

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 30 ottobre 2017, in Milano

tra

la Sirti, rappresentata dai Sigg.: Clemente Perrone, Fabrizio Gianferrara e Angelo Perrucconi assistita da Assolombarda nella persona del Sig. Livio Lannutti

e

la FIM-CISL nazionale e territoriale, rappresentate dal Sig. Stefano Lombardi;
la FIOM-CGIL nazionale e territoriale, rappresentata dai Sigg.: Candido Omiciuolo e Roberta Turi;
la UILM-UIL nazionale e territoriale, rappresentata dal Sig. Michele Paliani

e il Coordinamento Sindacale Nazionale delle R.S.U. Sirti

Premesso che:

- a) La Società in data 2 aprile 2012, comunicava alle OO.SS. ed alle RSU la disdetta, con decorrenza 15 aprile 2012, di tutti gli accordi di secondo livello, anche locali, le prassi e le consuetudini aziendali, anche integrativi del CCNL applicato;
- b) i motivi sottesi alla disdetta di cui alla precedente lettera a) erano da ricercarsi, da un lato, nel consolidato andamento critico aziendale, che imponeva l'adozione di misure immediate che consentissero alla Società un recupero in termini di competitività ed efficienza; dall'altro, nella necessità di avviare un tavolo di confronto sindacale per la ricerca di una soluzione contrattuale che potesse rispondere all'ormai mutato scenario del mercato delle telecomunicazioni;
- c) successivamente, nelle date del 2 e 3 luglio 2012, le OO.SS. e le RSU, richiedevano alla Società di revocare la disdetta e di ripristinare i trattamenti economici e normativi precedentemente in essere;
- d) la Società, al puro fine di dare continuità al negoziato in corso, in data 13/7/2012 comunicava alle OO.SS. ed alle RSU che avrebbe continuato ad applicare i trattamenti economici connessi agli istituti disciplinati dagli accordi inizialmente disdettati;
- e) in conseguenza di quanto sopra, con effetto dal mese di aprile 2012, Sirti ha continuato ad applicare i trattamenti economici connessi agli istituti disciplinati dagli accordi inizialmente disdettati ed in particolare a titolo esemplificativo e non esaustivo, dagli accordi aziendali dell'8 maggio 2002, 16 maggio 2002; del 5 luglio 2002; dell'8 luglio 2002; del 6 febbraio 2006; del 16 marzo 2006; del 15 ottobre 2008; del 24 settembre 2009; del 20 aprile 2011 e dell'1 giugno 2011;
- f) pertanto la disdetta, operata dalla Società, rimaneva dunque efficace esclusivamente per gli accordi del 25 giugno 2002 e del 21 maggio 2008, disciplinanti il premio di risultato, nonché per il terzo elemento di cui all'accordo dell'8 maggio 2002;



- g) da allora, il mercato in cui opera Sirti si è fortemente modificato soprattutto su due variabili fondamentali. Da un lato, si è registrata una inversione di tendenza in termini di attività dovuta all'avvio dell'Agenda Digitale; dall'altro, si è registrata una forte concorrenzialità da parte di **piccole e medie imprese che possono contare su costi di struttura e di gestione contenuti**;
- h) conseguentemente, per poter concorrere con le altre imprese del settore, Sirti deve dotarsi di una struttura contrattuale unica che possa consentirle di rispondere pienamente alle esigenze di maggior flessibilità, efficientamento e di contenimento dei costi;
- i) sempre per far fronte a tali esigenze, la Società ha altresì rappresentato alle OO.SS. ed alle RSU la necessità di utilizzare strumenti di lavoro ad alta evoluzione tecnologica che consentano di organizzare il lavoro sul campo in maniera dinamica, pianificando lo svolgimento degli interventi dei tecnici in maniera efficiente, salvaguardando al contempo la salute degli stessi lavoratori;
- j) tali strumenti sono altresì richiesti da parte dei clienti che impongono alle aziende fornitrici come Sirti di poter sapere in ogni momento lo stato di avanzamento delle attività appaltate e lo stato di giacenza del materiale di loro proprietà;
- k) Il confronto tra le Parti, sviluppatosi negli ultimi anni, è stato caratterizzato anche da difficoltà e da periodi di sospensione. Più di recente, anche a seguito della presentazione di una piattaforma rivendicativa da parte delle OO.SS.LL., il negoziato è ripreso con gli incontri tenutisi nell'anno 2017 nelle date del 8/3, 20/3, 11/4, 12/5, 19/6, 5-6/7, 20-21/7, 14-15/9, 22/9 uu.ss. nonché in data 4/10;

Dopo approfondito esame congiunto, le Parti hanno raggiunto un'intesa ("**Accordo**") atta a regolamentare in maniera uniforme tutti gli istituti richiamati ai punti che precedono, e ciò, salvo che non sia diversamente pattuito, anche in espressa deroga ad ogni disciplina di legge e di contratto collettivo, ma che, nel comune interesse della società e dei lavoratori, consenta di recuperare da una parte competitività sul mercato e nel contempo sia orientata al miglioramento del trattamento economico complessivo riconosciuto ai dipendenti.

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

1. Premesse ed Allegati

Le premesse e gli Allegati formano parte integrante ed inscindibile del presente Accordo.

2. Oggetto e Campo di Applicazione

Salvo che non sia diversamente pattuito nei singoli specifici accordi disciplinanti il Premio di Risultato e gli Strumenti di Digitalizzazione ("Accordi"), che le Parti sottoscrivono in data odierna, il presente Accordo disciplina anche i principi generali applicabili a tali Accordi.

Salvo che non sia diversamente previsto, il presente Accordo e gli Accordi si applicano a tutto il personale legato da un rapporto di lavoro subordinato con la Società disciplinato dal Contratto



Collettivo Nazionale per l'industria metalmeccanica ed installazione di impianti in ogni tempo vigente (di seguito anche solo il "CCNL").

Con il presente Accordo e con gli Accordi, le Parti intendono espressamente derogare ad ogni disposizione di legge e di CCNL direttamente e/o indirettamente connessa, occasionata o anche solo riconducibile agli istituti e/o materie e/o trattamenti quivi disciplinati.

Per quanto non espressamente disciplinato con il presente Accordo, si fa espresso rinvio alle disposizioni di legge e di CCNL.

Resta espressamente inteso e convenuto tra le Parti che, salvo che non sia diversamente pattuito, i trattamenti economici di cui al presente Accordo e di cui agli Accordi sono da intendersi al lordo delle ritenute di legge.

Resta altresì espressamente inteso e convenuto tra le Parti che, salvo che non sia diversamente pattuito, i trattamenti economici di cui al presente Accordo e di cui agli Accordi, anche se corrisposti con continuità, devono intendersi omnicomprensivi di qualsivoglia incidenza su qualsivoglia istituto diretto, indiretto o differito di natura contrattuale o legale. Inoltre, le Parti sono concordi nel considerare che tutti i trattamenti economici definiti nel presente Accordo e negli Accordi sono esclusi dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto ai sensi di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile.

Il presente Accordo unitamente agli Accordi revocano definitivamente e sostituiscono gli accordi sindacali di secondo livello dell'8 maggio 2002, 16 maggio 2002, del 25 giugno 2002, del 5 luglio 2002, dell'8 luglio 2002, del 6 febbraio 2006, del 16 marzo 2006, del 21 maggio 2008, del 15 ottobre 2008, del 24 settembre 2009, del 20 aprile 2011 e dell'1 giugno 2011 nonché ogni ulteriore accordo, anche territoriale, applicabile al personale di Sirti ad esclusione dell'accordo in tema di relazioni industriali sottoscritto in data 25 marzo 2015 e pertanto, con effetto dalla sua data di entrata in vigore, il presente Accordo, in uno con gli Accordi, costituiscono l'unica piattaforma contrattuale aziendale applicabile in Sirti.

Le Parti, con la sottoscrizione del presente Accordo, confermano, ad ogni effetto e conseguenza di legge, l'operato aziendale nonché il trattamento normativo e retributivo applicato al personale dipendente dalla Società sino alla data di sottoscrizione del presente Accordo.

3. Verifiche e Durata

Le Parti, così come disciplinato negli accordi di cui alla Sezione Relazioni Industriali, confermano il sistema di verifiche a livello nazionale strutturato in due momenti di incontro che, di norma, verranno effettuati nei mesi di luglio e dicembre di ogni anno.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Fameli' and 'RS']

Le Parti convengono sulla piena esigibilità nei confronti di tutto il personale dipendente SIRTI di quanto pattuito nel presente Accordo e negli Accordi e, conseguentemente, convengono che il quadro contrattuale aziendale di secondo livello, così come definito nel presente Accordo e negli Accordi, ha effetto vincolante, oltre che per la Società, per le OO.SS. nazionali e/o territoriali, per il Coordinamento Nazionale delle RSU SIRTI e per tutte le RSU.

Il presente Accordo ha validità triennale con decorrenza 1 novembre 2017 e scadenza 31 ottobre 2020.

Qualora entro il 30 settembre 2020, le Parti non avranno provveduto a rinnovare il presente Accordo, lo stesso si intenderà prorogato di anno in anno.

È fatta in ogni caso salva la facoltà di recesso a cura delle Parti da comunicarsi all'altra per iscritto con raccomandata A/R.

In tale ipotesi, il recesso così comunicato avrà efficacia a partire dall'1 gennaio dell'anno successivo a quello durante il quale è intervenuto lo stesso.

La richiesta di rinnovo, totale o parziale, del presente Accordo, consistente in una piattaforma contrattuale, dovrà essere presentata dal Coordinamento Nazionale RSU e dalle OO.SS. alla Società, o viceversa, 3 mesi prima della scadenza contrattuale.

Le Parti concordano che nel periodo compreso tra la presentazione della piattaforma contrattuale, fino a n. 1 mese dopo la scadenza, non assumeranno alcuna iniziativa unilaterale né azioni dirette, ivi inclusi stati di agitazione in connessione ad istituti disciplinati dal presente Accordo e dagli Accordi.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are stylized and vary in size and orientation. Some are clearly legible as initials like 'AP', 'RSU', 'M', 'L', 'S', 'D', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'. Others are more complex and cursive, possibly representing the names of the signatories. The signatures are arranged in a somewhat circular or semi-circular pattern, suggesting a group of representatives.

4. Sistema Relazioni Industriali

4.1 Premesse

Le Parti, all'interno del modello di relazioni sindacali definito nell'accordo del 25 marzo 2015, hanno riconfermato il ruolo strategico del Coordinamento Nazionale delle RSU SIRTI ed hanno ribadito l'importanza e la validità dell'impostazione del modello così come dalle stesse costruito con l'accordo del 25 marzo 2015.

Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione e dell'esperienza fatta in questi anni sulla base dello schema adottato e codificato nel sopra citato accordo del 25 marzo 2015, hanno convenuto nell'introdurre alcuni elementi d'integrazione tenendo conto, altresì, del nuovo quadro contrattuale di riferimento e delle novità dallo stesso introdotte.

4.2 Competenze dei diversi livelli di rappresentanza

Alla luce di quanto sopra, le Parti riconfermano la validità del Sistema di Relazioni Sindacali di cui all'accordo del 25 marzo 2015 che, nel confermare il ruolo centrale del Coordinamento Nazionale delle RSU SIRTI, ha identificato gli ambiti negoziali di discussione dei diversi livelli rappresentanza (Livello Nazionale e Livello Locale) precisandone i rispettivi contenuti di riferimento.

A tale riguardo, si conviene che il Livello Nazionale, nell'ambito dei temi/problematiche di sua competenza, così come specificate nell'accordo del 25 marzo 2015, abbia il compito di:

- analizzare e trattare argomenti/aspetti di respiro "nazionale" garantendo unitarietà di approccio, di confronto e di soluzioni tanto nella gestione dei processi generali di trasformazione organizzativa e produttiva quanto nella gestione degli aspetti relativi alla "contrattazione di 2° livello". In tal senso il Livello Locale gestisce i temi di sua competenza, già definiti nell'accordo del 25 marzo 2015, nel quadro delle regole impostate dal Livello Nazionale riportando a quest'ultimo, in caso di bisogno, i chiarimenti resi necessari dalle circostanze;
- far sì che il Sistema di Relazioni Sindacali possa affrontare positivamente, per gli aspetti di sua competenza e in relazione alle linee strategiche illustrate dalla Società, nell'ambito del Sistema di Relazioni Sindacali previsto dal CCNL e dall'accordo del 25 marzo 2015, le ricadute sugli assetti industriali ed occupazionali.

Nel suddetto contesto si precisa quanto segue.

Fermo restando il sistema d'informazione e consultazione in sede aziendale previsto dal vigente CCNL, le Parti riconfermano che a Livello Nazionale la Direzione aziendale, il Coordinamento Nazionale Sirti delle RSU FIM/FIOM/UILM (CNS) e le OO.SS.LL. Nazionali FIM/FIOM/UILM s'incontreranno due volte l'anno nelle modalità e con le tempistiche già previste dall'accordo del 25 marzo 2015 per esercitare il ruolo Nazionale di analisi e confronto come delineato nel Sistema di

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Fur', 'VAl', 'ecc', 'Furbi', and others.]

Relazioni Sindacali complessivamente definito dal vigente CCNL così come integrato dall'accordo del 25 marzo 2015 e dal presente.

Le Parti valuteranno la necessità e/o possibilità di istituire un Comitato consultivo di partecipazione, così come previsto dal CCNL, e a tale riguardo, nel caso d'istituzione dello stesso, procederanno nell'armonizzazione dell'attuale Sistema di Relazioni Sindacali così come delineato nell'accordo del 25 marzo 2015 e nel presente al fine di evitare la duplicazione di livelli di consultazione e confronto mantenendo gli stessi oneri per la Società in termini di costi di funzionamento del sistema nel suo complesso.

Fermo restando il contenuto dell'accordo sottoscritto IL 25 marzo 2015 il numero delle RLS con decorrenza dal 1 gennaio 2018 passa da 25 a 30 unità complessivamente sul territorio nazionale.

4.3 Formazione professionale

Le Parti, nel concordare che la formazione professionale costituisce fattore d'importanza strategica sia per la Società che per i Dipendenti, così come previsto dal CCNL, costituiranno una Commissione Paritetica Aziendale a livello nazionale per la Formazione Professionale composta da 6 componenti (3 rappresentanti della Direzione aziendale e 3 rappresentanti del CNS designati dallo stesso CNS).

La Commissione, oltre a svolgere i compiti previsti dal vigente CCNL, potrà fornire suggerimenti e/o proposte in merito a quanto previsto in materia di Formazione Continua dal CCNL.

Di norma la Commissione si riunirà due volte l'anno in occasione degli incontri tra Direzione aziendale e CNS. La nomina dei componenti della Commissione dovrà avvenire entro il prossimo mese di dicembre.

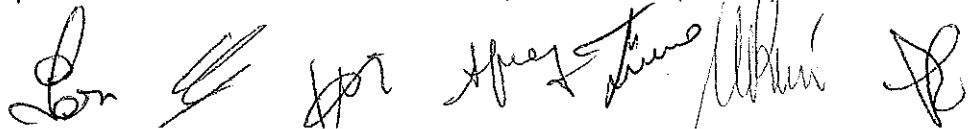
Le Parti concorderanno con apposita regolamentazione i dettagli operativi di funzionamento della Commissione.

Verrà individuato un percorso formativo per consentire ai componenti del Coordinamento Nazionale R.S.U. di acquisire le nozioni necessarie ad interpretare i dati di bilancio e gli indicatori economici utili alla comprensione degli indici utilizzati nel Premio di Risultato.

4.4 bacheca Elettronica

La Società metterà a disposizione, in aggiunta ai canali tradizionali, nella Intranet aziendale, nell'ambito della pagina dedicata alle Risorse Umane, un apposito spazio destinato a servizi di informazione sindacale curati dal Coordinamento nazionale delle RSU Fim Fiom Uilm.

Le Parti si danno reciprocamente atto che lo spazio messo a disposizione è destinato ad ospitare esclusivamente pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale. Il materiale pubblicato in tale spazio dovrà citare il nome dell'autore; se anonimo, la responsabilità dello stesso



sarà attribuita al Coordinamento nazionale delle RSU. La pubblicazione del materiale sarà curata da un incaricato designato dal Coordinamento RSU il cui nominativo verrà comunicato alla società. L'inserimento del materiale nello spazio apposito sarà effettuato dalla funzione ICT entro il giorno lavorativo successivo a quello di consegna.

Qualora l'azienda rilevasse la non rispondenza dei documenti e del materiale pubblicato rispetto alle materie di interesse sindacale o rilevasse contenuti in contrasto con la legislazione civile e penale o con le disposizioni contrattuali, segnalerà immediatamente all'incaricato designato dal CNS, di cui al capoverso precedente, tale situazione e, quindi, non procederà alla pubblicazione del documento stesso. Entro i due giorni successivi la società si impegna a convocare una specifica riunione con una delegazione ristretta del CNS (max 3 unità) compreso l'incaricato designato al fine di valutare la situazione in atto.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi in sede tecnica entro il mese di Ottobre p.v. al fine di definire la configurazione dello spazio e gli aspetti tecnici.

Nella Intranet aziendale, sempre nell'ambito della pagina dedicata alle Risorse Umane, sarà istituita una sezione della bacheca elettronica riservata alla Direzione Risorse Umane dell'azienda e che sarà sostitutiva della bacheca di cui all'art. 7, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori.

4.5 Rappresentanza ed agibilità ed informative

Rappresentanza


Le Parti concordano che viene rafforzato il concetto di Rappresentanza Territoriale, fatta eccezione per la O.U. Transportation & EPC Project, sempre teso verso una semplificazione delle procedure interne di consultazione / comunicazione alle RSU ed a tal fine si stabilisce che affinché le comunicazioni / convocazioni si intendano espletate è sufficiente che le stesse siano rivolte almeno ad 1 componente della RSU per ciascuna Organizzazione Sindacale c.d. " Esecutivo" appositamente designato dalle stesse.

Agibilità

Si conferma che il numero complessivo dei permessi sindacali retribuiti, annualmente disponibili per i componenti delle RSU, ammontano a n. 9.600 ore, escluse le ore previste per gli RLS dalla normativa vigente.

In caso di superamento del monte ore annuo complessivo pari a 9.600, l'Azienda recupererà le ore eccedenti, previo incontro con le Segreterie Nazionali.

Rimborso spese riconosciute ai membri del coordinamento RSU (20) e agli RLS (30), in occasione di incontri con l' Azienda :



- In alternativa al Ticket Restaurant per il pasto di mezzogiorno il componente del Coordinamento Nazionale e gli RLS potranno optare su richiesta al rimborso forfettario del valore previsto dagli accordi vigenti.;
- In caso di incontri del CNS l'azienda, al fine di ottimizzare i lavori del Coordinamento, valuterà favorevolmente un' agibilità che preveda la cena e il pernottamento la sera precedente all' incontro per quei componenti particolarmente disagiati negli spostamenti.

Riconoscimento ai componenti delle RSU esclusivamente per gli incontri con l' Azienda che abbiano una durata superiore alle 4 ore:

- Ticket Restaurant per il pasto di mezzogiorno, se fuori sede, in alternativa pasto con rimborso forfait del valore previsto dagli accordi vigenti.

Riconoscimento ai componenti delle RSU territorialmente competenti, appartenenti al coordinamento nazionale, in occasione delle Assemblee sui propri territori l'utilizzo del mezzo aziendale o in alternativa il rimborso delle spese di trasporto debitamente documentate.

Infomativa

Si conferma la disponibilità dell' Azienda, su richiesta, a fornire alle OO.SS. con cadenza semestrale:

- l'elenco dei propri iscritti;
- una sintesi numerica del personale in forza a livello territoriale.

5. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

5.1 Definizioni:

Ai fini di quanto disciplinato nel presente Accordo :

- per **"Personale Operativo"** si intende il personale SIRT I appartenente alle mansioni del sistema professionale di seguito indicate

Tecnologia

	ALTA TENSIONE	APPARATI	IMPIANTI CONDIZIONAMENTO	INFRASTRUTTURE CIVILI	MEDIA / BASSA TENSIONE	MACCHINE OPERATRICI	MANUTENZIONE	RETI E SISTEMI RADIO	RETI TLC IN FIBRA	RETI TLC IN RAME	SEGNALAMENTO FERROVIARIO	SISTEMI E IMPIANTI ENERGIA	TRAZIONE ELETTRICA	QUALITA' OPERATIVA	OPERE CIVILI
ADDETTO															x
ASSISTENTE TECNICO	x	x	x	x				x	x	x	x	x	x		
CAPO SQUADRA	x			x									x		
COLLAUDATORE		x	x					x	x			x			
GIUNTISTA									x	x					
INSTALLATORE	x	x	x		x			x	x	x	x	x	x		
OPERATORE						x									
PROGETTISTA											x				
SORVEGLIANTE							x								
SPECIALISTA														x	

Nell'ambito dell' OU Transportation & EPC, data la peculiarità dell'attività svolta sui cantieri, si individuano, oltre alle suddette mansioni, anche quelle di Construction Manager, Technical Project Assistant e Technical Project Manager .Nell'ambito delle OU competenti la mansione Autista (in corso di aggiornamento).

