

Addì 14 luglio 2006, si sono incontrate in Torino:

- La Global Value Services S.p.a.
- La Global Value S.p.a.

assistite dall'Unione Industriale della Provincia di Torino

e le RSU/RSA, assistite dalla Fim, Fiom, Uilm, Fismic,

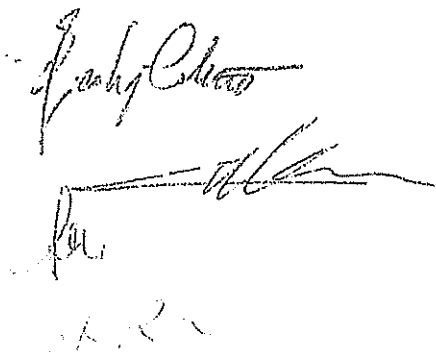
Premesso:

che in data 13 giugno 2006 i Rappresentanti Sindacali di GVS hanno presentato una richiesta di contratto aziendale

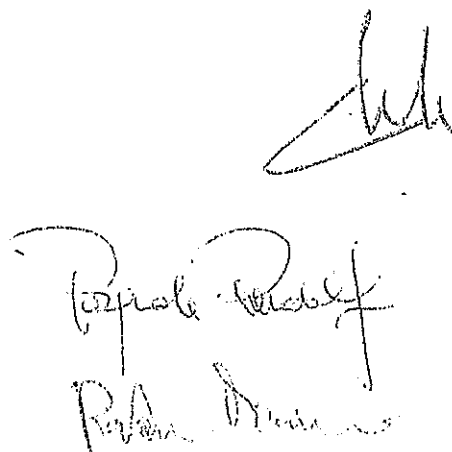
le parti hanno esaminato i seguenti argomenti:

- scenario di business
- piano industriale
- sviluppo delle competenze
- trattamenti aziendali
- premio di risultato

Dopo approfondita ed esaustiva disamina hanno concordato quanto segue



Handwritten signatures of the Global Value Services S.p.a. representatives, including a signature that appears to be 'Roberto' and another that appears to be 'GVS'.



Handwritten signatures of the RSU/RSA representatives, including a signature that appears to be 'Roberto' and another that appears to be 'Roberto'.

LO SCENARIO DI BUSINESS

Il contesto

La società Global Value Services, nel corso del 2005, ha affrontato un profondo cambiamento della sua missione a seguito della ridefinizione della partnership tra IBM e Fiat, partnership che aveva dato origine nel 2001 ad una collaborazione industriale nel mondo dell' ICT (joint venture paritetica).

La missione

La missione assegnata a Global Value Services nella sua nuova configurazione azionaria ne fa prevalentemente una società orientata al Delivery infrastrutturale ed applicativo, facendola operare come un centro di eccellenza.

Per quel che riguarda il cliente Fiat, si è passati da una relazione di partnership ad una forte e duratura collaborazione definita dall'accordo FSA (Fiat Service Agreement) con una significativa semplificazione dei modelli di business, contrattuale e di relazione: da joint venture ad un contratto diretto di outsourcing.

In questo contesto, la Global Value Services si è trasformata in una Delivery Company che fornisce servizi "on demand" in modalità "end to end", prevalentemente basati su architetture di riferimento IBM e tecnologie UMI.

Handwritten signature
G.V.S.
Handwritten signature

Handwritten signature
Roberto Penabaz
Roberto Penabaz

Le fasi del cambiamento

Le principali attività in cui sarà impegnata la società derivano dalla esecuzione del contratto definito con il più importante cliente rappresentato da Fiat e che prevedono un impegno pluriennale (l'attuale contratto ha una durata fino al 2014) anche se analoghe azioni saranno avviate anche nei confronti degli altri clienti.

Il progetto

Le fasi progettuali più significative dell'accordo iniziato nel luglio 2005 sono:

- la fase di Transition, consistente nella migrazione del servizio dalla configurazione ante 30.6.05, verso quella prevista dagli accordi e che prevede in particolare l'implementazione di nuovi processi di governance (fase ormai in via di completamento);
- la fase di Transformation, consistente nella trasformazione del servizio verso quello previsto dall' FSA, attivando i nuovi processi di governance. La missione di questa fase del progetto consiste nella transizione dall'attuale ambiente tecnologico in cui operano i clienti all'ambiente infrastrutturale IBM, passando attraverso una delicata fase di consolidamento e di standardizzazione dei sistemi e dei processi in essere. La durata prevista per questa fase è di un biennio;
- la fase di Business As Usual, consistente nell'erogazione del servizio ai clienti nel nuovo ambiente infrastrutturale messo a punto nella fase di transformation.

