

## **Obiettivo Lavoro, Piattaforma primo CIA 13/09/2001**

**Filcams-CGIL Fisascat-CISL UILTuCS-UIL**

### **Piattaforma rivendicativa per Obiettivo Lavoro**

#### **Premessa**

Obiettivo Lavoro un'azienda che ha completato la sua prima fase di sviluppo organizzativo, incentrato sulla sede nazionale di Milano, diverse sedi regionali e un numero elevato di sedi provinciali e periferiche che ne fanno oggi una delle principali aziende di fornitura di lavoro temporaneo presenti in Italia.

Questa articolazione, ad oggi, corrisponde all'esistenza di una presenza diffusa sul territorio, con funzione di contatto con i possibili committenti e di reclutamento del personale da avviare al lavoro, e di robuste strutture accentrate (specie su Milano e Roma) che svolgono attività commerciale e di rapporto con le aziende su ampia scala. Queste sono caratterizzate da un'organizzazione del lavoro e degli uffici più tradizionale e gerarchizzata, anche grazie alla rilevanza occupazionale che le contraddistingue, ancorché non prive al proprio interno di funzioni e mansioni svolte in modo promiscuo dal personale. Le strutture periferiche sono invece per lo più caratterizzate da un'elevatissima frammentazione, con un numero limitato di collaboratori anche solo due o tre unità incaricati di svolgere un'ampia molteplicità di funzioni e di mansioni.

E' assai probabile che questa articolazione diversificata permanga anche in futuro in quanto intrinsecamente connessa alle esigenze operative di questa come delle altre società di fornitura di lavoro temporaneo. Ci sono anche alla luce delle innovazioni legislative che vengono progressivamente assegnando anche in modo formale alle società suddette ulteriori possibilità di intervento nel campo del reclutamento e della selezione del personale. Per noi si tratta dall'altra parte di una condizione strutturale dell'impresa che rende per molti versi più complessa la definizione di un quadro di norme contrattuali uniformi e da cui per altro la contrattazione di secondo livello non può mettersi di adeguarsi.

In queste settimane, dall'altra parte, anche allo scopo di poter svolgere attività che altrimenti le sarebbero precluse, la società sembra avviata a realizzare una profonda ristrutturazione della propria struttura gestionale, passando dall'attuale formula cooperativa a un assetto più articolato, con la cooperativa che permane sotto forma di holding cui faranno capo società operative aventi carattere di società di capitali. Prendendo atto di tali intenzioni, le OO. SS. ribadiscono la necessità che tale processo venga seguito con grande attenzione allo scopo di impedire che esso conduca a una frammentazione ulteriore del tessuto aziendale.

#### **I temi della piattaforma**

##### **Sfera di applicazione**

Alla luce delle considerazioni da ultimo formulate in Premessa, nell'ambito della definizione del contratto integrativo aziendale deve essere chiaramente formulata la sfera di applicazione del contratto, che per noi deve trovare applicazione in tutte le unità operative e amministrative dirette e indirette facenti capo attualmente alla Cooperativa Obiettivo Lavoro, alle società che nasceranno da essa in futuro e in quelle realtà che indipendentemente dalla loro ragione sociale sono riconducibili ad esse.

##### **Relazioni sindacali**

In ragione della particolare articolazione e notevole frammentazione dell'azienda richiamata in Premessa, su questa materia occorre prendere le mosse dalla necessità di garantire concreta attuazione ed esigibilità dei diritti sindacali predisponendo idonei strumenti contrattuali, nonché; procedere anche a tal fine ad un'estensione delle ore di permesso retribuito per le RSA/RSU, come del resto già in parte delineato all'interno del verbale d'accordo siglato da Filcams, Fisascat, UILTuCS e Obiettivo Lavoro il 10 aprile 2001.

