IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DELLA SOCIETA' ARTHIS S.P.A.

Il giorno otto novembre 2006, a Milano si sono incontrati:
Per la società Arthis Spa il Dott. Roberto Gerosa,
Per Filcams, Fisascat, Uiltucs nazionali nelle persone di: Marinella Meschieri, Alfredo Magnifico, Aldo Giammella con la presenza delle strutture territoriali e RSU, RSA.
Le parti hanno convenuto la stipula della presente ipotesi di accordo integrativo aziendale per i dipendenti della Società Arthis Spa.

Art. 1 VALIDITA' E AMBITO APPLICAZIONE

Il presente accordo integrativo aziendale sarà applicato ai dipendenti Arthis S.p.a.

Nel caso di costituzione di nuove società che siano controllate da Arthis S.p.a. e/o nel caso di acquisizione di società che siano successivamente controllate da Arthis S.p.a., che esercitino le stesse attività, Arthis si impegna a realizzare condizioni normative ed economiche omogenee rispetto a quelle introdotte dal presente accordo e a tale riguardo sarà attivato un apposito confronto.

Per società controllate di cui al precedente comma, devono intendersi esclusivamente quelle società la cui attività sia direttamente gestita e amministrata e che siano controllate in misura maggioritaria (superiore al 50%) da Arthis S.p.a.

Le parti convengono che il presente accordo per gli istituti qui regolati sostituisce e/o assorbe ad ogni effetto quanto previsto dai precedenti contratti integrativi aziendali derivanti dall'ex gruppo Rinascente.

Per gli altri istituti non modificati o non regolati dal presente accordo, continueranno ad essere applicate le condizioni normative ed economiche derivanti dagli accordi e dalla contrattazione integrativa precedente a tutti i livelli.

Le parti concordano sull'opportunità di costituire una commissione paritetica che avrà il compito di redigere entro il 2007 un testo unico contrattuale, integrandolo con il presente, attraverso la disamina dei richiamati precedenti accordi e contratti integrativi aziendali derivanti dall'ex Gruppo Rinascente.

ART. 2 RELAZIONI SINDACALI

Considerato che Arthis S.p.a. è un azienda nata per effetto della cessione di ramo d'azienda (vedi accordo 18 luglio 2003, che qui si intende integralmente richiamato), le parti condividono l'obiettivo e l'interesse a riconfermare e nel contempo rimodulare il complesso delle relazioni sindacali già in essere per addivenire ad un modello incentrato sulla reciproca correttezza, sulla informazio-

ne preventiva e il confronto finalizzato alla definizione di intese ai vari livelli e per le materie indicate alle lettere a) e b) del presente articolo.
Tale sistema, volto al conseguimento di obiettivi aziendali definiti anche in considerazione degli interessi dei lavoratori, sarà articolato su due livelli:

a) Diritti di informazione e confronto a livello d'azienda

Compete a tale livello l'informazione ed il confronto sulle seguenti tematiche:
- strutture degli assetti societari, processi di acquisizione e fusioni;
- risultati economici e di bilancio;
- strategie generali e politiche commerciali da cui discendono anche gli obiettivi annuali collegati al meccanismo di salario variabile;
- sviluppo ed investimenti;
- situazione occupazionale in termini quantitativi e di tipologia d'impiego (contratti a termine, d'inserimento, apprendisti, tirocini/stage, telelavoro, somministrazione a tempo determinato, ecc.)
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione, innovazione tecnologica, terziarizzazioni e appalti;
- piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale:
- azioni positive:
- ambiente e salute;
- Salario variabile: andamento dei parametri individuati e verifica risultati conseguiti nei poli; approfondimento e confronto, sulla base dei risultati realizzati, sulla adeguatezza del meccanismo istituito, apportando laddove convenuto, modifiche e/o integrazioni a parametri/obiettivi come disposto dagli artt. 17 e 18 rubricati "salario variabile" e "elemento salariale premio risultato aziendale";

Tali incontri si effettueranno almeno due volte l'anno su richiesta delle parti.

b) Diritto d'informazione e/o confronto a livello di unità produttiva/territoriale

