

NOTE DEL CONTRATTO APPLICATO AI DIPENDENTI INNOVAPUGLIA S.P.A.

Il contratto applicato ai dipendenti ex TecnoPolis ora InnoVaPuglia è il C.C.N.L. Metallmeccanici Settore Privato Confindustria.

Detto contratto si attesta fino al 7 livello oltre alla qualifica quadro.

In aggiunta al C.C.N.L. InnoVaPuglia applica l'Accordo Aziendale a partire dal 15.03.1979 e successive modificazioni più specificatamente all'Accordo del 14.07.1989 (nuovo inquadramento), vengono definite le declaratorie e i parametri di livello fino all' 8 super. Allegato 1

Per effetto dei parametri Aziendali vengono sviluppate le nostre basi retributive partendo dal 5 livello del C.C.N.L. nazionale armonizzando i parametri Aziendali sia in alto come livello che in basso per i livelli 4° e 3° livello come da tabella allegata relativa alle retribuzioni in vigore dal 01.01.2009 sviluppate dopo la seconda trince dell'aumento del C.C.N.L. Metallmeccanici in vigore dal 01.01.2009. Allegato 2

A seguito di una forte crisi Aziendale, dopo un lungo periodo di solidarietà che aveva interessato tutti i dipendenti, in data 05.11.1997 fu siglato un accordo tra le parti, Direzione e Organizzazioni Sindacali, per il contenimento dei costi del personale e furono ridefiniti alcuni accordi e riduzioni retributive ancora in vigore malgrado la scadenza triennale di detto accordo. Allegato 3



**TECNOPOLIS CSATA**  
UFFICIO PERSONALE



**TECNOPOLIS CSATA NOVUS ORTUS**  
**ACCORDO TRA OO.SS. E DIREZIONE AZIENDALE**

**5 NOVEMBRE 1997**

## INDICE DEGLI ARGOMENTI TRATTATI

0. ASPETTI GENERALI .....	3
1. DIMENSIONAMENTO DEL RISPARMIO E MODALITA' DI ATTUAZIONE.....	4
1.1 Ridefinizione della struttura del salario .....	5
1.2 Revisione modalita' di calcolo degli scatti di anzianita'.....	6
1.3 Assorbimento degli istituti salariali aziendali in seguito agli aumenti contrattuali .....	7
1.4 Premio di produzione (PdP) .....	8
1.5 Ferie e permessi retribuiti.....	9
2. REVISIONE NORMATIVA.....	11
2.1 Missioni (o trasferte).....	11
2.2 Trattamento malattia.....	16
2.3 Orario di lavoro e flessibilita' .....	16
2.4 Rilevazione presenze.....	17
2.5 Part-time.....	17
2.6 Comitato permanente pari opportunità .....	18
2.7 Salario variabile e incentivazioni.....	18
3. VALIDITA' DELL'ACCORDO.....	21
3.1 Validità.....	21
3.2 Decorrenza e Durata .....	21

Il giorno 5 Novembre 1997, presso la Sala Consiglio di Tecnopolis, si sono incontrati i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

- D. Pantaleo CGIL Regionale
- G. Murè SNUR CGIL
- O. Stoppa FIOM Provinciale
- N. Lorusso, G. Nanula FIM Provinciale
- L. Mesaroli UILM Provinciale

i rappresentanti della RSU Aziendale:

- G. Creanza, M. Chirulli, E. Foggetti, G. Maiorano, O. Speranza, N. Ancona, L. Cardetta

i rappresentanti della società Tecnopolis CSATA Novus Ortus:

- L. Galeone G. Amendola
- F. Villani
- G. Ingravallo
- L. Giannelli
- V. Patella

per concordare e stabilire quanto segue:

### 0. ASPETTI GENERALI

Le persistenti difficoltà produttive e gestionali della società hanno radici molteplici e lontane nel tempo (cessazione dell'intervento straordinario, indeterminatezza delle politiche industriali e degli orientamenti di politica della ricerca e dell'innovazione, enorme peso delle lavorazioni a costi sospesi e difficoltà di recuperarle in un orizzonte temporale breve, ritardi nel recupero crediti, peso ormai insostenibile degli oneri finanziari, composizione del portafoglio ancora fortemente sbilanciato verso attività a rendicontazione, ritardi nella messa a valore di prodotti e risultati intermedi...).

La positiva inversione di tendenza in termini di valore della produzione registrata nell'ultimo anno e proiettabile al triennio, non è in grado di per sé di rimuovere tutti quei vincoli e garantire uno sviluppo armonico della società.

Si rendono necessari interventi di ulteriore contrazione dei costi di struttura, di razionalizzazione ed ottimizzazione dei processi produttivi, di attivazione di una efficace struttura di Marketing, di revisione dell'impianto contrattuale, per evitare che il ritardo nella predisposizione di interventi nelle direzioni indicate possa rallentare o addirittura vanificare gli sforzi che l'azienda e i dipendenti stanno compiendo per il risanamento e rilancio della società.

