



UNINDUSTRIA

UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA • FROSINONE • LATINA • RIETI • VITERBO

Verbale di Accordo

Addì 8 luglio 2015, in Roma, presso la sede di Unindustria

tra

La Soc. Snem S.p.A., assistita da Unindustria

e

La Filcams CGIL, Fisascat CISL Nazionali, la Filcams CGIL di Roma e Milano, unitamente alla RSA/RSU delle unità produttive di Roma e Milano;

premesso che:

- in data 18 novembre 2014 la Società comunicava la disdetta di tutta la contrattazione aziendale applicata in azienda con effetto al 30 aprile 2015;
- in data 29 aprile 2015 la Società, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali si rendeva disponibile a differire gli effetti della disdetta alla data del 31 maggio 2015;
- nel corso degli incontri, tenutisi nei mesi di Aprile, Maggio e Giugno oltre che in data odierna sono state ampiamente esaminate e discusse le motivazioni alla base della disdetta oltre che la situazione del mercato in cui la società opera;
- Le parti, con il presente Accordo, hanno inteso superare i trattamenti normativi ed economici applicati in azienda, concordando un nuovo modello di contrattazione aziendale orientato a miglioramenti di produttività, redditività ed efficienza e al miglioramento delle condizioni di vita e lavoro;
- al fine di concorrere positivamente a tali obiettivi, le parti ritengono necessario consolidare un sistema di relazioni industriali che valorizzi l'apporto dei lavoratori, favorendo per questa via il perseguimento, nel massimo rispetto della vigente normativa in tema di lavoro, sicurezza e ambiente, di un concreto miglioramento dei servizi offerti ai clienti e di apprezzabili migliorie delle condizioni di lavoro;

tutto ciò premesso, si conviene e stipula quanto segue:

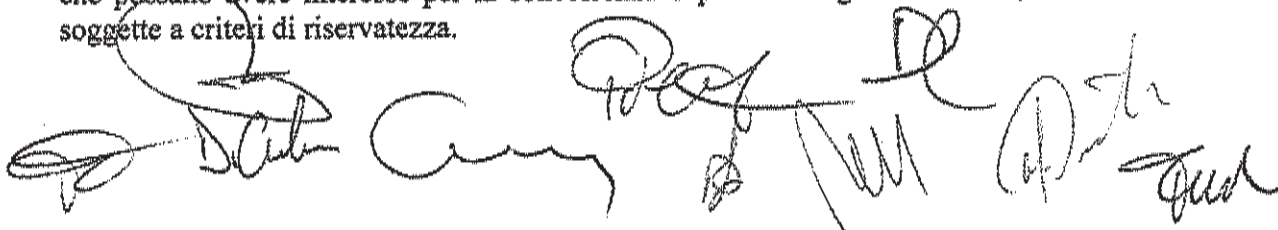
1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.
2. Le parti, con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, intendono realizzare la contrattazione aziendale in linea con quanto previsto dalla Legge, dagli Accordi Interconfederali vigenti e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. Gli Istituti di carattere economico e normativo disciplinati dal presente Accordo sono da intendersi introdotti a decorrere dal 1° luglio 2015 e per la durata di 3(tre) anni.
3. Il presente accordo costituisce un complesso di misure correlate e inscindibili tra di loro, finalizzate alla realizzazione degli imprescindibili obiettivi di competitività, produttività, efficienza e redditività aziendale nonché al miglioramento delle condizioni di vita e lavoro, misure che le parti si impegnano a rispettare, dandone conseguente attuazione.
4. Nell'obiettivo di adeguare il costo del lavoro agli attuali andamenti del mercato, anche al fine di allinearsi alle altre realtà concorrenti, le parti concordano che la su menzionata disdetta viene superata dalla presente intesa, con la quale le parti hanno inteso superare tutti gli Accordi Aziendali.
5. Per ciò che concerne i contenuti del presente Accordo, le parti si danno atto che gli istituti ivi disciplinati e le erogazioni economiche dei Premi di cui alla separata intesa, sottoscritta in data odierna, sono correlate a incrementi di produttività, redditività e qualità. All'uopo, la Società si impegna ad assolvere tutti gli adempimenti necessari per l'accesso ai trattamenti di Tassazione Agevolata, se disponibile.

6. Relazioni Industriali

Le Parti, confermati i distinti ambiti di competenza, autonomia e responsabilità, tenuto conto della specificità aziendale e considerato che l'elevata dinamicità del settore può incidere profondamente sia sull'organizzazione del lavoro sia sui livelli occupazionali, convengono di realizzare un sistema di Relazioni Industriali articolato sui seguenti momenti di confronto.

- Semestralmente e su iniziativa delle Organizzazioni Sindacali Nazionali, le parti si incontreranno al fine di condividere le informazioni riguardanti la situazione societaria nel suo complesso e il mercato di riferimento, gli indicatori dei sistemi di premialità previsti oltre a quelle previste dall'art. 3 del CCNL applicato.

Le Parti convengono che, qualora nel corso degli incontri sindacali venissero trattate questioni che possano avere interesse per la concorrenza o per l'immagine aziendale, le stesse saranno soggette a criteri di riservatezza.



Resta inteso che, a livello di singola Unità produttiva, Direzione Aziendale e Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) si incontreranno periodicamente per l'approfondimento di tematiche inerenti la singola Unità produttiva.

In ragione della struttura attuale della rappresentanza aziendale nelle diverse unità produttive, che vede la presenza di RSU e RSA, le parti confermano il ruolo centrale della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) quale interlocutore privilegiato e portatore di interessi collettivi. Al riguardo, le Organizzazioni Sindacali si impegnano a costituire RSU, laddove non risultassero già costituite, entro il periodo di vigenza del presente Accordo nei limiti e con le modalità previste dagli Accordi Interconfederali vigenti, da ultimo dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2015.