Oltre ai canali di rappresentanza sindacale previsti dalle vigenti Leggi e CCNL per le **unità produttive con più**

**di 15 dipendenti**, con gli strumenti di agibilità connessi da applicarsi sia alle unitoperative che oggi soddisfano questo requisito dimensionale sia a quelle che vi arriveranno in futuro -; per tutte le unit produttive di dimensioni inferiori (filiali, sedi provinciali e sedi minori/distaccate) occorre stabilire modalità **rappresentanza sindacale territoriale**, da definirsi nell'ambito del contratto integrativo quanto ad estensione, a partire dall'articolazione abbozzata in occasione dell'accordo sottoscritto il 10 aprile 2001. In tale contesto andrà affrontato il tema delle agibilità sindacali per le future RSA/RSU territoriali, in modo da non vanificare per esse qualsiasi possibilità di reale intervento.

Si richiede inoltre la predisposizione di apposite modalità di comunicazione per le OO. SS. e per le RSA/RSU utili a permettere un più funzionale esercizio dei diritti sindacali (**bacheca elettronica**).

Devono essere ricondotte alle norme previste dal CCNL le modalità di svolgimento delle **assemblee sindacali**, prevedendo in ogni caso il pagamento delle ore di assemblea nel caso in cui esse vengano svolte al di fuori dell'orario lavorativo.

Vanno infine definite le modalità di applicazione del **Decreto Legislativo n.626/1994** e successive modifiche, con particolare riferimento ai bacini di elezione degli RLS e alle relative agibilità

### **Diritti di informazione, materie e livelli di confronto**

Al **livello nazionale** vanno assegnati l'informazione e il confronto su:

Strategie aziendali e andamento economico dell'impresa,

Dinamiche di sviluppo e dinamiche dell'occupazione

Definizione delle questioni generali attinenti il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, ai contratti a termine, ai CFL e alle altre modalità di prestazione lavorativa atipica,

Definizione complessiva dei profili e delle mansioni professionali, e dei relativi inquadramenti in linea con le norme contenute nel CCNL, nonché verifica delle iniziative adottate nel campo della formazione professionale iniziale e continua,

Dati previsti nelle vigenti norme in materia di pari opportunità

Articolazione e struttura del premio di produzione, nonché monitoraggio sugli esiti derivanti dai meccanismi di salario incentivante contrattati.

Al **livello territoriale** vanno assegnati l'informazione e il confronto su:

Organizzazione del lavoro, orari di lavoro e ferie, compresa la definizione delle misure specifiche relativamente all'inserimento, sviluppo professionale e lavorativo (con particolare riferimento alla valorizzazione delle risorse interne), orario di lavoro e quant'altro del personale operante con contratto a part-time e/o a termine, dei CFL e degli altri lavoratori atipici,

Definizione degli strumenti di flessibilità oraria e della prestazione lavorativa previsti dalle Leggi e dal CCNL, dei regimi di flessibilità oraria in entrata e in uscita, nonché la verifica sul ricorso al lavoro straordinario e supplementare,

Organici, in ordine alla loro composizione quantitativa e qualitativa,

Analisi dell'implementazione dei criteri generali stabiliti in materia di inquadramento alla luce delle specificità operative delle diverse articolazioni operative dell'azienda,.

## Sfera di applicazione

Alla luce delle considerazioni da ultimo formulate in Premessa, nell'ambito della definizione del contratto integrativo aziendale deve essere chiaramente formulata la sfera di applicazione del contratto, che per noi deve trovare applicazione in tutte le unitoperative e amministrative dirette e indirette facenti capo attualmente alla Cooperativa Obiettivo Lavoro, alle società che nasceranno da essa in futuro e in quelle realtà che indipendentemente dalla loro ragione sociale sono riconducibili ad esse.

## Relazioni sindacali

In ragione della particolare articolazione e notevole frammentazione dell'azienda richiamata in Premessa, su questa materia occorre prendere le mosse dalla necessità di garantire concreta attuazione ed esigibilità dei diritti sindacali predisponendo idonei strumenti contrattuali, nonché; procedere anche a tal fine ad un'estensione delle ore di permesso retribuito per le RSA/RSU, come del resto già in parte delineato all'interno del verbale d'accordo siglato da Filcams, Fisascat, UILTuCS e Obiettivo Lavoro il 10 aprile 2001.

