

# Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale per i dipendenti della Hewlett-Packard Italiana

TRA

Hewlett Packard Italiana S.r.l. rappresentata da Andrea Bruschi e da Bruno Moscarelli

e

FILCAMS-CGIL Nazionale rappresentata dal Segretario Nazionale Cristian Sesena e da Flora Carlini

Coordinamento Nazionale RSU

E' stata sottoscritta la presente ipotesi di rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale scaduto in data 31 ottobre 1990.

## 1. DIRITTI DI INFORMAZIONE

### 1.1. INCONTRI E MODALITA' DI INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

Le parti, allo scopo di realizzare il comune obiettivo di mantenere ed ampliare il tasso di sviluppo dell'occupazione, nell'ambito della crescita della Hewlett-Packard sul mercato italiano, fermi restando i rispettivi ruoli di autonomia, si incontreranno annualmente, o comunque ogni qualvolta se ne ravvisasse la necessità, per esaminare le prospettive aziendali.

Nel corso di tali incontri verranno esaminati con le RSU i programmi futuri di sviluppo e di investimenti, con particolare riferimento a:

- previsioni di vendita a medio termine, divise per settore di mercato e loro influenza sulla composizione dei supporti pre e post-vendita;  
eventuali riorganizzazioni e / o modifiche dell'organizzazione del lavoro intese come livelli occupazionali complessivi e per reparto;
- criteri e previsioni di massima della mobilità organizzativa e dello sviluppo professionale;
- piani di investimento di massima sulla formazione professionale all'interno delle Business Units.

Verranno forniti inoltre i seguenti dati annuali relativi all'anno precedente e come previsione per l'anno successivo:



A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right, there are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or abbreviations, representing the signatories to the agreement.

- vendite per settore;
- assistenza tecnica e sistemistica per settore;
- dati relativi alla gestione amministrativa per Business Unit: monte salari per livelli contrattuali, totale spese di addestramento e formazione;
- programma dei corsi di addestramento e formazione; il programma conterra' le seguenti informazioni:
  - o titoli dei corsi, loro finalita', modalita' di svolgimento, durata e numero massimo dei partecipanti. A consuntivo si fornira' per ciascuno dei corsi effettuati il numero dei partecipanti e le ore impegnate;
- numero complessivo delle ore di aspettativa e/o permessi concessi al personale della HPI in base all'AIA.

La Hewlett-Packard Italiana fornira', inoltre, alle RSU trimestralmente i seguenti dati:

- numero dei dipendenti in forza suddivisi per sede, con indicazione del numero di contratti a termine e a tempo parziale e stagisti.
- data di inizio, livello CCNL, reparto, motivo del contratto e data prevista di scadenza per contratti a termine.

## 1.2. CONSULTAZIONE PREVENTIVA SULLA MOBILITA' ORGANIZZATIVA

Fermo restando quanto già previsto in materia di diritti di informazione sulle ristrutturazioni, modifiche all'organizzazione del lavoro, trasferimenti di unita' produttive o gruppi di lavoratori (di norma cinque dipendenti), e decentramenti (ivi compresi gli affidamenti a terzi di attività normalmente svolte in azienda) l'Azienda si impegna, in tali casi, alla consultazione preventiva con le RSU.

Facendo salve comunque le rispettive autonomie e le distinte responsabilità, le parti si incontreranno per verificare le reciproche disponibilità a raggiungere un accordo su:

- salvaguardia dei livelli occupazionali complessivi aziendali;
- salvaguardia delle professionalità;
- definizioni di nuovi eventuali alternativi contenuti professionali;
- definizioni di eventuali piani di formazione e/o riqualificazione dei lavoratori coinvolti.

Ove si tratti anche di trasferimento fisico di unità produttive, l'Azienda si impegna a valutare congiuntamente con le RSU anche i problemi connessi al trasferimento stesso.

Cio' si applichera' anche alla mobilita' individuale, fatti salvi i casi in cui il lavoratore interessato sia consenziente e venga sostituito nel reparto di provenienza.

In caso di accordo, si potranno stabilire le modalità con cui le parti procederanno, ove le RSU lo ritenessero necessario, alla verifica successiva dell'attuazione dell'accordo stesso.


  
 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a small number '2' followed by a signature. On the right, there are three more signatures, including one that appears to be a stylized 'E' or 'A'.

### 1.3. APPALTI E PRESTAZIONI DI LAVORO

In caso di appalti che hanno il loro svolgimento in Azienda, la Società fornirà alle RSU le motivazioni tecnico-organizzative che determinano tali esigenze, specificando altresì il tipo di lavoro ed i reparti aziendali eventualmente interessati.

In tutti i capitolati di appalto si inserirà una clausola che vincoli il contraente al rispetto delle leggi e della contrattualistica vigente per il settore di appartenenza.

A richiesta delle RSU, la Società mostrerà alle medesime la clausola di salvaguardia sottoscritta dal contraente.

Inoltre la Società fornirà alle RSU il tipo e la durata dei lavori affidati a persone non in forza alla Società, nonché l'indicazione delle Aziende con personale dipendente che svolgono tali lavori.

## 2. DIRITTI SINDACALI

### 2.1. PERMESSI SINDACALI ED ASSEMBLEA

Le ore di permesso sindacale sono 3,5 ore all'anno per dipendente dell'unità produttiva. Delle ore suddette, fino a due ore all'anno per dipendente, possono essere poste a compensazione fra le varie RSU, previa comunicazione alla Direzione Risorse Umane.

Le ore di assemblea sono pari a 18 annue.

L'eventuale residuo delle 18 ore dell'anno precedente potrà essere usufruito soltanto nell'anno successivo, limitatamente a due ore di detto residuo. Si potrà inoltre procedere, limitatamente a due ore, all'utilizzo anticipato delle ore di competenza dell'anno successivo.

Il monte ore di permessi sindacali verrà integrato con un ricalcolo mensile in funzione del numero dei dipendenti in forza nell'unità produttiva, prendendo come base le ore per dipendente sopra stabilite. (es. : 3.5 ore : 12 mesi x numero dipendenti).

### 2.2. STRUMENTI DI COMUNICAZIONE

Le RSU potranno utilizzare la posta elettronica HP per informare –tramite invio di apposito link- tutti i dipendenti relativamente alla pubblicazione di documenti in bacheca sindacale elettronica sul portale HP secondo le modalità già in essere. Le convocazioni di assemblea potranno essere inviate dalle RSU con e-mail diretta a tutti i dipendenti.

## 3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

### 3.1. JOB DESCRIPTIONS E PROFILI PROFESSIONALI

62      58            3            fu            

Il profilo professionale aziendale di ciascun lavoratore HP e' individuabile nell'ambito del Sistema di Job Architecture HP.

A questo fine e con la massima trasparenza l'Azienda, come già avviene, continuerà a rendere disponibile ad ogni singolo dipendente la sua Job Description, attraverso un chiaro rinvio a quanto pubblicato sul portale HP.

