



# Ipotesi di accordo Contratto Integrativo Aziendale GFT Italia S.r.l.

Il giorno 30 dicembre 2015, in Firenze, presso la sede GFT Italia S.r.l. via Pratese, 213

TRA

La società GFT Italia S.r.l., rappresentata dal direttore delle Risorse Umane Fabio Bertolini, in possesso dei poteri di delega e firma conferiti da delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2015 e la Delegata alle relazioni sindacali Silvia Ribecai.

E

- Per la FILCAMS CGIL Nazionale, il Sig. Mariano Di Gioia munito di apposita delega;
- Per la FISASCAT CISL Nazionale, il Sig. Salvo Carofratello munito di apposita delega;
- Per le strutture sindacale territoriali il Sig. Marco Brogi della FISASCAT CISL di Siena Grosseto;
- Le RSA nelle persone di: Isabella Burberi, Federico Ferrazzani, Mattia Gori, Rosa Maria Indelicato, Carmine Maiorano e Giulio Pomponio;

## Visto

gli attuali assetti contrattuali degli accordi nazionali sottoscritti, nonché il vigente CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, che costituiscono il quadro di riferimento, le parti, condividendo lo spirito e la valenza dell'assoluta opportunità che una Contrattazione Integrativa potrà loro dargli, si accordano su quanto segue:

### 1. Perimetro di applicazione

Il presente Contratto Integrativo si applica a tutti i dipendenti della GFT Italia S.r.l. e controllate che non svolgono attività produttive e di ricerca in Progetti assegnati con Bandi di gara della Comunità Europea, nelle sedi operative di: Milano, Montecatini (PT), Firenze, Siena, Torino, Padova, Genova e Piacenza.

L'accordo si applicherà alla totalità del personale dipendente dell'azienda aventi qualifica di apprendista, impiegato e impiegato quadro.

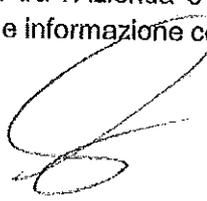
Si applicherà anche ai dipendenti ed alle sedi delle società che potranno eventualmente essere acquisite da GFT Italia (controllante) in data successiva alla sottoscrizione del presente accordo.

### 2. Diritti di informazione

#### 2.1. Verso le rappresentanze sindacali

Con lo scopo di promuovere una proficua ed efficace gestione delle relazioni tra l'Azienda e le OO.SS. le parti convengono nella necessità di stabilire momenti di consultazione e informazione con cadenza semestrale (entro il mese di Aprile ed il mese di Ottobre).

In occasione di tali incontri l'Azienda fornirà le informazioni relative a:

- Piano industriale
- Organigramma aziendale completo ed aggiornato suddiviso per tipologie contrattuali di rapporto, per figure professionali interne, per sede di lavoro e sesso.
- Politiche formative aziendali.
- Andamento percentuale morbilità.
- Numero di trasferimenti effettuati divisi per sede di lavoro.
- Personale rendicontato in commesse non produttive.
- Numero ore straordinario eseguite nell'ultimo anno su ciascuna unità operativa.

## 2.2. Verso i dipendenti

Al fine di garantire la corretta diffusione delle informazioni relative agli obiettivi, delle singole sedi e dell'Azienda, i responsabili delle rispettive aree di appartenenza hanno il compito di indire riunioni con la partecipazione di tutti i lavoratori della propria area. La cadenza di tali riunioni sarà almeno annuale e in orario di lavoro.

## 2.3. Strumenti di comunicazione delle rappresentanze sindacale verso i dipendenti

Con lo scopo di rendere fruibile a tutti i dipendenti le comunicazioni delle rappresentanze dei dipendenti l'Azienda mette a disposizione:

- Una bacheca sindacale fisica ed esclusiva per sede di lavoro in luogo accessibile, a norma ex L.300/70
- Una bacheca elettronica sul portale informatico aziendale. In tale bacheca possono avere accesso in lettura tutti i dipendenti e in modifica solamente i rappresentanti sindacali (con la tracciabilità delle operazioni di modifica) nelle more di realizzazione e compatibilmente con le politiche aziendali in atto.
- Una casella di posta elettronica specifica ([rappresentanze.sindacali@gft.com](mailto:rappresentanze.sindacali@gft.com)) per le rappresentanze sindacale dei dipendenti (accessibile solamente ai rispettivi aventi diritto – RSA/RSU); da tale casella le rappresentanze posso inviare comunicazioni di tipo sindacale a tutti i lavoratori iscritti alla mailing list
- Per iscriversi alla mailing list sarà necessario contattare le RSA/RSU all'indirizzo sopra riportato che provvederanno all'iscrizione.