Tale rilancio avverrà secondo linee strategiche più volte illustrate e sostanzialmente condivise tra Presidenza e OO.SS. basate su:

- mantenimento della caratterizzazione unitaria della società nella prospettiva di attuare a medio termine il passaggio alla dimensione di "Sistema Parco". L'attivazione di eventuali iniziative autonome e compartecipate darà luogo a specifici momenti di confronto preventivo con le OO.SS.;
- consolidamento e sviluppo degli apporti professionali di tutte le energie disponibili ed utilizzabili anche attraverso processi di rifocalizzazione professionale e di flessibilizzazione negoziata nell'impiego delle competenze;
- focalizzazione della missione produttiva del Parco come agenzia di sostegno allo sviluppo locale attraverso programmi finalizzati e un auspicabile riconoscimento istituzionale del ruolo;
- rivitalizzazione delle componenti professionali attraverso il ricorso agli strumenti di reclutamento previsti dalle nuove normative, e attraverso la destinazione di circa 900 ML nei prossimi 20 mesi per la rifocalizzazione sia sulle filiere tecnologiche proprie della matrice di specializzazione storica del parco, sia su nuove funzioni più orientate al management dell'innovazione e alla gestione efficace di programmi e strutture organizzative; è prevista, infine, l'attivazione di 10 borse di alta formazione;
- ridefinizione delle Relazioni Industriali attraverso un protocollo di intesa con finalità concertative sulle scelte strategiche ed organizzative da stipulare entro il 31/12/1997 con le OO.SS.

Sull'insieme di queste opzioni strategiche le parti convengono sull'opportunità di dare vita ad un largo momento di confronto (promuovendo congiuntamente una conferenza di servizi entro il 15/12/1997) coinvolgendo realtà istituzionali, imprenditoriali e finanziarie, locali e nazionali, al fine di confrontare linee di lavoro e programmi di medio lungo periodo che rappresentino la base per un nuovo ciclo di vita del parco in un orizzonte dei prossimi cinque anni.

Tutto ciò premesso, che fa parte integrante dell'accordo, le parti stabiliscono e concordano quanto segue:

## 1. DIMENSIONAMENTO DEL RISPARMIO E MODALITA' DI ATTUAZIONE

Premesso che:

la società ha presentato alle componenti sindacali un'analisi delle esigenze di risparmio sul costo del lavoro con un incontro in data 7 maggio 1997 e con la consegna del documento "Piano di azioni per il contenimento del costo del lavoro e per il recupero di produttività".

La societa' ha inoltre proceduto, nella stessa data, alla disdetta degli accordi integrativi aziendali con effetto dal 1° Agosto 1997, accordi che, nel corso degli anni, avevano generato effetti non piu' sostenibili nelle mutate condizioni societarie e di mercato.

Il confronto tra le parti ha condotto ad una trattativa che ha portato ad una ridefinizione dell'entita' del risparmio su base annua e per il triennio 1998-2000 dimensionato in almeno 1650 ML (in termini di Retribuzione Annua Lorda -RAL- sui dipendenti).

Si è convenuto che questo risparmio è ottenibile con modalita' diversificate ed agendo prevalentemente su istituti di contrattazione aziendale operando sul costo fisso del personale.

Nel corso della trattativa le parti hanno determinato le seguenti modalita' di attuazione del predetto risparmio in linea con gli obiettivi stabiliti.

### 1.1 Ridefinizione della struttura del salario

Considerato che l'attuale struttura del salario (in termini di composizione del cedolino paga) e' cosi' composta:

paga base  
contingenza  
scatti di anzianita'  
15% scatti di anzianita' →  
integrazione aziendale ×  
E.D.A. 92  
superminimo individuale → ×  
costo lavoro  
indennita' quadri

e, considerate le esigenze di semplificazione di gestione amministrativa, di introduzione di nuove voci legate a salario variabile e incentivi e che l'attuale "paga base" risulta maggiorata di circa il 20% rispetto a quanto previsto dal CCNL metalmeccanico privato, le parti, a partire dal 1/1/1998 stabiliscono di:

a1.1) scomporre il valore dell'attuale paga base riconducendo quest'ultima ai valori della contrattazione collettiva nazionale, riportando la differenza su una voce che sarà denominata "integrazione aziendale alla paga base".

Pertanto, la nuova "paga base" per tutti i livelli di inquadramento, sarà quella determinata dalla contrattazione collettiva nazionale che, alla data odierna viene indicata dalla seguente tabella:

*[Handwritten signatures and initials: M, OF, gm, T2]*

*[Handwritten signature: M]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**TABELLA DI SCOMPOSIZIONE PAGA BASE**

CCNL 5/7/94 (rinnovo del 4/2/97)

livelli	p. Base CCNL	p. Base attuale	-----Nuova Paga base-----		
			p. Base fino al 28/2/98	p. base fino al 30/9/98	p. base dal 1/10/98
1	645.000				
2	753.000				
3	866.500	1.047.248	866.500	926.000	941.000
4	926.500	1.124.786	926.500	990.000	1.006.000
5	1.028.000	1.262.682	1.028.000	1.097.000	1.114.000
5s	1.123.500				
6	1.260.000	1.492.958	1.260.000	1.347.000	1.368.500
7	1.416.500	1.672.999	1.416.500	1.515.500	1.540.500
7s	1.592.438	1.920.012	1.592.438	1.703.735	1.731.840
8	1.790.229	2.079.525	1.790.229	1.915.349	1.946.945

Nota: Per i livelli 7s e 8, gli importi di paga base nazionale sono determinati convenzionalmente per estensione della parametrizzazione di CCNL (adottata per gli altri livelli).

