Servizi Sindacali
Via Marina, 10/A
20121 Milano

Tel. 02 798712 - 02 7750.314
Fax 02 7750.488

e-mail: sindacale@unione.milano.it
www.unione.milano.it

Unione del Commercio del Turismo, dei Servizi e delle Professioni della Provincia di Milano

VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 22 luglio 2005, in Milano, presso l'Unione del Commercio, del Turismo, dei Servizi e delle Professioni della Provincia di Milano, si sono incontrati:

Data Management S.p.A.	**Fernanda Di Napoli**
Unione del Commercio, del Turismo, dei Servizi e delle Professioni della Provincia di Milano	**Pierantonio Poy**
	Roberta Rossetti
Filcams-CGIL Nazionale	**Flora Carlini**
Fisascat-CISL Nazionale	**Daniela Rondinelli**
Uiltucs-UIL Nazionale	**Claudia Lugaresi**
le R.S.A./R.S.U.	

Premesso che

- La Data Management attuale è il risultato di una serie di operazioni societarie sfociate a fine 2003 nella fusione delle due più importanti società del Gruppo Akros e cioè Data Management S.p.A. e Akros Informatica S.r.l..
- Le due Società applicavano e oggi la Data Management S.p.A. applica il CCNL Terziario per tutti i Quadri ed Impiegati ad eccezione di un piccolo gruppo di dipendenti cui è applicato il CCNL Industria Metalmeccanica.
- Le due società di provenienza applicavano due trattamenti integrativi diversi oggi mantenuti separatamente in Data Management S.p.A..
- Gli accordi integrativi relativi a tali trattamenti sono scaduti rispettivamente per ex Akros Informatica S.r.l. il 31/12/2002 e per ex Data Management S.p.A. il 28/02/2004 .
- Le Organizzazioni sindacali hanno presentato all'inizio del 2004 piattaforma di rinnovo dell'accordo integrativo per tutta la Società.

Premesso altresì che

- È interesse ed intenzione delle parti armonizzare i trattamenti integrativi nei confronti dei dipendenti nell'ambito del rinnovo dei rispettivi Contratti Integrativi scaduti e secondo quanto previsto dal Protocollo 23.7.1993.
- Tale armonizzazione deve essere finalizzata all'equità dei trattamenti e non deve comportare peggioramenti economici e normativi complessivamente intesi.

Si conviene quanto segue:

- Il CCNL di riferimento sarà quello del Terziario Distribuzione e Servizi per tutti i lavoratori, Quadri ed Impiegati.
- La decorrenza dell'applicazione dei trattamenti integrativi di cui al presente accordo è il 1° gennaio 2006, salvo per istituti per cui è espressamente indicata una diversa decorrenza.
- Con la stessa decorrenza cesserà di trovare applicazione il CCNL Industria Metalmeccanica.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti, al fine di favorire il consolidamento di un sistema di relazioni sindacali armonico e orientato al proficuo confronto, seppur nel rispetto delle autonomie e peculiarità proprie dell'impresa e delle OO.SS, concordano di strutturare il sistema di relazioni sindacali come segue.

Diritti di informazione

L'azienda si impegna a fornire con frequenza semestrale e/o su richiesta delle R.S.A./R.S.U. e delle OO.SS. territoriali le seguenti informazioni, che saranno anche oggetto di incontri annuali con le OO.SS. Nazionali indicativamente entro il mese di aprile:

- andamento economico dell'azienda supportato dai dati di bilancio;
- prospettive di sviluppo e investimenti;
- progetti di riorganizzazione, ristrutturazione, terziarizzazione;
- organizzazione del lavoro;
- mercato del lavoro, tipologie contrattuali e loro utilizzo;
- politiche di formazione e riqualificazione del personale;
- orario di lavoro con particolare riferimento a ore di lavoro straordinario e supplementare;
- utilizzo della banca delle ore e delle ferie;
- attuazione legge 125/91 politiche per le pari opportunità;
- dati sugli organici con riferimento alla composizione qualitativa e quantitativa e alla distribuzione territoriale.

Sulle tematiche oggetto del diritto di informazione saranno forniti dati previsionali e consuntivi.
Le parti concordano altresì di rendere oggetto di adeguata informativa preventiva ogni altro evento aziendale di particolare rilievo.
Si conferma altresì la volontà di consolidare un sistema di relazioni sindacali nel contesto del quale eventuali problemi occupazionali, di mobilità e/o interventi riguardanti sia intere aree aziendali che gruppi di lavoratori saranno oggetto di esame congiunto preventivo, per giungere alle eventuali determinazioni in intesa con il Coordinamento aziendale nazionale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nell'ambito di un progetto di costituzione di un polo di eccellenza, che prevede la creazione di una Corporate University e di un centro studi di tecnologie avanzate, La Società fornisce la comunicazione dell'esigenza di concentrare presso tale polo il personale attualmente allocato nella sede di Roma. Il polo sarà situato presso un fabbricato di proprietà del Gruppo situato nel comune di Anagni (Anagni Technology Campus). Tale operazione avverrà al termine del progetto di ristrutturazione del fabbricato stesso.
Di tale operazione verrà data preventiva e tempestiva comunicazione con congruo anticipo alle OO.SS. e alle RSA/RSU – indicativamente entro il primo semestre2006 - e, d'intesa con esse, verranno ricercate adeguate soluzioni di tipo economico e operativo inerenti a tale trasferimento.

Diritti sindacali

La Parti concordano sull'istituzione del Coordinamento sindacale nazionale che sarà composto da numero 10 componenti della R.S.A./R.S.U., fermo restando il numero dei componenti le R.S.A./R.S.U. secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. Terziario, Titolo VIII, Art. 26 e segg..
In ogni caso, sono eleggibili R.S.A./R.S.U. solo nelle sedi superiori a 15 dipendenti. Restano ferme eventuali eccezioni a tale regola esistenti all'atto della firma del presente Verbale. Nelle sedi che occupano da 11 a 15 dipendenti, le OO.SS. firmatarie del presente Accordo possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con il compito di rappresentare le sedi con un numero sotto gli 11.
Al Coordinamento saranno riconosciute 250 ore aggiuntive di permessi rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. per l'espletamento della loro funzione, nonché il rimborso delle spese di trasferta sostenute per recarsi agli incontri con la direzione.
Per altre eventuali riunioni verranno riconosciute solo le spese di trasporto.
Le Parti concordano altresì di istituire una bacheca sindacale elettronica, purché l'alimentazione e la consultazione della stessa non sottragga tempo e risorse all'attività lavorativa.

LAVORATORI METALMECCANICI

Le Parti concordano che al personale ancora inquadrato nel C.C.N.L. Industria Metalmeccanica dalla data di decorrenza del presente Accordo verrà applicato il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi.

R.A.L.

Le mensilità del C.C.N.L. del Terziario sono 14, pertanto la R.A.L. dei lavoratori attualmente inquadrati nel C.C.N.L. dell'Industria Metalmeccanica verrà riproporzionata su 14 mensilità. A tal fine verrà utilizzata l'intera R.A.L. – voci di C.C.N.L. e parte fissa discrezionale, con la sola esclusione degli aumenti periodici di anzianità già maturati.

Scatti di anzianità

Gli scatti di anzianità del C.C.N.L. Terziario sono triennali fino a un massimo di 10. Gli scatti di anzianità dei lavoratori attualmente inquadrati nel C.C.N.L. dell'Industria Metalmeccanica maturati a tutto il 31.12.2005 verranno congelati in cifra.
Il prossimo scatto già in corso verrà riconosciuto al personale in forza alla data del presente Verbale – nell'importo previsto per la equivalente categoria di appartenenza al C.C.N.L. Industria Metalmeccanica e alla relativa scadenza – pertanto al biennio, e riproporzionato su 14 mensilità. Questo aumento andrà ad incrementare l'importo di cui sopra.
Dallo scatto successivo decorrerà la nuova modalità di maturazione, triennale, ricominciando con la maturazione, pertanto come se fosse il 1° dei 10 scatti previsti dal C.C.N.L. Terziario.

