

In data 2 agosto 2010

tra ERVET SpA, rappresentata dal Presidente, Daniele Alni,
assistito dal Direttore Operativo, Roberto Righetti
e dal consulente della società per i problemi del lavoro, Giuseppe Innocenti

La Rappresentanza sindacale aziendale FISAC CGIL e FIBA CISL
composta rispettivamente, da Donato Pulacchini e Giuliana Tassini

e le Segreterie territoriali FISAC CGIL e FIBA CISL,
rappresentate, rispettivamente, da Claudio Busi, Andrea Matteuzzi e Maurizio
Vescogni,

si è stipulato il seguente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER I QUADRI DIRETTIVI
E IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DI ERVET
EMILIA-ROMAGNA VALORIZZAZIONE ECONOMICA TERITORIO SPA,
BOLOGNA

Art. 1 Relazioni industriali

Le parti sono impegnate ad impostare un sistema di relazioni industriali volto al rafforzamento di una cultura di tipo partecipativo, in grado di valorizzare l'apporto delle risorse umane finalizzate al miglioramento dei livelli d'efficienza, produttività e organizzazione del lavoro atti a consentire all'azienda di consolidare e, se possibile, di accentuare il proprio tasso di crescita ed ai lavoratori di innovare e migliorare le condizioni di lavoro, professionali e occupazionali.

A tal fine sono previsti incontri specifici con cadenza annuale riguardanti:

- a) assetti e strategie aziendali con indicazioni previsionali sulle attività, tali da consentire l'acquisizione di un quadro conoscitivo sulle prospettive industriali, sul piano commerciale, produttivo, tecnologico e organizzativo;
- b) politiche attive per il lavoro: progetti formativi e percorsi d'inserimento al lavoro tesi alla valorizzazione delle risorse umane esistenti, progetti mirati a sostenere azioni positive.

E' fatta salva la possibilità di effettuare, su richiesta degli organismi sindacali aziendali, un incontro di verifica con cadenza semestrale su temi suddetti.

Art. 2 Mercato del lavoro

Al fine di coniugare le esigenze del mercato del lavoro con le necessità organizzative aziendali e con l'obiettivo della valorizzazione del lavoro si conferma l'orientamento a privilegiare, nel caso di copertura del turnover e della necessità d'incrementi d'organico, quelle forme di contratto che siano funzionali all'inserimento e alla stabilizzazione del rapporto di lavoro.

L'azienda si impegna, altresì, ad informare le OO.SS. circa la stipula e la tipologia dei contratti dei nuovi assunti.

Art. 3 Comandi

Con riferimento ai comandi di cui al verbale di intesa del 13/11/1997, si conviene che, qualora si presenti la necessità di disporre ulteriori comandi da e verso la Regione Emilia-Romagna o altri enti pubblici, l'azienda si incontrerà preventivamente con le OO.SS. al fine di una valutazione congiunta sugli scopi, i limiti e la durata di detti comandi.

Art. 4 Inquadramenti

A) Quadri direttivi – Al fine di consentire una più corretta e trasparente collocazione nell'ambito della categoria e dei livelli relativi si identifica, in deroga dei commi 1, 2, 3 e 4 dell'art. 76 del CCNL dell'8 dicembre 2007, la seguente classificazione:

- 1) La categoria dei quadri direttivi è articolata in quattro livelli retributivi.
- 2) **Declaratoria** – Sono quadri direttivi i lavoratori/lavoratrici che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'impresa di svolgere, in via continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di progetti e di altri

lavoratori/lavoratrici (appartenenti alla presente categoria e/o alla 3^a area professionale) o collaboratori, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori.

3) Tali funzioni e compiti possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi, in rappresentanza della Società, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo.

4) Nell'ambito della predetta declaratoria sono inquadrati nella presente categoria:

a) gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi;

b) i responsabili della gestione di significativi segmenti di attività complesse o di gruppi di progetti e/o responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione o innovazione con rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;

c) i preposti al coordinamento di gruppi di lavoratori che – in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'impresa – svolgono con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia dei progetti e delle attività gestite, compiti di rappresentanza dell'impresa nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'impresa stessa, per quanto concerne la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporti agli obiettivi definiti dall'impresa medesima.

