In data 13.01.2000 presso la Sede di Cofathec Servizi S.p.A. in Roma, Via Ostiense, 333

La COFATHEC SERVIZI SpA

Rappresentata dal Dott C. SISCI

Assistita dai Dott. G. ZABBATINO e A. FIORENZONI della CONFCOMMERCIO

Le OO.SS. NAZIONALI

FILCAMS-CGIL rappresentata dal Sig. Piero Marconi

FISASCAT-CISL rappresentata dal Sig. Salvatore Falcone

UILTuCS-UIL rappresentata dal Sig.Paolo Poma

Le OO.SS. TERRITORIALI di Roma e Napoli

FISASCAT CISL ROMA rappresentata dal Sig. Nicola Nesticò

FISASCAT CISL NAPOLI rappresentata dal Sig. Mario Lapia

FIOM-CGIL ROMA rappresentata dal Sig. Antonio Farruggia

FIM-CISL ROMA rappresentata dal Sig. Carlo Biella

UILM-UIL ROMA rappresentata dal Dr. Fabrizio Fiorito

FIOM-CGIL NAPOLI rappresentata dal Sig. Gennaro Pistaferri

FIM-CISL NAPOLI rappresentata dal Sig. Renato Margherita

unitamente alle RSA/RSU "settore Terziario" e "settore Metalmeccanico"

Hanno stipulato la presente ipotesi di

ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE
COFATHEC SERVIZI S.p.A.

Quale esercizio del diritto di contrattazione di secondo livello previsto dal CCNL "per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi" e dal CCNL "per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti", che dopo la consultazione ed approvazione dei lavoratori e dei rispettivi organismi dirigenti, assumerà veste di stesura definitiva.

PREMESSO

- Che in data 20.01.99 le OO.SS. "settore terziario" rimettevano alla COFATHEC SERVIZI S.p.A. la piattaforma per la stipula del Contratto Integrativo Aziendale;

- Che in data 30.11.99 le OO.SS. "settore metalmeccanico" rimettevano alla COFATHEC SERVIZI S.p.A. la piattaforma per la stipula del Contratto Integrativo Aziendale;

- Che quanto richiesto nelle rispettive piattaforme presentate dalle OO.SS. rientra nel quadro di quanto convenuto nel verbale di accordo del 04.06.98, con le OO.SS. settore terziario ove al punto 7 l'Azienda si dichiarava disponibile ad attivare un confronto finalizzato a dare attuazione, con le modalità previste dalle vigenti disposizioni contrattuali, ad un sistema di Relazioni Sindacali indispensabile per la realizzazione di un accordo contrattuale di secondo livello, in sintonia con quanto previsto in materia dal protocollo del Luglio 93 e dal vigente CCNL Terziario;

- Che in tale quadro rientra con coerenza anche quanto contenuto nella direttiva U.E. adottata dal Consiglio dei Ministri il 22.9.94 relativa ai Comitati Aziendali Europei;

- Che l'attivazione di quanto sopra fa assumere alle Relazioni Sindacali valore di riferimento essenziali ai fini di una pratica gestione volta a consolidare e migliorare quanto in materia è già previsto dal CCNL settore terziario e metalmeccanico a consentire il confronto, ai vari livelli e attraverso norme e procedure definite, teso a

governare i processi di riorganizzazione aziendale, di decentramento e di sviluppo della Società;

- Che al fine di realizzare gli obiettivi sopra richiamati le parti, fermo restando le rispettive autonomie e responsabilità, hanno concordato di attivare un sistema di Relazioni Sindacali finalizzato ad una gestione mirata e dinamica dell'accordo di secondo livello raggiunto;

- Che tale accordo, preso atto dei diversi CCNL che allo stato attuale disciplinano i rapporti di lavoro con l'Azienda, è da valere per tutti i dipendenti Cofathec Servizi S.p.A..

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

Art.1 SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Al fine di consolidare il sistema di Relazioni Sindacali ed allo scopo di armonizzare l'attivazione di tale esercizio con quanto dichiarato in premessa e con quanto in materia è previsto dai CCNL, le parti hanno concordato di definire norme, funzioni e procedure così come riportato in seguito.

Le parti intendono strutturare un articolato sistema di Relazioni Sindacali che, senza duplicazione di competenze, preveda, oltre al livello nazionale, un livello di confronto territoriale al fine di meglio rispondere alle esigenze delle unità periferiche, individuando le soluzioni più idonee che favoriscono, nel contempo, i diritti, il miglioramento degli imprescindibili obiettivi tecnico-commerciali ed economici della Cofathec.

In coerenza con quanto enunciato in premessa, le parti ribadiscono l'esigenza di un doppio livello di relazioni sindacali:

- il livello nazionale, che avrà come soggetti sindacali riconosciuti le federazioni di FILCAMS/CGIL, FISASCAT/CISL, UILTUCS/UIL, il Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA settore terziario e metalmeccanico e le relative strutture territoriali, FILCAMS/CGIL, FISASCAT/CISL, UILTUCS/UIL, FIOM/CGIL, FIM/CISL, UILM/UIL.
  A tale livello è assegnata la competenza per quanto attiene alla contrattazione di secondo livello, delle materie a loro attribuite dal protocollo del 23.07.93 e del Dic. 98 (Patto di Natale), del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi e del CCNL per i lavoratori addetti all'Industria

Metalmeccanica Privata ed alla Installazione d'Impianti, nonché le informazioni di rilevanza generale per la Cofathec Servizi S.p.A.;

- Il livello decentrato che avrà come soggetti sindacali riconosciuti, laddove costituite, le R.S.U. o le R.S.A., congiuntamente alle OO.SS. territoriali, per quanto attiene la gestione di materie delegate dal CCNL del terziario e dal CCNL metalmeccanico, l'applicazione/gestione dell'accordo nazionale di secondo livello.