Categorie Contrattuali

Le categoria del C.C.N.L. dell'Industria Metalmeccanica avranno la seguente trasposizione nei livelli del C.C.N.L. Terziario:

Industria Metalmeccanica	Terziario
7Q	Q
7	1
6	2
5	3
4	4
3	5
2	6
1	7

MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Le mensilità aggiuntive – 13° e 14° mensilità – vengono ricondotte, per quanto attiene alla maturazione ed erogazione, alle scadenze contrattuali, pertanto la 13° mensilità matura dal 1° gennaio al 31 dicembre e viene erogata, unitamente alle spettanze di dicembre, il penultimo giorno lavorativo prima di Natale.
La 14° mensilità matura dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo e viene erogata unitamente e alla scadenza delle spettanze di giugno.
Per i lavoratori ex Akros, che fino ad oggi percepivano la 14° mensilità, in parte anticipata, alla scadenza di giugno percepiranno solo 6 mesi – relativi alla maturazione 1° gennaio - 30 giugno.
A coloro che ne faranno richiesta, e solo per la prima volta, verrà erogato un anticipo di TFR, equivalente a 6 mesi di 14ma mensilità.
Dall'erogazione successiva la maturazione e relativa erogazione sarà normalizzata.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro ufficiale della Società è 8.30 - 17.30 con un'ora di intervallo. Rispetto a tale orario di lavoro vige in azienda un sistema di flessibilità di un'ora e mezza (a partire dalle ore 08.00) in entrata al mattino che di conseguenza si compensa la sera.
L'intervallo non sarà di norma inferiore a 30' e superiore a 2h, con orario di uscita conseguente, nel rispetto delle 6/7/8 ore.
La quota della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale pari a 165.

Riduzione dell'orario di lavoro

Data Management persegue l'obiettivo primario di rispondere adeguatamente ai fabbisogni dei Clienti migliorando la qualità, la tempestività e l'affidabilità dei servizi che non vengono assicurati soltanto dalle risorse professionali, ma anche da quelle risorse che presidiano l'immagine aziendale e tutte le attività di supporto ai servizi e ai Clienti, pertanto nel loro complesso "visibili" all'esterno.
Ciò premesso, l'orario normale di lavoro è ridotto da 40 a 38 ore settimanali secondo quanto previsto dall'art. 32, lett. c), Seconda Parte, del C.C.N.L. Terziario 3 novembre 1994, tuttora vigente.
Tenuto conto dell'esigenza di armonizzare le istanze dei lavoratori con le esigenze dell'azienda, la riduzione d'orario verrà di norma effettuata sulla base di 8 ore di prestazione lavorativa per quattro giorni e 6 ore di prestazione per il 5° giorno (dal lunedì al venerdì), oppure 8 ore di prestazione lavorativa per tre giorni e 7 ore di prestazione lavorativa per due giorni, secondo le seguenti fasce di flessibilità:

giornata di 8 ore

Orario di ingresso	*intervallo*	*orario di uscita*
8.00 – 9.30	12.30 – 14.30	16.30 – 19.00

giornata di 6 ore

8.00 – 9.30	12.30 – 14.30	14.30 – 17.00
	oppure	
10.30 – 11.30	12.30 – 14.30	17.00 – 19.00

giornata di 7 ore

8.00 – 9.30	12.30 – 14.30	15.30 – 18.00
	oppure	
9.30 – 10.30	12.30 – 14.30	17.00 – 19.00

La flessibilità nell'orario di ingresso, nelle giornate di 6/7 ore con riduzione collocata al mattino, è di un'ora.
La riduzione dell'orario di lavoro si realizzerà a livello aziendale, con modalità e criteri tali da assicurare la copertura di un orario giornaliero di norma dalle 9.00 alle 18.00, con un intervallo di norma di un'ora, nella fascia dalle 12.30 alle 14.30, tenuto conto della flessibilità in entrata ed uscita e dell'organico nelle diverse aree professionali.
La copertura sarà assicurata differenziando l'orario di presenza degli addetti nell'ambito delle varie unità organizzative, anche laddove esistano esigenze di copertura di fasce orarie diverse. Qualora la posizione sia ricoperta da un unico addetto, la flessibilità sarà esercitata concordandola con il responsabile.
Il personale che svolge attività sulla Clientela effettuerà la riduzione d'orario tenendo conto, in accordo con i rispettivi Responsabili, delle specifiche esigenze del Cliente, in rapporto anche all'orario di lavoro da esso praticato e alle modalità tariffarie contrattualmente definite con il Cliente.
Fermo restando il principio che il personale deve effettuare almeno mezz'ora di intervallo, eventuali prestazioni di lavoro durante l'intervallo non concorrono alla copertura delle 6/7/8 ore giornaliere. Pertanto origineranno – se autorizzate - il trattamento economico relativo alle equivalenti ore straordinarie.
Orari di ingresso e fasce di flessibilità diverse, resi necessari da esigenze aziendali e locali, verranno definiti a livello di singola unità organizzativa e/o locale, previo confronto con le OO.SS. territoriali e/o le R.S.A./R.S.U..
La decorrenza dell'orario di lavoro in caso di permesso a qualsiasi titolo è quella indicata sul modulo di richiesta di permesso.
In caso di permessi, assenze per visite mediche o indisposizioni a decorrere dall'orario di inizio della giornata, con rientro nel corso della giornata stessa, la decorrenza dell'orario di lavoro è fissata alle ore 8.30, con conseguente uscita alle ore 15.30/16.30/17.30.
Con decorrenza dall'1.1.2006 a tutto il personale verrà esteso GE.RIP (rilevazione automatica delle presenze). Tutto il personale dovrà passare il badge in entrata e in uscita, secondo le regole aziendali.

FERIE, PERMESSI E FESTIVITÀ

Utilizzo dei Permessi retribuiti e delle Ferie

L'unità minima di utilizzo di Ferie e Permessi retribuiti è la seguente:

- Ferie: ½ giornata
- Ex festività 1 ora
- R.O.L. accantonato e banca delle ore ½ ora

Chiusure collettive

In virtù dell'elevato livello di interdipendenza tra le realtà lavorative dei Clienti e le modalità di erogazione dei servizi di Data Management, non verranno effettuate chiusure collettive predefinite.

Ferie

I giorni di ferie previsti dal C.C.N.L. Terziario sono 26 su sei giorni la settimana e sono rapportati a 22 su cinque giorni la settimana, con un beneficio per i lavoratori ex Akros di mezza giornata aggiuntiva. Sono fatti salvi, ma sempre rapportati a cinque giorni la settimana, eventuali trattamenti di miglior favore derivanti dall'applicazione di C.C.N.L. diversi da quelli del terziario.

Utilizzo delle ferie

Per i periodi di vacanza pari o superiori a una settimana devono essere utilizzati esclusivamente i giorni di ferie fino a concorrenza.
I piani di ferie annuali devono essere presentati entro il 31 marzo e saranno approvati entro il 30 aprile contestualmente ai permessi relativi. Le ferie annuali per un periodo continuativo di almeno due settimane devono essere utilizzate nel periodo estivo da maggio a ottobre.
Il residuo delle ferie annuali spettanti deve essere goduto entro il mese di giugno del secondo anno successivo a quello di competenza.

