

Akros Informatica, Piattaforma rinnovo CIA 28/03/1999

Piattaforma AKROS Informatica

Premessa

Va previsto il superamento dell'unicità del Contratto integrativo Akros.

Pertanto va definito in sede negoziale che anche Akros Informatica ha due livelli di contrattazione nel rispetto dell'accordo Interconfederale del 1993 il quale prevede due livelli negoziali; uno nazionale e uno aziendale o territoriale.

A fronte della scelta aziendale di applicare il CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi Privato, va definito che il contratto di lavoro per i dipendenti Akros informatica siglato il 31/7/1995 in sede aziendale, diventi punto di partenza per la realizzazione di un accordo integrativo aziendale, applicando, in questo modo il dettato nazionale, integrando le condizioni normative e salariali di miglior favore esistenti tra il CCNL Distribuzione Cooperativa e il CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi.

1. Diritti di informazione

Si richiede, oltre a quanto previsto all'art. 1 del contratto in vigore, che vi sia una comunicazione preventiva rispetto all'evoluzione occupazionale dell'impresa e dei fabbisogni professionali con l'obiettivo di realizzare nuova occupazione.

Pertanto si richiede che nell'utilizzo di collaboratori esterni all'azienda siano comunicate alle RSU le seguenti informazioni:

- La durata della consulenza indicando inizio e fine della stessa;
- Cognome Nome dell'interessato alla consulenza;
- Area produttiva di intervento;
- Risultato richiesto.

Si chiede che l'azienda comunichi mensilmente alle RSU, tramite tabulati specifici, l'utilizzo delle ore straordinarie dei singoli dipendenti, indicando:

- Cognome e Nome;
- Qualifica;
- Settore e/o Area di appartenenza;
- Ore di straordinario;
- Eventuale opzione individuale di recupero.

Inoltre si chiede di concordare preventivamente gli eventuali tirocini formativi aziendali e i seguenti contenuti:

- Le modalità di svolgimento della formazione sia teorica che pratica;
- Obiettivo richiesto;
- Tutor aziendale;

Altresì richiede che vengano concordate preventivamente con le R.S.U. l'eventuale ingresso in azienda di lavoratori interinali.

Diritti sindacali

Si richiede di poter usufruire fino ad un massimo di 15 ore individuali per la partecipazione alle assemblee sindacali.

Inoltre nel caso di partecipazione alle assemblee di personale dislocato diversamente dalla sede locale di Akros informatica, si richiede che l'azienda si assuma l'onere del tempo necessario per recarsi dal posto di lavoro alla sede in cui si svolge l'assemblea.

Diritti individuali

In tutte le forme atipiche (Collaborazioni Coordinate e continuative, Prestazioni occasionali, ecc..) nel rapporto di lavoro va chiarito che si deve fare riferimento alle norme previste dal CCNL e dall'integrativo applicato da Akros informatica, compreso i diritti sindacali.

Inoltre nel caso di utilizzo continuativo di lavoratori con contratti atipici, da parte di Akros informatica superiore a mesi 4, prevedere assunzione con rapporto di dipendenza.

Per i lavoratori tirocinanti va previsto contrattualmente un riconoscimento salariale a titolo di rimborso spese

pari al 60% della paga base del 4° livello.

Si richiede che l'azienda fornisca ad ogni variazione l'elenco dei Quadri aziendali e le relative indennità

2. Profili e classificazione professionale

È previsto un confronto di merito per l'adattamento dell'inquadramento professionale ai profili del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi.

In questo contesto il contratto Akros prevede dei profili professionali specifici, proprio per cogliere le peculiarità dell'azienda; tali profili vanno aggiornati e rivisitati in una logica di adattamento alle nuove competenze che l'azienda richiede agli addetti.

Inoltre vanno meglio puntualizzati i percorsi possibili di carriera, sia nei tempi sia nelle modalità mettendo a conoscenza per iscritto i percorsi previsti per ogni singolo addetto eventualmente interessato.

3. Livelli retributivi

Adeguamento della Paga Base + la Contingenza ai minimi previsti dal CCNL di riferimento, fatto salvo le condizioni di miglior favore.