Oltre ai canali di rappresentanza sindacale previsti dalle vigenti Leggi e CCNL per le **unit produttive con più di 15 dipendenti**, con gli strumenti di agibilità connessi da applicarsi sia alle unitoperative che oggi soddisfano questo requisito dimensionale sia a quelle che vi arriveranno in futuro -; per tutte le unit produttive di dimensioni inferiori (filiali, sedi provinciali e sedi minori/distaccate) occorre stabilire modalità di **rappresentanza sindacale territoriale**, da definirsi nell'ambito del contratto integrativo quanto ad estensione, a partire dall'articolazione abbozzata in occasione dell'accordo sottoscritto il 10 aprile 2001. In tale contesto andrà affrontato il tema delle agibilità sindacali per le future RSA/RSU territoriali, in modo da non vanificare per esse qualsiasi possibilità di reale intervento.

Si richiede inoltre la predisposizione di apposite modalità di comunicazione per le OO. SS. e per le RSA/RSU utili a permettere un più funzionale esercizio dei diritti sindacali (**bacheca elettronica**).

Devono essere ricondotte alle norme previste dal CCNL le modalità di svolgimento delle **assemblee sindacali**, prevedendo in ogni caso il pagamento delle ore di assemblea nel caso in cui esse vengano svolte al di fuori dell'orario lavorativo.

Vanno infine definite le modalità di applicazione del **Decreto Legislativo n.626/1994** e successive modifiche, con particolare riferimento ai bacini di elezione degli RLS e alle relative agibilità.

## Diritti di informazione, materie e livelli di confronto

Al **livello nazionale** vanno assegnati l'informazione e il confronto su:

Strategie aziendali e andamento economico dell'impresa,

Dinamiche di sviluppo e dinamiche dell'occupazione

Definizione delle questioni generali attinenti il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, ai contratti a termine, ai CFL e alle altre modalità di prestazione lavorativa atipica,

Definizione complessiva dei profili e delle mansioni professionali, e dei relativi inquadramenti in linea con le norme contenute nel CCNL, nonché verifica delle iniziative adottate nel campo della formazione professionale iniziale e continua,

Dati previsti nelle vigenti norme in materia di pari opportunità

Articolazione e struttura del premio di produzione, nonché monitoraggio sugli esiti derivanti dai meccanismi di salario incentivante contrattati.

Al **livello territoriale** vanno assegnati linformazione e il confronto su:

Organizzazione del lavoro, orari di lavoro e ferie, compresa la definizione delle misure specifiche relativamente all'inserimento, sviluppo professionale e lavorativo (con particolare riferimento alla valorizzazione delle risorse interne), orario di lavoro e quantaltro del personale operante con contratto a part-time e/o a termine, dei CFL e degli altri lavoratori atipici,

Definizione degli strumenti di flessibilitdi orario e della prestazione lavorativa previsti dalle Leggi e dal CCNL, dei regimi di flessibilitdi orario in entrata e in uscita, nonché la verifica sul ricorso al lavoro straordinario e supplementare,

Organici, in ordine alla loro composizione quantitativa e qualitativa,

Analisi dellimplementazione dei criteri generali stabiliti in materia di inquadramento alla luce delle specificit operative delle diverse articolazioni operative dellazienda,.

### **Sfera di applicazione**

Alla luce delle considerazioni da ultimo formulate in Premessa, nell ambito della definizione del contratto integrativo aziendale deve essere chiaramente formulata la sfera di applicazione del contratto, che per noi deve trovare applicazione in tutte le unitoperative e amministrative dirette e indirette facenti capo attualmente alla Cooperativa Obiettivo Lavoro, alle societche nasceranno da essa in futuro e in quelle realt che indipendentemente dalla loro ragione sociale sono riconducibili ad esse.