b1.1) ricomporre nella voce "integrazione aziendale" i valori previsti nella attuale voce "superminimo individuale" che viene eliminata dal cedolino.

c1.1) adottare la seguente nuova struttura salariale contrattuale:

- paga base (come definita al punto a1.1)
- integrazione aziendale alla paga base (come definita al punto a1.1)
- contingenza
- scatti di anzianita'
- 15% scatti di anzianità (importi congelati)
- integrazione aziendale (come definita al punto b1.1)
- E.D.A. 92
- costo lavoro
- indennita' quadri

Inoltre, in funzione degli accordi da definire sul salario variabile e sugli incentivi al personale (vedi par. 2.7), sarà introdotta la voce:

salario variabile

**1.2 Revisione modalita' di calcolo degli scatti di anzianita'**

Premesso e considerato :

che la normativa aziendale in materia di scatti di anzianita' prevedeva uno scatto di anzianita' annuale calcolato come il 3% della paga base e fino ad un massimo del 60% della paga base;

- che in sede di applicazione dei precedenti rinnovi contrattuali si e' gia' proceduto ad una armonizzazione degli aumenti degli scatti maturati fino all'1/1/91 attribuendo loro una rivalutazione del 15%;
- che la paga base va intesa come definito al punto a1.1);

si concorda quanto segue a partire dal 1/1/1998:

a1.2) tutta la normativa aziendale relativa al calcolo degli scatti di anzianita' viene annullata e sostituita, dalla normativa prevista dal CCNL (Art. 16 - *Aumenti periodici di anzianita'*).  
 La Direzione procederà d'ufficio al calcolo degli aumenti periodici di anzianità per ogni dipendente considerando utile, ai soli fini sul calcolo dei tempi, la data dell'ultimo scatto maturato.

**1.3 Assorbimento degli istituti salariali aziendali in seguito agli aumenti contrattuali**

Considerato che gli aumenti contrattuali previsti dal rinnovo del CCNL (del 5/2/97 con validita' fino al 31/12/98) sono gia' stati calcolati come da accordo aziendale del 18/2/97, si stabilisce quanto segue:

a1.3) gli importi in cifra restano quelli stabiliti nell'accordo citato (cioe' non si procedera' al ricalcolo degli aumenti, che andrebbero erogati nel '98, per effetto della ridefinizione della struttura del cedolino di cui al paragrafo 1.1).

b1.3) gli aumenti contrattuali da erogare il 1/3/98 il 1/10/98 di seguito riportati, saranno da considerare assorbiti sulla voce "integrazione aziendale alla paga base" come definita al punto a1.1) con aggiornamento della paga base ai valori di cui allo stesso punto.

**TABELLA AUMENTI CONTRATTUALI ASSORBITI SULLA INTEGRAZIONE ALLA PAGA BASE**

Livello	entro il	
	1.3.1998	1.10.1998
3	57.270	14.318
4	61.714	15.429
5	68.202	17.301
6	78.873	19.868
7	90.824	22.706
7a	103.942	25.885
8	112.523	28.131
8a	122.820	30.705

Pertanto i nuovi valori di "Paga Base" e "Integrazione aziendale alla paga base" sono determinati dalla seguente tabella:

*Man*

*W*

*OS*

*gu tz*

*M*

*R Perri*

*L. P. P.*

*M*

TABELLA "PAGA BASE" E "INTEGRAZIONE AZIENDALE ALLA PAGA BASE"

livelli	p. Base attuale	p. Base		NUOVE VOCI DI CEDOLINO		p. Base	
		Int. Az. P.Base --- fino al 28/2/98	Int. Az. P.Base dal 1/3/98 fino al 30/9/98	Int. Az. P.Base dal 1/10/98 --	Int. Az. P.Base	Int. Az. P.Base	Int. Az. P.Base
1							
2							
3	1.047.248	866.500	180.748	926.000	121.248	941.000	106.248
4	1.124.786	926.500	198.286	990.000	134.786	1.006.000	118.786
5	1.262.682	1.028.000	234.682	1.097.000	165.682	1.114.000	148.682
5s							
6	1.492.958	1.260.000	232.958	1.347.000	145.958	1.368.500	124.458
7	1.672.999	1.416.500	256.499	1.515.500	157.499	1.540.500	132.499
7s	1.920.012	1.592.438	327.574	1.703.735	216.277	1.731.840	188.172
8	2.079.525	1.790.229	289.296	1.915.349	164.176	1.946.945	132.580

c1.3) Le parti si incontreranno per verificare l'armonizzazione del sistema parametrico a seguito dell'applicazione di eventuali aumenti derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale che dovessero intervenire prima della scadenza del presente accordo.

**1.4 Premio di produzione (PdP)**

Considerato che il riferimento aziendale del PdP e' relativo all'accordo del 22/12/81, comma d) di seguito riportato

*"A ciascun dipendente verra' corrisposto un premio di produzione annuo tenendo conto degli obiettivi che la societa' persegue attraverso l'apporto concreto dei dipendenti pari all'importo di una mensilita' globale di fatto in godimento alla data di erogazione che viene fissata in Luglio di ciascun anno.*

*Tale premio assorbe il trattamento del PdP previsto dal CCNL e in ogni caso sara' assorbito in caso di istituzione di una XIV mensilita' per contratto o per legge"*

le parti concordano di agire su questo istituto per concorrere agli obiettivi di risparmio e alla definizione del salario variabile, attraverso le seguenti modalita':

a1.4) non vi sarà l'erogazione del PdP per prevista per Luglio 1998, Luglio 1999 e Luglio 2000.

