

VERBALE DI ACCORDO

In data 15 aprile 2008, in Roma, si sono incontrati la Sirti Società per Azioni, rappresentata dal dr Mario Boccardi e dal dr Lorenzo Volpe, le OO.SS. di FIM-CISL, FISTEL-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL nazionali, nelle persone dei Sigg.: Giuseppe De Leo, Alfonso Coppola, Augustin Breda e Adolfo Rocchetti, assistite dalle Strutture sindacali territoriali e dal Coordinamento R.S.U..

Dopo ampia ed approfondita discussione, si è convenuto quanto segue in materia di:

1. AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA.

Le Parti valutano positivamente le azioni intraprese negli ultimi anni per la prevenzione e protezione dai rischi in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza: politica generale della Società, programmi di miglioramento delle condizioni di lavoro, formazione e coinvolgimento attivo degli R.L.S. e dei lavoratori nei programmi aziendali, tendenza continua a ridurre ed eliminare gli infortuni sul lavoro (Progetto "zero infortuni").

Le modalità di funzionamento del *sistema sicurezza* – così come definito nel C.C.N.L. del 20.1.2008 – e l'evoluzione legislativa in atto, rafforzeranno e miglioreranno, in azienda, l'efficacia gestionale dei controlli in materia nelle diverse fasi del processo produttivo.

Per ulteriormente coordinare ed uniformare le iniziative aziendali sul territorio, viene istituita la giornata dell'Informativa annua in materia di sicurezza sul lavoro.

A tale incontro, che di norma sarà effettuato entro la fine del 1° trimestre dell'anno (nel 2008 entro il primo semestre) parteciperanno i Datori di Lavoro di tutte le unità produttive, il Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, gli Addetti alla Sicurezza delle unità produttive, i Medici competenti e tutti gli R.L.S. eletti/nominati nelle unità produttive.

In particolare, saranno esaminati i protocolli delle visite mediche periodiche, i programmi formativi previsti, le tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti o casi rilevanti che, per le modalità occorse, possono essere oggetto di approfondimento per l'adozione di ulteriori misure di sicurezza. Saranno comunicate inoltre le priorità di intervento degli investimenti in materia (ad esempio: attrezzature, automezzi, strumenti ecc.), nonché ulteriori interventi a sostegno della legislazione emananda.

Le spese sostenute dagli R.L.S. per la partecipazione a tale Informativa saranno a carico all'Azienda; le ore sono aggiuntive rispetto al monte ore R.L.S..

2. FORMAZIONE PROFESSIONALE.

Viene costituita la Commissione paritetica sulla formazione professionale, per gli scopi di cui al punto 4.3 del C.C.N.L. 20.1.2008, con l'obiettivo del più ampio coinvolgimento dei lavoratori.

Entro 2 mesi dalla stipula del presente accordo, le Parti provvederanno a nominare i componenti della Commissione, di cui 6 in rappresentanza delle R.S.U./OO.SS. firmatarie del presente accordo, e stabiliranno la data del primo incontro, da tenersi entro il 31.5.2008, anche con la presenza delle OO.SS. nazionali.

Ai componenti della R.S.U. saranno concesse le normali agibilità sindacali in uso per la partecipazione agli incontri con l'Azienda (rimborsi spese e permessi); le ore saranno considerate a parte rispetto al monte ore sindacale annuo definito nell'Accordo sindacale del 6.2.2006.

L'Azienda, in occasione della giornata dell'Informativa annua, fornirà alle OO.SS. nazionali ed al Coordinamento R.S.U. ragguagli sui lavori della Commissione ed i dati di sintesi sui programmi di formazione professionale realizzati nell'anno precedente e quelli previsti per l'anno corrente.

Almeno tre componenti, in rappresentanza della Commissione R.S.U., saranno delegati a valutare e sottoscrivere i verbali relativi a progetti di formazione finanziata.

3. ORARIO DI LAVORO E MODALITA' DI ESECUZIONE DELLE PRESTAZIONI.

L'attività aziendale è spesso influenzata dalla tipicità del mercato e dalla disciplina dei contratti commerciali sottoscritti con i Clienti per l'esecuzione delle attività operative.

E' quindi importante ricercare tra Azienda e Rappresentanti dei Lavoratori modalità di lavoro che, nel rispetto delle normative legali e contrattuali, senza eludere i vincoli della sicurezza dei lavoratori e garantendo loro la naturale integrità psico-fisica e le necessità familiari, diano soluzione a particolari esigenze tecnico-produttive connesse alle attività.

3.1 Lavori programmati.

Sono definiti tali i lavori che, su indicazione del Cliente, devono essere eseguiti in orari diversi da quelli afferenti l'orario ordinario di lavoro giornaliero.

Non sono lavori programmati quelli dovuti alla riparazione di guasti che fanno capo al reparto manutenzione.