### **Relazioni sindacali**

In ragione della particolare articolazione e notevole frammentazione dell azienda richiamata in Premessa, su questa materia occorre prendere le mosse dalla necessitdi garantire concreta attuazione ed esigibilitdei diritti sindacali predisponendo idonei strumenti contrattuali, nonché ; procedere anche a tal fine ad un'estensione delle ore di permesso retribuito per le RSA/RSU, come del resto giin parte delineato all'interno del verbale daccordo siglato da Filcams, Fisascat, UILTuCS e Obiettivo Lavoro il 10 aprile 2001.

Oltre ai canali di rappresentanza sindacale previsti dalle vigenti Leggi e CCNL per le **unitproduttive con pi di 15 dipendenti** , con gli strumenti di agibilita ciconnessi da applicarsi sia alle unitoperative che oggi soddisfano questo requisito dimensionale sia a quelle che vi arriveranno in futuro -; per tutte le unit produttive di dimensioni inferiori (filiali, sedi provinciali e sedi minori/distaccate) occorre stabilire modalitdi **rappresentanza sindacale territoriale** , da definirsi nellambito del contratto integrativo quanto ad estensione, a partire dallarticolazione abbozzata in occasione dellaccordo sottoscritto il 10 aprile 2001. In tale contesto andr affrontato il tema delle agibilit sindacali per le future RSA/RSU territoriali, in modo da non vanificare per esse qualsiasi possibilitdi reale intervento.

Si richiede inoltre la predisposizione di apposite modalitdi comunicazione per le OO. SS. e per le RSA/RSU utili a permettere un pi funzionale esercizio dei diritti sindacali (**bacheca elettronica**).

Devono essere ricondotte alle norme previste dal CCNL le modalitdi svolgimento delle **assemblee sindacali** , prevedendo in ogni caso il pagamento delle ore di assemblea nel caso in cui esse vengano svolte al di fuori dellorario lavorativo.

Vanno infine definite le modalitdi applicazione del **Decreto Legislativo n.626/1994** e successive modifiche, con particolare riferimento ai bacini di elezione degli RLS e alle relative agibilit

### **Diritti dinformazione, materie e livelli di confronto**

Al **livello nazionale** vanno assegnati linformazione e il confronto su:

Strategie aziendali e andamento economico dellimpresa,

Dinamiche di sviluppo e dinamiche dell'occupazione

Definizione delle questioni generali attinenti il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, ai contratti a termine, ai CFL e alle altre modalità di prestazione lavorativa atipica,

Definizione complessiva dei profili e delle mansioni professionali, e dei relativi inquadramenti in linea con le norme contenute nel CCNL, nonché verifica delle iniziative adottate nel campo della formazione professionale iniziale e continua,

Dati previsti nelle vigenti norme in materia di pari opportunità

Articolazione e struttura del premio di produzione, nonché monitoraggio sugli esiti derivanti dai meccanismi di salario incentivante contrattati.

Al **livello territoriale** vanno assegnati l'informazione e il confronto su:

Organizzazione del lavoro, orari di lavoro e ferie, compresa la definizione delle misure specifiche relativamente all'inserimento, sviluppo professionale e lavorativo (con particolare riferimento alla valorizzazione delle risorse interne), orario di lavoro e quant'altro del personale operante con contratto a part-time e/o a termine, dei CFL e degli altri lavoratori atipici,

Definizione degli strumenti di flessibilità di orario e della prestazione lavorativa previsti dalle Leggi e dal CCNL, dei regimi di flessibilità di orario in entrata e in uscita, nonché la verifica sul ricorso al lavoro straordinario e supplementare,

Organici, in ordine alla loro composizione quantitativa e qualitativa,

Analisi dell'implementazione dei criteri generali stabiliti in materia di inquadramento alla luce delle specificità operative delle diverse articolazioni operative dell'azienda,.