A tale scopo entro il mese di gennaio del secondo anno successivo a quello di competenza verrà effettuato un incontro con le R.S.A./R.S.U. per definire – previa verifica con i Responsabili – un programma di esaurimento dei residui di ferie entro il mese di giugno dello stesso anno.
Fermo restando che il legittimo diritto del personale di utilizzare periodi di riposo si deve contemperare con le necessità operative dell'azienda, nel corso dell'anno dovranno essere utilizzate almeno tre settimane fra giorni di ferie ed ex festività, comunque da concordare con i responsabili.
Eventuali esigenze eccezionali dell'azienda potranno comportare modifiche dei piani di ferie, con applicazione dell'art. 74 C.C.N.L. Terziario 3.11.1994.

Richieste di permesso

I permessi, a qualsiasi titolo e di qualsiasi durata, dovranno essere:
- richiesti preventivamente rispetto all'utilizzo o, qualora si verifichi un temporaneo impedimento alla prestazione derivante da causa di forza maggiore, deve esserne data tempestiva comunicazione;
- firmati dai Responsabili aventi delega;
- inoltrati entro il primo giorno di assenza alla Direzione del Personale.

I permessi non retribuiti saranno concessi solo in casi eccezionali, fermo restando quanto previsto dalla L. 53/2000, quando gli interessati non dispongono di accantonamenti derivanti da ex festività residue e/o accantonamenti da banca delle ore. L'unità minima dei permessi non retribuiti sarà riferibile alla ½ ora.

Permessi per visite mediche

È previsto l'utilizzo di permessi retribuiti per visite mediche specialistiche, medico di base e prelievi per esami di laboratorio, per il tempo strettamente necessario e dietro presentazione della relativa certificazione.
Tutti i Permessi relativi a tali visite mediche retribuite devono essere corredati da giustificazione del Medico/Struttura Sanitaria attestante l'orario di erogazione del servizio.

Festività del 16 agosto

Fermo restando che l'efficacia di particolari trattamenti e/o benefici istituiti a livello provinciale deve intendersi ad ogni effetto limitata ai lavoratori la cui sede di lavoro è ubicata nelle Province per le quali tali trattamenti/benefici sono stati o saranno stabiliti, si conviene, in deroga a quanto sopra, che la festività del 16 agosto – istituita con Accordo provinciale per le aziende commerciali operanti nella Provincia di Milano – viene estesa a tutti i lavoratori di Data Management, indipendentemente dalla loro sede di lavoro.
Nel caso in cui tale Festività – e solo questa - coincidesse con il Santo Patrono di qualche sede aziendale, al personale in forza presso tale sede verrà concesso un giorno di permesso retribuito aggiuntivo oppure si definirà un Santo Patrono non coincidente, ad esempio quello della sede di riferimento più vicina. La scelta verrà operata – di comune accordo con le OO.SS. – nel momento in cui si verificasse il problema.

Santo Patrono

La festività del Santo Patrono è quella prevista nella località ove è presente la Società e verrà regolarmente goduta dal personale.

LAVORO STRAORDINARIO

Prestazioni oltre le 38 ore settimanali – "Banca delle ore"

Ferma restando l'esclusione per Legge del personale direttivo (Quadri) dalle limitazioni dell'orario di lavoro – salvo i casi previsti dalla normativa vigente –, si conviene che, per la restante parte del personale – dal 7° fino al 1° livello compreso –, in occasione di lavori preparatori e/o complementari, nonché per cause di forza maggiore riguardanti, ad esempio, l'avviamento di procedure presso la clientela, l'Internet Data Center ed attività collegate ed analoghe, qualora si rendano necessari prolungamenti dell'orario normale di lavoro oltre le 6/7/8 ore giornaliere di effettiva prestazione, tali prolungamenti vengano contenuti entro il limite massimo di 10 ore settimanali e comunque entro il limite massimo di 200 ore annuali.
Le ore comunque prestate oltre il normale orario di lavoro – se autorizzate preventivamente – verranno retribuite con le maggiorazioni previste dal vigente C.C.N.L. Terziario, maggiorate del 5%.

Qualora il superamento delle 6/7/8 ore giornaliere si realizzasse attraverso ore di viaggio, non verranno a queste applicate le maggiorazioni di cui sopra. Il trattamento relativo è descritto al successivo punto "Trasferte".
Le ore eccedenti le 38 ore settimanali potranno essere accantonate nella "Banca delle ore", su esplicita richiesta degli interessati, di volta in volta avanzata attraverso apposito modulo.
Per le ore accantonate alla "Banca delle ore" verrà retribuita la relativa maggiorazione il mese successivo a quello di effettuazione.
Quando le ore eccedenti le 38 ore settimanali accantonate nella banca delle ore si riferissero ad ore di viaggio, queste verranno accantonate nella misura del 50%.
Quanto sopra vale anche per i Quadri fino alla 40° ora e/o per le ore eventualmente prestate e riconosciute dalla vigente normativa.
L'utilizzazione delle ore accantonate, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
Al fine di salvaguardare la effettiva fruibilità da parte del personale, questa verrà garantita dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta.
Le ore accantonate saranno esposte mensilmente sul cedolino.
Eventuali residui delle ore accantonate a tutto il 31 dicembre dell'anno di competenza e non utilizzati a fine maggio dell'anno successivo verranno liquidati nel mese di giugno dell'anno stesso.

TRASFERTA E RIMBORSI KILOMETRICI

Al fine di armonizzare trattamenti tra di loro molto diversi, la regolamentazione delle trasferte viene articolata su tre raggruppamenti di lavoratori:

- Personale Commerciale;
- Personale non Commerciale inquadrato nella qualifica di Quadro e 1° Livello;
- Personale non Commerciale inquadrato dal 7° al 2° Livello con Superminimo di Posizione Professionale (S.P.P.).

Questa articolazione si rende necessaria in quanto al personale ex Akros inquadrato dal 7° al 2°SPP Livello – esclusi i Commerciali – viene ad oggi riconosciuto il pagamento del 50% della retribuzione oraria per le "Ore viaggio" eccedenti quelle necessarie al raggiungimento delle 38 ore settimanali, oltre ad una indennità di viaggio giornaliera.
Questo trattamento viene esteso all'equivalente personale cui non si applica – ad oggi – l'Accordo ex Akros.
Viene altresì estesa allo stesso personale la corresponsione dell'"Indennità di Viaggio Giornaliera" pari a € 5,68 lordi riconosciuta fino ad un massimo di 8 ore giornaliere ed erogata per le ore di viaggio eccedenti rispetto a quelle eventualmente necessarie al raggiungimento delle 38 ore settimanali.
Tali estensioni si intendono riferite a tutto il personale - ex Data Management e/o di altra provenienza - dal 7° al 2°SPP livello, escluso il personale commerciale.
Nel caso di passaggi al 1° livello, gli ammontari percepiti per tali trattamenti verranno ricondotti in superminimo individuale non assorbibile nella misura dell'80% della media normalizzata degli ultimi due anni.
A tutto il personale (Quadri ed Impiegati di tutti i Livelli), escluso il personale commerciale, vengono riconosciute inoltre – per ogni giorno di trasferta effettuato fuori dalla provincia della sede di lavoro – le indennità giornaliere previste nella successiva tabella, in funzione delle varie casistiche.
A tutto il personale commerciale viene infine riconosciuta una indennità per ogni giornata intera di trasferta fuori dalla provincia della sede di lavoro di € 10,00 netti.
Ai lavoratori in trasferta verranno rimborsate a piè di lista le spese effettivamente sostenute per viaggio, vitto e alloggio – nei massimali previsti – ed altre eventuali spese, purché preventivamente autorizzate e documentate, sulla base delle procedure aziendali in vigore.
Tutti i lavoratori che svolgono attività fuori sede sono tenuti a segnalare giornalmente alle Segreterie la loro reperibilità.

