VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 13 Maggio 2005 presso la Sede di Milano della Soc. Spea Ingegneria Europea S.p.A.si sono incontrati:

per le OO.SS. LL.

FILCA CISL Segreteria Nazionale — Lanfranco VARI
FENEAL UIL Segreteria Nazionale — Donato Bernardo CIDDIO
FILLEA CGIL Segreteria Nazionale — Romano BALDO
Segreterie Territoriali FILCA-CISL, FENEAL-UIL, FILLEA-CGIL di Roma – Genova - Milano - Bologna
Rappresentanze Sindacali Aziendali e RSU di Milano, Roma, Bologna, Genova, Roccavignale, Napoli, Pescara, Cassino

Per la Società SPEA Ingegneria Europea S.p.A.

Responsabile Risorse Umane — Marta MASSA
Responsabile Gestione del Personale — Raffaella NEGRI

La Società illustra la situazione aziendale, con particolare riguardo alle assunzioni effettuate nell'anno precedente, che hanno portato l'organico della Società a 466 risorse a fine 2004: tale incremento ha riguardato soprattutto le Funzioni Studi e Progetti e Direzione Lavori.
Lo sviluppo delle attività sia nella Progettazione, con la firma del IV° Atto Aggiuntivo alla Convenzione tra Autostrade ed ANAS, sia nella Direzione Lavori, ha comportato il potenziamento di tali strutture, con l'immissione di risorse ad alta qualificazione reperite sul mercato e di giovani ad elevata scolarità.
L'incremento degli affidamenti di direzione lavori ha comportato l'apertura di nuovi uffici, quali quello di Casalecchio di Reno, preposto alla realizzazione dell'ampliamento alla 4° corsia dell'Autostrada A1 nel tratto Modena – Bologna e della Tangenziale di Bologna, e quello di Rho, incaricato della realizzazione del collegamento viario del nuovo Polo Fieristico di Milano alle Autostrada dei Laghi ed alla Torino – Milano, con conseguente immissione di risorse dedicate, reperite prioritariamente tramite mobilità aziendale e, in secondo luogo con l'assunzione di nuove risorse dal mercato del lavoro.

E' stato inoltre aperto l'ufficio di Trezzo d'Adda, al quale fa capo la direzione lavori per la realizzazione della 4° corsia dell'Autostrada A4 nel tratto Milano – Bergamo.

Le prospettive occupazionali vedono, anche per l'anno in corso, una previsione di incremento, seppure più contenuta rispetto all'anno precedente, sempre per la Funzione Direzione Lavori, a seguito dell'implementazione delle attività di Direzioni Lavori per l'ammodernamento dell'Autostrada A1; un leggero incremento è previsto anche per la Funzione Studi e Progetti, al fine di rispondere in maniera tempestiva agli impegni connessi con la realizzazione dei progetti per il VI° Atto Aggiuntivo della convenzione tra Autostrade ed ANAS.

Premesso che:

- l'accordo stipulato tra OO.SS.LL. ed azienda riguardante alcuni trattamenti è scaduto in data 31 Dicembre 2004 ed in merito le OO.SS.LL. hanno presentato la piattaforma di rinnovo;
- si è convenuto di esaminare non solo il rinnovo dei trattamenti, ma anche aspetti più ampi relativi alla gestione delle relazioni industriali e delle risorse umane

si conviene quanto segue:

1) Relazioni industriali:

Le parti convengono di dare maggiore sistematicità ai rapporti tra l'azienda e le OO.SS.LL., al fine di esaminare congiuntamente le diverse problematiche generali e territoriali.

Il sistema di relazioni sindacali sarà articolato come segue:

- **livello nazionale:**
  Segreterie nazionali e strutture territoriali FENEL, FILLEA, FILCA ed RSU e Responsabile Risorse Umane e Resp. Gestione del Personale: si prevede incontro annuale sugli aspetti generali relativi all'andamento della Società, con particolare riguardo all'andamento degli organici ed alle iniziative di formazione che la Società ha svolto ed intende intraprendere;

- **Livello territoriale:**
  Segreterie Territoriali FENEL, FILLEA, FILCA ed RSU e Responsabile Risorse Umane e Resp. Gestione del Personale: incontri semestrali per esaminare i problemi specifici della zona.