*[Handwritten signatures and initials: W, EE, gn, Tz, M, Pucci, S, R, M, J, D, G, S]*

**1.5 Ferie e permessi retribuiti**

Considerato che, da una analisi in sede tecnica, risulta che il monte ferie il monte dei permessi retribuiti, risultano cosi' composti:

- a1.5) 24 giorni di ferie comprensive di quelle previste dal CCNL (Disc. Gen. Parte III - art.12),
- b1.5) 1 giorno di ferie come previsto dal CCNL (Disc. Gen. Parte III - art.12) per i lavoratori con anzianita' di servizio oltre 10 anni;
- c1.5) 5 giorni di ferie come previsto dal CCNL (Disc. Gen. Parte III - art.12) per i lavoratori con anzianita' di servizio di oltre 18 anni;
- d1.5) 6 giorni di permesso comprensivi di quelli previsti dalla Legge n° 54/77 sulle Festivita' soppresse (frutti come ferie);
- e1.5) 72 ore di permesso (per effetto delle riduzioni di orario previste dal Protocollo del Settembre 1983 in applicazione di quanto previsto dal protocollo del gennaio 83 e successiva nota aggiuntiva) usufruite come ferie;
- f1.5) il totale delle ferie e dei permessi retribuiti per effetto dell'orario di lavoro (38 ore) distribuite su cinque giorni lavorativi era inteso in ore secondo le seguenti modalita':

Ferie:		Permessi:			
24 * (38/5)	= 182.4	ore 182,40	*(38/5)	= 45.6	ore
1*(38/5)	= 7.6	ore 190,00	riduz.	= 72	ore
5*(38/5)	= 38	ore 228,00			

*oe*  
*hr*  
*gr*  
*Te*

Tutto ciò premesso e fermo restando l'orario di lavoro settimanale di 38 ore, le parti stabiliscono che, a partire dal 1/1/1998, il monte ferie e il monte permessi vengono determinati come segue:

**Ferie:**

- f1.5) 20 giorni per l'applicazione del CCNL (Disc. Gen. Parte III - art.12),
- g1.5) 1 giorno come previsto dal CCNL (Disc. Gen. Parte III - art.12) per i lavoratori con anzianita' di servizio oltre 10 anni;
- h1.5) 5 giorni come previsto dal CCNL (Disc. Gen. Parte III - art.12) per i lavoratori con anzianita' di servizio di oltre 18 anni.

*ap*  
*per-ellu*  
*g*  
*ff*  
*lo*

*Imu* *cu*

*st*

Di conseguenza, il monte ferie in ore è il seguente:

- 20\*(38/5) = 152 ore per tutti i dipendenti
- 1\*(38/5) = 7.6 ore per i dipendenti con anzianita' > 10 anni
- 5\*(38/5) = 38 ore per i dipendenti con anzianita' > 18 anni

12,66 = 152  
 13,30 = 159,60  
 16,46 = 197,88

Permessi:

il.5) 4 giorni per l'applicazione della Legge n° 54/77 sulle Festività soppresse;

11.5) 72 ore per effetto delle riduzioni di orario previste dal Protocollo del Settembre 1983 in applicazione di quanto previsto dal protocollo del gennaio 83 e successiva nota aggiuntiva. Queste 72 ore concorreranno, insieme ad eventuali riduzioni di orario derivanti da legge o da contratto, ad una eventuale riduzione dell'orario settimanale.

m1.5) in conseguenza il totale in ore dei permessi e' il seguente:

4\*(38/5) = 30.4 ore  
 riduz. 72 ore  
 102,4

n1.5) si stabilisce inoltre che la contabilizzazione delle ferie avverrà esclusivamente in ore e che l'utilizzo minimo delle ferie sarà in frazioni minime di 4 ore (salvo accordi temporanei in situazioni eccezionali, esempio in solidarietà). I permessi potranno essere fruiti in frazioni minime di una ora.

Per quant'altro non previsto dal presente accordo, in materia di ferie e permessi, le parti rimandano al CCNL.

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

## 2. REVISIONE NORMATIVA

Le parti concordano che, in relazione alle premesse politiche e alle motivazioni alla base del presente accordo, e' necessario procedere ad una armonizzazione con il CCNL delle normative inerenti la contrattazione aziendale.

Su alcuni aspetti piu' urgenti le parti stabiliscono e concordano quanto segue con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

### 2.1 Missioni (o trasferte)

L'intera normativa sulle missioni viene sostituita, a partire dalla firma del presente accordo, dalla seguente:

#### MISSIONI

I dipendenti sono tenuti a recarsi in missione nella localita' e per i giorni stabiliti dalla Direzione.

Al dipendente che si reca in missione viene applicato un trattamento di trasferta la cui regolamentazione e' trattata nel punto successivo.

Nota organizzativa:

La missione è organizzata dalla società attraverso l'Ufficio Viaggi nell'ambito della Direzione Organizzazione e Personale.