INDENNITÀ Giornaliera	**IMPORTI NETTI** (fino a complessivi € 15,49)	**DESCRIZIONI**
INDENNITÀ (A)	3,00	Trasferta effettuata in giornata (lo spostamento e l'attività lavorativa vengono effettuate nell'ambito delle 8 ore)
INDENNITÀ (B)	10,00	Trasferta effettuata in giornata (lo spostamento e l'attività lavorativa combinate portano ad un superamento delle 8 ore)
INDENNITÀ (C)	15,00	Trasferta con pernottamento
INDENNITÀ (D)	5,00	Indennità supplementare per trasferte oltre i 300 Km
INDENNITÀ (E)	10,00	Indennità omnicomprensiva per trasferte di personale commerciale

Rimborsi Kilometrici

Al fine del rimborso delle spese relative all'uso della "propria autovettura" per ragioni di lavoro e previa autorizzazione dell'Azienda, si farà riferimento alle tariffe ACI per le vetture a benzina senza piombo di cilindrata 1.0/1.5, secondo la seguente tabella:

	Percorrenza (Km./anno) Da	A	€/km.	Riferimento alla classe di percorrenza annua ACI (Km.)
A	0	3000	0,391	15000
B	3001	8000	0,354	20000
C	8001	13000	0,332	25000
D	13001	18000	0,318	30000
E	18001	28000	0,286	Fascia D al Km. – 10%
F	> 28000		0,266	Fascia E al Km. – 7%

Le percorrenze annue si azzerano tutti gli anni al 31 dicembre.
Per "propria vettura" si intende la vettura intestata al dipendente.
In casi assolutamente eccezionali e comunque valutati volta per volta dalla Direzione aziendale, sarà consentito al dipendente utilizzare una autovettura intestata non a lui bensì ad un familiare di grado stretto (coniuge, figlio, genitore) purché legittimamente a lui affidata con comodato d'uso gratuito regolarmente registrato presso l'Ufficio del Registro o con atto notarile.
Gli importi verranno aggiornati annualmente all'emissione delle tariffe ACI, indicativamente nel periodo aprile-maggio.

TICKET

La situazione relativa al trattamento del pasto è attualmente molto diversa per il personale appartenente alla ex Akros, alla ex Data Management, e al personale di altra provenienza.
In particolare, su alcune realtà non esiste il riconoscimento di un ticket svincolato dalla consumazione di un pasto in mensa.
Pertanto, si conviene di armonizzare i trattamenti - con decorrenza dal mese di ottobre 2005 - estendendo a tutto il personale il ticket del valore giornaliero di € 6,72.
Il ticket giornaliero viene riconosciuto a fronte di una presenza presso la propria sede di lavoro di almeno 4 ore giornaliere, anche per il personale part-time purché con orario di lavoro che preveda la pausa per il pasto.
I ticket saranno a totale carico di Data Management.
A fronte di una prestazione lavorativa giornaliera maggiore di 8 ore e che si protrarrà oltre le ore 20.00 presso la sede verrà riconosciuto un secondo ticket.
I dipendenti in trasferta dovranno utilizzare il ticket per uno dei due pasti principali. Il ticket concorre alla formazione del massimale previsto per i pasti e, per il solo pasto relativo al pranzo, verrà reintegrato solo a fronte dell'effettivo utilizzo.
Nel caso di trasferta, qualora il rientro presso il proprio domicilio avvenisse oltre le ore 21.00, verrà riconosciuto o un secondo ticket o, in alternativa, se il ticket è già stato utilizzato per il pasto di mezzogiorno, di un pasto presso un locale di ristoro nei massimali previsti, da esporre in nota spese.
La R.S.A./R.S.U. in permesso sindacale retribuito per l'adempimento delle proprie funzioni conserverà il diritto al ticket giornaliero.

INDENNITÀ VARIE

Indennità di Funzione Quadri

Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente Verbale l'Indennità di Funzione Quadro viene portata per tutti i Quadri a 250,00 € mensili lordi, utilizzando fino a concorrenza eventuali superminimi individuali.
Le eventuali eccedenze oggi esistenti sui Quadri ex Akros verranno riportate nei superminimi individuali non assorbibili.

Indennità di Non Limite Orario

Per effetto del ripristino del pagamento degli eventuali straordinari a tutti i dipendenti fino al primo livello compreso, nonché delle indennità di trasferta come descritte al punto relativo, l'Indennità di Non Limite Orario attualmente percepita dai primi livelli ex Akros viene abolita.
Per tali lavoratori – assunti prima della firma del presente accordo - verrà monitorata la situazione relativa all'effettiva prestazione e pagamento di lavoro straordinario per due anni dall'entrata in vigore del presente accordo.
Per questi due anni e sempre per i lavoratori di cui sopra, trimestralmente, verranno conguagliate eventuali differenze venutesi a creare tra il pagamento degli straordinari e delle trasferte effettuati nel trimestre e l'Indennità di Non Limite Orario preesistente.
Dopo questi due anni verrà effettuata una ulteriore verifica con le OO.SS., al fine di pervenire alla normalizzazione della situazione salvaguardando gli interessi dei lavoratori in questione.

Turni

Per lavoro a turni si intende una prestazione tesa a coprire – con più lavoratori in modo avvicendato – un nastro orario più ampio rispetto all'orario ufficiale aziendale di lavoro.
Caratteristiche del lavoro a turni si definiscono indicativamente: la non sovrapposizione di fasce orarie per più di due ore; l'effettuazione di una pausa pranzo retribuita di non più di 25'; la possibile articolazione della prestazione settimanale su più di 5 giorni; l'orario di lavoro rigido.

La definizione di turni di lavoro, quando necessaria, sarà effettuata, previo accordo con le OO.SS. aziendali.

A tutti i lavoratori che operano in turni avvicendati si applicano le seguenti indennità orarie calcolate sul minimo tabellare + contingenza:

- turni giornalieri feriali 10%
- turni notturni feriali 18%, tale indennità è comprensiva del trattamento contrattuale previsto per il lavoro notturno
- turni giornalieri festivi 30%,
- turni notturni festivi 33%, tale indennità è comprensiva del trattamento contrattuale previsto per il lavoro notturno e per il disagio del lavoro festivo

Le indennità attualmente esistenti verranno assorbite in superminimo individuale non assorbibile per la parte eccedente al trattamento di cui sopra.

Reperibilità

Nel caso in cui al dipendente sia richiesta la disponibilità ad essere reperibile, viene erogata una indennità di reperibilità.
Compatibilmente con le esigenze economico-tecnico-organizzative, l'azienda si impegna a non superare per ogni dipendente una settimana lavorativa al mese e un fine settimana al mese.
Fermo restando il principio della volontarietà, la reperibilità dovrà essere pianificata a livello mensile e comunicata agli interessati. La Direzione del Personale fornirà assistenza ai Responsabili nell'azione di pianificazione e comunicazione.
La reperibilità non programmata deve essere ridotta al minimo, solo per i casi eccezionali, che verranno periodicamente monitorati.
L' indennità viene quantificata nella misura del 50% del valore orario.
Nel caso in cui la prestazione lavorativa sia effettivamente svolta, questa verrà retribuita con le maggiorazioni previste per lo straordinario festivo e potrà essere accantonata nella "Banca delle ore" come oer il lavoro straordinario.
Le due indennità non sono cumulabili.