- **Livello aziendale:**
  RSU e Responsabile Risorse Umane/Responsabile Gestione del Personale: incontri trimestrali per l'esame di fattispecie interne.

Al fine di facilitare gli incontri la Società fornirà periodicamente ai componenti delle R.S.U. dati aziendali (statistiche relative all'organico, assunzioni ed uscite dalla Società, attività formative realizzate e previste, ecc.) tramite l'invio per posta elettronica interna.

2) Norma premiale

Premessa

- L'istituzione di un sistema premiale è obiettivo condiviso tra le Parti ed ha lo scopo di focalizzare sempre più l'attenzione sull'efficacia ed efficienza delle risorse umane, in termini sia di qualità della prestazione che di quantità dei risultati prodotti e quindi di collegare in modo oggettivo l'erogazione di incentivi ai lavoratori ai risultati aziendali ed individuali. Ciò vale in particolare in questa fase di sviluppo di attività sia presso gli uffici periferici – con particolare riguardo per la Direzione Lavori - sia presso le sedi per l'attività di progettazione.
- L'attenzione ai risultati aziendali è dovere reciproco delle parti ai fini della salvaguardia e lo sviluppo delle capacità produttive e professionali dell'azienda, anche in conformità con le politiche adottate dal Gruppo.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

- I risultati aziendali sono frutto della collaborazione di tutte le strutture, centrali e periferiche; pertanto il sistema premiale si applica a tutti i lavoratori della Società in forza ed è adottato in via sperimentale; per le strutture di staff si conviene di adottare – in questa fase sperimentale – gli stessi criteri individuati per le strutture operative; in un secondo momento potranno essere identificati parametri diversificati in funzione delle diverse figure professionali.
- Il premio di risultato deve valorizzare l'obiettivo di redditività a livello aziendale e viene erogato al raggiungimento dell'obiettivo prefissato nella I riprevisione del budget relativamente al valore aggiunto pro-capite previsto:
- È basato sul principio generale della formula ON/OFF, relativamente al raggiungimento di un risultato aziendale predeterminato in termini percentuali di EBITDA fissato nella 1° riprevisione di budget; ciò significa che il mancato raggiungimento del risultato soglia di EBITDA previsto alla 1° riprevisione di budget comporta il venir meno di ogni erogazione premiale di cui al presente accordo;

- Per EBITDA (Earning before interest, tax, depreciation and amortization) si intende l'utile prima delle imposte, dei proventi/oneri finanziari, delle svalutazioni, dell'ammortamento e delle componenti straordinarie.
- Il riconoscimento premiale erogabile a ciascuna risorsa umana nasce dalla sommatoria di due ordini di valutazioni, una quantitativa (nella misura del 60%) ed una qualitativa (nella misura del 40%), essenzialmente rapportata al comportamento organizzativo. L'esemplificazione di tale meccanismo è riportato nelle tabelle allegate;
- Il plafond della premialità massima individuale è fissato nella somma onnicomprensiva di € 600, 00= lordi per i primi due anni e di 650 € lordi per il terzo anno. L'entità del premio è determinabile solo a consuntivo: in considerazione del vincolo di risultato di raffronto tra i valori dell'EBITDA fissati dalla 1° riprevisione ed il relativo dato consuntivo e quindi della variazione percentuale, nonché delle necessarie consuntivazioni dei dati individuali, le relative erogazioni sono previste per il mese di Luglio.

MODALITA' DI EROGAZIONE
Il premio sarà erogato nella mensilità di luglio dell'anno successivo rispetto all'esercizio di competenza e sarà percepito da tutti i dipendenti in forza nel mese di erogazione.
Per i dipendenti con contratto part-time l'importo erogabile sarà calcolato in modo proporzionale all'effettivo orario di lavoro.

PARAMETRI
Per i criteri della formula premiale e la determinazione delle quote di premio si fa riferimento **ALL'ALLEGATO 1),** che fa parte integrante del presente accordo.

CRITERI
L'importo complessivo di premialità consiste in due quote sommabili:

Quota A – Premialità sulla prestazione qualitativa
E' pari al 40% del premio massimo individualmente ottenibile
L'entità di tale quota è determinata come previsto nell'allegato

Quota B – Premialità sulla prestazione quantitativa
E' pari al 60% del premio massimo individualmente ottenibile. L'entità di tale quota è determinata come previsto nell'allegato.