La sfida lanciata da Global Value Services ha il suo fulcro nella riuscita del processo di transformation e nel bilanciamento di questo progetto, estremamente complesso, con il mantenimento della capacità produttiva quotidiana, i nuovi lavori e le iniziative di business nuove o già in atto.

410
per
2012

Roberto Pirelli
RS

Il piano industriale


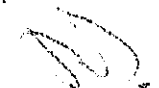
L'erogazione del servizio previsto dall'FSA e l'attuazione delle varie fasi del piano si affiancano alle altre attività svolte da Global Value Services nel campo del delivery infrastrutturale ed applicativo rivolto agli altri clienti e comportano per la società una ridefinizione del suo piano industriale che è in fase di stesura.

Il piano, che avrà a riferimento un arco temporale di 18-24 mesi, sarà articolato secondo i seguenti principali temi:

- scenario tecnologico
- posizionamento della società
- volumi previsti
- tecnologie e competenze impegnate

e sarà oggetto di illustrazione alle organizzazioni sindacali entro il mese di ottobre 2006.

SA
GVC
←
S.A. P.A.


Giuseppe Pavesi


Rifocalizzazione territoriale

La diversa configurazione societaria di Global Value Services e la ridefinizione della missione abbinata ad una attenta valutazione dei costi, fanno sì che ci sia l'esigenza, man mano che verranno completate le fasi della attività di trasformazione, di ripensare alla dispersione territoriale della società. Esiste quindi l'esigenza di polarizzare la presenza sul territorio concentrandola su realtà che rappresentino un valore aggiunto per il cliente e la nostra società nel nuovo ambiente tecnologico risultante dal completamento della attività di trasformazione. Accanto a sedi quali Arese, Modena Bologna e Ravenna, che già da subito evidenziano la loro non strategicità nel governo delle attività, esistono altre sedi in cui è necessario approfondire le tematiche legate alla loro permanenza o meno. Per altro verso risultano già consolidate e da mantenere, le presenze di Torino e Pomigliano, in quanto soddisfano le logiche prima annunciate.

Il piano complessivo sarà oggetto di confronto con le OOSS entro il mese di novembre 2006 per individuare le problematiche inerenti gli organici e le opportune soluzioni occupazionali.

400
S.M.R.

Luca
P. P. P.

LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Il contesto -

Il processo di sviluppo e di trasformazione che stà interessando e che interesserà la Global Value Services nei prossimi anni, a fronte della nuova missione di società di delivery infrastrutturale ed applicativo, richiede una attenta e dinamica gestione delle competenze professionali possedute dalle persone.

Le esigenze di consolidamento e di sviluppo delle competenze professionali e la costruzione di nuove skill nascono sia dalla esigenza di mantenere aggiornate le competenze professionali nel contesto di una azienda di ICT, mondo caratterizzato da una rapida evoluzione delle competenze possedute, sia dalla trasformazione in una società che fornisce servizi " on demand " in modalità " end to end " prevalentemente basati su architetture di riferimento IBM e tecnologie UMI .

610
SA
E
21

SA
Rosa Pirelli
RS

Il progetto


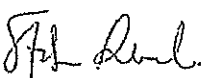
L'intervento formativo previsto si riferisce ad un arco temporale di 18 mesi.


Tale progetto tiene prevalentemente conto della fase di transformation, coniugando questo importante momento della vita aziendale con il sistema delle professioni. Il processo di "education" che ne risulta, ha la finalità di rafforzare l'investimento/specializzazione su esperienze consolidate e su nuove competenze rispondendo anche alle necessità di possedere competenze specifiche che nascono da opportunità di business non pianificato.

L'investimento del piano di education si concentra su tematiche prettamente tecniche e di prodotto legate ai cambiamenti organizzativi in atto oltrechè sul rafforzamento degli skill linguistici e di comunicazione e relazione col cliente.

In particolare oltre agli interventi specifici legati alla trasformazione tecnologica in atto ci si pone come obiettivo:

- ° Ampliare e consolidare le competenze possedute
- ° Investire sulle professioni e sulla certificazione di prodotto
- ° Adeguare gli skill alle esigenze di progetto ed alle richieste di mercato/cliente
- ° Affinare le competenze dei ruoli di interfacciamento verso i clienti
- ° Migliorare la conoscenza linguistica

920 
⇐ 


Popele Popele
RS

Il progetto sulle figure professionali tecniche


In tale contesto si collocano gli interventi formativi sulle figure professionali degli IT Specialist ,degli IT Architect, Consultant e dei Project Managers attraverso un piano di massima che nelle sue linee generali prevede la seguente articolazione :

