ALTRAN ITALIA S.P.A.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

TESTO UNICO

ACCORDO

In data 24 maggio 2018 in Roma, presso la Confcommercio Roma, si sono incontrati:

- Altran Italia S.p.A. rappresentata da Claudio Barillari, Gianfranco Cannalire e Ornella Tesio assistiti da Martino Moioli di Confcommercio Roma;

(d'ora in poi la "Società" o "Altran")

- la FILCAMS CGIL in persona di Massimo Mensi;
- la FISASCAT CISL in persona di Marco De Murtas;
- la UILTuCS in persona di Paolo Proietti;

- la FILCAMS CGIL Roma in persona di Stefano Chiaraluce;

Presenti le RSA

(congiuntamente indicati come le "Parti")

INDICE

Ambito di applicazione

PARTE NORMATIVA

Capitolo 1 - Relazioni sindacali
1.1. Relazioni Sindacali
1.2. Sistema di informazione e confronto
1.3 Diritti sindacali
1.3.1 Rappresentanti Sindacali Altran Italia per CAE
1.4 Coordinamento nazionale RSA/RSU
1.5 Salute e Sicurezza
1.6 Formazione

Capitolo 2 – Svolgimento del rapporto di lavoro

2.1 Orario di lavoro
2.2 Straordinario
2.3 Part Time
2.3.1 Part Time Post Maternità
2.4 Permessi inserimento figli a scuola (Nido e Scuola dell'Infanzia)
2.5. Chiusure aziendali e Ferie
2.6. Festività del Santo Patrono
2.7 Trattamento economico di malattia
2.8 Permessi per visite mediche
2.9 Buoni Pasto
2.10 Reperibilità
2.11 Contrasto alle molestie sessuali e violenza sui luoghi di lavoro

PARTE ECONOMICA

Capitolo 3 – PREMIO DI RISULTATO
Premessa
3.1 Definizione dei Premi di Produttività' e Redditività'
3.2 Premio Redditività
3.2.1. Componente IEAP
3.2.2 Correttivi Componente IEAP
3.3 Premio Produttività
3.3.1. Componente Delivery Rate (DR)
3.4 Qualificatore Presenza Individuale

Capitolo 4 – Decorrenza e Durata
4.1 Vigenza Contrattuale
4.2 Norme Finali

ALLEGATO A - TABELLE E TARGET PDR 2018 (tabelle 1 e 2)

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto è il Contratto Integrativo di riferimento in Altran Italia e viene applicato a tutti i lavoratori del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi Confcommercio ad integrazione del CCNL.
Quanto previsto ai successivi articoli annulla e sostituisce tutti gli accordi precedentemente raggiunti.
Le parti concordano che il presente contratto integrativo costituisce il naturale riferimento per la contrattazione di secondo livello anche in caso di acquisizioni d'azienda o unità organizzative per le quali saranno attivate le specifiche procedure di legge in materia, nonché ai fini di eventuali armonizzazioni che si rendessero opportune.

PARTE NORMATIVA

CAPITOLO 1

RELAZIONI SINDACALI

1.1 RELAZIONI SINDACALI

In relazione alle sfide competitive di un mercato in continua evoluzione caratterizzato da un dinamismo che incide sull'erogazione dei servizi richiesti dai clienti in termini di qualità e competitività, le parti intendono, con il presente accordo, rafforzare un sistema di relazioni sindacali che permetta un significativo contributo allo sviluppo ed alla valorizzazione delle risorse umane quale fattore fondamentale per il conseguimento degli scopi d'impresa.
Si intende pertanto definire un sistema di relazioni partecipativo, che, nel rispetto delle autonomie e delle responsabilità di ciascuno, permetta l'identificazione di modalità di condivisione volte ad esaminare con efficacia e tempestività proposte e soluzioni condivise tra le Parti.