L'inquadramento ed il percorso di carriera nei diversi livelli dei quadri direttivi dipende dalla maggiore o minore intensità delle condizioni operative descritte precedentemente.

B) 3a Area Professionale – Al fine di consentire una più corretta e trasparente collocazione nell'ambito della categoria e dei livelli relativi si identifica, in deroga dell'art. 87 del CCNL dell'8 dicembre 2007, la seguente classificazione:

1) Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzata da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica, commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione.

2) Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dalla Società, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori.

3) Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

- nel I° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività che richiedono una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica e tecnico-pratica conseguita sul lavoro o tramite processi formativi; autonomia definita con riferimento a direttive aziendali;

- nei livelli retributivi superiori al primo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la eventuale responsabilità nel coordinamento e/o controllo tecnico/operativo di progetto e di altri lavoratori/lavoratrici

In particolare, al II° e al III° livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza (svolte con autonomia operativa e creatività) pur nell'ambito delle direttive ricevute.

La distinzione fra II° e III° livello, in termini di inquadramento e di carriera, dipende dalla complessità dei compiti prevalentemente assegnati e dai livelli di autonomia richiesti.

Appartengono al quarto livello i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale, con responsabilità di coordinatore tecnico di progetto/attività ed eventualmente il compito di coordinare strutture operative (gruppi di progetto, gruppi inter-professionali) pur nell'ambito delle direzioni impartite dai responsabili di unità e dalla direzione.

Appartengono inoltre a questo profilo i lavoratori/lavoratrici che vengono stabilmente incaricati dall'impresa di coadiuvare in via autonoma, con compiti qualificati di particolare responsabilità, un quadro direttivo o la direzione e a questi rispondono direttamente del proprio lavoro.

Un gruppo di progetto è dato dalle risorse umane individuate per la realizzazione di un progetto. Un gruppo inter-professionale identifica le risorse umane attivate per lo sviluppo di progetti o tematiche di sviluppo che richiedono approcci integrati (compresi i progetti internazionali).

4) ERVET prevede, in relazioni alle proprie esigenze organizzative ed operative, di riconoscere a lavoratori inquadrati nel III° e IV° livello, indennità di ruolo organizzativo, che avranno la natura di assegno *ad personam*, definite dai seguenti importi lordi mensili € 150,00, € 200,00, € 250,00 ed € 300,00, stabiliti sulla base di criteri identificati e valutati dall'azienda. Tale indennità non sarà più erogata nel caso di revoca del ruolo organizzativo.

Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi:

1 livello retributivo – profili esemplificativi

A titolo puramente esemplificativo:

1. Addetti/project operator nel campo:

- sviluppo territoriale;
- programmazione e gestione di fondi pubblici;
- relazioni internazionali;
- sviluppo economico sostenibile;
- politiche pubbliche di sviluppo;
- lavoro, formazione, welfare;
- progettazione innovativa.

2. Addetti/project operator di sistemi informativi e banche dati.

3. Addetti amministrativo-contabili.

4. Coordinatori di segreteria.

2 e 3 livello retributivo – profili

A titolo puramente esemplificativo:

1. Esperti/project expert nei seguenti campi:

- sviluppo territoriale;
- programmazione e gestione di fondi pubblici;
- relazioni internazionali;
- sviluppo economico sostenibile;
- politiche pubbliche di sviluppo;
- lavoro, formazione, welfare;
- progettazione innovativa.

2. Esperti di sistemi informativi e reti.

3. Esperti amministrativo contabili.

4 livello retributivo

A titolo puramente esemplificativo:

1. Coordinatore di progetto nei seguenti campi:

- sviluppo territoriale;
- programmazione e gestione di fondi pubblici;
- relazioni internazionali;
- sviluppo economico sostenibile;

- politiche pubbliche di sviluppo;
 - lavoro, formazione, welfare;
 - progettazione innovativa.
2. Professional nei seguenti campi:
- sviluppo territoriale;
 - programmazione e gestione di fondi pubblici;
 - relazioni internazionali;
 - sviluppo economico sostenibile;
 - politiche pubbliche di sviluppo;
 - lavoro, formazione, welfare;
 - progettazione innovativa.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL tempo per tempo vigente, le parti si incontreranno annualmente (di norma il mese di febbraio) per esaminare l'inquadramento del personale, tenendo conto dei livelli di professionalità acquisita.