DURATA E VIGENZA
La parte del presente accordo relativa alla premialità ha durata sperimentale fino al 31 dicembre2007; la sua vigenza ha valore retroattivo dal 1° Gennaio 2005 al fine di consentire la determinazione dei riconoscimenti premiali per l'intero anno in corso.

3 Orario di lavoro

Il dipendente che ha la necessità di uscire prima delle 8 ore lavorative, potrà usufruire delle uscite anticipate da recuperare, secondo le modalità sotto indicate.
Si segnala inoltre che già da tempo la Società concede ai dipendenti che ne facciano richiesta, a seguito di validi motivi personali e compatibilmente alle esigenze d'ufficio, una modifica dell'orario di lavoro rispetto a quello definito aziendalmente.

FLESSIBILITA'

Oltre la consueta fascia di flessibilità dell'orario di lavoro, si conviene di ridefinire il meccanismo di compensazione per il recupero in automatico dei ritardi oltre l'ultima fascia di ingresso, concedendo altresì la possibilità di poter recuperare eventuali uscite anticipate, secondo le modalità di seguito descritte.

Il monte ore massimo recuperabile, fra ritardi ed uscite anticipate, è di 3 ore al mese.

Il limite max consentito di recuperi automatici è di n. 5 ritardi in entrata (non superiori alla mezz'ora cad.) e di n. 5 uscite anticipate (non superiori al quarto d'ora cad) in un mese. Relativamente al meccanismo della compensazione automatica non sono ammessi nello stesso giorno ritardi ed uscite anticipate.

Il dipendente ha la facoltà di effettuare il recupero nello stesso giorno (in questo caso relativamente ai ritardi in ingresso) o nell'arco del mese.

L'automatismo della compensazione si blocca:

1) al raggiungimento del monte ore massimo mensile, a prescindere dal numero fruito di ritardi e uscite anticipate ;

2) al raggiungimento del numero massimo consentito di ritardi e uscite anticipate, a prescindere dal monte ore usufruibile per la compensazione.

I ritardi e le uscite anticipate verranno recuperate dagli straordinari (senza pagamento della relativa maggiorazione) o da prestazioni supplementari non inferiori al quarto d'ora.

Per i dipendenti part-time il monte ore max consentito verrà riproporzionato in base all'orario di lavoro.

In caso di mancato recupero dei ritardi/uscite anticipate, le assenze devono essere giustificate secondo le consuete modalità.

LA COMPENSAZIONE AUTOMATICA E' FATTIBILE SOLO IN PRESENZA DI RILEVAZIONE PRESENZE TRAMITE BADGE. Al personale degli uffici periferici che, al momento, effettua la rilevazione presenze tramite la firma sul relativo registro, è consentito comunque usufruire della compensazione nei limiti sopra descritti. Il recupero potrà avvenire a fine mese con la richieste del dipendente di trasformare le ore supplementari/straordinarie – senza pagamento della maggiorazione- in permessi individuali che andranno pertanto a sanare le assenze.

Tale flessibilità decorre dal 1° Giugno 2005.

STRAORDINARIO

Premesso il fatto che una prestazione lavorativa di 15 minuti oltre l'orario di lavoro non può essere considerata "straordinaria" si conviene di riconoscere il pagamento del lavoro straordinario a partire dalla mezz'ora e per i successivi quarti d'ora.

Le prestazioni "supplementari" di 15 minuti valgono sia ai fini della compensazione sia ai fini della trasformazione in permessi individuali, che verrà effettuata su richiesta del dipendente.

PRESTAZIONI EFFETTUATE DI SABATO O DOMENICA/

In caso di interruzione dal lavoro per pausa pranzo, è obbligatoria la timbratura (o la firma sul registro presenze). Quanto sopra vale anche per il personale di cui all'art. 48 in caso di lavoro effettuato di Domenica o giorni festivi.

CENA

Poiché, per motivi fiscali, non è ammesso il rimborso a piè di lista del pasto effettuato presso la propria sede di lavoro, la Società riconosce il valore del pasto consumato alla sera fino ad un limite massimo di € 23 lordi, purché:

- l'attività si concluda dalle ore 22 in poi;
- sia presente la timbratura di uscita e rientro per l'effettuazione del pasto stesso (il periodo di consumazione del pasto non rientra nel computo delle ore straordinarie).