A richiesta di una delle parti, compete a questo livello l'informazione e/o il confronto, anche finalizzato a realizzare intese sulle seguenti tematiche:
- andamento economico e commerciale;
- Investimenti;
- organici e loro composizione quantitativa e qualitativa, lavoro straordinario e supplementare;
- mercato del lavoro: tipologie d'impiego, contratti a termine, d'inserimento, apprendistato, tirocini/stage, telelavoro, somministrazione a tempo determinato;
- organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa;
- appalti e terziarizzazioni;
- ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche e di interventi di ristrutturazione;
- informazioni relative all'andamento del salario variabile dell'unità produttiva e approfondimento riguardo agli strumenti gestionali utili al raggiungimento.

ART. 3 APPALTI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 211 del vigente CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, Arthis S.p.a. si impegna:

- a concludere contratti d'appalto solo con imprese che siano in regola con tutte le licenze ed autorizzazioni richieste per l'esercizio della relativa attività;
- ad esigere da queste pieno rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico di appartenenza;
- a far rientrare nei contratti d'appalto l'impegno delle imprese appaltatrici ad operare secondo modalità e ad utilizzare attrezzature e macchinari in regola con le vigenti norme antinfortunistiche e in materia di sicurezza sul lavoro, dando applicazione all'art. 7 delle legge n. 626/94 e relative modificazioni intervenute in materia.

ART. 4 DIRITTI SINDACALI

Assemblea

Fermo restando quanto previsto dall'art. 30 del vigente CCNL, di cui si conferma integralmente il contenuto, il limite massimo di dodici ore annue di assemblea previste dal CCNL, viene elevato a 15 ore annue.

Lo svolgimento delle ore di assemblea aggiuntive, dovrà avvenire nelle giornate e nelle ore di minore intensità lavorativa.

Le parti si danno reciprocamente atto che il trattamento previsto dal presente accordo per l'istituto dell'assemblea costituisce un trattamento complessivamente migliorativo rispetto a quanto previsto dal CCNL.

Permessi sindacali

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 22 e 23 del vigente CCNL, di cui si conferma integralmente il contenuto, i permessi retribuiti previsti per i componenti la Rappresentanza sindacale aziendale di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300 ed alla lettera b) dell'art. 23 del CCNL , vengono elevate nelle misure di seguito indicate:

- a tre ore complessive all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a) dell'art. 23 del CCNL;
- a quattordici ore complessive mensili nelle aziende di cui alla lettera b) e c) dell'art. 23 del CCNL.

Le norme di cui sopra, nel rispetto dei criteri previsti dal CCNL del terziario, si applicano anche alle RSU.

ART. 5 EVENTI GRAVI - LUTTUOSI

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente, perché, in questo ultimo caso, la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

La lavoratrice o il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi in caso di decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente, purchè, in questo ultimo caso, la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

ART. 6 CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volta a conciliare il tempo di vita e di lavoro (ad es. telelavoro, part-time, flessibilità positiva) ed al fine di definire programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo un periodo di congedo per maternità, le parti si incontreranno per predisporre progetti ai sensi dell'art. 9 lettera b) della legge n. 53/2000 nell'ambito delle azioni positive per la flessibilità finanziabili.

Art. 7 PART-TIME POST MATERNITA'

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL (art.87– sezione quarta) in materia di part-time post maternità, al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, l'azienda accoglierà, nell'ambito del 5% della forza occupata nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.
Nelle unità produttive che occupano da 16 a 49 dipendenti tale richiesta spetta ad almeno due lavoratori nel corso dell'anno.
In ottemperanza a quanto previsto dall'art 87, la richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa nonché la proposta di articolazione dell'orario prescelta.

ART. 8 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti nel rispetto delle reciproche autonomie e nell'ambito dei livelli di informazione e confronto previsti nel capitolo "relazioni sindacali", ribadiscono che il tema dell'organizzazione del lavoro compete al livello della singola unità produttiva/territorio.