DISTACCO

L'istituto del distacco è stato recepito nel Dlgs n. 276/2003 e viene attuato dalla Società nei casi in cui si programmino attività presso i Clienti e/o Società del gruppo per un periodo continuativo e temporaneo.
Il periodo può essere breve o lungo, ancorché non definito, comunque commisurato alle effettive necessità prodotte dal rapporto con il Cliente e/o con le Società del gruppo. Il distacco sarà comunicato per iscritto al lavoratore con l'opportuno preavviso e dovrà essere indicata, nei limiti del possibile, la durata.
Si definisce che verrà attivato il distacco quando il periodo dovesse superare il mese continuativo.
Si definisce altresì che quando il distacco avviene nell'ambito della sede di lavoro, estesa alla città capoluogo e/o confinante e comuni limitrofi (esempio: sede di lavoro Agrate Brianza, distacco a Milano o in comune dell'hinterland), tale distacco determina la nuova sede di lavoro del lavoratore e non origina trattamenti di trasferta.
Il distacco infine può avvenire anche presso Clienti e/o Società del gruppo distanti dalla propria sede di lavoro: in questo caso origina il trattamento di trasferta di cui al punto relativo.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Con l'entrata in vigore del presente accordo la scheda di valutazione vigente per il personale ex Akros viene abolita.
L'importo medio degli ultimi due anni normalizzati (eventuali assenze, passaggi di categoria, assunzioni, ecc.) verrà riportato nel superminimo individuale non assorbibile, rapportato a 14 mensilità.

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

A fronte di quanto fino a qui concordato la struttura della retribuzione è così composta:

Minimo Contrattuale
Contingenza
E.D.R.
Elemento Provinciale
Superminimo individuale
Superminimo individuale non assorbibile
Aumenti periodici di anzianità
Indennità di Funzione Quadri
Eventuali Indennità Turni
Eventuale Indennità di Reperibilità
Altre eventuali Indennità contrattuali

L'importo relativo all'Elemento Provinciale sarà quello corrispondente alla Provincia di appartenenza.
A chi percepisca, al momento dell'entrata in vigore del presente Accordo, un importo superiore a quello relativo alla Provincia di appartenenza, verrà riconosciuta in superminimo individuale la differenza tra il più alto Elemento Provinciale percepito e quello di riferimento.
Eventuali altre voci di retribuzione fissa esistenti, non previste dalla sopra indicata struttura della retribuzione, verranno ricomprese nei superminimi individuali non assorbibili.

MALATTIA ED INDISPOSIZIONE

Facendo riferimento a quanto previsto dal C.C.N.L. Terziario, le assenze per malattia e/o indisposizione verranno comunicate alle segreterie delle Unità organizzative entro il primo giorno di assenza. Tale comunicazione deve pervenire immediatamente alla Direzione del Personale.
Essendo la Società inquadrata previdenzialmente come Industria, non è necessario provvedere all'invio del certificato di malattia all'INPS. Il periodo di malattia, infatti, è a totale carico della Società, nella misura del 100% della retribuzione per l'intero periodo.
Le assenze per indisposizione inferiori alla giornata, oltre ad essere comunicate con le suddette modalità, dovranno essere giustificate attraverso la compilazione del modulo di permesso con la relativa causale.
Le assenze per malattia fino a un giorno intero non comportano la presentazione del certificato medico a giustificazione.

Le assenze per malattia superiori ad un giorno dovranno essere giustificate da certificazione medica trasmessa all'azienda nei termini previsti dalle vigenti disposizioni.

A parziale modifica di quanto previsto dal CCNL (Tit. XXIV, art. 93) le Parti convengono che durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di malattia, fino all'avvenuta guarigione clinica, purché:

1) siano esibiti dal lavoratore regolare certificati medici nei tempi previsti;
2) il periodo eccedente i 180 giorni per anno solare sia considerato di aspettativa senza retribuzione. Il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

ASSICURAZIONI

Per tutto il personale viene uniformato il trattamento assicurativo, pertanto:

Infortuni Professionali ed extra Professionali
Caso Morte
5 volte la retribuzione lorda annua con il massimo di € 309.874,14
Caso Invalidità Permanente
6 volte la retribuzione lorda annua con il massimo di € 371.848,97

Polizza Kasko
A copertura – nelle 24 ore - delle auto utilizzate per fini aziendali intestate ai dipendenti e/o a familiari di stretto grado affidati ai dipendenti con comodato d'uso gratuito regolarmente registrato presso l'Ufficio del Registro o con atto notarile (vedi punto sui rimborsi kilometrici)

Cassa rimborsi spese mediche alla quale verranno associati tutti i dipendenti.
L'importo di associazione dei dipendenti ammonta ad € 5,16 annui.
I trattamenti previsti dalla Cassa assorbiranno fino a concorrenza eventuali trattamenti introdotti dalla contrattazione nazionale e/o da norme di Legge eventualmente emanate con le stesse finalità. In quel momento le parti si incontreranno per definirne l'armonizzazione.

I trattamenti relativi alle coperture assicurative sono illustrati nell'allegato che costituisce parte integrante del presente accordo.

CONGEDI PARENTALI – Legge 8 marzo 2000, n. 53

L'azienda è disponibile ad incontri con le Rappresentanze Sindacali per concordare le modalità applicative che si rendessero necessarie per l'applicazione della Legge stessa.

PART TIME

Le richieste di Part Time verranno esaminate a fronte delle esigenze organizzative e verranno concesse nell'ordine del 6% come limite massimo sui lavoratori a tempo pieno.
La percentuale di Part Time post partum, di cui all'art. 57 Bis del C.C.N.L. Terziario Distribuzione e Servizi vigente viene innalzata al 5% del personale a tempo pieno.
L'articolazione dell'orario di prestazione part time verrà definita con i lavoratori interessati, salvaguardando l'utilizzo della riduzione di orario settimanale riproporzionato sulla percentuale di part time definita. Pertanto, a titolo di esempio: nel caso di un part time al 50 %, questo significa che la retribuzione mensile viene rapportata al 50 % della retribuzione a tempo pieno e l'orario di lavoro settimanale è di 19 ore, cioè 50% di 38 ore. Le ore eventualmente lavorate oltre le 19 settimanali seguono il criterio della Banca delle Ore, pertanto possono essere accantonate o retribuite. Al lavoratore in questione restano anche 16 ore di permessi retribuiti per ex festività e cioè il 50% di 32 ore.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova viene ricondotto al CCNL per tutte le categorie di personale.

ANTICIPO TFR

L'anticipo sul TFR viene concesso con i limiti e le modalità di cui alla normativa di Legge e di C.C.N.L. vigente.
Il caso di anticipo per acquisto/costruzione della prima casa per sé o per i figli si intende – per estensione – anche alla ristrutturazione della prima casa.
La ristrutturazione può riguardare opere edili, elettriche e idrauliche sia del fabbricato che dell'unità immobiliare intestata al richiedente dell'anticipo T.F.R., purché, secondo quanto previsto dalle normative fiscali in vigore, sia stata inoltrata richiesta alle autorità competenti e tale richiesta sia stata protocollata per ricevuta ed abbia ottenuto la relativa autorizzazione (vale anche il silenzio assenso).

PREMIO DI RISULTATO

Le parti confermano che esigenza fondamentale reciproca è perseguire obiettivi di redditività, produttività e qualità che garantiscano l'incremento della competitività sul mercato nazionale ed internazionale.
A tale fine – nello spirito di quanto previsto dal protocollo di intesa del 23.7.93 – viene istituito un Premio legato ai risultati aziendali e con le seguenti caratteristiche.

I **destinatari** di tale Premio sono tutti i lavoratori Quadri e Impiegati, con esclusione del personale Commerciale, in forza al 31 dicembre dell'anno di competenza, con almeno sei mesi di prestazione nell'anno di competenza, proporzionalmente al periodo di prestazione lavorativa dell'anno di riferimento.

