

## VERBALE DI INCONTRO

Addì 21.06.2010 presso la sede dell'Altran di Roma si sono incontrati:

La Direzione di Altran Italia, rappresentata dai Sigg. Sandra De Santis, Adriana Lorenzo, Giuliana Musso;

Le Organizzazioni nazionali di Filcams CGIL, Fisascat Cisl, Uiltucs UIL, rappresentate rispettivamente dai Sigg. Daria Banchieri, Marco Demurtas, Cosimo Lavolta;

Erano inoltre presenti le RSA nelle persone di Marco Siviero, Silvia Artusio, Roberta Di Panfilo e Roberto Guglielmi.

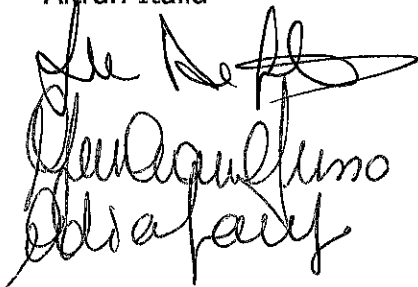
Le parti hanno proseguito il confronto relativo alle materie per la stipula del Contratto Integrativo Aziendale.

Con l'allegato al presente verbale le parti si sono altresì date l'impegno di effettuare eventuali modifiche condivise da apporre al testo che, pur rimanendo un importante riferimento relativo allo stato della trattativa, è considerato dalle parti stesse un documento aperto.

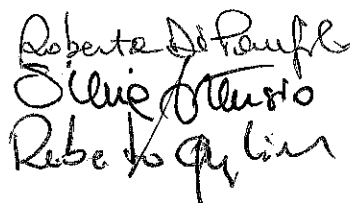
Entro e non oltre il 5 luglio 2010, attraverso una formale comunicazione, le parti si scambieranno l'esito delle verifiche effettuate al proprio interno al fine di procedere con l'eventuale sottoscrizione di una ipotesi di accordo per la stipula del C.I.A. Altran Italia.

Letto, confermato, sottoscritto

Altran Italia



Le RSA



Le OO.SS



**Allegato incontro del 21 giugno 2010**

SP Q

AB

R  
SA

## 1. PREMESSA

Oggetto del presente contratto integrativo è l'insieme di istituti, norme e procedure che definiscono e regolamentano lo stato e le condizioni di lavoro dei Dipendenti assunti presso le Sedi di Altran Italia, quali non espressamente previste dai CCNL vigenti ed applicati in azienda.

## 2. RELAZIONI SINDACALI

In relazione alle sfide competitive di un mercato in continua evoluzione caratterizzato da un dinamismo che incide sull'erogazione dei servizi richiesti dai clienti in termini di qualità e competitività, le parti intendono, con il presente accordo, rafforzare un sistema di relazioni sindacali che permetta un significativo contributo allo sviluppo ed alla valorizzazione delle risorse umane quale fattore fondamentale per il conseguimento degli scopi d'impresa.

Si intende pertanto definire un sistema di relazioni partecipativo, che, nel rispetto delle autonomie e delle responsabilità di ciascuno, permetta l'identificazione di modalità di condivisione volte ad esaminare con efficacia e tempestività proposte e soluzioni condivise tra le Parti.

### 2.1 SISTEMA DI INFORMAZIONE E CONFRONTO

Per realizzare quanto definito al punto precedente, si prevedono momenti di incontro ai quali parteciperanno le RSA/RSU e, una volta all'anno o su richiesta di una delle parti, le strutture nazionali e/o territoriali di categoria.

Per realizzare tali momenti, l'azienda metterà a disposizione gli strumenti aziendali (sale, telefono, videoconferenza).

Saranno oggetto di tale incontro i seguenti argomenti:

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

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

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

## 2.2 DIRITTI SINDACALI

### • Coordinamento nazionale delle RSA COMMERCIO

Le Parti, considerata la propria articolazione organizzativa e l'ubicazione delle sedi su più poli geografici, confermano la necessità di confrontarsi con un organismo di Coordinamento Nazionale delle RSA/RSU.

Al fine di ottimizzare il processo, verranno identificati dei coordinatori delle RSA/RSU territoriali che parteciperanno agli incontri nazionali nella misura di 1 rappresentante per sigla secondo la seguente proporzione:

- Nord: 3
- Centro Sud: 3

Le spese di viaggio di tali coordinatori saranno riconosciute dall'azienda secondo il regime a piè di lista e in coerenza con la normativa aziendale relativa ai mezzi di trasporto.

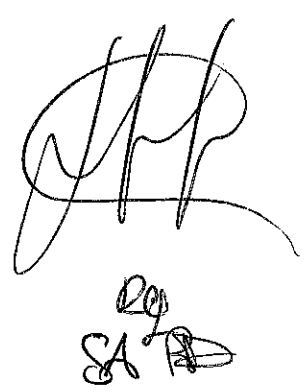
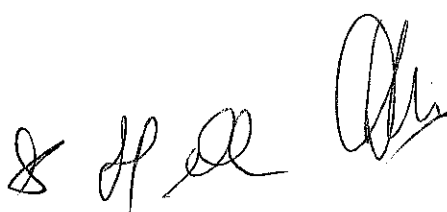
Per le attività di coordinamento l'azienda metterà a disposizione gli strumenti aziendali (sale, telefono, fax, videoconferenza, ecc.) e, qualora si rendessero necessari spostamenti da parte dei componenti dell'organismo stesso (al max. 2 incontri all'anno) si applicherà la normativa aziendale relativa alle trasferte (Non è previsto il pernottamento).

