

## VERBALE DI ACCORDO (IPOTESI)

Il giorno 1 agosto 2016, in Arezzo, presso la locale sede di Confindustria Toscana Sud, si sono incontrati:

- la Eco.Net srl, rappresentata, nel presente atto, da Sergio Lucherini, Direttore delle Relazioni Interne;
- le RSU di Eco.Net. srl, assistite dalle Segreterie Territoriali e dalle Segreterie Nazionali di Fiom-CGIL ed Uilm-UIL, nelle persone dei signori Candido Omiciuolo e Luca Colonna;

### promesso

- che le stesse Parti, in data 15 giugno 2015, in Roma, presso il Ministero dello Sviluppo Economico, nell'ambito della procedura ex art. 47, legge 428/90, relativa alla cessione dei complessi aziendali oggi in capo ad Eco.Net. srl, sottoscrivevano un accordo con cui oltre che definire, nell'ambito delle facoltà loro attribuite dalla vigente normativa e dal vigente CCNL per l'industria metalmeccanica e l'installazione d'impianti, i principi e le regole che avrebbero normato il trasferimento dei suddetti complessi aziendali, e normare i rapporti di lavoro costituitisi ex novo con l'acquirente, si davano l'obiettivo di definire un premio di risultato che, per la sua natura, fosse in linea con le previsioni della legge 208/15 (legge di stabilità 2016);
- che le Parti, hanno tenuto una serie di incontri, succedutisi nel corso dei primi mesi dell'anno 2016, nel corso dei quali hanno valutato le diverse opportunità offerte dai possibili parametri di riferimento adottabili, quali elementi di misurazione della performance, nello spirito e nel merito della normativa sopra richiamata;

### Tutto ciò premesso

le Parti, dopo ampia ed approfondita discussione, hanno raggiunto la seguente intesa:

#### le premesse,

riconosciute vere dalle Parti, sono, per questo, parte integrante ed inscindibile della presente convenzione;

#### premio di risultato

viene istituito, a valere per gli anni 2016 e 2017, un premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata all'incremento della redditività dell'Azienda, elemento questo per sua natura misurabile e verificabile. A tal fine le Parti confermano il MOL (dato di bilancio) quale valore di riferimento, sul quale misurare e verificare l'incremento della performance "redditività" ed a cui correlare l'erogazione, o meno, del premio, nonché definire, in ossequio alle previsioni ed al risultato effettivamente raggiunto, il suo importo lordo da corrispondere a ciascun dipendente.

Per cui, per il premio afferente l'anno 2016, verrà preso a riferimento, quale dato di partenza o punto ZERO, per misurare e verificare la performance, il MOL risultante da bilancio 2015 mentre, per il premio afferente l'anno 2017, si prenderà a riferimento, ovvero quale punto ZERO, il MOL risultante da bilancio 2016. L'erogazione del premio, laddove se ne verificano i presupposti, avrà luogo, con riferimento al premio 2016, unitamente alla retribuzione afferente il mese di luglio 2017 e, con riferimento al premio 2017, unitamente alla retribuzione afferente il mese di luglio 2018. Gli importi del premio saranno competenze afferenti l'anno di erogazione.

Atteso che nell'anno 2015, come rinveniente dai dati di bilancio, la Eco.Net. srl ha prodotto un MOL sostanzialmente pari al 10%, le Parti, assumendo questo come dato di partenza, sul quale misurare e verificare l'incremento della redditività, convengono una progressione di valori in crescita, con andamento costante, individuandoli quali obiettivi di soglia, al cui raggiungimento far corrispondere il valore del premio.

Le Parti convengono espressamente che gli importi premiali corrispondenti ad ogni valore di soglia già comprendono i valori di soglia precedenti.

