20121 Milano
C.so Venezia, 49
Telefono: 02/7750.314

Telefax 02/7750.488



Unione del Commercio del Turismo e dei Servizi della Provincia di Milano

L'ANNO 2003, IL GIORNO 16 DEL MESE DI SETTEMBRE

TRA

DANKA Italia S.p.A., nelle persone di **Cocchi ing. Stefano e** Sig.ra. **Ponzini Paola,** assistita dalla **Dr.ssa Roberta Rossetti dell'Unione del Commercio Turismo e servizi della Provincia di Milano** e dal **dr. Carlo Balzarini**

E

FILCAMS – CGIL ***(Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi)***
Rappresentata da **Piero Marconi** e da **Pasquale Tempesta**

FISASCAT – CISL (***Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo)***
Rappresentata da **Salvatore Falcone**

UILTuCS – UIL ***(Unione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi)***
Rappresentata da **Antonio Vargiu**

Il Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA Aziendali nelle persone di:
Bettaglio Giancarlo, Magnan Massimo, Ripamonti Mario, Zuccari Roberto, Gianino Paolo Leonardo, Forconi Grazia, Gabbrielli Marco, Livi Maurizio, Vignieri Franco.

Visti

- **l' Accordo Nazionale Integrativo Aziendale per i lavoratori della Danka Italia S.p.A. del 1°Ottobre 1998,**
- **Il Verbale di Accordo Integrativo Aziendale del 5 Giugno 2003,**

SI E' STIPULATO

Il Presente TESTO UNICO CONTRATTUALE da valere per tutti i dipendenti di Danka Italia S.p.A., che annulla e sostituisce il precedente testo sottoscritto in data 28 /07/2003

Premessa

L'evoluzione strutturale e qualitativa registratasi in particolare negli ultimi tempi, ha consentito alla DANKA Italia il conseguimento di una significativa presenza sul mercato quale fornitore indipendente (non legato ad alcun produttore) di macchine ed attrezzature per ufficio (fotocopiatrici, fax, stampanti, ecc.) e della relativa assistenza tecnica.

La DANKA Italia fa parte del Gruppo Internazionale di società che fanno capo alla "DANKA BUSSINESS SYSTEM" con sede a St. Petersburg in Florida (USA).

La DANKA Italia ha la propria sede centrale in Novegro di Segrate (MI) e conta sedi periferiche a Forlì, Firenze, Genova, Roma e Torino; l'organico, alla data di stipula del presente Accordo è di 206 unità (compresi i dirigenti, contratti a termine, CFL).

Dopo un periodo di assestamento societario e organizzativo in cui la Società ha, peraltro, condotto una politica di acquisizioni (Infotec, ramo d'azienda Kodak, Bassilichi, Daco ecc.), la DANKA ha sviluppato la propria attività in un mercato fortemente competitivo che richiede una adeguata capacità di offerta anche sul terreno delle soluzioni informatiche in linea con il progresso tecnologico, nonché di servizi aggiuntivi atti sia a meglio qualificare il proprio "business" commerciale, sia ad affermare l'immagine della Società.

Sotto il profilo sindacale è da mettere in rilievo che fin dal principio della sua costituzione, la DANKA Italia e le OO.SS. hanno dato avvio ad una relazione sindacale, che ha consentito una gestione corretta delle problematiche del personale anche in momenti cruciali della vita aziendale.

Nel quadro di questa relazione sindacale, le Parti vengono chiamate oggi a definire un equilibrato assetto delle condizioni economico/normative del personale DANKA tenuto conto delle diversificazioni che si sono determinate a seguito delle acquisizioni di società aventi regimi contrattuali e salariali diversi: di qui l'esigenza ed il presente atto ne sancisce la volontà delle parti, di pervenire alla stipula di un accordo di armonizzazione che, oltre a dare le necessarie risposte d'ordine contrattuale circa le condizioni d'impiego del personale, ne favorisce l'integrazione nella rinnovata identità unitaria della Società.

Il presente Accordo rientra altresì nel contesto di quanto convenuto tra le parti sociali ed il governo italiano con il "Protocollo 23/7/1993", che di quanto previsto in materia di secondo livello di contrattazione dal vigente CCNL "Terziario della Distribuzione e dei Servizi". In tale quadro rientra con coerenza anche quanto contenuto nella direttiva U.E. adottata dal Consiglio dei Ministri il 22/9/1994 relativa ai Comitati Aziendali europei.

Pertanto l'attivazione di quanto sopra non solo consolida il valore della "Relazione Sindacale" quale riferimento essenziale nella gestione pratica delle problematiche, ma attraverso il miglioramento delle norme e procedure esistenti nei precedenti accordi viene rafforzato il metodo del confronto che, ai vari livelli, in particolare quello decentrato, è indispensabile per governare i processi di riorganizzazione, di decentramento e sviluppo della DANKA Italia.

Gli impegni di cui sopra, fermo restando le rispettive autonome prerogative, sono alla base della comune volontà di esercitare la garanzia del rispetto delle intese raggiunte e quindi a prevenire, favorendo la ricerca del consenso, l'eventuale conflittualità fra le parti.

Il modello di "relazioni sindacali" di preventivo coinvolgimento viene pertanto riconfermato come sistema idoneo alla gestione mirata e dinamica dell'accordo raggiunto.

Tale accordo essendo anche il risultato della collazione dei testi contrattuali precedentemente sottoscritti ai vari livelli, con le società oggi facenti parte di DANKA assume la veste di "Testo Unico Contrattuale Nazionale".

Tale "Testo Unico Contrattuale Nazionale" così come di seguito definito, dovrà intendersi risolutivo all'esercizio del diritto alla contrattazione decentrata di 2° livello, da valersi per la sua vigenza per tutti i lavoratori dipendenti da DANKA Italia S.p.A.

Dichiarazione a verbale
Le Parti, nell'arco di validità del presente Testo Unico Contrattuale, verificheranno la possibilità di estenderlo, con le opportune gradualità, anche ai dipendenti delle società DaCo srl e Danka SR, società facenti parte del Gruppo Danka in Italia.

Tutto ciò premesso si conviene:

ART. 1 SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Al fine di migliorare e consolidare il modello di "Relazioni sindacali" praticato in precedenza con DANKA Italia ed allo scopo di armonizzare l'attivazione di tale esercizio con quanto dichiarato in "Premessa" e con quanto in materia è previsto dal vigente CCNL viene definito un modello di "Relazioni sindacali" (Livello Nazionale – Livello Decentrato) senza che ciò comporti una duplicazione di competenze né oneri aggiuntivi per la Società.
Tale modello, come di seguito riportato, è finalizzato al pieno riconoscimento del ruolo negoziale delle parti ai vari livelli di competenza per le materie previste per ogni livello, valorizzando il livello di confronto decentrato per la gestione e la contrattazione delle materie ad esso assegnate, alla luce dei processi di sviluppo e innovazione in atto nella società.