Nel caso in cui le mansioni del sistema professionale dovessero essere oggetto di integrazioni o di revisioni sarà aggiornata la relativa policy e sarà data comunicazione al Coordinamento Nazionale delle RSU.

- per **"Personale non operativo / Staff"**, si intende tutto il restante personale SIRT I non rientrante nella definizione di Personale Operativo.

Si conviene che per Comune di assunzione, ai fini del presente accordo, è da intendersi il Comune della prima assunzione, ovvero quello di successivo trasferimento.

5.2 Variazione orario di lavoro

Per articolazione dell'orario di lavoro settimanale diverso da quello abituale, come disciplinato dalle policy aziendali, l'Azienda effettuerà una programmazione bimestrale, previo esame con la R.S.U. competente, che si intenderà regolarmente esperito di norma decorsi sette giorni dalla data di incontro indicata nella convocazione.

Nel caso di variazione dell'orario di lavoro per i cosiddetti "Lavori Programmati", intendendosi per tali quelli richiesti dai clienti con un margine di preavviso minimo per l'esecuzione di lavorazioni relative all'attività di costruzione e manutenzione della rete, l'Azienda effettuerà l'esame con la R.S.U. competente, che si intenderà regolarmente esperito di norma decorsi due giorni dalla data di incontro indicata nella convocazione. La riduzione dei termini di preavviso sarà opportunamente motivata nel corso dell'esame congiunto.

L'orario di lavoro relativamente alle attività lavorative su Linee Ferroviarie potrebbe prevedere, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia, una articolazione delle 40 ore settimanali in orario notturno.

Tale modalità verrà attivata dall'Azienda previo esame congiunto con la RSU competente.

Per tutto il personale non adibito ad attività che prevedono la copertura di un servizio 24h al giorno, 7 giorni su 7, per i quali trova applicazione la disciplina di cui al successivo par. 5.10, quando l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale include il sabato, le ore di lavoro effettuate in quella giornata verrà retribuite con una maggiorazione del 20 % (venti per cento) ad eccezione di coloro i quali hanno condizioni contrattuali che già prevedono l'articolazione dell'orario settimanale dal martedì al sabato.

Resta inteso e convenuto tra le Parti che, ove sussistano contratti commerciali che prevedano l'attività lavorativa nella giornata di domenica, verrà dato con congruo anticipo l'informativa sugli impegni che ne consegue ed in tali ipotesi, troveranno applicazione i trattamenti economici di cui all'art. 7 Sez. IV Titolo III del CCNL. Resta fermo l'impegno della Società a garantire il coinvolgimento del maggior numero possibile di dipendenti, dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

5.3 Regolamentazione delle prestazioni lavorative giornaliere del "Personale Operativo"

Le Parti concordano e si danno reciprocamente atto che l'organizzazione del lavoro per il Personale Operativo sarà regolata come segue.



A) Personale Operativo soggetto a programmazione di tipo dinamico

Per Programmazione Dinamica si intende un meccanismo di schedulazione giornaliera di attività c.d. impulsive, che può subire nel corso della stessa ottimizzazioni in termini di rischedulazione di interventi.

L'orario giornaliero di lavoro, che le Parti confermano essere di n. 8 ore di attività lavorativa effettive e di n. 1 ora di pausa pranzo non retribuita, decorrerà dal momento del raggiungimento del luogo di esecuzione della prima attività programmata e terminerà al momento della chiusura dell'ultima attività lavorativa programmata per la giornata di lavoro.

Gli spostamenti effettuati dal Personale Operativo soggetto a programmazione dinamica per raggiungere il luogo di esecuzione della prima attività programmata e per rientrare al termine dell'ultima attività programmata devono essere effettuati oltre l'orario di lavoro, come disciplinato al successivo paragrafo 5.4.

Gli spostamenti tra la prima e l'ultima attività verranno effettuati l'entro l'orario ordinario di lavoro.

Le Parti si danno reciprocamente atto che la programmazione dinamica è finalizzata ad una migliore efficienza organizzativa e produttiva e che, nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL per il lavoro straordinario, potrebbe comportare il completamento dell'ultima attività programmata per la giornata di lavoro, oltre l'orario giornaliero di lavoro. In tali ipotesi è fatto obbligo al Personale Operativo soggetto a programmazione dinamica di completare in giornata l'ultima attività programmata. Le ore, o frazioni di ora, eccedenti l'orario giornaliero di lavoro saranno riconosciute come prestazione straordinaria ad ogni effetto e conseguenza di legge e di CCNL.

A fronte di tale disponibilità, fermi i limiti annui stabiliti dalla legge e/o dal CCNL, l'azienda cercherà di programmare l'attività lavorativa al fine di evitare al personale il superamento del tetto di 80 ore pro capite di straordinario annuo.

In ogni caso l'azienda si impegna a segnalare la necessità di superare l'orario per il completamento dell'ultimo intervento entro la settima ora di lavoro.

Verrà attivato un osservatorio nazionale congiunto, composto da 6 RSU, che al fine di monitorare quanto sopra disciplinato con l'obiettivo di valutare l'impatto complessivo del ricorso alle prestazioni straordinarie.

A tal fine su richiesta dei componenti dell'osservatorio verrà fornita una sintesi numerica del ricorso allo straordinario articolato per territorio e l'informazione sulla % di incidenza delle fasce chilometriche degli spostamenti.

Il Personale Operativo soggetto a programmazione dinamica potrà fruire della pausa pranzo giornaliera di n. 1 ora, non retribuita, in un arco temporale compreso tra le ore 12:30 e le ore 14:30, compatibilmente con la programmazione dei lavori. Derghe alla collocazione dell'orario della pausa pranzo devono essere autorizzate per iscritto dal responsabile dell'Unità Operativa.

B) Personale Operativo soggetto a programmazione di tipo tradizionale

Le Parti si danno atto che è interesse comune affinché l'implementazione della programmazione di tipo dinamico venga estesa a tutto il Personale Operativo.

Sino a tale momento, per il Personale Operativo soggetto a programmazione di tipo tradizionale, l'orario giornaliero di lavoro, che le Parti confermano essere di n. 8 ore effettive di attività lavorativa e di n. 1 ora di pausa pranzo non retribuita, decorrerà dal momento del raggiungimento del luogo di esecuzione della attività programmata e terminerà dopo n. 8 ore di effettiva prestazione.

Gli spostamenti effettuati dal Personale Operativo soggetto a programmazione di tipo tradizionale per raggiungere il luogo di esecuzione della attività programmata e per rientrare al termine delle n. 8 ore di lavoro effettive, devono essere effettuati oltre l'orario di lavoro, come disciplinato al successivo paragrafo 5.4.

Gli spostamenti tra la prima e l'ultima attività verranno effettuati l'entro l'orario ordinario di lavoro.

Nel caso in cui l'attività lavorativa giornaliera dovesse eccedere le n.8 ore di prestazione effettiva, le ore eccedenti la prestazione ordinaria saranno riconosciute come prestazione straordinaria ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 Sez. IV Titolo III del CCNL.

Fermi i limiti annui stabiliti dalla legge e/o dal CCNL, l'azienda cercherà di programmare l'attività lavorativa al fine di evitare al personale il superamento del tetto di 80 ore pro capite di straordinario annuo.

In ogni caso l'azienda si impegna a segnalare la necessità di superare l'orario per il completamento dell'ultimo intervento entro la settima ora di lavoro.

Il Personale Operativo soggetto a programmazione di tipo tradizionale potrà fruire della pausa pranzo giornaliera di n.1 ora, non retribuita, in un arco temporale compreso tra le ore 12:30 e le ore 14:30, compatibilmente con l'esecuzione dell'attività produttiva.

5.4 Trattamento economico di viaggio

Salvo diversa disposizione aziendale, gli spostamenti effettuati dal Personale Operativo per raggiungere il luogo di esecuzione della prima attività programmata e per rientrare al termine dell'ultima attività programmata (e comunque non prima del termine delle n. 8 ore di prestazione effettiva di lavoro) devono essere effettuati fuori orario di lavoro.

A tal fine, la Società si impegna a garantire al Personale Operativo n. 8 ore di lavoro effettive.

A fronte di tali spostamenti, Sirti riconoscerà a tutto il Personale Operativo, ad esclusione del Personale Operativo svolgente mansioni di Assistente Tecnico e nell'ambito dell'OU Transportation & EPC, anche quelle di Construction Manager, Technical Project Assistant e Technical Project Manager, i seguenti trattamenti:

a) per gli spostamenti oltre i 100 Km, fuori comune di assunzione, fuori orario di lavoro :

- 85% della retribuzione ordinaria;
- 100 % della retribuzione ordinaria con esclusione di qualsiasi maggiorazione di lavoro straordinario, notturno e/o festivo esclusivamente al personale assegnatario del mezzo sociale che conduce lo stesso.

b) un'indennità forfettaria giornaliera ("**FOL**") per gli spostamenti A/R fino a 100 Km, fuori comune di assunzione, determinata come segue:

Fascia km fuori Comune di assunzione	FOL
Fino a 60 Km	Indennità forfettaria giornaliera
Da 61 km a 100 km	Indennità forfettaria giornaliera

Ai fini di quanto precede, le Parti concordano e si danno reciprocamente atto che le distanze chilometriche vengono calcolate come segue:

- il punto di partenza per il calcolo delle fasce chilometriche, inclusa la fascia oltre 100 km, è il luogo, da identificarsi esclusivamente sulla base delle policy aziendali, dove è ricoverato il veicolo aziendale utilizzato per gli interventi, ("**Mezzo**");
- qualora il luogo dove è ricoverato il Mezzo disti oltre 25 km dal centro operativo di appartenenza del dipendente ("**Centro Operativo**"), il punto di partenza per il calcolo delle fasce chilometriche, inclusa la fascia oltre 100 km, sarà il Centro Operativo;
- il trattamento economico spettante viene calcolato sulla base della maggiore distanza chilometrica dal luogo dove viene ricoverato il Mezzo (ovvero dal Centro Operativo nelle ipotesi di cui alla lettera a) che precede) ed il primo intervento effettuato, o, se superiore, tra il luogo dove viene ricoverato il Mezzo (ovvero dal Centro Operativo nelle ipotesi di cui alla lettera a) che precede) e l'ultimo intervento (ad esempio: Andata 25 km e Ritorno 45 km: indennità erogata è quella corrispondente alla distanza del ritorno).
- Rimane inteso che il riferimento per il calcolo relativo alle distanze chilometriche spettanti individuato al punto (a) è limitato ai cd. "Singolisti" per tutti gli altri casi il punto di riferimento rimane il Centro Operativo.