7. Videosorveglianza dei locali aziendali (art. 4 Legge n. 300/1970)

Le Parti si danno atto che le attività aziendali e i servizi resi al cliente necessitano dei più alti standard di sicurezza e protezione dei dati e pertanto concordano sull'istallazione di un impianto di videosorveglianza conforme a quanto previsto dal D.lgs. n. 196/2003 e nel rispetto dell'art. 4 della Legge 300/70. A tal fine si conviene sui seguenti principi:

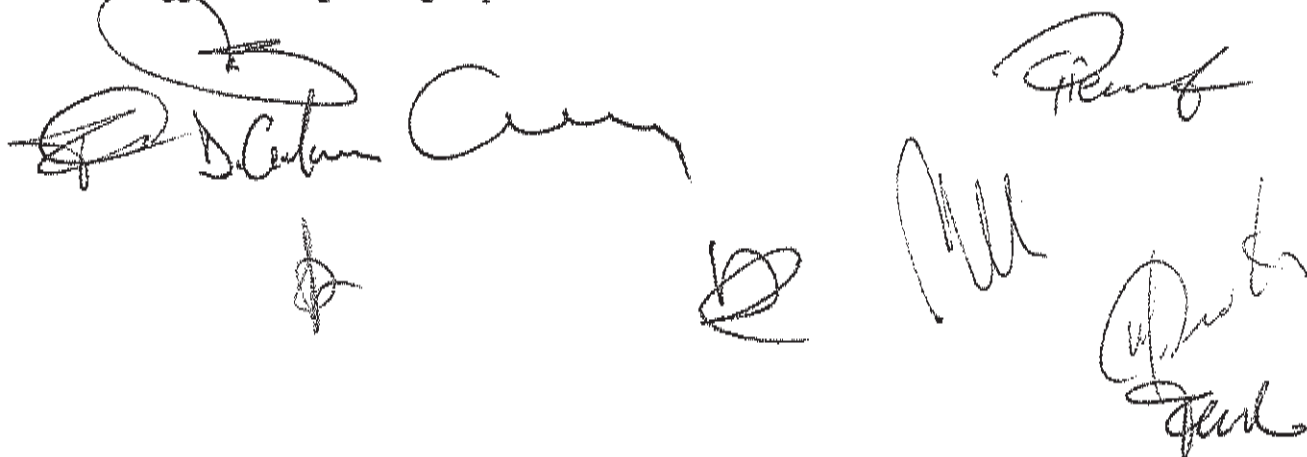
- L'impianto riprenderà esclusivamente le aree esterne perimetrali;
- L'accesso ai contenuti della registrazione è riservato esclusivamente al personale autorizzato, mentre le immagini in diretta potranno essere visualizzate dagli addetti alla reception;
- le registrazioni non saranno conservate per un periodo di tempo superiore a 24 ore, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione in relazione a festività, sospensione dell'attività, o per aderire ad una specifica richiesta investigativa dell'autorità giudiziaria o di polizia giudiziaria; dopo tale periodo si provvederà all'immediata cancellazione delle stesse;
- le immagini non saranno in alcun modo diffuse all'esterno.

Le parti rinviando alle norme legislative in materia, e si danno atto che eventuali modificazioni legislative in materia saranno adeguatamente implementate nei contesti produttivi aziendali e che saranno oggetto di apposito confronto sindacale con la RSU di unità produttiva e con le Organizzazioni Sindacali Territoriali

8. Classificazione del Personale

In virtù delle attività aziendali e della specificità delle stesse e al fine di rispondere alle esigenze dei diversi contesti produttivi aziendali, le parti definiscono di seguito l'appartenenza dei profili professionali presenti in azienda rispetto ai livelli di inquadramento di cui all'art.100 del CCNL applicato.

Ferme restando, per quanto compatibili, le declaratorie e le esemplificazioni previste dal CCNL sono aggiunte le seguenti figure professionali:



Primo livello

Responsabile vicario del reparto acquisizione dati
Responsabile vicario del reparto amministrazione e segreteria
Responsabile del reparto amministrazione e segreteria
Responsabile preparazione e allestimento documenti
Caporeparto acquisizione
Capocentro edp
Analista sistemista

Secondo livello

Responsabile di turno nel reparto operativo
Capo reparto operativo
Capo reparto call center
Vice Responsabile del reparto acquisizione dati
Vice Responsabile del reparto amministrazione e segreteria
Programmatore analista
Impiegato di concetto addetto alla gestione degli assegni
Capo reparto digitalizzazione documenti

Terzo livello

Operatore con controllo dei flussi
addetto all'acquisizione dati con controllo delle operazioni / flussi
Impiegato contabile
Impiegata amministrativa
Addetto alle vendite di hardware e software

Quarto livello

Operatore alle macchine selezionatrici di assegni
Operatore agli scanner veloci
Operatore meccanografico
Contabile operazioni di scambio stanza di compensazione
Manutentore hardware
Addetto al contatto telefonico per il completamento delle pratiche

Quinto livello

Conducente di autoveicoli e motofurgone
Addetto all'acquisizione dati
Addetto allo smistamento della corrispondenza
Addetto alla classificazione delle corrispondenza
Addetto allo smistamento di documenti
Addetto alla preparazione dei documenti
Addetto alle operazioni di codifica
Addetto alle macchine imbustatrici
Addetto al disbrigo delle pratiche amministrative
Operatore alle macchine imbustatrici

Sesto livello

Addetto al carico e scarico delle merci

Settimo livello

Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.

9. Orario di lavoro

Le parti concordano che eventuali ritardi in entrata saranno tollerati nel limite massimo di 10 minuti (flessibilità in ingresso). Resta inteso che tale flessibilità potrà essere recuperata a fine turno (flessibilità in uscita), o in alternativa, a scelta del lavoratore, si procederà a detrarre i minuti di flessibilità dal monte dei permessi retribuiti (ROL).

