



Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

VERBALE DI ACCORDO N. 374/211/9

Addì 31 dicembre 2007 in Roma, presso la Sede dell'Assistal, si sono incontrati:

SIRAM SPA, rappresentata da Maria Stella Motta, Matilde Cuneo, Andrea Farioli
ASSISTAL rappresentata da Antonio Pozzoli, Giancarlo Ricciardi
FIM-CISL Nazionale rappresentata da Leonardo Alfarano e le rispettive strutture territoriali
FIOM-CGIL Nazionale rappresentata da Augustin Breda e le rispettive strutture territoriali
UILM-UIL Nazionale rappresentata da Adolfo Rocchetti e le rispettive strutture territoriali
COORDINAMENTO NAZIONALE DELLE RSU SIRAM, composto da: Cavalieri Maurizio, Pavone Luciano, Di Gregorio Pietro, Faggion Guido, Di Bari Antonio, Zullo Vincenzo, Pellegrino Nunzio Osvaldo, Ubaldo Massimiliano, Pavia Monica, Pollaccia Vincenzo, Zaza Nicola, Di Maggio Luigi, Manfredi Massimiliano, Alzapiedi Franco, D'Amico Massimiliano, Gianni Sandro, Cagol Fabrizio, Oltolina Nicoletta

Premesso che:

- SIRAM S.p.A., azienda leader nella gestione energetica e del facility management in Italia nei settori pubblico e privato, intende mantenere un ruolo primario attraverso una politica industriale volta a privilegiare l'offerta di multiservizi tecnologici, project financing e soluzioni gestionali integrate per la realizzazione della quale risultano fondamentali le competenze professionali presenti e operanti in azienda e presso i clienti, oltre che costruttive relazioni sindacali.
- Fondamentale per il mantenimento di un ruolo primario sul mercato è poter offrire ai propri clienti una gestione volta a razionalizzare ed ottimizzare i consumi energetici, anche nell'ottica di perseguire modelli di sviluppo sostenibile. A tal fine, gli sforzi della società, attraverso i centri di studio e ricerca dell'azienda e del gruppo multinazionale cui essa fa capo, sono rivolti a mettere a disposizione del mercato un'offerta specifica in materia di energie rinnovabili. Detta offerta continuerà altresì a caratterizzarsi nella costruzione di "percorsi scuola/università/azienda" attraverso i quali SIRAM S.p.A. vuole affiancare all'istruzione scolastica un nuovo metodo di formazione rivolto verso il mondo del lavoro, convergente verso i modelli europei di un'economia indirizzata ai servizi. L'azienda intende quindi onorare la propria certificazione UNI EN ISO 14001: 2004 attraverso procedure e comportamenti che coinvolgano i collaboratori, i clienti ed il management in un'ottica di miglioramento continuo rispettoso delle persone, del lavoro e della salute e sicurezza dei lavoratori.
- Le parti considerano essenziali gli obiettivi della sicurezza e della tutela della salute del personale e, pur espletando attività presso terzi, confermano il perseguimento con tutti i necessari strumenti ed investimenti dell'obiettivo della riduzione degli infortuni professionali.
- Nell'ambito del comparto in cui SIRAM S.p.A. si trova ad operare si sono evidenziate, negli ultimi anni, problematiche di salvaguardia occupazionale collegate ai processi di cambio appalto. A questo riguardo, Azienda e OO.SS. registrano un condiviso interesse rispetto ad iniziative di tutte le parti, che producano normative cogenti per tutti gli operatori del comparto volte a garantire negli appalti pubblici la salvaguardia dei livelli occupazionali ed economici e della qualità del servizio al subentro nella gestione dell'appalto di un nuovo soggetto.
- In considerazione delle dimensioni occupazionali della SIRAM S.p.A. e del costruttivo andamento delle relazioni sindacali a livello territoriale, le parti concordano nel ritenere di fondamentale importanza l'ulteriore sviluppo di positivi momenti di confronto ed approfondimento ed il permanere di sistematiche relazioni sindacali a livello territoriale, intendendo con tale dizione individuare le RSU e rispettive OO.SS. Provinciali relazionantesi ai Centri Operativi aziendali di riferimento, salvaguardando le diverse esperienze esistenti. A tale livello, fermo restando quanto previsto dal presente Accordo, sarà pertanto attuata la contrattazione/consultazione, relativamente a: reperibilità, organizzazione del lavoro,



Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

eventuali accordi su orario di lavoro flessibile, verifica dei livelli d'inquadramento, formazione, problematiche occupazionali di singolo territorio.

Tutto ciò premesso, le parti

CONCORDANO

quanto segue:

Il presente accordo aziendale trova validità su tutto il territorio nazionale per tutto il personale dipendente di SIRAM S.p.A. al quale è applicato il C.C.N.L. Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti, in organico alla data di sottoscrizione del presente accordo e di futura assunzione.