A) LIVELLO NAZIONALE

A1) Diritti informativi preventivi

Di norma nel mese di marzo di ogni anno, l'Azienda fornirà le informazioni preventive in forma relazionale e riassuntiva concernenti:

- Le strategie generali, lo sviluppo, gli investimenti, le innovazioni tecnologiche/organizzative;
- L'andamento economico;
- Le politiche occupazionali;
- Le politiche commerciali;
- La politica e sviluppo delle risorse umane (formazione);
- Le politiche organizzative;
- Il quadro degli interventi in materia di sicurezza ed ambiente di lavoro.

A2) Diritti informativi consuntivi

In tale contesto l'Azienda fornirà in sede nazionale, in forma sintetica e riassuntiva di norma nel mese di settembre, informazioni sugli andamenti consuntivi dell'anno precedente concernenti:

- Lo sviluppo e gli investimenti realizzati, sia legati a nuove unità aziendali che a ristrutturazione;
- Le innovazioni tecnologico/organizzative realizzate:
- L'andamento economico, il Bilancio di Esercizio;
- Gli organici, articolati per tipologie; complessivamente per filiali.
- Gli orari effettuati e in vigore (eventuali ore retribuite straordinarie).
- I risultati della formazione svolta, in relazione ai finanziamenti istituzionali
- Esame dell'attività svolta dal Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità, in quanto costituito.

Eliminato: (ore retribuite ordinarie, ore supplementari, ore

Eliminato: svolta.

A3) Modulistica

Al fine di favorire la conoscenza delle informazioni di cui all'articolo 1 lettere *A1), A2),* verrà predisposta, a cura dell'azienda, una scheda informativa con l'obiettivo di sperimentare un sistema sintetico per fornire parte delle informazioni, eventualmente integrata successivamente.

B) LIVELLO DECENTRATO

B1) Diritti di informazione

Di norma a livello decentrato si terranno con cadenza annuale incontri preventivi e consuntivi tra l'Azienda e lo Organizzazioni sindacali territoriali interessate, per una informativa sui risultati circa l'andamento delle politiche di sviluppo e commerciali, le relative implicazioni occupazionali afferenti le filiali di competenza e sulla formazione svolta.

Specifici incontri di approfondimento potranno riguardare singoli aspetti delle informazioni fornite a livello locale per significative unità produttive.

Eliminato: o le problematiche relative a particolari e

ART. 2 RUOLI E COMPITI DEL LIVELLO NAZIONALE E DEI LIVELLI DECENTRATI

Per questi livelli su richiesta di una delle due parti la Danka e le rispettive RSU/RSA unitamente alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio, si incontreranno per affrontare e definire a partire dagli accordi in vigore, materie e problemi relative a:

A. Livello nazionale

- Sistema delle informazioni di cui al precedente articolo;
- Contrattazione CIA;
- Gestione dei diritti sindacali;
- Definizione dei parametri e del meccanismo del salario variabile.
- Ambiente salute e sicurezza: tali materie saranno centralizzate e/o trattate a livello di singola unità produttiva in specifici casi particolari .

Formattati: Elenchi puntati e numerati

B. Livello decentrato (territoriale o di unità produttiva)

- Organizzazione del lavoro;
- Distribuzione orario di lavoro, turni e nastri orari, eventuali modifiche da intraprendere;
- Verifica e controllo degli orari concordati, come desunti da strumenti di rilevazione in uso;
- Utilizzo degli impianti e programmazione dell'attività lavorativa;
- Mercato del lavoro, tipologie contratti e loro utilizzo (cfl, part time, contratti a termine, ecc.), problematiche relative a gestione trasferte e trasferimenti;
- Quanto espressamente delegato dal CCNL vigente e/o dal "Testo Unico Contrattuale Nazionale";
- Utilizzo dei parametri definiti a livello nazionale, in relazione al contesto locale.

Eliminato: <#>Ambiente salute e sicurezza: tali materie saranno trattate a livello di singola unità produttiva;¶

Resta inteso che il confronto di ciascun livello non potrà avere per oggetto materie già demandate e definite in altri livelli di contrattazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti confermano che il sopra citato impianto di relazioni sindacali è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e quindi la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi. Pertanto, in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronto, le parti, sulla base della reciproca tutela degli affidamenti,

si impegnano congiuntamente ad incontrarsi al livello immediatamente superiore a quello in cui è avvenuto il confronto per affrontare le problematiche e concordare le soluzioni più idonee.

ART. 3 FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Per la realizzazione degli impegni/obiettivi dichiarati in "Premessa" nonché per l'attivazione e la pratica gestione di quanto derivante dal modello di "relazioni sindacali" così come definito ai precedenti articoli, vengono istituiti i seguenti strumenti: Il Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA. - Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità

Al riguardo, in coerenza con gli impegni/obiettivi sopra richiamati e non in antitesi con quanto in materia è regolato dalle specifiche norma di legge nonché dalle disposizioni contrattuali nazionali ed aziendali vigenti, le parti con il presente "Testo Unico Contrattuale Nazionale" hanno ulteriormente convenuto sull'opportunità di definire la composizione degli strumenti, di stabilire i compiti del "Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità" e di disciplinare le modalità di utilizzo dei permessi sindacali retribuiti.

Pertanto a partire dalla data di decorrenza del presente "Testo Unico Contrattuale Nazionale", i componenti, i compiti e le modalità di utilizzo dei permessi sindacali retribuiti risulteranno essere quelle sotto riportate alle lettere **a), b), c), c1), c2), c3)** e alla **Dichiarazione Congiunta** riportata a chiusura del presente articolo.

a) Coordinamento nazionale delle RSU/RSA

Viene istituito il coordinamento nazionale delle RSU/RSA composto da 6 delegati che saranno designati dalle OO.SS. nazionali firmatarie del presente "Testo Unico Contrattuale Nazionale, i cui nominativi, compresi tra quelli eletti nelle RSA/RSU locali, saranno comunicati alla direzione Danka Italia entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente "Testo Unico Contrattuale Nazionale"

.

b) Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità

In attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo – donna, le parti convengono di realizzare interventi che favoriscano pari opportunità di lavoro.

A tal fine viene costituito il "Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità" composto da due componenti, di cui uno designato dalla Danka Italia S.p.A. e uno dalle OO.SS. dei lavoratori.

Il "Gruppo" 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 che nella loro attuazione.

Per lo svolgimento dei lavori del "Gruppo" la Danka Italia metterà a disposizione presso la propria Sede di Milano un apposita sala di riunioni.