1.2. SISTEMA DI INFORMAZIONE E CONFRONTO

Per realizzare quanto definito al punto precedente, si prevedono momenti di incontro ai quali parteciperanno le RSA/RSU e, una volta all'anno o su richiesta di una delle parti, le strutture nazionali e/o territoriali di categoria.
Per realizzare tali momenti, l'azienda metterà a disposizione gli strumenti aziendali (sale, telefono, videoconferenza).
Saranno oggetto di tale incontro i seguenti argomenti:

- **Bilancio economico**
- **Andamento economico**
- **Strategie generali di sviluppo**
- **Sviluppo ed investimenti**
- **Politica occupazionale ed assetto dell'organico**
- **Processi di riorganizzazione, ristrutturazione, appalti e terziarizzazioni**
- **Iniziative di formazione e sviluppo professionale**
- **Sicurezza ed ambiente**
- **Pari opportunità**

Verranno altresì realizzati momenti di confronto tra le parti in relazione ai seguenti argomenti:

- **Organizzazione del lavoro**
- **Utilizzo degli impianti**

1.3. DIRITTI SINDACALI

- **Rappresentanti Sindacali Altran Italia per CAE**

In considerazione dell'avvio della Piattaforma internazionale CAE le Parti, concordano che i permessi per la preparazione e la partecipazione a tali riunioni, saranno riconosciuti dall'azienda quali permessi aggiuntivi ai permessi sindacali. Viene pertanto garantita la rappresentanze dei componenti del CAE attraverso la partecipazione al Comitato di Coordinamento di cui al punto successivo.

- **Coordinamento nazionale delle RSA/RSU**

Le Parti, si impegnano, entro la vigenza del presente Accordo, a costituire un Coordinamento nazionale RSA/RSU , definendone criteri e funzioni in grado di garantire la rappresentanza delle OO.SS. presenti in Altran.

Nelle more della definizione della materia specifica relativa al Coordinamento Nazionale di cui sopra, troverà applicazione quanto previsto nel precedente Contratto Integrativo Aziendale del 1/12/2010.

1.4. SALUTE E SICUREZZA

L'Azienda, nel riconfermare il proprio impegno in materia di sicurezza ed ambiente di lavoro connesse all'attività di Altran Italia, ribadisce i propri indirizzi riconducibili al D. Lgs 81/2008 e seguenti.

Nell'ottica di un costante miglioramento delle condizioni degli ambienti di lavoro, il Servizio di Prevenzione e Protezione è disponibile attraverso il suo Responsabile a valutare, in ogni momento, tutte le esigenze puntuali che gli verranno segnalate.

Annualmente avrà luogo un incontro informativo al fine di verificare congiuntamente l'attuazione degli adempimenti normativi e definire ed esaminare il programma degli interventi. Al verificarsi di importanti tematiche e/o urgenze, una delle Parti che ne senta l'esigenza, potrà richiedere riunioni con la partecipazione degli R.L.S..

1.5 FORMAZIONE

Entrambe le Parti confermano l'importanza ricoperta dalla formazione in Altran Italia SpA, sia in termini di crescita professionale che in termini di aggiornamento. Inoltre, si condivide la volontà del coinvolgimento delle RSA/RSU nel Piano Formativo Aziendale Annuale.

CAPITOLO 2

SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

2.1 ORARIO DI LAVORO

La durata dell'attività lavorativa è definita dal CCNL applicato. L'orario di lavoro è fissato nella misura di 40 ore settimanali, 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì e, fatte salve diverse esigenze organizzative interne o del cliente, deve intendersi così suddiviso:

INGRESSO: flessibilità in ingresso dalle ore 8.00 alle ore 9.30 (eventuali ritardi dopo le 9.30 verranno automaticamente considerati come permesso non retribuito)

USCITA: flessibilità in uscita dalle ore 17.00 alle ore 18.30
La pausa pranzo avrà la durata di 1 ora nella fascia ricompresa tra le ore 12.30 e le ore 14.30

Considerate le fasce possibili di ingresso e di uscita, ciascun dipendente dovrà garantire la propria presenza tra le 9.30 e le 17.00. Nel caso il dipendente dovesse assentarsi in questa fascia dovrà usufruire di ferie e/o permessi.