1. C.C.N.L. DI RIFERIMENTO

Punto di riferimento aziendale è il C.C.N.L. per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, attualmente applicato a tutto il personale dipendente non avente qualifica di dirigente. Nel caso di future acquisizioni di attività inerenti altri comparti economici verrà, per detti singoli comparti, definita l'applicazione del C.C.N.L. di riferimento.

2. TRATTAMENTI ECONOMICI COLLETTIVI AZIENDALI

La retribuzione collettiva aziendale viene articolata nelle seguenti voci:

A) Premio di produzione:

Applicazione degli importi cui all'art. 9 – Disciplina Generale / Sezione III del CCNL 14/12/1990, così come fissati al 30/06/1994

B) Buono Pasto:

Riconoscimento di un Buono Pasto di valore omogeneo su tutto il territorio nazionale, attualmente pari ad un valore nominale, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio per almeno n. 5 ore, a € 5,29 (cinque/29) che, con decorrenza 01.01.2008, verrà aumentato ad un valore nominale complessivo pari a € 6,00 (sei/00) e che, con decorrenza 01.10.2009, verrà aumentato ad un valore nominale complessivo pari a € 6,50 (sei/50).

In deroga a quanto stabilito con il verbale di accordo sindacale n. 1560 – 26/7 del 29.10.2003, le parti concordano che i sopraindicati aumenti del valore nominale del Buono Pasto non verranno, in via eccezionale e non ripetibile, assorbiti dalla voce retributiva "Residuo Contrattazione Secondo Livello".

L'azienda si impegna ad acquistare i Buoni Pasto da primarie aziende del settore della ristorazione collettiva, al fine di renderli realmente e agevolmente fruibili dai lavoratori ed a intervenire, anche a fronte di segnalazioni da parte dei dipendenti interessati, per risolvere l'insorgere di eventuali problematiche.

C) Premio di Risultato:

Definizione di tale Premio, così come regolamentato nell'omonimo capitolo del presente accordo.

3. MENSILIZZAZIONE

Conferma del sistema di mensilizzazione già in essere, esteso a tutto il personale con qualifica di Operaio (così come specificato all'Art. 12 Disc. Spec. Parte I del CCNL), con conguaglio effettuato, con la mensilità di Dicembre, tra le ore ordinarie lavorabili nell'anno e quelle ordinarie effettivamente prestate. Tale conguaglio verrà effettuato con riferimento all'ultimo mese di lavoro prestato dal personale, che dovesse cessare il rapporto di lavoro in corso d'anno.



Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

Restano fatte salve le vigenti, eccezionali e specifiche necessità dettate da motivi tecnico-organizzativi, che prevedono - a seguito di accordi sindacali - il pagamento "ad ore" per gli addetti a singoli cantieri di lavoro. Le Parti confermano che nel caso che il CCNL Metalmeccanico e della Installazione di Impianti - Industria, attualmente in fase di rinnovo, dovesse prevedere una disciplina della mensilizzazione differente da quanto stabilito al presente punto, troverà applicazione quanto stabilito dal medesimo CCNL, con le decorrenze ivi previste.

4. MODALITA' PAGAMENTO RETRIBUZIONI

Così come già in essere, le voci variabili di retribuzione vengono regolarizzate nel mese successivo. Si conferma il pagamento delle retribuzioni con valuta al giorno 27 del mese di competenza.

5. REPERIBILITA'

Fermo restando il principio della non programmabilità degli interventi in reperibilità e del confronto a livello territoriale con le RSU e le OO.SS. Provinciali dei valori economici dell'indennità di reperibilità, da relazionare a tipologia, entità, riposi compensativi, durata e frequenza degli interventi sulle singole realtà territoriali ed all'interno dei territori ed altre specifiche necessità, legando le scelte economiche anche ai vincoli contrattuali dei singoli appalti, si intende comunque definire la seguente normativa comune.

In relazione all'eventuale necessità di far fronte ad impegni contrattuali assunti dalla società nei confronti dei clienti, viene confermato l'utilizzo dell'istituto della reperibilità per interventi nelle fasce orarie che verranno definite in base alle singole/specifiche esigenze.

Gli operatori reperibili, che saranno dotati di telefono cellulare e veicolo aziendale, dovranno essere presenti sul luogo della chiamata entro i tempi previsti dal contratto d'appalto cui si riferiscono i loro interventi: detta temporalità sarà esplicitata nei singoli accordi territoriali.