Il “Gruppo”, annualmente, riferirà sulla attività svolta alle parti stipulanti il presente “Testo Unico Contrattuale Nazionale”

c) Modalità di utilizzo dei permessi sindacali retribuiti

- Valutato quanto in materia è disciplinato dalle norma di legge, dal CCNL e dal presente “Testo Unico Contrattuale Nazionale” in tema di funzionamento delle relazioni sindacali.
- Presa visione del montante delle ore di permesso disponibili per l’esercizio dell’attività sindacale ed usufruibili sia dai lavoratori che dai loro rappresentanti eletti e/o nominati in forza delle norme di legge e con le procedure contrattuali vigenti.
- Considerato quanto convenuto tra le OO.SS firmatarie del presente “Testo Unico Contrattuale Nazionale” in tema di regole per l’elezione delle RSU nonché per il funzionamento delle attività sindacali di cui al “protocollo di accordo” 17/2/93 e successive modifiche del maggio ’94
- .Preso atto di quanto stabilito in materia di permessi o congedi retribuiti per i “Dirigenti sindacali” così come previsti dal vigente CCNL di cui si conferma la validità ed efficacia, si conviene quanto segue:

c1) Per l’espletamento delle assemblee sindacali a livello di unità produttiva vengono rese disponibili le ore retribuite annue, così come previsto dal vigente CCNL.
La titolarità della richiesta delle ore di cui sopra è di spettanza delle RSU/RSA e/o delle OO.SS competenti per territorio.

c2) Per l’espletamento dell’attività sindacale delle RSU/RSA elette a livello di unità produttiva vengono rese disponibili 2 ore annue retribuite per ciascun dipendente (compresi i contratti di formazione lavoro).
Al riguardo, ad esclusione delle ore retribuite dei “Dirigenti Sindacali” di cui al CCNL sopra richiamato, nonché delle ore spese per incontri richiesti dalla direzione aziendale, le parti si danno comunque atto che il monte ore così come sopra definito non potrà essere superato anche se il diritto viene esercitato contemporaneamente da tutti i componenti le RSU/RSA, senza compromettere l’attività aziendale.
La titolarità della richiesta delle ore di cui sopra è di spettanza delle RSU/RSA e/o delle OO.SS. competenti per territorio.

c3) Per l’espletamento dell’attività sindacale del coordinamento nazionale delle RSU/RSA vengono rese disponibili 192 ore annue, pari a rispettive 32 ore annue per ognuno dei delegati costituenti il coordinamento nazionale.
Al riguardo le parti si danno comunque atto che il monte ore complessivo annuo, così come sopra definito, non potrà superare le 672 ore nell’arco di durata del presente «testo unico contrattuale» aziendale.
La titolarità della richiesta delle ore di cui sopra è di spettanza delle OO.SS. nazionali.
Resta inteso che le ore utilizzate per gli incontri con la Direzione Aziendale sono, trasferte incluse, considerate aggiuntive e quindi non comprese nel monte ore di cui sopra.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 3, Danka, in occasione delle riunioni formalmente convocate dalle OO.SS. nazionali per l'espletamento dell'attività sindacale così come convenuto allo stesso articolo **3** lettera **b3)** sosterrà a suo completo carico, previa presentazione di ricevute di spesa e comunque fino ad un massimo di € 587 per ogni giornata di attività, le spese di vitto e viaggio sostenute complessivamente dai delegati componenti il coordinamento nazionale delle RSU/RSA.
Resta fermo, in occasione degli incontri richiesti dalla Direzione, l'impegno della Danka a sostenere, previa presentazione di ricevute, le spese di vitto e viaggio sostenute complessivamente dai delegati componenti il coordinamento nazionale delle RSU/RSA presenti all'incontro e comunque fino ad un massimo di € 587 per ogni giornata di attività

L'importo sarà annualmente rivalutato del tasso di inflazione reale.

Al fine di favorire la comunicazione delle informazioni alle e tra le strutture sindacali ai vari livelli coinvolte nella pratica gestione del presente "Testo Unico Contrattuale Nazionale", le parti si impegnano a realizzare e rendere disponibile una bacheca elettronica aziendale denominata (Notizie Sindacali).
In attesa di tale realizzazione, per lo scambio delle informazioni tra le varie strutture sindacali, Danka consentirà ai rappresentanti sindacali l'utilizzo dei Fax aziendali e delle caselle di Posta Elettronica, che ad oggi risultano essere quelli riportati nello specifico allegato.
Resta inteso che eventuali aggiunte o variazioni di quanto riportato nell'allegato, saranno tempestivamente comunicate dalle strutture interessate, al fine di consentire il necessario aggiornamento.
.

Allegato alla Dichiarazione Congiunta dell'Articolo 3

Per L'Azienda

Eliminato: ¶

Sede	*Indirizzo*	*Telefono*	*Fax*	*Posta Elettron.*
Milano	ViaCirconvallazione Idroscalo 20 20090 Novegro di Segrate (MI)	02/ 70216312	02/ 70216433	ponzini@danka.it
Roma	Via Zoe Fontana 3 00131 - Roma	06/ 4123881	06/ 4192027	danka.roma@danka.it
Firenze	ViaVolturno10/12 Osmannoro 50019 - Sesto Fiorentino (FI)	055/ 304111	055/ 304199	danka.fi.ve@danka.it
Torino	Via Spalato, 88 10141 - Torino	011/3828984	011/ 386411	danka.to.ve@danka.it
Genova	Via Casaregis 12/B 16 - Genova	010/ 355631	010/ 357334	
Forlì	Via Bendandi 23 47100 - Forlì	0543/ 30989	0543/ 754199	sassi@danka.it

Per le OO.SS. Territoriali

FILCAMS - CGIL

Sede	*Indirizzo*	*Telefono*	*Fax*	*Posta Elettronica.*
Milano	Via di Porta Vittoria 43 20122 - Milano	02/ 7550251	02/5453423	milano@filcams.cgil.it
Roma	Via Buonarroti 51 00185 - Roma	06/ 4467347	06/ 4467351	filcams@lazio.cgil.it
Firenze	Via Paganini 37 50019-SestoFiorentino FI	055/ 447241	055/ 449308	filcamssesto@firenze.tosc.cgil.it
Torino	Via Pedrotti 5 10152 - Torino	011/ 2442487	011/ 2442275	marco.bertolotti@filcams.cgil.it
Genova	Via S. Giovanni d'Acrì 6 16152 - Genova	010/ 6028252-3	010/ 6028254	filcams.liguria@mail.cgil.it
Forlì	Via P. Maroncelli 34 47100 – Forlì	0543/ 453711	0543/ 453770	fo-filcams@er.cgil.it

FISASCAT - CISL

Sede	*Indirizzo*	*Telefono*	*Fax*	*Posta Elettronica*
Milano	Via B. Marcello 18 20124 - milano	02/ 2771141	02/ 29404741	fisascat.milano@cisl.it
Roma	Via Cavour 57 00184 - Roma	06/ 4819651	06/ 484678	fisascat.laz@cisl.it
Firenze	Via B. Ricasoli 28 50122 - Firenze	055/ 283385	055/ 211847	fisascat.firenze@cisl.it
Torino	Via Giuseppe Barbaroux 43 10122 - Torino	011/ 530315	011/ 5625628	fisascat.torino@cisl.it
Genova	Via Campetto 1/8 16123 - Genova	010/ 2470250	010/ 2471342	fisascat.genova@cisl.it
Forlì	P.za del Carmine 20 47100- Forlì	0543/ 454511	0543/ 454541	fisascat.forlì@cisl.it