Le Job Descriptions sono uno strumento di riferimento per percorsi di sviluppo professionale aderente all'evoluzione dell'Azienda.

Le parti convengono inoltre che verrà istituita una commissione tecnica bilaterale finalizzata a verificare il Sistema HP di Job Architecture con lo sviluppo tecnologico e di mercato dell'Information Technology di un'Azienda all'avanguardia come HP. Tale commissione si riunirà almeno una volta l'anno.

### 3.2. PART TIME

La Società è disponibile ad esaminare con le RSU le richieste di lavoro a tempo parziale, caso per caso.

Nell'applicazione di quanto sopra, verrà salvaguardata la professionalità del lavoratore interessato attraverso l'equivalenza delle mansioni.

L'orario settimanale sarà di norma non inferiore alle 20 ore e non superiore alle 30 ore.

Si intende che la distribuzione dell'orario di lavoro nella settimana avverrà di norma in modo uniforme su cinque giorni.

Verrà applicata una flessibilità giornaliera di 30 minuti sull'orario di entrata o di uscita, con esclusione dei casi in cui il dipendente a part time sia adibito ad una mansione per la quale è previsto l'orario rigido.

Tale organizzazione del lavoro può essere articolata in via sperimentale nel seguente modo, se condiviso dal lavoratore:

- **orizzontale**, in cui l'orario di lavoro è ridotto in tutti i giorni lavorativi;
- **verticale**, in cui l'orario di lavoro è distribuito solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- **misto**, in cui l'orario di lavoro è ridotto secondo una articolazione orizzontale e verticale.

L'accesso al part-time è sempre volontario.

Per tutti i lavoratori part time si conferma il diritto al trattamento ristoro alle stesse condizioni dei lavoratori full time.

82. 5  
M  
4  
AB  
G  
e  
A

L'azienda, fino al limite del 5% del personale in forza a tempo pieno nei siti valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- a) necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) necessità di accudire i figli fino al compimento dei dieci anni di età;
- c) necessità di studio connesse al conseguimento del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale, su richiesta della Rappresentanza Sindacale Unitaria sarà svolto un confronto con la RSU per individuare una idonea soluzione.

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL e dalla legge in materia di part time post maternità, il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà anche avere durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi e comunque non superiore ai 12 mesi, fatte salve ulteriori proroghe.

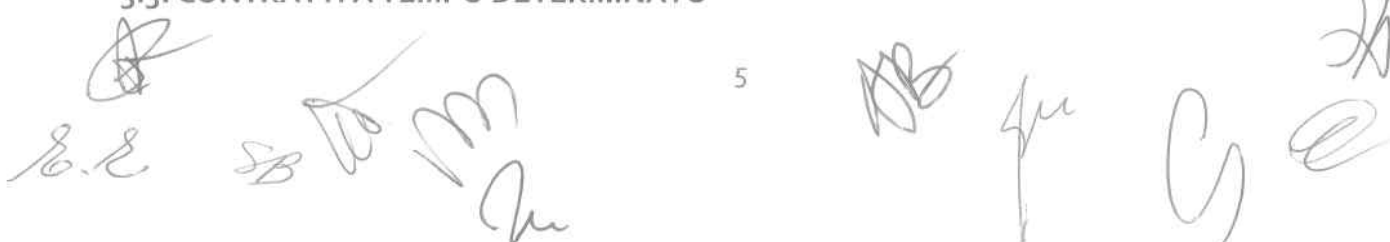
Per la gestione dei criteri di ingresso ed uscita dal regime di lavoro part-time si precisa quanto segue:

- in caso di mancanza di richieste per ogni criterio a) b) e c) ne viene garantita la disponibilità in ragione del 5% del totale dei richiedenti potenziali o al minimo di una posizione;
- nell'ambito del criterio b) il richiedente con figli di minore età ha la precedenza nei confronti di altri richiedenti con figli di maggiore età.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi a) b) e c) precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 5% per cento del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta della Rappresentanza Sindacale Unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

Per consentire la gestione dei criteri di ingresso ed uscita, in linea di massima le richieste di part time devono essere presentate entro il 1° dicembre con decorrenza 1° gennaio dell'anno successivo o entro il 1° giugno con decorrenza 1° luglio, salvo casi eccezionali che saranno esaminati congiuntamente con le RSU.

### 3.3. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are several initials, including what appears to be 'M' and 'A'. On the right side, there are more initials, including a large 'S' and a signature that looks like 'G'. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, per sostituzione di lavoratori assenti o per i quali esiste l'obbligo di conservazione del posto di lavoro, avranno almeno il livello di inquadramento iniziale previsto per la mansione alla quale saranno adibiti.

La Società si impegna inoltre, su richiesta della Rappresentanza Sindacale Unitaria, ad esaminare con la RSU, in linea di massima un mese prima della scadenza del contratto, la possibilità e l'opportunità, rispetto alle esigenze tecnico-produttive della Società, dell'assunzione del lavoratore o a tempo indeterminato o con un nuovo contratto a termine, fatto salvo quanto previsto dalla legislazione vigente.

Tale esame avverrà non oltre il quarto mese dall'assunzione con contratto a tempo determinato per contratti relativi a sostituzione di lavoratrici in maternità.

### 3.4. ORARIO DI LAVORO

La flessibilità di 1 ora e 15 minuti sull'orario di inizio e fine lavoro viene estesa a tutte le unità produttive con un numero di dipendenti superiore a venticinque.

Le RSU e la Direzione Aziendale concordano che in tutte le sedi i lavoratori fruiscano di 15 minuti giornalieri di ritardo sull'entrata o di anticipo sull'uscita non recuperabili e non cumulabili.

In tutte le unità produttive HPI l'intervallo di mensa sarà ridotto a 45 minuti fatto salvo il diritto del singolo lavoratore a mantenere l'intervallo a 60 minuti.

In caso di variazione dell'intervallo il lavoratore ne darà comunicazione.

Il presente punto non si applica ai lavoratori a tempo parziale, fatto salvo quanto previsto nel capitolo "Part-Time" di questo accordo.

### 3.5. LAVORO STRAORDINARIO

Il monte ore straordinari di cui al CCNL applicato è ridotto a 150 ore.

Su richiesta del lavoratore, tutte le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali quelle eccedenti le 40 ore settimanali, potranno essere recuperate a titolo di riposo compensativo entro e non oltre le otto settimane successive a quella di effettuazione, in date da concordare con il diretto responsabile.

Qualora, trascorse le otto settimane, non siano state recuperate le ore straordinarie con riposi compensativi, per motivi legati alle necessità tecniche organizzative aziendali, le stesse saranno retribuite nel mese successivo in modo automatico, fatta salva la necessità di un eventuale adeguamento del sistema informativo aziendale prima di poter andare a regime su

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are initials that appear to be 'MM' and 'SB'. To the right of the center, there is a signature that looks like 'fu'. On the far right, there are two more signatures, one of which is quite stylized and appears to be 'a'.

tale istituto. Qualora entro 6 mesi dalla stipula tale adeguamento non si fosse ancora realizzato, le parti si incontreranno tempestivamente per le opportune valutazioni.