Le parti confermano che i programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che valorizzino la professionalità, migliorino

complessivamente le condizioni di vita e di lavoro in tutti i loro aspetti, migliorando nel contempo la qualità del servizio, più elevati livelli di redditività, produttività ed efficienza, anche attraverso una più equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro, e un accrescimento della professionalità.

A livello di unità produttiva/sede, si attiveranno confronti con le RSA/RSU anche con l'assistenza delle OO.SS. territoriali di Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL al fine di realizzare intese sull'organizzazione del lavoro e sull'insieme delle variabili che ad essa concorrono (composizione degli organici, orari e turni di lavoro, distribuzione degli orari, ecc.).

ART. 9 MERCATO DEL LAVORO

L'azienda dichiara che in caso di nuove assunzioni, le tipologie d'impiego che utilizzerà saranno esclusivamente quelle previste dal CCNL Terziario distribuzione.

a) Apprendistato

Le parti convengono che l'utilizzo di questo istituto è finalizzato allo stabile inserimento di nuova occupazione.
L'azienda comunicherà per iscritto all'apprendista con cadenza annuale, il grado di apprendimento raggiunto con riferimento in particolare ai contenuti del suo progetto formativo e della qualifica professionale/mestiere considerato.
Fermo restando le previsioni del CCNL per quanto attiene la materia ed i successivi rinvii ai livelli di competenza, l'azienda, al raggiungimento dei tre quarti della durata prevista, comunicherà per iscritto agli interessati l'esito del rapporto medesimo che costituisce un impegno a dar corso alla riconferma a tempo indeterminato alle naturali scadenze.

b) Tirocini formativi/Stage

I tirocini formativi/ stage di cui al D.M. 25 marzo 1998 n. 142 e successive modifiche, sono rivolti a giovani che stanno svolgendo un periodo di formazione o che hanno terminato il ciclo di studi. I tirocinanti non sono considerati lavoratori subordinati.
La durata massima del tirocinio formativo sarà pari a dodici mesi, per i portatori di handicap la durata massima è pari a ventiquattro mesi.
L'azienda, sulla base di quanto previsto dalla legge sulla materia, dovrà designare un tutor. L'orario di formazione in aziende del tirocinante non deve, se non in casi eccezionali corrispondere all'orario di lavoro settimanale, ma essere strettamente commisurato ai tempi di apprendimento in rapporto al profilo professionale stabilito dalla convenzione.
I tirocinanti con diploma riceveranno, con le modalità oggi in vigore, oltre al buono pasto giornaliero anche un rimborso spese pari a 300 euro mensili per i primi tre mesi e 500 euro mensili per i mesi successivi; per i laureati, sempre con le modalità oggi in vigore, il rimborso sarà pari invece a 500 euro dal primo mese oltre ai buoni pasto giornalieri.

L'azienda informerà periodicamente le RSU/RSA in merito al numero delle convenzioni stipulate con i soggetti promotori e il numero di tirocinanti presenti.

ART. 10 MALATTIA

Indennità economica

Fermo restando quanto previsto a tale titolo dalla contrattazione integrativa ai vari livelli vigente, le parti si attiveranno nei confronti delle istituzioni preposte e dell'INPS affinché anche le imprese che forniscono servizi a terzi possano beneficiare dei diritti oggi previsti per altri settori ciò poiché l'INPS, in caso di malattia ai dipendenti Arthis non eroga alcuna indennità economica perché la stessa è inquadrata nel settore dell'industria e che tale posizione contributiva è l'unica allo stato attuale a consentire il pieno utilizzo degli ammortizzatori sociali.

L'azienda si rende sin da ora disponibile qualora vi fosse la possibilità di applicare quanto previsto dall'art. 168 del vigente CCNL Terziario Distribuzione e servizi (quota a carico INPS), a riconoscere una ulteriore integrazione dell'indennità erogata dall'INPS a proprio carico sino a raggiungere il 100% della retribuzione a coloro che alla data odierna non ne godono in virtù dei diversi trattamenti previsti dalla precedente contrattazione integrativa.

Conservazione del Posto

L'azienda conserverà il posto di lavoro sino a guarigione clinica ai malati affetti da patologie oncologiche, patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.