## 3. Diritti sindacali

### 3.1. Scorpo permessi

Le ore di permesso utilizzate dalle rappresentanze sindacali per effettuare incontri con l'azienda per la stesura del presente contratto, del suo rinnovo e di verifiche attinenti non saranno conteggiate fra i permessi sindacali ordinari.

Rientrano tra le ore suddette anche le ore di viaggio utilizzate per raggiungere il luogo dell'incontro.

## 4. Assenze

### 4.1. Congedi parentali

Si concorda 1 giorno in più rispetto alla normativa legislativa vigente, di permesso retribuito al Padre per la nascita del figlio, debitamente documentato da certificato di nascita entro 7 gg dal giorno di nascita.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'RM', 'CM', and several other signatures on the right.

## 4.2. Malattia

In virtù delle novità introdotte con il CCNL firmato nel 2008 e seguenti, l'azienda si impegna a ripristinare per tutti i dipendenti, quanto previsto dal contratto precedente relativamente alle regole in materia trattamento economico:

"Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto"

Qualora fossero previste condizioni di miglior favore ad opera dei CCNL applicati, il presente articolo non troverà applicazione. Le parti nel caso sopra indicato si incontreranno per valutare le condizioni di miglior favore.

Il trattamento di cui sopra verrà mantenuto fino al raggiungimento del tasso medio di morbidità del triennio precedente a quello di riferimento con una tolleranza massima dello 0,2%.

In fase di prima applicazione verrà considerata la media del triennio 2012, 2013, 2014 e confrontata con la percentuale del 2015.

**Tabella esemplificativa accesso al meccanismo di retribuzione malattia**

Anno di riferimento	Percentuale di morbidità	Media Triennio precedenti	Tolleranza	Percentuale massima
2012	1,9% -	-	-	-
2013	2,7% -	-	-	-
2014	2,3% -	-	-	-
2015	2,2% ✓	2,3%	0,2%	2,5%
2016 -	-	2,4%	0,2%	2,6%
2017 -	-	-	0,2% -	-
2018 -	-	-	0,2% -	-

(Cifre a puro scopo esemplificativo e non reali)

Nel caso in cui si verificassero sforamenti anomali della percentuale di morbidità le parti si riservano un confronto puntuale in merito alla validità applicativa del punto in oggetto.

## 5. Premio di Produttività

Le parti concordano di istituire un premio di produttività che sarà riconosciuto ai Lavoratori e alle Lavoratrici di cui al punto 1.

Le parti concordano che tale accordo ha carattere sperimentale e si incontreranno entro e non oltre il mese di ottobre di ogni anno al fine di verificare la coerenza tra i meccanismi di calcolo proposti di seguito, la normativa vigente e le politiche gestionali in essere in GFT Italia S.r.l.

A fronte di palesi discordanze o inefficienze, le parti si impegnano ad una revisione dei criteri di calcolo stessi.

Per verificare l'importo spettante – a tale titolo – a ciascun beneficiario si deve fare riferimento alla situazione lavorativa (*tempo pieno o part-time*) alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Il Premio di produttività sarà riconosciuto al Personale con contratto a tempo determinato/indeterminato e con contratto di apprendistato appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri in servizio alla data di erogazione del Premio stesso.

Tale Premio non sarà riconosciuto al Personale che:

- Non sia in forza alla data del 31.12 dell'anno di riferimento;
- Non abbia almeno 4 mesi di anzianità aziendale nell'anno solare di riferimento;

40

Clausola di salvaguardia: per coloro che dovessero dimettersi prima della conclusione del processo di valutazione, verrà erogato nelle competenze di fine rapporto la quota parte spettante (ovvero il pro-quota) relativa al suo indice di produttività individuale annuo (Sx). Tale clausola sarà valevole anche per i licenziamenti per motivo oggettivo.

Il Premio di Produttività non è utile ai fini del T.F.R. né, ai fini previdenziali, per quanto riguarda i versamenti contributivi alla previdenza complementare.

Nel caso d'inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno il Premio di Produttività competerà in proporzione ai mesi di servizio prestati in tale anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 gg.

Il Premio di produttività per il Personale a tempo parziale sarà proporzionato alla durata dell'orario di lavoro prestato.

CM

Handwritten signatures and initials: a large signature on the left, initials "RAB" above it, "MAC" below it, "DAB" to the right, "9/B" below it, and a signature on the far right with a large "B" above it.

**DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA':**

- gli indici di verifica per la determinazione del premio sono:

- 1) Risultato Aziendale al 31/12 dell'anno di riferimento – soglia di ingresso al sistema  
a) EBT / ricavi netti > 10% - se tale condizione non sarà verificata per l'anno di competenza, non sarà corrisposto alcun premio aziendale

Il premio verrà calcolato come segue:

- a) per il 25% sulla base dell'Indice di produttività individuale  
b) per il 75% sulla base dell'avvenuta realizzazione dei programmi aziendali aventi come obiettivo incrementi di performance e qualità del lavoro svolto.
- 2) **Sx - Indice di produttività Individuale annuo:** (si veda nell'allegato 1 la curva di incentivazione)  
a) GG di assenza che incidono nel conteggio:  
i) Malattia  
ii) Giorni caricati su attività non produttive (Beach)  
iii) Permessi prenatali  
iv) Congedo matrimoniale  
v) Permesso Lutto / Permesso parentale  
vi) Permesso non retribuito  
vii) Malattia bambino  
viii) Maternità Facoltativa  
ix) Permessi studio  
x) Aspettativa Non Retribuita  
xi) Assenza Ingiustificata.

Nella determinazione del premio di cui alla formula seguente, la soglia massima relativa all'indice Sx è di 25 giorni; superata tale soglia, la parte del premio relativa a tale indice risulterà pari a zero.

- 3) **Vx - Indice di Performance Individuale** – (si veda nell'allegato 2 la curva di incentivazione) valutazione dell'avvenuta realizzazione dei programmi aziendali aventi come obiettivo incrementi di performance e qualità del lavoro svolto
- 4) **IPa - Indice di Produttività Aziendale:** Incremento % Gross Margin l'anno su anno, dove il GM1 è determinato come segue:  
$$\text{Ricavi (attività erogata Vs i clienti+attività erogate intercompany)} - \text{Costi Diretti (personale+trasferita+workplace+training+licenze/consulenze di progetto)}$$

Per il 2015, viene stabilito un moltiplicatore pari al + 10% del premio totale maturato individualmente, quindi  $IPa=1,1$ . Le parti si impegnano a stabilire annualmente il valore dell'Indice IPa, al fine di cogliere auspicabili trend positivi di crescita delle performance aziendali.

$$PProd = IPa * (Vx + Sx) * PQuota$$

Le parti si impegnano a valutare e supportare le casistiche di conclamata difficoltà nel caso di malattie gravi / a lunga decorrenza, considerando il pieno raggiungimento dell'indice Sx e il premio corrispondente al valore 3 dell'indice Vx

Con l'intento di fidelizzare maggiormente i nuovi ingressi, l'Azienda stabilisce che, per coloro che abbiano un'anzianità aziendale inferiore a 3 anni e un indice di valutazione Vx maggiore o uguale a 3 verrà erogato un premio aggiuntivo di € 100.

*[Handwritten signatures and initials: RB, CM, RWS, and others]*

## EROGAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA':

Il premio determinato come sopra verrà erogato secondo l'indice di presenza *pro-quota* dell'anno di riferimento:

$$P_{Quota} = \frac{\text{giorni produttivi potenziali} - \text{Assenze proquota}}{\text{giorni produttivi potenziali}}$$

Dove:

**Giorni produttivi potenziali** = [giorni totali dell'anno - sabati - domeniche - festività (incluso patrono) - ferie (fino a 20gg) - ROL]

**Assenze pro-quota:** Infortuni sul lavoro - Allattamento - CIGO/CIGS

## WELFARE AZIENDALE

Le parti concordano di istituire sperimentalmente un sistema di welfare legato al premio di produttività; il "Conto Welfare" è uno strumento di servizio - utilizzabile tramite un Portale dedicato - che permette la destinazione di disponibilità economiche salariali, non tassate né assoggettate a contribuzione, a fronte di determinate casistiche di spesa (ad es. spese per asili nido, per scuole pubbliche e private nell'intero ciclo scolastico, comprese le scuole materne; per università e scuole di specializzazione riconosciute, per master riconosciuti; per colonie climatiche e campus estivi; per rimborsi dell'acquisto di testi scolastici; per corsi di lingua; per lo zainetto sanitario, ecc).

Il Premio sarà accreditato a ciascun beneficiario sul "Conto Welfare individuale" nel mese di luglio di ogni anno e risulterà disponibile a partire dal 1° agosto di ogni anno.

Nel caso in cui il beneficiario non dovesse esercitare il diritto alla spesa (parziale o totale) l'importo residuo non utilizzato verrà mantenuto nel conto welfare dell'anno successivo, previa verifica delle normative vigenti e comunque entro la validità del presente accordo.