Quanto sopra fermo restando la retribuzione delle maggiorazioni previste.

A richiesta delle RSU, l'Azienda fornirà in visione il tabulato delle ore straordinarie effettuate.

Sulla base dei dati forniti, le parti, su richiesta delle RSU, si incontreranno per l'esame di eventuali situazioni particolari.

### 3.6. VIAGGI

Qualora personale che normalmente non opera fuori sede sia inviato in missione temporanea, l'Azienda, ove possibile, predisporrà che i relativi tempi di viaggio siano ricompresi nel normale orario di lavoro.

Ove ciò non fosse possibile e conseguentemente venisse a determinarsi un impegno del lavoratore – tra effettiva prestazione di lavoro e viaggio- superiore alle 40 ore settimanali, su richiesta del lavoratore la relativa eccedenza potrà essere recuperata a titolo di riposo compensativo entro e non oltre le otto settimane successive a quella di effettuazione in date da concordare con il diretto responsabile.

Qualora, trascorse le otto settimane, le ore viaggio eccedenti il normale orario di lavoro non siano state recuperate con riposi compensativi, per motivi legati alle necessità tecniche organizzative aziendali, le stesse saranno retribuite nel mese successivo in modo automatico con le stesse modalità previste per il lavoro straordinario, ma non saranno computate nel monte ore straordinari. Viene fatta salva la necessità di un eventuale adeguamento del sistema informativo aziendale prima di poter andare a regime su tale istituto. Qualora entro 6 mesi dalla stipula tale adeguamento non si fosse ancora realizzato, le parti si incontreranno tempestivamente per le opportune valutazioni.

In caso di viaggi per corsi di addestramento, qualora l'inizio o il termine del corso determinasse la necessità di viaggiare in giornata non lavorativa, l'Azienda concederà un riposo compensativo equivalente.

Inoltre qualora l'inizio e/o il termine del corso determinassero la necessità di viaggiare in giornata lavorativa oltre il normale orario di lavoro, la relativa eccedenza verrà concessa come riposo compensativo equivalente.

Dichiarazione a verbale

L'Azienda dichiara la propria intenzione di limitare allo stretto indispensabile l'uso delle auto private per motivi di lavoro riconfermando, comunque, la non obbligatorietà di tale uso.



#### 4. FERIE, PERMESSI ED ASPETTATIVE

##### 4.1. METODOLOGIA PER UTILIZZO E SMALTIMENTO FERIE

Dopo un'attenta ed accurata analisi le parti concordano che:

1. Il quantitativo individuale dei giorni di ferie dell'anno maturato e maturabile dovrà essere pianificato al fine del loro totale utilizzo nell'anno 2012, così come negli anni 2013 e 2014, secondo necessità individuali e in virtù delle chiusure collettive previste di anno in anno;
2. Il quantitativo dei giorni di ferie degli anni precedenti, maturato e non usufruito, dovrà essere pianificato per almeno quattro giornate per ciascun anno, in relazione alle esigenze del lavoratore ed alle necessità organizzative che nei vari servizi dovessero verificarsi, e concordandole in quest'ottica preventivamente con il proprio responsabile;
3. I dipendenti in accordo con i loro responsabili dovranno pianificare, con almeno quattro mesi anticipo, il proprio periodo di ferie, tenendo in considerazione eventuali periodi di chiusura collettiva;
4. Nel caso che per motivi di servizio o necessità individuali la pianificazione, così come descritto nei punti 1 e 2, non potesse essere rispettata, dovrà essere concordata una nuova pianificazione alternativa dello stesso quantitativo di ferie.

Si concorda che dovranno essere comunicati alle RSU, con almeno quattro mesi di anticipo, eventuali periodi di chiusura superiori a 7 giorni di calendario.

Qualora per esigenze imprevedibili e straordinarie, la Società si dovesse trovare nella necessità di richiedere la revoca di un periodo di ferie concordato e programmato precedentemente con il lavoratore, procederà al rimborso di tutte le spese documentabili sostenute in anticipo dal lavoratore stesso e comunque non recuperabili.

##### 4.2. PERMESSI NON RETRIBUITI

I lavoratori potranno usufruire di 16 (sedici) ore all'anno di permesso non retribuito, con le stesse modalità previste per il godimento delle ore di permesso previste dall'art. 146 del CCNL.

##### 4.3. PERMESSI PER MALATTIA FIGLI

Il diritto ad assentarsi dal lavoro, previsto dalla legge, viene esteso con il presente accordo, alle malattie del bambino di età inferiore ai 6 anni.

In riferimento a quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente i giorni di permesso non retribuito per malattia dei bambini tra i 3 e gli 8 anni vengono estesi al numero massimo di 8 giorni per ciascun anno.



8



#### 4.4. CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO IN CASO DI MALATTIA

- a) L'aspettativa verrà concessa anche per i casi di malattie croniche e/o psichiche;
- b) Durante il periodo di aspettativa decorrerà l'indennità di anzianità anche in caso di mancato rientro al termine della aspettativa stessa;
- c) Durante tale periodo verrà corrisposta una retribuzione mensile pari al 30% di quella relativa al mese precedente l'aspettativa stessa;
- d) Ai fini del computo delle mensilità supplementari (13° e 14°) il periodo di aspettativa verrà valutato al 30%;
- e) Al termine dell'aspettativa di 120 giorni il lavoratore ammalato o infortunato potrà richiedere un'ulteriore aspettativa di 60 giorni, durante la quale maturerà la sola indennità di anzianità.

Resta fermo l'obbligo della documentazione con certificati medici delle assenze sopra descritte.

La richiesta di aspettativa potrà essere effettuata, oltre che con raccomandata R.R., anche con altri mezzi idonei a stabilire la data certa.

#### 4.5. ASPETTATIVA

Si concorda la possibilità di usufruire di aspettativa non retribuita con le seguenti modalità, fermo restando quanto previsto dalle leggi vigenti:

- 1) Assenza contemporanea non superiore al 5% del totale dei lavoratori, garantendo comunque lo svolgimento dell'attività lavorativa, in ogni unità produttiva e, nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto;
- 2) Durata minima di un mese e massima di dodici mesi;
- 3) Motivi: assistenza ai figli, coniuge, genitori, fratelli, convivente e suoceri in caso di malattia grave o ricovero ospedaliero; terapie di recupero per lavoratori dell'Azienda tossicodipendenti; motivi di studio che richiedano frequenza a tempo pieno;
- 4) Documentazione dei motivi di cui al n. 3;
- 5) Altri eventuali casi di analoga rilevanza, sempre da documentare, anche in riferimento a malattie di dipendenti che si dovessero prolungare oltre i termini di conservazione del posto previsti dall'AIA, verranno esaminati tra le parti.