ART. 11 INFORTUNIO SUL LAVORO

Fermo restando quanto previsto a tale titolo dalla contrattazione integrativa vigente, l'azienda anticiperà l'indennità a carico dell'INAIL, fermo restando l'obbligo di trasmissione dell'assegno da parte del dipendente per il conguaglio.

ART. 12 PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE

L'azienda accorderà al dipendente che ne faccia richiesta, permessi retribuiti di breve durata per visite mediche specialistiche effettuate presso studi medici, strutture ASL, ospedali. Qualora sia necessario sottoporsi a visite specialistiche e non sia possibile effettuarle al di fuori dell'orario di lavoro, al lavoratore competeranno permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario alla loro effettuazione (allegato 1- regolamento permessi).
Il lavoratore dovrà presentare all'azienda, allegandola al rapportino ore mensili, idonea documentazione rilasciata dall'Ente preposto.
Nel caso in cui il dipendente a fine mese non alleghi il certificato di visita specialistica che attesti il permesso, le ore di assenza ingiustificate saranno detratte dal monte ore di permessi individuali retribuiti.

ART. 13 FLESSIBILITA' IN ENTRATA ED IN USCITA

Le parti, nell'ottica di favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, convengono sull'opportunità di istituire la flessibilità negli orari di ingresso e di uscita articolata come segue:

Sede di MILANO
L'ingresso è flessibile con entrata dalle ore 08.30 alle ore 09.15 e uscita tra le ore 17.00 e le ore 17.45.
La flessibilità fruita dovrà essere recuperata dal dipendente entro il mese in cui si è verificato l'evento.

Sede di ANCONA
Il dipendente potrà fruire della flessibilità di 30 minuti la mattina dalle ore 8.00 alle ore 08.30 con l'uscita all'ora di pranzo tra le ore 12.30 e le ore 13.00. Il pomeriggio l'ingresso potrà avvenire dalle ore 14.00 alle ore 15.00. La sera l'uscita potrà invece essere effettuata tra le ore 17.05 e le ore 18.05.
La flessibilità fruita dovrà essere recuperata dal dipendente giornalmente o settimanalmente.

Sede di CATANIA
L'ingresso è flessibile con entrata dalle ore 08.00 alle ore 08.30 e uscita tra le ore 17.00 e le ore 17.30.

La flessibilità fruita dovrà essere recuperata dal dipendente settimanalmente.

Anche i lavoratori a part-time di tutte le sedi potranno differire l'orario in ingresso e in uscita secondo le modalità in vigore per i lavoratori a tempo pieno sopra indicate rispetto all'orario di lavoro risultante dal patto individuale.

Il lavoratore dovrà essere sul posto di lavoro entro gli orari vigenti nelle diverse sedi. Eventuali ritardi rispetto alla flessibilità in entrata e in uscita come sopra indicato, non potranno essere recuperati né dedotti dai permessi individuali retribuiti se non autorizzati dall'azienda.

ART. 14 PAUSE

Nel rispetto della normativa vigente, vengono istituite per tutti i dipendenti con contratto a tempo pieno due pause retribuite giornaliere di quindici minuti cadauna da usufruirsi una al mattino ed una il pomeriggio.
La pausa prevista per i lavoratori part time orizzontali è di 15 minuti da fruirsi orientativamente a metà della loro prestazione giornaliera.
Per i lavoratori part time verticali valgono le medesime regole previste per i lavoratori a tempo pieno.
I lavoratori dovranno timbrare per ogni pausa l'inizio e la fine.
Fermo restando che il godimento della pausa non potrà avvenire in modo tale da lasciare completamente sguarnito il proprio ufficio di appartenenza, il godi-

mento della stessa non potrà iniziare o terminare in coincidenza dell'inizio o della fine dell'orario di lavoro individuale giornaliero.

ART. 15 PART TIME

A fronte di esigenze personali i lavoratori a full time potranno richiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time per un periodo definito al termine del quale torneranno a full time.
L'azienda si impegna ad accogliere tali richieste laddove compatibili con le esigenze organizzative.