Gli **obiettivi** – ai fini del Premio di risultato – dovranno riferirsi a parametri di redditività, produttività e qualità.

Il raggiungimento degli obiettivi viene misurato attraverso i seguenti **indicatori**, riferiti al budget aziendale:

1. **Redditività**: E.B.I.T.D.A. (M.O.L.)
2. **Produttività**: Tasso di utilizzo delle risorse. E' il risultato delle rilevazioni delle attività che ogni risorsa produttiva provvede a compilare personalmente, combinate con le attività fatturabili al cliente, che risultano dal conto economico di commessa. Il tasso di utilizzo delle risorse di riferimento sarà per il primo anno di applicazione del presente accordo per tutto il personale quello generale della Società. Prima della conclusione del primo anno di riferimento, le Parti si incontreranno per verificare l'andamento ed eventualmente definire tassi di utilizzo delle risorse di divisione.
3. **Qualità**: mantenimento della Certificazione.

Periodo di maturazione: 1.1-31.12. dell'anno di competenza del budget, con erogazione entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Sistema di calcolo del Premio: il Premio si articola in 3 parti equivalenti e indipendenti l'una dall'altra.

1/3 dell'importo nominale viene erogato – se raggiunto l'obiettivo di E.B.I.T.D.A. – e in percentuale lineare oltre il 100% di raggiungimento dell'obiettivo;

1/3 è legato alla Produttività: la soglia minima è il 72%, l'xx% equivale al target (Allegato: prospetto di calcolo del tasso di utilizzo delle risorse), pertanto il calcolo di questa parte del Premio – oltre il 72% - viene calcolata in modo interpolato. Il raggiungimento del target origina il 100% del valore della parte di premio relativa, l'eventuale superamento viene calcolato in percentuale lineare.

1/3 è legato all'indicatore di Qualità e viene erogato per l'intero valore nominale dedicato a questa parte di Premio, se la certificazione viene mantenuta di anno in anno. Se la certificazione non venisse mantenuta dall'Ente certificatore, questa parte del Premio non verrebbe erogata.

Sistema di comunicazione dei target e dei consuntivi: i target – da budget – vengono dichiarati dopo l'approvazione del budget da parte del Consiglio di Amministrazione, indicativamente entro la fine dell'anno precedente. A tale scopo la Direzione convoca le R.S.A/R.S.U e illustra i parametri di budget, che originano gli indicatori del Premio. Periodicamente la Direzione fornisce informativa alle R.S.A./R.S.U. e a tutto il personale sull'avanzamento dei risultati aziendali, compresi quelli su cui si calcola il premio.
Eventuali scostamenti significativi rispetto ai target saranno oggetto di verifica congiunta tra la Direzione e le R.S.A./R.S.U., al fine di individuarne le cause e le iniziative da intraprendere per il conseguimento degli obiettivi.
La Società, a bilancio ultimato, comunicherà alle R.S.A./R.S.U. i risultati raggiunti ed effettuerà i conteggi relativi.

Valore nominale del Premio:

Il valore del Premio, fatta 100 la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, è il seguente:
- 2006 (erogazione 2007): euro 1.200,00;
- 2007 (erogazione 2008): euro 1.350,00;
- 2008 (erogazione 2009): euro 1.500,00.

Tali importi si intendono in ragione di rapporto di lavoro intero e retribuito dell'anno, distribuiti in 1/3 per ognuno dei 3 obiettivi. L'importo viene riproporzionato per il personale part time e per gli eventuali assenti senza retribuzione.
Le parti si danno atto che – in caso di situazioni di particolare difficoltà aziendali, legate a parametri finanziari – si incontreranno per analizzare la situazione e prendere le opportune – se necessarie – decisioni.
L'importo del Premio come sopra definito non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

UNA TANTUM

A tutti i lavoratori (Quadri e Impiegati) in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, che sarà ancora in forza al 30 settembre 2005, verrà erogato un importo Una Tantum nelle seguenti misure:

- lavoratori ex Akros: euro 1.500,00;
- lavoratori ex DM: euro 1.000,00.

Per i lavoratori ex Akros l'importo verrà riproporzionato in funzione dell'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° gennaio 2003 - 31 dicembre 2005; per i lavoratori ex DM l'importo verrà riproporzionato in funzione dell'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° marzo 2004 - 31 dicembre 2005.
L'importo verrà altresì riproporzionato per i lavoratori part time e per i periodi di assenza non retribuita.
L'importo sopra definito verrà erogato con il foglio paga del mese di settembre 2005.
L'importo Una Tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Il business riconosce solo sistemi di classificazione del personale impostati sulla risposta alle necessità allargate di servizio. In un periodo di elevata competitività e di rinnovamento tecnologico continuo e spinto è essenziale per la sopravvivenza e lo sviluppo della azienda reagire agli stimoli di business con velocità e con sempre migliore produttività.
Le Parti pertanto concordano che, ai fini del recupero di efficienza e di competitività e del mantenimento del sistema di Qualità della Società, è fondamentale il miglioramento delle professionalità dei lavoratori, l'evoluzione delle loro competenze e l'ottimizzazione e la flessibilità del loro utilizzo.
A tale scopo, viene concordato un nuovo e più aggiornato sistema di inquadramento professionale di riferimento che delinea figure professionali coerenti con il business e/o con l'organizzazione della società.
Tale sistema di inquadramento rappresenta e riconosce le professionalità delle risorse, in coerenza con il sistema del C.C.N.L. anche recuperando in parte criteri utilizzati in passato dalla ex Akros e dalla ex DM, individuando due posizioni professionali aggiuntive ed intermedie tra il 1° e il Quadro e tra il 2° e il 1° livello.
Tale sistema di inquadramento ridefinisce i profili professionali alla luce dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, delle tecnologie e del business e originerà una banca dati delle professionalità, finalizzata ad un coerente inquadramento contrattuale e alla definizione degli iter di carriera. La banca dati costituirà anche il riferimento per la pianificazione delle risorse sulle attività verso i Clienti.
Il sistema viene illustrato negli allegati – che costituiscono parte integrante del presente accordo –, in cui le figure professionali vengono anche agganciate ai livelli contrattuali.
In particolare le figure professionali sono riferibili alle seguenti aree:

- Servizi professionali (prestazioni, progetti, sistemi) e Outsoucing
- Tecnologie e I.D.C.
- Fabbrica del Software
- Sales
- Marketing
- Staff di supporto.

Vengono creati due superminimi di posizione professionale (S.P.P.), in corrispondenza al 2° livello (2°SPP) e al 1° livello (1°SPP), relativi ad alcune figure professionali.
Tali superminimi ammontano a:
- 60% della differenza del minimo contrattuale tra 1° livello e il minimo contrattuale oltre all'Indennità di Funzione di C.C.N.L. del Quadro per il 1° livello SPP;
- 60% della differenza del minimo contrattuale tra 2° e 1° livello per il 2°SPP livello.

Tali superminimi di posizione verranno assorbiti – fino a concorrenza – in caso di passaggio rispettivamente a Quadro e a 1° livello.
Tutte le risorse verranno censite entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, secondo gli skills in loro possesso e verranno verificati gli inquadramenti relativi. In caso di inquadramento non corrispondente verrà definito – previa valutazione con i Responsabili – un programma di riallineamento, che sarà oggetto di verifica con le RSU/RSA e che si concluderà entro i successivi 12 mesi.

L'assegnazione ad una figura professionale non esclude il possibile utilizzo, in caso di necessità e secondo le competenze, anche in altri ruoli omogenei.

