali**

LIV.	VALORE LORDO	IQS (20%)	IQO (20%)	IP (40%)	IR (20%)
7Q	1233	247	247	493	246
7	1233	247	247	493	246
6	1065	213	213	426	213
5S	972	194	194	389	195
5	905	181	181	362	181
4	836	168	168	334	166
3	795	159	159	318	159
2	714	142	142	286	144
1	650	130	130	260	130

All. 4)

**VALORI ECONOMICI DERIVANTI DAGLI**  
**INDICI DI DETERMINAZIONE % DEL P.d.R.**

**Personale Operai-Equiparati-Personale Tecnico – Reti Mobili-Trasporti-Sistemi Tecnologici**

LIV.	VALORE LORDO	IQS (20%)	IP (40%)	IR (40%)
7Q	1233	247	493	493
7	1233	247	493	493
6	1065	213	426	426
5S	972	194	389	389
5	905	181	362	362
4	836	168	334	334
3	795	159	318	318
2	714	142	286	286
1	650	130	260	260

All. 5)

**VALORI ECONOMICI DERIVANTI DAGLI**  
**INDICI DI DETERMINAZIONE % DEL P.d.R.**

**Personale Indiretto e Amministrativo di D.G.**

LIV.	VALORE LORDO	IQS (20%)	IP (40%)	IR (40%)
7Q	1532	306	613	613
7	1532	306	613	613
6	1365	273	546	546
5S	1271	255	508	508
5	1204	240	482	482
4	1136	228	454	454
3	1095	219	438	438
2	1014	202	406	406
1	949	191	379	379



All. 6)

**A) INDICE QUALITA' SISTEMA (IQS)**

Si intende l'ottenimento annuale per l'azienda della certificazione ISO 9001.

L'avvenuto riconoscimento annuale della certificazione di sistema determina la maturazione delle quote parte di premio secondo i valori espressi alle tabelle alleg. 3), 4) e 5).

**B) INDICE QUALITA' delle OPERE (IQO)**

È applicato per il settore

**Reti Fisse TLC compreso i Progetti Speciali**

È relativo ai valori indicati nel contratto Telecom Italia così espressi in punteggi:

PUNTEGGIO VALORE	97	Maturazione 100% della quota parte del Premio
------------------	----	---

AREA DI INCREMENTO	{	98	+ 30 euro
		99	+ 60 euro
		100	+ 90 euro

LIVELLO DI DECREMENTO - 97 Azzeramento quota base del Premio

Il raggiungimento dell'indice di Qualità delle Opere è riferito al singolo Centro Operativo.

All. 7)

C) INDICE DI PRODUTTIVITA' (IP)

Identifica il rapporto tra ore lavorate e ore lavorabili espresso su base annua dalle risultanze dell'attività lavorativa del singolo dipendente effettivamente prestata.

Le quote retributive connesse all'indice di produttività indicate nelle tabelle 3), 4) e 5) sono legate al monte annuale delle ore prestate e sono suscettibili di incremento come riportato negli allegati 8), 9) e 10). La casistica delle ore utili ai fini della formazione della quota base del premio di produttività e dei relativi incrementi economici è indicata nell'All. 11).

All.8)

**VALORI INDICI DI PRODUTTIVITA' PERSONALE OPERAI**  
**E EQUIPARATI**

		1	2	3	4	5S	5	6	7	7Q
<b>H. Pro- capite</b>	<b>% maggior premio</b>									
<b>&gt;1700</b>	<b>160%</b>	<b>+156</b>	<b>+172</b>	<b>+190</b>	<b>+200</b>	<b>+217</b>	<b>+233</b>	<b>+255</b>	<b>+296</b>	<b>+296</b>
<b>= 1700</b>	<b>150%</b>	<b>+130</b>	<b>+143</b>	<b>+159</b>	<b>+167</b>	<b>+181</b>	<b>+194</b>	<b>+213</b>	<b>+246</b>	<b>+246</b>
<b>1670</b>	<b>130%</b>	<b>+ 78</b>	<b>+86</b>	<b>+95</b>	<b>+100</b>	<b>+108</b>	<b>+116</b>	<b>+128</b>	<b>+197</b>	<b>+197</b>
<b>1640</b>	<b>115%</b>	<b>+39</b>	<b>+43</b>	<b>+48</b>	<b>+50</b>	<b>+54</b>	<b>+58</b>	<b>+64</b>	<b>+74</b>	<b>+74</b>
<b>1610</b>	<b>100%</b>	<b>260</b>	<b>286</b>	<b>318</b>	<b>334</b>	<b>362</b>	<b>389</b>	<b>426</b>	<b>493</b>	<b>493</b>
<b>1580</b>	<b>80%</b>	<b>208</b>	<b>229</b>	<b>254</b>	<b>267</b>	<b>290</b>	<b>311</b>	<b>341</b>	<b>394</b>	<b>394</b>
<b>1550</b>	<b>50%</b>	<b>130</b>	<b>143</b>	<b>159</b>	<b>167</b>	<b>181</b>	<b>194</b>	<b>213</b>	<b>246</b>	<b>246</b>