ART. 16 TRATTAMENTO SOSTITUTIVO MENSA

Nel riconfermare i trattamenti in essere esistenti a Milano e a Catania, al fine di uniformare maggiormente gli stessi anche per la sede di Ancona, in relazione alla fruizione di pasti nel corso dell'effettuazione della pausa pranzo, le Parti si accordano in merito all'introduzione di un servizio sostitutivo di mensa per i dipendenti del Polo di Ancona.

Le modalità con cui sarà garantita la fruizione di tale istituto verranno progressivamente allineate alle condizioni oggi in essere per il Polo di Catania (ove non esiste una mensa aziendale cui l'azienda abbia accesso esclusivo) e, una volta a regime, evolveranno secondo le modalità adottate per la suddetta unità operativa.

Nello specifico sarà sottoscritta una convenzione con una società/esercizio specializzato operante nel settore della ristorazione collettiva ed ubicato nelle immediate vicinanze dell'ufficio di Ancona rendendo fruibile un pasto, nella sua articolazione più completa, compatibilmente con l'offerta che si riuscirà ad individuare in relazione a quanto appena richiamato.

La soglia di contribuzione al costo del pasto posta a carico dell'azienda sarà identica a quella attualmente sostenuta per permettere la fruizione di pasti nel corso della pausa pranzo ai dipendenti impiegati presso la sede di Catania (valore pari, al momento della stipula del presente contratto, a 5,21 Euro).
A tale valore di contribuzione da parte dell'azienda si arriverà per passi successivi secondo la scala di seguito esplicitata (eventualmente rivista nel suo valore di arrivo in congruenza con le modifiche potenziali di futura adozione per il Polo di Catania):

- Anno 2007: 3,00 Euro
- Anno 2008 4,00 Euro
- Anno 2009 5,21 Euro

Avranno diritto ad accedere al trattamento sostitutivo della mensa coloro che giornalmente lavorano per più di cinque (5) ore giornaliere.

PARTE ECONOMICA

Art 17 SALARIO VARIABILE

In coerenza con quanto previsto dal protocollo del 23/7/1993 e dal patto del 22 dicembre 1998 le parti convengono di istituire un meccanismo di premio variabile correlato ai risultati aziendali.
Il suddetto premio variabile denominato Fatturato Pro Capite (FPC) sarà correlato alla misurazione del Fatturato di Riferimento (così come specificato nel punto che segue).
Le misure economiche determinate secondo i principi sotto dettagliati, saranno derivate dal bilancio della società Arthis S.p.A. depositato entro 30 giorni dalla sua approvazione e le grandezze monetarie oggetto di erogazione saranno pagate agli aventi diritto, come più avanti specificato, nel corso del mese di Aprile successivo agli anni oggetto di raffronto.

Il sistema di salario variabile definito con il presente accordo è regolamentato, come detto, in coerenza con quanto previsto dai Protocolli sopra richiamati e dal vigente CCNL, e non è pertanto utile ai fini di alcun Istituto legale e contrattuale, né, pertanto, ai fini del TFR.
Inoltre, stante la sua natura e valenza, é altresì da considerarsi nell'ambito di quei trattamenti retributivi che, sempre in virtù delle intese del 23/7/1993, é destinato a godere di più favorevoli regimi contributivi, previdenziali o fiscali.

A) DEFINIZIONE DEI PARAMETRI

La quota individuale annualmente erogabile sarà determinata come di seguito specificato.

Ogni anno, dopo il deposito del Bilancio approvato, si procederà sulla scorta dei dati ivi contenuti a quantificare gli indicatori che compongono la grandezza eletta a parametro di riferimento e cioè il Fatturato Medio Pro capite (ottenuto rapportando il Fatturato di Riferimento al totale delle ore lavorate).
In funzione del progresso percentuale conseguito da tale grandezza rispetto ai medesimi parametri riferiti all'anno precedente si procederà ad erogare quote di salario variabile secondo le tabelle indicate nel successivo paragrafo B) MISURA DEL PREMIO.