#### 4. Classificazione

Alla luce del fatto che Obiettivo Lavoro applica il CCNL del Terziario, e altresì della circostanza che non tutte le professionali mansioni presenti in questa come nelle altre società di fornitura di lavoro temporaneo sono comprese nell'inquadramento contrattuale attuale - anche alla luce della loro originalità del recente sviluppo del settore -, appare necessario che il futuro contratto integrativo tracci **le linee guida della classificazione del personale** in Obiettivo Lavoro, prevedendo livelli di ingresso e la possibile eventuale progressione di inquadramento relativamente alle diverse aree di attività; aziendale (Direzione Commerciale Selezione Amministrazione Front Office).

Su tale base dovrà poi essere definita la posizione contrattuale dei lavoratori che, per l'organizzazione interna del lavoro nella loro unità produttiva ovvero per le dimensioni limitate di essa, sono chiamati ad operare su una **pluralità di aree e/o di mansioni**, definendo criteri di massima sulla base dei quali definirne la posizione anche in rapporto alle diverse situazioni competitive e di mercato riscontrabili a livello territoriale.

**Formazione professionale e formazione continua** Formazione professionale e formazione continua della **Formazione professionale e formazione continua** ascorta di programmi e iniziative uniformi, demandandola in molti casi al puro e semplice affiancamento sul posto di lavoro. Si richiede pertanto la contrattualizzazione

di un congruo numero di ore di formazione iniziale da rapportarsi alla mansione in cui il lavoratore viene inserito. Le iniziative di formazione, qualificazione e aggiornamento professionale dovranno essere seguite a livello territoriale, anche allo scopo della realizzazione di un confronto in ordine ai percorsi professionali interni dei lavoratori della sede e delle filiali.

## 6. Ulteriori richieste normative

Regolamentazione dell'uso delle **attrezzature a disposizione** indispensabili per lo svolgimento dell'attività lavorativa (auto, cellulari, ecc.), che dovranno essere inoltre idonee a garantire la sicurezza della prestazione lavorativa (ABS, airbag, vivavoce), per il personale le cui mansioni prevedano l'utilizzo costante dell'autovettura necessario prevedere modalità di copertura assicurativa antinfortunistica più elevata (elevazione del tasso INAIL o copertura assicurativa integrativa).

Deve essere escluso l'utilizzo di veicoli non aziendali per l'espletamento delle mansioni d'ufficio, provvedendo a definire soluzioni alternative con particolare riferimento alle aree urbane, fermo restando che tali attività sono da svolgersi comunque all'interno dell'orario lavorativo,

Riconoscimento dell'**indennità di trasferta** a tutto il personale, pervenendo anche ad una regolamentazione uniforme in materia di **missioni e trasferimenti**,

Regolamentazione delle questioni concernenti la **reperibilità** dei dipendenti,

Estensione da 10 a 30 ore annue dei **permessi per visite mediche**, regolamentandone l'utilizzo, le modalità e i criteri,

Estensione rispetto a quanto previsto al riguardo dal vigente CCNL dell'opportunità di godimento del **passaggio temporaneo a part-time per le lavoratrici madri** nei primi anni di vita del figlio,

La definizione del **calendario ferie** annuali dovrà realizzarsi entro il mese di marzo a livello di singola filiale,

Armonizzazione e contrattualizzazione delle modalità di riconoscimento delle **prestazioni straordinarie** sulla base delle prassi attualmente in atto che prevedono il pagamento dello straordinario a partire dal superamento dell'ottava ora di lavoro giornaliero. Pagamento delle ore straordinarie per i lavoratori cui non sia riconosciuta un'indennità forfettaria sostitutiva nel contratto individuale di assunzione.

Regolamentazione dell'uso delle **attrezzature a disposizione** indispensabili per lo svolgimento dell'attività lavorativa (auto, cellulari, ecc.), che dovranno essere inoltre idonee a garantire la sicurezza della prestazione lavorativa (ABS, airbag, vivavoce), per il personale le cui mansioni prevedano l'utilizzo costante dell'autovettura necessario prevedere modalità di copertura assicurativa antinfortunistica più elevata (elevazione del tasso INAIL o copertura assicurativa integrativa).

