

VERBALE DI ACCORDO

Addì 10 settembre 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 e territoriali di Categoria FIM/FIOM/UIILM nelle persone rispettivamente dei sigg.ri De Leo, Breda, Roberta Turi 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).
- 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.
- 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;

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like Meli, Di Micco, and others.]

- A fronte dei mutamenti organizzativi e di ruolo, si rende necessario che il personale in forza alla Sielte si identifichi 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^ livello;
- La creazione di un unico trattamento 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.
- 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 per le materie oggetto del presente accordo;

A) Sistema Salariale

1) CCNL

Il trattamento di riferimento è quello previsto dal CCNL Metalmeccanico Privato e dell'installazione di impianti.

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 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 omnicomprendivo 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.

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 indiretti e amministrativi che lavorano negli uffici e/o nei cantieri nelle sedi di appartenenza 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

Si conviene, 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 anche attraverso momenti di confronto tra Direzione aziendale ed Esecutivo Sindacale Nazionale nonché a livello locale con le RSU territoriali.

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) 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 ad otto ore giornaliere.

D) Trasferta

Con la presente disciplina le parti hanno inteso armonizzare e regolamentare espressamente e innovativamente la trasferta ed i relativi trattamenti come da allegati 14), 15) e 16).

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 e/o da quello nel quale sono stati effettivamente trasferiti, 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 che la corresponsione di tutti i trattamenti indennitari giornalieri verrà effettuata solo in presenza di una prestazione lavorativa di almeno il 50% dell'orario di lavoro.

Il trattamento contemplato nel presente accordo costituisce una disciplina unitaria ed inscindibile migliorativa del CCNL che sostituisce ed assorbe ogni diversa regolamentazione precedente per le materie oggetto del presente accordo.

I trattamenti giornalieri forfettari di trasferta indicati negli allegati 14), 15) e 16) costituiscono condizione di miglior favore rispetto a quelli previsti dal vigente CCNL dell'Industria Metalmeccanica ed installazione di impianti.

Il raggiungimento del cantiere di lavoro effettivo avviene su mezzo sociale e non dà 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.

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

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 a livello locale.

E) Forfait Viaggi

Fermo restando quanto disciplinato nel punto C) Orario di lavoro, si conviene che il tempo impiegato fuori orario di lavoro 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 al Centro Operativo e/o distaccamento.

In relazione a quanto sopra previsto, si conviene che con specifico riferimento alle sole ipotesi espressamente contemplate nell'allegato 14) con le modalità ivi esposte, e quando ricorre il relativo trattamento di cui all'allegato 14), l'azienda erogherà un trattamento forfettario secondo le fasce di spostamento mediamente previste.

Le parti specificatamente dispongono che questo trattamento forfettario 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.

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 valedoli.

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 31.12.2013 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.

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.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Mario" and "Luigi".]

Le Parti si impegnano a definire un'ideale regolamentazione delle casistiche di intervento della CIGO per eventi atmosferici, della tematica della reperibilit  e del riposo compensativo per le attivit  operative di servizio.

G) Decorrenza e durata

Il presente accordo di armonizzazione annulla e sostituisce ogni altro accordo aziendale precedente come pure eventuali usi e consuetudini aziendali per le materie oggetto del presente accordo, i quali cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore dello stesso, decorre dal 1.10.2008 ed avr  validit  biennale salvo nuovo accordo aziendale integrativo.

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 di armonizzazione aziendale verr  depositato a cura della parte aziendale presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro di Roma competente a livello aziendale.



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

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, particularly around the bottom half of the table and to the right of the rows. Some signatures are written over the printed text.]

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).

[Handwritten signatures and initials]

Alto

Maestro

Subano

14

All.8)

VALORI INDICI DI PRODUTTIVITA' PERSONALE OPERAI
E EQUIPARATI

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

[Handwritten signatures and notes covering the bottom half of the page]

All. 11)

TABELLA

ORE UTILI FORMAZIONE PREMIO BASE ED INCREMENTI ECONOMICI

Codice	Descrizione	Note
ADR/ASR	Assenza per Recupero	4
AL	Permesso lutto	1
ALL	Allattamento	1
CDF	Corsi di Formazione	4
CIG	CIGO	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 Notturno (30%)	4
NOTT	Lavoro Notturno (15%)	4
PRH	Permessi per assistenza portatori di Handicapp	1
PS	Permesso Sindacale	4
PSD	Permesso Sindacale Direttivo	1
PSS	Permesso Sindacale Sicurezza	4
RCO	Lavoro Ord. Notturno Fest. Rip. Compens. 35%	4
RCOT	Ore Ord. Notturno Fest. Rip. Compens. 30%	4
F	Ferie	3
PAR	Permessi Annuì Retribuiti	3
PIR	Permessi Individuali Retribuiti	3
ROL	ROL	3
SER	Lavoro Notturno 20 %	4
VM	Visite Mediche	4
CIG-P	Cigo per pioggia	4

Note:		
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)	

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

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

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 ricompreso 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.