Inoltre si richiede l'aggancio automatico del III elemento aziendale alle percentuali del recupero dell'inflazione con relativi aumenti salariali che si definiranno al livello nazionale. (ad esempio, se nel CCNL si dovesse avere un riconoscimento del recupero dell'inflazione dell'1,5% con i relativi aumenti su paga base e contingenza, lo stesso riconoscimento dovrebbe avvenire anche per l'attuale elemento aziendale)

4. Art. 6 dell'accordo aziendale

Da abrogare, in quanto l'organizzazione del lavoro che prevedeva quel tipo di figure non esiste più.

5. Indennità di turno

Si richiede una maggiorazione del 15% orario per tutti i dipendenti che prestano la loro opera all'interno di un'organizzazione del lavoro che prevede più turni di lavoro.

6. Non limite orario

Si richiede che per derogazione del non limite orario attualmente previsto per le qualifiche del 1° livello e il 1° livello Super siano tolte le fasce del 7% e 9% ed introdotta una fascia del 18%.

7. Quadri

Si richiede la trasformazione dell'indennità quadri in percentuale su Paga base e Contingenza. L'indennità quadro non assorbe il non limite orario e pertanto va definita una percentuale su paga base, e contingenza.

8. Permessi retribuiti aggiuntivi

Si richiede che l'ora mensile attualmente in vigore per i dipendenti di Roma sia usufruibile da tutti i dipendenti Akros indipendentemente da motivazioni specifiche.

9. Straordinario

Si richiede la realizzazione di una Banca delle ore straordinarie e/o supplementari.

L'utilizzo della banca ore dovrebbe a gestione individuale del lavoratore e su base annua.

Si richiede la possibilità di recuperare lo straordinario dall'attuale 50% al 100% e tale recupero potrà avvenire attraverso una programmazione lavorativa annuale, mensile e settimanale dell'orario di lavoro.

Le ore annuali, oltre il tetto massimo contrattualmente previste dal vigente CCNL, vanno recuperate, ovvero retribuite con la maggiorazione del 140%.

La maggiorazione dello straordinario, a scelta del lavoratore, potrà essere trasformata in ulteriori quote di riposo compensativo o retribuita nel mese di competenza.

Le ore non eventualmente recuperate potranno, a scelta del lavoratore, essere retribuite con la mensilità di dicembre di ogni anno o trasformate in permessi da beneficiare per l'anno successivo.

10. Percorsi formativi

Si richiede all'azienda la definizione di percorsi formativi e relativi livelli di inquadramento professionale per i lavoratori assunti in contratto di formazione e lavoro, tali da renderli omogenei su tutto il territorio nazionale. Inoltre ai dipendenti, a cui vengono richiesti momenti formativi, devono essere create le reali condizioni di

effettiva partecipazione durante il normale orario di lavoro.

Infine si richiede, nel caso in cui vi siano dei dipendenti che per motivi personali effettuano formazione professionale o partecipano a corsi di aggiornamento scolastico o extra-scolastico oltre il normale orario di lavoro, che l'azienda agevoli la partecipazione ai corsi attraverso una strutturazione organizzativa funzionale a tale obiettivo.

11. Salario Variabile

Si richiede di istituire parametri utili all'erogazione di salario variabile e legato all'andamento dell'azienda.

A tal scopo le parti si sono ripetutamente incontrate in sede tecnica per poter definire possibili parametri. Il percorso di confronto in sede negoziale con l'azienda non si è sviluppato anche per i tempi ravvicinati legati alla scadenza del Contratto Aziendale.

PROPOSTA METODOLOGICA

La possibilità di distribuire porzioni di salario calcolate su basi variabili resa operativa dal concordato con il quale le parti in accordo *decidono i parametri di riferimento, i metodi di monitoraggio, revisione e distribuzione nell'unità di tempo prescelta come segmento temporale di osservazione.*

Non esistono standard comuni validi fra le differenti realtà aziendali, pertanto nella scelta dei parametri si ritiene utile utilizzare indicatori facilmente monitorabili e malleabili.

Una volta stabiliti i parametri va concordato il monitoraggio degli stessi, stabilendo la cadenza del controllo ed i documenti necessari, i criteri di incidenza per la fase di revisione, gli scaglioni o soglie di successo con le relative percentuali di salario variabile (ovvero la semplice percentualizzazione dell'obiettivo raggiunto).

Scaglioni, soglie o comunque obiettivi prefissati dalle parti, devono prevedere una periodica taratura sulla base del Trend del Mercato Nazionale e Mondiale, al fine di ottenere un quadro d'insieme che permetta di intervenire, in accordo fra le parti, per rendere gli obiettivi realisticamente raggiungibili, in ogni tempo, con il medesimo sforzo.