Ferma restando l'organizzazione del lavoro a turni così come già implementata in Azienda, la Direzione Aziendale si impegna a pubblicare i turni di servizio del mese entro il giorno 20 del mese precedente.

10. Permessi individuali retribuiti.

Le Parti concordano che i permessi individuali retribuiti potranno essere fruiti, oltre che con le modalità previste all'art. 146 del CCNL, anche mediante utilizzo di pause di breve durata (fino a 15 minuti), per usufruire dei distributori automatici oppure per allontanarsi/uscire dai locali aziendali a qualsiasi titolo, da concedersi nella misura massima di uno ogni blocco di 4 ore lavorative (o frazione) effettuate nella giornata. Resta inteso che l'allontanamento dal servizio deve essere attestato con apposita timbratura. Qualora il dipendente non intendesse fruire dei



permessi individuali per le suddette pause, avrà la facoltà di recuperare, previa comunicazione al responsabile di reparto, i minuti di pausa al termine dell'orario di lavoro (con un minimo di 10 ed un massimo di 30 minuti complessivi al giorno). Resta inteso che dette pause potranno essere fruite su richiesta del lavoratore. Le Parti concordano che dette pause non saranno concesse in tutto o in parte in casi eccezionali e a seguito di notevoli carichi di lavoro con tempi di consegna limitati ed incompatibili con l'interruzione delle attività. Inoltre i permessi individuali retribuiti potranno essere fruiti al termine dell'orario di lavoro, in momenti di minore attività, anche per periodi di durata inferiore alle 4 ore. L'Azienda potrà disporre, in caso di permessi individuali retribuiti non utilizzati dal dipendente nell'anno di maturazione, l'utilizzo obbligatorio degli stessi nei momenti di minore attività nel corso dell'anno successivo nella misura del 50% dei residui. La Società darà comunicazione della fruizione obbligatoria con apposita comunicazione e con la pubblicazione dei turni. Resta inteso che la Società si rende disponibile, su richiesta della RSU di unità produttiva, ad illustrare le situazioni di flessibilità dell'attività produttiva che costringono alla fruizione obbligatoria dei permessi individuali residui.

11. Lavoro a tempo parziale

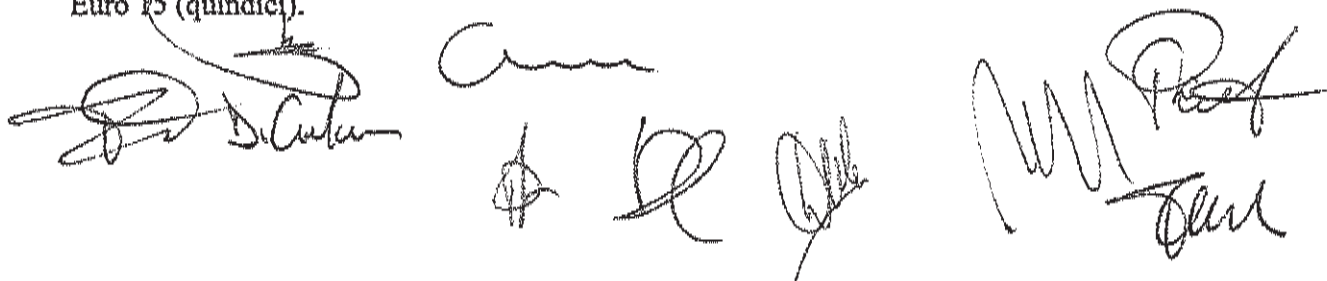
Ferma restando il pieno rispetto della normativa in materia, il ricorso alla tipologia del lavoro a tempo parziale dovrà essere compatibile con le esigenze aziendali di funzionalità e copertura dei servizi offerti e potrà essere accordato fino a un massimo del 30% della forza a tempo indeterminato impiegata a tempo pieno.

Le parti concordano, la possibilità per l'azienda di stipulare contratti a tempo parziale con un minimo di 20 ore settimanali.

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, per un massimo del 4% della forza occupata nella singola unità produttiva e comunque almeno 1 unità per filiale e compatibilmente con la fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

12. Missioni e trasferte.

E' definita missione l'attività svolta al di fuori della sede aziendale che non comporta il pernottamento. E' definita trasferta l'attività svolta al di fuori della sede aziendale che comporta il pernottamento. Tutti i lavoratori sono comandabili in trasferta/missione. In luogo delle diarie di cui al punto 4) del secondo comma dell'art. 167 del C.C.N.L. Terziario Distribuzione Servizi, l'Azienda provvederà a propria cura e spese a fornire vitto e alloggio al personale in trasferta/missione tramite la stipula di accordi e convenzioni con alberghi e ristoranti e/o tramite l'utilizzo di proprie foresterie; verrà inoltre corrisposto, ad esclusivo titolo di rimborso delle piccole spese, un importo pari, per ogni giornata lavorativa interamente trascorsa in trasferta a Euro 15 (quindici).



Ove non fosse possibile, totalmente o parzialmente, stipulare convenzioni, al dipendente verrà corrisposto il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e/o di alloggio sostenute in conformità a criteri di correttezza, congruità ed ordinarietà e secondo le specificazioni e limiti eventualmente predeterminate dall'Azienda, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Le spese per il viaggio necessario al raggiungimento della località di trasferta sono a carico dell'Azienda, mentre per il tempo di viaggio non si corrisponderà alcuna retribuzione.

Per ciò che concerne la missione, qualora la stessa venga effettuata nello stesso comune ove insiste l'unità produttiva aziendale, e abbia una durata pari a quella della prestazione giornaliera, nulla sarà dovuto, né a titolo di spese di viaggio né per il tempo di viaggio, in quanto il lavoratore inizia e termina la propria attività presso la sede di missione.