L'Ufficio Viaggi è l'unica entità abilitata a trattare l'intero processo di missione, dalla organizzazione del viaggio alla chiusura contabile della trasferta.

#### REGOLAMENTO TRASFERTE

Campo di Applicazione.

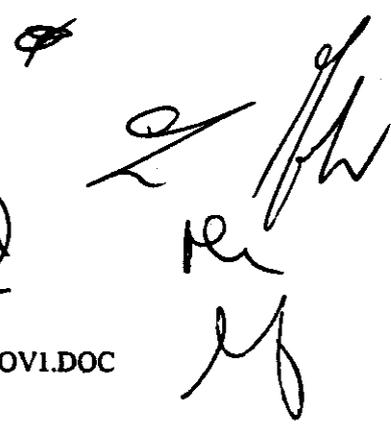
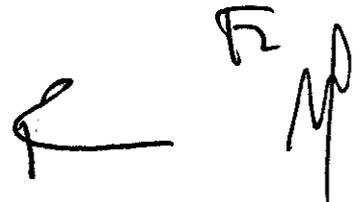
Il presente regolamento si applica ai dipendenti che, per esigenze di lavoro o di formazione, operano al di fuori della sede per la quale siano stati assunti o nella quale siano stati effettivamente trasferiti. (vedi CCNL)

Incarico di servizio in trasferta

La trasferta deve essere predisposta e firmata, sul modulo INCARICO DI SERVIZIO IN TRASFERTA, dalla direzione o da un responsabile di Unità Organizzativa (delegato dalla Direzione).

Poichè la trasferta è un evento che impegna risorse della società, si deve indicare il centro di costo su cui ricadono le relative spese, in mancanza di questa indicazione le spese di trasferta non potranno essere avviate. Ciò significa che l'evento trasferta deve rientrare in un Budget di Attività o di Unità.

L'incarico di servizio in trasferta deve indicare:  
- il mezzo di trasporto;



- la durata della trasferta;
- l'anticipo delle spese di trasferta;
- l'eventuale iscrizione a corsi e/o convegni.

#### ANTICIPO DELLE SPESE DI TRASFERTA.

Il personale inviato in trasferta puo' richiedere un anticipo delle spese per un ammontare non superiore all'importo previsto di spesa , calcolato sulla base della durata presunta e dei massimali previsti.

Il personale e' tenuto, entro 3 (tre) giorni dal rientro, alla chiusura della trasferta salvo casi di forza maggiore o giustificato motivo.

Le competenze relative saranno regolate nel mese per tutte le trasferte chiuse entro il giorno 10 dello stesso mese.

In mancanza della chiusura l'amministrazione del personale provvedera' d'ufficio al recupero dell'anticipazione corrisposta e del costo dei biglietti di viaggio, dalle competenze del mese.

#### DURATA DEL PERIODO DI TRASFERTA

Il periodo di trasferta continuativa non deve, normalmente, superare i tre (3) mesi. A tal proposito non si considerano interruzioni i rientri nella normale sede di lavoro di durata inferiore a quindici (15) giorni.

Il periodo di trasferta complessivo nell'anno per dipendente non deve superare i tre mesi (3).

Per i casi eccezionali la direzione dovrà considerare il parere del lavoratore e della RSU.

Per trasferte di durata superiore a trenta (30) giorni in Italia e sessanta (60) giorni in Europa, il dipendente ha diritto (su richiesta scritta) ad un rientro ripettivamente ogni trenta / sessanta giorni di trasferta pagato dall'Ente oltre ad un permesso minimo di tre (3) giorni retribuito per un terzo.

#### STRAORDINARI IN TRASFERTA

Il ricorso a lavoro straordinario per dipendenti in trasferta è consentito solo in casi eccezionali.

Questi straordinari dovranno essere concordati ed esplicitamente autorizzati dalla direzione che provvedera' ad informare la RSU.

Il dipendente in trasferta dovrà rifiutarsi di effettuare lavoro straordinario se non esplicitamente autorizzato in modo preventivo.

#### MEZZI DI TRASPORTO RICONOSCIUTI PER TUTTI I DIPENDENTI:

Sono riconosciuti come mezzi di trasporto di uso normale :

- Aereo in classe turistica.
- Treno in vagone letto o 1° classe.
- Bus - Metropolitana

e di uso speciale ( che deve essere preventivamente autorizzato a fronte di esigenze del tutto particolari e, in ogni caso, giustificate):

- Automezzo personale .
- Autovetture a noleggio.

## RIMBORSO E DOCUMENTAZIONE DELLE SPESE DI VIAGGIO E TRASFERTA

### - Trasporti Urbani.

Sono ammesse al rimborso le spese sostenute per l'uso di mezzi pubblici in percorsi urbani, se giustificate da necessita' di lavoro e comprovate da ricevute in originale.

### - Automezzo Personale

Sono ammessi al rimborso le spese derivanti dall'uso del mezzo personale solo in casi eccezionali e preventivamente motivati e autorizzati.

La percorrenza chilometrica e' calcolata secondo le tabelle ACI e sara' liquidata in base ad 1/5 del costo per litro della benzina super (indipendentemente dalla cilindrata e dalle caratteristiche del mezzo utilizzato).

### - Autovetture a noleggio e/o Taxi.

Sono ammesse al rimborso le spese sostenute per l'uso di auto a noleggio e/o taxi solo in casi eccezionali, preventivamente motivati e autorizzati e se comprovate da ricevute in originale.