L'importo netto erogato a cedolino sarà equivalente a quello indicato sulla ricevuta/scontrino fiscale, fino al limite massimo lordo sopra indicato.

INTERVALLO

I dipendenti hanno la facoltà di fruire della pausa pranzo con una durata dell'intervallo che varia dai 45 ai 60 minuti. Tale durata è determinante sia per l'orario di uscita pomeridiana sia per l'orario da cui far decorrere gli straordinari e quindi deve essere rilevata da registrazioni (timbrature o firma su registri presenze). In mancanza di tali dati l'intervallo viene considerato di 60 minuti.

ORE VIAGGIO

Nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
Le ore trascorse in viaggio eccedenti l'orario di lavoro (8 ore + 1 di intervallo) vengono retribuite senza alcuna maggiorazione a titolo di "ore viaggio". Al personale non soggetto a limitazioni di orario di cui all'art. 48 del vigente CCNL, vengono retribuite le ore trascorse in viaggio tra le ore comprese tra le 22 e le 6.
Nel caso in cui il viaggio sia effettuato con auto guidata dal dipendente e l'attività si protragga tanto da portare la sommatoria di ore viaggio + ore lavorate = a 13 ore, il dipendente non deve intraprendere il viaggio di ritorno , ma dormire in loco per motivi di sicurezza.

4) Mercato del lavoro

La Società illustra i criteri adottati in merito all'utilizzo delle forme flessibili di lavoro (contratto a progetto, lavoro a tempo determinato, part-time, ecc.), evidenziando come, nella maggior parte dei casi dei CTD, si sia poi pervenuti ad una trasformazione a tempo indeterminato in virtù della necessità di risorse per gli impegni produttivi in corso e del buon risultato prodotto dalla maggioranza dei lavoratori.

Le OO.SS.LL. riconoscono che l'applicazione da parte della Società ha sempre rispettato le norme di legge ed ha favorito l'ingresso al lavoro di molti giovani.

Le parti convengono che la Società provvederà a fornire alle OO.SS.LL. con cadenza trimestrale le informazioni preventive e consuntive necessarie alla verifica del rispetto di tali norme e che la gestione delle forme di flessibilità avverrà nel rispetto non solo della lettera delle norme di legge, ma anche di criteri improntati a correttezza e rispetto dei lavoratori.

5) Criteri di valutazione della professionalità

Si rileva che il vigente C.C.N.L. non contiene elementi dettagliati sui quali verificare l'inquadramento delle figure professionali della Società di Ingegneria e che un mansionario non rappresenta uno strumento valido per definire i contenuti dei ruoli aziendali e del relativo inquadramento, su cui strutturare un confronto con il sindacato.

La Società informa che ha intrapreso da tempo un'analisi dei ruoli aziendali, al fine di giungere ad un "mappatura" della relativa importanza.
Tale analisi si colloca all'interno di un processo più ampio, finalizzato alla definizione di politiche di gestione delle risorse che, pur comprendendo l'inquadramento, riguardano tutti gli aspetti del rapporto

di lavoro. Nel Maggio 2003, tramite un'Istruzione di Servizio, la Società ha comunicato l'istituzione di un team di progetto avente l'obiettivo di identificare i cambiamenti necessari nei processi e nei sistemi di gestione e sviluppo delle risorse umane. I dipendenti sono stati coinvolti, attraverso un questionario e gruppi di discussione, nella rilevazione dei principali elementi di soddisfazione/insoddisfazione rispetto ai diversi aspetti del rapporto di lavoro e sono stati forniti loro i dati raccolti e la relativa analisi.

Una parte significativa di tale progetto ha riguardato l'analisi dei ruoli aziendali: sono stati pertanto individuati i requisiti necessari per ricoprire le posizioni esaminate secondo i seguenti fattori:

- competenza tecnico professionale
- impatto sui risultati
- autonomia
- rapporti interni ed esterni
- risoluzione problemi

Al termine di tale analisi si è giunti alla "mappatura" dei ruoli aziendali e della relativa importanza, mappatura che ha evidenziato una classificazione delle posizioni ben più ampia e complessa rispetto a quella contrattuale esplicitata nei livelli di inquadramento.