Gli eventuali residui presenti sui conti welfare individuali alla data di scadenza del presente accordo non potranno essere riconvertiti in nessun'altra forma di compensazione previa verifica delle normative vigenti.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, eventuali residui presenti sul Conto Welfare saranno liquidati con le competenze di fine rapporto e con l'applicazione delle relative aliquote fiscali e contributive a carico azienda e dipendente.

Ai Lavoratori e alle Lavoratrici beneficiari del Premio di produttività che, decidono volontariamente di non fruire di tale Premio sotto forma di accredito al proprio "Conto Welfare" e presentino esplicita rinuncia entro il mese di maggio dell'anno di erogazione, l'Azienda erogherà il corrispondente importo lordo (importo determinato singolarmente e decurtato dei contributi previdenziali a carico azienda), con il cedolino del mese di giugno di ogni anno.

A favore del Personale assunto a tempo determinato, in relazione ai mesi di servizio prestato nel corso dell'anno di riferimento, si procederà all'accredito sul cedolino dello specifico importo lordo (fermi i presupposti soggettivi per la sua erogazione e gli eventuali fattori di computo e riproporzionamento).

A collection of handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left, several smaller signatures in the middle, and initials 'EM' and 'AB' on the right.

TABELLA ESEMPLIFICATIVA DI EROGAZIONE MASSIMA DEL PREMIO:

"Opzione scelta"	Onere aziendale	Contributi INPS a carico dell'azienda	Importo Lordo in cedolino	Contributi INPS a carico della Lavoratore/lavoratrice	Trattenute fiscali	Disponibilità importo netto in busta-paga
Premio accreditato in "Conto Welfare"	1.000 €	0	0	0	0	1.000 €
Premio monetario in busta-paga	1.000 €	299 € * (29,86 % di 1.000 €)	701 €	67 € * (9,49% di 701 €)	70 € # (aliqu. marg. 10%)	564 €

\* nel caso di Premio monetario in busta-paga bisogna tener conto che il lavoratore/lavoratrice va a beneficiare anche di 366 € di contributi previdenziali obbligatori (299 + 67) utili alla propria pensione INPS che, in considerazione del nuovo sistema contributivo vigente per tutti dall'1.01.2012, vanno ad incrementare il montante contributivo e, di conseguenza, il proprio futuro trattamento pensionistico.  
 # nell'ipotesi di trattenuta IRPEF ad aliquota ridotta come stabilito nella legge di stabilità 208/2015, non si è tenuto inoltre conto delle detrazioni per redditi da lavoro dipendente, né delle eventuali detrazioni per familiari a carico, né delle addizionali regionale e comunale che potrebbero far variare anche sensibilmente il valore dell'importo netto.

6. Parte conclusiva

Il presente accordo è depositato – entro 30 gg dalla firma dello stesso – presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL e ciò a norma dell'art. 3, D.L. 318/96, convertito nella Legge 29.07.1996 n.402 e successive modifiche, affinché abbia piena efficacia anche agli effetti previdenziali così come previsto dalla citata Legge.

Le Parti convengono altresì sul fatto che il CIA è stato negoziato e definito sulla base delle normative vigenti con particolare riferimento a quelle che prevedono incentivi di tipo fiscali e previdenziali.

Il presente accordo decorre dall' 01.01.2016 e ha durata fino al 31.12.2018.

L'Azienda si impegna ad una info/formazione sui contenuti del presente Accordo a tutti coloro che gestiscono personale a qualunque livello.

Il presente accordo potrà essere disdetto da ciascuna delle parti con almeno 60 giorni di preavviso da comunicarsi tramite lettera raccomandata A.R., fermo restando la validità del presente accordo fino al successivo rinnovo.

NOTA A VERBALE – FILCAMS CGIL

Si riserva entro e non oltre il 12 gennaio 2016 di sottoscrivere o meno l'ipotesi di accordo stipulata in data odierna.

NOTA A VERBALE – FISASCAT CISL

Stante la nota a verbale della Filcams CGIL, e nell'ottica del mantenimento unitario del tavolo della trattativa, la Fisascat CISL si impegna a non procedere fino al 12 gennaio 2016 nella convocazione delle assemblee di approvazione