A) LIVELLO NAZIONALE

A1) Diritti informativi preventivi, consuntivi e materie negoziali

Di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura del bilancio, la Direzione dell'azienda incontrerà le OO.SS. dei lavoratori di cui al precedente art. 1 comma 3 per fornire le informazioni concernenti:

- Andamento conti di bilancio;
- Investimenti e innovazioni tecnologiche-organizzative;
- Livelli occupazionali disaggregati per sesso, età, tipologia di impiego;
- Interventi di modifica sull'organizzazione del lavoro di natura nazionale;
- Formazione (anche in riferimento alla sicurezza), così come prevista al successivo art. 3;
- Obiettivi di budget;
- Interventi di sicurezza ed ambiente di lavoro;
- Politiche del Gruppo a livello Nazionale ed Internazionale.

In occasione di tale incontro o in date diverse concordate, le parti, fermo restando le rispettive autonomie e prerogative, potranno affrontare e definire le problematiche che avranno impatto sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro e sulle questioni di natura sociale che saranno poste dalle parti e che non siano state oggetto di contrattazione a livello decentrato.

A2) Modulistica Informativa

Si conviene che parte delle informazioni di cui sopra verranno fornite per mezzo di apposita modulistica con l'obiettivo di sperimentare un sistema sintetico informativo.

B) LIVELLO DECENTRATO

Tenuto conto che la struttura organizzativa della Cofathec Servizi S.p.A. è, allo stato, suddivisa sul territorio nazionale in cinque Direzioni Regionali, le quali a loro volta comprendono le Aree Commerciali come sotto riportate, le parti convengono che le rappresentanze sindacali (RSU/RSA) per il "settore Terziario" siano una per ogni Direzione di Regione, più una RSU/RSA per gli uffici di Sede, mentre per il "settore

Metalmeccanico" per la costituzione delle RSU o delle RSA si applicheranno rispettivamente l'accordo interconfederale e la legge in materia.

Per la loro costituzione e la loro composizione valgono le norme e le modalità definite nel "Protocollo Aggiuntivo al presente accordo in tema di Funzionamento delle Relazioni Sindacali", che ne fa parte integrante.

- **Direzione Regione Lombardia,** con sede in Milano, competente per la Regione Lombardia.
- **Direzione Regione Nord,** con sede in Padova, comprende l'Area di Torino, Padova e Udine che operano rispettivamente sull'intero territorio del Piemonte (esclusa la provincia di Alessandria), Valle d'Aosta, Veneto, Trentino Alto Adige e Friuli Venezia Giulia.
- **Direzione Regione Centro**, con sede in Bologna, comprende l'Area di Bologna, Firenze e Genova che operano rispettivamente sull'intero territorio della Liguria e la provincia di Alessandria, Emilia Romagna, Toscana e Umbria.
- **Direzione Regione Lazio**, con sede in Roma, competente per la Regione Lazio.
- **Direzione Regione Sud,** con sede in Roma, comprende l'Area di Pescara, Napoli, Bari e Catania e Sassari che operano rispettivamente sull'intero territorio delle Marche, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Calabria, Basilicata, Sicilia e Sardegna.

Pertanto l'informativa e le materie negoziali del livello decentrato saranno attivate con le seguenti modalità:

Di norma, successivamente agli incontri nazionali si terranno, con cadenza annuale, incontri informativi, preventivi e consuntivi.
Per il "settore Terziario", a livello di Direzione Regionale, con le R.S.U./R.S.A. di Direzione Regionale e le OO.SS. territoriali interessate.
Per il "settore Metalmeccanico", a livello di Area Commerciale, con le R.S.U./R.S.A. e le OO.SS. territoriali interessate.

Tali incontri, informativi, preventivi e consuntivi, avranno per oggetto:

- Informativa sui risultati delle Aree, della Direzione di Regione o della Sede Centrale;
- Formazione svolta;
- Andamento delle politiche di sviluppo delle Aree, delle Direzioni di Regione o della Sede Centrale e le relative implicazioni occupazionali;
- Distribuzione degli orari di lavoro;
- Salute ed integrità fisica dei lavoratori;
- Specifici incontri di approfondimento potranno riguardare singoli aspetti delle informazioni fornite o particolari problematiche.

In occasione di tali incontri o in date diverse che saranno concordate, le parti potranno affrontare e definire problematiche non demandate e/o definite a livello nazionale.

Le parti confermano che il sopracitato sistema di relazioni sindacali a livello decentrato è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi.

Pertanto, in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronti, le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per ricercare e congiuntamente concordare le soluzioni più idonee.

ART. 2) FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Per l'attivazione e la pratica gestione di quanto derivante dal modello di "Relazioni Sindacali" così come definito al precedente art. 1, le parti concordano di istituire idonei strumenti, idonee modalità di utilizzo dei permessi sindacali e idonee modalità per la comunicazione delle informazioni, che permettano, a tutti i livelli, un più razionale ed efficace funzionamento delle relazioni sindacali.