Nota a verbale

Agli effetti del presente AIA il riconoscimento della condizione di convivente è subordinata alla presentazione di una dichiarazione di responsabilità sottoscritta sia dal dipendente che dal convivente stesso circa la loro convivenza "more uxorio".

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including 'G.R.', 'M', 'B', 'SB', 'M', 'P', and 'E', arranged horizontally across the bottom of the page.

#### 4.6. LAVORATORI STUDENTI

In aggiunta a quanto previsto dal CCNL, e con le stesse modalità, i lavoratori studenti potranno usufruire, per la preparazione degli esami, di ulteriori 40 ore annue di permesso non retribuito. Tale permesso sarà retribuito in caso di documentato superamento dell'esame.

#### 5. MATERNITA'

L'Azienda dichiara, come previsto dalla Legge n. 53 dell'8 Marzo 2000 e dal D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, il suo impegno a che la lavoratrice rientri nella stessa unità produttiva (o in altra ubicata nel medesimo comune) e con le medesime mansioni o mansioni equivalenti al termine del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa, salvo che ci sia rinuncia della medesima.

Lo stesso per il lavoratore al rientro dopo la fruizione del congedo di paternità.

L'azienda garantirà per il periodo di astensione obbligatoria per maternità un trattamento integrativo del trattamento INPS, in modo da raggiungere nel mese il 100% della retribuzione netta cui la dipendente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di assenza facoltativa, l'integrazione di cui sopra sarà pari al 30%.

Il trattamento economico di cui al comma terzo e quarto del presente punto è sostitutivo di qualsiasi corresponsione prevista dal CCNL e/o da leggi in quanto complessivamente più favorevole alla dipendente.

#### 6.1. FORMAZIONE

L'Azienda, in ottemperanza al CCNL, promuoverà, annualmente, corsi di formazione professionale e/o aggiornamento attraverso una valutazione di fabbisogni.

L'Azienda si impegna, ad inizio anno, ad illustrare alle RSU i programmi di formazione in apposito incontro nel quale sarà fatta anche una valutazione qualitativa e quantitativa.

In successivi programmati incontri verranno forniti aggiornamenti sull'avanzamento del piano di formazione.

Per quanto possibile in relazione a ciascuna struttura operativa, detti corsi saranno portati a conoscenza del personale in tutte le realtà produttive dell'Azienda.

L'Azienda valuterà di facilitare eventuali richieste di partecipazione a corsi esterni di specializzazione professionale, allo scopo di mettere in condizione i lavoratori di assolvere la propria peculiare mansione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'G.S.', followed by 'M', 'TO', 'SB', the number '10', 'AB', and a large, stylized signature on the far right.

Per il personale che rientra dalla maternità o da lunghi periodi di assenza per malattia, saranno previsti periodi di affiancamento o corsi di aggiornamento al fine di facilitare il reinserimento.

L'Azienda, ai fini di una maggiore qualificazione professionale, sia generale che specifica, istituisce dei corsi di addestramento per il personale nuovo assunto.

Tali programmi saranno oggetto di informazione e valutazione con le RSU.

## 6.2. PREVENZIONE SALUTE E SICUREZZA

Le parti condividono l'obiettivo di approntare ogni azione necessaria a diffondere tra i dipendenti la cultura della prevenzione, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. HP, nel pieno rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 81/2008, si impegna pertanto a valorizzare il ruolo di interlocuzione attiva dei Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza, con particolare riferimento ad argomenti quali lo stress da lavoro correlato. In tale ottica saranno effettuati incontri periodici, o comunque su richiesta di una delle parti, fra RLS, RSPP e Direzione Aziendale, per verificare il corretto adempimento di quanto previsto dalle normative vigenti in materia, e per adottare iniziative volte a migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro attraverso il coinvolgimento anche in chiave informativa e formativa dei lavoratori.

## 7. INTERVENTI SULLE AUTO IN DOTAZIONE

L'Azienda si impegna ad installare sulle auto assegnate un sedile ergonomico nei casi di necessità comprovata da idonea documentazione medica.

## 8. TELELAVORO

### 8.1. DEFINIZIONE TELELAVORO

Il telelavoro consiste nella modifica del luogo e tempo di adempimento della prestazione lavorativa tradizionale mediante l'utilizzo di strumenti informatici e telematici e grazie alle moderne tecnologie di comunicazione. Infatti i computer, la possibilità di collegamenti avanzati come ADSL, dial-up access, il fax, i telefoni cellulari, ecc... hanno contribuito a ridurre quelle barriere che un tempo richiedevano la presenza continua dei lavoratori in ufficio in quanto può essere espletata per via telematica ogni tipo di comunicazione, comprese quelle di natura gerarchica.

Il luogo dove si svolge il telelavoro è al di fuori dei locali dell'Azienda.

La procedura relativa al telelavoro è rivolta ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato, siano essi a tempo pieno oppure a part-time, previa sottoscrizione di un accordo tra dipendente ed azienda.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'B. E.', followed by a large, stylized signature, then a smaller signature, the number '11' in the center, another signature, a signature that looks like 'pu', a signature that looks like 'BB', a signature that looks like 'B', and finally a signature that looks like 'A'.

Lo svolgimento della propria attività attraverso la modalità del telelavoro si basa sulla volontarietà ed accettazione di entrambe le parti, previa valutazione della compatibilità con la mansione e la collocazione organizzativa del richiedente.

## 8.2. TIPOLOGIE DI TELELAVORO

### 8.2.1. Telelavoro totale con collegamento

Il dipendente svolge remotamente tutta la prestazione lavorativa mediante l'uso di sistemi informatici collegati alla rete HPI. Le condizioni e i vincoli sono i seguenti:

- la prestazione lavorativa verterà svolta presso la propria abitazione o altra sede comunque dichiarata dal lavoratore;
- l'orario di prestazione lavorativa verterà definito con il proprio manager all'interno della seguente fascia oraria: dalle 7 alle 22, compatibilmente con le esigenze del dipartimento;
- sottoscrizione di un accordo.

In questo caso al dipendente non viene riservata una postazione di lavoro dedicata in ufficio.