Ferma restando la prassi finora adottata di verifica dell'inquadramento in base a richieste delle RSU, un confronto più approfondito in merito ai criteri di valutazione della professionalità ai fini della verifica dell'inquadramento del personale, potrà svilupparsi a conclusione del progetto quando la Società illustrerà i risultati alle OO:SS:LL, in un'ottica di trasparenza in merito all'inquadramento ed ai percorsi di carriera.

6) Formazione professionale

La Società illustra le tipologie formative finora adottate (formazione gestionale sviluppata prevalentemente con la partecipazione a seminari organizzati dalla Capogruppo, formazione tecnica specifica su pacchetti applicativi specialistici, formazione organizzata all'interno per argomenti di interesse comune a tutte le strutture, ecc.) evidenziando come il consuntivo dei giorni/uomo di formazione svolti nel 2004 si sia incrementato del 30% rispetto allo stesso dato del 2003.
L'azienda segnala anche che, nella recente indagine sul clima organizzativo indirizzata agli assunti del triennio 2002_2004 la formazione rappresenta uno dei fattori su cui i dipendenti hanno espresso il maggior gradimento, a conferma dell'attenzione che la Società presta a questo aspetto.

Le Parti convengono che l'aspetto formativo è di comune interesse in quanto garantisce la crescita professionale delle risorse e l'incremento della professionalità rappresenta un vantaggio sia per il dipendente, che acquisisce conoscenze utili per il suo sviluppo professionale, sia per l'azienda che può contare su risorse sempre più preparate.

Per lo sviluppo delle iniziative di formazione la Società ha già utilizzato gli Enti Formativi paritetici, ad esempio per la formazione prevista ai sensi della L. 494/96 e li utilizzerà per la parte generale dei contratti di inserimento, secondo le previsioni contrattuali.

Le parti si impegnano a verificare congiuntamente ulteriori possibilità di utilizzo degli Enti di cui sopra per le iniziative formative da sviluppare.

Le parti convengono di esaminare congiuntamente e trimestralmente con le RSU il consuntivo delle attività sviluppate nell'anno ed i programmi per il periodo successivo in termini di temi, tipologia di risorse da coinvolgere nella comune ottica di incrementare l'investimento formativo della Società.

7) Sicurezza

La Società informa che l'accordo stipulato dalla Direzione 1° Tronco della Società Autostrade per l'Italia e le Parti Sociali in merito alla sicurezza sui cantieri temporanei e mobili è stato distribuito alle strutture aziendali in modo che ne assicurino l'applicazione anche per il personale Spea.
Vengono inoltre illustrate le modalità di attuazione di quanto previsto nella L.626/94 in merito sia agli adempimenti periodici (visite mediche, riunioni con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), sia all'adeguamento dei dispositivi di protezione individuali. Per quanto riguarda il rispetto delle norme relative all'utilizzo dei videoterminali la Società segnala di aver sostituito i monitor, di aver adeguato le postazioni e di far effettuare ai propri dipendenti le visite oculistiche previste dalla legge.
Viene inoltre segnalata una iniziativa, svolta nel 2001, in merito all'analisi del microclima in galleria, svolta presso il Tronco di Genova, alla quale ha collaborato l'istituto di Medicina del Lavoro dell'Università, con l'obiettivo di individuare gli inquinanti specifici ed il loro grado di presenza per garantire la salute degli operatori aziendali che effettuano le ispezioni in galleria in presenza di traffico.
A questa analisi hanno partecipato i rappresentanti sindacali dell'ufficio di Genova, ai quali sono poi stati illustrati e distribuiti i risultati.

9) Indennità ed altri trattamenti aziendali

Fermi restando i criteri applicativi già fissati in precedenti accordi, si prevede un incremento nel triennio dei seguenti trattamenti aziendali:

a) Trasferta saltuaria giornaliera e plurigiornaliera
Si conviene, in via sperimentale, di adottare – oltre al consueto sistema misto (indennità più rimborso a piè di lista) - il sistema forfetario che comprende l'indennità di cui all'art. 57 del vigente C.C.N.L ed i pasti., mentre l'alloggio ed il viaggio verranno sempre rimborsati a piè di lista.
Il dipendente eserciterà, a fine trasferta, l'opzione di scelta tra i due sistemi.