SCHEMA ESEMPLICATIVO DEL CICLO PROPOSTO

Unità di tempo

IN DETTAGLIO:

PARAMETRI

MONITORAGGIO

PRODUTTIVITA	Si utilizzi per la misura delle variazioni della produttività aziendale il valore percentuale del Margine Operativo Lordo del Conto economico Scalare a Valore Aggiunto, tenendo conto del variare del costo del Personale interno ed esterno, degli stipendi dei dirigenti, delle ore di straordinario effettuate. (Vanno costruiti i relativi pesi percentuali di incidenza per le combinazioni di variabili in caso di variazione positiva e negativa)
REDDITIVITA/ QUALITA	La misura stessa della qualità risulta ardua perché condizionata da molteplici variabili di difficile controllo. Un metodo, a questo segno, potrebbe essere quello di verificare l'andamento della qualità sulla base di quanto previsto negli obiettivi dichiarati a norma ENI ISO 9001, in rapporto a quanto contenuto nella relazione consuntiva. (Vanno costruiti i pesi percentuali di incidenza per le combinazioni di variabili in caso di variazione positiva e negativa).

MONITORAGGIO

MONITORAGGIO

METODI	Verifica documentale dell'andamento aziendale (voci di bilancio); Verifica dei trends aziendali; Verifica dei trends nazionali; Verifica dei trends internazionali; Verifica interna alle aree aziendali ed alle Units per esame del livello qualitativo/produttivo. Si fissi una cadenza di controllo trimestrale o semestrale.
--------	---

REVISIONE

REVISIONE

METODI Va concordata la revisione dei parametri e/o degli obiettivi fra le parti sulla base di quanto avvinto dalla fase di monitoraggio.

Va fatto salvo il diritto di proposta in impresa da parte della rappresentanza sindacale.

UNITA' DI TEMPO	DISTRIBUZIONE DISTRIBUZIONE DISTRIBUZIONE Per l'intera anno solare inteso (1 gennaio-31 dicembre di ogni anno).
-----------------	--

OBIETTIVO

- Un maggior coinvolgimento e responsabilizzazione dei lavoratori;
- Miglioramento dell'organizzazione del lavoro e conseguente accrescimento della produttività;
- Miglioramento della distribuzione delle responsabilità nel processo produttivo;
- Coinvolgimento di tutte le entità aziendali

A tal scopo si richiede:

Premessa

Il meccanismo non sostituisce la scheda individuale.

Definizioni

·Ore produttive

Ore preventivate su commesse o progetti documentate dal preventivo, eventuali revisioni e/o documenti di Budget.

Nei progetti/commesse a consuntivo tutte le ore lavorate sono produttive.

In assenza di preventivo tutte le ore lavorate sono produttive.

Deve quindi essere sempre autorizzato il lavoro da farsi in urgenza senza preventivo (va previsto un modulo all'uopo).

Le ore erogate ad entità aziendali vengono considerate produttive nella misura concordata preventivamente

tra le parti.

In assenza di accordo preventivo nessuna prestazione pu essere effettuata se non espressamente autorizzata.

Processi

-I° Livello M.O.L.

Si propone di adottare il M.O.L. quale parametro di riferimento e deve valere per tutte le entità aziendali.

A tal fine deve essere concordato preventivamente un premio erogabile a tutti proporzionalmente al livello retributivo ed al periodo di permanenza nell'azienda nell'anno di bilancio.

Pertanto va fissato un parametro libero, legato alle variazioni in percentuale del M.O.L.

-II° Livello AREA

Per ogni area aziendale va fissato un obiettivo, preventivamente concordato, di quantità di ore produttive.

Il rispetto o il miglioramento dell'obiettivo deve dare luogo ad un incentivo di area, suddiviso fra le risorse dell'area e proporzionalmente al proprio livello retributivo ed al periodo di permanenza nell'area.

Le ore produttive svolte per aree non di appartenenza dovranno essere conteggiate per l'area di appartenenza.

-III° Livello PROGETTO/COMMESSA

Nell'ambito del livello di AREA si ritiene possibile prevedere un premio, concordato preventivamente, su progetti cosiddetti STRATEGICI.

A tal fine possibile determinare un premio:

-Su base di costo (Rispetto del preventivo o risparmio sullo stesso);

-Su basi di costo/qualità (rispetto del preventivo o risparmio sullo stesso di specifici standard qualitativi in aggiunta a quelli canonici che si intendono sempre applicati);

Il premio dovessere ripartito fra i partecipanti al progetto/commissa sulla base del livello retributivo e delle ore produttive scaricate sullo stesso.