Nel frattempo l'elemento di maggiorazione derivante dal precedente Accordo Integrativo per il personale ex Akros verrà mantenuto quale superminimo individuale e – solo al fine del reinquadramento – verrà utilizzato fino a concorrenza. La parte eccedente verrà mantenuta come superminimo individuale non assorbibile.
Per il personale ex DM ai fini del reinquadramento verranno utilizzati – fino a concorrenza – i superminimi individuali assorbibili ad oggi esistenti.

Il sistema professionale composto da descrizione delle figure professionali con relativo livello di inquadramento e matrici riassuntive sarà oggetto di verifica congiunta con le OO.SS. entro il mese di ottobre 2005, dopodiché diverrà parte integrante del presente Verbale.

FORMAZIONE

La Società ha aderito da tempo a FOR.TE, Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua per le imprese del terziario.
FOR.TE ha lo scopo di promuovere Piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali, finalizzati al consolidamento e allo sviluppo delle competenze dei lavoratori.
Le Parti concordano di prendere in esame, di volta in volta, le opportunità che tale Fondo mette a disposizione, predisponendo Piani formativi di sviluppo delle risorse.

CLAUSOLA FINALE

Con la stipula del presente Verbale le Parti si danno reciprocamente atto che tutti i precedenti accordi, prassi e contratti aziendali, a qualsiasi titolo, ragione o causa stipulati, o dalla Società eventualmente recepiti da gestioni precedenti, sono abrogati e decaduti essendo recepiti e sostituiti, ad ogni effetto, dal presente Contratto Integrativo Aziendale.
Per quanto non espressamente previsto dal presente Accordo di armonizzazione valgono le vigenti norme di Legge e il C.C.N.L. del Terziario Distribuzione e Servizi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nel rispetto di quanto previsto al secondo punto della seconda premessa, l'avvio di un Accordo articolato e – nel suo complesso – innovativo come quello sottoscritto in data odierna potrà comportare necessità di conferme interpretative e normali contrattempi tipici dei periodi di avviamento. Potranno anche verificarsi problematiche di qualsiasi natura che necessiteranno di verifiche e messe a punto.
La volontà delle Parti di trovare soluzioni ai problemi si appoggia al sistema di relazioni sindacali orientato al confronto che ha ispirato l'Accordo sottoscritto.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo, fatte salve diverse decorrenze espressamente indicate per singoli istituti, entrerà in vigore il 1° gennaio 2006 e scadrà il 31 dicembre 2008, ferma restando la sua validità sino al suo rinnovo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Data Management S.p.A.

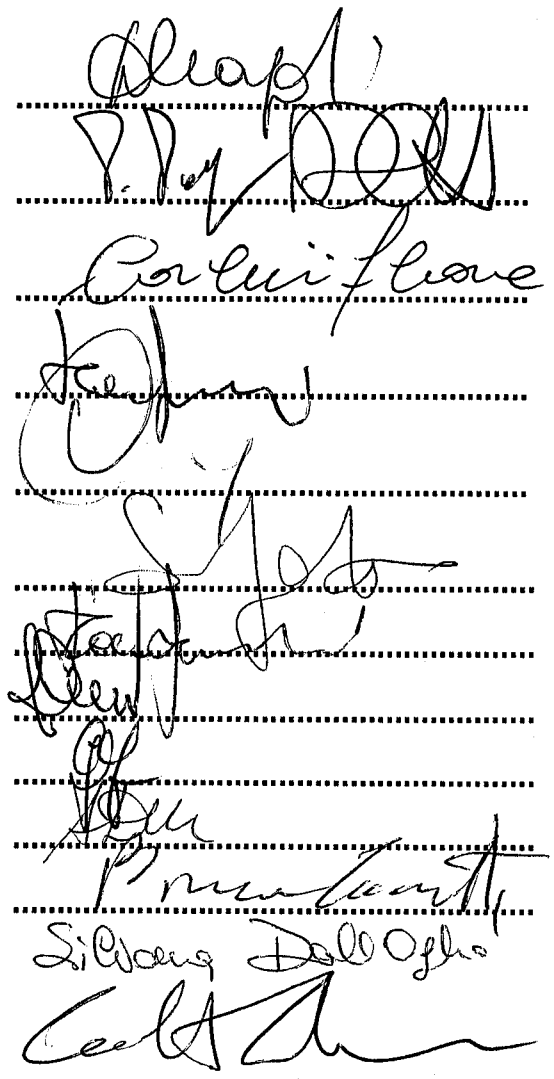
Unione CTSP

Filcams – CGIL Nazionale

Fisascat – CISL Nazionale

Uiltucs – UIL Nazionale

RSA/RSU



ALLEGATO A VERBALE DI ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE DEL 22 LUGLIO 2005

MASSIMALI VITTO E ALLOGGIO

Alberghi: Roma e Milano € 130,00 a notte
Altri Capoluoghi di Provincia € 100,00 a notte
Altre Località € 80,00 a notte

Pasti: € 40,00 per due pasti giornalieri, compreso un ticket

Eventuali casi particolari verranno valutati di volta in volta.

POLIZZE INFORTUNI

Polizza Rischi Professionali

Contraente: DATA MANAGEMENT Spa
Via Paracelso, 2
Palazzo Liocorno – Centro Direzionale Colleoni
20041 AGRATE BRIANZA (MI)
C.F./P.IVA: 03691060960

Rischi assicurati: Morte e/o Invalidità permanente conseguenti ad infortunio nello Svolgimento dell'attività professionale

Normativo: confermato quello in corso

Capitali assicurati:

· Quadri, Impiegati

Caso Morte
5 volte la retribuzione lorda annua con il massimo di €uro 309.874,14.-
Caso Invalidità Permanente
6 volte la retribuzione lorda annua con il massimo di €uro 371.848,97.-

Franchigie: **Franchigia assoluta per Invalidità Permanente**

La somma assicurata per invalidità permanente è soggetta alle seguenti franchigie assolute:

a) 5% sulla somma eccedente €uro 258.228,45 e fino a €uro 361.519,83.-;
b) 10% sulla somma eccedente €uro 361.519,83.-

Nel caso in cui l'invalidità permanente sia di grado superiore al 20% della totale, la Società liquida l'indennità senza alcuna franchigia

Polizza Rischi Extraprofessionali

Contraente: DATA MANAGEMENT Spa
Via Paracelso, 2
Palazzo Liocorno – Centro Direzionale Colleoni
20041 AGRATE BRIANZA (MI)
C.F./P.IVA: 03691060960

· Quadri, Impiegati

Rischi assicurati: Morte e/o Invalidità permanente conseguenti ad infortunio nello svolgimento dell'attività extraprofessionali

Normativo: confermato quello in corso

Capitali assicurati:

· Quadri, Impiegati e Collaboratori

Caso Morte
5 volte la retribuzione lorda annua con il massimo di €uro 309.874,14.-
Caso Invalidità Permanente
6 volte la retribuzione lorda annua con il massimo di €uro 371.848,97.-

Franchigie:

Quadri, Impegati

La somma assicurata per invalidità permanente è soggetta alle seguenti franchigie assolute:

c) 5% sulla somma eccedente €uro 258.228,45 e fino a €uro 361.519,83.-;
d) 10% sulla somma eccedente €uro 361.519,83.-

Nel caso in cui l'invalidità permanente sia di grado superiore al 20% della totale, la Società liquida l'indennità senza alcuna franchigia

POLIZZA AUTO RISCHI DIVERSI (proposta SIMA, in attesa di risposta)