UILTuCS - UIL

Sede	*Indirizzo*	*Telefono*	*Fax*	*Posta Elettronica*
Milano	**Via Campanini 7 20124 Milano**	**02/671102314 02/671102315**	**02/671102350**	mail@uiltucslombardia.it
Roma	**Via Cavour 184 00184 - Roma**	**06/ 4880910**	**06/ 4881219**	uiltucs.romaelazio@libero. **it**
Firenze	**Via Luigi Alamanni 25 50019 - Firenze**	**055/ 288188**	**055/ 213392**	**uiltucs.ebt.toscana.it**
Torino	**Via Bologna 11 10153 - Torino**	**011/ 2475245**	**011/ 2475039**	uiltucs.piemonte@tiscalinet.it
Genova	**Via Malta 3/25 16121 - Genova**	**010/ 594216**	**010/ 5956244**	uiltucs.genova@libero.it
Forli'	**Via P. Bonoli 17 47100 - Forlì**	**0543/ 27001**	**0543/ 27035**	espforlì@uil.it

Per le OO.SS. Nazionali

Federazione	*Indirizzo*	*Telefono*	*Fax*	*Posta Elettronica.*
Filcams CGIL	**Via Leopoldo Serra 31 00153 - Roma**	**06/5885102**	**06/5885323**	posta@filcams.cgil.it
Fisascat CISL	**Via Livenza 7 00198 - Roma**	**06/8541042**	**06/8558057**	fisascat@reale.it
Uiltucs UIL	**Via Nizza 154 00198 - Roma**	**06/84242268**	**06/84242292**	uiltucs@tin.it

Art. 4 FORMAZIONE

- Valutato il confronto che su questo tema le parti hanno prodotto nel corso di vigenza del precedente accordo;
- constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte dei possibili processi di riorganizzazione aziendale ed in particolare nel settore;
- considerato che i processi di riorganizzazione, sopra richiamati, produrranno l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi, anche a distanza (E-LEARNING), volti a qualificare e riqualificare i lavoratori delle aziende del "Gruppo" Danka e più in generale degli addetti al settore;
- preso atto infine dell'impegno della Danka Italia S.p.A. ad operare sul versante della formazione per mantenere costantemente elevato lo standard delle competenze professionali dei lavoratori,

le parti hanno concordato che la formazione risponda ai seguenti indirizzi/obiettivi:

- corsi per la definizione di nuovi profili professionali con particolare riguardo a quelli conseguenti allo sviluppo delle tecnologie digitali e del commercio elettronico (E-COMMERCE);
- corsi di riqualificazione dei lavoratori Danka Italia S.p.A., per la loro ricollocazione in ambito aziendale di "Gruppo" o in quello di settore;
- corsi specifici per i "Quadri" avuto riguardo alla possibilità di utilizzo della struttura bilaterale "Quadrifor";
- corsi di lingua Inglese, anche mediante l'utilizzo delle 150 ore previste dal CCNL.

Per tali indirizzi/obiettivi sopra sintetizzati, le parti, fermo restando la possibilità di usufruire di quanto in materia di formazione e di congedi per la formazione potrà essere offerto dall'Ente Bilaterale del Terziario, da for.te e da Quadrifor, concordano sull'opportunità di predisporre specifici progetti da sottoporre alle istanze nazionali ed europee competenti all'erogazione e all'utilizzo dei fondi per la formazione.

ART 5 AMBIENTE E SICUREZZA

Con riferimento al Decreto Legislativo 626 del 19 settembre 1994, le parti assumono gli orientamenti partecipativi e la logica tendenti al superamento di conflittualità in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, come contenuti nel Decreto stesso e concordano quanto segue riguardo ai "rappresentanti della Sicurezza" che sono stati eletti e sono operativi da oltre un anno:

- Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.L. 626, il Rappresentante della Sicurezza avrà a disposizione i permessi, così come previsto dall'accordo interconfederale del settore terziario del 18/11/1996, applicativo del D. Lgs 626/94;
- Il rappresentante alla sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'art. 19 comma I del D.L.gs 626, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro. Tale formazione si

svolgerà utilizzando permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti al comma precedente;

- Riunioni periodiche: in applicazione dell'art. 1 del D.L 626, le riunioni periodiche potranno essere convocate anche dal delegato alla sicurezza, qualora si presentino motivate situazioni di rischio o significative variazioni delle condizioni di prevenzione in Azienda.

ART 6 PREVIDENZA INTEGRATIVA Fondo FON.TE

In materia di previdenza complementare, le parti, nel recepire le condizioni di adesione dei dipendenti Danka Italia S.p.A. al fondo integrativo denominato FON.TE., istituito dal CCNL per i dipendenti da Aziende del Terziario, così come definite nel Verbale di Accordo sottoscritto in data 20 / 11 / 2002 , hanno convenuto quanto segue:

1. a favore dei dipendenti che aderiranno a FON.TE, l'Azienda si impegna a versare, quale contributo a proprio carico, una quota pari al **2% (due per cento)** della retribuzione utile al calcolo del TFR. Resta fermo il versamento delle quote di TFR, previste dalla normativa vigente e dal CCNL, nonché del contributo a carico dipendente, secondo le modalità e la cadenza periodica stabilita da FON.TE;
2. l'aliquota a carico dell'Azienda sarà pari a quanto stabilito dal nuovo CCNL, aumentata di **1 (un) punto** percentuale, con il minimo del **2% (due per cento**);
3. l'Azienda sarà tenuta al versamento del contributo di cui al punto 1 unicamente per l'iscrizione dei dipendenti a FON.TE, con l'esclusione, quindi, di ogni possibilità di compensi alternativi a titolo retributivo;
4. l'efficacia dei punti 1., 2. E 3. resta, comunque, subordinata alle variazioni che nel tempo dovessero essere introdotte dal CCNL di riferimento o dalla legislazione in materia;
5. Tutto quanto sopra costituisce parte integrante del Testo Unico Contrattuale Nazionale ed avrà scadenza unitamente a tale "Testo"; data l'evoluzione normativa dell'argomento, le parti potranno modificare le presenti norme senza disdettare l'intero "Testo"

ART 7 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA AL S.S.N.

Le parti convengono sull'attivazione, con costi a carico dell'Azienda, di una polizza assicurativa, a favore dei dipendenti Danka Italia S.p.A., quale forma di Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale.
A partire dal 1° Aprile 2004, l'Azienda metterà a disposizione l'importo pro capite di Euro 248, che salirà a Euro 360 dal 1° Aprile 2005.
Le prestazioni assicurative verranno definite d'intesa fra le parti, nell'ambito delle disposizioni del "Gruppo" a livello mondiale.

ART 8 POLIZZA INFORTUNI

Tutti i dipendenti Danka Italia S.p.A. sono coperti da polizza infortuni professionali e, salvo esplicita richiesta di esclusione da far pervenire all'Azienda entro il 15 dicembre di ogni anno, extra professionali.
La copertura è attualmente di cinque volte lo stipendio annuo in caso di morte e di sei volte lo stipendio annuo in caso di invalidità permanente.