Le ore produttive su porzioni di progetto/commissa assegnate all'addetto, devono essere concordate dall'addetto stesso con il capo-progetto/commissa al momento della consegna del lavoro.

Sperimentazione

Va previsto un periodo di osservazione dei processi con durata da concordarsi.

Inoltre va prevista l'osservazione distinta e progressiva dei livelli su descritti, partendo dal I° livello per poi esaminare il II° livello e solo successivamente il III° livello.

12. Commerciali

Si richiede l'introduzione dell'indennità non limite orario, utilizzando le stesse regole eventualmente definite per tutti i dipendenti.

L'incentivazione sulla base del budget individuale dovessere regolata nell'ambito contrattuale aziendale da apposito Protocollo Commerciale

Tale Protocollo dovstabilire che:

§ Gli obiettivi di budget individuale annuale sono determinati sulla base dell'ambito commerciale, delle potenzialità dei prodotti che saranno esplicitati nel budget individuale;

§ Gli obiettivi iniziali di budget individuale possono essere rivisti in corso d'anno a fronte di una modifica dell'ambito commerciale e dei prodotti. Tale revisione deve essere concordata con il commerciale interessato;

§ Va altresì richiesto che venga eliminata la clausola che stabilisce la perdita degli incentivi maturati, nel caso di dimissioni nel corso dell'anno, in considerazione del fatto che tali incentivi formano a tutti gli effetti parte integrante del salario;

§ Raggiunto il Margine economico netto complessivo, il non conseguimento di uno solo degli altri due obiettivi non produce alcun abbattimento dell'emolumento incentivante;

§ Rivedere il calcolo degli emolumenti corrisposti qualora il margine economico complessivo annuale superi la soglia del 100% dell'obiettivo.

§ Per cui inerisce la parte di trattamento economico gli emolumenti annuali di incentivazione, fermi dal 1992, vanno aggiornati sulla base dell'aumento ISTAT dal 1992 al 1998.

§ Inoltre si richiedono criteri generali per il calcolo degli incentivi, quali:

§ L'addebito dei costi relativi a interventi delle aree tecnica e sistemica sulla base di apposite tabelle standard e costi orari standard;

§ Non considerare i costi per demo e preparazione gare nel calcolo degli incentivi;

§ Elevare il margine sul fatturato delle manutenzioni sw dal 10 al 30%;

§ Liquidazione trimestrale sugli ordini acquisiti, indipendentemente dall'obiettivo annuo.

OBIETTIVO

-Un maggior coinvolgimento e responsabilizzazione dei lavoratori;

- Miglioramento dell'organizzazione del lavoro e conseguente accrescimento della produttività
- Miglioramento della distribuzione delle responsabilità nel processo produttivo;
- Coinvolgimento di tutte le entità aziendali

A tal scopo si richiede:

Premessa

Il meccanismo non sostituisce la scheda individuale.

Definizioni

-Ore produttive

Ore preventivate su commesse o progetti documentate dal preventivo, eventuali revisioni e/o documenti di Budget.

Nei progetti/commesse a consuntivo tutte le ore lavorate sono produttive.

In assenza di preventivo tutte le ore lavorate sono produttive.

Deve quindi essere sempre autorizzato il lavoro da farsi in urgenza senza preventivo (va previsto un modulo all'uopo).

Le ore erogate ad entità aziendali vengono considerate produttive nella misura concordata preventivamente tra le parti.

In assenza di accordo preventivo nessuna prestazione può essere effettuata se non espressamente autorizzata.

Processi

-I° Livello M.O.L.

Si propone di adottare il M.O.L. quale parametro di riferimento e deve valere per tutte le entità aziendali.

A tal fine deve essere concordato preventivamente un premio erogabile a tutti proporzionalmente al livello retributivo ed al periodo di permanenza nell'azienda nell'anno di bilancio.

Pertanto va fissato un parametro libero, legato alle variazioni in percentuale del M.O.L.

-II° Livello AREA

Per ogni area aziendale va fissato un obiettivo, preventivamente concordato, di quantità di ore produttive.

Il rispetto o il miglioramento dell'obiettivo deve dare luogo ad un incentivo di area, suddiviso fra le risorse dell'area e proporzionalmente al proprio livello retributivo ed al periodo di permanenza nell'area.