2.2 STRAORDINARIO

Le ore di straordinario effettuate nella giornata di sabato saranno retribuite con la maggiorazione del 20%.

2.3 PART TIME

Per quanto riguarda il part time l'Azienda, valuterà la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale previo accertamento della sussistenza di condizioni tecnico-organizzative e produttive necessarie all'approvazione.

I criteri che saranno presi in considerazione, in ordine prioritario, per l'accettazione delle domande saranno:

- gravi motivi di salute del richiedente
- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli ed altri familiari conviventi senza alcuna alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti
- necessità di accudire figli fino al compimento dei 6 anni
- motivi di studio

Il part time potrà essere usufruito sia in senso verticale che orizzontale con un monte ore determinato, minimo di 20 ore settimanali e massimo di 30, e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Su richiesta delle RSA/RSU saranno verificati particolari casi di non accoglimento delle richieste.

I dipendenti in part time non potranno usufruire della flessibilità d'orario.

I soli lavoratori in part time giornaliero fino a 6 ore, per i quali è previsto un orario di lavoro che si esaurisca entro le 14.30 potranno effettuare la pausa pranzo al termine del servizio.

2.3.1 Part time post maternità

La percentuale di part time post maternità prevista in azienda è del 4% del personale dipendente.
La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 45 giorni.

2.4 PERMESSI INSERIMENTO FIGLI A SCUOLA (NIDO E SCUOLA DELL'INFANZIA)

Al fine di facilitare l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna, verranno riconosciute al dipendente 20 ore di permesso non retribuito per ogni figlio, non cumulabili tra genitori entrambi dipendenti.
Potranno assentarsi contemporaneamente non oltre il 10% della forza occupata nel reparto/ufficio.
I permessi suddetti dovranno essere richiesti con un preavviso non inferiore ai 15 giorni.
Il dipendente produrrà giustificativi rilasciati dalla struttura pubblica o privata.
I predetti permessi non retribuiti potranno essere richiesti solo ed esclusivamente all'esaurimento del periodo di congedo parentale (c.d. maternità facoltativa) e/o allo smaltimento di ferie e permessi retribuiti dell'anno precedente.

2.5 CHIUSURE AZIENDALI E FERIE

Ogni anno la Direzione, entro fine febbraio, e previa comunicazione alle RSA/RSU, comunicherà ai dipendenti i periodi di chiusura aziendale previsti per i 12 mesi successivi.

Il piano ferie sarà richiesto ai dipendenti entro il 15 Aprile di ogni anno ed il responsabile confermerà il periodo entro il 30 Aprile.

2.6 FESTIVITÀ DEL SANTO PATRONO

L'Azienda riconosce lo straordinario festivo a coloro che effettuano una prestazione lavorativa il giorno del Santo Patrono previsto sulla sede di assunzione.

2.7 TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

Le Parti concordano, di riconoscere ai lavoratori il seguente trattamento economico di malattia di miglior favore per tutti gli eventi intercorsi nell'anno:

- il 100% per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- Il 100% dal 4° giorno in poi (ad integrazione dell' eventuale indennità a carico INPS);

della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al CCNL per i dipendenti del Terziario, Distribuzione e Servizi.

2.8. PERMESSI PER VISITE MEDICHE

A ciascun dipendente vengono riconosciute 4 ore annue di permessi retribuiti aggiuntivi per visite mediche specialistiche relative allo stesso dipendente o a figli minori, a fronte di presentazione di idonea certificazione medica. In caso di mancato o parziale utilizzo entro l'anno, le ore di permesso decadono senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva.

2.9. BUONI PASTO

Il buono pasto è riconosciuto ai dipendenti per le giornate con almeno 5 ore di effettiva presenza. Il calcolo dei ticket di spettanza sarà basato sul numero dei gg lavorativi teorici del mese di riferimento al netto delle assenze del mese *N-2*.
Il valore del ticket elettronico è pari a Euro 6,70; il valore del ticket verrà adeguato annualmente secondo l'indice ISTAT del mese di dicembre dell'anno precedente.