Al riguardo, in coerenza con le finalità sopra richiamate e non in antitesi con quanto in materia è regolato dalle specifiche norme di legge, nonché dalle disposizioni contrattuali nazionali, le parti hanno convenuto di disciplinare i sotto riportati "strumenti" con le modalità così come definite nel "Protocollo Aggiuntivo" al presente accordo, che ne fa parte integrante.

A) Strumenti

A1) Coordinamento Nazionale delle R.S.U./R.S.A..

In coerenza con quanto richiamato all'art. 1) in tema di "soggetti sindacali riconosciuti" e con quanto convenuto allo stesso art. 1) lettera B) in tema di "rappresentanze sindacali", viene costituito un Coordinamento Nazionale delle R.S.U./R.S.A., per il "settore Terziario" composto da un delegato per ogni Direzione di Regione più uno della Sede Centrale, mentre per il "settore Metalmeccanico" i delegati per il Coordinamento Nazionale non potranno superare il numero di quattro unità. In caso di modifiche sostanziali dell'organizzazione così come delineato all'art. 1 lettera B, le parti si rincontreranno per ridefinire la materia.

Tali componenti saranno designati dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo ed i loro nominativi, solo nella prima applicazione del presente accordo, saranno comunicati alla Direzione Cofathec Servizi S.p.A. entro 30 giorni dalla ratifica dello stesso.

A 2) Gruppo di lavoro per le pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13.12.84 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano pari opportunità di lavoro.

A tale fine viene costituito il gruppo di lavoro per le "Pari Opportunità" composto da quattro componenti, di cui due designati dalla Cofathec Servizi S.p.A. e due dalle OO.SS. dei lavoratori.

Il gruppo di lavoro costituisce lo strumento che ha il compito di:

- Studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia a livello nazionale e comunitario;
- Formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro. In questo senso il gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla legge 125/91 si attiverà per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

Il gruppo di lavoro, annualmente, riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti il presente accordo.

A3) Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza.

Con riferimento al Decreto Legislativo 626/94, le parti assumono gli orientamenti partecipativi e la logica tendenti al superamento di conflittualità in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, come contenuti nel decreto stesso e concordano quanto segue riguardo ai Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza (R.L.S.).

Settore Terziario:

- Elezione di un rappresentante per ogni Direzione di Regione (Lombardia, Nord, Centro, Lazio, Sud) ed uno per la Sede Centrale, in conformità a quanto disposto dalla stessa Legge sopra richiamata e secondo le modalità previste dalla stessa;
- Per l'espletamento dei compiti previsti dal Decreto Legislativo 626/94, il R.L.S. avrà a disposizione permessi così come previsto dall'accordo nazionale tra Confcommercio e OO.SS. applicativo del Decreto Legislativo 626/94, fermo restando che, al termine del primo anno, le parti si incontreranno per verificare la congruità di quanto previsto, in materia di permessi dalla legge (ivi compresi quelli per la formazione), rispetto alle esigenze funzionali dell'organizzazione a tutela della sicurezza.

Settore Metalmeccanico:

- Elezione di un rappresentante per ogni Area ed uno per la Sede Centrale, in conformità a quanto disposto dalla stessa legge sopra richiamata e secondo le modalità previste dalla stessa.

- Per l'espletamento dei compiti previsti dal Decreto Legislativo 626/94, il R.L.S. avrà a disposizione permessi così come previsto dall'accordo nazionale tra Confindustria e OO.SS. applicativo del Decreto Legislativo 626/94.

- Il R.L.S. ha diritto alla formazione prevista, i cui oneri sono a carico dell'Azienda. Tale formazione si svolgerà utilizzando permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti al punto precedente;
- In applicazione dell'art. 1 del Decreto Legislativo 626/94, le riunioni periodiche potranno essere convocate anche dal delegato della sicurezza, qualora si presentino motivate situazioni di rischio.

ART.3) FORMAZIONE

Constatato che la gestione di tale materia assume rilevanza, anche a fronte dei possibili processi di sviluppo aziendale;

considerato che tali processi potrebbero produrre l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi specifici volti a qualificare i lavoratori Cofathec Servizi;

preso atto della volontà dell'Azienda di sviluppare comunque le attività formative, le parti convengono di incontrarsi annualmente per la presentazione dei progetti predisposti dall'Azienda sulla base delle indicazioni dichiarate in premessa di cui al presente articolo.

Le parti, laddove concordino sull'opportunità di predisporre specifici progetti, sottoporranno gli stessi agli organismi regionali, nazionali ed europei competenti all'erogazione e all'utilizzo degli eventuali fondi per la formazione.

ART. 4) MERCATO DEL LAVORO

Le parti in caso di modifiche legislative e/o contrattuali che dovessero intervenire in materia, si impegnano ad incontrarsi per analizzarne i contenuti e le eventuali conseguenze in ambito aziendale.

ART. 5) FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

Sulla base di quanto definito in materia dai rispettivi CCNL del "Terziario della Distribuzione e dei Servizi" e dal CCNL per i "lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata ed alla Installazione d'Impianti", l'azienda si riserva, laddove esigenze organizzative lo richiedano, di predisporre un progetto di "Flessibilità dell'orario" .

Fatto salvo il confronto preventivo sul progetto che potrà essere presentato le parti, in coerenza e non in antitesi con tale opportunità, concordano di dare attuazione alla fruizione e/o alla liquidazione dei permessi (ROL) che alla data del 31 Dicembre

1998 risultino "credito" a favore dei lavoratori. Ciò anche nel rispetto di quanto è previsto dai rispettivi CCNL.