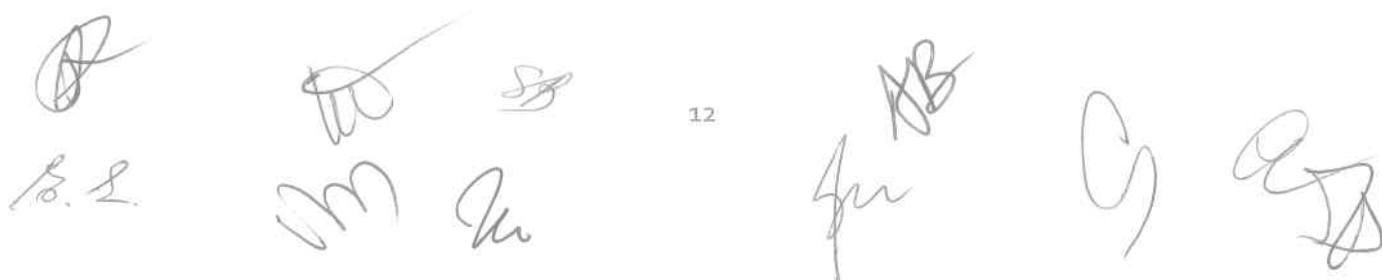
### 8.2.2. Telelavoro parziale con collegamento

Il dipendente svolge remotamente parte della propria attività mediante l'uso di sistemi informatici collegati alla rete HPI. Le condizioni e i vincoli sono i seguenti:

- la prestazione lavorativa verterà svolta presso la propria abitazione o altra sede comunque dichiarata dal lavoratore; verrà predefinita con il proprio manager così da essere svolta in modalità verticale (esempio: 1, 2 o 3 giorni da casa) oppure orizzontale (esempio: tutte le mattine o pomeriggi da casa) oppure mista;
- i dipendenti part time possono utilizzare unicamente forme di telelavoro verticali;
- l'orario di prestazione lavorativa verterà definito con il proprio manager all'interno della seguente fascia oraria: dalle 7 alle 22, compatibilmente con le esigenze del reparto;
- sottoscrizione di un accordo.

### 8.2.3. Operatività Remota Occasionale con collegamento

Il dipendente svolge remotamente ed in modo occasionale parte della propria attività mediante l'uso di sistemi informatici collegati alla rete HPI. Le condizioni e i vincoli sono i seguenti:



12

- stima delle quantità di prestazione da svolgere remotamente preconcordata con il manager;
- sottoscrizione di un accordo.

### 8.3. CRITERI DI ELEGGIBILITÀ E LIVELLI DI APPROVAZIONE

#### 8.3.1. Eleggibilità

Il telelavoro è rivolto ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato, siano essi a tempo pieno oppure a part-time, previa sottoscrizione di un accordo tra dipendente ed azienda.

**Criteri di eleggibilità per telelavoro totale e parziale:**

1. adeguata performance nel tempo;
2. capacità del dipendente di svolgere attività lavorativa in modo operativamente autonomo;
3. poter misurare i risultati di produttività;
4. compatibilità con l'attività del dipartimento (vale a dire che la modifica del luogo di lavoro e del tempo di lavoro non devono compromettere l'attività del dipartimento);
5. possibilità di svolgere la propria attività in condizioni di lavoro ottimali presso la propria abitazione o altra sede comunque dichiarata dal lavoratore.

**Criteri di eleggibilità per operatività remota occasionale:**

1. adeguata di performance nel tempo;
2. capacità del dipendente di svolgere attività lavorativa in modo operativamente autonomo;
3. poter misurare i risultati di produttività;
4. rendere funzionali e flessibili tutte le attività che abbiano necessità di tempi di risposta rapidi verso il cliente; rendere meno gravose le attività in orario differito relativo a phoneconference con l'estero, ecc.;
5. possibilità di svolgere la propria attività in condizioni di lavoro ottimali presso la propria abitazione o altra sede comunque dichiarata dal lavoratore.

**Criteri di eleggibilità particolari:**

La società, a fronte di gravi e documentate situazioni familiari del lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato, valuterà positivamente la possibilità di convertire il rapporto di lavoro, per un periodo di tempo continuativo non superiore a 6 mesi, in telelavoro, purché ciò non risulti incompatibile con le esigenze tecnico-organizzative dell'Azienda.

Tale periodo potrà essere prorogato di ulteriori 6 mesi.

13

I gravi motivi per i quali è possibile chiedere la temporanea conversione del rapporto in telelavoro sono a titolo esemplificativo: la perdita di autonomia personale, obbligo di cura e assistenza, ragioni connesse all'infanzia o alla cura dei minori.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda, su richiesta della Rappresentanza Sindacale Unitaria sarà svolto un confronto con la RSU per individuare una idonea soluzione.

### 8.3.2. Livelli di approvazione

I livelli di approvazione ad oggi per la concessione del telelavoro con connessione remota alla rete HPI sono i seguenti:

- manager diretto;
- il manager diretto richiede l'approvazione all'HR Generalist (per telelavoro totale e parziale);
- manager superiore al manager diretto.

In caso di cambiamento di procedura interna di approvazione, l'Azienda comunicherà tempestivamente alle RSU tali cambiamenti.

## 8.4. SOTTOSCRIZIONE ACCORDO

L'accordo avrà durata di un anno e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Eventuale disdetta da una delle Parti dovrà essere comunicata con preavviso di 3 mesi, senza che ciò comporti alcun aggravio economico per entrambe le parti.

In casi particolari potranno essere prese in considerazione modifiche, sospensioni o revoche, fuori dai termini sopra indicati a fronte di particolari situazioni, siano esse motivate da esigenze del lavoratore o dell'azienda.

## 8.5. ACCESSO ALLA CONNESSIONE

### 8.5.1. Telelavoratori totali e parziali

I dipendenti telelavoratori totali o parziali, che sono eleggibili alla connessione veloce remota alla rete HPI, dovranno attenersi alle seguenti indicazioni:

- LINEA DATI: ai dipendenti in telelavoro totale e parziale verranno fornite dall'Azienda la chiavetta USB per il collegamento remoto, la sedia ergonomica e, in caso di necessità organizzative, la stampante. Allo stato attuale non sono previsti rimborsi per connessione veloce ADSL, linea fonia e consumo energetico.



14



### 8.5.2. Lavoratori con Operatività Remota Occasionale

I dipendenti sono eleggibili alla Operatività Remota Occasionale, secondo i business requirements sotto indicati:

- a) numero di ore settimanali di connessione da casa mediamente superiore a 10 ore;
- b) frequenti phone conference, consistente uso di Netmeeting;
- c) necessita' di tempi di risposta rapidi nel supporto al cliente: principalmente tecnici CE, supporto applicazioni, supporto infrastruttura HPI.

I dipendenti eleggibili dovranno attenersi alle seguenti indicazioni:

LINEA DATI: non e' prevista per i dipendenti in telelavoro occasionale alcun rimborso per la connessione veloce ADSL nè per linea fonia; non e' inoltre previsto alcun tipo di rimborso del consumo energetico.

### 8.6. ADEMPIMENTI PER IL DIPENDENTE

I dipendenti che intendono avanzare richiesta di telelavoro dovranno:

- In caso di telelavoro parziale o totale richiedere una preapprovazione al manager diretto;
- compilare il modulo di richiesta di telelavoro nella parte di propria competenza e presentarlo al proprio manager, allegando la seguente documentazione (i documenti sono complementari e non alternativi):
  - dichiarazione di conformità dell'impianto elettrico ai sensi della legge 46/90 art.9 effettuata da imprese iscritte nel registro delle Ditte e nell'albo delle imprese artigiane (nel solo caso di Operatività Remota Occasionale e' sufficiente un'autodichiarazione di conformità dell'impianto elettrico alle norme vigenti);
  - autodichiarazione di responsabilità e di conformità alle norme di sicurezza degli impianti domestici.
- una volta concluso l'iter di approvazione (inclusa la verifica della documentazione), sottoscrivere l'accordo di telelavoro e rispedirlo ad HR Operations;
- essere disponibile a verifiche tecniche presso la propria abitazione.