2.10 REPERIBILITA'

La natura di alcuni servizi offerti da Altran Italia può richiedere la necessità di reperibilità, al di fuori del normale orario di lavoro, da parte dei dipendenti impegnati sulle attività interessate e dotati di determinate competenze al fine di effettuare interventi di assistenza telefonica, prestazioni a distanza, o rientri sul posto di lavoro/sede cliente.

Il dipendente può essere inserito in fasce di reperibilità di norma con un preavviso di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei dipendenti coinvolti. Il personale in reperibilità avrà a disposizioni strumenti di lavoro necessari all'intervento richiesto.

	compenso giornaliero			compenso settimanale		
	16 ore	24 ore	24 ore festivo	5 gg	6 gg	6 gg con festivo
	10€	14€	20€	50€	60€	64€
diritto di chiamata solo se si interviene	5€					

NOTE: Viene riconosciuto dal momento della chiamata al momento dell'arrivo in loco e per il tempo necessario al rientro a casa un importo pari all'85% della normale retribuzione oraria in caso di intervento il compenso dovuto è pari alle maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

2.11 CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

2.11.1 Altran Italia e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Integrativo Aziendale ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Il rispetto reciproco della dignità degli altri, a tutti i livelli, all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Le Parti firmatarie il presente Contratto Integrativo Aziendale condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro.
E' interesse e ferma volontà di tutte le parti firmatarie il presente accordo, agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza, con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso; i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate; particolare attenzione dovrà essere riservata al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate, nel rispetto della L. n. 179 del 2017 in materia di "whistleblowing".

2.11.2 Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, Altran Italia adotterà misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

2.11.3 Fermo restando quanto previsto dall'art. n. 24 del D. Lgs. 80/2015 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), le Parti convengono di introdurre le seguenti condizioni di miglior favore per le donne vittime di violenza di genere:

a. la lavoratrice dipendente di una società del Gruppo Altran inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di un mese, in aggiunta a quelli già previsti dalla legge, e potrà usufruirne su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni;
b. nel periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto corrispondente all'ultima retribuzione percepita e tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del Premio di Risultato;
c. ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all'azienda l'intenzione di fruire di tale congedo, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni, con indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e la necessaria certificazione di cui al punto a.

2.11.4 L'Azienda, inoltre, si impegna a valutare con la massima urgenza e priorità un'eventuale richiesta di mobilità territoriale che dovesse pervenire dalla lavoratrice, laddove tale mobilità sia coerente con il percorso di protezione.

PARTE ECONOMICA

CAPITOLO 3

PREMIO DI RISULTATO

PREMESSA

Il Premio di Risultato è collegato ad obiettivi di produttività e redditività, che esprimono il livello di produttività e la prestazione commerciale della intera organizzazione Altran Italia.

Vengono pertanto definiti due tipologie di Premio:

1. **Premio Redditività - Componente IEAP**
2. **Premio Produttività - Componente DR**

Ciascuno dei due Premi è misurato sulla base di due indici di misurazione:

1. **Premio Redditività – Indice IEAP (Indice Economico Aziendale Pdr)**
2. **Premio Produttività - Indice DR (Delivery Rate)**

Ciascun indice di misurazione, IEAP e DR è ottenuto dalla combinazione di più parametri legati rispettivamente alle aree di produttività e redditività. La diversa incidenza degli indici e dei relativi fattori presi in considerazione è espressa tramite dei pesi (valori percentuali).

3.1. DEFINIZIONE DEI PREMI DI REDDITIVITÀ E PRODUTTIVITÀ

A fronte dell'esperienza pregressa le Parti concordano di definire il funzionamento del premio che ha la finalità di creare ricchezza aggiuntiva e non di distribuire le risorse esistenti, convengono inoltre nel voler attribuire al Premio Redditività il valore di "indicatore dello stato di salute" dell'Azienda e pertanto considerare il raggiungimento degli obiettivi minimi ad esso connessi quale requisito necessario per l'erogazione del premio. Al contempo, riconoscono che solo attraverso un incremento del peso percentuale dell'incidenza dei parametri di produttività si riesca a potenziare effettivamente l'incidenza dei lavoratori sul raggiungimento degli obiettivi.