Resta inteso e convenuto tra le Parti che gli spostamenti effettuati entro orario di lavoro non daranno diritto a percepire alcun trattamento economico (FOL) .

Resta altresì convenuto tra le Parti che gli spostamenti effettuati fuori orario di lavoro per raggiungere il luogo di esecuzione del primo intervento e per rientrare al termine dell'ultimo intervento, ove effettuati all'interno del comune di assunzione, non daranno diritto ad alcun trattamento economico (FOL), fatta eccezione per gli spostamenti effettuati nel comune di Roma come riportato nella "nota 1" dell' "All. 1 ").

Fermo restando quanto sopra, si conviene che nell'ambito della pianificazione dell'attività operativa, si cercherà di fare in modo che gli spostamenti per recarsi sul luogo del primo intervento e per rientrare dall'ultimo non eccedano complessivamente le 2 ore giornaliere per distanze oltre 100 km ed 1 ora e 30 minuti per distanze inferiori.

I trattamenti economici sono riportati nell' allegato 1

5.5 Ticket Restaurant

A tutto il Personale non operativo / Staff viene riconosciuto un Ticket Restaurant per ogni giornata di effettiva presenza, in formato elettronico del valore di 8 euro, in sostituzione del pasto meridiano in natura a condizione che la prestazione lavorativa sia di almeno 4 ore.

5.6 Trasferta

Al personale comandato in trasferta verrà erogata – prima dell'inizio della trasferta - una congrua somma a titolo di anticipo al fine di consentire al dipendente di affrontare le spese esclusivamente con fondi dell'azienda.

Per i termini di preavviso per il comando in trasferta si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL, in tale occasione si comunicheranno le modalità ed i tempi della trasferta ed al fine di diminuire l'impatto della stessa, l'Azienda si dichiara disponibile a valutare forme di rotazione del personale da inviare in trasferta.

5.6.1 Trattamento economico di trasferta per il "Personale non operativo / Staff"

Per il Personale non operativo / Staff, in caso di trasferta, in aggiunta al Ticket Restaurant è previsto il rimborso Piè di Lista delle spese sostenute per la cena ed il pernottamento nei limiti stabiliti dalla policy aziendale ad ogni tempo vigente, nel caso ne ricorrano i presupposti.

5.6.2 Trattamento economico di trasferta per il "Personale Operativo" :

In deroga al CCNL, per la trasferta del personale operativo, salve diverse disposizioni contrattuali individuali, troveranno applicazione esclusivamente i seguenti trattamenti e la seguente regolamentazione.

Al Personale Operativo verrà riconosciuto un trattamento economico, differenziato a seconda delle distanze chilometriche tra il Centro Operativo e il luogo di intervento più distante della giornata, come di seguito rappresentato:

Fascia Km	Trattamento economico
Entro il Comune di assunzione	Ticket Restaurant di cui al par. [5.5]
Fuori Comune e fino a 60 Km	Rimborso forfettario per il pasto
Fuori Comune da 61 Km a 100 Km	Rimborso forfettario per il pasto
Fuori Comune da 101 km a 300 km	Rimborso forfettario o rimborso a piè di lista (PDL)
Fuori Comune oltre i 300 Km	Rimborso forfettario o rimborso a piè di lista (PDL)

Gli equivalenti economici di cui al presente paragrafo sono riportati all'Allegato 1, da intendersi parte integrante del presente Accordo.

Nota a Verbale

Le Parti concordano e si danno reciprocamente atto che, in ragione di particolari situazioni di natura logistica / stagionale (esempio località balneari in periodi di alta stagione ecc...), al fine di ridurre il pregiudizio economico per il personale comandato in Trasferta, Sirti potrà sostituire i trattamenti previsti per le fasce chilometriche oltre i 100 Km con un trattamento Misto in strutture convenzionate, costituito da ½ pensione carico azienda in esercizi convenzionati + forfettario per pasto.

Le Parti concordano che per le ipotesi di trasferte collettive, intendendosi per tali quelle che contestualmente riguarderanno un numero di dipendenti superiore a n. 20 dipendenti operanti nel medesimo cantiere, la Società si riserva la possibilità di organizzare direttamente la logistica, ed il trattamento mezza pensione connesso alla trasferta.

In quei casi in cui la sede del centro operativo non è ancora definita la trasferta si calcolerà convenzionalmente a partire dalla sede del comune (Municipio).

Al personale in trasferta continuativa oltre i 300 km verrà riconosciuto un rimborso per le spese di lavanderia fino ad un massimo di euro 15,00 su base mensile dietro presentazione di apposita documentazione.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in blue ink.]

5.6.3 Rientri del personale comandato in trasferta

Per il Personale comandato in trasferta oltre 100 km dal Centro Operativo, Sirti si farà carico delle spese di viaggio per il rientro secondo le disposizioni di cui al presente paragrafo.

In caso di comando in trasferta ad una distanza dal Centro Operativo compresa tra 101 km e 300 km, la Società si farà carico delle spese di rientro settimanale e/o di fine trasferta se di durata inferiore.

In caso di comando in trasferta ad una distanza dal Centro Operativo superiore a 300 km e per una durata superiore a n. 2 mesi, con esclusione di "Sicilia e Sardegna", Sirti si farà carico delle spese di rientro ogni 2 mesi.

Esclusivamente per il personale normalmente operante sulla penisola italiana che sia comandato in trasferta nelle Isole di "Sicilia o in Sardegna" e che comporti la trasferta ad una distanza maggiore di 300 km, e per il personale con sede di assunzione in "Sicilia o in Sardegna" comandato in trasferta sulla penisola Italiana e che comporti la trasferta ad una distanza maggiore di 300 km; Sirti si farà carico:

- delle spese di n. 1 rientro per le trasferte di durata superiore a n. 1 mese e sino a n. 2 mesi;
- delle spese di n. 2 rientri per le trasferte di durata superiore a n. 2 mesi e sino a n. 3 mesi.

Resta inteso e convenuto tra le Parti che esclusivamente per il personale normalmente operante sulla penisola italiana che sia comandato in trasferte nelle Isole di "Sicilia o in Sardegna" e che comporti la trasferta ad una distanza maggiore di 300 km e per il personale residente in "Sicilia o in Sardegna" comandato in trasferta sulla penisola italiana e che comporti la trasferta ad una distanza maggiore di 300 km, la durata di ciascun periodo di trasferta non potrà eccedere n. 3 mesi continuativi.

In caso di comando in trasferta all'estero, infine, Sirti si farà carico delle spese di n. 1 rientro ogni 3 mesi e 20 giorni se la durata della stessa è superiore.

L' Azienda programmerà le trasferte temporanee all'estero affinché abbiano una durata media di circa 6 mesi.

Resta in ogni caso inteso e convenuto tra le Parti che la scelta del mezzo di trasporto nonché il relativo costo per i rientri rimangono a carico azienda.

Nel periodo del rientro non spetta alcun trattamento economico di trasferta.

5.7 Fruizioni Ferie e PAR

Ferme le previsioni di Legge e di CCNL in ordine ai periodi di fruizione di ferie e permessi annui retribuiti (PAR) da parte del personale dipendente, le Parti convengono che tanto le ferie quanto i permessi annui retribuiti (FE/PAR) devono essere obbligatoriamente goduti entro l'anno di maturazione.

In via del tutto eccezionale, qualora circostanze straordinarie non consentano la fruizione degli istituti di cui al capo che precede entro l'anno di maturazione, le Parti concordano che la quota residua delle ferie sia programmata e fruita - compatibilmente con le esigenze tecniche e/o organizzative e/o produttive dell'azienda - entro il 30 aprile dell'anno successivo, mentre i permessi annui retribuiti (PAR) potranno essere goduti entro 18 mesi dalla maturazione.

Ferie e Par solidali

Le parti recependo quanto già previsto dal CCNL si impegnano a valutare l'applicazione della Banca Solidale in SIRTI, non appena gli adempimenti fiscali e contributivi correlati saranno definiti dagli Enti competenti in materia.

5.8 Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore, per disposizione aziendale, si rende disponibile per sopperire a specifiche esigenze aziendali, e ciò anche al fine di assicurare su chiamata il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità e/o sicurezza degli impianti dei Clienti.

Le ore di reperibilità non sono considerate ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Nessun dipendente, incluso il personale inquadrato nei livelli 7, e 8Q CCNL, può rifiutarsi salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, l'Azienda provvederà, a parità di skill professionali, ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di dipendenti, al fine di ridurre per quanto possibile l'impatto sul singolo, dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

5.8.1 Regolamentazione

Le Parti concordano e si danno reciprocamente atto che:

- a) Il turno giornaliero di reperibilità va dalla fine dell'orario di lavoro ordinario all'inizio dell'orario di lavoro del giorno successivo per la durata di 15 ore nei giorni feriali e di 24 ore nei giorni festivi, domenica e nelle giornate non lavorative (di norma coincidenti con il sabato).
- b) i turni di reperibilità verranno organizzati dalla Società in misura normalmente non eccedente n. 10 giorni continuativi nell'arco di n. 1 mese di calendario.

I turni di reperibilità verranno comunicati mensilmente e potranno subire variazioni per esigenze di servizio ovvero per cause non imputabili alla Società (es: malattie, infortuni, permessi, ecc.).

c) In caso di intervento dopo il termine del normale orario di lavoro, i dipendenti reperibili eseguiranno la prestazione correttiva fino ad un massimo di 8 ore continuative. Salvo casi eccezionali, al termine delle 8 ore dovrà intervenire un'altra squadra di lavoro.

e) Se le ore di intervento richiedono una prestazione inferiore o uguale a n. 4 ore, fino alle ore 1:00 a.m., i dipendenti interessati potranno essere impiegati nell'attività ordinaria del giorno successivo, garantendo comunque un riposo consecutivo di almeno 8 ore.

f) Se le ore di intervento richiedono una prestazione inferiore o uguale a 4 ore dopo le ore 1:00 a.m., i dipendenti interessati percepiranno le ore lavorate con la maggiorazione del lavoro notturno e dovranno essere disponibili a completare l'orario ordinario nel corso della giornata successiva ritardando l'inizio della prestazione dopo il numero di ore già lavorate. In caso di rinuncia, anche tacita, da parte dei dipendenti, le ore di assenza saranno imputate a fruizione ore di PAR sino al completamento delle 8 ore di lavoro ordinario.

g) Se le ore di intervento richiedono una prestazione superiore a 4 ore e oltre le ore 1:00 a.m., i dipendenti interessati, usufruiranno a tal fine — in compensazione — di tante ore di permesso retribuito quante siano state le ore di intervento effettuate per la prestazione lavorativa.