Qualora la durata della trasferta comprenda giorni festivi e/o di riposo settimanale e venga effettuata in località distanti oltre 250 chilometri dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore potrà decidere se rientrare in sede ovvero trascorrere il riposo nella località di trasferta. In tal caso l'Azienda, in luogo delle spese di viaggio, erogherà anche per i giorni festivi e/o di riposo il medesimo trattamento di vitto ed alloggio di cui sopra, con eccezione del rimborso delle piccole spese.

L'azienda si impegna a comunicare ai lavoratori interessati le missioni e le trasferte di norma con un preavviso di almeno una settimana, salvo casi di emergenza.

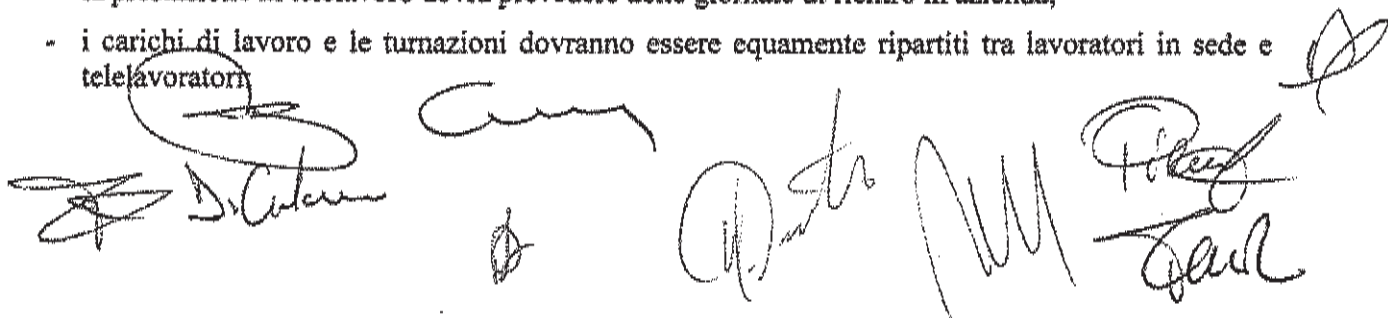
13. Uso di autovettura propria

Ai lavoratori autorizzati all'uso dell'autovettura propria, spetta il rimborso chilometrico parametrato sulla tariffa ACI aggiornata a quella data per una autovettura di fabbricazione nazionale di 1400 cc. a benzina ed una percorrenza media annua di km. 15.000.

14. Telelavoro

Le parti concordano di proseguire nella sperimentazione del telelavoro. La disciplina, lasciata alla libera determinazione del singolo lavoratore e della Direzione Aziendale, dovrà essere imperniata sui seguenti principi:

- il telelavoro deve essere volontario;
- deve essere possibile, per entrambe le parti, l'interruzione - con un ragionevole preavviso - della prestazione a distanza, dettata da motivazioni oggettive;
- il lavoratore - ferme restando le necessità organizzative dell'impresa - dovrà possibilmente distribuire in maniera flessibile l'orario di telelavoro, senza retribuzione aggiuntiva per festivi e notturni, fatti salvi i periodi di reperibilità e le presenze in azienda concordate;
- la prestazione in telelavoro dovrà prevedere delle giornate di rientro in azienda;
- i carichi di lavoro e le turnazioni dovranno essere equamente ripartiti tra lavoratori in sede e telelavoratori



- il telelavoratore non può essere ritenuto responsabile - se non in caso di dolo - dei danneggiamenti o furti della strumentazione aziendale costituente la sua postazione domestica;
- al lavoratore spetta una compensazione per tutte le spese aggiuntive strettamente necessarie al telelavoro (collegamenti telematici, cancelleria, etc.);
- deve essere garantita la possibilità di esercizio delle agibilità sindacali;
- i telelavoratori debbono essere inseriti nei normali processi formativi aziendali;
- eventuali indennità legate alla presenze in sede, previste da accordi sindacali (es. *ticket restaurant*) non saranno corrisposte a chi opera la sua attività presso il proprio domicilio.

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 L. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto e saranno sempre fruibili dai lavoratori telelavoristi.

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.

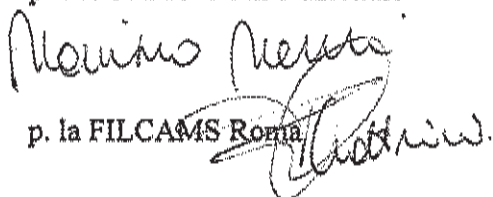
Le parti rinviando alle norme legislative in materia, da ultimo il D.Lgs. 80/2015, e si danno atto che eventuali modificazioni legislative che dovessero intervenire, saranno adeguatamente implementate nei contesti produttivi aziendali.

Le parti convengono che con la sottoscrizione del presente Accordo è stata assolta la contrattazione di secondo livello nei termini e nelle modalità previste dagli Accordi Interconfederali vigenti e pertanto si danno esplicitamente atto che si intendono esaurite tutte le richieste economiche normative di carattere collettivo avanzate o che possono essere applicate ad istituti disciplinati dal presente Accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

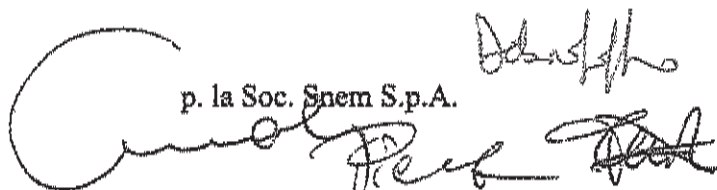
p. Unindustria


p. FILCAMS CGIL Nazionale


p. la FILCAMS Roma

p. la RSA FILCAMS Milano

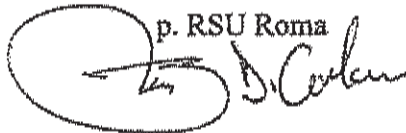


p. la Soc. Snem S.p.A.


p. FISASCAT CISL Nazionale


p. la FILCAMS Milano

p. RSU Roma



Verbale di Accordo

Addì 8 luglio 2015, in Roma, presso la sede di Unindustria

tra

La Soc. Snem S.p.A., assistita da Unindustria

e

La Filcams CGIL, Fisascat CISL, Nazionali, la Filcams CGIL di Roma e Milano, unitamente alla RSA/RSU delle unità produttive di Roma e Milano;

premesso che:

le parti ritengono necessario consolidare un sistema di relazioni industriali che valorizzi l'apporto dei lavoratori, favorendo per questa via il perseguimento, nel massimo rispetto della vigente normativa in tema di lavoro, sicurezza e ambiente, di un concreto miglioramento del servizio e di apprezzabili incrementi di produttività.