3.2. PREMIO REDDITIVITÀ

3.2.1. Componente IEAP

L'importo previsto per la componente IEAP e corrispondente al raggiungimento del 100% è di € 400,00 lordi.

Qualora il dipendente scelga di conferire tutto o parte del premio al Welfare Aziendale, e conseguentemente riscuota il premio con le modalità previste da tale scelta, l'Azienda riconoscerà un incremento, sulla parte conferita, del +15%. Pertanto, a titolo di esempio, il dipendente, scegliendo il conferimento dell'intero premio, percepirà un importo previsto per il raggiungimento al 100% corrispondente a € 460,00 soggette al regime di tassazione vigente (attualmente esente da tassazione).

Il lavoratore potrà decidere di conferire il premio al Welfare Aziendale in misura del 25%, del 50%, del 75% o del 100%. Qualora, al termine del periodo utile per utilizzare la quota del Welfare Aziendale, non fosse stato interamente utilizzato quanto maturato, il residuo potrà essere riconvertito, nella forma tradizionale del premio, quindi un importo lordo defalcato della maggiorazione del 15% riconosciuta dall'azienda per i servizi Welfare, da riconoscere nel primo cedolino stipendio utile.

Le parti concordano le seguenti fasce che definiscono la corresponsione del premio; pertanto le percentuali della base premio (prevista per il raggiungimento al 100%) attribuite alle rispettive fasce sono le seguenti:

IEAP	1^ fascia	2^ fascia	3^ fascia	4^ fascia	5^ fascia	6^ fascia
% PREMIO	50%	80%	90%	100%	110%	120%

Il valore percentuale di riferimento del risultato dell'indicatore IEAP correlato al riconoscimento del premio, suddiviso per soglia, è riportato nell'allegato A (tabella 1) per quanto di competenza dell'anno 2018. Per gli anni successivi di vigenza del presente CIA, l'azienda comunicherà tempestivamente alle OO.SS. e RSA/RSU i target relativi all'anno di riferimento.

L'azienda, in seguito all'approvazione del bilancio dell'anno di competenza comunicherà il risultato conseguito e i valori utilizzati per il calcolo, stante il fatto che gli elementi applicati per il calcolo ai valori potranno essere verificati sul bilancio ufficiale della società.

Per quanto riguarda il calcolo e le voci utilizzate per ottenere la percentuale IEAP su cui calcolare il premio, si procederà nel modo seguente:

$$\frac{(A - B + AII + AIM)}{A} \%$$

DOVE:

A = VALORE DELLA PRODUZIONE
B = COSTI DELLA PRODUZIONE
AII = AMMORTAMENTO DELLE IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI
AIM = AMMORTAMENTO DELLE IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI

3.2.2. Correttivi Componente IEAP

1. Correttivo ad personam per periodi di assenza: premio ridotto in proporzione alla percentuale di ore di assenza sul totale delle ore lavorabili dell'anno, al netto di ferie e permessi, ad eccezione delle assenze per Permessi Sindacali, Maternità Obbligatoria, Donazione Sangue, permessi ex l.104/1992 e visite mediche.

2. Correttivo ad personam per periodi di attesa lavoro tra la fine di un progetto e l'inizio di un nuovo progetto.
   Il periodo di attesa lavoro cessa allorquando il lavoratore è collocato su una commessa produttiva; conseguentemente, il lavoratore stesso dovrà indicare nel timesheet mensile le ore impiegate sulla commessa, per l'approvazione del proprio responsabile.
   Il premio verrà ridotto con le seguenti modalità:
   - nel caso di periodo di attesa lavoro fino al 9% delle ore lavorabili nell'anno, non è prevista alcuna riduzione;
   - nel caso di periodo maggiore del 9% delle ore lavorabili il premio verrà ridotto in proporzione (ad esempio, nel caso di attesa lavoro per un periodo pari al 20% delle ore lavorabili, il premio verrà ridotto del 20%).