Il calcolo dunque alla base della misurazione dell'incremento percentuale definito come parametro di efficienza dell'azienda cui commisurare la corresponsione di quote variabili di salario è rappresentato dal seguente rapporto:

Fatturato di Riferimento anno t/Totale ore lavorate anno t
Fatturato di Riferimento anno t-1/ Totale ore lavorate anno t-1

Il Fatturato di Riferimento è ottenuto nel seguente modo:

RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI meno
RICAVI INTERCOMPANY meno
SERVIZI ADDIZIONALI meno
RICAVI DA ALTRI PROGETTI

= FATTURATO di riferimento

Il valore monetario così ricavato, ovvero il Fatturato di Riferimento, desumibile dal Bilancio riferito all'esercizio fiscale (settembre anno t – agosto anno t+1) in chiusura, approvato entro il 31 dicembre di ciascun anno solare e depositato secondo i requisiti di legge entro trenta giorni, sarà diviso per le ore lavorate nel corso del medesimo periodo oggetto di analisi.

Per "ore lavorate", si intendono:

(+)	tutte le ore effettivamente lavorate dai lavoratori sia a tempo indeterminato che a tempo determinato
(+/-)	la somma algebrica dei cambi temporanei dell'orario di lavoro
(+)	tutto lo straordinario prestato senza distinzione di tipologia
(-)	assenze per malattia ed infortunio (integralmente dal momento che non vi è nessuna quota a carico dell'INPS)
(-)	assenze a lungo termine non retribuite (aspettative, servizio militare, ecc.)
(-)	assenze non retribuite per altre cause non ricomprese nei punti precedenti (ritardi, scioperi, ecc.)
(-)	ore effettivamente lavorate da lavoratori sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato impegnati su progetti differenti da quelli relativi ex rinascente
(-)	mancato lavoro per CIGS
(-)	mancato lavoro per Contratti di Solidarietà (CDS)

Le parti si danno altresì atto che, con la stipula del presente accordo, dovrà intendersi sostituito ed annullato a tutti gli effetti ogni meccanismo di salario variabile previsto da precedenti accordi integrativi aziendali.

B) MISURA DEL PREMIO

Il valore annuale delle erogazioni derivanti dall'applicazione del premio di salario variabile non potrà eccedere, per ogni lavoratore, l'importo di € 300 lordi annui per l'anno 2006 e 320 € per gli anni seguenti, riproporzionati in rapporto all'orario di lavoro contrattuale individuale.
Detto valore deve intendersi riferito al IV° livello e per gli altri livelli deve essere riproporzionato secondo le scale parametrali definite.

Le quote di erogazione annuale del premio, che verranno determinate entro il mese di marzo dell'anno successivo all'esercizio di riferimento, saranno calcolate secondo scaglioni crescenti la cui articolazione è illustrata, in relazione ai miglioramenti percentuali eletti a criteri giustificanti l'erogazione del suddetto premio, nelle tabelle seguenti:

TABELLA ANNO 2006

Incremento % del Fatturato pro Capite (FPC)	**Importo complessivo della quota salariale**
Da 9,00%	€ 300,00
Da 5,00% a 8,99%	€ 270,00
Da 0,00% a 4,99%	€ 250,00

TABELLA ANNO 2007 e seguenti

Incremento % del Fatturato pro Capite (FPC)	**Importo complessivo della quota salariale**
Da 10,00%	€ 320,00
Da 8,00% a 9,99%	€ 300,00
Da 4,00% a 7,99%	€ 270,00
Da 0,00% – 3,99%	€ 250,00

C) BENEFICIARI

Il premio verrà erogato con cadenza annuale con le competenze del mese di aprile dell'anno solare successivo alla chiusura dell'esercizio di riferimento.
Il premio spetta ai lavoratori in forza al momento dell'erogazione, ivi compresi gli apprendisti, e che abbiano prestato la propria attività lavorativa per l'intero anno di riferimento ai fini del calcolo del premio. Hanno altresì diritto a beneficiare del premio in proporzione ai mesi lavorati i lavoratori con contratto a tempo determinato purché in forza al momento dell'erogazione.

Il premio così ottenuto verrà riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali.