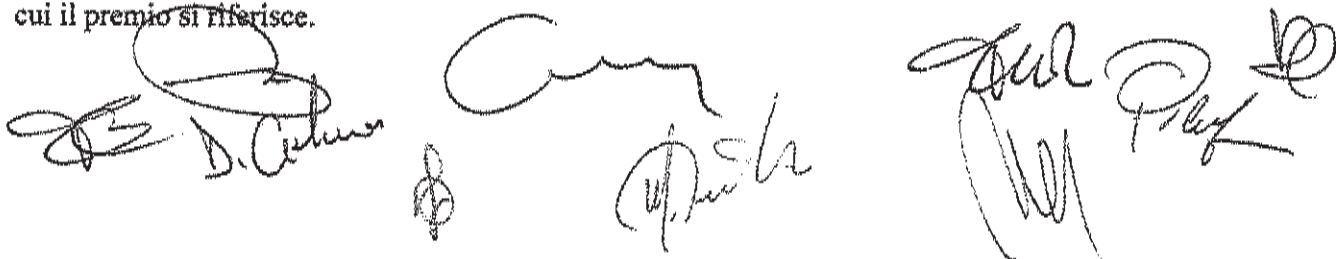
**Tutto ciò premesso,
si conviene e stipula il seguente Accordo relativo ai Premi.**

Premio di risultato

Il Premio di Risultato è riferito ad una base annua, corrispondente all'anno Solare, e misurerà le performance della Società a decorrere dall'anno solare (gennaio-dicembre) e per gli anni 2015, 2016 e 2017.

Gli indicatori presi a riferimento per la determinazione del Premio di Risultato sono i seguenti:

A: Fatturato medio per Addetto: si riferisce al valore della produzione. Saranno compresi nel calcolo del fatturato medio tutti i dipendenti (FTE) in forza alla data del 31 dicembre dell'anno a cui il premio si riferisce.



B: Assenza collettiva: si riferisce alla percentuale di assenza di ogni anno calcolata sulle giornate effettive di lavoro in quel determinato anno.

Ciascun indicatore concorre in maniera autonoma e con peso differente alla determinazione del valore economico del Premio che risulterà quindi dalla somma dei risultati degli indicatori

A + B

La struttura del premio di risultato è sintetizzata nelle tabelle sottostanti

A: Fatturato medio per addetto: Euro 100,00

Obiettivo per addetto	Valore del Premio
Inferiore a 50.000,00	Euro 0,00
Da 50.000,00 a 60.000,00	Euro 50,00
Oltre 60.000,00	Euro 100,00

B: Assenteismo collettivo: Euro 300,00 (Euro 250,00 per i lavoratori part time)

Obiettivo aziendale	Valore del premio
Superiore a 3%	Euro 0,00
da 2,5% a 3%	Euro 150,00 (125,00 pt)
da 2% a 2,5%	Euro 225,00 (187,50 pt)
Inferiore a 2%	Euro 300,00 (250,00 pt)

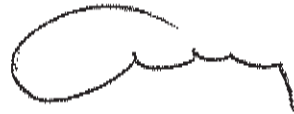
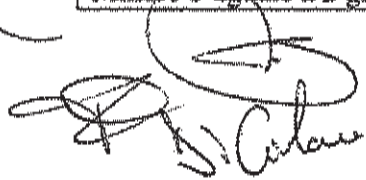
Saranno escluse dal calcolo dell'indicatore "assenteismo collettivo", i seguenti titoli di assenza: ferie, permessi retribuiti anche RSU, malattia figlio/a, congedo per maternità, congedo parentale, aspettativa, congedo matrimoniale, infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero, day hospital, permessi e congedi *ex Lege* 104/92, permessi per la donazione di sangue.

Decurtazione del Premio di Risultato

Il Premio così come teoricamente determinato e corrispondente alla somma A+B sarà erogato in proporzione al contributo espresso dai singoli lavoratori. E' infatti obiettivo comune delle parti incrementare l'assiduità lavorativa confermando, peraltro, la volontà di non penalizzare le malattie gravi e continuative. Saranno escluse, comunque, dal calcolo le assenze per: ferie, permessi, malattia figlio/a, congedo per maternità, congedo matrimoniale, infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero, day hospital, permessi giornalieri retribuiti *ex Lege* 104/92, permessi sindacali RSU, permessi per la donazione di sangue.

La decurtazione avverrà sulla base della seguente tabella:

Giornate di assenza nell'anno di riferimento	% decurtazione
Minore o uguale a 2 giornate di assenza	0%



Minore o uguale a 4 giornate di assenza	25%
Minore o uguale a 7 giornate di assenza	50%
uguale o maggiore a 8 giornate di assenza	100%

Premio "Utile"

Qualora l'attività aziendale e i servizi resi ai clienti producano risultati netti di gestione rinvenibili nel bilancio di esercizio alla voce "risultato netto", la Società si impegna a redistribuire una somma pari al 7% (setteper cento) dell'utile conseguito, in valore non differenziato per i livelli di inquadramento.