I medesimi utilizzeranno le attrezzature aziendali analogamente a quanto in loro dotazione per il normale servizio diurno. Essi usufruiranno - salvo casi eccezionali e temporanei - per i servizi di reperibilità dell'automezzo aziendale, il cui utilizzo è riservato esclusivamente ad interventi lavorativi.

L'utilizzo eventuale di autoveicoli di proprietà personale per il servizio di reperibilità dovrà essere concordato con il lavoratore ed, in ogni caso, preventivamente autorizzato dai Responsabili delle Aree di riferimento. In tale caso i rimborsi chilometrici saranno effettuati secondo le tariffe ACI (pubblicate annualmente sulla Gazzetta Ufficiale Italiana ai fini dell'applicazione dell'esclusione dall'imponibile fiscale e previdenziale), relativamente alle singole autovetture.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici connessi alle prestazioni di reperibilità vengono quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., le parti convengono che tali trattamenti economici siano esclusi dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

L'Azienda s'impegna inoltre ad una costante ricerca per limitare il ricorso alla reperibilità ed attuare tutte le possibili soluzioni tecnologiche atte a rendere lo svolgimento del servizio medesimo più agevole, senza diminuire i livelli di affidabilità tecnico / operativa e gestionale.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

Il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e quello necessario al successivo rientro presso l'abitazione del lavoratore, seppur retribuito con le maggiorazioni per lavoro straordinario, resta considerato, a tutti i fini ed effetti contrattuali e di legge, quale tempo di viaggio.

Quale condizione di migliore favore, a far data dal 01.01.2008, Siram S.p.A. riconoscerà su tutto il territorio nazionale un'indennità di reperibilità oraria non inferiore a lordi € 0,50 (cinquanta centesimi) per ogni ora di reperibilità. Solo ed esclusivamente nel caso di applicazione del sopra citato importo economico minimo le parti concordano che se le ore di reperibilità risultassero inferiori a nr. 8 (otto) in giorni feriali, verrà comunque riconosciuto al lavoratore reperibile un importo di indennità di reperibilità pari a nr. 8 (otto) ore.



Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

Inoltre, qualora le ore di reperibilità risultino inferiori a nr. 16 (sedici) nelle giornate cadenti di domenica o festività infrasettimanale, verrà comunque riconosciuto al lavoratore reperibile un importo di indennità di reperibilità pari a nr. 16 (sedici) ore.

In considerazione dei trattamenti economico/normativi di miglior favore sopra riconosciuti rispetto a quanto stabilito dal CCNL di riferimento, le parti si danno espressamente atto che nella voce "indennità di reperibilità" è già ricompreso il "compenso per ogni chiamata da parte dell'azienda seguito da intervento effettivo" stabilito dal vigente CCNL.

Il personale direttivo è escluso dall'applicazione del presente punto 5. dell'accordo.

6. MAGGIORAZIONI

Nei confronti di tutto il personale dipendente si conferma che le maggiorazioni per lavoro a turni, già previste dal CCNL, erogate esclusivamente per ogni ora di effettivo lavoro, saranno incrementate, con decorrenza 01.01.2008, alle seguenti percentuali:

- Per lavoratori con orario su tre turni (h. 24) 8% (ottopercento)
- Per lavoratori con orario su due turni (h. 16) 6% (seipercento)

Ai lavoratori non turnisti che prestano la propria attività lavorativa nel giorno di domenica, con riposo compensativo, la maggiorazione prevista dal CCNL sarà incrementata del 5% (cinquepercento) per le sole ore di effettiva prestazione nelle giornate di domenica.

Con tali aumenti delle maggiorazioni previste dal CCNL, si deve intendere liquidata in via anticipata ogni incidenza sugli istituti contrattuali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

7. INDENNITA' SOTTOSUOLO

A fronte dell'esame, effettuato dalle Parti, delle attività svolte in azienda, si concorda che l'indennità sottosuolo di cui agli artt. 12 disc. gen / sez. terza e 26 disc. gen. /sez. prima del CCNL di riferimento trova applicazione unicamente nei confronti del personale dipendente operante in cantieri posti nel sottosuolo per la costruzione e manutenzione di gallerie stradali, ferroviarie e metropolitane o ad almeno 20 (venti) metri sotto il livello del suolo; l'azienda con decorrenza 1.02.2008 corrisponderà un'indennità lorda pari ad euro 1,50 (uno/50) per ogni giornata di effettiva presenza in servizio nei cantieri di cui sopra per almeno nr. 5 (cinque) ore.

L'indennità sottosuolo è stata quantificata considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale e, quindi, è già comprensiva degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., le parti convengono che tale trattamento economico sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Sono fatti salvi eventuali pregressi accordi di miglior favore fra le rappresentanze a livello territoriale delle parti stipulanti il CCNL Metalmeccanici.

8. ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Le parti concordano di applicare una condizione di miglior favore a quanto previsto dall'art. 2120 c.c. in merito al limite massimo di richieste da soddisfare annualmente, per i dipendenti aventi diritto all'anticipo del T.F.R., elevando dal 10% al 13% la percentuale degli aventi titolo e dal 4% al 6% la percentuale del numero totale dei dipendenti dell'azienda.

9. CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO IN CASO DI MALATTIA

Per quanto riguarda la conservazione del posto dei lavoratori colpiti da malattie infettive contratte nell'espletamento delle proprie attività professionali in Azienda, i periodi di comporto previsti dal vigente CCNL vengono aumentati del 50%.



Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

Sarà cura del dipendente fare pervenire all'Azienda idonea e tempestiva documentazione a supporto di quanto sopra.

Qualora, in applicazione della normativa di riferimento, fosse prevista la possibilità per i dipendenti di inoltrare il certificato medico di malattia in via informatica a cura del medico di famiglia, con spedizione con valore certificatorio, l'azienda si impegna ad emettere apposita procedura al fine di permettere quanto sopra.

10. UTILIZZO PAR E FERIE

Ferma restando la possibilità di utilizzazione dei PAR secondo la norma contrattuale, qualora per esigenze personali il lavoratore richieda permessi di durata inferiore alle 4 ore/giorno potrà utilizzare per la compensazione dell'assenza i PAR a Sua disposizione.

L'utilizzo di detti permessi dovrà essere preventivamente autorizzato. Qualora il monte ore PAR fosse esaurito, il lavoratore potrà richiedere la possibilità di recuperare le ore di permesso nell'arco del mese nel quale si sono verificate le assenze stesse.

Dall'anno 2008 l'Azienda provvederà a comunicare, nel corso del primo trimestre di ciascun anno, alla RSU provincialmente competente il calendario dei giorni di chiusura collettiva per l'anno in corso, restando a disposizione per l'effettuazione dell'esame congiunto.

Entro la fine del mese di gennaio, l'Azienda provvederà altresì alla diffusione della modulistica da utilizzare per la programmazione individuale delle ferie/par per l'anno in corso, in modo da addivenire di norma entro il 31 marzo ad una previsione organizzativa in grado di contemperare le esigenze tecnico-produttive con i desideri dei lavoratori.

11. CASSA INTEGRAZIONI GUADAGNI ORDINARIA

Le parti concordano che, pur in assenza di disposizioni di legge, l'Azienda si impegna ad anticipare ai lavoratori interessati da procedure di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria l'integrazione salariale prevista dalla vigente normativa a carico dell'INPS.

12. CONGEDI PARENTALI

Verrà applicata la vigente normativa per "congedi parentali", salvo la seguente condizione di miglior favore relativamente a tutti famigliari:

- per il coniuge (o per un convivente more uxorio, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica) o parente entro il secondo grado: tre giorni;
- per i suoceri (o per i genitori di un convivente more uxorio, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica): un giorno.

13. INQUADRAMENTO

Le parti concordano che i criteri per il riconoscimento dell'elemento PCP di cui al CCNL per i lavoratori inquadrati nel 5° livello/Parte Prima, saranno individuati in particolare sulla base dei seguenti profili professionali:

- o Conduttori di Generatori di Vapore con patente di I e II Grado che effettuano manutenzioni ordinarie e straordinarie di particolare complessità;
- o Conduttori e Manutentori di impianti di condizionamento corredati di macchine frigorifere;
- o Lavoratori che coordinano e dirigono l'attività di squadre con mansioni di autonomia nell'ambito delle direttive aziendali;
- o Lavoratori che autonomamente svolgono complesse operazioni di montaggio e manutenzioni di impianti tecnologici.

Si conviene altresì che per le figure professionali in grado di svolgere più mansioni nell'ambito del 3° Livello ed impiegate su più punti di lavoro, l'azienda darà luogo al passaggio al 4° Livello dopo 5 anni.



Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

Le parti confermano che, con riferimento alle norme contenute nel CCNL e a quanto sopra definito, la verifica dei livelli di inquadramento è materia che sarà affrontata in sede territoriale tra azienda e rispettive RSU e OO.SS. Provinciali in appositi incontri richiesti dalle OO.SS. e/o RSU competenti.

In considerazione dell'attuale fase di rinnovo del CCNL e tenuto conto delle possibili future modifiche sugli inquadramenti, le parti si incontreranno al fine di valutare condivise modifiche a quanto disciplinato nel presente punto.