N.B. Nel caso di uso di autonoleggio o di mezzo proprio e di missioni di piu' dipendenti nello stesso luogo e' autorizzato l'uso di un solo automezzo per tutte le persone legalmente trasportabili.

### - Vitto e Pernottamento.

La regolare documentazione delle spese di vitto e pernottamento e' costituita da fattura o ricevuta fiscale.

Al personale che si reca in missione saranno rimborsate esclusivamente le spese di pernottamento e dei pasti nei limiti dei massimali previsti.

L'importo indicato nella fattura dell'albergo deve essere dettagliato per voce di spesa; in particolare se il dipendente ha usufruito di un trattamento di pensione completa o di mezza pensione dovra' essere evidenziato anche il numero e l'importo dei pasti consumati in albergo.

In caso di mancata documentazione il lavoratore ha diritto a rimborsi sostitutivi forfettari nei limiti dei massimali previsti.

Quando la durata minima della trasferta supera le 4 ore, il dipendente ha diritto a:

- Pranzo: quando la partenza avviene prima delle ore 13.00 ed il rientro dopo le ore 13.00;
- Cena: quando la partenza avviene prima delle ore 20.00 ed il rientro dopo le ore 20.00.

### - ore di viaggio.

Le ore di viaggio saranno retribuite come previsto dal CCNL (100% in orario di lavoro e 85% fuori orario di lavoro) sulla base del tempo di viaggio preventivamente stabilito dalla società (disciplina speciale parte I art.27).

Il dipendente potrà, in casi eccezionali e per motivi personali, optare per una modalita' diversa di viaggio se ciò non rappresenta alcun onere economico, organizzativo e rendicontativo per la società.

### - piccole spese

A titolo di indennita' di trasferta per piccole spese viene concesso un importo forfettario per ogni giorno o frazione non inferiore a 4 ore nelle misure indicate in tabella A.

- rimborso spese a carattere straordinario

Le spese straordinarie sostenute per conto della Società, acquisto libri, spese rappresentanza, spese Postali, Spese Telefoniche, fax, rese indispensabili per un più rapido svolgimento degli incarichi ricevuti o da necessità contingenti, sono rimborsate dietro presentazione di formale richiesta motivandone la necessità, autorizzata dal dirigente o responsabile che ha disposto l'ordine di servizio in trasferta.

- missioni totalmente o parzialmente spese

Nel caso di trasferte comprensive del pagamento di tutte (o parte) le spese, il dipendente ha diritto al rimborso spese secondo il regolamento di trasferta aziendale per le voci non coperte dal trattamento.

### PERCORSI FREQUENTI STANDARD

Si evidenzia la necessità di prevedere alcuni percorsi che, per la loro frequenza, possono essere considerati con caratteristiche standard.

I percorsi standard attualmente individuati sono:

- Tecnopolis - Bari e viceversa
- Tecnopolis - Aeroporto di Bari Palese e viceversa

il trattamento economico omnicomprensivo di questi percorsi è fatto sulla base di un percorso chilometrico forfettario ed è definito nella allegata tabella A.

OP  
MR

o

gn

FR MP

percorso standard

FR

es

percorso standard

cu

percorso standard

cu

TABELLA "A" Trattamento economico Missioni (\*)

Trattamento missioni in Italia con rimborso a pie' di lista:

- Pernottamento fino ad un massimo di	Lit 150.000
- Pranzo più cena	Lit. 80.000
- Piccole spese	Lit. 20.000
<b>Totale trattamento piè di lista</b>	<b>Lit 250.000</b>

Trattamento missioni in Europa con rimborso a pie' di lista:

- Pernottamento fino ad un massimo di	Lit 200.000
- Pranzo più cena	Lit.100.000
- Piccole spese	Lit. 20.000
<b>Totale trattamento piè di lista</b>	<b>Lit 320.000</b>

Trattamento missioni in Paesi Extraeuropei con rimborso a pie' di lista:

- Pernottamento fino ad un massimo di	Lit 300.000
- Pranzo più cena	Lit.170.000
- Piccole spese	Lit. 30.000
<b>Totale trattamento piè di lista</b>	<b>Lit 500.000</b>

Trattamento missioni in Italia con rimborso forfettario:

- Pernottamento	Lit. 50.000
- Pranzo	Lit. 20.000
- Cena	Lit. 20.000
- Piccole spese*	Lit. 20.000
<b>Totale trattamento forfettario</b>	<b>Lit.110.000</b>

\*spetta se la missione supera le 4 ore

Trattamento dirigenti:

- ore di viaggio	Lit. 0
- piccole spese (Italia /Estero)**	Lit. 74.000
- diaria forfettaria	Lit. 0
- diaria piè di lista, come da documentazione.	
-** per conuetudine viene concessa dopo le 4 ore di missione.	

PERCORSI STANDARD

Trattamento omnicomprensivo:

- Valenzano - Bari e ritorno	Lit. 15.000
- Valenzano - Palese (aeroporto) e ritorno	Lit 30.000

(\*) I massimali verranno contrattati su base annua in funzione dell'andamento del costo della vita.

*[Handwritten signature]*

## 2.2 *Trattamento malattia*

Le parti concordano di applicare integralmente l'art. 14 - Disc. Speciale Parte III del CCNL 5/7/94.