ART. 9 ORARIO DI LAVORO – ORARIO FLESSIBILE - AMBITO DI APPLICAZIONE-REGOLAMENTAZIONE

A) ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è regolamentato secondo quanto previsto dal CCNL vigente con le specificazioni appresso previste in funzione delle varie necessità operative insite nelle mansioni "interne ed esterne" e delle diverse realtà locali.
In ogni caso ai sensi delle leggi vigenti, convenzionalmente l'orario di lavoro sarà distribuito settimanalmente su cinque giorni, dal lunedì al venerdì', con un orario giornaliero di base compreso nella fascia dalle ore 8.30 alle ore 17.30

B) ORARIO FLESSIBILE

Premesso che la durata della prestazione lavorativa giornaliera rimane di otto ore con un intervallo meridiano non retribuito fissato in 45 minuti per i lavoratori interni e di 1 ora per i lavoratori esterni, le parti convengono di adottare un orario a flessibilità giornaliera nella misura di 45 minuti (INGRESSO MATTINO – USCITA SERA) con compensazione mensile.
In tale caso, ad eccezione del personale Tecnico e del personale di vendita, il lavoratore potrà liberamente scegliere quando iniziare e quando terminare il lavoro giornaliero all'interno della fascia flessibile nell'arco mensile.
Resta inteso che la Direzione ed i responsabili di settore o reparto, quando sia necessario per l'attività aziendale, hanno la facoltà di limitare il tempo di flessibilità giornaliera dandone comunicazione preventiva almeno di 24 ore.

- Nell'ambito dell'applicazione dell'orario flessibile, le ore che superano l'orario contrattuale mensile non saranno conteggiate come regolari straordinari; è invece considerato lavoro straordinario quello svolto al di fuori della fascia lavorativa giornaliera flessibile, se autorizzato preventivamente dal superiore e successivamente confermato, in forma scritta, dall'interessato alla Direzione del Personale.
- I permessi per motivi personali rientranti nella fascia oraria di base, dovranno essere richiesti per mezzo dell'apposito modulo aziendale, firmato preventivamente per autorizzazione dal proprio superiore e consegnato all'Ufficio del Personale.
  All'atto del rientro dal permesso, l'interessato dovrà provvedere a segnare l'ora sul predetto modulo presso l'Ufficio del Personale.
  Per il personale operante all'esterno la sopracitata richiesta dovrà essere gestita tramite la segreteria di filiale oppure dall'Ufficio del Personale della sede.
- Le ore di permesso saranno computate in rapporto alle ore effettive di assenza durante la fascia oraria di base, mentre le ore di assenza relative ad eventuali

permessi di recupero dovranno essere recuperate nell'arco dello stesso mese in cui si è verificata l'assenza.
Eventuali permessi a recupero richiesti il lunedì' mattina, il venerdì pomeriggio o comunque subito prima o dopo le festività infrasettimanali, ferie e rol, saranno considerati come non retribuiti.

C) AMBITO DI APPLICAZIONE

Tenuto conto delle esigenze tecnico/organizzative delle diverse unità produttive, le parti hanno convenuto sull'opportunità che l'orario flessibile trovi applicazione, in via generale, come in appresso regolamentato. Eventuali deroghe a tale regolamentazione Nazionale saranno oggetto di specifici accordi applicativi a livello decentrato.

D) REGOLAMENTAZIONE ORARIO FLESSIBILE

D1) Impianto orario flessibile (personale amministrativo sede di Novegro)

L'impianto "orario flessibile" calcola i tempi di presenza di ogni singolo lavoratore, la registrazione delle presenze avviene attraverso un tesserino magnetico (badge) contenente un codice identificativo del lavoratore, ogni timbratura associa al dipendente l'orario di ingresso o di uscita. Successivamente questi vengono trasferiti sul personal computer e resi disponibili con un tabulato distribuito ai singoli lavoratori.
Per le ore non recuperate da trattenere (sulla base dei cartellini presenza) i responsabili dell'esatta rilevazione dei tempi saranno i singoli lavoratori, in caso di loro assenza la rilevazione delle presenze sarà effettuata dal proprio superiore che firmerà per approvazione ogni singola rilevazione dei tempi, riservandosi l'Amministrazione del Personale ogni verifica al riguardo.

D2) Regolamentazione per l'applicazione in via sperimentale dell'orario di lavoro flessibile con compensazione mensile per il personale di servizio interno di Novegro, Roma, Torino, Firenze, Genova.

Dal lunedì al venerdì		Mattino	Pomeriggio
Entrata	Dalle	8.30	13.15
	Alle	9.15	14.00 / 14.15
Uscita	Dalle	12.30	17.15
	Alle	13.15	18.00 / 18.15
Fascia base di presenza 9.15 – 12.30 / 14.00 – 17.15			

La flessibilità è fissata in 45 minuti di elasticità in più o in meno, fermo restando la pausa non retribuita prevista per l'intervallo del pranzo, che rimane fissata in un periodo minimo di 45 minuti.
La fascia di presenza obbligatoria potrà essere variata in funzione delle esigenze tecnico-produttive locali.

Ciascun lavoratore provvede al termine dell'ultimo giorno lavorativo di ogni mese, a trascrivere sull'apposito modulo i seguenti dati:

- ore effettivamente lavorate
- ore supplementari preventivamente autorizzate

- assenza per ferie
- assenze per ROL
- assenze per malattia
- assenze per permessi o per altri motivi da specificare
- ore non recuperate da trattenere (sulla base dei cartellini presenza)
- firma del lavoratore

Responsabili dell'esatta rilevazione dei tempi sono i singoli lavoratori, in caso di assenza la rilevazione delle presenze sarà effettuata dal proprio superiore, il diretto superiore firmerà per approvazione ogni singola rilevazione dei tempi, riservandosi l'Amministrazione del Personale ogni verifica al riguardo.

D3) Regolamentazione per l'applicazione dell'orario di lavoro per assistenti tecnici / ispettori tecnici (attività nella propria zona di competenza e missioni brevi)

L'inizio dell'orario di lavoro avverrà presso il cliente (primo intervento del giorno) con pausa pranzo non retribuita fissata in 1 ora.
Al termine della propria attività giornaliera, il lavoratore avviserà tempestivamente il WCO comunicando l'orario di chiusura dell'ultimo intervento.
Eventuali ore a debito o a credito del tecnico da recuperare nel mese e in Field saranno portate a nuovo nel mese successivo nella misura massima di 4 ore.

Ciascun lavoratore provvede al termine dell'ultimo giorno lavorativo di ogni mese, a trascrivere sull'apposito modulo i seguenti dati:
- ore effettivamente lavorate
- ore supplementari preventivamente autorizzate
- assenza per ferie
- assenze per ROL
- assenze per malattia
- assenze per permessi o per altri motivi da specificare
- ore non recuperate eccedenti le 4 ore da trattenere
- firma del lavoratore

Responsabili dell'esatta rilevazione dei tempi sono i singoli lavoratori, in caso di assenza la rilevazione delle presenze sarà effettuata dal proprio superiore, il diretto superiore firmerà per approvazione ogni singola rilevazione dei tempi, riservandosi l'Amministrazione del Personale ogni verifica al riguardo.