ART. 6) TRATTAMENTI PER TRASFERIMENTI ED ESODI

Fatto salvo il confronto preventivo in materia di trasferimenti collettivi derivanti da eventuali processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale, le parti convengono che valgono le norme e le condizioni definite dal "Verbale di Accordo" del 4.6.1998 (all. 2 e all. 3) che viene riportato in allegato al presente accordo e ne fa parte integrante.

Per quanto riguarda l'allegato 3 è esteso anche a coloro i quali intendano risolvere consensualmente il rapporto di lavoro anche se non interessati al trasferimento.

A coloro i quali, in alternativa al trasferimento intendano risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, verranno applicate le norme e le condizioni di cui al verbale sopra menzionato il cui punto 4 (all. 3) viene riportato in allegato al presente accordo che ne fa parte integrante.

ART. 7) BUONI PASTO

Si confermano i valori economici e le modalità di fruizione dei "buoni pasto" così come in precedenza definiti, che risultano:

- Valore facciale L. 14300 di cui 11615 a carico dell'azienda e 2685 a carico del lavoratore.
- Erogazione di un buono pasto per ogni giorno di presenza al lavoro con orario superiore a 5 ore.

ART. 8) MALATTIE ED INFORTUNI

Si conferma che l'Azienda, per il personale inquadrato secondo il CCNL del "Terziario della Distribuzione e dei Servizi" in caso di malattia e di infortunio professionale garantirà il mantenimento dell'intera retribuzione di fatto percepita anche per i giorni dal quarto al ventesimo.

ART. 9) REPERIBILITA'

Il servizio di reperibilità, così come appresso definito, costituisce mezzo per fronteggiare l'esigenza di garantire la continuità dei servizi che costituiscono la specifica attività dell'azienda, per migliorare il servizio reso alla clientela e rispondere

alle esigenze del mercato, salvaguardando l'incolumità delle persone, la sicurezza degli impianti e un utilizzo coerente alla sua natura del ricorso al lavoro straordinario.

L'Azienda può richiedere ai propri lavoratori un impegno di reperibilità come di seguito specificato, in relazione a espresse previsioni contrattuali e/o nei casi in cui essa lo ritenga necessario.

L'Azienda si impegna ad utilizzare nel servizio di reperibilità le figure professionali che, dotate di conoscenza -adeguata al tipo di intervento- degli impianti, della loro ubicazione, sono realmente necessarie a garantire il servizio di cui sopra.

Fatte salve le disposizioni contrattuali in materia di orario normale di lavoro, il lavoratore interessato, al di fuori della normale prestazione di lavoro (prima dell'inizio dell'orario normale, durante la pausa pranzo, dopo l'orario normale di uscita), fermo restando che potrà trovarsi reperibile anche fuori della propria abitazione, dovrà mettersi nelle condizioni di ricevere le chiamate delle Società/Cliente, qualora non sia dotato di telefono aziendale, nella propria abitazione o anche in altro recapito, purché chiaramente identificato e preventivamente notificato.

A compenso del servizio di reperibilità è corrisposta al personale interessato una indennità forfettaria che, ai soli fini delle modalità di erogazione, è fissata in quote forfettarie giornaliere diverse per i giorni feriali lavorativi e i giorni di Sabato, di Domenica e festività infrasettimanali:

Lire 20.000 (ventimila) lorde per i giorni feriali;
Lire 35.000 (trentacinquemila) lorde per le giornate di Sabato;
Lire 50.000 (cinquantamila) lorde per le giornate di Domenica e per le giornate festive.

Le quote suindicate, ferme restando la distribuzione dell'orario normale di lavoro, verranno liquidate mensilmente in base ai giorni di reperibilità prestati.

Le parti convengono che tali indennità non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto, non sono considerate utili ai fini della determinazione del TFR e sono state determinate a compenso delle eventuali chiamate che non comportano il raggiungimento dei punti operativi e dell'impegno di coordinamento che può essere necessario ad alcune funzioni.

La prestazione straordinaria di lavoro, effettuata in concomitanza della reperibilità, per interventi di urgenza realizzati sugli impianti oggetto della segnalazione, a decorrere dal momento della chiamata, termina a fine intervento di emergenza ed è regolamentata/remunerata secondo quanto stabilito dai rispettivi CCNL "settore Terziario" e "settore Metalmeccanico".

Il lavoratore dovrà mettersi nelle condizioni di trovarsi presso gli impianti, oggetto della reperibilità, nel minor tempo possibile e comunque non oltre 45 minuti dalla chiamata, qualora la distanza lo consenta.

Qualora la distanza non lo consenta, il tempo massimo necessario per il raggiungimento degli impianti, sarà concordato di volta in volta preventivamente.

Nei casi in cui è previsto dai contratti stipulati con i clienti, un tempo inferiore a 45 minuti, gli stessi saranno concordati preventivamente con il lavoratore.

L'Azienda non richiederà di norma un impegno di reperibilità oltre 15 giorni nell'arco del mese. L'impegno di reperibilità fino all'intero mese sarà richiesto al lavoratore al verificarsi dei seguenti casi:

a) nel caso di sostituzione in conseguenza di malattia ed infortunio;
b) nelle situazioni di unità operative di nuova costituzione;
c) nel caso di esonero di un lavoratore dalla reperibilità per comprovate precarie condizioni di salute;
d) in caso di sostituzione per ferie;
e) nelle situazioni di unità operative con personale momentaneamente insufficiente per organizzare turni di reperibilità.