La definizione delle ore lavorabili che viene utilizzata per il calcolo del correttivo per periodi di attesa lavoro,

viene effettuata al netto del correttivo per periodi di assenza.
Valgono anche nel calcolo di cui sopra, le maturazioni pro rata del premio così come indicate al punto 3.4.
Per quanto riguarda il correttivo ad personam per periodi di assenza, qualora vi siano periodi di assenza per i quali non maturano i ratei di tredicesima (come previsto al punto 3.4) tale periodo non sarà conteggiato ai fini della riduzione percentuale prevista dal correttivo.

3.3. PREMIO PRODUTTIVITÀ

3.3.1. Componente DR (Delivery Rate)

E' la componente relativa alle ore produttive, a livello azienda, fatturate a cliente (in rapporto alle ore lavorabili escluse ferie e permessi).
L'importo previsto per la componente DR e corrispondente al raggiungimento del 100% dell'obiettivo è di € 100,00 lordi.

Qualora il dipendente scelga di conferire tutto o parte del premio al Welfare Aziendale, e conseguentemente riscuota il premio con le modalità previste da tale scelta, l'Azienda riconoscerà un incremento, sulla parte conferita, del 15%. Pertanto, a titolo di esempio, il dipendente, scegliendo il conferimento dell'intero premio, percepirà un importo previsto per il raggiungimento al 100% corrispondente a € 115,00 soggette al regime di tassazione vigente (attualmente esente da tassazione).

Il lavoratore potrà decidere di conferire il premio al Welfare Aziendale in misura del 25%, del 50%, del 75% o del 100%.
Qualora, al termine del periodo utile per utilizzare la quota del Welfare Aziendale, non fosse stato interamente utilizzato quanto maturato, il residuo potrà essere riconvertito, nella forma tradizionale del premio, quindi un importo lordo defalcato della maggiorazione del 15% riconosciuta dall'azienda per i servizi Welfare, da riconoscere nel primo cedolino stipendio utile.

Struttura pagamenti :

FASCE DR	EROGAZIONE
Fascia 1	nessuna erogazione
Fascia 2	erogato 70%
Fascia 3	erogato 80%
Fascia 4	erogato 90%
Fascia 5	erogato 100%
Fascia 6	erogato 110%
Fascia 7	erogato 120%

Il valore percentuale di riferimento del risultato dell'indicatore DR correlato al riconoscimento del premio, suddiviso per soglia, è riportato nell'allegato A (tabella 2) per quanto di competenza dell'anno 2018. Per gli

anni successivi di vigenza del presente CIA, l'azienda comunicherà tempestivamente alle OO.SS. e RSA/RSU i target relativi all'anno di riferimento.

3.4. QUANTIFICAZIONE ED EROGAZIONE

Il valore complessivo del Premio di risultato è così fissato:

- Premio di Redditività - raggiungimento del 100% = 400 Euro
- Premio di Produttività - raggiungimento del 100% = 100 Euro

Le Parti concordano che, sulla base dei criteri di cui agli articoli precedenti e ricorrendo le condizioni ed i presupposti di cui al presente Accordo, valutata individualmente l'opportunità di destinare in tutto o in parte l'importo dei Premi in servizi Welfare da parte del Lavoratore, l'Azienda corrisponderà un ulteriore importo sul "Conto Welfare" individuale:

- + 15% per il Premio di Redditività (per la sola parte conferita)
- + 15% per il Premio di Produttività (per la sola parte conferita)

Per detti importi valgono criteri di imputabilità, computo, attribuzione, riduzione e riproporzionamento di cui al presente Accordo.

Il Premio relativo all'anno di competenza (anno n) verrà erogato, in unica soluzione, congiuntamente alla mensilità di Giugno dell'anno successivo (anno n+1), a tutti i lavoratori dipendenti CCNL Terziario Distribuzione e Servizi Confcommercio in forza all'ultimo giorno del mese di febbraio dell'anno successivo (anno n+1), sulla base dei ratei di tredicesima maturati nell'anno di competenza. Analogamente, per i part time, gli importi saranno riproporzionati in base alle ore di effettivo lavoro.