D4) Regolamentazione per l'applicazione dell'orario di lavoro per i capi filiale capi gruppo – venditori diretti – ispettori commerciali – ispettori tecnici indiretti.

Inizio ore 8.30 – 9.15 presso il cliente oppure presso la sede/filiale seguendo l'orario di lavoro del personale addetto al servizio interno della propria filiale.
Sono fatte salve le specificità delle attività degli ispettori commerciali e dei tecnici indiretti.
Tenendo conto della flessibilità in funzione dell'esigenza dei clienti è comunque richiesta una prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore.

ART. 10 NORME E PROCEDURE IN TEMA DI : STRAORDINARI – PERMESSI – ASSENZE PER RAGIONI DI SERVIZIO – FERIE – ROL - CONGEDI

A) STRAORDINARI

Le ore prestate oltre l'orario di lavoro dovranno essere preventivamente autorizzate.
Su tali prestazioni saranno riconosciute le maggiorazioni previste dal CCNL vigente
.

B) PERMESSI

Fermo restando quanto in materia è disciplinato/regolamentato al precedente articolo 4, i permessi dovranno essere richiesti al proprio superiore con preavviso di 24 ore (per i tecnici è consentita la richiesta telefonica) e preventivamente autorizzati.
Le ore di assenza per permesso dovranno essere recuperate nell'arco del mese stesso.
I permessi richiesti il lunedì mattina, il venerdì pomeriggio o subito prima o subito dopo le festività infrasettimanali, le ferie i rol, sono da considerarsi non retribuiti.

C) ASSENZE PER RAGIONI DI SERVIZIO

Nel caso debba allontanarsi dalla propria sede per ragioni di servizio, il lavoratore interno dovrà provvedere a compilare l'apposito modulo (firmato dal proprio superiore).
Al rientro dovrà provvedere ad indicare, sul retro del modulo, il periodo trascorso in servizio esterno nell'ambito della propria fascia oraria di lavoro
.

D) FERIE

Per tutto il personale si applica quanto in materia previsto dal vigente CCNL.
L'Azienda provvederà entro il mese di marzo a comunicare il piano ferie.
Resta inteso che le giornate di ferie equivalgono alle normali ore lavorative giornaliere previste per ciascun lavoratore (full time – part time) e le assenze dovranno essere preventivamente segnalate alla Direzione del Personale mediante l'apposito modulo.
Le richieste per periodi inferiori alla settimana dovranno essere presentate, tramite l'apposito modulo, con un preavviso di 3 giorni lavorativi. La Direzione del Personale comunicherà l'autorizzazione al richiedente entro 1 giorno dalla presentazione.
Le richieste per periodi pari o superiori alla settimana dovranno essere presentate, tramite l'apposito modulo, con un preavviso di 15 giorni lavorativi. La Direzione del personale comunicherà al richiedente l'autorizzazione entro 3 giorni dalla presentazione
.

E) ROL

Per tutto il personale interno ed esterno si applica quanto previsto dal vigente CCNL.
La modalità di utilizzo dei ROL è prevista in blocchi minimi di 2 ore.
Le richieste di ROL dovranno essere presentate entro le ore 10.00 del giorno precedente l'utilizzo al responsabile del reparto, mediante l'apposito modulo, e da questi, se autorizzato, siglato e trasmesso all'Ufficio del Personale.
In casi eccezionali la richiesta potrà essere formulata senza preavviso, comunicando direttamente al responsabile del reparto o alla Direzione del Personale che autorizzeranno di volta in volta.

F) CONGEDI

Per tutto il personale interno ed esterno si applica quanto previsto in materia dalle norme riguardanti i "Congedi Parentali" di cui alla legge 53/2000, D. M. 27 / 8 / 2000, D. Lgs 151 / 2001.

ART 11 NORME E PROCEDURE IN TEMA DI TRASFERIMENTI E MISSIONI

A) TRASFERIMENTI

Le parti convengono , fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL , che in caso di necessità di trasferimento di personale da un'unità all'altra, l'Azienda informerà le rispettive RSU/RSA delle motivazioni tecnico-organizzative del trasferimento, ricercando anche le eventuali disponibilità individuali.

B) MISSIONI

Le parti convengono che al lavoratore inviato in missione al di fuori della propria zona di competenza, con o senza pernottamento, sarà riconosciuto il seguente trattamento:

- Pranzo/cena a piè di lista, con massimale di spesa di € 12 per il pranzo e € 28 per la cena e complessivamente non superiore a € 36.34
- Pernottamento in alberghi convenzionati
- Colazione bar (se non inclusa nella convenzione albergo)
- Frigobar ½ litro acqua minerale
- Lavanderia se la permanenza è superiore a 5 giorni.

ART 12 MENSA

Per ogni giornata di prestazione di attività lavorativa e senza necessità di presentare giustificativi viene riconosciuto un contributo per la consumazione del pasto, con le seguenti modalità:

- Personale che presta la propria attività al di fuori del comune considerato sede di lavoro, diaria di € 10
- Personale che presta la propria nel comune considerato sede di lavoro, ticket di € 10
- Personale amministrativo di filiale (escluso Novegro): ticket di € 7,5
- Personale interno di Novegro: buono pasto da utilizzare in esercizi convenzionati, con contributo a carico del personale di € 0,52 al giorno

Rimane invariata la prassi aziendale di considerare attività lavorativa, ai soli fini del presente articolo, ferie e permessi retribuiti inferiori ad 8 ore.

Il personale normalmente in servizio esterno (tecnici e funzionari di vendita) che, su richiesta dell'Azienda, è presente presso la sede di Novegro per almeno 4 ore, usufruirà del buono pasto da utilizzare in esercizi convenzionati; ai fini dell'art. 11 B il valore di tale buono pasto viene convenzionalmente definito in € 8,34

Al personale esterno, facente capo all'organizzazione indiretta, è consentito non eccedere complessivamente l'importo derivante dal prodotto dei massimali giornalieri previsti al punto 11 B per i giorni lavorativi settimanali.

ART. 13 MALATTIA

Fermo restando che per tutto il personale interno ed esterno si applica quanto in materia è previsto dal vigente CCNL, le parti, a parziale modifica ed integrazione dello stesso e quale dimostrazione della fiducia accordata dall'Azienda ai propri collaboratori, convengono quanto segue:

- A partire dal 4° giorno di assenza per malattia, l'Azienda integrerà l'intera retribuzione, in via sperimentale per 12 mesi dall'entrata in vigore del presente «testo unico contrattuale»
- Le indisposizioni di 1 giorno potranno essere giustificate (per iscritto da parte dell'interessato) nella giornata successiva;
- Le indisposizioni che si verificassero il giorno precedente o successivo il fine settimana, le festività, le ferie, i rol, dovranno essere giustificate con certificato medico;
- Per 12 mesi dall'entrata in vigore del presente "Testo Unico Contrattuale Nazionale", le assenze per malattia e per indisposizione verranno monitorate, per eventuali interventi correttivi;
- Il periodo di comporto viene fissato in 12 mesi;
- Le visite mediche per Assistenti tecnici e Terminalisti, saranno effettuate usufruendo di permessi retribuiti a carico dell'azienda, con le seguenti modalità:
  - Assistenti tecnici: visita medica annuale;
  - Terminalisti: visita oculistica annuale, a richiesta del lavoratore,.