Le ore produttive svolte per aree non di appartenenza dovranno essere conteggiate per l'area di appartenenza.

-III° Livello PROGETTO/COMMESSA

Nell'ambito del livello di AREA si ritiene possibile prevedere un premio, concordato preventivamente, su progetti cosiddetti STRATEGICI.

A tal fine possibile determinare un premio:

-Su base di costo (Rispetto del preventivo o risparmio sullo stesso);

-Su basi di costo/qualità (rispetto del preventivo o risparmio sullo stesso di specifici standard qualitativi in aggiunta a quelli canonici che si intendono sempre applicati);

Il premio dovrebbe essere ripartito fra i partecipanti al progetto/commessa sulla base del livello retributivo e delle ore produttive scaricate sullo stesso.

Le ore produttive su porzioni di progetto/commessa assegnate all'addetto, devono essere concordate dall'addetto stesso con il capo-progetto/commessa al momento della consegna del lavoro.

Sperimentazione

Va previsto un periodo di osservazione dei processi con durata da concordarsi.

Inoltre va prevista l'osservazione distinta e progressiva dei livelli su descritti, partendo dal I° livello per poi esaminare il II° livello e solo successivamente il III° livello.

12. Commerciali

Si richiede l'introduzione dell'indennità non limite orario, utilizzando le stesse regole eventualmente definite per tutti i dipendenti.

L'incentivazione sulla base del budget individuale dovrebbe essere regolata nell'ambito contrattuale aziendale da apposito Protocollo Commerciale

Tale Protocollo dovrebbe stabilire che:

§Gli obiettivi di budget individuale annuale sono determinati sulla base dell'ambito commerciale, delle potenzialità dei prodotti che saranno esplicitati nel budget individuale;

§Gli obiettivi iniziali di budget individuale possono essere rivisti in corso d'anno a fronte di una modifica dell'ambito commerciale e dei prodotti. Tale revisione deve essere concordata con il commerciale interessato;

§Va altresì richiesto che venga eliminata la clausola che stabilisce la perdita degli incentivi maturati, nel caso

di dimissioni nel corso dell'anno, in considerazione del fatto che tali incentivi formano a tutti gli effetti parte integrante del salario;

§ Raggiunto il Margine economico netto complessivo, il non conseguimento di uno solo degli altri due obiettivi non produce alcun abbattimento dell'emolumento incentivante;

§ Rivedere il calcolo degli emolumenti corrisposti qualora il margine economico complessivo annuale superi la soglia del 100% dell'obiettivo.

§ Per ciche inerisce la parte di trattamento economico gli emolumenti annuali di incentivazione, fermi dal 1992, vanno aggiornati sulla base dell'aumento ISTAT dal 1992 al 1998.

§ Inoltre si richiedono criteri generali per il calcolo degli incentivi, quali:

§ Laddebito dei costi relativi a interventi delle aree tecnica e sistemica sulla base di apposite tabelle standard e costi orari standard;

§ Non considerare i costi per demo e preparazione gare nel calcolo degli incentivi;

§ Elevare il margine sul fatturato delle manutenzioni sw dal 10 al 30%;

§ Liquidazione trimestrale sugli ordini acquisiti, indipendentemente dall'obiettivo annuo.

13. Indennità reperibili

Si richiede che la reperibilità per periodi lunghi sia meglio distribuita su più soggetti. A tal fine la reperibilità non può superare 1 settimana lavorativa nell'arco di un mese e non più di un fine settimana.

14. Buoni Mensa

Si richiede la realizzazione di convenzioni per il consumo del pasto presso strutture vicino alle sedi aziendali, che offrono ristorazione veloce.

Inoltre si richiede che la quota a carico dell'azienda passi dai 2/3 al 90% del costo di un primo, secondo, e contorno presso la Camst e adegui i Ticket o Day allo stesso valore.

Si ribadisce in ogni caso che il buono pasto va riconosciuto in virtù di un effettivo consumo presso le strutture convenzionate e non può in nessun caso essere monetizzato né riassorbito.

15. Preavviso di dimissioni

Va soppresso l'articolo 16 dell'attuale integrativo aziendale nazionale e applicare quanto previsto dal CCNL di riferimento.

16. Trasferimenti Si chiede di integrare quanto previsto dal vigente CCNL in merito ai trasferimenti con cambio di residenza.