L'Azienda, con assoluta tempestività, entro il giorno successivo al ricevimento dell'ordine di lavoro dal Cliente informa la R.S.U. locale ed i lavoratori che saranno impiegati, stabilendo per loro l'orario da osservare nella giornata o nei giorni consecutivi di interventi programmati. La R.S.U. potrà chiedere tempestivo incontro per l'esame congiunto, da effettuare prima dell'inizio dei lavori programmati.

In caso di ripetitività di lavori programmati, l'Azienda, a parità di mansioni, applicherà la rotazione tra i lavoratori interessati.

In generale, nel giorno del lavoro programmato, i lavoratori interessati saranno impiegati al mattino solo per 4 ore effettive e riprenderanno il lavoro all'inizio dell'orario programmato, effettuando i tempi di viaggio entro l'orario di lavoro.

Nel giorno successivo, qualora non continuasse l'impiego in lavori programmati, la ripresa del lavoro verrà effettuata trascorse almeno 11 ore di riposo effettivo dal rientro al proprio domicilio fino all'eventuale completamento dell'orario ordinario e non oltre il termine della normale giornata lavorativa (per complessive 16 ore retribuite in due giorni).

Per i lavori programmati che si effettuano in orario notturno (dopo le ore 22.00) sarà applicata la maggiorazione del 30%.

3.2 Orario differenziato.

Fermo restando la distribuzione dell'orario di lavoro ordinario settimanale su 5 giorni, l'Azienda, per rispondere adeguatamente agli impegni contrattualizzati con i Clienti e con l'intento di ridurre l'affidamento al subappalto ed impiegare a pieno le risorse dirette, previa informativa alla R.S.U., potrà adottare in tutti i Gruppi di

lavoro delle Reti di Accesso l'orario differenziato della prestazione dal martedì al sabato, con riposo nella giornata di lunedì.

I lavoratori impiegati a rotazione non potranno superare individualmente più di una settimana ogni cinque.

Ai lavoratori impiegati dal martedì al sabato verrà riconosciuta la maggiorazione del 4% delle ore di lavoro effettive prestate, al lordo delle trattenute di legge, comprensiva delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e sul T.F.R..

Nel caso in cui eccezionalmente venisse richiesta la prestazione lavorativa nella giornata di riposo prevista (lunedì), il lavoratore avrà diritto solo alla maggiorazione per lavoro straordinario (50%) e non anche alla maggiorazione per l'orario differenziato.

3.3 Ferie e Permessi annui retribuiti (P.A.R.).

Di norma – entro il mese di aprile – verrà effettuato l'esame congiunto con la R.S.U. territorialmente competente per la definizione del calendario Ferie/P.A.R. dell'anno.

In mancanza, i lavoratori – nel rispetto della disciplina specifica prevista dal C.C.N.L. vigente – potranno prenotare individualmente i periodi di riposo entro il 15 maggio successivo.

Alla scadenza del 30 aprile dell'anno seguente i P.A.R. maturati nell'anno precedente e non goduti entro tale data saranno liquidati con le competenze del mese o fruiti a scelta del lavoratore entro il successivo 30 giugno.

Il presente capitolo sostituisce integralmente il punto A dell'Accordo sindacale dell'8.5.2002.

4. INDENNITA' GALLERIA.

L'attuale indennità galleria corrisposta agli operai della Divisione Trasporti, viene estesa, in situazioni lavorative che presentino le medesime peculiarità tecniche ed organizzative in cui è richiesto un particolare impiego del personale relativamente a turni di lavoro ed ambiente logistico, a tutti i dipendenti.

In particolare, l'indennità è corrisposta per l'esecuzione di opere in gallerie stradali, ferroviarie, metropolitane, trafori e tunnel di lunghezza superiore a 1.000 metri o in quelle "in serie" che superino complessivamente tale lunghezza.

Limitatamente al periodo lavorativo previsto, per ogni giornata di effettiva prestazione di almeno quattro ore, verrà corrisposta un'indennità di €. 6,00, al lordo delle trattenute di legge, comprensiva delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali diretti ed indiretti e sul T.F.R..

5. AGIBILITA' SOCIALI.

L'Azienda, da sempre, ha agevolato, con la concessione di permessi retribuiti, i propri dipendenti in situazioni di particolare disagio personale.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa sui "Congedi parentali", vengono qui riassunte le condizioni di maggior favore estese a tutti i dipendenti della Società:

- verrà concesso un permesso retribuito nei giorni lavorativi cadenti nei 3 giorni consecutivi successivi o, a scelta, a cavallo dell'evento in occasione di lutto per la scomparsa del coniuge/convivente stabile, dei figli, dei genitori o dei fratelli;

- verrà concesso un permesso retribuito per la giornata dell'evento in occasione del parto della moglie/convivente stabile o del ricovero in ospedale, sanatorio o casa di cura del coniuge/convivente stabile, dei figli o dei genitori;
- verranno concessi permessi retribuiti per un massimo di 3 ore mensili per poter sostenere specificatamente esami diagnostici, estrazioni dentarie, visite specialistiche nelle strutture sanitarie nazionali (A.S.L.).