## 2.3 SALUTE E SICUREZZA

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

Le parti concordano di effettuare semestralmente, o ogniqualvolta ne sia sentita l'esigenza da una delle Parti, riunioni con gli R.L.S. al fine di verificare congiuntamente l'attuazione degli adempimenti normativi e definire e riesaminare il programma degli interventi.

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



SA

### 3. FORMAZIONE

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

A conferma di tale intesa viene sottoscritto l'accordo-quadro allegato alla presente ipotesi di contratto integrativo aziendale.

### 4. ORARIO DI LAVORO

La durata dell'attività lavorativa è definita dal CCNL applicato. L'orario di lavoro è fissato nella misura di 40 ore settimanali, dal lunedì al venerdì.

L'orario giornaliero, fatte salve diverse esigenze organizzative interne o del cliente, deve intendersi così suddiviso:

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

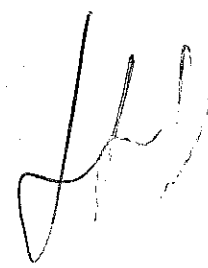
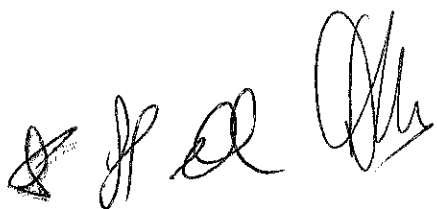
USCITA: flessibilità in uscita dalle ore 17.00 alle ore 18.30

La pausa pranzo avrà la durata di 1 ora nella fascia ricompresa tra le ore 12.30 e le ore 14.00.

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

### 5. STRAORDINARIO

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



## 6. PART TIME

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

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

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

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

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


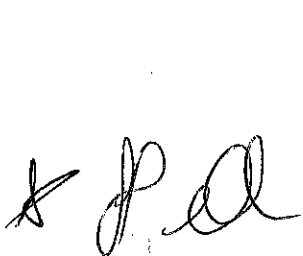
I dipendenti in part time non potranno usufruire della flessibilità d'orario.

La pausa pranzo sarà concessa ai dipendenti in part time che prevede un orario giornaliero di 6 ore, all'interno dell'orario di lavoro, con conseguente slittamento dell'orario di uscita per un periodo corrispondente alla pausa pranzo.

### 6.1 Part time post maternità

Tenuto conto di quanto previsto dal CCNL commercio in materia di part time post maternità, si prevede l'innalzamento della percentuale prevista dal 3% al 4% del personale dipendente.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 45 giorni.



## 7. CHIUSURE AZIENDALI E FERIE

Ogni anno la Direzione, entro il 31 Marzo, e previa comunicazione alle RSA, comunicherà ai dipendenti i periodi di chiusura aziendale previsti per i 12 mesi successivi.

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

### 7.1 Festività del Santo Patrono

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

Di seguito le festività del Santo Patrono presso le sedi Altran:

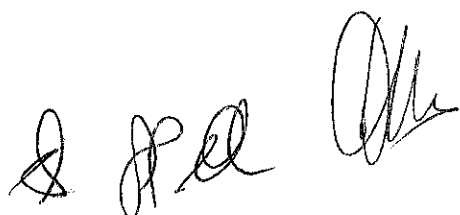
Bologna	04 Ottobre
Firenze	24 Giugno
GE	24 Giugno
MI	07 Dicembre
NA	19 Settembre
PI	17 Giugno
RM	29 Giugno
TO	24 Giugno
TS	03 Novembre

## 8. MALATTIA

La malattia è riconosciuta al 100% dal 4° al 20° giorno per tutti i dipendenti.

### 8.1 Permessi per visite mediche

A ciascun dipendente vengono riconosciute 2 ore annue di permessi retribuiti aggiuntivi per visite mediche specialistiche, previa giustificazione medica.



## 9. BUONI PASTO

Il buono pasto è riconosciuto ai dipendenti per le giornate con almeno 5 ore di effettiva presenza. Il valore del ticket viene innalzato a euro 6,00 per il 2010. Si prevedono i seguenti adeguamenti del valore del ticket:

dal 1/1/2011 – al 31/12/2012 6,50 €

Dal 1/1/2013 si prevede l'adeguamento del ticket secondo l'indice ISTAT del mese di dicembre 2012.

## 10. REPERIBILITA'

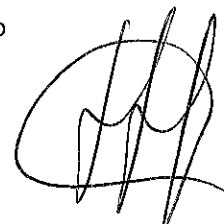
La natura di alcuni servizi offerti da Altran Italia può richiedere la necessità di reperibilità, al di fuori del normale orario di lavoro, da parte dei dipendenti impegnati sulle attività interessate e dotati di determinate competenze al fine di effettuare interventi di assistenza telefonica, prestazioni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

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

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

Note:

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



## 11. TRASFERTE

Con riferimento alla mobilità del personale sul territorio derivante dalle attività di presidio del business l'Azienda si impegna ad attivare momenti di monitoraggio e verifica sui profili quantitativi e qualitativi del fenomeno "trasferte" e sull'equilibrato mix di rimborso forfettario su specifiche località.



## 12. PREMIO DI RISULTATO

Le parti costituiranno una commissione paritetica per la definizione dei parametri e dei relativi valori che serviranno alla individuazione del meccanismo per il calcolo del premio di risultato.

Tale proposta verrà presentata e discussa in sede di incontro istituzionale tra le parti entro la fine dell'anno 2010.

La decorrenza del Premio avverrà dall'anno 2011.

## 13. VIGENZA CONTRATTUALE

Il presente Contratto Integrativo entrerà in vigore dalla data ..... ed avrà durata triennale.

Lo stesso continuerà a produrre effetti fino al suo rinnovo