Art. 5 Premio aziendale

Il premio aziendale di cui all'art. 43 del CCNL 8 dicembre 2007 viene corrisposto con le competenze del mese di luglio successivo all'esercizio cui si riferisce.

Il premio aziendale riconosce gli effettivi incrementi di produttività, redditività, qualità e competitività di ERVET SpA e viene corrisposto a tutto il personale in servizio nel periodo di riferimento.

Il premio aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.

Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro contrattuale.

Nei casi di assenza dal servizio il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dal citato CCNL.

Per quanto non indicato nel presente articolo si applica quanto indicato nell'art. 43 del CCNL 8 dicembre 2007.

Premio aziendale 2010

Il Premio aziendale 2010, relativo all'esercizio 2009, sarà liquidato secondo le modalità previste nell'accordo integrativo aziendale del 24 luglio 2006 e successive modificazioni ed integrazioni.

Esercizi successivi al 2009

Il premio aziendale viene calcolato:

- per il 50% sulla base della variazione del rapporto EBITDA/Valore della produzione (a) dell'anno in corso rispetto al precedente; la base di riferimento per il calcolo del premio è costituita dal 50% di una mensilità (b) incrementata (o decrementata) di 0,75 per ogni 0,10 di incremento (o decremento) del predetto indicatore.

Gli incrementi/decrementi derivanti dal sopradescritto metodo si applicano fino ad un tetto massimo del 10% sia in aumento che in diminuzione.

(a) dove EBITDA sta per *Earning Before Interests Taxes Depreciation Amortization*. (al netto del Premio aziendale);

(b) mensilità corrente lorda del mese di luglio al netto degli effetti derivanti dai contratti precedenti al CCNL 8 dicembre 2007 in materia di scatti di anzianità e di automatismi.

- per il 50% sulla base della variazione dell'indicatore sul grado di raggiungimento degli obiettivi fissati dai piani aziendali dell'anno in corso rispetto al medesimo indicatore dell'anno precedente; la base di riferimento per il calcolo del premio è costituita dal 50% di una mensilità (b) incrementata (o decrementata) di 0,75 per ogni 0,10 di incremento (o decremento) del predetto indicatore.

Gli incrementi/decrementi derivanti dal sopradescritto metodo si applicano fino ad un tetto massimo del 20% sia in aumento che in diminuzione. Le parti si incontreranno, entro il 30 novembre di ogni anno, per definire la composizione dell'indicatore di risultato.

Il primo anno di avvio dei piani aziendali l'indicatore terrà conto dell'assenza di riferimenti per l'anno precedente, assicurando forme di incremento e decremento analoghi a quelli descritti per la valutazione a regime.

In caso di impossibilità da parte dell'azienda di presentare i piani aziendali di cui al comma precedente, il premio aziendale viene calcolato per il 100% sulla base della variazione del rapporto EBITDA/Valore della produzione dell'anno in corso rispetto all'anno precedente e gli incrementi/decrementi derivanti dal sopradescritto metodo si applicano fino ad un tetto massimo del 15% sia in aumento che in diminuzione.

(b) mensilità corrente lorda del mese di luglio al netto degli effetti derivanti dai contratti precedenti al CCNL 8 dicembre 2007 in materia di scatti di anzianità e di automatismi.

Art. 6 Sistemi incentivanti

In occasione dell'incontro annuale di cui all'art. 5 l'azienda informa le rappresentanze sindacali della costituzione di sistemi incentivanti specificando la categoria di lavoratori a cui è rivolta ed i criteri generali utilizzati per la determinazione e per il riparto dell'incentivo. Nell'anno successivo alla costituzione del sistema, in occasione dell'incontro annuale di cui all'art. 5, le parti effettueranno una valutazione congiunta al fine di verificarne eventuali problematiche applicative.