In tutti i casi la retribuzione dei permessi è subordinata alla presentazione di idonea certificazione amministrativa o sanitaria.

Letto, confermato e sottoscritto.

per la Sirti Società per Azioni

per la FIM-CISL nazionale

per la FISTEL CISL nazionale

per la FIOM-CGIL nazionale

per la UILM-UIL nazionale

per le Strutture sindacali territoriali e
Coordinamento R.S.U.

VERBALE DI ACCORDO

In data 15 aprile 2008, in Roma, si sono incontrati la Sirti Società per Azioni, rappresentata dal dr Mario Boccardi e dal dr Lorenzo Volpe, le OO.SS.LL. di FIM-CISL, FISTEL-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL nazionali, nelle persone dei Sigg.: Giuseppe De Leo, Alfonso Coppola, Augustin Breda e Adolfo Rocchetti, assistite dalle Strutture sindacali territoriali e dal Coordinamento R.S.U..

Dopo ampia ed approfondita discussione, si è convenuto quanto segue in materia di:

DISCIPLINA TRASFERTE E TEMPI DI VIAGGIO

Tale nuova disciplina, fatti salvi i trattamenti in materia fin qui applicati in azienda, decorre dal 1°4.2008.

Le Parti, nel ribadire la natura non retributiva dell'indennità di trasferta, preliminarmente richiamano tutto quanto previsto in argomento dal vigente C.C.N.L. Metalmeccanico per l'Industria privata e installazione impianti.

A tale riguardo ribadiscono altresì, per quanto possa occorrere, i contenuti degli Accordi aziendali del 4 aprile 1985 e dell'8 maggio 2002, confermando che la indennità di trasferta prevista a tutt'oggi per i lavoratori della Sirti non ha carattere retributivo e non va computata a nessun effetto sugli istituti contrattuali e legali, salva diversa pattuizione tra le Parti.

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.

Per altro verso, qualora dovesse insorgere contenzioso giudiziale sul tema ad opera di soggetti terzi, e dovesse essere inopinatamente affermata la natura retributiva, in tutto o pro quota, della indennità di trasferta prevista, le Parti si danno reciprocamente atto di aver preso in considerazione anche tale ipotesi al fine e quale presupposto del presente accordo.

Ne consegue che, in simile denegata eventualità, ai sensi dell'art. 2120 c.c. II° comma, l'indennità di trasferta, in tutto o pro quota, non entra comunque nella base di computo del trattamento di fine rapporto.

Sempre nell'ipotetico contesto rammentato, le Parti dichiarano di aver tenuto presente, nell'individuare l'ammontare di trasferta, in ogni sua articolazione, la sua ipotetica incidenza sulle c.d. retribuzioni differite (ad esempio 13^a mensilità, ferie, festività, preavviso ecc.) ed in linea di principio su ogni elemento retributivo, ricomprendendo l'incidenza stessa nell'ammontare così determinato.

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.

Il preavviso per missioni di durata superiore a 30 giorni non deve essere inferiore a 5 giorni.

Qualora non fosse possibile rispettare tale termine, il comando deve essere preceduto da un preavviso di almeno **1 giorno** lavorativo per trasferte da 100 a 300 km e di **3 giorni** lavorativi per trasferte oltre 300 km.

In entrambi i casi il periodo di mancato preavviso darà diritto alla corresponsione di un'indennità sostitutiva rispettivamente pari a 1 giornata retribuita (8 h) ovvero fino ad un massimo di 3 giornate (24 h).

Al personale inviato in trasferta a distanza **superiore ai 300 km** per esigenze produttive aziendali ovvero per recuperare eccedenze di personale nella sede di provenienza in modo da ovviare, per quanto possibile, all'intervento della C.I.G., l'Azienda applicherà – a parità di mansione – la rotazione a cadenza quadrimestrale con altri colleghi della stessa unità produttiva.

Tale situazione verrà esaminata preventivamente in uno specifico incontro con la R.S.U. territoriale competente.

Al lavoratore che, per particolari progetti o interventi, venisse inviato in trasferta a distanza **superiore ai 300 km e per un periodo inizialmente previsto di durata maggiore ai 4 mesi**, l'Azienda riconoscerà mensilmente il rimborso a piè di lista delle spese di 1 viaggio A/R e il pasto nel presupposto che rispetti la data di rientro concordata con il superiore diretto.

In generale, il personale in trasferta continua, **con rimborso spese a piè di lista** nei limiti del massimale giornaliero previsto, a fine settimana può optare per il rimborso spese del viaggio di A/R nei limiti della stessa spesa.

Lo schema generale della disciplina aziendale in materia di trasferte – eventualmente adeguata per meglio rispondere a specificità produttive locali tramite appositi confronti con la R.S.U. territoriale competente – è di seguito strutturato.