Criteri di erogazione

Il Premio di Risultato e il Premio Utile verranno erogati, in valore non differenziato tra i livelli di inquadramento, nel mese di giugno di ogni anno successivo a quello in cui il premio si riferisce (esempio: premio anno 2015, erogazione mese di giugno 2016), ai lavoratori non in prova in forza al momento dell'erogazione e a condizione che abbiano prestato attività lavorativa per almeno 6 mesi nell'anno a cui i Premi si riferiscono, a tal fine, gli importi del premio, saranno erogati prorata in relazione al servizio prestato, considerando a tal fine "mese intero" le frazioni superiori a 15 giorni. A tali premi hanno diritto i lavoratori (non in prova) con contratto a tempo indeterminato nonché a tempo determinato.

Le parti intendono l'importo dei premi in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto lo stesso non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti, indiretti e differiti. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dall'art. 2120 c.c., le parti convengono che le somme riconosciute a titolo di Premi sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le parti convengono che le particolarità dei Premi consentono l'applicazione delle norme legislative vigenti in materia di decontribuzione e fiscalità agevolata.

Le parti concordano che, il deposito del presente Accordo sarà effettuato a cura di Unindustria presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Roma.

Le parti si incontreranno con cadenza annuale per la verifica dell'andamento produttivo e per il monitoraggio degli indicatori per la determinazione dei Premi.

Letto, confermato e sottoscritto

p. Unindustria



p. FILCAMS CGIL Nazionale



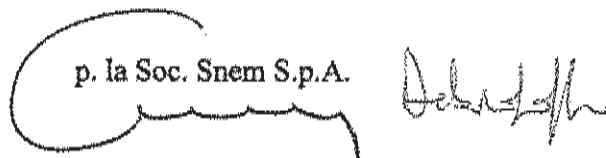
p. la FILCAMS Roma



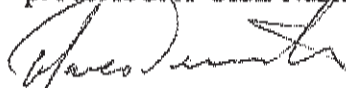
p. la RSA FILCAMS Milano



p. la Soc. Snem S.p.A.



p. FISASCAT CISL Nazionale



p. la FILCAMS Milano

p. RSU Roma



Verbale di Accordo

Addì 8 luglio 2015, in Roma,

tra

La Soc. Snem S.p.A.,

e

La Filcams CGIL, Fisascat CISL, Nazionali, la Filcams CGIL di Roma e Milano, unitamente alla RSA/RSU delle unità produttive di Roma e Milano;

Prestazioni sostitutive della mensa

A decorrere dal 1° luglio 2015 la Società riconoscerà, per ogni prestazione lavorativa di almeno 6 ore (con pausa mensa), un buono pasto il cui valore unitario nominale è fissato nei termini e con le modalità di seguito specificate:

Euro 7,00 per le prestazioni svolte per almeno tre ore nell'intervallo compreso fra la mezzanotte e le cinque del mattino e in considerazione dei maggiori costi e della maggiore difficoltà nel reperimento dei pasti durante la notte;

Euro 4,30 per tutte le altre prestazioni non ricomprese nel precedente punto.

I buoni pasto saranno resi in forma elettronica e agli stessi si applicheranno le vigenti disposizioni di legge in materia fiscale, da ultimo l'art.1, comma 16 e 17 della Legge n. 190/2014.

Maggiorazione per lavoro eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00 e lavoro festivo.

A partire dal 1° luglio 2015 la Società riconoscerà, nel caso che, su base mensile, il numero delle ore prestate tra le ore 22.00 e le ore 6.00 dovesse superare il numero di 70, sulle ore eccedenti tale limite la maggiorazione oraria lorda, anziché essere quella prevista dal CCNL, sarà la seguente:

- primo livello Euro 3,10
- secondo livello Eur 3,00
- terzo livello Euro 2,50
- quarto livello Euro 1,90
- quinto livello Euro 1,80
- sesto livello Euro 1,70
- settimo livello Euro 1,50



Sulle ore in eccedenza nel mese, nel caso che, per effetto del rinnovo del CCNL, dovesse variare l'entità della maggiorazione erogata per lavoro eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00, al lavoratore verrà comunque riconosciuto il trattamento di maggior favore.

Indennità turnista notturno.

A partire dal 1° luglio 2015 la Società riconoscerà, ad ogni dipendente che svolga turni comprendenti orario notturno, un'indennità pari a € 2,30 lordi per ogni giorno effettivo di presenza al lavoro. Tale indennità non viene erogata a coloro che lavorano esclusivamente su turni diurni o notturni.

Prestiti non onerosi

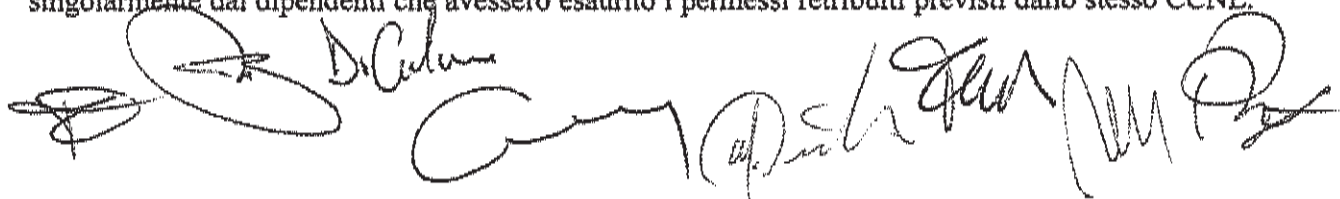
Ai lavoratori a tempo indeterminato con anzianità di almeno 2 anni, la Società concederà, a fronte di richiesta scritta, un prestito non oneroso da restituirsì in massimo 12 rate mensili di uguale importo, a partire dal mese successivo a quello di erogazione, alle seguenti condizioni:

- l'ammontare della rata mensile, non potrà superare il quinto dello stipendio netto percepito il mese precedente alla richiesta;
- per ogni mese solare potrà essere erogato un solo prestito, a livello aziendale (intendendosi tutte le unità produttive). Le richieste saranno evase in stretto ordine cronologico;
- essendo il prestito non oneroso considerato, ai fini fiscali e contributivi, un benefit, gli interessi passivi non richiesti al lavoratore (pari al 50% del Tasso Legale vigente al termine di ciascun anno), saranno però esposti in busta paga e soggetti a tassazione. L'azienda consegnerà al dipendente, al momento dell'erogazione, il relativo piano di ammortamento.