Indennità forfetaria
I relativi importi sono i seguenti:

- trasferta giornaliera con un pasto: **€ 37**
- trasferta giornaliera con due pasti: **€ 47.** Si precisa che questo trattamento è riconosciuto solo nel caso di rientro dopo le 22 e se confermato da una consumazione effettuata presso la zona di trasferta o nel tragitto di ritorno.
- trasferta plurigiornaliera **€ 57per ogni giorno di trasferta.**

Decorrenza: Luglio, relativamente alle trasferte di Giugno.

Indennità di trasferta e rimborso a piè di lista

Con decorrenza 1° Giugno 2006.

- L'indennità di trasferta passa da 23 a 24 € per la trasferta giornaliera.
- L'indennità di trasferta passa da 27 a 28 € per la trasferta plurigiornaliera

Nel caso di piè di lista il massimale per i due pasti è innalzato a € 55: max 25 per il pranzo (in alternativa al ticket) e max 30 per la cena.
Con decorrenza 1° Gennaio 2007:

- L'indennità di trasferta passa da 24 a 25 € per la trasferta giornaliera.
- L'indennità di trasferta passa da 28 a 29 € per la trasferta plurigiornaliera

b) Indennità di trasfertista
Con decorrenza 1° Marzo 2005 l'indennità viene elevata a € 420.
Con decorrenza 1° Giugno 2006l'indennità viene elevata a € 460.

c) Invio in missione

Oltre alle due attuali fasce di distanza dalla sede o dalla residenza/stabile dimora (distanze inferiori o superiori a 90 Km per tratta), si conviene di istituire una terza fascia di distanza dalla sede o dalla residenza/domicilio/stabile dimora da cui il dipendente viene inviato in missione:

1. distanza inferiori ai 30 Km per tratta: € 32 per giorno lavorato
2. distanza tra i 31 Km ed 90 km per tratta: € 36 per giorno lavorato
3. distanza superiore ai 90 Km per tratta: € 46 € per tutti i giorni del mese, secondo i criteri finora adottati.

Si conviene che le indennità di cui ai punti 1 e 2 verranno erogate interamente anche a fronte di mezza giornata lavorativa.

Decorrenza 1° Giugno 2005

d) Indennità alloggio

Le parti convengono di prolungare a tre anni l'indennità alloggio corrisposta ai dipendenti trasferiti su iniziativa della Società. Tale prolungamento vale anche per il personale che attualmente gode di detto trattamento.

e) Indennità by - bridge

Riguarda il personale tecnico che opera con l'ausilio di mezzi speciali (by-bridge) e viene corrisposta per ogni giornata trascorsa sul mezzo.

L'importo attuale di € 25,80 viene innalzato a € 27, a far data dal 1° Giugno 2005.

Poiché anche gli operatori by-bridge operano sulla passerella mobile, seppur in misura considerevolmente inferiore a quella dei geometri addetti alle ispezioni, si conviene di estendere tale indennità anche agli operatori stessi. In considerazione del fatto che risulta difficile la consuntivazione dell'effettivo tempo trascorso sulla passerella mobile, in quanto i due operatori si alternano alla guida del mezzo ed alla manovra della passerella stessa, si conviene il riconoscimento di un'indennità forfetaria settimanale di € 60,00, che verrà corrisposta in base alle settimane lavorate sul by – bridge.
Decorrenza 1° Giugno 2005.

f) Indennità ispezioni ordinarie in galleria

Trattasi di un'indennità di disagio e riguarda il personale tecnico in forza alle UTSA, addetto alle ispezioni delle opere (gallerie) e viene corrisposta per ogni giornata dedicata alle ispezioni in galleria. Il numero delle ispezioni viene definito annualmente sulla base dei km. lineari di galleria di competenza di ciascun addetto.

L'importo attuale di € 25.80 giornaliere viene innalzato, a far data dal 1° Giugno 2005 ad € 27.

g) Buoni pasto

Il valore dei buoni pasto sostitutivi, attualmente di € 9, viene innalzato, a far data dal 1° Giugno 2005 ad € 9,50 e dal 1° Marzo 2006 ad € 10.