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 partendo dal proprio Centro operativo dove di norma farvi ritorno dopo 8 ore giornaliere di effettiva prestazione:

- a) spetterà la normale retribuzione per tutto il tempo coincidente con il normale orario di lavoro;

- b) spetterà un compenso forfettario giornaliero di **€ 4,00** per viaggi effettuati fuori orario di lavoro per raggiungere la località di trasferta fuori comune di destinazione, a distanze variabili **fino a 60 Km** dal Centro operativo di appartenenza; il compenso forfettario giornaliero passa a **€ 8,00** 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;
- c) spetterà un compenso pari all'**85 per cento** 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** dal Centro operativo di appartenenza;
- d) spetterà un compenso pari al **100 per cento** della retribuzione al personale assegnatario del mezzo sociale, di cui è tenuto a guidarlo e mantenerlo ordinariamente (livello acqua, olio, freni, batteria, luci ecc.) per le ore eccedenti il normale orario di lavoro, con esclusione di qualsiasi maggiorazione di 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** dal Centro operativo di appartenenza.

Il tempo di viaggio effettuato fuori orario di lavoro per trasferte fino a 100 Km non potrà essere complessivamente (A/R) superiore a 1 ora e 30 minuti giornalieri. Per le trasferte oltre i 100 Km, il tempo di viaggio fuori orario di lavoro non potrà essere complessivamente (A/R) superiore alle 2 ore giornaliere. In entrambi i casi, l'eventuale maggior tempo necessario per raggiungere le località di lavoro potrà essere effettuato all'interno dell'orario ordinario di lavoro.

Del 10/11/2011 il concetto di viaggio fuori orario di lavoro nella fascia di 60 km. è limitato a loro competenza (A/R) - Fanno parte di trasferte
 Le spese di trasporto A/R per le località di trasferta sono a carico dell'Azienda.

I trattamenti corrisposti al personale, in relazione alla tipologia di trasferta effettuata, sono riportati nelle tabelle allegate (n. 1 dal 1° aprile 2008, n. 2 dal 1° aprile 2009 e n. 3 dal 1° gennaio 2011).

E' prassi aziendale intervenire con soluzioni alternative (provvedendo direttamente o con autorizzazione preventiva la spesa differenziale per il pernottamento) in caso di trasferte di brevissima durata a oltre 300 km di distanza.

Le Parti convengono infine che la presente disciplina ed il relativo trattamento economico sono significativamente distinti e complessivamente più favorevoli rispetto alle condizioni stabilite in materia dal vigente C.C.N.L. Metalmeccanico.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Sirti Società per Azioni

p. le OO.SS. FIM, FISTEL, FIOM e UILM nazionali

p. le Strutture sindacali territoriali ed
 il Coordinamento R.S.U.

TRATTAMENTI DI TRASFERTA IN VIGORE DAL 1° APRILE 2008

Descrizione	Sigla	Trattamento	Indennità forfettaria GG	Massimale piè di lista GG*	Compenso forfettario per tempo di viaggio A/R effettuato fuori orario di lavoro
Prestazione svolta nel Comune di assunzione	TK	Unico	€ 7,50 (Ticket)		Data decorrenza ordine (ticket consegnati il 10 aprile riferiti a maggio 2008).
Trasferta fuori Comune di assunzione fino a 60 Km (rientro giornaliero)	MT	Unico	€ 13,00		€ 4,00
Trasferta fuori Comune di assunzione da 61 a 100 Km (rientro giornaliero)	BT	Unico	€ 13,00		€ 8,00
Trasferta fuori Comune di assunzione da 101 a 300 Km (rientro settimanale o, se precedente, a fine missione)	LT	Intero	€ 39,00	€ 65,00	Commisurato all'85% della retribuzione afferente il tempo di viaggio effettuato fuori orario di lavoro il giorno di partenza ed il giorno di rientro dalla missione
	LR	1 pasto	€ 13,00		
	LS	2 pasti	€ 26,00		
	LM	Pasto e pernottamento	€ 26,00		
Trasferta fuori Comune di assunzione oltre 300 Km (rientro a fine missione)	LP	Pernottamento	€ 13,00	€ 65,00	Commisurato all'85% della retribuzione afferente il tempo di viaggio effettuato fuori orario di lavoro il giorno di partenza ed il giorno di rientro dalla missione
	CT	Intero	€ 45,00		
	CR	1 pasto	€ 13,00		
	CS	2 pasti	€ 26,00		
	CM	Pasto e pernottamento	€ 32,00		
	CP	Pernottamento	€ 19,00		

Pasto meridiano = dovuto per prestazioni lavorative di almeno 4 ore

Pasto serale = dovuto in caso di non rientro o di rientro dopo le ore 21.00 (vale per tutte le fasce)

Pernottamento = in caso di impossibilità di rientro entro le ore 22.00 (vale solo per LT e CT)

*= non è consentito, nell'ambito di una stessa trasferta, adottare criteri diversi di rimborso (forfettario-piè di lista-misto) per le singole giornate comprese nel periodo in cui il dipendente si trova fuori dalla sede di lavoro (la scelta tra indennità forfettaria e piè di lista è riservata al lavoratore)