### 8.7. AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE

#### 8.7.1. Telelavoro totale o parziale

  
S.S.

   
M. 

15




L'installazione di una idonea postazione di lavoro, dotata degli strumenti e della necessaria tecnologia, al fine di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa da casa ed il collegamento ai sistemi informatici aziendali saranno responsabilità del dipendente.

Il dipendente dovrà mettere a disposizione nella propria abitazione un ambiente di lavoro, separabile da quello normalmente dedicato alla vita familiare, conforme alle norme legali e contrattuali volte alla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

Il dipendente dovrà fornire all'azienda la dichiarazione di conformità dell'impianto elettrico ai sensi della legge 46/90 art. 9 effettuata da imprese iscritte nel registro delle Ditte e nell'albo delle imprese artigiane. Il dipendente dovrà, altresì, rendere un'autodichiarazione di responsabilità e di conformità alle norme di sicurezza degli impianti domestici. Inoltre sarà cura ed onere di HPI accertare le condizioni di sicurezza del posto di lavoro ed effettuare la valutazione, da parte del Responsabile della Sicurezza, della rispondenza di quanto indicato dal dipendente nell'autocertificazione e del mantenimento nel tempo di dette condizioni.

#### 8.7.2. Operatività Remota Occasionale

Il collegamento ai sistemi informatici aziendali sarà responsabilità del dipendente.

Il dipendente dovrà mettere a disposizione nella propria abitazione un ambiente di lavoro, separabile da quello normalmente dedicato alla vita familiare, conforme alle norme legali e contrattuali volte alla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda l'autodichiarazione di conformità dell'impianto elettrico alle norme vigenti. Il dipendente dovrà, altresì, rendere un'autodichiarazione di responsabilità e di conformità alle norme di sicurezza degli impianti domestici. Inoltre sarà cura ed onere di HPI accertare le condizioni di sicurezza del posto di lavoro ed effettuare la valutazione, da parte del Responsabile della Sicurezza, della rispondenza di quanto indicato dal dipendente nell'autocertificazione e del mantenimento nel tempo di dette condizioni.

#### 8.8. COPERTURE ASSICURATIVE

HPI adempirà agli obblighi assicurativi di infortunistica sul lavoro anche attraverso una copertura assicurativa di responsabilità civile verso terzi e responsabilità prodotti estesa al telelavoro. Il dipendente dovrà riferire immediatamente (e comunque non oltre 24 ore) qualsiasi infortunio sul lavoro occorso durante l'attività in telelavoro.

#### 8.9. OBBLIGHI DEL TELELAVORATORE

Il dipendente dovrà assicurare la sua presenza presso la sede di HPI in caso di:

- a) periodi di formazione e sviluppo;

  
S. E

  
M















- b) riunioni di reparto;
- c) interruzioni tecniche superiori a 4 ore;
- d) quanto richiesto ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008;
- e) situazioni particolari di emergenza.

Il dipendente avrà la facoltà di presenziare alle assemblee generali e di reparto indette dalle RSU.

Il dipendente avrà l'obbligo di rendersi reperibile durante lo svolgimento della propria attività in telelavoro.

La fascia oraria nella quale verrà prestato il telelavoro è fissata tra le ore 7.00 e le ore 22.00.

Il dipendente avrà l'obbligo di rendersi reperibile per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte di HPI nelle seguenti fasce di reperibilità alternative: dalle ore 10.00 alle ore 12.00 oppure dalle ore 16.00 alle ore 18.00. In caso di motivata impossibilità, il dipendente sarà tenuto a darne preventiva informazione a HPI anche per via telematica (e-mail, fax, telefono). Il dipendente, all'atto della firma dell'accordo di telelavoro, dovrà indicare la fascia di reperibilità prescelta. Ai soli fini della reperibilità per malattia il dipendente dovrà ovviamente osservare le fasce orarie previste dal CCNL, anziché quelle lavorative.

I doveri, le responsabilità, gli obblighi e le condizioni dei dipendenti che lavoreranno con un contratto di telelavoro rimarranno invariati.

#### 8.10. RISERVATEZZA

Il dipendente è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro e non potrà svolgere lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Tutti i PC in dotazione dovranno essere gestiti in conformità ai principi di controllo fissati da HPI. Il copyright per il software dovrà essere mantenuto in qualsiasi momento. Inoltre, l'utilizzo di tutte le connessioni di rete (inclusi i modem dial-in e dial-out) dovranno essere conformi alle policies di HPI riguardanti la sicurezza. Gli utenti dovranno fare particolare attenzione quando introdurranno file o dischi/nastri magnetici all'interno di sistemi HPI e dovranno utilizzare adeguati anti-virus.

I numeri di telefono dell'abitazione e gli indirizzi privati dovranno essere riservati e non dovranno, in nessun caso, comparire su biglietti da visita HPI, nelle intestazioni delle lettere o in altri documenti.



### 8.11. SICUREZZA

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18.11.96, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza e/o da parte del Medico Competente per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 626/94 e successive modifiche, il dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

### 8.12. NORME GENERALI

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'Art. 4 della Legge 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

L'Azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire la trasparenza dei controlli. Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio del dipendente copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Tutte le comunicazioni da parte dell'azienda al lavoratore e viceversa, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Quanto sopra è valido per la richiesta e/o accettazione di:

- ferie
- ex-festività

B.E.  M   18     

- straordinario
- indisposizione/malattia (a cura del manager)

da inviarsi secondo le tempistiche previste dalle procedure vigenti e utilizzando la modulistica elettronica appositamente predisposta. Resta ovviamente inteso che le certificazioni relative a malattia/infortunio dovranno essere trasmesse all'azienda nei termini di legge.

Sono confermate le altre norme che regolano il rapporto di lavoro e quanto previsto dal CCNL, nonché le norme sulla condotta degli affari.

## 9. TRATTAMENTO ECONOMICO

### 9.1. PREMIO AZIENDALE

Il Premio Aziendale, differenziato per livelli di inquadramento, resta confermato nei valori di cui alla tabella seguente.

Livello CCNL	Importo lordo mensile (Euro)
Q	215,52
1	200,33
2	171,46
3	145,43
4	123,74
5	111,50
6	99,15
7	82,58

Per i lavoratori assunti dalla data di sottoscrizione del presente accordo il Premio Aziendale di cui al presente articolo verrà erogato dopo 48 mesi di anzianità aziendale.

In caso di trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, ai fini della maturazione del Premio stesso verrà considerata l'anzianità aziendale precedentemente maturata.