CAPITOLO 4

DECORRENZA E DURATA

4.1 VIGENZA CONTRATTUALE

Il presente Contratto Integrativo entra in vigore dalla data del 1 Giugno 2018, sarà vigente fino al 31 Maggio 2021 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo che non venga esercitato il recesso, da una delle due parti, entro i 6 mesi precedenti la scadenza.

4.2 NORME FINALI

Le parti dichiarano che, ai fini dell'applicazione del regime agevolato, i contenuti del presente Accordo sono conformi a quanto previsto dalle leggi in materia; pertanto, sulle somme così erogate sarà applicabile il regime fiscale e contributivo agevolato nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa e fermo restando le nuove disposizioni di legge in materia al momento in fase di emanazione.

Le Parti confermano che

- la disciplina del premio rientra nella fattispecie prevista dall'art.1, comma 67, L. 247/2007 nonché conforme ai commi 182 e ss. della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (la "Legge di Stabilità 2016"), come modificata dalla legge 11 dicembre 2016 n. 232 (la "Legge di Bilancio2017"), come precisato dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e dalla circolare Agenzia Entrate n. 28/E del 15 giugno

2016, nonché come successivamente integrata dalla L. 27 dicembre 2017 n. 205 (la "Legge di Bilancio 2018") e anche alle interpretazioni fornite dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016 e con Circolare n. 5/E/2018;

- le pattuizioni previste in materia di orario e conciliazione tempi vita e lavoro costituiscono un miglioramento rispetto a quanto previsto in materia dal CCNL applicato e dalle disposizioni di legge vigenti, rientrando nelle aree di intervento di cui al Decreto del Min. del Lavoro e del Min. delle Finanze del 12/09/2017, come chiarito dalla circolare INPS n. 163 del 3 novembre 2017;
- che i premi disciplinati nella parte economica, potranno essere, su scelta del Dipendente, convertiti in tutto o in parte in servizi Welfare

Si conviene, infine, che gli importi, di cui al premio di produttività, non sono utili agli effetti del TFR ai sensi dell'art 2120 c.c., così come modificato dalla L. 297/82. Inoltre gli stessi importi non incideranno su alcun istituto contrattuale e/o di legge, in quanto le Parti si danno atto di aver tenuto presente, nella loro determinazione, siffatta incidenza, così come previsto dall'art. 3 della L. 29 luglio 1996, n° 402.

Le parti concordano che, ai sensi e per gli effetti delle normative sopra citate, il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'azienda in modalità telematica, nonché presso la sede degli istituti previdenziali competenti.

ALTRAN ITALIA

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS

FILCAMS CGIL ROMA

RSA ALTRAN ITALIA:

CONFCOMMERCIO ROMA

ALLEGATO A – TABELLE E TARGET PDR 2018

TABELLA 1 – Premio Redditività (IEAP)

IEAP	1^ fascia 50%	2^ fascia 80%	3^ fascia 90%	4^ fascia 100%	5^ fascia 110%	6^ fascia 120%
Target	≥ 0,5% < 6%	≥ 6% < 7,5%	≥ 7,5 < 9%	≥ 9 < 11%	≥ 11 < 15%	≥15%

TABELLA 2 – Premio Produttività (Delivery Rate)

DR	Target (% gg)
Fascia 1 - 0	< 88%
Fascia 2 70%	88% <= IR < 89%
Fascia 3 80%	89%<= IR < 89,5%
Fascia 4 90%	89,5% <= IR < 90%
Fascia 5 - 100%	90% <= IR < 90,5%
Fascia 6 - 110%	90,5% <= IR < 91%
Fascia 7 - 120%	>= 91%

TABELLA RIFERIMENTO PDR (*)

	%	Importo Premio Lordo	Importo Premio interamente Welfare (*)
IEAP	100	€ 400	€ 460
DR	100	€ 100	€ 115
Totale		€ 500	€ 575

(*) Per il Premio conferito nella modalità Welfare soggette al regime di tassazione vigente (attualmente esente da tassazione).