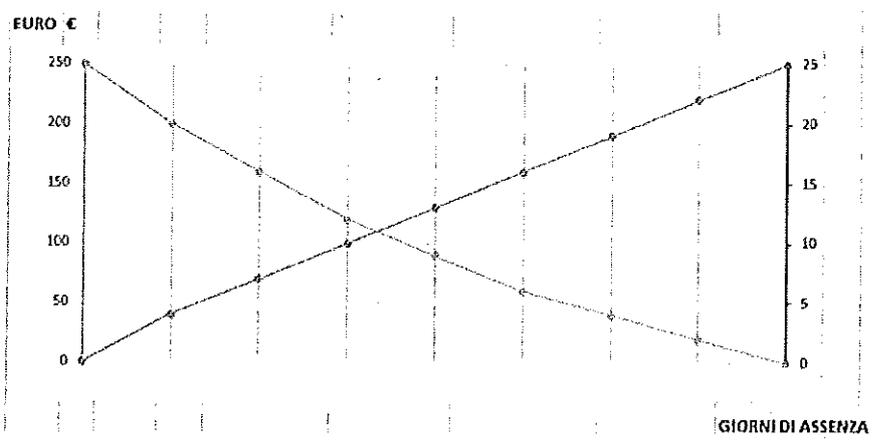


Allegato 1

**Indice di PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE Sx**

**CURVA INCENTIVAZIONE Sx**

giorni di assenza		€
0-3	0	250
4-6	4	200
7-9	7	160
10-12	10	120
13-15	13	90
16-18	16	60
19-21	19	40
22-24	22	20
>24	25	

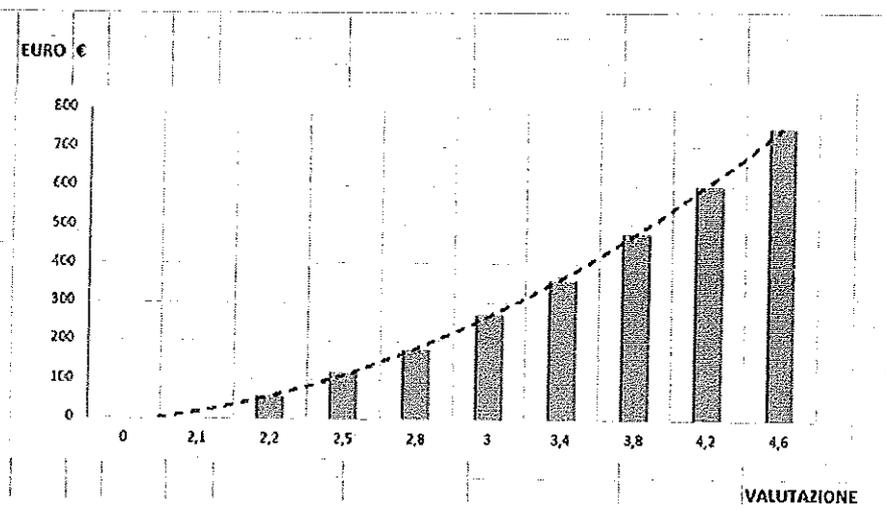


Allegato 2

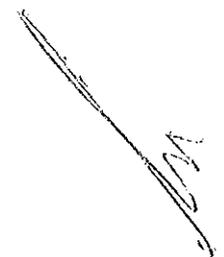
**Indice di PERFORMANCE INDIVIDUALE Vx**

**CURVA INCENTIVAZIONE Vx**

Indice di Valutazione	€
0	0
2,1	0
2,2	60
2,5	120
2,8	180
3	270
3,4	360
3,8	480
4,2	600
4,6	750



em

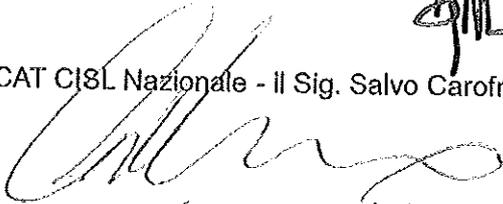


FILCAMS CGIL Nazionale - Il Sig. Mariano Di Ginja

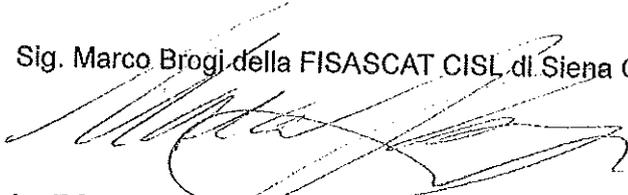


217

FISASCAT CISL Nazionale - Il Sig. Salvo Carofratello



Sig. Marco Brogi della FISASCAT CISL di Siena Grosseto;



Le RSA nelle persone di: Isabella Burberi, Federico Ferrazzani, Mattia Gori, Rosa Maria Indelicato, Carmine Maiorano e Giulio Pomponio;

Isabella Burberi  
Federico Ferrazzani  
Mattia Gori  
Rosa Maria Indelicato



Carmine Maiorano

GFT ITALIA Srl



Firenze, 30 dicembre 2015