Le Parti convengono, altresì, che l'importo erogato a titolo di premio di risultato non abbia incidenza alcuna su qualsivoglia istituto retributivo, diretto o indiretto o differito, previsto dalla legge e/o dal CCNL, come pure convengono che sia escluso dalla base di calcolo del TFR, per esserne già state considerate, nella sua determinazione, le relative incidenze.

Il premio maturato verrà corrisposto a tutto il personale in forza alla data del 31 maggio dell'anno di erogazione. L'importo da corrispondere sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio svolti nel periodo di riferimento ed in relazione all'orario di lavoro contrattuale (part-time). Non saranno considerati utili alla maturazione i periodi aspettativa non retribuita e quelli in cui vi sia stata sospensione dal lavoro per causali diverse dal maltempo.

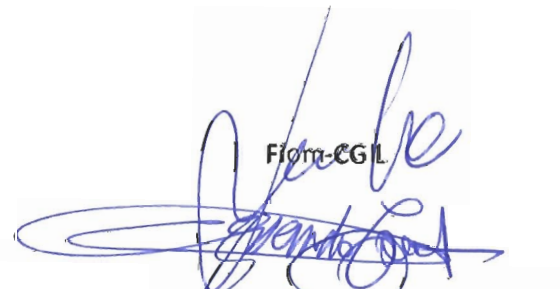

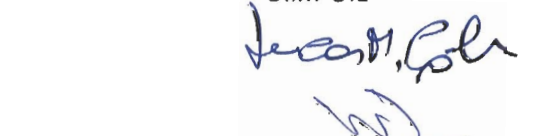




I parametri di riferimento e misurazione, assunti dalle Parti, per determinare la debenza e la misura del premio sono i seguenti:

- MOL pari al 10%: valore del premio NULLA
- MOL pari al 12%: valore del premio euro 150,00 lordi;
- MOL pari al 14%: valore del premio euro 300,00 lordi;
- MOL pari al 15%: valore del premio euro 425,00 lordi;
- MOL pari al 16%: valore del premio euro 550,00 lordi;
- MOL pari al 17%: valore del premio euro 725,00 lordi;
- MOL pari al 18%: valore del premio euro 900,00 lordi;
- MOL pari al 18,50%: valore del premio euro 1.100,00 lordi;
- MOL pari al 19%: valore del premio euro 1.300,00 lordi;

Le Parti si danno atto che per il secondo anno di validità del premio di risultato il cosiddetto punto 0, ovvero la soglia di riferimento da cui misurare e verificare l'incremento della redditività ed alla quale non corrisponderà alcuna erogazione (NULLA di cui alla soprastante tabella) si modificherà automaticamente e corrisponderà al valore di performance raggiunto nell'anno precedente ed arrotondato al valore superiore. Fermi resteranno i valori economici di ciascuna soglia.

Letto, confermato e sottoscritto.

Eco-Net 3rj  


  
Fiom-CGL  
  
Uilm-UIL  
  
Jean M. Col  
  
  
  


## VERBALE DI ACCORDO (IPOTESI)

Il giorno 1 agosto 2016, in Arezzo, presso la locale sede di Confindustria Toscana Sud, si sono incontrati:

- la Eco.Net srl, rappresentata, nel presente atto, da Sergio Lucherini, Direttore delle Relazioni Interne;
- le RSU di Eco.Net. srl, assistite dalle Segreterie Territoriali e dalle Segreterie Nazionali di Fiom-CGIL ed Uilm-UIL, nelle persone dei signori Candido Omiciuolo e Luca Colonna;

### premesse

- che le stesse Parti, in data 15 giugno 2015, in Roma, presso il Ministero dello Sviluppo Economico, nell'ambito della procedura ex art. 47, legge 428/90, relativa alla cessione dei complessi aziendali oggi in capo ad Eco.Net. srl, sottoscrivevano un accordo con cui definivano, nell'ambito delle facoltà loro attribuite dalla vigente normativa e dal vigente CCNL per l'industria metalmeccanica e l'installazione d'impianti, i principi e le regole che avrebbero normato il trasferimento dei suddetti complessi aziendali, oltre che normare i rapporti di lavoro costituitisi ex novo con l'acquirente;
- che le Parti hanno inteso meglio definire e precisare, anche con una stesura organica, tali principi e regole, confermando, peraltro, tutto quanto in precedenza già concordato, se qui non espressamente modificato o integrato;