Qualora tali ore di permesso retribuito non fossero sufficienti a coprire l'intera giornata lavorativa (8 ore), il lavoratore avrà diritto alla retribuzione di 8 ore. In tale giornata viene riconosciuto il trattamento spettante per 1 pasto.

h) Il Personale comandato in trasferta in località distanti oltre 100 km dal proprio Centro Operativo non possono essere inseriti in turni di reperibilità, con intervento in campo, nelle stesse giornate presso il proprio Centro Operativo.

i) Il Personale chiamato ad intervenire (in reperibilità) che termina l'intervento in orario notturno, ad una distanza superiore a 60 km dal Centro Operativo ovvero dalla propria abitazione, se più vicina, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dello stesso, è obbligato a riposare presso un albergo nelle vicinanze dell'intervento (a carico azienda) in modo da garantire il riposo giornaliero così come disciplinato dal presente accordo.

j) Il Personale interessato ai lavori programmati notturni, in quei giorni, non sarà inserito nei turni di reperibilità.

k) L'azienda, anche attraverso interventi di addestramento/formazione, coinvolgerà dipendenti con skill professionali idonei per mantenere adeguato il numero di risorse interessate ai turni di reperibilità, sperimentando a livello locale la possibilità di ridurre i turni di reperibilità.

5.8.2 Trattamento economico

Ai dipendenti che effettuano turni di reperibilità verrà riconosciuto un'indennità di reperibilità così determinata:

- per ogni giorno festivo, di sabato e di domenica € 15,00 ;
- per tutti gli altri giorni infrasettimanali € 10,00 .

In aggiunta all'indennità di reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione per il tempo di prestazione effettuata, per ogni di chiamata con intervento effettivo, in campo, sarà riconosciuto un compenso lordo "Indennità chiamata" pari a €. 5,00.

Una ulteriore indennità di chiamata potrà essere attribuita solo nel caso fosse necessario un nuovo intervento trascorsi 30 minuti dopo il rientro al proprio domicilio del lavoratore interessato.

Al personale che opera da remoto non verrà riconosciuta alcuna "Indennità di chiamata".

Le ore di lavoro effettuate per l'intervento saranno determinate a partire da 30 minuti dalla chiamata e fino al rientro al proprio domicilio e verranno compensate con le maggiorazioni previste dal CCNL Metalmeccanico in vigore per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Le Parti, in espressa deroga ad ogni disposizione di legge e/o di CCNL, concordano che nel caso in cui l'Azienda non abbia assegnato o messo a disposizione un Mezzo, il lavoratore reperibile, per raggiungere il proprio Centro Operativo o il luogo dell'intervento, riceverà il rimborso delle spese di viaggio se usa mezzi pubblici ovvero il rimborso chilometrico pari a € 0,35 lordo se usa un proprio automezzo.

Sono esclusi da qualsiasi trattamento economico gli impiegati di 7° e 8°Q livello CCNL a cui, in caso di intervento, verranno rimborsati le sole spese vive sostenute e documentate.

5.9 Altre Indennità

Le Parti concordano e si danno reciprocamente atto che a tutto il Personale Sirti verranno garantiti i seguenti trattamenti economici giornalieri alle seguenti condizioni:

Trattamento	Importo	Condizioni
Indennità di Galleria/ Metropolitana	€ 6,00	Almeno n. 2 ore di prestazione lavorativa all'interno di gallerie di lunghezza superiore a 500 mt;
Indennità Torre	€ 6,00	Almeno n. 2 ore di prestazione lavorativa su ponti radio e/o tralicci;
Indennità Tunnel	€ 6,00	Almeno n. 2 ore di prestazione lavorativa all'interno di tunnel posti a una profondità oltre i 15 metri dal piano di calpestio
Indennità Alta Montagna	€ 6,00	Almeno n. 2 ore di prestazione lavorativa ad altitudini superiori a 1.500 mt;
Indennità Sedi Clienti	€ 4,50	Personale con sede amministrativa di lavoro coincidente con la sede operativa del cliente per ogni giorno di presenza.

5.10 Turni avvicendati e non avvicendati (solo personale ICT)

Per il personale adibito ad attività che prevedono la copertura di un servizio 24h al giorno, 7 giorni su 7 è prevista, di norma, una articolazione del lavoro su base giornaliera nei seguenti n. 3 turni ("Turni avvicendati"):

Turno	Fascia oraria
T1 "mattino"	7:00 – 15:00
T2 "pomeriggio"	15:00- 23:00
T3 "notturno"	23:00 – 7:00

I Turni avvicendati di cui al precedente punto, vengo organizzati dalla Società e comunicati al personale interessato con cadenza mensile.

In aggiunta ai Turni avvicendati di cui al punto che precede, sulle attività che prevedono la copertura di un servizio 24h al giorno, 7 giorni su 7, la Società, in ragione delle specifiche esigenze di copertura che tali attività richiedono in determinate fasce orarie, avrà facoltà di organizzare con cadenza mensile turni non avvicendati ("Turni non avvicendati") per le seguenti fasce orarie:

Turno	fascia oraria
T4	12:00 – 20:00
T5	13:00 – 21:00
T6	14:00 – 22:00

Sia i Turni avvicendati che i Turni non avvicendati includono n. 30 minuti di pausa retribuita da usufruire compatibilmente alle esigenze operative.

Le Parti, in espressa deroga ad ogni e qualsivoglia disposizione di legge e di CCNL, concordano che per sia per i Turni avvicendati che per i Turni non avvicendati non verranno riconosciute maggiorazioni né per lavoro notturno né per lavoro festivo. In sostituzione, verranno corrisposte le seguenti indennità giornaliere per prestazioni lavorative superiori alle 4 ore effettive come di seguito indicate:

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'duro', 'Albini', 'R', 'M', 'P', 'C', 'F', 'G', 'H', 'I', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']

	Lunedì /Sabato	Domenica/Festivi
Turni avvicendati		
1° turno 7:00 – 15:00		€ 30,00
2° turno 15:00- 23:00	€ 20,00	€ 30,00
3° turno 23:00 – 7:00	€ 30,00	€ 30,00
Turni non avvicendati		
Turno 12:00 – 20:00	€ 5,00	€ 30,00
Turno 13:00 – 21:00	€ 10,00	€ 30,00
Turno 14:00 – 22:00	€ 15,00	€ 30,00

5.11 Agibilità sociali – conciliazione tra vita professionale e privata

5.11.1 Visite specialistiche

Le Parti concordano e si danno reciprocamente atto che a tutto il personale Sirti verranno riconosciuti permessi retribuiti per un massimo di n. 3 ore mese con un massimo di 18 ore su base annua da usufruire per visite mediche specialistiche, a seguito presentazione di regolare attestazione emessa dalla struttura ospedaliera / ASL.

5.11.2 Estensione del Ricoveri ospedalieri

Le Parti concordano e si danno reciprocamente atto che a tutto il personale Sirti, in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di congedo di *maternità/paternità/congedo papà* e dalla normativa e dalle disposizioni del CCNL (art. 10 sez. - quarta titolo VI) in materia di congedi e grave infermità, viene riconosciuto un ulteriore giorno complessivo di permesso retribuito all'anno in occasione del parto della moglie/convivente.

Inoltre, viene riconosciuto un ulteriore giorno complessivo di permesso retribuito all'anno anche nel caso di ricovero presso ospedali o casa di cura dei figli e/o della moglie/convivente e/o dei genitori, a seguito presentazione di regolare attestazione emessa dalla struttura ospedaliera.

Resta inteso e convenuto tra le Parti che tale permesso non è riconosciuto in caso di ricoveri in Day hospital.

6. Welfare Aziendale

A titolo straordinario ed eccezionale, entro il 30 giugno 2018 la Società riconoscerà, al personale dipendente, individuato sulla base dei criteri di cui al CCNL, un valore pari ad Euro 200,00, in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR, con particolare riferimento a buoni per l'acquisto di servizi usufruibili da tutti i dipendenti e/o dai loro familiari in servizi di cura, incluse case di riposo, centri medici e dentistici, palestre, piscine e centri sportivi; buoni per l'acquisto di beni a largo consumo e carburante, buoni e /o rimborsi spese per l'istruzione dei figli ecc...). L'attribuzione dell'importo di cui al precedente punto avverrà tramite prestazioni di welfare che saranno rese disponibili ai lavoratori tramite il portale web, come da istruzioni operative già diffuse in azienda nel corso del mese di luglio 2017. Le prestazioni di welfare di cui al presente paragrafo dovranno essere fruite dai lavoratori entro il 31 maggio 2019. In caso di cessazione del rapporto di lavoro antecedentemente al 31/5/2019, le prestazioni di welfare dovranno essere fruite entro la data di cessazione del rapporto di lavoro. L'eventuale importo non utilizzato dal lavoratore come welfare entro i termini di cui al presente paragrafo non sarà in nessun caso soggetto ad alcun conguaglio monetario. Le Parti ribadiscono che il valore in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR non costituisce reddito, ai sensi di quanto previsto dal medesimo art. 51 del TUIR.

In aggiunta a quanto sopra, al fine di favorire la conciliazione vita/lavoro, la Società metterà a disposizione di tutto il personale dipendente convenzioni in servizi di time saving prevedendo l'erogazione, con cadenza periodica e presso ciascuna sede aziendale, di servizi di consulenza ad opera di professionisti specializzati nonché in materia assicurativa per consentire la stipula di polizze per i dipendenti e le loro famiglie.

Letto, confermato e sottoscritto

SIRTI SPA
Assolombarda

FIM-CISL

FIOM-CGIL

UILM-UIL

Coordinamento Sindacale Nazionale delle R.S.U.
Sirti

ALLEGATO 1 Trattamenti economici " Personale Operativo "

Descrizione	Sigla	Trattamento	Ticket Restaurant	Rimborso forfettario GG(*)	Massimale rimborso piè di lista GG(*)	Compenso per tempo di viaggio A/R effettuato fuori orario di lavoro (Valori lordi)
Prestazione svolta presso la propria sede / Comune di assunzione	TK	Unico	€ 8,00			
Prestazione svolta fuori sede nel Comune di assunzione, rientro giornaliero.	TK	Unico	€ 8,00			Vedi (Nota 1)
Trasferta fuori Comune di assunzione fino a 60 Km, rientro giornaliero.	MT	Unico		€ 13,50		€ 4,50 Vedi (Nota 1)
Trasferta fuori Comune di assunzione da 61 a 100 Km rientro giornaliero .	BT	Unico		€ 13,50		€ 8,50
Trasferta fuori Comune di assunzione da 101 a 300 Km (rientro settimanale o, se precedente, a fine missione)	LT	Intero		€ 40,50	€ 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 , non riconosciuto per i rientri intermedi anche se autorizzati.
	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		€ 50,00 (**)	€ 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 , non riconosciuto per i rientri intermedi anche se autorizzati.
	CR	1 pasto		€ 13,50		
	CS	2 pasti		€ 27,00		
	CM	Pasto e pernottamento		€ 33,00		
	CP	Pernottamento		€ 23,00		

Pasto meridiano = dovuto per prestazioni lavorative di almeno 4 ore.
Pasto serale = dovuto in caso rientro dopo le ore 21.00 o di Pernottamento (vale solo per fasce LS e CS).
Pernottamento = in caso di impossibilità di rientro entro le ore 22.00 (vale solo per LT e CT).