## 9.2. PREMIO DI RISULTATO (P.D.R.)

Le parti concordano che per il raggiungimento di obiettivi di miglioramento di efficienza, di competitività e di produttività Aziendale, sia utile istituire un sistema di confronto e partecipazione dei lavoratori attraverso l'istituzione di un Premio di Risultato di natura collettiva.

L'istituzione di tale premio si basa sull'individuazione di parametri e di obiettivi condivisi e monitorati attraverso confronti periodici, almeno semestrali, tra R.S.U. e Azienda, per analizzare l'andamento degli stessi, le cause dell'eventuale mancato raggiungimento nonché l'individuazione di appropriati interventi correttivi.

Il premio, costruito sui parametri sottoindicati, prende a riferimento i risultati degli anni 2012, 2013 e 2014.

Il premio è composto da una parte fissa pari 258 Euro lordi (valida per tutti i livelli contrattuali) ed una parte variabile pari a 642 Euro lordi per un totale annuo massimo di 900 Euro lordi riferiti a Quadro e Primo Livello.

Le parti convengono di non applicare la parametrizzazione contrattuale, ma per i livelli inferiori a Q e 1' Livello di utilizzare la seguente scala:


esempio nel caso si raggiungesse il 100% degli obiettivi (considerando anche la parte fissa):

Q e 1' Liv.	€ 900 lordi
2' e 3' Liv.	€ 880 lordi
4' e 5' Liv.	€ 860 lordi

### PARTE FISSA DEL PREMIO

- per il personale con almeno 6 mesi di anzianità di servizio, l'erogato sarà pari a 258 Euro lordi annui per tutti i livelli contrattuali e riproporzionato per i part time;
- per il personale con meno di 6 mesi di anzianità di servizio oppure che non matura il diritto al pagamento del P.D.R. (*come ad esempio durante l'aspettativa non retribuita, facoltativa per maternità*), l'erogato fisso sarà comunque pari a 175 Euro lordi annui, proporzionato sia al numero di mesi del periodo di competenza che alla percentuale di retribuzione spettante nel periodo.

Tali importi verranno corrisposti a titolo di anticipo PDR/VPB nel mese di marzo a partire dall'anno 2012; saranno riassorbiti fino a concorrenza al momento del saldo del VPB per l'anno di riferimento.



Anche per quanto riguarda il personale che a vario titolo percepisce particolari incentivi aziendali diversi dal VPB (es.: patti commissionali, C-coded, PFR, ecc.) si applicherà lo stesso meccanismo del paragrafo precedente.

Le parti convengono che il Premio di Risultato, come descritto in questo paragrafo, sostituisce integralmente la cosiddetta "Parte garantita del CPS" prevista nel precedente Accordo Integrativo Aziendale al paragrafo 8.4 in relazione alla parte garantita del Cash Profit Sharing ora VPB.

#### PARTE VARIABILE DEL PREMIO

Il tetto massimo del premio per la parte variabile sarà di Euro 642 lordi annui (riferimento Quadro e 1° Livello) e sarà corrisposto (come da tabella allegata) in relazione al raggiungimento degli obiettivi di:

- crescita (in riferimento ai risultati dell'anno antecedente) e produttività nel mese di luglio degli anni 2013 - 2014 - 2015 per i dipendenti in forza al 30 giugno dell'anno di erogazione e verrà riproporzionata per i Part Time;
- qualità e gestione nel mese di marzo degli anni 2013 - 2014 - 2015 (in riferimento ai risultati dell'anno antecedente) per i dipendenti in forza al 31 marzo dell'anno di erogazione e verrà riproporzionata per i Part Time.

I riferimenti per calcolare le quote di premio in relazione a ciascun parametro saranno il Bilancio civilistico annuale della HP Italiana S.r.l., la tabella fornita dal Payroll per il consumo delle ferie e gli indicatori qualitativi forniti dalla Società stessa.

Gli obiettivi specifici relativi a ciascun indicatore verranno concordati tra le parti di anno in anno in relazione all'andamento del mercato.

L'indice relativo alla crescita è definito dalla percentuale della crescita del Valore della produzione rispetto all'anno precedente (peso 50%).

L'indice relativo alla produttività è dato dal rapporto Valore della produzione/Dipendenti (peso 20%). Il numero dei dipendenti è la media aritmetica del totale dipendenti (impiegati, quadri e dirigenti) in organico nei 12 mesi dell'esercizio fiscale.

L'Indice relativo alla qualità (TS L3 STD TCE CSAT) è determinato dagli indicatori forniti dal Dipartimento TCEQ (peso 15%).

L'indice relativo alla gestione è determinato dal consumo delle ferie maturate nell'anno solare di riferimento (On - Off) (peso 15%).



21

TABELLA e Parametri per l'anno 2012 (riferimento economico per Quadro e Primo Livello):

Parte  
variabile  
Pdr: **Max Euro 642 lordi**

Parte  
garantita  
del P.D.R.: **Euro 258 lordi**

**Meccanismi di funzionamento parte variabile:**

	Valore della produzione	Val.Prod./Dipendenti	Qualità (TS L3 STD TCE CSAT)	Utilizzo ferie
Valori	€ 322	€ 128	€ 96	€ 96
> 0 a 2 %	€ 97	>720k a 740k € 38	=61% € 48	≥80% € 96
> 2 a 5 %	€ 193	>740k a 760k € 77	>61% a 64% € 77	
> 5 a 7%	€ 258	>760k a 770k € 102	>64% € 96	
> 7%	€ 322	>770k € 128		

A fronte di un significativo cambiamento del perimetro aziendale considerato nel presente accordo, sia in positivo che in negativo, le parti si incontreranno con tempestività per definire congiuntamente con accordo le modifiche conseguenti sui valori di partenza dei 4 indici della tabella di cui sopra.

A titolo esplicativo:

- operazioni straordinarie che implicino crescita/decrecita di fatturato determinata anche da passaggi di dipendenti tra le aziende del gruppo HP;
- modifiche strutturali della società HP Italiana che comportino necessariamente un portafoglio di prodotti e servizi diverso da quello attuale.

### Situazione transitoria eccezionale

Viste le attuali difficoltà del contesto economico, in cui si realizza la sottoscrizione dell'AIA ed in particolare del Premio di Risultato, l'anno 2012 viene considerato un anno di transizione. Pertanto la parte variabile del Premio di Risultato, che verterà erogata a luglio 2013 (calcolata secondo i criteri di cui sopra e riferita agli indicatori economici quali valore della produzione e rapporto valore della produzione/dipendenti), sarà assorbita in via del tutto eccezionale fino al 70% del saldo del VPB erogato dall'Azienda ad personam a dicembre 2012 e fino al 70% di altri incentivi particolari erogati nel 2012 (es.: patti commissionali, C-coded, PFR, ecc.).

A partire dall'anno successivo entrerà a pieno regime il sistema di non assorbimento.