Ferie

L'Azienda, in considerazione della specificità del lavoro eseguito e del tipo di commesse acquisite, non ha la possibilità di effettuare la chiusura estiva. Pertanto le ferie saranno distribuite nel corso dell'anno, lasciando al dipendente la possibilità di optare per il periodo a lui più congeniale secondo il criterio di una graduatoria di scelta generata dalla fruizione effettuata nell'anno precedente. Considerando che l'anno solare è composto da 52 settimane, la fruizione delle ferie sarà così articolata:

- a. Una settimana (6 giorni di ferie convenzionali, detratte eventuali festività ricomprese nel periodo) in uno dei 13 periodi di una settimana nel trimestre compreso tra il primo febbraio ed il trenta aprile;
- b. Due settimane consecutive (12 giorni di ferie convenzionali, detratte eventuali festività ricomprese nel periodo) in uno dei 13 periodi di due settimane nel semestre compreso tra il primo maggio ed il trentuno ottobre;
- c. Una settimana (6 giorni di ferie convenzionali, detratte eventuali festività ricomprese nel periodo) in uno dei 13 periodi di una settimana nel trimestre compreso tra il primo novembre ed il trentuno gennaio dell'anno successivo;
- d. I giorni residuali rispetto ai 26 giorni convenzionali previsti dal CCNL potranno essere goduti singolarmente dai dipendenti che avessero esaurito i permessi retribuiti previsti dallo stesso CCNL.



Tuttavia, in quest'ultimo caso, essendo la settimana lavorativa articolata su 5 giorni lavorativi, ad ogni giorno di effettiva assenza dal lavoro corrisponderanno 1,2 giorni convenzionali di ferie.

Allo scopo di pianificare le assenze, sia nell'interesse del dipendente sia per consentire una corretta operatività aziendale, l'Azienda, in relazione alle commesse acquisite ed agli impegni assunti, comunicherà, per ogni reparto ed entro il primo gennaio/primo aprile/primo ottobre di ogni anno, la disponibilità di posti per singolo periodo, rispettivamente, per il trimestre da febbraio ad aprile (punto a), per il semestre da maggio ad ottobre (punto b), e per il trimestre da novembre a gennaio (punto c). Contestualmente l'Azienda pubblicherà, sempre per ogni reparto, la graduatoria per la scelta dei periodi, redatta sulla base della fruizione delle ferie nell'anno precedente, e l'elenco delle eventuali incompatibilità tra ruoli funzionali. Le modalità di redazione della graduatoria per l'anno successivo, sono illustrate nelle tabelle allegate, che formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.

L'Azienda ha completa discrezionalità nel proporre i posti per ciascun periodo, fermo restando che formulerà le disponibilità in modo da consentire a tutto il personale di usufruire di tutte le ferie annuali a disposizione e, ove possibile, privilegiando le disponibilità nel mese di agosto, secondo le modalità specificate precedentemente. Una volta pubblicate disponibilità, graduatoria, ed eventuali incompatibilità funzionali per ciascun reparto, l'Azienda convocherà i dipendenti in stretto ordine di graduatoria e il dipendente potrà scegliere tra i periodi rimasti liberi, ovviamente tenendo conto delle eventuali incompatibilità. Coloro che avranno la stessa posizione nella graduatoria verranno convocati congiuntamente e, in caso di impossibilità di soddisfare la scelta di ciascuno ed in difetto di accordo, verrà effettuato un sorteggio, alla presenza degli interessati e della RSU, per stabilire l'esatto ordine di scelta.

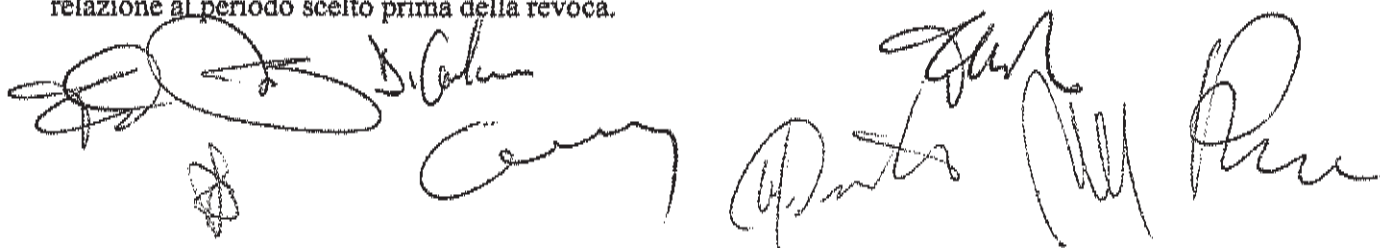
I dipendenti nuovi assunti (e quindi privi di posizione in graduatoria generata da precedenti fruizioni) sceglieranno come ultimi, in ordine di assunzione; mentre per lo stesso trimestre/semestre dell'anno seguente entreranno nella graduatoria in base alla priorità acquisita.