Deve essere escluso l'utilizzo di veicoli non aziendali per l'espletamento delle mansioni d'ufficio, provvedendo a definire soluzioni alternative con particolare riferimento alle aree urbane, fermo restando che tali attività sono da svolgersi comunque all'interno dell'orario lavorativo,

Riconoscimento dell'**indennità di trasferta** a tutto il personale, pervenendo anche ad una regolamentazione uniforme in materia di **missioni e trasferimenti**,

Regolamentazione delle questioni concernenti la **reperibilità** dei dipendenti,

Estensione da 10 a 30 ore annue dei **permessi per visite mediche**, regolamentandone l'utilizzo, le modalità e i criteri,

Estensione rispetto a quanto previsto al riguardo dal vigente CCNL dell'opportunità di godimento del **passaggio temporaneo a part-time per le lavoratrici madri** nei primi anni di vita del figlio,

La definizione del **calendario ferie** annuali dovrà realizzarsi entro il mese di marzo a livello di singola filiale,

Armonizzazione e contrattualizzazione delle modalità di riconoscimento delle **prestazioni straordinarie** sulla base delle prassi attualmente in atto che prevedono il pagamento dello straordinario a partire dal superamento dell'ottava ora di lavoro giornaliero. Pagamento delle ore straordinarie per i lavoratori cui non sia riconosciuta un'indennità forfettaria sostitutiva nel contratto individuale di assunzione.

Regolamentazione dell'uso delle **attrezzature a disposizione** indispensabili per lo svolgimento dell'attività lavorativa (auto, cellulari, ecc.), che dovranno essere inoltre idonee a garantire la sicurezza della prestazione lavorativa. **Previdenza Integrativa** (avviso), per il personale le cui mansioni prevedano l'utilizzo costante di attrezzature e/o di mezzi di lavoro. **Assicurazione Integrativa** (avviso), per il personale che sia coperto da un'assicurazione integrativa (elevazione del tasso INAIL o copertura assicurativa integrativa).

**Incremento della quota di contribuzione a Fon.Te a carico del datore di lavoro** dall'attuale 0,5% fino al 2% nel corso della validità del presente contratto integrativo, per il personale che sia coperto da un'assicurazione integrativa (avviso), per il personale le cui mansioni prevedano l'utilizzo costante di attrezzature e/o di mezzi di lavoro. **Assicurazione Integrativa** (avviso), per il personale che sia coperto da un'assicurazione integrativa (elevazione del tasso INAIL o copertura assicurativa integrativa).

**Incremento della quota di contribuzione a Fon.Te a carico del datore di lavoro** dall'attuale 0,5% fino al 2% nel corso della validità del presente contratto integrativo, per il personale che sia coperto da un'assicurazione integrativa (avviso), per il personale le cui mansioni prevedano l'utilizzo costante di attrezzature e/o di mezzi di lavoro. **Assicurazione Integrativa** (avviso), per il personale che sia coperto da un'assicurazione integrativa (elevazione del tasso INAIL o copertura assicurativa integrativa).

Estensione della **previdenza integrativa** a tutto il personale, in attuazione dell'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993.

**Ritenzione e rispetto** a parità di anzianità di servizio, per le lavoratrici madri nei primi anni di vita del figlio, **passaggio temporaneo a part-time per le lavoratrici madri** nei primi anni di vita del figlio, **A livello generale** (intera impresa) una quota non prevalente del premio deve essere collegata all'andamento complessivo dell'azienda (reddittività con la definizione di un indicatore ad elevatissima probabilità di maturazione che determini l'erogazione di una quota di salario uguale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento. In ragione del suo peculiare carattere questa quota salariale potressere presa a riferimento nel corso degli anni futuri ai fini di un suo graduale consolidamento. **Armonizzazione e contrattualizzazione delle modalità di riconoscimento delle prestazioni straordinarie** sulla base delle prassi attualmente in atto che prevedono il pagamento dello straordinario a partire dal superamento dell'ottava ora di lavoro giornaliero. Pagamento delle ore straordinarie per i lavoratori cui non sia riconosciuta un'indennità forfettaria sostitutiva nel contratto individuale di assunzione. **Assicurazione Integrativa** (avviso), per il personale che sia coperto da un'assicurazione integrativa (elevazione del tasso INAIL o copertura assicurativa integrativa).