TRATTAMENTI DI TRASFERTA IN VIGORE DAL 1° APRILE 2009

Descrizione	Sigla	Trattamento	Indennità forfettaria GG.	Massimale piè di lista GG*	Compenso forfettario per tempo di viaggio AVR effettuato fuori orario di lavoro
Prestazione svolta nel Comune di assunzione	TK	Unico	€ 8,00 (Ticket)		
Trasferta fuori Comune di assunzione fino a 60 Km (rientro giornaliero)	MT	Unico	€ 13,50		€ 4,00
Trasferta fuori Comune di assunzione da 61 a 100 Km (rientro giornaliero)	BT	Unico	€ 13,50		€ 8,00
Trasferta fuori Comune di assunzione da 101 a 300 Km (rientro settimanale o, se precedente, a fine missione)	LT	Intero	€ 40,50	€ 67,00	Commisurato all'85% della retribuzione afferente il tempo di viaggio effettuato fuori orario di lavoro il giorno di partenza ed il giorno di rientro dalla missione
	LR	1 pasto	€ 13,50		
	LS	2 pasti	€ 27,00		
	LM	Pasto e pernottamento	€ 27,00		
	LP	Pernottamento	€ 13,50		
Trasferta fuori Comune di assunzione oltre 300 Km (rientro a fine missione)	CT	Intero	€ 46,50	€ 67,00	Commisurato all'85% della retribuzione afferente il tempo di viaggio effettuato fuori orario di lavoro il giorno di partenza ed il giorno di rientro dalla missione
	CR	1 pasto	€ 13,50		
	CS	2 pasti	€ 27,00		
	CM	Pasto e pernottamento	€ 33,00		
	CP	Pernottamento	€ 19,50		

Pasto meridiano = dovuto per prestazioni lavorative di almeno 4 ore

Pasto serale = dovuto in caso di non rientro o di rientro dopo le ore 21.00 (vale per tutte le fasce)

Pernottamento = in caso di impossibilità di rientro entro le ore 22.00 (vale solo per LT e CT)

*= non è consentito, nell'ambito di una stessa trasferta, adottare criteri diversi di rimborso (forfettario-piè di lista-misto) per le singole giornate comprese nel periodo in cui il dipendente si trova fuori dalla sede di lavoro (la scelta tra indennità forfettaria e piè di lista è riservata al lavoratore)

TRATTAMENTI DI TRASFERTA IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2011

Descrizione	Sigla	Trattamento	Indennità forfettaria GG	Massimale piè di lista GG*	Compenso forfettario per tempo di viaggio A/R effettuato fuori orario di lavoro
Prestazione svolta nel Comune di assunzione	TK	Unico	€ 8,50 (Ticket)		
Trasferta fuori Comune di assunzione fino a 60 Km (rientro giornaliero)	MT	Unico	€ 14,00		€ 4,00
Trasferta fuori Comune di assunzione da 61 a 100 Km (rientro giornaliero)	BT	Unico	€ 14,00		€ 8,00
Trasferta fuori Comune di assunzione da 101 a 300 Km (rientro settimanale o, se precedente, a fine missione)	LT	Intero	€ 42,00	€ 68,00	Commisurato all'85% della retribuzione afferente il tempo di viaggio effettuato fuori orario di lavoro il giorno di partenza ed il giorno di rientro dalla missione
	LR	1 pasto	€ 14,00		
	LS	2 pasti	€ 28,00		
	LM	Pasto e pernottamento	€ 28,00		
	LP	Pernottamento	€ 14,00		
Trasferta fuori Comune di assunzione oltre 300 Km (rientro a fine missione)	CT	Intero	€ 48,00	€ 68,00	Commisurato all'85% della retribuzione afferente il tempo di viaggio effettuato fuori orario di lavoro il giorno di partenza ed il giorno di rientro dalla missione
	CR	1 pasto	€ 14,00		
	CS	2 pasti	€ 28,00		
	CM	Pasto e pernottamento	€ 34,00		
	CP	Pernottamento	€ 20,00		

Pasto meridiano = dovuto per prestazioni lavorative di almeno 4 ore

Pasto serale = dovuto in caso di non rientro o di rientro dopo le ore 21.00 (vale per tutte le fasce)

Pernottamento = in caso di impossibilità di rientro entro le ore 22.00 (vale solo per LT e CT)

*= non è consentito, nell'ambito di una stessa trasferta, adottare criteri diversi di rimborso (forfettario-piè di lista-misto) per le singole giornate comprese nel periodo in cui il dipendente si trova fuori dalla sede di lavoro (la scelta tra indennità forfettaria e piè di lista è riservata al lavoratore)

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 15 aprile 2008, in Roma, presso la sede dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

tra

la Sirti Società per Azioni, rappresentata dal dr Mario Boccardi e dal dr Lorenzo Volpe, assistita dall'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma e dall'ASSOLOMBARDA, presenti nelle persone del dr David Delli Iaconi e del dr Livio Lannutti

e

la FIM-CISL e la FISTEL-CISL nazionali, rappresentate dai Sigg. G. De Leo e A. Coppola;
la FIOM-CGIL nazionale, rappresentata dal Sig. Augustin Breda;
la UILM-UIL nazionale, rappresentata dal Sig. Adolfo Rocchetti;

presenti le Strutture sindacali territoriali ed il Coordinamento R.S.U..