A tal fine si propone di allungare i termini di preavviso di trasferimento per i dipendenti senza familiari a carico da 45 giorni a 65 giorni e per i dipendenti con familiari a carico da 70 giorni a 90 giorni.

Inoltre si chiede il riconoscimento di una diaria giornaliera pari al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto per 30 giorni. Altresdi chiede il rimborso per eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo al subappalto per 6 mesi.

17. Missioni e Trasferte

Si richiede il riconoscimento delle normative e dei trattamenti economici concordati anche per le figure professionali che percepiscono il Non Limite Orario, ivi compreso i Quadri.

Trattamento economico per missione e trasferta

A fronte di una normativa aziendale in merito al rimborso del pidi lista per i pasti, si richiede che gli stessi siano rimborsati nella misura massima di Lit. 45.000 e rivedibile annualmente.

Oltre a quanto previsto a questo titolo nell'attuale integrativo aziendale, si richiede un'indennità missione pari al 25% della quota giornaliera di paga base e contingenza del 3° livello del contratto integrativo nazionale Akros.

Inoltre, oltre alla quota attualmente in vigore (25%) si richiede che venga riconosciuto il trattamento economico per missione.

Trasferte allestero

In caso di richiesta, facolt del lavoratore accettare la trasferta estera, in ogni caso si avanzano le seguenti richieste:

- Indennità pari a Lit. 200.000 per ogni giorno di trasferta allestero in Paesi esclusi dall'area Euro.

- Indennità pari a Lit. 100.000 per ogni giorno di trasferta allestero in Paesi di area Euro.

- Tutte le spese sanitarie di trasporto e di tutto ciò dovesse rendersi necessario per il trasferimento.

- Il soggiorno presso il Paese di area Euro o esclusi dall'area Euro, deve essere a completo carico dell'azienda e previo utilizzo del diritto al punto e) della procedura per missione/trasferta (diritto al rientro) l'azienda erogherà l'indennità giornaliera anche in giornate festive o di riposo.

- Inoltre in caso di lavoro straordinario in trasferta, l'azienda erogherà le maggiorazioni previste dal CCNL di

riferimento.

-L'azienda dovrà dotarsi di una polizza assicurativa che garantisca il rientro del dipendente in caso di malattia e/o infortunio. Inoltre, tale polizza dovrà garantire una adeguata copertura risarcitoria a fronte di rischio sociale, eventualmente subito nei paesi esteri.

Uso dell'auto personale del lavoratore

Si richiede che in caso di sinistro in orario di lavoro o di casi previsti dagli accordi aziendali, l'azienda anticipi le spese che il dipendente sostiene nei confronti di terzi per la riparazione dell'automobile, per spese sanitarie, o di cura alla persona conseguenti ad eventi coperti dall'assicurazione.

Inoltre si richiede che l'azienda metta a disposizione l'assistenza legale e amministrativa per la tutela dell'interesse del dipendente.

Altresvè prevista l'eliminazione della franchigia a carico del lavoratore in orario di lavoro anche se non c'è contatto con altri veicoli.

Aggiungere un punto d) alla normativa aziendale vigente al N.b. del Titolo Danno o Furto, come di seguito:
Autocertificazione rilasciata dal dipendente in caso di incidente senza collisione con altro autoveicolo.

Rimborso chilometrico

Si richiede che il rimborso chilometrico sia determinato in base ad una media delle cilindrata di riferimento da 1300cc a 1800cc, o in alternativa la media ponderata delle cilindrata delle auto utilizzate per missioni e trasferite come si evince dalle indicazioni delle autorizzazioni concesse dall'azienda.

Prestito auto

Si richiede un prestito auto a interessi 0% non superiore alla quota dei rimborsi Chilometrici degli ultimi due anni e comunque non superiore a 25 milioni. Tale prestito dovrà essere restituito entro 2 anni con periodicità da definire tra lavoratore e azienda.

Auto aziendale

Si richiede la possibilità di esplorare possibili soluzioni utili all'acquisizione di un parco macchine di proprietà aziendale per permettere ai dipendenti una minor sofferenza rispetto all'uso del proprio mezzo.

Assicurazione

Si richiede un adeguamento della copertura assicurativa in caso di morte dagli attuali 100 milioni a 200 milioni e in caso di invalidità permanente si chiede l'adeguamento del massimale a 300 milioni.

R.S.U. Akros Informatica
Filcams/Fisascat/Uiltucs

Ravenna, Marzo 1999