Il turno mensile di reperibilità sarà predisposto e messo a disposizione dei lavoratori e consegnato alla RSA/RSU, con 7 giorni di anticipo, che su richiesta potrà essere esaminato contestualmente; le eventuali variazioni verranno comunicate al lavoratore e alla RSA/RSU con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di forza maggiore.

Qualora al personale oggetto di reperibilità, che non abbia in dotazione l'automezzo aziendale, sia richiesto un intervento di emergenza, saranno rimborsate le effettive spese sostenute utilizzando i normali mezzi di trasporto o, nel caso di utilizzo del proprio mezzo un rimborso forfettario che verrà concordato preventivamente, con i lavoratori , al momento della redazione dei turni.

Quanto sopra convenuto sostituisce a tutti gli effetti quanto in uso in azienda in materia di reperibilità.

Tale regolamentazione andrà in vigore dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo.

ART. 10) SALARIO VARIABILE

Le parti in coerenza con il modello di relazioni sindacali, definito con il presente accordo, intendono istituire un meccanismo di salario variabile collegato a positivi risultati economici e gestionali della COFATHEC SERVIZI SpA, secondo quanto previsto dal protocollo del luglio 93, nonchè da quanto, sempre in materia, è previsto dai rispettivi CCNL "settore Terziario" e "settore Metalmeccanico".

Le parti, al riguardo, hanno convenuto di individuare un parametro predeterminabile e certificabile per effetto del quale sia possibile determinare l'eventuale premio di risultato all'evolversi della produttività, dell'efficienza e della qualità del servizio.

Su tale base il parametro di riferimento individuato è il fatturato di competenza al netto di IVA per attività operative, così come indicato nel reporting della società comunicato agli Azionisti.

Modalità di calcolo e di erogazione.

Ad inizio di ogni anno di riferimento, di norma entro il mese di marzo, verrà comunicato in un apposito incontro l'obiettivo da raggiungere in termini di "cifra d'affari di competenza". Tale obiettivo sarà indicato nel budget dell'anno di riferimento.

Alla fine di ogni anno di riferimento, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo, in un apposito incontro verrà comunicata la "cifra d'affari di competenza" per attività operative conseguita e indicata nel reporting della società comunicato agli Azionisti.

Lo scostamento percentuale (Δ) tra le due cifre indicherà in che misura l'obiettivo è stato raggiunto.

Al raggiungimento dell'obiettivo aziendale, fissato per l'anno di riferimento, cioè del 100% del fatturato di competenza, entro marzo dell'anno successivo, verrà corrisposto un premio di risultato pari ad una cifra "X".

Tale premio oscillerà, da 0 lire al doppio della cifra "X" stabilita, in rapporto al fatturato conseguito e indicato in bilancio.

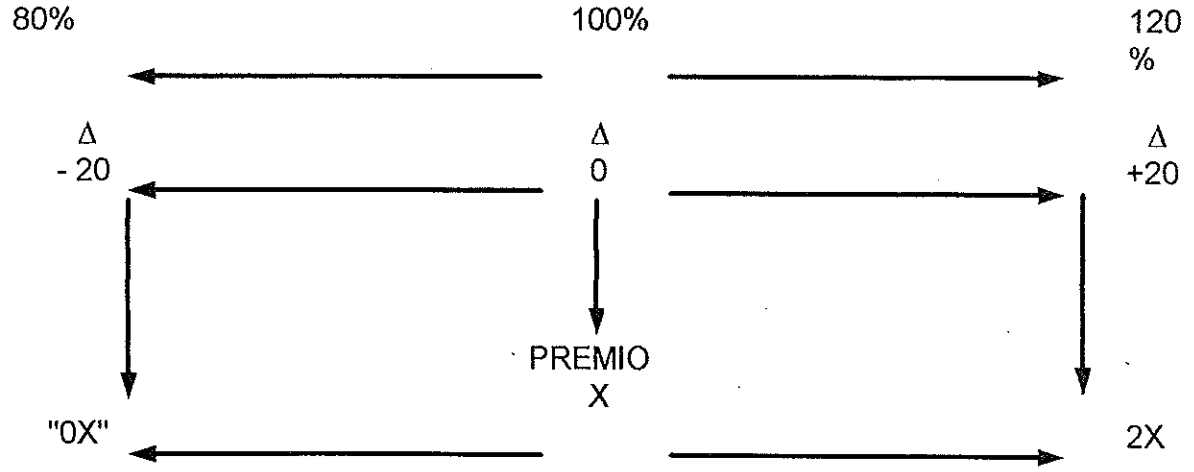
Se lo scostamento (-Δ) tra il fatturato conseguito rispetto al fatturato prefissato in budget risulterà uguale o inferiore del 20%, il premio "X" sarà pari a 0 lire.

Se lo scostamento (+Δ) tra il fatturato conseguito rispetto al fatturato prefissato in budget risulterà uguale o superiore del 20%, il premio "X" sarà pari a due volte "X".

Se lo scostamento (± Δ) risulterà compreso tra -20% e +20%, il premio da erogare sarà calcolato in relazione a tale scostamento secondo le formule di seguito indicate.