Si conviene di modificare il primo comma dell'art. 14 del CCNL come segue:

*"In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza e far pervenire all'azienda, entro tre giorni dall'inizio dell'assenza, il relativo certificato medico attestante la malattia e la prognosi."*

## 2.3 *Orario di lavoro e flessibilita'*

Fermo restando l'orario di lavoro settimanale fissato in 38 ore, le parti concordano quanto segue:

a2.3) le disposizioni relative all'orario di lavoro vengono riportate alle indicazioni del CCNL (art.5 Disc. Speciale Sez. III).

b2.3) l'orario di lavoro viene confermato nel seguente:  
Lunedì-Giovedì 8.00-13.00 / 13.30-16.30  
Venerdì 8.00-14.00

c2.3) resta invariata la flessibilità di 90 minuti sull'orario di ingresso al mattino e di 75 minuti sull'orario di ingresso del pomeriggio.

d2.3) è prerogativa della Direzione effettuare i controlli che riterrà più opportuni per verificare il rispetto dell'orario di lavoro ed applicare eventualmente le sanzioni previste dalla normativa vigente anche per quel che riguarda le infrazioni sulla flessibilità.

## 2.4 Rilevazione presenze

Premesso che la materia "rilevazione presenze" è stata fino ad oggi regolata dagli accordi aziendali del 22/2/91 e del 25/5/95, che prevedevano una diversificazione delle modalità di rilevazione in funzione del livello di inquadramento del personale, le parti concordano e stabiliscono quanto segue:

a2.4) fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro previsto dalle normative vigenti e la necessità di non arrecare disturbo alla normale attività lavorativa, così come per tutti i dipendenti, anche per quelli inquadrati nei livelli 7S,8,8S, a partire dalla data del presente accordo, sarà attivata una unica modalità di rilevazione presenze che prevede la doppia timbratura (ingresso-uscita), con ripetizione ad ogni ingresso e ad ogni uscita (anche durante la giornata) indistintamente per tutto il personale e utilizzando l'orologio aziendale.

In virtù della maggiore autonomia di gestione del proprio orario di lavoro riconosciuta dalla Direzione ai dipendenti inquadrati nei livelli 7S,8,8S, e in virtù del fatto che per questi dipendenti la prestazione del lavoro straordinario non dà diritto ad alcun compenso, non saranno applicabili i provvedimenti disciplinari previsti dalla normativa vigente (esclusivamente per quanto attiene gli orari di ingresso e uscita) a condizione che tanto non arrechi disturbo alla normale attività lavorativa e che, il dipendente abbia provveduto ad informare, preventivamente e per iscritto, la segreteria del personale.

Inoltre, sempre per questi dipendenti, i dati relativi alla rilevazione delle presenze potranno essere utilizzati dalla Direzione a fini di monitoraggio statistico.

**Chiarimento a verbale:** per i dipendenti inquadrati nei livelli 7S,8,8S le prestazioni di lavoro effettuate in giornate non lavorative faranno maturare un corrispondente riposo compensativo.

## 2.5 Part-time

(Trasformazione del contratto di lavoro)

Al fine di incrementare la flessibilità del lavoro, di migliorare le condizioni individuali di lavoro e di fornire concrete opportunità per soddisfare le singole esigenze personali e professionali, le parti, in linea con quanto stabilito dal CCNL (art.1bis disc. gen. parte III), prevedono la possibilità per i lavoratori di richiedere la trasformazione del

contratto di lavoro a tempo pieno in contratto di lavoro a tempo parziale.

In particolare si evidenziano le principali condizioni cui vengono sottoposti tali rapporti di lavoro, e cioè:

- Il rapporto di lavoro part-time puo' avere anche durata predeterminata che non sara' inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi con una riduzione dell'orario pari ad un minimo del 25% ed un massimo del 50% dell'orario intero applicato;
- La direzione si dichiara disponibile a valutare ipotesi di articolazione dell'orario ridotto oltre che su base giornaliera e settimanale, anche su base mensile ed annuale;
- Il numero di lavoratori part-time per effetto della trasformazione del contratto non potra' superare il 10% del numero di lavoratori in forza;
- La direzione si pronuncera' con giudizio motivato sulle relative richieste entro 30 giorni dalla data di presentazione delle stesse.
- Alla scadenza del contratto di part-time il dipendente tornerà a tempo pieno.

Per tutti gli altri aspetti riguardanti tale materia si fara' riferimento alla normativa di legge e di contratto collettivo.