Area	Ruoli
UMI/System Mgmt	IT Specialist / IT Architect
S.O.	IT Specialist
DB Adm	IT Specialist
Storage Mgmt	IT Specialist / IT Architect
Network Mgmt	IT Specialist / IT Architect
CSC	IT Specialist / IT Architect
Middleware (EAI)	IT Specialist / IT Architect
SAP Sist.	IT Specialist / IT Architect

Prj Mgmt	Prj Mgr
----------	---------

ERP	IT Specialist / Consultant
Linguaggi	IT Specialist
EAI	IT Specialist
Consultant	Consultant

g.c.c. Jan
E. S. S. S. S.


P. P. P. P. P.
P.P.S.

Nell'ambito del piano formativo sopra illustrato, vengono riconfermati i compiti e la composizione della Commissione paritetica sulla Formazione così come definita nell'accordo del 9 aprile 2003. La commissione avrà anche il compito di promuovere ed elaborare interventi formativi aziendali concordati tra le parti sociali con lo scopo di migliorare la competitività dell'impresa ed il potenziamento dell'occupabilità dei lavoratori così come previsto dalla legislazione vigente. Le parti si danno atto che l'intervento sopra illustrato per le figure professionali tecniche risponde ai requisiti citati e che sarà oggetto degli opportuni approfondimenti tesi a mettere a punto il progetto formativo concordato tra le parti da presentare a Fondimpresa

GIE
SRL DI

Lu.
Roberto Ruffini
RS

TRATTAMENTI

Lavoro a tempo parziale

Le parti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale puo' costituire uno strumento funzionale alla flessibilita' ed all'articolazione della prestazione di lavoro, nonché alle esigenze individuali, di famiglia, di studio e di salute. In particolare la Global Value Services consentira' anche al proprio personale con funzioni direttive la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui al art 1 bis-a Disciplina Generale sez terza CCNL con la sola eccezione degli addetti al settore Commerciale o inseriti nei piani di incentivo o che svolgano attivita' di "people manager". Resta facolta' dell'azienda l'accettazione o meno delle richieste sulla base delle proprie esigenze tecnico-organizzative e di business. Le parti concordano sull'opportunità di monitorare periodicamente l'andamento del fenomeno, verificandone l'attuazione.

Le richieste di trasformazione del contratto individuale e le relative norme amministrative e gestionali sono definite dal regolamento interno gia' in essere.

410
ca
SAR

RS
Rosa Ruffini

Provvidenze scolastiche

BORSE DI STUDIO

GV nel confermare la volontà di mantenere l'istituto per i figli di dipendenti ritiene necessario rivedere i corsi di studio in funzione degli indirizzi dell'azienda e della evoluzione dello scenario socioculturale esterno.

In tale ottica vengono ridefiniti gli importi da erogare, fermo restando l'attuale criterio di valutazione delle domande presentate.

La definizione dei corsi di studio e degli importi collegati, sono contenute nell'allegato Allegato 1. Tale elenco sarà oggetto di revisione a fronte della recente riforma scolastica.

Quanto sopra previsto in termini di borse di studio, sostituisce integralmente quanto disposto nell'accordo 5 agosto 1971 in materia.

PREMIO DI FREQUENZA

Viene confermata l'erogazione del premio ai dipendenti che frequentano corsi universitari identificati periodicamente dall'azienda secondo i criteri attualmente in essere.

GV nel confermare la volontà di mantenere l'istituto del premio di frequenza per i dipendenti, ritiene necessario rivedere i corsi di studio in funzione degli indirizzi dell'azienda e della evoluzione dello scenario socioculturale esterno.

In tale ottica vengono ridefiniti gli importi da erogare, fermo restando l'attuale criterio di valutazione delle domande presentate.

La definizione dei corsi di studio e degli importi collegati, sono contenute nell'allegato Allegato 2

Quanto sopra previsto in termini di premio di frequenza, sostituisce integralmente quanto disposto nell'accordo 5 agosto 1971 in materia.

RIMBORSO LIBRI DI TESTO PER DIPENDENTI

In merito vale quanto già previsto dall'accordo 5 agosto 1971

91C
h
S.A.R.

ful
Ripete Pirella
PS

Ristorante Aziendale sito Torino

Le parti convengono sull'opportunità di istituire un Comitato mensa paritetico composto sino ad un massimo di 4 membri aziendali 4 rappresentanti dei lavoratori. La composizione del comitato verra' definita entro il mese di settembre 2006.