PREMIO DI PRODUZIONE

FATTURATO DI COMPETENZA =
CIFRA D'AFFARI DI COMPETENZA



100% FATTURATO	Δ = 0 premio = X
FATTURATO NEGATIVO	premio = -Δ • (X:20) + X
FATTURATO POSITIVO	premio = +Δ • (X:20) + X

Il premio sarà erogato a tutti i dipendenti, ad eccezione di quelli che per la loro particolare funzione sono e potranno essere inseriti in un diverso programma aziendale di incentivazione, le cui figure professionali saranno comunicate alle OO.SS. in occasione dell'informativa di cui all'art. 1 punto A1 del presente accordo.

Si specifica inoltre che il premio sarà erogato a tutto il personale in forza alla data di erogazione e verrà calcolato, per i neo assunti, in rapporto ai mesi prestati.
Con le stesse modalità di cui sopra e con criteri di proporzionalità sarà erogato al personale part time, in malattia e in maternità e comunque, nel caso di prestazioni lavorative ridotte nel corso dell'anno, il premio di cui sopra verrà corrisposto con criteri di proporzionalità.

In considerazione delle difficoltà nello stabilire la cifra "X" da erogare al raggiungimento del 100% dell'obiettivo, poichè ad oggi non si è in possesso di dati storici riguardo l'andamento del fatturato di Cofathec, si conviene che tale cifra "X" verrà stabilita nel corso del primo trimestre dell'anno 2000 sulla base dell'andamento dei risultati aziendali degli esercizi 98 e 99.

Per gli anni successivi e per la durata del presente accordo le parti si incontreranno entro marzo 2001 per concordare l'entità della cifra "X" ed eventuali necessarie modifiche del meccanismo.

In relazione a quanto sopra, si conviene di avviare il processo per il salario variabile nell'anno 2000 prendendo a riferimento gli obiettivi di fatturato indicati nel relativo budget e i cui risultati indicati nel reporting della società comunicato agli azionisti, daranno seguito al premio di risultato che sarà erogato entro marzo dell'anno 2001.

Si conviene inoltre che entro marzo del 2000 verrà erogato a titolo di acconto del premio di risultato dell'anno 2000 la cifra di L. 700.000 (settecentomila) lorde che sarà conguagliata, anche ai fini dei benefici contributivi così come previsto dalla legge sotto indicata, con quella che costituirà il premio di risultato. Tale cifra verrà erogata con i criteri di proporzionalità su indicati al personale su indicato, che si prevede sia presente alla data di erogazione del saldo. La stessa sarà trattenuta dalle relative competenze in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione del saldo.

Le parti ribadiscono che il premio produttività rientra nella fattispecie prevista dall'art. 2 legge 23.05.97 n. 135 ai sensi del quale le erogazioni derivanti dai contratti collettivi aziendali di II livello godono di particolari benefici contributivi.

Si conviene altresì che gli importi in questione non saranno utili agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 C.C., così come modificato dalla legge 297/82. Inoltre, i suddetti importi non incideranno su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le parti si danno atto di aver tenuto presente

nella determinazione degli stessi di una siffatta incidenza, così come previsto dall'art. 3 della Legge 29 luglio 1996 n. 402.

Regione" e/o "Uffici di Sede". Al riguardo, ad esclusione delle ore retribuite di cui alla lettera a) dell'art. 26 del CCNL 3/11/94 nonché delle ore spese per incontri richiesti dalla Direzione di Regione o di Sede, le parti si danno comunque atto che il monte ore così come definito non potrà essere superato anche se il diritto viene esercitato contemporaneamente da tutti i componenti la RSU/RSA.
Le parti si incontreranno per verificare la congruità dei permessi indicati al suddetto punto, sulla base delle esigenze funzionali.
Per il "settore Metalmeccanico", si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL.
Ai fini della titolarità della richiesta delle ore di cui sopra, questa è di spettanza della RSU/RSA e/o delle OO.SS competenti per territorio.

G) A partire dal 1 Gennaio 2000, ogni dipendente avrà diritto a partecipare alle assemblee nel limite di 12 ore retribuite annue (per il "settore Terziario") e di 10 ore retribuite annue (per il "settore Metalmeccanico").
Ai fini della titolarità di richiesta delle ore di cui sopra, questa è di spettanza della RSU/RSA e/o delle OO.SS. competenti per territorio.

H) A partire dal 1 Gennaio 2000, per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al "Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA", così come previsti all'art. 2) lettera A1) dell'accordo, vengono rese disponibili 240 ore retribuite annue pari a rispettive 24 ore annue per ognuno dei delegati costituenti il "Coordinamento Nazionale" ad esclusione delle ore spese per incontri richiesti dalla Direzione.
Al riguardo, le parti si danno comunque atto che il monte complessivo annuo così come sopra definito, non potrà superare le 960 ore nell'arco di durata dell'accordo aziendale nazionale Cofathec Servizi S.p.A. stabilito in quattro anni.
Ai fini della titolarità della richiesta delle ore di permesso di cui sopra questa è di spettanza delle OO.SS. Nazionali del "settore Terziario" e delle OO.SS. Territoriali del "settore Metalmeccanico".

I) A partire dal 1 Gennaio 2000, per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al "Gruppo di lavoro per le pari opportunità", così come previsti all'art. 2 lettera A2) dell'Accordo Nazionale, vengono rese disponibili 48 ore retribuite annue, pari e rispettive a 24 ore annue per ognuno dei rappresentanti delle OO.SS. costituenti il "Gruppo".
Al riguardo, le parti si danno comunque atto che il monte ore complessivo annuo, così come sopra definito, non potrà superare le 192 ore nell'arco di durata dell'Accordo Aziendale Nazionale Cofathec Servizi S.p.A. stabilito in quattro anni.
Ai fini della titolarità della richiesta delle ore di cui sopra questa è di spettanza delle OO.SS. Nazionali "settore Terziario" e delle OO.SS. Territoriali del "settore Metalmeccanico".