Art. 7 Buoni pasto

L'importo del buono pasto attualmente in essere per tutti i lavoratori destinatari del presente contratto integrativo aziendale è di euro 8,5 giornaliero, da erogarsi per i giorni di effettiva presenza sotto forma di "buono ristorante" o forme similari.

Tale buono non è cedibile, né cumulabile, né convertibile in denaro, non dà diritto a resto in denaro, e verrà incrementato annualmente tenuto conto dell'evoluzione del costo della vita.

Il buono pasto sarà riconosciuto qualora venga effettuato il rientro pomeridiano nei limiti della norma sull'orario di lavoro, secondo le procedure in atto, con un massimo di 4 rientri settimanali, salvo autorizzazione della società.

Non verrà invece erogato in occasione di giornata semifestiva (ad esempio, 14 agosto, 4 ottobre, 24 e 31 dicembre). Inoltre, non ne ha diritto il lavoratore che richiede il rimborso del pasto in occasione di missione o sia assente per ferie, permessi, gravidanza e puerperio e in genere nei giorni in cui il lavoratore sia assente dal lavoro.

Art. 8 Corsi di formazione professionale e/o aggiornamento

A integrazione di quanto stabilito dal vigente CCNL in materia di formazione, si stabilisce che:

a) entro il mese di novembre di ogni anno l'azienda sottopone alle Rappresentanze sindacali aziendali, che potranno intervenire con proprie osservazioni, il progetto formativo per ciascun lavoratore, singolarmente o a gruppi, per l'anno o il biennio successivo. Nel corso dell'anno, di norma sei mesi dopo la presentazione dei piani, l'azienda e le RSA si incontreranno per una verifica dello stato di realizzazione dei corsi suddetti. Al termine dell'anno l'azienda fornirà alle RSA l'elenco dei corsi effettuati con i dati relativi alla partecipazione dei dipendenti;

- b) viene garantita la partecipazione ai corsi dei lavoratori con contratto a part-time. Per le eventuali ore eccedenti il loro orario di lavoro verrà corrisposta la normale retribuzione;
- c) l'azienda si impegna altresì a favorire, anche mediante specifici percorsi formativi e di aggiornamento, il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori che rientrano in servizio dopo prolungati periodi di assenza per gravidanza, aspettativa o malattia.

Art. 9 Telelavoro

In riferimento all'art. 32 del CCNL 8 dicembre 2007 e in relazione alle specificità dell'attività di ERVET, si conviene di approfondire la possibilità di attivare in via sperimentale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa mediante telelavoro, previo specifico accordo sindacale.

Art. 10 Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs 81/2008 e 106/2009, le OO.SS. potranno promuovere iniziative, nonché richiedere incontri con l'azienda, in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Annualmente, di norma nell'ultimo trimestre, l'azienda e le RSA si incontreranno, congiuntamente al rappresentante dei lavoratori per salute e la sicurezza, per verificare l'applicazione delle norme in tema di salute e sicurezza, le variazioni intervenute nell'ambiente di lavoro e gli eventuali provvedimenti da adottarsi.

Art. 11 Modalità di effettuazione del lavoro a tempo parziale

Il dipendente che intende usufruire dell'orario lavorativo ridotto deve farne richiesta all'azienda, specificandone i motivi e l'orario prescelto.

L'azienda si impegna a fornire una risposta entro un mese dalla data di inoltro della richiesta.

Sulla base della possibilità prevista dal comma 24 dell'art. 31 del CCNL 8 dicembre 2007, si conviene che il ricorso a rapporti a tempo parziale sia consentito al 30% del personale destinatario del presente contratto integrativo aziendale.

L'orario potrà essere articolato, sulla base della richiesta del dipendente ed in accordo con l'azienda, in modo orizzontale, distribuendo le ore lungo le 5 giornate lavorative della settimana; in casi particolari potrà essere esaminata la possibilità di una distribuzione verticale dell'orario.

L'orario di lavoro potrà essere distribuito tra un minimo di 15 ore e un massimo di 32,30 ore settimanali, garantendo comunque una prestazione minima giornaliera di 4,50 ore.