### Tutto ciò premesso

le Parti, dopo ampia ed approfondita discussione, hanno raggiunto la seguente intesa:

#### le premesse,

riconosciute vere dalle Parti, sono, per questo, parte integrante ed inscindibile della presente convenzione;

#### Orario di lavoro

si conferma che l'orario di lavoro, ordinariamente pari ad 8 (otto) ore giornaliere, deve essere reso, per intero, nel luogo dove è da garantire la prestazione di lavoro (impianto, guasto o altro intervento).

#### Reperibilità

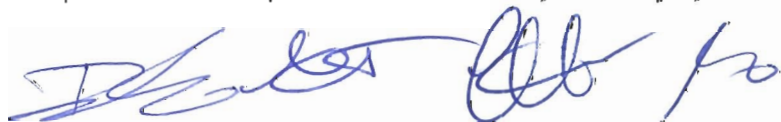
Le Parti si danno atto e convengono che, salvo casi eccezionali, la reperibilità non dovrà essere resa per più di due settimane per ogni mese. Le Parti articoleranno, in sede locale, la calendarizzazione della reperibilità.

Si conviene che la reperibilità, ove richiesta, debba essere resa per periodi settimanali interi (lunedì-domenica), ferma però restando l'indennità economica prevista, sub lettera C, nella tabella di cui all'art. 6 - sezione quarta, titolo III- del vigente CCNL per l'impresa metalmeccanica e l'installazione d'impianti, articolo che le Parti confermano regoli l'istituto della reperibilità, salvo quanto sopra espressamente derogato, .

#### Tempo di viaggio

Il tempo di viaggio, nel rispetto di quanto disposto dal vigente CCNL seguita a non essere configurabile quale attività lavorativa ed è, per questo, retribuito come di seguito, quando svolto fuori dall'orario di lavoro, avendosi a riferimento, normalmente, come punto di partenza la sede di assunzione:

- fino ad una distanza di 40 Km, nulla è dovuto;
- per distanze comprese tra 40 ed 80 Km, è dovuto un importo forfetario lordo pari ad euro 5,16;
- per distanze comprese tra 80 e 150 Km, è dovuto un importo pari all'85% della retribuzione oraria, ma comunque nel massimo di un'ora;
- per distanze comprese tra 150 e 250 Km, come sopra, ma nel limite massimo di due ore;
- per distanze comprese tra 250 e 400 Km, come sopra, ma nel limite massimo di tre ore;





- per distanze superiori a 400 Km, come sopra, ma nel limite massimo di quattro ore;

Le Parti confermano che il compenso per il tempo di viaggio continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per qualsiasi istituto di legge e di contratto, oltre che essere escluso dalla base di calcolo del TFR

### Trasferta

si premette, a valersi per tutti i punti del presente accordo ed ove occorrer possa, che le diciture "sede", "filiale" e "centro operativo o C.O." indicano l'unità operativa territoriale, avente caratteristica di stabilità, dotata di servizi logistici ed amministrativi, dedicati alla gestione dei lavori ricadenti nelle relative zone di competenza.

La dicitura "posto di lavoro" indica il luogo in cui deve avere inizio, fine ed essere resa la prestazione lavorativa vera e propria.

Ai Lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dal territorio comunale dell'unità operativa di assunzione, o nella quale fossero stati successivamente trasferiti, competono dei rimborsi spesa (analitici o forfetari) che, per loro natura, rappresentano il risarcimento delle spese sostenute, dagli stessi, per pasti e/o pernottamenti.