14. FORMAZIONE

Le parti, nel ribadire l'importanza della formazione professionale - elemento fondamentale per rafforzare e aggiornare le professionalità, utile a rispondere alle evoluzioni tecnologiche e offrire gli strumenti per rapportarsi con i clienti - concordano circa l'opportunità di stabilire che nel corso dell'ultimo trimestre di ciascun anno, avranno luogo incontri a livello delle Unità di Business (secondo lo schema organizzativo aziendale) con il coinvolgimento delle rispettive RSU ed OO.SS. Provinciali, durante le quali verranno monitorati i fabbisogni di formazione professionale legati a modelli organizzativi e produttivi, finalizzati anche all'acquisizione di conoscenze e crescita professionale dei lavoratori coinvolti, con particolare attenzione anche allo sviluppo delle pari opportunità.

L'Azienda provvederà conseguentemente all'elaborazione di programmi formativi e selezionerà le istituzioni idonee a realizzarli.

In occasione dell'incontro annuale di cui al punto 20. che segue, l'Azienda informerà, a livello nazionale, sui programmi di formazione professionale realizzati nell'anno precedente e in attuazione nell'anno in corso.

Le parti manifestano sin da ora l'attenzione alle opportunità offerte da Fondoimpresa e da altre eventuali occasioni formative finanziate, tendenti a favorire lo sviluppo e l'aggiornamento delle professionalità attraverso programmi di formazione che saranno preventivamente valutati e condivisi dalle parti, in alternativa all'esame in sede provinciale, attraverso una specifica commissione composta da quattro componenti facenti parte del Coordinamento nazionale delle RSU, di cui tre fissi ed uno variabile in relazione all'ambito territoriale interessato.

15. SICUREZZA SUL LAVORO E AMBIENTE

Le parti considerano la sicurezza un valore comune e ritengono imprescindibile il rispetto dei principi di sicurezza e di tutela della salute del personale. Tale condivisione si concretizza attraverso i necessari investimenti finalizzati alla sicurezza, nella volontà di miglioramento continuo della prevenzione e protezione dai rischi e nell'adozione dei ritrovati tecnici più evoluti tra gli idonei. L'azienda, conseguentemente, intende continuare i propri sforzi in ordine alla costante informazione/formazione a tutto il personale attraverso tutti gli opportuni strumenti, vigilare sull'utilizzo dei DPI da parte del personale e monitorare costantemente l'andamento degli infortuni sul lavoro ed analizzarne le relative cause.

Fermo restando l'obbligo e la responsabilità del Medico competente in ordine ad una puntuale e corretta informazione relativa a tutti gli accertamenti medici effettuati, l'azienda si impegna a vigilare, per tramite dell'apposita struttura, che le visite mediche previste dalla vigente normativa siano effettuate sulla base degli specifici rischi a cui è esposto il singolo lavoratore. A tal fine, la struttura degli RSPP si coordinerà con gli RLS per fornire i chiarimenti richiesti in ordine alla sorveglianza sanitaria.

Le parti concordano che, in via sperimentale, il lavoratore riceverà dal medico competente l'elenco riepilogativo degli accertamenti sanitari cui viene sottoposto.

Durante l'incontro annuale informativo l'Azienda fornirà l'esame dei dati in materia di ambiente, salute, sicurezza e prevenzione e illustrerà le correlate iniziative in materia.

Durante tale incontro e, a conferma della volontà di favorire comportamenti di riduzione dell'impatto ambientale e della mobilità compatibile, verranno anche approfondite le possibilità offerte dalla vigente normativa in tema di incentivi all'utilizzo dei mezzi pubblici da parte dei dipendenti e dei sistemi di ottimizzazione degli spostamenti al fine della salvaguardia dell'ambiente.

16. INDUMENTI DI LAVORO

In applicazione di quanto disposto dalla Legge 626/94, l'Azienda fornirà ai lavoratori idonei indumenti protettivi di lavoro.



Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

Gli RSPP aziendali e gli RLS verificheranno, territorialmente, in appositi incontri, la corretta applicazione di tutte le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori.

17. INFRAZIONI AL CODICE DELLA STRADA PER INADEMPIENZA AZIENDALE

L'azienda si impegna a farsi direttamente carico del pagamento delle sanzioni amministrative per infrazioni al Testo Unico del Codice della Strada nel caso in cui le stesse siano comminate a seguito di inadempienza aziendale non determinata da mancata diligenza del conducente nell'utilizzo del veicolo aziendale; solo in questo caso, qualora vengano irrogate al conducente sanzioni che comportino anche la decurtazione dei punti patente, l'azienda si impegna a farsi direttamente carico dei costi di iscrizione ai corsi di recupero previsti dalla vigente normativa in relazione ai punti persi per le sole infrazioni di cui sopra.

18. DIRITTI SINDACALI

A far data dal 01.01.2008, fermo restando il monte ore per attività sindacali in capo alle singole RSU riconosciute, si conferma l'attribuzione di n. 1050 ore globali annue, quale monte ore aggiuntivo per l'attività sindacale dei componenti del coordinamento nazionale delle RSU.