Per il riepilogo trattamenti e relative decorrenze vedi allegato 2) che è parte integrante del presente accordo.

Il presente accordo ha validità fino al 31 Dicembre 2007.

Le parti si incontreranno per esaminare la stesura delle norme applicative e verificare eventuali problematiche.

OO.SS.LL.

SPEA Ingegneria Europea S.p.A.

Milano, 13 Maggio 2005

ALLEGATO 1) CAPITOLO 2

PARAMETRI PER LA DETERMINAZIONE DEL SISTEMA PREMIALE

FORMULA ON/OFF LEGATA A EBITDA

⇩

NEL CASO "ON"

$$\frac{\text{VALORE AGGIUNTO}}{\text{FORZA MEDIA ANNUA RETRIBUITA}} = \text{VALORE AGGIUNTO PROCAPITE}$$

DEVE ESSERE => A QUELLO INDICATO NELLA I° RIPREVISIONE DEL BUDGET

⇩

DETERMINAZIONE VALORE DEL PREMIO

RISULTATO RAGGIUNTO		VARIAZIONE RISPETTO ALL'OBIETTIVO I RIPREVISIONE	DETERMINAZIONE % PREMIO DA CORRISPONDERE (P)
	+	> 2	100%
	+	da >1,5a 2	90%
	+	da >1 a 1,5	80%
	+	da >0,5 a 1	70%
R	=	da 0 a 0,5	60%

1) l'entità del premio da corrispondere dipende dal risultato consuntivato ®

2) non viene erogato alcun premio se non è stato raggiunto il parametro prefissato

ALL. 1

DETERMINAZIONE VALORE QUOTA A DEL PREMIO DA EROGARE AL DIPENDENTE
(QUOTA A - PREMIALITA' SULLA PRESTAZIONE QUALITATIVA)

VALUTAZIONE AZIENDALE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO DEL DIPENDENTE

INDICI DI VALUTAZIONE	1	2	3	4
COMPLETEZZA E QUALITA' DEL LAVORO SVOLTO	0	2,5	6	10
RAPIDITA', TEMPESTIVITA' E CONTINUITA' DELLA PRESTAZ.	0	2,5	6	10
DISPONIBILITA' ALLA COLLABORAZ. ANCHE CON ALTRI UFF.	0	2,5	6	10
VALUTAZ. AUTONOMA DEI PROBL. ED ASSUNZ. RESPONSABILITA' DEI RISULTATI	0	2,5	6	10

legenda indici di valutazione

1 - valutazione insufficiente
(pari a 0 punti)

2 - valutazione sufficiente
(pari a 2,5 punti)

3 - valutazione buona
(pari a 6 punti)

4 - valutazione ottima
(pari a 10 punti)

per punteggi inferiori a 18 non è prevista l'erogazione della quota A del premio

CALCOLO

$$\frac{\text{40\% DELL'ENTITA' COMPLESSIVA DEL PREMIO (P) * PUNTEGGIO}}{\text{40 (PUNTEGGIO MASSIMO OTTENIBILE)}} = \text{PA}$$

VALORE UNITARIO QUOTA **A**

DETERMINAZIONE VALORE QUOTA B DEL PREMIO DA EROGARE AL DIPENDENTE
(QUOTA B - PREMIALITA' SULLA PRESTAZIONE QUANTITATIVA)

$$\frac{\text{60\% DELL'ENTITA' COMPLESSIVA DEL PREMIO (P)* GG LAVORATI}}{\text{GG. LAVORABILI NELL'ANNO}} = \frac{\textbf{PB}}{\text{VALORE UNITARIO QUOTA } \textbf{B}}$$

ENTITA' TOTALE DEL PREMIO AL DIPENDENTE = **PA+PB**

IL PREMIO INDIVIDUALE E' RAPPORTATO ALLE GIORNATE LAVORATE DAL SINGOLO DIPENDENTE RISPETTO

A QUELLE LAVORABILI NELL'ANNO E VIENE RIPROPORZIONATO NEI PART TIME

PER GIORNATE LAVORABILI SI INTENDONO LE GIORNATE LAVORATIVE DELL'ANNO AL NETTO DI:

FERIE
PERMESSI
INFORTUNI SUL LAVORO, NON IN ITINERE