Per il personale della sede centrale, fermo restando l'integrale riconoscimento della quota generale, si prevede il riconoscimento della media aritmetica delle erogazioni effettuate al livello regionale a titolo di produttività/efficienza nel caso in cui non sia possibile definire uno o più indicatori specifici.

Si richiede che l'erogazione del premio avvenga come già in passato su due tranches (anticipazione in autunno e saldo in primavera sulla base dei rendiconti annuali).

La scelta degli obiettivi e le quantiteconomiche del premio dovranno essere oggetto di un particolare approfondimento e soggette alla possibilità di successive modifiche e aggiornamenti, anche in ragione della sperimentazione sopra richiamata. In ogni caso si dovrà procedere ad una verifica complessiva di tale aspetto al termine del suo secondo anno di applicazione.

**A livello generale** (intera impresa) una quota non prevalente del premio deve essere collegata all'andamento complessivo dell'azienda (reddittività con la definizione di un indicatore ad elevatissima probabilità di maturazione che determini l'erogazione di una quota di salario uguale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento. In ragione del suo peculiare carattere questa quota salariale potressere presa a riferimento nel corso degli anni futuri ai fini di un suo graduale consolidamento.

**A livello territoriale** (regionale) la definizione di una quota di premio connessa all'andamento della produttività e/o efficienza aziendale. Questa quota potressere articolata su uno o più indicatori anche tenendo conto delle specificità territoriali allo scopo di evitare diseconomie e contraddizioni rispetto ai complessivi obiettivi aziendali.

Per il personale della sede centrale, fermo restando l'integrale riconoscimento della quota generale, si prevede il riconoscimento della media aritmetica delle erogazioni effettuate al livello regionale a titolo di

produttività/efficienza nel caso in cui non sia possibile definire uno o più indicatori specifici.

Si richiede che l'erogazione del premio avvenga come già in passato su due tranches (anticipazione in autunno e saldo in primavera sulla base dei rendiconti annuali).

La scelta degli obiettivi e le quantificazioni economiche del premio dovranno essere oggetto di un particolare approfondimento e soggette alla possibilità di successive modifiche e aggiornamenti, anche in ragione della sperimentazione sopra richiamata. In ogni caso si dovrà procedere ad una verifica complessiva di tale aspetto al termine del suo secondo anno di applicazione.

A **livello generale** (intera impresa) una quota non prevalente del premio deve essere collegata all'andamento complessivo dell'azienda (redditività) con la definizione di un indicatore ad elevatissima probabilità di maturazione che determini l'erogazione di una quota di salario uguale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento. In ragione del suo peculiare carattere questa quota salariale potressere presa a riferimento nel corso degli anni futuri ai fini di un suo graduale consolidamento.

A **livello territoriale** (regionale) la definizione di una quota di premio connessa all'andamento della produttività e/o efficienza aziendale. Questa quota potressere articolata su uno o più indicatori anche tenendo conto delle specificità territoriali allo scopo di evitare diseconomie e contraddizioni rispetto ai complessivi obiettivi aziendali.

Per il personale della sede centrale, fermo restando l'integrale riconoscimento della quota generale, si prevede il riconoscimento della media aritmetica delle erogazioni effettuate al livello regionale a titolo di produttività/efficienza nel caso in cui non sia possibile definire uno o più indicatori specifici.

Si richiede che l'erogazione del premio avvenga come già in passato su due tranches (anticipazione in autunno e saldo in primavera sulla base dei rendiconti annuali).

La scelta degli obiettivi e le quantificazioni economiche del premio dovranno essere oggetto di un particolare approfondimento e soggette alla possibilità di successive modifiche e aggiornamenti, anche in ragione della sperimentazione sopra richiamata. In ogni caso si dovrà procedere ad una verifica complessiva di tale aspetto al termine del suo secondo anno di applicazione.