Il Premio di Risultato, così come definito, è coerente con quanto disposto dalla normativa, dagli Accordi Collettivi e dai Protocolli vigenti, comporta l'applicazione della normativa sulla decontribuzione e pertanto la presente intesa sarà depositata presso gli enti competenti.

### **9.3. ANTICIPO DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

In riferimento a quanto previsto dalla legge 29 Maggio 1982 n. 297 si concordano le sottoesposte condizioni di miglior favore. Rimangono invariate tutte le clausole non espressamente menzionate.

#### **9.3.1. ANZIANITA' RICHIESTA E NUMERO MASSIMO DEGLI AVENTI DIRITTO**

L'anzianità richiesta è di 6 anni. Le richieste sono soddisfatte, in un anno fiscale, entro i limiti del 15 per cento degli aventi diritto e comunque del 6 per cento del numero totale dei dipendenti in forza.

#### **9.3.2. SUPERAMENTO DEL NUMERO MASSIMO DELLE RICHIESTE**

La Società si impegna all'accoglimento delle richieste di anticipo di TFR, anche in eccedenza rispetto ai limiti sopra detti, ove si tratti di spese sanitarie o di acquisto di abitazione a seguito di sfratto, sempre che siano soddisfatti i requisiti di anzianità richiesti.

#### **9.3.3. MOTIVAZIONI**

- a) Acquisto, costruzione o ristrutturazione di casa per stabile residenza del dipendente o dei figli;
- b) Acquisto, costruzione o ristrutturazione di casa per stabile residenza dei genitori, dei suoceri, del coniuge o del convivente;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are some initials and a small number '23'. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'B' and another that looks like 'A'.

- c) Spese sanitarie per interventi o protesi per sè o per i figli;
- d) Spese sanitarie per interventi o protesi per i genitori, per i suoceri, per il coniuge o il convivente.

Il dipendente deve produrre la documentazione delle spese sostenute. In particolare, la documentazione deve attestare che le spese sono state sostenute, almeno in parte e comunque in misura non inferiore all'anticipo, dal dipendente stesso.

#### 9.4. MENSA

L'attuale contributo del lavoratore per il servizio ristoro resta confermato a 0,77 Euro a pasto.

##### Dichiarazione a verbale

L'eventuale modifica di detto importo dovrà essere basata su reali aumenti del costo sostenuto dall'Azienda per pasti nelle mense di Cernusco S/N e Roma.

La Direzione Risorse Umane si incontrerà con le RSU per la definizione del contenuto degli extra al fine di concordare soluzioni omogenee per tutte le unità produttive in termini di contenuto e prezzo degli extra e avendo come riferimento la situazione della mensa di Cernusco S/N.

##### Commissioni Mensa

Le commissioni mensa, per esercitare le loro funzioni di controllo, avranno a disposizione un monte permessi retribuiti mensile fissato in:

- 16 ore: per ciascuna delle sedi nelle quali è esistente il servizio Mensa.

#### 9.5. ANTICIPO STIPENDIO

Il dipendente potrà richiedere, a titolo di anticipo di cassa sulla retribuzione del mese successivo, una somma fino all'80% della retribuzione mensile.

La richiesta non potrà avvenire più di tre volte all'anno.

L'esposizione massima mensile per l'Azienda non supererà 20.658,00 Euro (ventimilaseicentocinquantotto/00 Euro).

#### 10. VALIDITA' E DURATA

Il presente contratto, stipulato in sostituzione del precedente scaduto, viene applicato dal 01/01/2012 per un periodo di 3 anni (scadenza 31/12/2014), ferma



24





restando la facoltà delle Parti di darne anticipatamente disdetta con preavviso di 3 mesi mediante lettera raccomandata a.r. La validità si intenderà prorogata anno per anno, a meno che non intervenga disdetta da una delle Parti stipulanti. La disdetta andrà notificata a mezzo lettera raccomandata a.r., al fine di escludere l'automatico rinnovo, almeno tre mesi prima della data di scadenza. In caso di disdetta, il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti per il periodo necessario a realizzare il successivo Contratto Integrativo Aziendale; le Parti valutano che tale periodo sia adeguato in 9 mesi, salvo la possibilità di esaminare ulteriori proroghe, da concordarsi tra le Parti.

M. Bini  
 per [signature]

[signature]  
 [signature]  
 [signature]  
 [signature]  
 [signature]  
 [signature]  
 [signature]  
 [signature]

[signature]  
 [signature]  
 [signature]

ALLEGATO.

## FONDO ASSISTENZA DIPENDENTI HP

Le parti concordano sulla necessità di formulare al Consiglio di Amministrazione del Fondo Assistenza Dipendenti HP per le opportune deliberazioni, in un quadro di sostenibilità economica che garantisca prestazioni complessivamente equivalenti alle attuali per i vecchi e nuovi aderenti, la seguente proposta, fatta oggetto di approfondito confronto fra Direzione Aziendale e RSU anche in sede di commissione tecnica.

1. Gestione amministrativa esternalizzata;
2. Iscrizione ai fondi contrattualmente previsti (EST/QUAS) di tutti i dipendenti a tempo indeterminato e relativa integrazione fra i differenti regimi di trattamenti con adesione ad una Cassa esterna;
3. Introduzione di una franchigia del 3% per la polizza infortuni;
4. Riduzione dei massimali della polizza I.P.M.;
5. Innalzamento della quota a carico iscritto al 15%.

Con la realizzazione dei suindicati punti nel loro insieme le parti propongono lo scioglimento del Fondo Assistenza Dipendenti HP.

Le parti convengono di istituire una commissione paritetica permanente di monitoraggio della gestione (composta pertanto da un numero di rappresentanti per l'Azienda uguale al numero di rappresentanti per RSU), che effettui periodiche verifiche e i necessari passaggi consultivi.

Restano confermati i principi sui quali è stato istituito il Fondo:

1. volontarietà dell'adesione;
2. contribuzione a carico Azienda (85%) e a carico del dipendente (15%);
3. contribuzione a carico del dipendente (100%) per quanto riguarda la copertura assicurativa sanitaria dei propri familiari.

Le modifiche allo Statuto del Fondo, una volta validate dai necessari passaggi previsti, confluiranno in un apposito verbale di intesa, che sarà da considerarsi a tutti gli effetti parte integrante dell'AIA.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials (SB, PB, etc.), a signature with the number 26, and a large signature on the right.

Per quanto riguarda il Fondo EST, l'aumento di contribuzione contrattuale pari ad 1 Euro da giugno 2011 ed 1 Euro ulteriore da Gennaio 2012 per ciascun dipendente sarà a carico dell'Azienda per tutta la durata di vigenza del presente Accordo; si precisa che la contribuzione aziendale non può essere considerata come retribuzione.

Al Bini  
pro M

Correia  
Wim Van  
Gambis  
Emanuel Espino  
Paulo Oliveira  
F. Garcia  
Vitor Nunes  
Bellet Lise  
Michele Pecorelli