Il numero dei componenti il coordinamento nazionale delle RSU Siram non potrà superare le 18 unità. A fronte di variazioni in aumento o in diminuzione dell'organico Siram nel numero di almeno 300 unità, le parti si incontreranno per discutere l'eventuale ridefinizione in aumento o in diminuzione del numero dei componenti del Coordinamento.

Le OO.SS. Nazionali, mediante apposita comunicazione scritta congiunta, comunicheranno all'Azienda i nominativi facenti parte del coordinamento e le eventuali variazioni indicando i componenti entranti e sostituiti.

A far data dal 01.01.2008, l'Azienda riconosce al coordinamento nazionale nel suo complesso, dietro presentazione di regolari note spese direttamente intestate alla società, un rimborso delle spese vive sostenute per effettuare gli incontri di coordinamento nel limite massimo annuo di € 4.000,00 (quattromila/00).

Su richiesta del singolo componente del coordinamento, motivata dalla necessità delle spese da sostenere per la partecipazione alle riunioni del coordinamento stesso, l'azienda anticiperà l'importo richiesto e provvederà a conguagliarlo nel mese in cui effettua l'autorizzato rimborso spese o nel quale perviene il diniego al riconoscimento del rimborso.

Il mancato utilizzo nell'arco dell'anno solare, del monte ore e dei rimborsi spese di cui ai commi precedenti, non daranno luogo a nessun riporto nell'anno successivo.

L'azienda, al fine di rendere più agevole le comunicazioni tra i componenti del coordinamento RSU consegnerà annualmente, entro il 30 aprile, a ciascuno componente del coordinamento nominato ed in carica alla data del 31 marzo, una ricarica telefonica per telefono mobile nazionale di importo pari ad euro 100,00 (cento/00).

L'utilizzo del monte ore e del fondo spese, dovranno essere preventivamente autorizzati congiuntamente dalle OO.SS. Nazionali e dovrà essere fatta richiesta all'Azienda almeno due giorni lavorativi prima della fruizione.

L'Azienda fornirà annualmente la situazione delle ore e degli importi utilizzati al 30 settembre dell'anno in corso.

Resta altresì confermato, da parte delle OO.SS., il rispetto di quanto stabilito nell'Accordo Interconfederale del 20.12.1993 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, anche relativamente alla non effettuazione di nomine di RSA.

Le ore di permesso sindacale retribuito utilizzate dagli RSU/RLS per lo svolgimento delle loro specifiche attività verranno considerate utili ai fini della determinazione della maturazione della spettanza dei buoni pasto.

19. INFORMAZIONI IN SEDE AZIENDALE



Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

La Direzione Aziendale, in occasione dell'incontro annuale con il Coordinamento Nazionale RSU Siram, che si terrà entro il 30 giugno di ciascun anno, fornirà le informazioni previste dal CCNL e dalla normativa con particolare riferimento all'andamento recente e a quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché alla sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio e sulla situazione, alla struttura e all'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, alle relative misure di contrasto previste al fine di evitare o attuarne le conseguenze. Tali informazioni sono in applicazione della disciplina di cui al D. Lgs. n. 25/2007.

20. PREMIO DI RISULTATO

Si addiviene al seguente accordo in merito all'istituzione del Premio di Risultato annuale, così come definito dall'Art. 9 Disc. Generale /Sez. III del CCNL per gli addetti all'Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti, secondo i parametri di seguito specificati, legati all'evolversi della redditività, produttività, efficienza e qualità del servizio.

L'erogazione del premio ha la caratteristica di non predeterminabilità e quindi è variabile in funzione dei risultati conseguiti, secondo i criteri e le modalità di seguito definiti.

A) Parametri di riferimento:

In considerazione della specifica attività aziendale le parti concordano nel ritenere che l'efficienza produttiva sia interconnessa alla redditività aziendale e al mantenimento e/o conseguimento di sistemi di qualità aziendali strettamente collegati alle prestazioni del personale dipendente.

Per quanto sopra si individuano i seguenti parametri:

1) Primo obiettivo: REDDITIVITA'/PRODUTTIVITA'

Vengono definiti i seguenti indicatori di redditività/produttività aziendale:

marginale Operativo Lordo

valore netto della produzione (definito quale differenza tra valori e costi della produzione).

Vengono prescelti tali indicatori in quanto direttamente leggibili dal bilancio aziendale approvato dall'Assemblea dei Soci e pertanto da documento ufficiale certificato e depositato a norma di Legge e considerato quale fonte unica ed indiscutibile di riferimento, essendo esclusa ogni possibile eccezione sia sui criteri di redazione dello stesso che sulle scelte aziendali che hanno concorso a determinarlo.