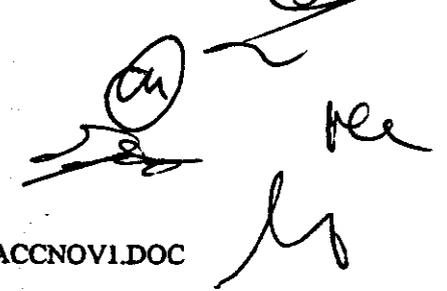
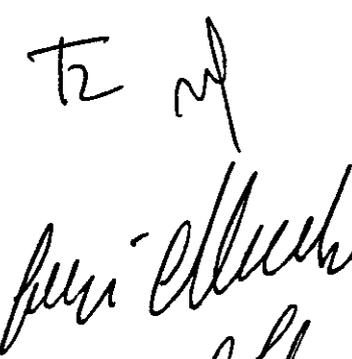
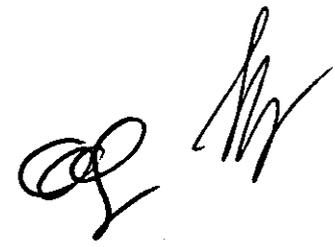
## 2.6 Comitato permanente pari opportunità

*Le parti concordano di incontrarsi entro un mese per definire le modalità di istituzione di un "Comitato Pari Opportunità".*

## 2.7 Salario variabile e incentivazioni

Premesso che la Direzione Aziendale ha illustrato e consegnato alle OO.SS in data 01/10/1997 un documento denominato "Bozza e ipotesi di lavoro per un sistema di Valutazione e Incentivazione del Personale" che attualizza e rende praticabili, nella realta' aziendale di Tecnopolis Csata Novus Ortus, i principi del "Premio di Risultato" (PdR ) definito dal CCNL 5-7-1994, e che le OO.SS ritengono necessaria una verifica e revisione sia delle modalita' applicative che della effettiva armonizzazione dei principi adottati dalla Direzione con quelli previsti dal CCNL, le parti concordano quanto segue:

- a2.7) entro il 31 Dicembre 1997 le parti definiranno un accordo specifico che preveda principi e modalita' attuative di un sistema orientato alla incentivazione del personale ( da considerare in fase di sperimentazione e apprendimento) che possa determinare una valutazione della prestazione aziendale, di gruppo e individuale



finalizzata alla determinazione e distribuzione di un P.d.R che abbia anche le caratteristiche di un premio incentivante;

b2.7) le modalita' attuative del sistema di cui al punto a2.7) dovranno prevedere almeno le seguenti modalita':

· l'assegnazione di obiettivi macroscopici, stabiliti dalla societa', con riferimento a parametri di conto economico in considerazione del fatto che la societa' e' tenuta all'applicazione della IV Direttiva CEE sulla presentazione e la forma di conto economico.

Le parti individueranno gli indicatori macroscopici più adatti alla realtà aziendale.

· il PdR scattera' al raggiungimento degli obiettivi stabiliti;

· qualunque sia l'entita' del PdR, esso sara' distribuito tenendo conto dei seguenti criteri:

a) il 45% a tutto il personale riconoscendo il principio che tutti concorrono al raggiungimento degli obiettivi macroscopici della societa';

b) il 30% sulla base di indicatori di produttivita', redditivita', qualita' della prestazione lavorativa di gruppo o di unita' organizzativa, riferiti agli obiettivi assegnati;

c) il 25% sulla base di indicatori di produttivita', redditivita', qualita' della prestazione lavorativa individuale, riferiti agli obiettivi assegnati anche nell'ambito dei progetti;

c2.7) gli elementi economici di cui ai precedenti punti confluiranno nella voce di cedolino "salario variabile" introdotta al punto c1.1);

d2.7) la definizione degli indicatori di produttivita', redditivita' e qualita' in relazione agli obiettivi assegnati, fara' parte integrante del sistema di cui al punto a2.7).

e2.7) a valle dell'erogazione del PdR 1998, le parti si incontreranno per verificare la congruita' delle percentuali di cui al punto b2.7).

f2.7) ai fini del calcolo del PdR il periodo temporale utile per la maturazione e la erogazione sara' l'anno di calendario (Gennaio-Dicembre).

Per il secondo semestre 1997, considerata la non applicazione dell'accordo 22/12/81, si attuera' una soluzione transitoria che, visti i risultati ad oggi acquisiti in detto periodo, permetta l'erogazione di un PdR provvisorio pari a L. 350 ML (in termini di Retribuzione Lorda) per l'intera popolazione aziendale da distribuirsi in misura del 65% in forma individuale e parametrata

secondo i livelli di inquadramento vigenti al 30/6/97 e il 35% da accantonare ed erogare in aggiunta e con i criteri di cui al nuovo PdR da definirsi entro il 31/12/97, sia pure in maniera distinta dallo stesso.

g2.7) al raggiungimento degli obiettivi per cui scatta il PdR, le parti concordano che per l'anno successivo un quota parte del PdR conseguito sarà garantito in parte fissa in ragione del consolidamento degli obiettivi.

### 3. VALIDITA' DELL'ACCORDO

Il presente accordo, che si compone di 21 pagine firmate, annulla e sostituisce, dalla data della firma (ove non altrimenti specificato), ogni precedente accordo relativamente alle materie trattate.

#### 3.1 Validità

a3.1) le parti si danno atto che, vista la irrinunciabilità all'intero accordo ai fini del piano di risanamento e di rilancio della società e di una riforma della struttura contrattuale, si procederà a periodiche verifiche congiunte nel cui ambito si analizzeranno gli eventuali scostamenti relativi a tutti gli obiettivi e si determineranno le relative contromisure.

#### 3.2 Decorrenza e Durata

a3.2) il presente accordo decorre dal 1 Gennaio 1998 data presumibile di cessazione del contratto di solidarietà attualmente in essere, salvo quanto diversamente stabilito nei singoli paragrafi. L'accordo, inoltre, ha validità fino al 31/12/2000.

Tecnopolis, 5 Novembre 1997

Letto, confermato e sottoscritto.