Il contratto dovrà essere a tempo determinato con una durata minima, di norma, di 12 mesi rinnovabili.

La richiesta può essere rinnovata solo al perdurare dei motivi che hanno generato la richiesta stessa.

A richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze della società potranno essere concordati periodi diversi.

Qualora le richieste siano superiori alle quote disponibili, la scelta verrà operata dall'azienda sulla base delle seguenti priorità:

- a) figli portatori di handicap o familiari (compresi i conviventi) fino al secondo grado di parentela in gravi condizioni di salute;
- b) figli minori in età prescolare;

- c) figli minori in età scolare;
- d) gravi motivi familiari o personali;
- e) motivi di studio;
- f) altri giustificati motivi.

A parità di motivazioni, le domande vengono accolte in ordine cronologico. In caso di stesse motivazioni ed in pari data di presentazione, la priorità sarà stabilita in base all'anzianità di servizio. In caso di contestazioni in ordine alla distribuzione e all'orario settimanale o alla preferenza fra le domande inoltrate, verrà costituita una commissione fra l'azienda e le OO.SS.

Art. 12 **Anticipi in materia di trattamento di fine rapporto**

In deroga a quanto stabilito dalla Legge 297/1982 le parti stipulanti convengono:

1) Si stabilisce che, oltre a quanto espressamente disposto dalla legge 297, a titolo di maggior favore, sono ammissibili – nel limite massimo del 4% del numero totale dei dipendenti – ulteriori domande di dipendenti che necessitano dell'anticipazione per i seguenti motivi:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari, al di fuori delle competenze o prescindendo dal ricorso all'unità sanitaria locale;
- b) estinzione mutui già contratti per l'acquisto della prima casa in epoca precedente all'entrata in vigore della legge n. 297 del 29/5/82 ovvero anche per ristrutturazione della prima casa già acquistata in precedenza.

Acquisto della prima casa da parte di parenti o affini in primo grado, e/o opere di ristrutturazione, a condizione che fruitore dell'alloggio sia il dipendente ERVET.

Per tutti i casi sub a e sub b, la richiesta dovrà essere corredata da idonea documentazione.

2) Con riferimento a quanto stabilito nel comma sesto dell'art. 1 della L. 297, a titolo di maggior favore si stabilisce che è legittimato a chiedere l'anticipazione il dipendente che compia gli otto anni di servizio presso l'ERVET entro l'anno nel quale ha presentato la domanda, anche se all'atto di presentazione della stessa non ha maturato gli otto anni di effettivo servizio.

3) Si stabilisce che nel caso in cui le domande superino il numero previsto, sarà concessa priorità alle domande relative a spese sanitarie (Art. 1, comma ottavo, punto a, L. 297 e predetto N. 1 sub a).

Nel caso di presentazione di domanda motivata dalle stesse ragioni (Art. 1 comma ottavo, punto a o b - predetto N. 1 sub a o sub b), la priorità sarà stabilita in base alla data di presentazione delle stesse.

In caso di stesse ragioni e stessa data di presentazione, la priorità sarà stabilita in base all'anzianità di servizio presso l'ERVET.

4) Le domande dovranno essere presentate in forma scritta e con la relativa documentazione giustificativa entro il 30 aprile e l'erogazione avverrà entro il 31 luglio; per la seconda fase le domande saranno presentate entro il 31 ottobre, mentre l'erogazione avverrà entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

5) Qualora non vengano presentate domande con motivazioni ricollegabili alla previsione dell'art. 1, comma ottavo, legge 29 maggio 1982, n. 297, nel periodo suddetto e nel corso dell'anno solare di competenza, al termine dell'anno stesso la quota disponibile verrà utilizzata per soddisfare eventuali domande motivate da ragioni ricollegabili alle condizioni di miglior favore previste dal presente accordo.

6) Trascorsi quattro anni dalla prima anticipazione e verificandosi i presupposti sostanziali indicati nei commi precedenti del presente articolo, il lavoratore, che ne faccia documentata richiesta, vedrà riconosciuta da parte della Società un'ulteriore anticipazione sull'ammontare del T.F.R. a quella maturata secondo le modalità previste dalla Legge 29/5/82 n. 297 e dai commi precedenti del presente articolo.