Per la determinazione della trasferta spettante farà fede, salvo verifica da parte dell'assistente e/o del Capo C.O., quanto riportato sul rapportino dal /dai lavoratori, che ne assumono piena responsabilità.

Per tali motivi le Parti confermano che detti rimborsi spesa, che anche quando si tratti di rimborsi forfetari si ribadiscono non essere in cifra fissa, ma essere, invece, correlati all'effettiva prestazione di lavoro ed all'effettivo svolgimento della trasferta, non hanno natura retributiva, anche se corrisposti con continuità ai Lavoratori che prestano la propria opera in luoghi variabili e diversi da quelli della sede di assunzione o successivo trasferimento, e sono esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti, nessuno escluso, gli istituti di legge e di contratto, come pure sono esclusi dalla base di calcolo del TFR.

Per effetto della negoziazione conclusasi con la sottoscrizione del presente accordo, si conferma che il costo aziendale dei rimborsi forfetari assumono i seguenti valori:

TRASFERITA INTERA: euro 46

di cui

QUOTA PASTO MERIDIANO O SERALE (fuori comune): euro 13,50

QUOTA PERNOTTAMENTO: euro 19,00

Ciò premesso, di seguito si indicano le modalità di fruizione dei rimborsi

- **Rimborsi nel Comune:** a decorrere dal primo agosto 2016, per il solo personale avente qualifica operaia, per le giornate in cui presti la propria opera all'interno del comune di assunzione o di successivo trasferimento, viene previsto il rimborso del pasto meridiano e, pertanto, sarà riconosciuto, per ogni giornata in cui tale fattispecie si concretizzi, un ticket dell'importo di euro 5,29.
- **Rimborsi fuori dal Comune:** il valore del rimborso forfetario del pasto meridiano e/o serale, laddove dovuto, e laddove vi sia ripresa dell'attività lavorativa dopo l'intervallo meridiano, è fissato nell'importo di euro 13,50. Tale valore, riferito ad attività svolte fuori dal comune ed esclusivamente al personale con qualifica operaia, è riferito ad ogni giornata in cui vi sia stata effettiva prestazione. Il personale avente diritto potrà optare per il rimborso a piè di lista (rimborso analitico), sino a pari importo.

A decorrere dal primo agosto 2016, al personale con qualifica impiegatizia, nelle giornate in cui è chiamato a prestare la propria attività fuori dal comune in cui è ubicata la sede di assunzione, sarà riconosciuto un rimborso analitico delle spese sostenute per il pasto meridiano, a fronte della presentazione di idonea documentazione e sino alla concorrenza dell'importo di euro 13,50.

Per trasferte oltre i 150 Km e fino a 250 Km dalla sede di assunzione, laddove l'azienda non preveda il rientro giornaliero, è prevista una permanenza settimanale con rimborso forfetario lordo,

giornaliero, nella misura di euro 46,00, dal lunedì al giovedì ed il rimborso del forfettario del solo pasto meridiano al venerdì.

Per trasferte oltre i 250 Km e fino a 400 Km, è prevista una permanenza bisettimanale, con indennità giornaliera forfettaria completa dal lunedì al secondo giovedì e rimborso forfettario del pasto al secondo venerdì.

Per trasferte oltre i 400 Km è prevista una permanenza di tre settimane, con indennità giornaliera forfettaria completa dal lunedì al terzo giovedì e rimborso forfettario del pasto al terzo venerdì.

In tutti i casi il rientro avverrà alla fine dell'orario di lavoro del primo, secondo o terzo venerdì.

Il lavoratore, nei casi di cui sopra, potrà optare, in alternativa, per il rimborso a piè di lista, nello stesso importo.

L'azienda si riserva, comunque, la facoltà di fornire direttamente l'alloggio e/o i pasti, anche attraverso convenzioni dirette con alberghi e ristoranti.