All.9)

**VALORI INDICI DI PRODUTTIVITA' IMPIEGATI TECNICI**

		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5S</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7Q</b>
<b>H. Pro-capite</b>	<b>% maggior premio</b>									
<b>&gt;1760</b>	<b>160%</b>	<b>+156</b>	<b>+172</b>	<b>+190</b>	<b>+200</b>	<b>+217</b>	<b>+233</b>	<b>+255</b>	<b>+296</b>	<b>+296</b>
<b>1760</b>	<b>150%</b>	<b>+130</b>	<b>+143</b>	<b>+159</b>	<b>+167</b>	<b>+181</b>	<b>+194</b>	<b>+213</b>	<b>+246</b>	<b>+246</b>
<b>1730</b>	<b>130%</b>	<b>+ 78</b>	<b>+86</b>	<b>+95</b>	<b>+100</b>	<b>+108</b>	<b>+116</b>	<b>+128</b>	<b>+197</b>	<b>+197</b>
<b>1700</b>	<b>115%</b>	<b>+39</b>	<b>+43</b>	<b>+48</b>	<b>+50</b>	<b>+54</b>	<b>+58</b>	<b>+64</b>	<b>+74</b>	<b>+74</b>
<b>1670</b>	<b>100%</b>	<b>260</b>	<b>286</b>	<b>318</b>	<b>334</b>	<b>362</b>	<b>389</b>	<b>426</b>	<b>493</b>	<b>493</b>
<b>1640</b>	<b>80%</b>	<b>208</b>	<b>229</b>	<b>254</b>	<b>267</b>	<b>290</b>	<b>311</b>	<b>341</b>	<b>394</b>	<b>394</b>
<b>1580</b>	<b>50%</b>	<b>130</b>	<b>143</b>	<b>159</b>	<b>167</b>	<b>181</b>	<b>194</b>	<b>213</b>	<b>246</b>	<b>246</b>

All. 10)

**VALORI INDICI DI PRODUTTIVITA' PERSONALE INDIRETTO E**  
**AMMINISTRATIVO DI D.G.**

		1	2	3	4	5S	5	6	7	7Q
<b>H. Pro- capite</b>	<b>% maggior premio</b>									
<b>= 1760</b>	<b>130%</b>	<b>113</b>	<b>121</b>	<b>131</b>	<b>136</b>	<b>144</b>	<b>152</b>	<b>163</b>	<b>183</b>	<b>183</b>
<b>&gt;</b>										
<b>1715</b>	<b>115%</b>	<b>57</b>	<b>61</b>	<b>65</b>	<b>68</b>	<b>72</b>	<b>76</b>	<b>81</b>	<b>91</b>	<b>91</b>
<b>1670</b>	<b>100%</b>	<b>379</b>	<b>406</b>	<b>438</b>	<b>454</b>	<b>482</b>	<b>508</b>	<b>546</b>	<b>613</b>	<b>613</b>
<b>1640</b>	<b>80%</b>	<b>303</b>	<b>324</b>	<b>350</b>	<b>363</b>	<b>385</b>	<b>406</b>	<b>436</b>	<b>490</b>	<b>490</b>
<b>1580</b>	<b>50%</b>	<b>189</b>	<b>203</b>	<b>219</b>	<b>227</b>	<b>241</b>	<b>254</b>	<b>273</b>	<b>306</b>	<b>306</b>

Con recupero (per ogni giornata con indennità di trasferta pari a euro 3.3441).

## TABELLA

## ORE UTILI FORMAZIONE PREMIO BASE ED INCREMENTI ECONOMICI

Codice	Descrizione	Note
ADR/ASR	Assenza per Recupero	1
AL	Permesso lutto	1
ALL	Allattamento	1
CDF	Corsi di Formazione	4
CIG	CIGO- Cassa integraz. Ordin. pioggia	1
CIS	CIGS- Straordinaria	1
CM	Congedo Matrimoniale	1
CS	CIGS- Straordinaria Ridotta	1
DS/DSI	Donazione sangue	1
FEO	Lavoro Ord. Fest. Rip. Compens. 10%	4
I	Infortunio	1
L	Ore Ordinarie	4
M	Malattia	2
MAO	Astensione Obbligatoria Maternità	1
NOT	Lavoro Notturmo (30%)	4
NOTT	Lavoro Notturmo (15%)	4
PRH	Permessi per assistenza portatori di Handicapp	1
PS	Permesso Sindacale	1
PSD	Permesso Sindacale Direttivo	1
PSS	Permesso Sindacale Sicurezza	1
RCO	Lavoro Ord. Notturmo Fest. Rip. Compens. 35%	4
RCOT	Ore Ord. Notturmo Fest. Rip. Compens. 30%	4
F	Ferie	3
PAR	Permessi Annuì Retribuiti	3
PIR	Permessi Individuali Retribuiti	3
ROL	ROL	3
SER	Lavoro Notturmo 20 %	4
VM	Visite Mediche	1