Nel caso di più richieste da parte dei lavoratori, avranno precedenza coloro che richiedano l'anticipazione per la prima volta.

7) Sempre in deroga a quanto stabilito dalla Legge 297/1982, Le parti convengono che la percentuale di cui al comma 6 della citata Legge 297/1982 sia elevata al 100% del maturato in caso di richiesta da parte di un lavoratore che non abbia ancora maturato più del 50% della propria anzianità potenziale in ERVET. Oltre a tale limite la percentuale sarà del 75%.

Art. 13 Orario di lavoro e flessibilità

Fino a nuova determinazione, l'orario di lavoro è quello previsto dall'art. 12 del contratto integrativo in scadenza.

L'azienda si impegna ad avanzare una nuova proposta di orario di lavoro entro il 1° settembre 2010, affinché possa divenire operativa entro il 1° ottobre 2010.

Art. 14 Aspettative e permessi

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL vigente, l'azienda accorda permessi retribuiti per:

- a) nascita di un figlio: gg. 2;
- b) morte di coniuge, convivente, figli o genitori: gg. 3;
- c) morte di parenti non conviventi: gg. 1;
- d) esami universitari: gg. 3 (2 giorni prima e il giorno dell'esame);
- e) esami di maturità: gg. 4;
- f) presentazione della tesi di laurea: gg. 3;
- g) impegni che coinvolgono il lavoratore per cause esterne alla sua volontà derivanti da obblighi di legge per la durata richiesta, sulla base di documentazione ufficiale.

Art. 15 Previdenza integrativa

Si conviene che la forma di previdenza integrativa complementare per adesione su base contrattuale collettiva, istituita per ciascun dipendente di ERVET a decorrere dall'1/10/1997, preveda un onere a carico dell'azienda pari al 4% della retribuzione lorda annua e un onere a carico del lavoratore da un minimo dell'1% ad un massimo del 4% della retribuzione annua lorda assunta a base della determinazione del TFR.

Art. 16 Copertura sanitaria

A decorrere dall'1/1/2007 la spesa annua a carico dell'azienda per la polizza sanitaria a favore di ciascun lavoratore destinatario del presente contratto integrativo aziendale viene fissata in 400 euro. Qualora, a parità delle condizioni di polizza applicate alla data 1/1/2010, le annualità successive all'entrata in vigore del presente accordo dovessero determinare un costo maggior di 400 euro, l'azienda si farà carico della metà della differenza fra detto costo ed i 400 euro. Nel caso in cui l'aumento rispetto al tetto di cui sopra sia più alto del 20% rispetto a detto importo, le parti si incontreranno per ridefinire la questione.

Ulteriori coperture volontarie saranno a carico del lavoratore sulla base delle condizioni di polizza da concordare fra le parti.

Le condizioni di polizza verranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori.

Le parti si incontreranno annualmente per una valutazione congiunta sull'andamento della polizza.

Come previsto dall'art. 58 del CCNL 8 dicembre 2007 è prevista una polizza aggiuntiva denominata "Long term care" per ogni lavoratore, avente costo annuo di € 50,00 a persona.

Art. 17 Copertura assicurativa

La polizza relativa alla copertura assicurativa per rischi professionali stipulata a favore dei dipendenti comprende i seguenti casi:

- *invalidità permanente*: corresponsione di un risarcimento pari a 7 volte lo stipendio lordo annuo aumentabile fino al doppio in caso di responsabilità della contraente ed a seguito della misura determinata dall'Autorità Giudiziaria;
- *morte*: corresponsione di un'indennità pari a 5 annualità lorde aumentabili fino al doppio in caso di responsabilità della contraente ed a seguito della determinazione dell'Autorità Giudiziaria;
- la suddetta copertura vale anche per il rischio *volo*, nelle misure e modalità sopra precisate.

Per quanto riguarda il problema dei danni relativi agli automezzi utilizzati dai dipendenti, l'azienda si assume l'onere del rimborso della "franchigia", ove l'auto sia stata utilizzata per missione di lavoro e preventivamente autorizzata.