[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page]

VALORE INDICE DI REDDITIVITA'

Reti Fisse
Progetti Speciali

53.000
Quota
base 100%

<u>Area di Incremento valori in euro</u>				
+30	+60	+90	+120	
54.000	55.000	56.000	≥57.000	
<u>Area di Decremento</u>				
-10%	-15%	-20%	-25%	-30%
52.000	51.000	50.000	49.000	≤ 48.000

Reti Mobili

65.000
Quota
base 100%

<u>Area di Incremento valori in euro</u>				
+ 50	+75	+100	+150	+210
66.000	67.000	68.000	69.000	≥70.000
<u>Area di Decremento</u>				
-10%	-15%	-20%	-25%	-30%
64.000	63.000	62.000	61.000	≤ 60.000

Trasporti
Sistemi
Tecnologici

60.000
Quota
base 100%

<u>Area di Incremento valori in euro</u>				
+50	+75	+100	+150	+210
61.000	62.000	63.000	64.000	≥65.000
<u>Area di Decremento</u>				
-10%	-15%	-20%	-25%	-30%
59.000	58.000	57.000	56.000	55.000

Direzione
Generale
Indiretti di C.O.

55.000
Quota
base 100%

<u>Area di Incremento valori in euro</u>				
+50	+100	+150	+200	+283
56.000	57.000	58.000	59.000	≥60.000
<u>Area di Decremento</u>				
-10%	-15%	-20%	-25%	-30%
54.000	53.000	52.000	51.000	50.000

All. 14)

	Distanza	Rientro	Ind. Forfett. Giorn.	Forfait viaggio	Totale
I^ FASCIA	0 - 45	Giornaliero	16.00	1.25	17.25
II^ FASCIA	46 - 60	Giornaliero	16.00	3.00	19.00
III^ FASCIA	61 - 100	Giornaliero	16.00	8.50	24.50

[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including the word 'Banco' in the bottom left corner.]

IV^ FASCIA	101 - 150	Giornaliero	<u>Forfetario contrattuale</u> 1° pasto 13.10 2° pasto 11.04	
		Settimanale o se precedente e fine missione	<u>1. Trasferta Forfet. contrattuale (40.49)</u> 4 gg. su 5 e forfetario 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. Contrattuali (15%)</u> con massimali aziendali <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	

[Handwritten signatures and notes]

ff.

max 2 ore

[Various illegible signatures]

All. 16)

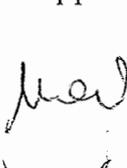
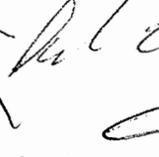
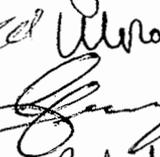
V^ FASCIA 150 Km.	{ Rientro settimanale e/o se precedente a fine missione	Trasferta forfettaria contrattuale (intera 48.06)	{ Ore effettive di viaggio fuori orario di lavoro effettuate il giorno di partenza e il giorno di rientro dalla missione
		7 gg. su 7 e nel giorno di rientro fine missione forfettario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

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 di rete fissa di TLC, trova applicazione la sola fattispecie della trasferta di I^ Fascia.

N.B. per trasferte maggiori di 150 Km il dipendente può utilizzare il sistema misto di rimborso forfettario e 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 14.5, pernottamento a p.d.l. massimo 60 euro).

Per le trasferte di IV e V fascia il rientro è settimanale o se precedente a fine missione; In tali casistiche il trattamento è limitato a 4 giorni mentre per il 5° giorno verrà applicato il trattamento contrattuale della III^ fascia con un massimo di due ore di viaggio, al di fuori di queste casistiche si applica il trattamento di cui al CCNL.

Azienda  Unione Industriali  OO.SS. Nazionali e Territoriali 
         
         

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono che il presente accordo entrerà in vigore dietro comunicazione delle Segreterie Nazionali Sindacali firmatarie una volta che sia stato approvato dai lavoratori.

Roma, 10.09.2008

Handwritten signatures and initials:

- Top left: *Albino*
- Top center: *Mari*
- Top right: *Luigi*
- Middle left: *Albino*
- Middle center: *Albino*
- Middle right: *Albino*
- Bottom left: *Albino*
- Bottom center: *Albino*
- Bottom right: *Albino*