Nel caso il personale venga inviato in trasferta in località poste oltre i 150 Km, per prestare attività che prevedano la reperibilità, atteso che si conferma come questa debba essere resa per periodi di sette giorni (settimanale), la permanenza in trasferta, salvo diversa disposizione dell'azienda, sarà bisettimanale anche per le distanze comprese tra i 150 ed i 250 Km.

### Fondo solidarietà maltempo

a far data dal primo agosto 2016, viene istituita un "fondo di solidarietà maltempo" per cui quanto riconosciuto dall'INPS a titolo di integrazione salariale ordinaria per maltempo verrà integrato, sino al raggiungimento del 100% della retribuzione oraria, utilizzando, sino a concorrenza, quote di PAR nella misura di 24 ore/anno per ciascun dipendente, e, successivamente con onere aziendale.

Se la situazione meteorologica non consente l'avvio o la continuazione dell'attività, il/i dipendenti devono concordare con l'assistente la permanenza sul posto, in attesa che vi sia agibilità, ovvero lo spostamento su altra attività, ovvero il rientro alla sede. I lavoratori sono tenuti ad indicare sui rapportino le ore perse per maltempo, l'esatta località in cui ciò è avvenuto e la tipologia di attività che avrebbero dovuto svolgere.

Le Parti convengono che le integrazioni introdotte con la costituzione del presente fondo, per essere state le relative incidenze già considerate nella loro determinazione e nella previsione dell'onere complessivo, sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per qualsiasi istituto di legge e di contratto, sia esso diretto, indiretto o differito, oltre che essere escluse dalla base di calcolo del TFR.

Le Parti torneranno ad incontrarsi, laddove dovessero intervenire modifiche della normativa che regola il massimale di cigo per maltempo, per apportare conseguenti modifiche alla normativa che precede.

### Indennità comunale

per il personale con qualifica operaia per cui, per le giornate in cui la prestazione di lavoro venga resa all'interno del comune di assunzione o di successivo trasferimento, è stato introdotto il ticket nella misura di euro 5,29, a decorrere dalla stessa data del primo di agosto 2016, viene introdotta, in aggiunta ad esso, un'indennità definita "comunale", nell'importo lordo di euro 5,50.

Le Parti convengono che gli importi di detta indennità, per esserne state le relative incidenze già considerate nella sua determinazione, sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per qualsiasi istituto di legge e di contratto, sia esso diretto, indiretto o differito, oltre che essere escluse dalla base di calcolo del TFR.

### Corresponsione della retribuzione

Si conferma che la retribuzione verrà corrisposta il 20 di ogni mese, successivo a quello cui la stessa afferisce, esclusivamente con bonifico bancario e con pari valuta.

### Rilevazione delle presenze

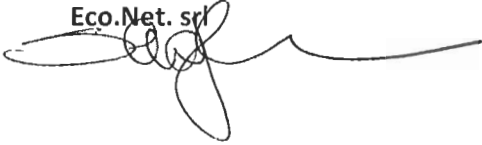
Ferma restando l'installazione sui mezzi aziendali, per motivi di sicurezza del Personale e di tutela del patrimonio aziendale, di sistemi di geolocalizzazione satellitare, come da precedenti accordi, si conferma, altresì, che l'Azienda si riserva la facoltà di introdurre, dandone comunicazione alla RSU, la rilevazione delle presenze attraverso l'utilizzo di sistemi telematici quali telefonin ed altro, forniti ai lavoratori e che dovranno, da questi, essere utilizzati a tal fine.