<u>Note:</u>	1	Solo raggiungimento tetto, ma escluse dal calcolo delle ore utili ai fini degli incrementi economici
	2	Entro il limite delle 80 ore, oppure con ricovero e consecutiva per almeno 30 gg.
	3	Solo la parte eccedente l'utilizzo annuo definito (>282 ore)
	4	Ore effettive su cui viene liquidata la % di incremento)

All. 12)

D) INDICE DI REDDITIVITA' (IR)

Rappresenta l'obiettivo di risultato aziendale del Centro Operativo /C.O.) rapportato al valore della produzione ovvero ai ricavi. La determinazione dell'indice di redditività è data dal rapporto tra fatturato annuo del singolo C.O. e numero medio dei dipendenti in attività.

Per fatturato annuo si intende l'insieme degli importi risultanti dai tabulati della contabilità industriale, i cui dati saranno forniti trimestralmente alla RSU insieme a quelli sulla media degli organici.

Dal fatturato si esclude l'attività eseguita dai subappaltatori, per tutte le attività operative si esclude anche la quota relativa ai materiali.

Nel numero medio annuo dei dipendenti è compreso il personale diretto ed indiretto appartenente ai singoli C.O., con esclusione degli assistenti tecnici che coordinano le attività dei subappaltatori.

I valori retributivi base annui connessi al fattore redditività sono riportati nelle tabelle 3), 4) e 5) che fanno parte integrante del presente Accordo, mentre nella tabella 13) sono riportate le aree di incremento valorizzate in base ai livelli di redditività del singolo C.O. o alle medie del risultato generale aziendale nel caso del personale di Direzione Generale.

Il parametro della media del risultato generale aziendale verrà assunto a riferimento anche nei casi in cui risultasse deficitario l'indice di redditività per un C.O.

All. 13)

## VALORE INDICE DI REDDITIVITA'

		<u>Area di Incremento valori in euro</u>					
		<u>+30</u>	<u>+60</u>	<u>+90</u>	<u>+120</u>		
<u>Reti Fisse</u> <u>Progetti Speciali</u>	<b>53.000</b> Quota base 100%	54.000	55.000	56.000	≥57.000		
		<u>Area di Decremento</u>					
		<u>-10%</u>	<u>-15%</u>	<u>-20%</u>	<u>-25%</u>	<u>-30%</u>	
52.000		51.000	50.000	49.000	≤48.000		
		<u>Area di Incremento valori in euro</u>					
		<u>+ 50</u>	<u>+75</u>	<u>+100</u>	<u>+150</u>	<u>+210</u>	
<u>Reti Mobili</u>	<b>65.000</b> Quota base 100%	66.000	67.000	68.000	69.000	≥70.000	
		<u>Area di Decremento</u>					
		<u>-10%</u>	<u>-15%</u>	<u>-20%</u>	<u>-25%</u>	<u>-30%</u>	
64.000		63.000	62.000	61.000	≤60.000		
		<u>Area di Incremento valori in euro</u>					
		<u>+50</u>	<u>+75</u>	<u>+100</u>	<u>+150</u>	<u>+210</u>	
<u>Trasporti</u> <u>Sistemi</u> <u>Tecnologici</u>	<b>60.000</b> Quota base 100%	61.000	62.000	63.000	64.000	≥65.000	
		<u>Area di Decremento</u>					
		<u>-10%</u>	<u>-15%</u>	<u>-20%</u>	<u>-25%</u>	<u>-30%</u>	
59.000		58.000	57.000	56.000	55.000		
		<u>Area di Incremento valori in euro</u>					
		<u>+50</u>	<u>+100</u>	<u>+150</u>	<u>+200</u>	<u>+283</u>	
<u>Direzione</u> <u>Generale</u> <u>Indiretti di C.O.</u>	<b>55.000</b> Quota base 100%	56.000	57.000	58.000	59.000	≥60.000	
		<u>Area di Decremento</u>					
		<u>-10%</u>	<u>-15%</u>	<u>-20%</u>	<u>-25%</u>	<u>-30%</u>	
54.000		53.000	52.000	51.000	50.000		