Inoltre il premio individuale sarà determinato in proporzione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tale fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie:

- Ferie;
- Permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva;
- Permessi sindacali
- Assemblee sindacali;
- Maternità obbligatoria;
- Ricovero ospedaliero;
- Infortunio professionale sul lavoro.

Sono esclusi dal premio tutti coloro i quali abbiano prestato effettiva attività nell'anno di riferimento per un periodo inferiore al 40% del loro orario contrattuale individuale.
L'orario teorico individuale annuale rappresenta il tetto massimo di orario che si considera per il raggiungimento del 100% del premio teorico con esclusione, pertanto, di percentuali superiori in funzione di maggiore attività effettiva. Ai fini del raggiungimento del limite massimo del 100% concorreranno le prestazioni straordinarie e supplementari.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno reciprocamente atto che il metodo di calcolo del fatturato di riferimento di cui all'art. 17 punto a) sarà soggetto ad una verifica da effettuarsi entro febbraio 2007 poiché le modalità di esposizione delle poste di bilancio sono state modificate rispetto al 2005.
Ciò al fine di determinare eventuali nuove modalità di calcolo.

ART. 18 ELEMENTO SALARIALE PREMIO RISULTATO AZIENDALE

In coerenza con quanto previsto dal protocollo del 23/7/93 e dal patto del 22 dicembre 1998, le parti convengono di istituire un sistema economico annuale a carattere variabile che remunera i livelli di efficienza in cui l'azienda opera nell'anno in cui avviene l'erogazione correlato ai livelli di redditività. Il suddetto elemento salariale variabile denominato **PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE**, sarà correlato alla misurazione del RISULTATO ORDINARIO ANTE IMPOSTE DEDOTTI GLI EFFETTI DEI PROVENTI E ONERI STRAORDINARI E DA PARTECIPAZIONI risultante annualmente dal bilancio della società ARTHIS SPA dell'esercizio precedente.

A) CALCOLO

La quota individuale erogabile annualmente sarà pari a 410 euro lordi l'anno a partire dall'anno 2006 e seguenti e sarà determinata come segue:

- QUALORA IL RISULTATO ORDINARIO ANTE IMPOSTE DEDOTTI GLI EFFETTI DEI PROVENTI E ONERI STRAORDINARI E DA PARTECIPAZIONI (come di seguito definito) RILEVI UN UTILE l'azienda corrisponderà la somma di euro 410 annuali.

Definizione del risultato ordinario ante imposte dedotti gli effetti dei proventi e oneri straordinari e da partecipazioni:

Risultato prima delle imposte

- proventi da partecipazione
+ oneri da partecipazione
- proventi straordinari
+ oneri straordinari

= RISULTATO ORDINARIO ANTE IMPOSTE DEDOTTI EFFETTI STRAORDINARI E PARTECIPAZIONI

B) LAVORATORI BENEFICIARI

L'elemento salariale variabile denominato PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE sarà corrisposto ai lavoratori che non beneficiano del premio fisso aziendale previsto dagli accordi integrativi in vigore.

C) CRITERI DI MATURAZIONE

Il premio di risultato aziendale spetta esclusivamente ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione con contratto a tempo indeterminato ivi compresi gli apprendisti.
Il premio di risultato aziendale spetterà a coloro che siano stati assunti precedentemente all'inizio dell'esercizio di bilancio di riferimento per il calcolo.

Tale premio verrà riproporzionato in funzione degli orari contrattuali individuali.

Inoltre sarà determinato in proporzione alle ore di attività effettiva rispetto a quelle teoriche previste individualmente. A tale fine sono considerate, oltre le ore di lavoro effettivo, anche le seguenti fattispecie:

- Ferie;
- Permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva;
- Permessi sindacali
- Assemblee sindacali;
- Maternità obbligatoria;
- Ricovero ospedaliero;
- Infortunio professionale sul lavoro

La liquidazione del premio avverrà con il foglio paga del mese di maggio.
L'importo del premio eventualmente maturato non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto di legge e di contratto né pertanto ai fini del trattamento di fine rapporto.

D) CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno reciprocamente atto che il premio di risultato aziendale riflette in modo assolutamente diretto ed immediato la solidità e la prosperità dell'impresa e convengono che nel caso in cui l'utile (punto 1 "CALCOLO") non dovesse essere conseguito sarà attivata una procedura di consultazione sindacale per addivenire a conseguenti determinazioni.

ART. 19 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo aziendale decorre dal 1 gennaio 2006 e avrà vigore sino a tutto il 31/12/2009.
Il contratto 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 sino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto integrativo aziendale.

allegato 1 - regolamento permessi

L'azienda accorda, al dipendente che ne faccia domanda, permessi retribuiti di breve durata per visite mediche specialistiche.
Qualora sia necessario sottoporsi a visite mediche specialistiche e non sia possibile effettuarle al di fuori dell'orario di lavoro, al lavoratore competono permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario alla loro effettuazione.
I lavoratori a tempo parziale dovranno possibilmente effettuare le visite in orario non lavorativo, qualora ciò fosse impossibile saranno applicate le medesime modalità.
I permessi retribuiti riguarderanno solamente le visite specialistiche effettuate presso studi medici, strutture ASL, ospedali; per quanto concerne i permessi per visite odontoiatriche saranno retribuiti solo se a carattere sporadico e non continuativi nel tempo, fino ad un massimo di 4 ore mensili.
Il lavoratore dovrà presentare all'addetto dell'amministrazione del personale, (allegandola al rapportino ore mensile), idonea documentazione rilasciata dall'ente preposto attestante la visita specialistica con indicazione dell'orario specifico (dalle ore – alle ore).
Nel caso in cui il dipendente a fine mese non alleghi il certificato di visita specialistica che attesti il permesso, le ore di assenza ingiustificate saranno considerate ore di permesso personale.

In sintesi si possono presentare 4 distinti casi :

1. Il dipendente si assenta dal proprio posto di lavoro per recarsi ad una visita specialistica e fa rientro in ufficio al termine della stessa.

2. Il dipendente si reca ad una visita specialistica nella mattinata e raggiunge il luogo di lavoro in giornata.

3. Il dipendente si assenta dal proprio luogo di lavoro, senza farvi ritorno, per recarsi ad una visita specialistica

4. Il dipendente si assenta per l'intera giornata per sottoporsi ad una visita specialistica.

Il permesso sarà retribuito con le seguenti modalità a seconda dei casi prospettati.

Nei primi tre casi (1-2-3):

- se sul certificato è specificato l'orario in cui la visita viene effettuata (ovvero dalle ore – alle ore) verrà retribuito il tempo totale della stessa (se compreso nell'orario di lavoro normale).

- se il certificato non riporta la durata esatta della visita (ovvero dalle ore – alle ore) ma sia generico con indicazione del solo orario di inizio, oppure del solo orario di uscita o infine sia generico senza indicazioni, verranno retribuite al massimo due ore di visita.

E' inoltre retribuito nei casi 1,2, e 3 il tempo di viaggio:
- nel caso 1 in cui il dipendente si reca presso il luogo della visita per rientrare in ufficio successivamente, viene retribuito fino ad un massimo di un'ora e trenta minuti;
- nei casi 2 e 3 nei quali il dipendente è arrivato in ufficio più tardi oppure è uscito prima, il tempo di viaggio sarà retribuito fino ad un massimo di 45 minuti (sola andata/solo ritorno).

Il caso D prevede due modalità di giustificazione del permesso:
- se sul certificato risulta specificato il tempo di permanenza di visita (dalle ore – alle ore) l'azienda retribuirà tutto il tempo della visita (sempre se compreso nell'orario di lavoro) con esclusione del tempo di viaggio;
- se il certificato riporta solamente l'indicazione dell'orario di inizio della visita o il solo orario di uscita oppure non riporta alcuna indicazione di orario allora al dipendente verranno retribuite due ore (sono sempre escluse le ore di viaggio).

In tutti questi casi le ulteriori ore di assenza saranno considerate ore di permesso a carico del dipendente (Ferie o PIR).