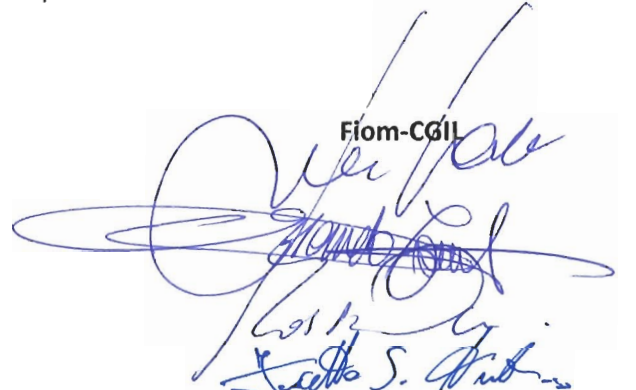
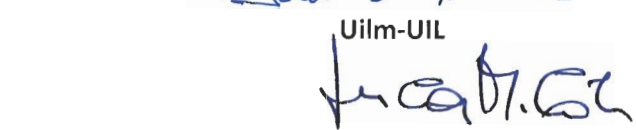





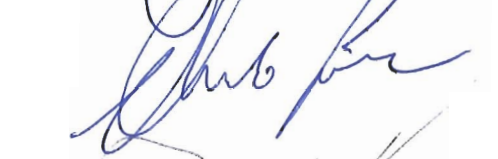


**Decorrenza, durata ed inscindibilità**

Il presente accordo ha durata triennale, con decorrenza dalla data di sottoscrizione e si rinnoverà automaticamente per pari periodo, salvo disdetta delle Parti, da comunicarsi con preavviso di tre mesi. Lo stesso è inscindibile in ogni sua parte, nel rispetto della ripartizione sopra evidenziata.

**Letto, confermato e sottoscritto.**

Eco.Net. srl  


Fiom-CGIL  
  
Luca S. ...  
Uilm-UIL  




## VERBALE DI ACCORDO (IPOTESI)

Il giorno 1 agosto 2016, in Arezzo, presso la locale sede di Confindustria Toscana Sud, si sono incontrati:

- la Eco.Net srl, rappresentata, nel presente atto, da Sergio Lucherini, Direttore delle Relazioni Interne;
- le RSU di Eco.Net. srl, assistite dalle Segreterie Territoriali e dalle Segreterie Nazionali di Fiom-CGIL ed Uilm-UIL, nelle persone dei signori Candido Omiciuolo e Luca Colonna;

### premesso

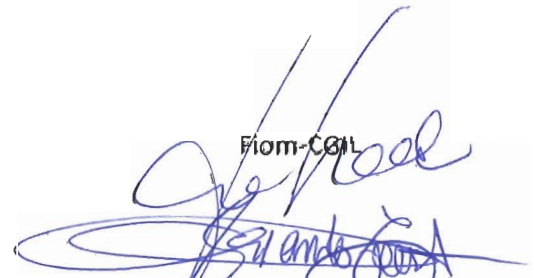
- che le Parti hanno inteso introdurre in Azienda, sperimentalmente per il biennio 2017-2017, forme di welfare, attraverso la fornitura di voucher ai dipendenti (buoni acquisto), ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla vigente normativa e, nello specifico, dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 25 marzo 2016, all'art. 6 – comma 2;

### Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

- 1)- per gli anni 2016 e 2017 l'azienda Eco.Net.srl darà corso, in favore dei propri dipendenti, all'erogazione di beni in natura, sotto la forma di buoni acquisto.
- 2)- il valore unitario dei buoni acquisto viene convenuto in euro 200,00 per l'anno 2016 ed in euro 230/00 per l'anno 2017;
- 2)- i buoni acquisto saranno riconosciuti ai dipendenti in forza al 31 dicembre di ciascun anno e saranno riproporzionati in base ai mesi prestati in ciascuno degli anni di riferimento ed in proporzione all'orario di lavoro, nel caso di part-time;
- 3)- l'erogazione dei buoni acquisto agli aventi diritto avverrà, con riferimento all'anno 2016, entro il 20 luglio 2017, e con riferimento all'anno 2017, entro il 20 luglio 2018;

letto, confermato e sottoscritto.

Eco.Net. srl  


Fiom-CGIL  
  
Candido Omiciuolo  
Luca Colonna  
Uilm-UIL  