In alternativa alla scelta del periodo in base alla propria graduatoria sarà concessa priorità di scelta:

a. al personale che usufruirà di maternità obbligatoria e/o facoltativa, o di ferie matrimoniali durante il trimestre/semestre, che potrà prolungare l'assenza scegliendo un periodo di ferie, tra quelli disponibili, in abbinamento ai periodi di riposo sopra indicati;

b. all'assegnatario dell'ultimo periodo del trimestre/semestre precedente a quello oggetto di scelta, solo nel caso scegliesse il primo periodo al fine di prolungare il periodo di riposo. In entrambi questi casi, il dipendente acquisirà una posizione in graduatoria per l'anno successivo in base alle ferie effettivamente godute.

Coloro i quali, nel semestre Maggio-Ottobre, si assentassero per un periodo (anche in più frazioni) maggiore o uguale a 40 giorni lavorativi (ferie, permessi e malattie escluse), rientreranno in graduatoria come ultimi nella scelta nell'anno successivo. Nel caso in cui l'azienda, esercitasse il diritto di revoca delle ferie già programmate e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato, metterà il dipendente in condizione di usufruire delle stesse quanto prima e nel miglior modo possibile, in accordo con il lavoratore medesimo. In tal caso il dipendente in questione manterrà, per lo stesso trimestre/semestre dell'anno successivo, la posizione in graduatoria acquisita in relazione al periodo scelto prima della revoca.



Potranno essere concessi cambi di ferie tra due dipendenti con la stessa mansione, compatibilmente con la funzionalità aziendale. In questo caso la graduatoria per l'anno successivo prenderà a riferimento il periodo di ferie effettivamente svolto da ciascuno.

Ai dipendenti di cittadinanza non italiana, all'atto dell'assunzione ovvero al momento dell'entrata in vigore del presente Contratto Integrativo Aziendale (se già in forza), viene consentito di optare per il regime di fruizione delle ferie secondo quanto previsto dal presente articolo o, in alternativa, di scegliere di cumulare le ferie per massimo un biennio e di fruirle in un'unica soluzione per un rimpatrio non definitivo. Tuttavia, in questo ultimo caso, potranno sottoporre all'approvazione della Direzione Aziendale (con almeno 3 mesi di anticipo rispetto alla data di partenza) un periodo a loro discrezione purché non ricomprendente i mesi di luglio ed agosto e l'intervallo compreso tra il 15 dicembre ed il 6 gennaio successivo. Resta inteso che, comunque, almeno due settimane consecutive di ferie dovranno essere fruite nell'anno di maturazione. La modalità di fruizione delle ferie, una volta opzionata, non potrà essere variata nel corso del rapporto di lavoro. Ai dipendenti di cittadinanza non italiana già in forza al momento dell'entrata in vigore del presente Contratto Integrativo Aziendale che opereranno per la fruizione delle ferie secondo la turnazione prevista per la totalità dei dipendenti, verrà attribuita una priorità di graduatoria per l'anno successivo (cfr. tabella allegata) con le seguenti modalità:

- Per il semestre aprile-ottobre sulla base dell'ultimo periodo di ferie di lunghezza uguale o superiore a due settimane effettivamente fruito nell'arco del semestre aprile-ottobre 2015;
- Per il trimestre febbraio-aprile sulla base dell'ultimo periodo di ferie di lunghezza uguale o superiore a una settimana effettivamente fruito nel trimestre febbraio-aprile 2015;
- Per il trimestre novembre-gennaio sulla base dell'ultimo periodo di ferie di lunghezza uguale o superiore a una settimana effettivamente fruito nell'arco del trimestre novembre 2014 - gennaio 2015.

In caso di fruizione di durate più lunghe ricomprendenti più di un periodo completo, verrà considerato quello con priorità di scelta per l'anno successivo più bassa, mentre, in caso di mancata fruizione in uno dei trimestri/semestre, verrà attribuita una priorità convenzionale intermedia pari a 6.

L'Azienda si impegna, inoltre, ad incrementare le disponibilità di periodi qualora fosse necessario esaurire eventuali ferie maturate negli anni precedenti e non usufruite.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Soc. Snem S.p.A.

p. FILCAMS CGIL Nazionale

p. la FILCAMS Roma

p. la RSA FILCAMS Milano

p. FISASCAT CISL Nazionale

p. la FILCAMS Milano

p. RSU Roma

TRIMESTRE NOVEMBRE - GENNAIO	
Periodo	Posizione acquisita in graduatoria per lo stesso trimestre dell'anno successivo
1° settimana	01°
2° settimana	02°
3° settimana	03°
4° settimana	04°
5° settimana	08°
6° settimana	09°
7° settimana	10°
8° settimana	13°
9° settimana	12°
10° settimana	11°
11° settimana	07°
12° settimana	06°
13° settimana	05°

SEMESTRE MAGGIO - OTTOBRE	
Periodo	Posizione acquisita in graduatoria per lo stesso semestre dell'anno successivo
1° e 2° settimana	02°
3° e 4° settimana	04°
5° e 6° settimana	06°
7° e 8° settimana	07°
9° e 10° settimana	09°
11° e 12° settimana	10°
13° e 14° settimana	12°
15° e 16° settimana	13°
17° e 18° settimana	11°
19° e 20° settimana	08°
21° e 22° settimana	05°
23° e 24° settimana	03°
25° e 26° settimana	01°

TRIMESTRE FEBBRAIO - APRILE	
Periodo	Posizione acquisita in graduatoria per lo stesso trimestre dell'anno successivo
1° settimana	01°
2° settimana	02°
3° settimana	03°
4° settimana	07°
5° settimana	08°
6° settimana	10°
7° settimana	11°
8° settimana	13°
9° settimana	12°
10° settimana	09°
11° settimana	06°
12° settimana	05°
13° settimana	04°

Fanno eccezione la settimana pre-pasquale e la settimana che comprende il Lunedì dell'Angelo, alle quali verrà attribuita, rispettivamente, la posizione in graduatoria 13° e 12°

[Handwritten signatures and initials]