Il PdR, in valore annuo lordo, verrà calcolato secondo i seguenti criteri:

A = totale valore della produzione (Voce A della classificazione di bilancio)

B = costi della produzione (Voce B della classificazione di bilancio)

C = valore netto della produzione definito quale differenza tra A meno B

D = margine operativo lordo ricavato dal rapporto $(C : A) \times 100$

Il rapporto tra il valore netto della produzione ed il totale del valore della produzione (D) dovrà essere pari o superiore al 3,8 %. Verificandosi tale condizione verrà erogato un importo lordo complessivo pari ad 2% del valore netto della produzione, da ripartire sull'organico complessivo aziendale degli aventi diritto. Qualora il rapporto tra il valore netto della produzione ed il totale del valore della produzione (D) dovesse essere compreso tra 3,8% e 3,5% verrà erogato un importo lordo complessivo pari all'1% del valore netto della produzione, da ripartire sull'organico complessivo aziendale degli aventi diritto.



Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

2) Secondo obiettivo: QUALITA'/PRODUTTIVITA'

Vengono definiti i seguenti indicatori di qualità/produttività aziendale:

- Al mantenimento della certificazione di qualità aziendale UNI EN ISO 9001: 2000, erogazione di un importo lordo pari ad € 250,00 per ciascun dipendente a decorrere dal premio di risultato di competenza 2008
- Al mantenimento della certificazione di qualità aziendale UNI EN ISO 14001: 2004 erogazione di un importo lordo pari ad € 250,00 per ciascun dipendente a decorrere dal premio di risultato di competenza 2008
- Al conseguimento e mantenimento della certificazione di qualità aziendale OHSAS 18001:2007 erogazione di un importo lordo pari ad € 100,00 per ciascun dipendente a decorrere dal premio di risultato di competenza 2010

Gli importi sopra elencati verranno erogati agli aventi diritto, come meglio specificato al successivo Punto D) "Diritto al Premio".

B) Periodo di validità dell'accordo sul premio di risultato

Validità quadriennale.

Si precisa che il premio sarà determinato in base agli indicatori inerenti l'anno di riferimento: gli indicatori afferenti l'esercizio 01.01.2007 – 31.12.2007 daranno eventualmente luogo al premio di risultato da corrispondere nel corso dell'anno 2008 e così via.

C) Data di erogazione

Con le retribuzioni afferenti il mese di Luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

D) Diritto al premio

Come previsto dall'Art. 9 Disc. Gen. – Sez. III del CCNL, il premio – come sopra definito – sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Si definisce pertanto "anno di competenza" quello in cui si dovesse verificare eventuale erogazione del Premio di Risultato; si definisce "anno di riferimento" quello precedente all'anno di competenza.

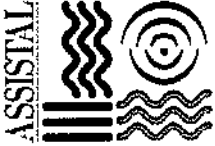
Il Premio di Risultato verrà erogato a tutto il personale dipendente di SIRAM S.p.A. in organico alla data del 15 luglio dell'anno di competenza del premio, con esplicita esclusione dei dirigenti.

Al personale assunto con contratto a tempo determinato, nonché al personale neo assunto il PdR, se dovuto, sarà erogato in rapporto ai mesi di lavoro prestati nell'anno di riferimento.

Per i periodi di inattività, per i quali non è prevista dalle normative legislative e/o contrattuali, alcuna erogazione di retribuzione a carico dell'azienda o integrazione a quanto percepito dagli Istituti previdenziali ed assicurativi, il PdR sarà erogato in rapporto ai mesi di lavoro prestati nell'anno di riferimento.

Al personale con Contratto di Lavoro a tempo parziale il PdR, se dovuto, sarà erogato in misura proporzionale all'orario contrattuale individuale.

Ai dipendenti che cessano il rapporto di lavoro con Siram S.p.A. nel periodo 1° gennaio/14 luglio dell'anno di competenza e che hanno prestato la loro attività nell'anno di riferimento, l'azienda provvederà a corrispondere a titolo di premio di risultato il solo importo inerente il parametro QUALITA'/PRODUTTIVITA'



Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

nella misura di tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati nell'anno di competenza e secondo i criteri di riproporzionamento tutti sopra esposti.

E) Informazioni

L'Azienda, in apposito incontro da svolgersi entro il 30 giugno di ciascun anno, informerà le OO.SS. ed il Coordinamento delle RSU sui risultati conseguiti nell'esercizio precedente, illustrando la determinazione dei valori che verranno eventualmente corrisposti a titolo di PdR.