L'entità del danno verrà accertata attraverso la perizia della compagnia di assicurazione a seguito di regolare e tempestiva denuncia del sinistro.

Art. 18 Missioni Missioni sul territorio regionale, nazionale, europeo ed extraeuropeo: trattamento di diaria e indennità di trasferta

Il lavoratore impegnato in missioni sul territorio regionale, nazionale, europeo ed extraeuropeo ha diritto al rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute. Qualora il dipendente utilizzi l'auto propria, verranno applicate le tariffe ACI vigenti anno per anno riferite ad una percorrenza media annua di 10.000 km.

L'ERVET corrisponderà ai lavoratori, in missione sul territorio regionale, nazionale, europeo ed extraeuropeo, che ne abbiano diritto, un'indennità di trasferta aggiuntiva al rimborso a piè di lista, quale riconoscimento del disagio sostenuto e del tempo eccedente il normale orario giornaliero utilizzato per il viaggio così articolata per fasce di distanze chilometriche dalla sede dell'ERVET al luogo di destinazione (in caso di più luoghi di destinazione in un'unica trasferta vale il conteggio della somma delle distanze effettuate).

L'indennità di trasferta per le missioni sul territorio regionale, nazionale, europeo ed extraeuropeo viene riconosciuta solo qualora, in osservanza delle procedure di gestione, risponda a specifiche esigenze d'ufficio legate all'attività societaria, escludendo quindi, ad esempio, convegni di studio e/o seminari di aggiornamento.

I valori dell' indennità, che saranno incrementati annualmente tenuto conto dell'evoluzione del costo della vita, sono i seguenti:

a) missioni sul territorio regionale e nazionale:

da km.	a km.	€
40	150	15,00
151	250	25,00
OLTRE		45,00

b) missioni sul territorio europeo € 100,00 – con un importo massimo per singola missione di € 600,00;

c) missioni sul territorio extraeuropeo € 160,00 – con un importo massimo per singola missione di € 960,00.

Per quanto riguarda le missioni su territorio europeo ed extraeuropeo l'indennità di trasferta è corrisposta per intero per missioni della durata di 24 ore o frazioni uguali o superiori a 12; per frazioni inferiori a 12 ore l'indennità viene ridotta del 50%.

Art. 19 Contributo di solidarietà

Ai dipendenti con figli (o equiparati) a carico, portatori di handicap, viene erogata annualmente la somma di euro 1.500,00. Tale somma non viene computata nel trattamento di fine rapporto.

L'interessato dovrà presentare idonea certificazione medica.

In deroga all'art. 4 comma 2 della Legge 53/2000 ai dipendenti che richiedono, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi dell'art. 4, comma 4 della Legge 53/2000, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, viene assicurato il ricorso alla flessibilità dell'orario tramite l'istituzione di una specifica banca-ore fino ad un massimo di 37,5 ore annuali. Detti permessi retribuiti da recuperare saranno concordati e giustificati con le modalità individuate congiuntamente fra l'azienda ed il lavoratore. Il lavoratore in permesso non potrà svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Art. 20 Pari opportunità

In occasione dell'incontro annuale di cui all'art. 8 le parti effettueranno un'analisi ed una valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 8 dicembre 2007.

Art. 21 Mobilità sostenibile

ERVET assume a proprio carico il 10% dell'importo relativo alla sottoscrizione di abbonamenti annuali ATC per i lavoratori che ne facciano richiesta, nell'ambito della programmazione annuale.

Art. 22
Decorrenza e durata

Il presente contratto integrativo aziendale decorre, per ogni sua parte, salva diversa indicazione, dalla data odierna e scadrà il 31/12/2011.

Si precisa che il contratto integrativo, indipendentemente dalla scadenza programmata, rimane in vigore sino all'entrata in vigore del successivo.

RSA
FISAC-CGIL
FIBA-CISL

FISAC-CGIL FIBA-CISL

ERVET Spa

[Handwritten signatures for RSA, FISAC-CGIL, and FIBA-CISL]

[Handwritten signatures for ERVET Spa]