(**) CT forfettaria passa ad € 52,00 per l'anno 2019 ed a € 54,00 dall'anno 2020.
 (***) CT Piè di lista passa ad € 69,00 per l'anno 2019 ed a € 70,00 dall'anno 2020.

Nota 1 : Al personale con sede di assunzione nel Comune di Roma che presta 8 ore di attività lavorativa fuori dalla sede/ Centro Operativo ma all'interno del comune di Roma verrà riconosciuta una Indennità forfettaria giornaliera (FOL) pari ad lordi € 8,00 . Il personale con sede di assunzione nel Comune di Roma che presta 8 ore di attività lavorativa fuori dalla sede/Centro Operativo ad una distanza fino a 60 KM dal Centro Operativo di Roma, in Fascia MT, l'importo dell'indennità forfettaria giornaliera (FOL) sarà pari ad lordi € 8,00.

(*) 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 (fatto salvo quanto previsto dal presente Accordo per le trasferte collettive, la scelta tra indennità forfettaria e piè di lista è riservata al dipendente) .

[Handwritten signatures and notes in blue ink are present on the left and right margins of the page.]

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 05 ottobre 2017, in Milano

tra

la Sirti, rappresentata dai Sigg.: Clemente Perrone, Fabrizio Gianferrara e Angelo Perrucconi

e

la FIM-CISL nazionale e territoriale, rappresentate dal Sig. Stefano Lombardi;
la FIOM-CGIL nazionale e territoriale, rappresentata dai Sigg.: Candido Omiciuolo e Roberta Turi;
la UILM-UIL nazionale e territoriale, rappresentata dal Sig. Michele Paliani;

e il Coordinamento Sindacale Nazionale delle R.S.U. Sirti

A) Strumenti a tecnologia GPS su dispositivi portatili

Premesso che

- i. Sirti ha la necessità di fornire in tempo reale ai propri clienti informazioni circa lo stato degli interventi richiesti e del materiale in giacenza.
- ii. Quanto sopra non soltanto per poter rispondere ad una condizione che i clienti impongono ormai sistematicamente, ma anche per disporre delle informazioni necessarie per contrastare le richieste di applicazione di penali per ritardi nell'esecuzione dei lavori che sono causa di forti perdite economiche.
- iii. Sirti ha quindi la necessità di verificare costantemente la distribuzione del proprio personale sul territorio, riducendone i tempi di spostamento al fine di poter rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro e migliorare la competitività aziendale.
- iv. A tal fine, le Parti concordano che al personale addetto al Field Operation ("**Operatori**") verrà concesso, ad uso esclusivo aziendale e per l'espletamento dell'attività lavorativa, un dispositivo portatile, progressivamente esteso a tutto il personale operativo coinvolto, su cui sarà installata una applicazione (di seguito, "**Applicazione**"), atta a comunicare la propria posizione con l'ausilio di strumenti a tecnologia GPS.
- v. In tale contesto, le Parti intendono in ogni caso salvaguardare la libertà, i diritti e la dignità degli Operatori nel rispetto della normativa in materia di privacy.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo
2. Gli Operatori saranno tenuti a comunicare tramite l'Applicazione inizio e termine/sospensione di ciascun intervento, nonché inizio e termine della pausa pranzo
3. L'Applicazione, tra l'altro, sarà utilizzata per veicolare le comunicazioni della direzione e/o della centrale operativa.

4. Al fine di consentire il conseguimento degli obiettivi aziendali di cui in Premessa, nonché di salvaguardare la libertà, i diritti e la dignità degli Operatori, l'Applicazione avrà le seguenti caratteristiche:
- sarà configurata in maniera da segnalare in modo evidente ed in qualsiasi condizione, che è attiva;
 - potrà essere attivata e disattivata solo manualmente ad opera di ciascun Operatore. Nello specifico è fatto obbligo a ciascun Operatore di attivare manualmente l'Applicazione all'inizio della giornata lavorativa e di disattivarla manualmente al termine della stessa;
 - non potrà in nessun caso essere attivata da remoto da parte della Società, ma potrà essere esclusivamente attivata dagli Operatori;
 - le attività e gli interventi per i quali sarà richiesta la sua attivazione saranno dettagliatamente disciplinate in apposita istruzione operativa che sarà diffusa dalla Società;
 - non avrà alcun tipo di interferenza e/o interazione con la casella di posta elettronica aziendale configurata sui dispositivi portatili, né con i sistemi di messaggistica istantanea, sia essa in Internet che in rete locale, né infine con la rubrica ed, in generale, con dati attinenti alla vita privata degli Operatori.

B) Strumenti a tecnologia GPS sui veicoli aziendali

Premesso che

- i. La Società ha rappresentato alle OO.SS. ed alle RSU di avere a disposizione una significativa flotta aziendale, che ad oggi rappresenta il maggior costo aziendale, dopo quello del lavoro.
- ii. Al fine di migliorare la competitività aziendale, si rende indispensabile intervenire sul costo dei canoni di locazione e sui i relativi costi di esercizio.
- iii. Sirti, inoltre, attraverso una oculata rotazione delle autovetture assegnate esclusivamente per motivi di lavoro intende contenere le penali applicate dalle società di leasing a causa del superamento del limite chilometrico stabilito contrattualmente.
- iv. Inoltre, Sirti, anche a seguito di espressa richiesta formalizzata da parte della RSU, ha la necessità di poter stabilire con certezza gli assegnatari pro-tempore ed i chilometri percorsi per ciascuna auto assegnata ad uso esclusivamente di lavoro e ciò al fine di poter meglio utilizzare le auto disponibili ed individuare - senza incertezze - i responsabili di eventuali infrazioni al codice della strada, nonché di danni a mezzi propri o di terzi.
- v. Sirti ha inoltre la necessità di poter localizzare le autovetture in sosta [ovvero: non utilizzate] al fine di poter efficacemente intervenire in caso di furti, incidenti e/o malori del conducente

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante della presente Sezione.
2. La Società attiverà un sistema di geolocalizzazione che consentirà di: (i) salvaguardare il patrimonio aziendale, mediante un meccanismo di assegnazione dei mezzi su rotazione in funzione della media km percorsi, per evitare di incorrere in penali; (ii) salvaguardare la sicurezza dei dipendenti, consentendo la geolocalizzazione del mezzo in caso di necessità di soccorso; (iii) ricostruire la dinamica cinematica di sinistri; (iv) ritrovare il mezzo in caso di furto; (v) individuare l'autore di infrazioni stradali in caso di contravvenzioni.

3. Resta in ogni caso esclusa la possibilità per la Società di effettuare il monitoraggio continuo della posizione del veicolo in uso.

C) Impianto di videosorveglianza

Premesso che

- i. Per esigenze di tutela del patrimonio aziendale Sirti intende procedere all'installazione di un impianto di videosorveglianza presso le sedi di Basiliano, Bologna, Cagliari, Calenzano, Carini, Casandrino, Cassino, Feroleto Antico, Genova, Leinì, Mareno, Mazzo di Rho, Milano, Modugno e Roma.
- ii. le Parti concordano per l'installazione del seguente numero di telecamere interne presso le seguenti sedi, e nei punti di cui alle planimetrie allegate alla presente Sezione, da intendersi parte integrante di essa:

Sede	Indirizzo	n° totale Telecamere	Tipo di Impianto
Leinì (TO)	Via F.lli Varian 7 - Fraz. Mappano	9	Perimetrale, esterne (3)
Mareno (TV)	Via della Cittadella, 17	6	Perimetrale
Basiliano (UD)	Via Malignani 54	6	Perimetrale
Bologna	Via dell'Elettricista, 11	8	Perimetrale, 1 ext
Calenzano (FI)	Via Baldanzese 149 z.i.	4	Perimetrale, 2 ext
Casandrino (NA)	Via Borsellino, 125	8	Perimetrale, 1 ext
Modugno (BA)	Via delle Violette SNC	12	Perimetrale, 2 ext
Carini (PA)	Via Giovanni Picone 29	17	Perimetrale
Feroleto Antico (CZ)	Contrada Fondaco Frustato	32	Perimetrale (28, 1 ext) + Interne (4)
Cassino (FR)	Via Fontana Livia	20	Perimetrale
Milano	Via Stamira d'Ancona, 9	21	Perimetrale (18, 3 ext) + Interne (3)
Mazzo di Rho (MI)	Via Vanoni, 7	2	Esterne
Genova	Via Sponda Nuova 59	3	Perimetrale
Genova	Via Bombrini, 11 nero	6	Interne
Genova	Via Ovada	11	1 esterna e 10 interne
Roma	Viale della Bella Villa, 220/222	4	Perimetrale (3 di cui 1 ext) + Interne (1)
Cagliari	via San Simone snc loc Santa Gilla	8	Perimetrale

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

1. Le premesse e gli allegati costituiscono parte integrante della presente Sezione
2. Le telecamere consentiranno un angolo di ripresa che inquadrerà esclusivamente le parti dei locali più esposte al rischio tutelato e non riprenderanno, in nessun caso, luoghi riservati esclusivamente al personale dipendente (spogliatoi o servizi).
3. Le registrazioni verranno conservate per un tempo massimo di n. 24 ore, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione in relazione a festività o chiusura di uffici, nonché nel caso in cui si dovesse aderire ad una specifica richiesta investigativa e/o dell'Autorità Giudiziaria e/o di Polizia Giudiziaria. Decorso tale periodo, e fatto salvo quanto previsto al successivo punto 7, le registrazioni dovranno essere cancellate.
4. Le immagini raccolte non verranno in alcun modo diffuse all'esterno della Società, tranne i casi in cui si richieda l'intervento delle forze di polizia, dell'autorità giudiziaria e degli organismi di informazione e sicurezza o di altri soggetti pubblici ai sensi dell'art. 58, comma 2 del D.Lgs. 196/2003, per finalità di difesa o di sicurezza dello Stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reati.
5. La Società si impegna ad apporre appositi cartelli informativi e identificativi delle apparecchiature in spazi siti sia in prossimità delle apparecchiature sia in corrispondenza delle stesse.