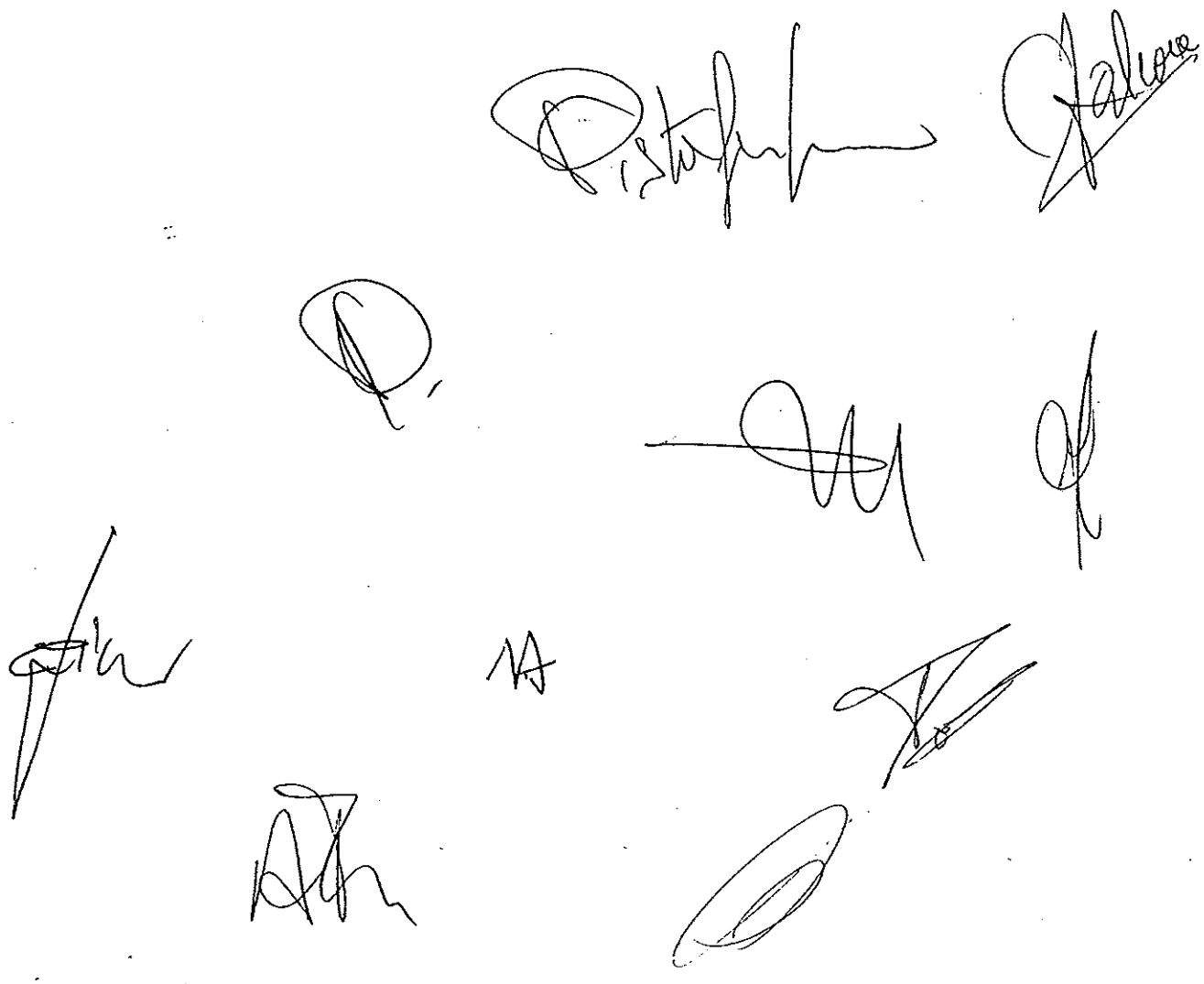
DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Allo scopo di facilitare l'attività dei componenti gli "strumenti" di cui alle lettera A1) e A2) dell'art. 2 dell'"Accordo" le parti hanno convenuto sull'opportunità di:

La Cofathec Servizi S.p.A. per lo svolgimento dei lavori dei componenti gli "strumenti" di cui sopra, metterà a disposizione presso la propria Sede Centrale sita in Roma, Via Ostiense 333, una apposita sala riunioni.
La Cofathec Servizi S.p.A., inoltre, in occasione delle riunioni formalmente convocate per le rispettive attività sopra richiamate, sosterrà a suo completo carico, per il personale soggetto a viaggi, le spese di viaggio (in treno 2^ classe) mentre per le altre spese di vitto, riconoscerà un rimborso fino ad un massimo di Lire 60.000 per ogni giornata di attività. Sia le spese di viaggio che le altre spese di vitto saranno riconosciute previa presentazione di ricevute fiscali di spesa.
Le parti allo scopo di favorire la comunicazione delle informazioni alle e tra le strutture sindacali, ai vari livelli coinvolti nella pratica gestione dell"Accordo Aziendale Nazionale", concordano di mettere a disposizione l'utilizzo dei rispettivi e corrispondenti "FAX" e/o "Caselle di Posta Elettronica" come da elenco che verrà fornito successivamente e il cui aggiornamento dovrà essere tempestivamente comunicato dalle strutture interessate.
In tale ambito, le parti valuteranno la possibilità di realizzare e rendere disponibile una sezione sindacale specifica all'interno del sito intranet aziendale.
Le parti, nel considerare sperimentale il complesso delle modalità di cui al presente "Protocollo" concordano sull'opportunità di attivare specifiche verifiche annuali sia per valutare il funzionamento del modello delle "Relazioni Sindacali" che per esaminare, in tale ambito, l'utilizzo del monte ore retribuito disponibile.