Contraente:	DATA MANAGEMENT Spa Via Paracelso, 2 Palazzo Liocorno – Centro Direzionale Colleoni 20041 AGRATE BRIANZA (MI) C.F./P.IVA: 03691060960
Assicurati:	La Contraente, i Dirigenti ed i Dipendenti
Garanzie:	Incendio, Fulmine, Scoppio, Furto e Rapina Complementari Incendio e Furto Guasti accidentali conseguenti ad urto, ribaltamento, collisione, uscita di strada Eventi Speciali Cristalli
Valutazione del danno:	(a valere per le garanzie incendio, furto, kasko ed eventi speciali) Valutazione del danno totale - valore a nuovo per i primi dodici mesi dall'immatricolazione - pubblicazione "eurotax giallo" successivamente ai dodici mesi Valutazione del danno parziale - degrado del 10% per auto fino a due anni di vita - degrado del 20% per auto da due a tre anni di vita - degrado del 30% per auto oltre tre anni di vita
Franchigie e Scoperti:	Per ciascun sinistro restano a carico dell'Assicurato: In caso di danni che riguardano la Garanzia Furto e la Garanzia Kasko - franchigia di €uro 250,00.- per auto fino a 18 CV - franchigia di €uro 400,00.- per auto oltre i 18 CV In caso di danni che riguardano la Garanzia Cristalli - franchigia di €uro 25,00.- fino a € 2500 max di rimborso In caso di danni che riguardano la Garanzia Eventi Speciali - scoperto 10% con il minimo di €uro 103,00.-

POLIZZA RIMBORSO SPESE MEDICHE

3

Contraente: PREVIP - Cassa di Assistenza
Regolamento DATA MANAGEMENT Spa
Viale Monza, 2 – 20127 MILANO

Assicurati: I dipendenti (esclusi i Dirigenti) e le persone facenti parte del proprio nucleo familiare, compreso il convivente more uxorio, come da certificato angrafico, a loro convenzionalmente parificate nel testo

I^ IPOTESI

Oggetto della garanzia

L'Assicurazione è operante per le spese sostenute dagli Assicurati, in conseguenza di malattia o nel caso di infortunio, secondo le prestazioni nel seguito indicate.

Sezione 1) – Spese per ricovero e prestazioni sanitarie complementari
Sezione 2) – Spese sanitarie extraospedaliere

Massimali

Sezione 1) - Spese per ricovero e prestazioni sanitarie complementari	€uro 15.000,00.-
Sezione 2) - Spese sanitarie extraospedaliere	€uro 500,00.-

Il massimale rappresenta l'unica disponibilità nell'anno assicurativo per l'intero nucleo familiare, qualunque sia il numero delle malattie e degli infortuni verificatisi.

Assicurati

I Dipendenti (esclusi i Dirigenti) della DATA MANAGEMENT Spa e le persone facenti parte del proprio nucleo familiare, compreso il convivente more-uxorio, come da certificato anagrafico, a loro convenzionalmente parificate nel testo.

Prestazioni

Sezione 1) – Spese per ricoveri e prestazioni sanitarie complementari

La Società rimborsa in caso di:

RICOVERO CON INTERVENTO CHIRURGICO reso necessario da malattia o infortunio

- accertamenti diagnostici, onorari del chirurgo e di ogni altro componente l'équipe operatoria, diritti di sala operatoria, materiale d'intervento, assistenza medica, cure, trattamenti fisioterapici rieducativi, medicinali ed esami post-intervento;
- rette di degenza, nel limite giornaliero di €uro 7,75.- con il massimo di 60 giorni;
- accertamenti diagnostici, onorari del chirurgo e di ogni altro componente l'équipe operatoria, diritti di sala operatoria, materiale d'intervento, assistenza medica, cure, trattamenti fisioterapici rieducativi, medicinali ed esami post-intervento;
- rette di degenza, nel limite giornaliero di €uro 7,75.- con il massimo di 60 giorni;

RICOVERO SENZA INTERVENTO CHIRURGICO reso necessario da malattia o infortunio
INTERVENTO CHIRURGICO AMBULATORIALE reso necessario da malattia o infortunio
le spese sostenute per:

- accertamenti diagnostici, assistenza medica, cure, trattamenti fisioterapici rieducativi, medicinali;
- rette di degenza, nel limite giornaliero di €uro 7,75.- con il massimo di 60 giorni;

../..

PARTO CESAREO con il limite di €uro 1.500,00.- per evento
le spese sostenute per:

- accertamenti diagnostici, onorari del chirurgo e di ogni altro componente l'équipe operatoria, diritti di sala operatoria, materiale d'intervento, assistenza medica, cure, trattamenti fisioterapici rieducativi, medicinali ed esami post-intervento;
- rette di degenza, nel limite giornaliero di €uro 7,75.- con il massimo di 60 giorni;

Le garanzie RICOVERI CON INTERVENTO CHIRURGICO, RICOVERI SENZA INTERVENTO CHIRURGICO e INTERVENTO CHIRURGICO AMBULATORIALE, valgono esIcusivamente per le seguenti affezioni:

a) infarto miocardico ed insufficienza cardiorespiratoria;
b) forma tubercolare Koch positiva;
c) malattie dell'apparato emopoietico escluse in ogni caso le forme ereditarie;
d) emorragia e trombosi cerebrale, embolia polmonare, morbo di Buerger;
e) neoplasie, compresa la leucemia;
f) infortuni;
g) grandi interventi chirurgici elencati in polizza.

Sezione 2) – Spese sanitarie extraospedaliere

Per spese sanitarie extraospedaliere si intendono le spese sanitarie sostenute al di fuori del regime di ricovero.
Rimborso nella misura del 50% ad eccezione dei seguenti casi per i quali valgono i limiti e le misure rispettivamente riportati:

- agopuntura — al 100% (purchè praticata da medici);
- occhiali e lenti a contatto — al 100% fino al limite di €uro 100,00.- per persona e per anno;
- protesi ortopediche — al 100% fino al limite di €uro 100,00.- per persona e per anno;
- protesi uditive — al 100% fino al limite di €uro 100,00.- per persona e per anno;
- protesi dentarie — fino a €uro 100,00.- per elemento, ed escluse le cure conservative;
- ticket — al 100% purchè la spesa sia documentata da documento fiscale con indicazione della spesa come ticket o analoga voce;
- quote in franchigia — al 100% purchè la spesa sia documentata da documento fiscale+prescrizione medica su ricettario del SSN anche in copia; il rimborso sarà al 50% in caso di mancata presentazione della prescrizione medica;
- medicinali e farmaci — al 100% purché la spesa sia documentata da prescrizione+fustelle+scontrino;
- preparati galenici/farmaci omeopatici/applicazioni aerosol/vaccini/alimenti dietetici/intergratori alimentari al 100% con prescrizione medica+ scontrino;
- apparecchi ortodontici ed ortodonzia al 50% senza limiti e al di fuori del massimale previsto per le spese sanitarie extraospedaliere;

Bilancio annuo e conguaglio del premio applicato alla sola Sezione 2) Spese sanitarie extraospedaliere

Premio lordo per ciascun nucleo — €uro 250,00.-

./..

SISTEMA DI CALCOLO DEL TASSO DI UTILIZZO DELLE RISORSE

GIORNI ANNUI	**365**
- SABATI	
- DOMENICHE	
- FESTIVITA' INFRASETTIMANALI	
- SANTI PATRONI	
GIORNI TEORICI	**X**
- MEDIA UTILIZZO FERIE/EX FESTIVITA'/R.O.L./RIPOSI COMPENSATIVI	
GIORNI LAVORABILI	**Y**
- MEDIA ASSENTEISMO	
GIORNI PRODUTTIVI	**Z**
TASSO DI UTILIZZO DELLE RISORSE **Incidenza dei giorni produttivi sui giorni teorici**	**T.U.R.**