D) Adempimenti in materia di privacy e controllo a distanza

I dati raccolti dalla Società attraverso gli strumenti di cui alle lettere A), B) e C) che precedono verranno trattati nel pieno rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza di cui al D. Lgs. 196/2003 e sue successive modifiche ed integrazioni.

L'elenco nominativo del personale designato all'accesso ai dati raccolti attraverso gli strumenti di cui ai punti che precedono sarà disponibile presso la funzione Risorse Umane e Organizzazione della Società.

I dati raccolti verranno conservati dalla Società per il tempo strettamente necessario in relazione alle finalità perseguite, con la sola eccezione di quelli raccolti attraverso i sistemi di videosorveglianza per i quali si rimanda al punto 3 dell'apposito paragrafo.

La Società conferma di aver predisposto tutte le misure minime di sicurezza previste dal D. Lgs. 196/2003 al fine di preservare l'integrità dei dati trattati e prevenire l'accesso agli stessi da parte di soggetti non autorizzati.

Al personale interessato sarà rilasciata idonea informativa circa il funzionamento e l'utilizzo degli strumenti, nonché circa le finalità mediante gli stessi perseguite.

I dati raccolti saranno utilizzati dalla Società, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3 dell'art. 4, L. 300/1970, a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials at the bottom.]

A tal riguardo, le Parti convengono che, nel caso si evidenzino comportamenti anomali e non rispondenti alle direttive aziendali si attiverà un processo preventivo di informazione alle RSU orientato ad evitare sanzioni unilaterali.

In ogni caso, salvo che la stessa non costituisca grave inadempimento o integri le ipotesi di giusta causa, Sirti non utilizzerà i dati raccolti con gli strumenti disciplinati dal presente Accordo per adottare provvedimenti non aventi natura conservativa nei confronti dei dipendenti, alla prima infrazione contestata.

E) Decorrenza e Durata

Il presente accordo ha validità triennale con decorrenza 1 novembre 2017 e scadenza 31 ottobre 2020.

Qualora entro il 30 settembre 2020, le Parti non avranno provveduto a rinnovare il presente Accordo, lo stesso si intenderà prorogato di anno in anno.

È fatta in ogni caso salva la facoltà di recesso a cura delle Parti da comunicarsi all'altra per iscritto.

In tale ipotesi, il recesso così comunicato avrà efficacia a partire dall'1 gennaio dell'anno successivo a quello durante il quale è intervenuto.

Letto, confermato e sottoscritto

SIRTI SPA



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza
Via Pantano, 9 - 20122 Milano

FIM-CISL

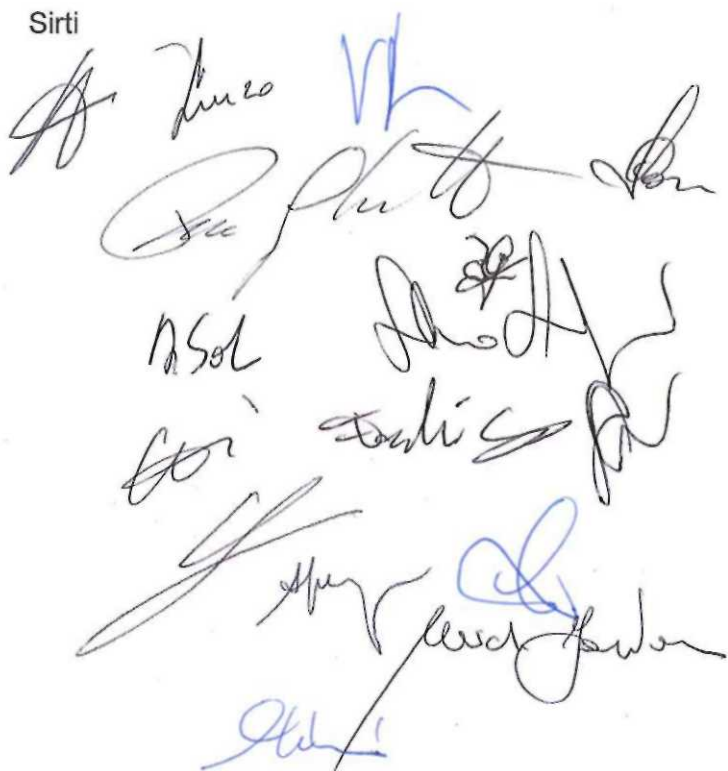
FIOM-CGIL

UILM-UIL



Coordinamento Sindacale Nazionale delle R.S.U.

Sirti



VERBALE DI ACCORDO

Addì, 05 ottobre 2017, in Milano

tra

la Sirti, rappresentata dai Sigg.: Clemente Perrone, Fabrizio Gianferrara e Angelo Perruconi assistita da Assolombarda nella persona del Sig. Livio Lannutti

e

la FIM-CISL nazionale e territoriale, rappresentate dal Sig. Stefano Lombardi;
la FIOM-CGIL nazionale e territoriale, rappresentata dai Sigg.: Candido Omiciuolo e Roberta Turi;
la UILM-UIL nazionale e territoriale, rappresentata dal Sig. Michele Paliani;

e il Coordinamento Sindacale Nazionale delle R.S.U. Sirti

Premesso che

- a) Le Parti, a seguito di approfondito esame e confronto avvenuto ai sensi degli accordi interconfederali e della contrattazione collettiva nazionale vigente, intendono disciplinare il nuovo premio di risultato ("PdR"), in relazione al triennio 2018 - 2020, con l'obiettivo di incrementare la produttività e la redditività aziendale anche al fine del miglioramento della competitività aziendale;
- b) le Parti concordano che il PdR di cui al presente accordo risulta:
- non determinabile a priori in quanto di ammontare variabile e di corresponsione incerta;
 - connesso a incrementi - misurabili e verificabili nell'arco di un periodo di tempo ritenuto congruo - di produttività e redditività;
 - di competenza dell'anno di erogazione, mentre, i parametri utilizzati per la sua determinazione fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente (gennaio - dicembre di ciascun anno);
 - gli obiettivi presi a riferimento chiari e definiti.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

1. Premesse

Le Premesse costituiscono parte inscindibile, integrante ed essenziale del presente Accordo.

2. Premio di Risultato

Le Parti, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali. In tale ottica, hanno attentamente valutato alcuni elementi rilevanti per la competitività ed i risultati legati all'andamento aziendale, individuando obiettivi

consistenti in incrementi di redditività e produttività in grado di coinvolgere tutto il personale dipendente, come definito al successivo paragrafo 4, in maniera diretta e positiva.

2.1 Determinazione degli obiettivi

Nell'identificazione degli obiettivi le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazioni di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione (gennaio-dicembre di ciascun anno);
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;
- notorietà dei valori minimo e massimo del Premio di Risultato conseguibile [valore in Euro, da un minimo di "0" (zero) ad un massimo di 1.038 (mille e trentotto)];
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

Agli effetti del presente accordo, per anno di riferimento si intende l'esercizio sociale oggetto di misurazione, a cui si riferisce il bilancio di esercizio dal quale sono desunti i parametri per verificare il raggiungimento degli obiettivi fissati dal presente accordo ("**Anno di Riferimento**").

Il riferimento "**T0**" di seguito riportato, si riferisce invece ai dati relativi al bilancio di esercizio 2016 per la determinazione dell'Obiettivo 2.

Fermi i principi di cui sopra, le Parti concordano i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1 (miglioramento redditività)

L'Obiettivo 1 consiste nel **raggiungimento, in ciascun anno di riferimento, dell'EBITDA aziendale di 49 milioni di Euro ("Obiettivo 1")** così come indicato nel Piano di Risanamento ex. Art. 67 L.F. valido per il triennio 2018-2020.

Il valore dell'Ebitda sarà determinato sulla base dei valori desumibili dal bilancio di esercizio dell'Anno di Riferimento. L'Ebitda sarà comunque determinato sulla base del dato di Bilancio consolidato al lordo di eventuali operazioni e/o effetti straordinari ed ante l'effetto in bilancio del riconoscimento del PdR.

L'Obiettivo 1 si considera pertanto conseguito al 100% se, nell'anno di riferimento l'Ebitda è pari ad Euro 49 milioni.

Obiettivo 2 (miglioramento produttività)

Per la determinazione dell'Obiettivo 2 si farà riferimento alla formula di seguito riportata atta a misurare

l'incremento della Produttività Globale ("IPG") rispetto al 2016 ("T0"):

Indica la differenza dell'impatto dei «costi sui ricavi» tra l'anno corrente e l'anno 2016

$$\left[\left(\frac{\text{Costi}_T}{\text{Ricavi}_T} \right) - \left(\frac{\text{Costi}_{T0}}{\text{Ricavi}_{T0}} \right) \right]$$

Voci di costo incluse:

- Costo del lavoro e correlate
- costo del subappalto

La formula sopra riportata misura l'incremento del rapporto tra costi e ricavi di ciascun Anno di Riferimento rispetto all'anno 2016.

Agli effetti del calcolo di cui sopra, la voce Costi T₀ è determinata dalla sommatoria del:

- costo del lavoro, pari a 187.486 k€ (pag 161 del Bilancio tabella 4)

- costi di subappalto/servizi pari a 231.216 k€ (pag 161 del Bilancio tabella 3)

mentre i Ricavi T₀ sono pari a 599.666 k€ (pag 35 del Bilancio). Nella formula sopra riportata, "T₀" indica l'anno 2016 e pertanto il sottraendo:

$$\left(\frac{\text{Costi } T_0}{\text{Ricavi } T_0} \right)$$

rappresenta il rapporto tra costi e ricavi così come risultanti dal bilancio di esercizio relativo al 2016. Tale rapporto, essendo determinato sulla base di un bilancio di esercizio già approvato rappresenta un valore fisso, pari a 69,82%.

Agli effetti del calcolo la voce Costi T è determinata dalla sommatoria della corrispondente voce di costo del lavoro e costi di subappalto e servizi come risultante dal bilancio consolidato di esercizio di ciascun Anno di Riferimento regolarmente approvato dall'assemblea dei soci.

Parimenti la voce Ricavi T è desumibile dal bilancio consolidato di esercizio di ciascun Anno di Riferimento regolarmente approvato dall'assemblea dei soci.

Pertanto tutti i valori per la determinazione dell'incremento di produttività sono quelli desumibili dai bilanci consolidati di esercizio regolarmente approvati dall'assemblea dei soci.