ART. 14 GESTIONE AUTO

A) UTILIZZO AUTO PRIVATA

Se preventivamente autorizzato per iscritto dall'Azienda, il dipendente può utilizzare la propria autovettura.
In questo caso i km percorsi per uso lavoro saranno rimborsati secondo le tariffe ACI con riferimento alle tabelle in allegato 1, differenziate per percorrenze urbane ed extra urbane, in base alle cilindrate consentite.

B) AUTO AZIENDALE USO PROMISCUO

La società si riserva la facoltà di assegnare in uso promiscuo l'auto aziendale, in funzione delle specifiche attività svolte, a singoli lavoratori.
E' prevista una trattenuta a carico del dipendente, secondo le disposizioni vigenti in materia fiscale, oltre all'addebito mensile dei km percorsi per uso privato. La tariffa di addebito chilometrico è determinata secondo le tariffe ACI dei costi proporzionali alla percorrenza ad esclusione della quota ammortamento capitale.

C) UTILIZZO AUTO AZIENDALE – SERVIZIO TECNICO

1) ***Utilizzo auto aziendale – Van***
   L'azienda individua nel veicolo furgonato FIAT PUNTO VAN o modello equivalente, lo strumento di lavoro idoneo per lo svolgimento dell'attività tecnica.

2) ***Utilizzo auto aziendale uso promiscuo***
   L'uso promiscuo della vettura aziendale assegnata ai tecnici viene disciplinato come segue:
   E' previsto un addebito mensile fisso, pari all'imponibile definito dalle disposizione di legge, unitamente alla possibilità di usufruire di una percorrenza chilometrica ad uso privato, senza ulteriore addebito, sino a 7.500 km annui non cumulabili.

Al superamento dei 7.500 km verrà effettuato l'addebito chilometrico dei costi proporzionali alla percorrenza ad esclusione della quota ammortamento capitale, secondo le tariffe ACI in vigore

3. <u>Sostituzioni</u>

L'Azienda incentiva la scelta del VAN rispetto all'auto ad uso promiscuo, con un premio <u>una tantum</u> di € 700 lordi, senza riflessi su TFR, retribuzione oraria e mensilità differite.
Alla sostituzione del Van con altro Van verrà erogato un premio una tantum di € 200 lordi, senza riflessi su TFR, retribuzione oraria e mensilità differite.

La sostituzione dell'auto aziendale sarà di volta in volta valutata tenendo conto della buona funzionalità della stessa al compimento del 5° anno di utilizzo, fatte salve le condizioni generali di sicurezza.
L'Azienda ribadisce che essendo l'auto aziendale un investimento molto importante, l'uso della stessa deve essere improntato ad un criterio di massima diligenza.

D) UTILIZZO AUTO VENDITORI – ISPETTORI

1) <u>utilizzo auto privata</u>

Il rimborso dei chilometri effettuati per uso lavoro avverrà secondo le tariffe ACI con revisione semestrale non retroattiva suddivise per cilindrata: benzina fino a 1000 cc e da 1001 cc a 1500 cc; diesel sino a 1500 cc e da 1501 a 2500 cc differenziate per percorrenze urbane ed extraurbane.
L'auto sarà coperta da polizza casco con copertura 24 ore per i 365 giorni dell'anno.
La copertura potrà essere nelle seguenti fasce, a scelta del collaboratore:

FRANCHIGIA	MASSIMALE
£ 200.000 € 103,29	£ 10.000.000 € 5164,57
£ 300.000 € 154,94	£ 13.000.000 € 6713,94
£ 400.000 € 206,58	£ 15.000.000 € 7746,85

La franchigia su esposta sarà garantita con una contribuzione dell'azienda solamente per l'eventuale primo incidente nell'arco di 24 mesi. Per gli incidenti successivi sarà applicata la franchigia prevista in polizza (attualmente £ 700.000 € 361,52).

2) <u>utilizzo auto aziendale</u>

La società si riserva la facoltà di assegnare in uso promiscuo l'auto aziendale, nel caso in cui il collaboratore superi i 25.000 km annui ad uso lavoro.
E' prevista una trattenuta a carico del dipendente secondo le disposizioni vigenti in materia fiscale oltre all'addebito mensile dei km percorsi per uso privato. La tariffa di addebito chilometrico è determinata secondo le tariffe ACI dei costi proporzionali alla percorrenza ad esclusione della quota ammortamento capitale.

E) MULTE PER VIOLAZIONE CODICE DELLA STRADA

Le multe per violazione del codice della strada durante l'orario di lavoro previste al punto b), (codici riferimento Milano ed equivalenti per le altre città), le multe per infrazioni equivalenti, le multe per infrazioni particolarmente gravi e le multe per eccessi di velocità maggiori a 20 km orari rispetto ai limiti, restano a carico del collaboratore.

Le multe per infrazioni più lievi previste al punto a) restano a carico dell'Azienda per le prime £ 250.000 € 129,11 annue, per le successive 150.000 € 77,47 il costo sarà a carico dell'Azienda per il 50%.

Eliminato: 200.000 € 103,29

Eliminato: 100.000 € 51,65

a) infrazioni stradali rientranti nella franchigia

1123 – sosta in località vietata
1126 – sosta in località vietata permanentemente
1129 – sosta ove costituisce grave intralcio
1132 – sosta oltre il tempo indicato dal dispositivo di controllo
1135 – sosta oltre i 90 minuti indicati dal dispositivo di controllo
1138 – sosta in zona disco protratta oltre i 60 minuti
1141 – sosta in zona disco con erronea disposizione del disco orario
1144 – sosta in zona disco con manomissione del disco
1147 – sosta con disco orario posticipato rispetto l'orario di arrivo
1159 – sosta nello spazio riservato ad altri veicoli
1162 – sosta nelle ore in cui vige il divieto
2524 – sosta non vicina al margine destro della carreggiata
2527 – sosta non parallela al margine destro della carreggiata
2530 – sosta sulla sinistra in un senso unico senza lasciare spazio alla circolazione
2533 – sosta in senso contrario a quello di marcia
2536 – sosta senza lasciare spazio ai pedoni dove non esiste il marciapiede
2539 – sosta in modo diverso dalla segnaletica prescritta
2599 – sosta sotto un portico
2608 – sosta in modo da occultare la vista di segnali stradali
2611 – sosta in corrispondenza dei segnali orizzontali di preselezione
2614 – sosta lungo le corsie di canalizzazione
2629 – sosta sul marciapiede
2647 – sosta in corrispondenza della fermata dei mezzi pubblici
2653 – sosta nell'area destinata al carico e scarico
2656 – sosta sulla banchina
2671 – sosta nella zona a traffico limitato
2672 – sosta nella zona a traffico limitato oltre il tempo consentito
2677 – sosta davanti ai cassonetti dei rifiuti
2680 – sosta in prossimità di un distributore di carburante nelle ore di esercizio
4006 – sosta in area riservata a residenti senza autorizzazione
4007 – sosta oltre il tempo indicato dal dispositivo di controllo

b) infrazioni stradali a carico del personale

1165 – sosta in località con cartelli di divieto di transito
1168 – sosta in località vietata per sgombero di neve e ghiaccio
2518/4008 – sosta senza l'uso del dispositivo di controllo