DECORRENZA E DURATA DEL PRESENTE ACCORDO

Il presente accordo decorre dal 1 gennaio 2000 ed avrà vigore fino al 31/12/2003, salvo quanto previsto in materia di premio di produzione.
L'accordo si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo accordo.



ALL n 2

POLITICA TRASFERIMENTI PER IL PERSONALE IMPIEGATIZIO

* Comunicazione di trasferimento con preavviso minimo di 75 giorni di calendario, al termine del quale il trasferimento diventa definitivo.

* Successivamente alla comunicazione si prende servizio presso la sede di destinazione con trattamento di trasferta a piè di lista per tutta la durata del preavviso, massimo 75 giorni di calendario.
Qualora si concorda di anticipare la data di trasferimento, per ogni giorno di anticipo rispetto ai 75 giorni di calendario, verrà riconosciuto un importo corrispondente a L. 45.000 nette.

* Rimborso spese trasloco mobilio.

* Rimborso eventuale perdita di pigione, ove non sia possibile sciogliere la locazione, per un massimo di sei mesi.

* Una Tantum di L.10.000.000 nette omnicomprensiva di tutte le altre indennità previste dal CCNL.

* Contributo alloggio di L.500.000 nette per venti mesi, a fronte di presentazione di contratto di locazione.

* n. 4 rientri mensili a Roma in treno - a fine settimana - con spese a carico dell'azienda, esclusivamente nel corso del periodo di effettiva trasferta.

POLITICA RISOLUZIONE INCENTIVATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Coloro i quali intendano risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con la sottoscrizione di un relativo verbale in sede Sindacale o presso la Direzione Provinciale del Lavoro, potranno scegliere tra le tre opzioni sottoelencate messe a disposizione dall'Azienda.

A) Sottoscrizione del Verbale di risoluzione consensuale, con risoluzione immediata del rapporto di lavoro, erogazione di un bonus lordo, corrispondente all'importo lordo di un numero di mensilità che varia in funzione dell'età anagrafica e corresponsione del preavviso.

B) Sottoscrizione del Verbale di risoluzione consensuale, con risoluzione immediata del rapporto di lavoro, erogazione di un bonus lordo, corrispondente all'importo lordo di un numero di mensilità che varia in funzione dell'età anagrafica, corresponsione del preavviso e un servizio di outplacement gestito da una Società di consulenza che aiuta il dimissionario a ricollocarsi presso altre Aziende.

C) Sottoscrizione del Verbale di risoluzione consensuale, con risoluzione a sei mesi del rapporto di lavoro durante i quali decorrerà la normale retribuzione e si viene esonerati dal prestare servizio, servizio immediato di outplacement gestito da una Società di consulenza che aiuta il dimissionario a ricollocarsi presso altre Aziende e al termine dei sei mesi, solo per i dimissionari che si collocano in una determinata fascia di età, erogazione di un bonus lordo corrispondente all'importo lordo di un numero di mensilità che varia in funzione dell'età anagrafica.

SEGE 007 Assinform

OPZIONE A)

A) Risoluzione immediata del rapporto di lavoro, bonus e preavviso.

	Età	bonus
Fino a	35	10 mensilità *
	36	11 "
	37	12 "
	38	13 "
	39	14 "
da	40 a 42	15 "
	43 a 45	16 "
	46 a 48	17 "
	49 a 57	18 "
	58	17 "
	59	15 "
	60	13 "
	61	10 "
	62	7 "
	63	4 "
	64	2 "

* mensilità = retribuzione lorda annua diviso 12

SEGE 007

OPZIONE B)

B) Risoluzione immediata del rapporto di lavoro, bonus, preavviso e outplacement.

	Età	Bonus
Fino a	35	5 mensilità *
	36	6 "
	37	7 "
	38	8 "
	39	9 "
da	40 a 42	11 "
	43 a 45	13 "
	46 a 48	14 "
	49 a 57	15 "
	58	14 "
	59	12 "
	60	10 "
	61	7 "
	62	4 "
	63	/
	64	/

* mensilità = retribuzione lorda annua diviso 12

SEGE 007 Assinidi

OPZIONE C)

C) Risoluzione a sei mesi (senza prestare servizio),outplacement,bonus.

	Età	Retribuzione	Bonus
Fino a	35	6 mesi	
	36	6 "	
	37	6 "	
	38	6 "	
	39	6 "	
Da	40 a 42	6 "	2,5 mensilità *
	43 a 45	6 "	4,5 "
	46 a 48	6 "	5,5 "
	49 a 57	6 "	6,5 "
	58	6 "	5,5 "
	59	6 "	3,5 "
	60	6 "	1,5 "
	61	6 "	
	62	6 "	

* mensilità = retribuzione lorda annua diviso 12

SEGE 007