F) Clausole finali

Gli importi eventualmente erogati si intendono comprensivi di ogni e qualunque incidenza su tutti gli Istituti contrattuali o di Legge diretti, indiretti o posticipati, compresa l'incidenza sul Trattamento di Fine Rapporto, in ordine al quale le parti ex Art. 2120 C.C. 2° Comma, intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Il regime contributivo delle erogazioni previste dal PdR, è disciplinato dall'Art. 2 del DL 25.03.1997 n. 67, convertito - con modificazioni - nella Legge 23.05.1997 n. 135 e dalle successive norme in materia. Pertanto, ai sensi e per gli effetti delle citate norme, il presente accordo verrà depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano (ove è sita la Sede Legale Aziendale) e presso la Sede dei competenti Enti Assistenziali e Previdenziali.

Le parti si danno atto che il presente accordo definisce compiutamente quanto previsto dall'Art. 9, Disc. Gen. - Sez. III del CCNL per il quadriennio 01.01.2007 - 31.12.2010 e che pertanto sino a tale ultima data nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'Azienda per effetto di contrattazione integrativa in qualunque ambito, ciò anche in ottemperanza alle intese nazionali al riguardo, che si intendono qui assunte a base dei rapporti negoziali.

21. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo produce effetti nei confronti di tutto il personale dipendente della società, con la sola esclusione del personale inquadrato con la qualifica di Dirigente.

Resta inteso che con l'entrata in vigore del presente accordo viene ad essere integralmente sostituito quanto previsto dal verbale n. 1559-27/7 del 29.10.2003, mentre mantiene piena ed incondizionata efficacia il Verbale di Accordo n. 1560 - 26/7 del 29.10.2003.

22. QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

L'Azienda, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° febbraio 2008 e fino al 29 febbraio 2008, comunicherà che in occasione del rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 25,00 (venticinque) euro, da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di aprile 2008.

L'Azienda distribuirà insieme alle buste paga corrisposte nel mese di marzo 2008, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 aprile 2008.

L'Azienda darà comunicazione alle Organizzazioni Sindacali di FIM, FIOM e UILM del numero delle trattenute effettuate ed accreditarne il valore su apposito conto corrente che verrà indicato dalle OO.SS. Nazionali firmatarie.



Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

FIM CISL

SIRAM S.p.A.

FIOM CGIL

UILM UII

ASSISTAL

IL COORDINAMENTO NAZIONALE RSU SIRAM



Associazione Nazionale Costruttori di Impianti

LETTERA TRA LE PARTI

Prot. 375/211/8

Addì 31 dicembre 2007, in Roma, presso la Sede dell'Assistal,

SIRAM SPA, rappresentata da Maria Stella Motta, Matilde Cuneo, Andrea Farioli

ASSISTAL rappresentata da Antonio Pozzoli, Giancarlo Ricciardi

FIM-CISL Nazionale rappresentata da Leonardo Alfarano e le rispettive strutture territoriali

FIOM-CGIL Nazionale rappresentata da Augustin Breda e le rispettive strutture territoriali

UILM-UIL Nazionale rappresentata da Adolfo Rocchetti e le rispettive strutture territoriali

COORDINAMENTO NAZIONALE DELLE RSU SIRAM, composto da: Cavaliere Maurizio, Pavone Luciano, Di Gregorio Pietro, Faggion Guido, Di Bari Antonio, Zullo Vincenzo, Pellegrino Nunzio Osvaldo, Ubaldo Massimiliano, Pavia Monica, Pollaccia Vincenzo, Zaza Nicola, Di Maggio Luigi, Manfredi Massimiliano, Alzapiedi Franco, D'Amico Massimiliano, Gianni Sandro, Cagol Fabrizio, Oltolina Nicoletta,

Premesso che le parti, in data odierna, hanno sottoscritto il verbale di accordo n. 374/211/9, le stesse si sono date atto di quanto segue:

- 1) Il verbale di accordo sottoscritto in data odierna verrà sottoposto all'approvazione dei lavoratori nell'ambito di apposite assemblee, il cui esito verrà comunicato all'azienda per tramite di apposita lettera;
- 2) Durante le assemblee di cui al punto 1) che precede verrà anche valutata dai lavoratori la possibilità di optare, con la medesima decorrenza - in sostituzione di quanto indicato sub punto 20), lettera A) numero 2) 3° alinea del primo paragrafo dell'accordo di cui in premessa - in favore di una copertura sanitaria collettiva, con un premio massimo fissato in euro 100,00 (cento/00) all'anno per singolo dipendente avente diritto. La suddetta copertura sanitaria verrebbe stipulata con un soggetto individuato congiuntamente dalle parti.

FIM CISL

SIRAM S.p.A.

FIOM CGIL

UILM UIL

ASSISTAL

IL COORDINAMENTO NAZIONALE RSU SIRAM