Premesso che

- la procedura di rinnovo del presente accordo si è svolta con le modalità e i tempi stabiliti dal vigente C.C.N.L. per i lavoratori addetti all'Industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti;
- i contenuti normativi ed economici risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto già riportato nel precedente capoverso;
- la validità del presente accordo è di durata quadriennale così come stabilito a livello nazionale per gli accordi aziendali previsti dal vigente C.C.N.L..

Tutto ciò premesso

è stato convenuto quanto segue in materia di Premio di Risultato.

1. Obiettivi.

Le Parti, nel riconfermare i contenuti e le modalità già previsti dall'Accordo Interconfederale del 23.7.1993 e alla luce di quanto ribadito dal citato vigente C.C.N.L., hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali in grado di concretizzare lo spirito dell'attuale prassi negoziale, sviluppando una capacità di confronto a livello aziendale tra le Parti.

In tale ottica, hanno attentamente valutato numerosi elementi rilevanti per la competitività ed i risultati legati all'andamento complessivo aziendale, individuando **obiettivi** indirizzati a:

- A. **mantenimento della certificazione qualità e dello standard "ISO 2000 : 2001";**
 - B. **miglioramento della competitività aziendale (Soddisfazione del Cliente);**
 - C. **incremento della redditività (Mol/Valore della produzione tipica);**
- in grado di coinvolgere in maniera diretta e positiva tutto il personale dipendente.

I fattori di successo definiti ed i meccanismi dei parametri per la determinazione del P.d.R. costituiscono obiettivi raggiungibili per la Società.

2. Determinazione degli obiettivi.

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 (gennaio+dicembre di ogni anno);
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

3. Individuazione dei fattori di successo.

I fattori di successo individuati sono riferiti ai criteri della **performance di qualità** [Allegato 1 – **Quota A**], che costituisce – nel settore di attività della Società – elemento prioritario di distinzione, del **miglioramento della competitività aziendale (soddisfazione del Cliente)** [Allegato 2 – **Quota B**], e dell'**incremento della redditività** [Allegato 3 – **Quota C**], facenti parte integrante del presente accordo.

I fattori di successo presentano le seguenti caratteristiche:

- ciascuno concorre in forma autonoma e con peso proprio alla determinazione del Premio di Risultato;
- il sistema di misurazione dei risultati è determinato dagli andamenti rilevati nell'unità di tempo.

4. Informazioni, valorizzazione e corresponsione del Premio di Risultato.

In occasione della giornata dell'Informativa annua, la Direzione aziendale darà notizia e commenterà i risultati conseguiti a livello generale e per le singole unità produttive, analizzando puntualmente la situazione e dando luogo ai relativi approfondimenti tra le Parti.

In considerazione dell'importanza delle informazioni ricevute, le OO.SS. e le R.S.U. si impegnano al rispetto della più assoluta riservatezza.

La valorizzazione dei risultati verrà effettuata successivamente alla consuntivazione dei dati relativi all'anno di riferimento (1° gennaio ÷ 31 dicembre) e la conseguente liquidazione del Premio di Risultato avverrà, nel rispetto di quanto previsto dal vigente C.C.N.L., con la retribuzione del **mese di maggio** successivo all'anno di riferimento medesimo.

L'erogazione del Premio lordo sarà commisurata in cifra o in relazione a quote orarie per categoria rapportate a tutte le ore ordinarie individuali retribuite nell'esercizio di riferimento.

La valorizzazione del P.d.R. e gli indicatori relativi al raggiungimento degli obiettivi avverranno con le specifiche modalità indicate negli Allegati 1 – **Quota A**, 2 – **Quota B**, 3 – **Quota C**.

5. Aventi diritto al Premio di Risultato.

Agli aventi diritto al Premio di Risultato l'erogazione sarà riferita proporzionalmente al periodo di occupazione nell'esercizio tra il 1° gennaio e il 31 dicembre (anno di maturazione del premio).

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, ivi compresi i contratti di lavoro a tempo determinato, il Premio di Risultato sarà erogato in misura proporzionalmente ridotta.

Ai lavoratori part-time la misura del P.d.R. sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito.

Per quanto concerne i lavoratori con contratto di somministrazione, le Parti concordano che i valori del P.d.R. liquidati ai dipendenti verranno comunicati alla Società fornitrice per gli adempimenti di competenza a norma di legge e di C.C.N.L..

6. Clausole finali.

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.

In attuazione a quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del c.c., le Parti ribadiscono inoltre che le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di computo del trattamento di fine rapporto.

Le Parti riconoscono anche 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, comma 67, 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'ASSOLOMBARDA presso la D.P.L. ed a cura dell'Azienda presso la sede degli Enti previdenziali competenti.