2519/4009 – sosta senza aver azionato il dispositivo di controllo
2521 – sosta in zona disco senza segnalare bene l'ora di inizio
2587 – sosta in prossimità di passaggio a livello
2590 – sosta sui binari o vicino agli stessi
2593 – sosta in galleria
2596 – sosta nel sovrapassaggio o nel sottovia
2602 – sosta sui dossi
2605 – sosta in curva
2620 – sosta sul passaggio pedonale
2623 – sosta su pista ciclabile
2626 – sosta allo sbocco di un passo carrabile
2638 – sosta in modo da impedire l'accesso ad altro veicolo in sosta regolare
2641 – sosta in seconda fila
2644 – sosta nello spazio riservato ai mezzi pubblici
2650 – sosta nello spazio riservato ai taxi
2659 – sosta nello spazio riservato agli invalidi
2662 – sosta in corrispondenza degli svincoli o raccordi per persone invalide
2665 – sosta nella corsia riservata ai mezzi pubblici
2668 – sosta nell'area pedonale urbana
2674 – sosta davanti ad impianti di sicurezza.

ART. 15 RETRIBUZIONE

A) Armonizzazione voci retributive

Le parti stipulanti il presente «testo unico contrattuale» hanno esaminato i diversi contenuti degli istituti contrattuali indicati nei cedolini stipendi dei lavoratori.
Il risultato dell'analisi summenzionata evidenzia la diversità della composizione delle voci che compongono la retribuzione da ciò emerge la necessità di provvedere all'armonizzazione delle voci suddette al fine di provvedere ad una descrizione omogenea delle voci della retribuzione per tutti i lavoratori.
Le parti si danno atto che la retribuzione lorda annua non subirà, a seguito di quanto sopra, nessuna variazione.
A far data dal 1° ottobre 1998 la nuova formulazione dei cedolini stipendi sarà la seguente:

- PAGA BASE NAZIONALE CONGLOBATA
- INDENNITA' DI CONTINGENZA
- INDENNITA' DI FUNZIONE (QUADRI)
- TERZO ELEMENTO
- SCATTI DI ANZIANITA' CONGELATI (EX INFOTEC)
- SCATTI DI ANZIANITA'
- SUPERMINIMO INDIVIDUALE ASSORBIBILE
- SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE
- PREMIO CONSOLIDATO DANKA

Nella voce "Terzo elemento" che sostituirà la voce assegno supplementare verrà riportato l'importo previsto dal CCNL Terziario.
La voce patto di non concorrenza sarà riportato nei variabili mensili.

B) Premio Consolidato Danka - Riparametrazione

A partire dal 1° / 10 / 1998 i valori dei parametri e l'entità economica del "Premio Consolidato Danka" sono definiti come di seguito riportati::

LIVELLO	**INDICE**	**IMPORTO MENSILE**
QUADRO	**250**	**£ 203.900 Euro 105,31**
1	**225**	**£ 183.500 Euro 94,77**
2	**195**	**£ 159.000 Euro 82,12**
3	**166**	**£ 135.400 Euro 69,93**
4	**144**	**£ 117.500 Euro 60,68**
5	**130**	**£ 106.000 Euro 54,74**
6	**117**	**£ 95.400 Euro 49,27**
7	**100**	**£ 81.600 Euro 42,14**

Per gli assunti successivamente al 1°/10/1998, il Premio consolidato Danka non verrà corrisposto per i primi due anni dall'assunzione.
A partire dal 25° mese dalla data di assunzione, dopo il 1°/10/98, verrà corrisposto il 50% dell'importo del premio di riferimento spettante.
A partire dal 37° mese dall'assunzione dopo il 1°/10/98 verrà erogato il 100% del premio di riferimento spettante

C) Maturazione 14° Mensilità

Confermando l'applicazione delle disposizioni contrattualmente previste dal CCNL Terziario, per i dipendenti attualmente in forza, provenienti dal contratto "Chimici", si conviene un periodo transitorio, così definito:
giugno 2003: erogazione del 75% del maturato
giugno 2004: erogazione del 75% del maturato
giugno 2005: erogazione contrattuale del 100% del maturato.

D) Scatti di Anzianità

Confermando l'applicazione delle disposizioni contrattualmente previste dal CCNL Terziario, per i dipendenti attualmente in forza, provenienti dal contratto "Chimici", si conviene la costituzione di una commissione tecnica per dirimere i problemi esistenti.

ART. 16 PREMIO DI RISULTATO

In relazione a quanto previsto dal protocollo 23 luglio 1993 ed in conformità a quanto previsto dal CCNL vigente in tema di contrattazione di secondo livello, le parti convengono di definire in via sperimentale, un premio di risultato annuo caratterizzato da una erogazione economica variabile e non consolidata, collegato con i risultati operativi di funzione comparati con i relativi parametri predisposti ogni anno a livello internazionale.
Tale premio sarà determinato in funzione del superamento dell'utile di esercizio annualmente richiesto per la remunerazione e la restituzione del capitale investito e si baserà su parametri generali tra i quali:

- RISULTATO ECONOMICO/FINANZIARIO
- MIGLIORAMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DI FUNZIONE
- QUALITA' DEL SERVIZIO RICHIESTA
- SODDISFAZIONE DEL CLIENTE
- OBIETTIVI DI GESTIONE

I meccanismi e le modalità di calcolo per la definizione del premio di risultato verranno definiti sulla base dei dati consuntivi del 2003, in virtù di parametri europei, in fase di elaborazione di Gruppo.

ART 17 CLAUSOLE E DISPOSIZIONI FINALI

Con la stipula del presente «testo unico contrattuale» le parti si danno reciprocamente atto che tutti i contratti aziendali precedenti vengono sostituiti dal presente contratto integrativo aziendale.
Le parti si danno reciprocamente atto che il presente «testo unico contrattuale» costituisce un complesso migliorativo dei precedenti accordi aziendali che pertanto si intendono superati.

ART 18 DECORRENZA E DURATA

Il contratto integrativo aziendale è entrato in vigore dal 1° ottobre 1998.
Il Testo Unico Contrattuale Nazionale, comprensivo delle modifiche apportate con decorrenza 1° giugno 2003, scadrà il 31/05/2007.