L'Obiettivo 2 si ha per conseguito al 100% qualora l'incremento del rapporto tra costi e ricavi di ciascun anno di riferimento rispetto al rapporto tra costi e ricavi 2016 è pari al -2%.

3. Determinazione del valore del PdR

Il PdR complessivo individualmente spettante a ciascun lavoratore interessato, come individuato ai sensi del successivo punto 4, sarà determinato dalla somma della componente legata al raggiungimento dell'Obiettivo 1 ("Premio Ob. 1") e dalla componente legata al raggiungimento dell'Obiettivo 2 ("Premio Ob. 2"), al netto delle quote giornaliere di assenza ("Correttivo Assiduità"). Come di seguito riportato:

$$\text{PdR} = (\text{Premio Ob. 1} + \text{Premio Ob. 2})$$

Premio Ob. 1:

Al raggiungimento dell'Obiettivo 1 (Ebitda = 49M), il Premio Ob. 1 spettante a ciascun dipendente avente diritto è pari ad Euro 324 (trecentoventiquattro).

Le Parti tuttavia concordano nella opportunità di riparametrare il valore del Premio Ob. 1 in funzione della percentuale di raggiungimento e/o superamento dell'Obiettivo 1 e di riconoscere il premio, in misura ridotta, già a partire da 39,2 milioni di Euro di Ebitda.

Ebitda (in milioni di Euro)	<39,2	39,2	41,7	44,1	46,6	49	51,5	53,9	≥ 56,4
Ebitda (% di raggiungimento dell'Obiettivo 1)	<80%	80%	85%	90%	95%	100%	105%	110%	≥115%
% Premio Ob. 1	0%	25%	44%	63%	81%	100%	110%	130%	160%
Premio Ob. 1 (in Euro)	0	81	142	203	263	324	356	421	519

Le Parti stabiliscono pertanto che la soglia minima per il conseguimento, in misura ridotta, del Premio Ob. 1 è pari all'80% di 49 milioni di Euro ed è pertanto pari a Euro 39,2 milioni di Euro.

Il raggiungimento di tale soglia minima comporterà l'erogazione del Premio Ob. 1 in misura pari al 25%, e dunque pari ad **Euro 81 (ottantuno)**.

Le Parti stabiliscono altresì che, qualora l'Ebitda dell'Anno di Riferimento sia pari o superiore a 56,4 milioni di Euro, il Premio Ob. 1 spetterà nella misura massima che è pari a **Euro 519 (cinquecentodiciannove)**, a cui dovrà aggiungersi la quota di PdR eventualmente spettante in funzione del raggiungimento dell'Obiettivo 2.

In caso di risultato all'interno delle scale, lo stesso verrà calcolato mediante interpolazione tra il valore riportato nella tabella immediatamente precedente e quello successivo rispetto al risultato stesso

Premio Ob. 2:

Al raggiungimento dell'Obiettivo 2 (IPG = -2%), il Premio Ob. 2 spettante a ciascun dipendente avente diritto è pari ad **Euro 324 (trecentoventiquattro)**.

Le Parti tuttavia concordano nella necessità di riparametrare il valore del Premio Ob. 2 in funzione della percentuale di raggiungimento e/o superamento dell'Obiettivo 2, come di seguito riepilogato

IPG	>-1,25%	-1,25%	-1,50%	-1,67%	-1,83%	-2%	-3%	-4%	≤-5%
% Premio Ob. 2	0%	25%	44%	63%	81%	100%	110%	130%	160%
Premio Ob. 2 (in Euro)	0	81	142	203	263	324	356	421	519

Nota esplicativa: Se il rapporto dell'obiettivo 2 è negativo possiamo sostenere che la produttività globale delle funzioni, rispetto all'anno precedente, sia migliorata.

Le Parti stabiliscono pertanto che la soglia minima per il conseguimento, in misura ridotta, del Premio Ob. 2 è l'incremento del rapporto tra costi e ricavi di ciascun Anno di Riferimento rispetto al rapporto tra costi e ricavi 2016 in misura almeno pari al -1.25%.

[Handwritten signatures and marks]

Il raggiungimento di tale soglia minima comporterà l'erogazione del Premio Ob. 2 in misura pari al 25%, e dunque pari ad **Euro 81 (ottantuno)**.

Le Parti stabiliscono altresì che la soglia massima per il conseguimento, in misura incrementata, del Premio Ob. 2 è l'incremento del rapporto tra costi e ricavi di ciascun Anno di Riferimento rispetto al rapporto tra costi e ricavi 2016 in misura uguale o maggiore al - 5%.

Il raggiungimento di tale soglia comporterà l'erogazione del Premio Ob. 2 in misura massima erogabile pari al 160%, e dunque pari ad **Euro 519 (cinquecentodiciannove)**.

In caso di risultato all'interno delle scale, lo stesso verrà calcolato mediante interpolazione tra il valore riportato nella tabella immediatamente precedente e quello successivo rispetto al risultato stesso

Correttivo Assiduità:

A livello individuale, in ogni caso, il valore del PdR sarà riconosciuto per quote giornaliere, assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni. Pertanto il valore della quota si ricava dividendo per 360 l'importo del PdR maturato nell' Anno di Riferimento.

Il valore del PdR eventualmente maturato sarà in ogni caso ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nell'Anno di Riferimento, ad esclusione delle assenze effettuate a titolo di ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni di permesso mensile ex Legge 104/1992, congedo di maternità, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radio-terapici, infortunio, assenze per malattia intervenute nell'anno e protrattesi senza soluzione di continuità per un periodo minimo di 60 giorni e fino ad un massimo di 150 giorni, di due episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni, di un unico ricovero ospedaliero di durata inferiore a 60 giorni.

In caso di assenza per malattia di una sola giornata che si collochi immediatamente prima o dopo la seconda giornata non lavorativa della settimana o il riposo infrasettimanale, il PdR sarà ridotto di 2 quote giornaliere.

4. Dipendenti aventi diritto al PdR

Le Parti concordano e si danno reciprocamente atto che il presente Accordo trova applicazione per il personale dipendente SIRTI che:

- a) non sia destinatario di specifici piani di incentivazione di vendita o piani di incentivazione manageriale;
- b) sia stato assunto prima del 30 giugno dell'Anno di Riferimento;
- c) per i neo assunti tra il 1° gennaio ed il 30 giugno dell'Anno di Riferimento il premio sarà erogato pro rata, la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il presente PdR verrà esteso ai lavoratori somministrati per il tramite dei loro datori di lavoro.

Ai dipendenti part-time la misura del PdR maturabile sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito.

Handwritten notes and signatures on the right margin:
Assiduità
Handwritten signature

Handwritten notes and signatures on the left margin:
Handwritten signature

Handwritten notes and signatures on the right margin:
Handwritten signature

Handwritten notes and signatures on the left margin:
Handwritten signature

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:
Handwritten signature

5. Modalità di erogazione del PdR

La corresponsione dell'importo lordo del PdR, eventualmente maturato, avverrà con la retribuzione del **mese successivo a quello di approvazione del bilancio di esercizio relativo all'Anno di Riferimento.**

Il solo personale dipendente, rientrando nelle condizioni previste dalla normativa vigente, avrà facoltà di scegliere, comunicandolo alla Direzione aziendale entro 20 giorni di calendario dall'ufficializzazione del valore del PdR maturato per ciascun anno, di sostituire, in tutto o in parte, il valore del PdR maturato, in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR alle condizioni e secondo i limiti previsti dall'art. 1, comma 184, della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016) tempo per tempo vigente, tramite specifica modulistica a tale fine predisposta, nelle seguenti quantità percentuali del PdR maturato: 50% o 100%.

Le prestazioni di welfare di cui al punto che precede saranno rese disponibili ai lavoratori che vi avranno aderito tramite il portale web selezionato dalla Società nelle modalità e con le possibilità previste dallo stesso portale. Le prestazioni di welfare sostitutive del PdR dovranno obbligatoriamente essere fruite dai dipendenti entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione, senza possibilità di riconversione in premio monetario per il valore non fruito.

Le modalità operative per consentire tale opzione saranno comunicate dalla Direzione aziendale in conformità alle disposizioni amministrative in materia.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro antecedentemente al 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione la quota di PdR convertita in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR, dovrà essere fruita entro la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del PdR, al lordo delle trattenute di legge, in senso onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del PdR stesso; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, le Parti, ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che il presente PdR sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le Parti ribadiscono che il valore in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR non costituisce reddito, ai sensi di quanto previsto dall'art. 51 del TUIR, e, pertanto, confermano che tale valore è escluso dalla base di calcolo della retribuzione spettante per qualsivoglia istituto di legge e/o contratto collettivo e/o individuale diretto, indiretto e differito ivi compreso il TFR.

6. Sistema di informazioni

In occasione di appositi incontri fra le Parti, da tenersi, di norma, con cadenza semestrale, la Direzione Aziendale informerà e commenterà l'andamento economico-produttivo con specifico riferimento agli obiettivi di cui al punto 2 che precede.

In tale occasione verranno ribaditi gli obiettivi della Società a breve e medio termine, oltre ad un'analisi della situazione del momento.

In considerazione dell'importanza strategica delle informazioni ricevute, la RSU e le OO.SS. s'impegnano al rispetto della più assoluta riservatezza.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

7. Dichiarazione delle Parti

Le Parti convengono che le caratteristiche del PdR, come costituito nel presente accordo, sono coerenti e in linea con la normativa e gli accordi interconfederali vigenti, in quanto connessi ad incrementi di **redditività e produttività utili al miglioramento della competitività aziendale**.

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

8. Decorrenza, durata e deposito

Il presente accordo ha validità triennale con decorrenza 1 gennaio 2018 e scadenza 31 dicembre 2020 e l'ultima attribuzione avverrà, se spettante, nell'anno 2021.

Qualora entro il 30 settembre 2020, le Parti non avranno provveduto a rinnovare il presente Accordo, lo stesso si intenderà definitivamente cessato alla sua scadenza naturale prevista per il 31 dicembre 2020.

Fermo quanto precede, in caso di disdetta anticipata del presente accordo, la stessa sarà efficace a partire dall'1 gennaio dell'anno successivo a quello durante il quale è intervenuta e pertanto il PdR eventualmente spettante in relazione all'anno in cui la disdetta è comunicata sarà regolarmente pagato secondo termini e condizioni del presente accordo.

Le Parti concordano che il deposito, presso l'ente competente, del presente accordo, unitamente alla dichiarazione di conformità dello stesso alle disposizioni legge, sarà effettuato a cura della Società entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto

SIRTI SPA

Assolombarda

FIM-CISL

FIOM-CGIL

UILM-UIL

Coordinamento Sindacale Nazionale delle R.S.U.

Sirti

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signatures in black ink]

7