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

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti convengono che è stata assolta in ogni sua parte la contrattazione di secondo livello.

Il presente accordo ha validità per gli anni 2008-2011; l'ultima erogazione avverrà, verificandosene le condizioni, nel mese di maggio 2012.

Qualora non intervenga disdetta da una delle Parti, a mezzo raccomandata A.R., almeno tre mesi prima della scadenza, l'accordo verrà prorogato di anno in anno.

Allegati: 1, 2, 3.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'Unione degli Industriali e
delle imprese di Roma

p. le OO.SS.
FIM, FISTEL, FIOM e UILM nazionali

p. l'ASSOLOMBARDA

p. la Sirti Società per Azioni

p. le Strutture sindacali territoriali
e Coordinamento R.S.U.

Allegato 1

Quota A. Mantenimento della certificazione di qualità e dello standard "ISO 2001:2002" (PRQ).

Entro il primo trimestre di ogni anno, la Funzione Qualità comunicherà alla Direzione Risorse Umane gli obiettivi previsti per l'anno in corso.

Il Premio lordo è determinato con la formula seguente al raggiungimento della valutazione aziendale \geq adeguato:

Categorie	$1^a \div 4^a$	=	€.	0,614	X	N° ore ordinarie retribuite individuali
	$5^a \div 5^a S$	=	€.	0,764	X	N° ore ordinarie retribuite individuali
	$6^a \div Q$	=	€.	0,914	X	N° ore ordinarie retribuite individuali

Allegato 2

Quota B – Miglioramento della competitività aziendale (Soddisfazione del Cliente) (PRSC)

Per misurare il livello di soddisfazione dei Clienti in relazioni ai prodotti/servizi forniti da Sirti in rapporto a quelli forniti dai Concorrenti vengono distribuiti a più riprese ai Clienti i questionari del tipo qui allegato.

Sirti ha come obiettivo il livello di soddisfazione ≥ 85 punti e comunque non inferiore a 80 per singola realtà operativa/territoriale.

Le schede compilate dai Clienti sono elaborate dalla funzione Qualità ed i risultati di sintesi sono resi disponibili attraverso la pubblicazione semestrale dei dati aggregati sulla Intranet aziendale (Spazio Direzioni – Qualità – Metriche del SGQ) e inviate alle OO.SS. nazionali.

L'indice di soddisfazione (ICS) viene calcolato pesando la valutazione relativa a ciascun parametro con la relativa importanza attribuita dal cliente e proporzionando le valutazioni secondo una scala a punti da 0 a 100.

Il premio lordo è agganciato all'Indice di Soddisfazione (ICS) conseguito da Sirti ed ha come prerequisiti un valore punti superiore a una determinata soglia (ICS_{obv}) e un differenziale positivo di soddisfazione rispetto alla concorrenza:

$$ICS \geq ICS_{obv} \quad \text{Soglia} = >80$$

Prerequisito: punteggio superiore a quello della concorrenza.

Se $ICS = ICS_{obv}$ si consegue il premio minimo (P_{min}) $P_{min} = \text{€. } 100$

Se $ICS = ICS_{max} = 100$ si consegue il premio massimo (P_{max}) $P_{max} = \text{€. } 500$

Per qualsiasi valutazione compresa tra ICS_{obv} e 100 il premio conseguito (P) è dato dal seguente algoritmo:

$$P = P_{min} + \frac{(P_{max} - P_{min}) \times (ICS - ICS_{obv})}{100 - ICS_{obv}}$$

Ad esempio, utilizzando i seguenti parametri

$$P_{min} = 100 \text{ €}$$

$$P_{max} = 500 \text{ €}$$

$$ICS_{obv} = 80$$

$$ICS = 85$$

$$P = 100 + \frac{(500 - 100) \times (85 - 80)}{100 - 80} = 200 \text{ €}$$

Il premio di risultato delle strutture operative (S.O.R. e Divisione Trasporti) sarà calcolato a partire dai questionari di soddisfazione direttamente riferibili a tali strutture operative. Il premio di risultato delle Strutture di Staff, di Direzione e di Divisione sarà calcolato sulla base dell'Indice Globale di Customer Satisfaction.

**Note alla compilazione:**

Il Questionario è strutturato in 7 Fattori che corrispondono a processi aziendali; per questi 7 item viene richiesto di esprimere un giudizio di **Importanza** su scala quaternaria, con 1 e 2 livelli bassi e 3 - 4 corrispondenti a livelli di importanza più elevata. Ogni Fattore è poi sviluppato in parametri (1,2,3,4 e ng) sui quali si richiede di esprimere valutazioni su **Sirti** e sulla **Migliore Concorrenza** tra tutte le possibili. Se il parametro non rientra nel proprio campo di interesse è possibile non rispondere avvalendosi della casella "ng". Per ogni Fattore è inoltre lasciato dello spazio per consentire al compilatore di riportare commenti/giudizi sulle performance; tali giudizi permetteranno di essere più efficaci nel ricercare azioni tese al miglioramento delle nostre performance.

F1

OFFERTA al CLIENTE*In riferimento all'argomento come valuta la performance di:*

- a **Completezza e comprensibilità dell'Offerta Tecnica ed Economica**
 b **Competitività economica**
 c **Disponibilità alla contrattazione**
 d **Innovazione delle soluzioni proposte**

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

Sirti

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

Migliore Concorrenza

Commenti alle valutazioni:

F2

PROGETTAZIONE*In riferimento all'argomento come valuta la performance di:*

- a **Completezza, correttezza e qualità della documentazione realizzata**
 b **Tempestività ed adeguatezza delle risposte tecniche**
 c **Competenza professionale delle "interfacce tecniche"**
 d **Supporto tecnico per studi inerenti a tecnologie innovative**

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

Sirti

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

Migliore Concorrenza

Commenti alle valutazioni:

F3

GESTIONE dell'ORDINE / CONTRATTO*In riferimento all'argomento come valuta la performance di:*

- a **Comunicazioni al Cliente dello stato di avanzamento dei lavori**
 b **Completezza e correttezza della documentazione gestionale (inizio/fine lavori, sospensioni, "permessistica", rich. Interruzioni,...)**
 c **Efficacia nella gestione dei "reclami"**
 d **Gestione dei Materiali del Cliente**

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

Sirti

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

1	2	3	4
ng	ng	ng	ng

Migliore Concorrenza

Commenti alle valutazioni:

F4

LAVORI

In riferimento all'argomento come valuta la performance di:

- a Competenza professionale e capacità relazionale del Personale
- b Rispetto delle Norme del Cliente
- c Rispetto delle Norme e Procedure di Sicurezza sul lavoro
- d Conformità al Progetto Esecutivo
- e Accuratezza nella realizzazione

Importanza
1 2 3 4

Sirti

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

Migliore Concorrenza

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

Commenti alle valutazioni:

F5

CONSEGNA IMPIANTI

In riferimento all'argomento come valuta la performance di:

- a Puntualità di consegna (rispetto dei tempi contrattuali)
- b Completezza della documentazione a corredo
- c Correttezza nella contabilizzazione delle attività (Rappartazione lavori)
- d Efficace gestione degli impianti accettati con riserva
- e Tempestività e correttezza nella risoluzione delle Non Conformità

Importanza
1 2 3 4

Sirti

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

Migliore Concorrenza

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

Commenti alle valutazioni:

F6

SERVIZI DI SUPPORTO (MANUTENZIONE-ASSISTENZA)

In riferimento all'argomento come valuta la performance di:

- a Accessibilità al servizio (Call Center, reperibilità livelli struttura)
- b Rispetto degli S.L.A. contrattuali
- c Competenza professionale e capacità relazionale del Personale

Importanza
1 2 3 4

Sirti

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

Migliore Concorrenza

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

Commenti alle valutazioni:

F7

GIUDIZIO GLOBALE

In riferimento all'argomento come valuta la performance di:

- a Problem Solving
- b Proattività
- c Soddisfazione complessiva
- d Raggiungimento aspettative

Importanza
1 2 3 4

Sirti

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

Migliore Concorrenza

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

Commenti alle valutazioni:

NOMINATIVO

Firma

CLIENTE e Funzione di appartenenza

Data

Allegato 3

Quota C – Incremento della Redditività (PRIR).

Dalla "Tavola di analisi dei Risultati Redditali" del Bilancio annuale aziendale, verrà presa in considerazione la percentuale positiva del Margine Operativo Lordo (MOL) sul Valore della Produzione Tipica (VTP) relativa all'anno di riferimento (1° anno = 2008).

L'obiettivo preso a riferimento è:

$$\frac{\text{Margine Operativo Lordo}}{\text{Valore della Produzione Tipica}} = 10\%$$

Il premio lordo corrispondente al raggiungimento dell'obiettivo del 10% è di €. 150,00.

Lo stesso cresce in misura proporzionale fino ad un massimo di €. 250,00 secondo la seguente progressione:

- 10,1 = €. 160,00;
- 10,2 = €. 170,00;
- 10,3 = €. 180,00;
- 10,4 = €. 190,00;
- 10,5 = €. 200,00;
- 10,6 = €. 210,00;
- 10,7 = €. 220,00;
- 10,8 = €. 230,00;
- 10,9 = €. 240,00;
- 11,0 = €. 250,00.

Lo stesso premio decresce in misura proporzionale fino ad un minimo di €. 100,00 secondo la seguente regressione:

- 9,9 = €. 145,00;
- 9,8 = €. 140,00;
- 9,7 = €. 135,00;
- 9,6 = €. 130,00;
- 9,5 = €. 125,00;
- 9,4 = €. 120,00;
- 9,3 = €. 115,00;
- 9,2 = €. 110,00;
- 9,1 = €. 105,00;
- 9,0 = €. 100,00.
- 8,9 = € Ø.