Compiti e responsabilità del Comitato:

- Approvazione/variazione Menu'
- Monitoraggio della Qualita' del servizio
- Monitoraggio contributo carico dipendente.

MC
SAR

Roberto Perobef
RS

Modalita' di computo delle assenze per permesso retribuito e permesso non retribuito

Le parti convengono che le assenze per permesso verranno computate arrotondandole ai 5 minuti successivi.

Per tutto quanto non previsto nel paragrafo precedente, l'azienda continuerà a riconoscere la fruizione dei "permessi retribuiti" e i "permessi non retribuiti" secondo la consueta prassi aziendale in atto.


Permessi per visite mediche/fisioterapiche

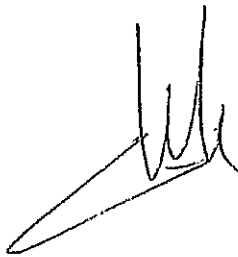
Si conferma la fruibilità secondo la consueta prassi aziendale in atto.

Polizza Marsh impiegati

L'azienda prevederà la possibilità di uniformare i criteri della gestione on line delle pratiche di richiesta di rimborso per spese mediche.

Per tutto quanto non trattato dal presente accordo, valgono gli accordi in essere.

GLC  SMR


Rosa Pirelli
AP

PROVVIDENZE AZIENDALI - ALLEGATO 1

BORSE DI STUDIO PER FIGLI DI DIPENDENTI

GLOBAL VALUE mette a concorso borse di studio a favore dei figli dei dipendenti per i seguenti corsi di istruzione media superiore o universitaria sotto specificati:

1) Istituto Tecnico Industriale

- borse di studio da € 200 - per media di votazione di 8/10;
- borse di studio da € 100 - per media di votazione da 7 a 7,9/10 riportate nel precedente anno scolastico;

2) Istituto Tecnico Commerciale e Istituto Tecnico Femminile

- borse di studio da € 200 - per media di votazione di 8/10;
- borse di studio da € 100 - per media di votazione da 7 a 7,9/10 riportate nel precedente anno scolastico.

3) Liceo Classico e Liceo Scientifico

- borse di studio da € 200 - per media di votazione di 8/10;
- borse di studio da € 100 - per media di votazione da 7 a 7,9/10 riportate nel precedente anno scolastico.

4) Università

a) Facoltà di Ingegneria

- borse di studio da € 500 - per media di votazione di 27/30;
- borse di studio da € 300 - per media di votazione da 24 a 26/30 riportate nel precedente anno accademico.

b) Facoltà di Informatica

- borse di studio da € 500 - per media di votazione di 27/30;
- borse di studio da € 300 - per media di votazione da 24 a 26/30 riportate nel precedente anno accademico.

c) Facoltà di Chimica, Fisica, Giurisprudenza, Matematica, Economia e Commercio e Scuola di Amministrazione Industriale dell'Università di Torino.

- borse di studio da € 300 - per media di votazione di 27/30;
- borse di studio da € 200 - per media di votazione da 24 a 26/30 riportate nel precedente anno accademico.

Handwritten signature: GLE J. Ref. R.

Handwritten signature: Global Value
Handwritten signature: Paolo Pirelli
Handwritten signature: PA

PROVVIDENZE AZIENDALI - ALLEGATO 2

PREMI DI FREQUENZA SCOLASTICA PER DIPENDENTI

I premi di frequenza riconosciuti sono relativi ai soli dipendenti iscritti alle facoltà universitarie previste e sotto riportate:

- 1) Facoltà di Ingegneria € 250
- 2) Facoltà di Fisica € 250
- 3) Facoltà di Matematica € 250
- 4) Facoltà Informatica € 250

- 5) Facoltà di Economia e Commercio € 200

Le
gic
Michael

Uli
Popolo
Reuber
RA

Premio di Risultato

Le parti, così come previsto dall'art. 9 Disciplina Generale, sezione terza del C.C.N.L. dell'Industria Metalmeccanica Privata e del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993", considerate le dinamiche interne a Global Value Services, hanno concordato di istituire un nuovo premio di risultato di durata quadriennale, con erogazione a luglio dell'anno successivo a quello di competenza, legato al miglioramento del servizio erogato al cliente, livello di produttività, all'andamento economico dell'Azienda.

Il premio di risultato è costituito dai seguenti indicatori :

- **Service Level Agreement (S.L.A.)** – livello di servizio al cliente.

Indicatore che definisce, in termini misurabili, i parametri del livello di servizio definito tra fornitore e clienti e da quest'ultimo atteso

- **Utilization Rate (U.R.)** – livello di produttività.

Indicatore che misura l'utilizzo delle risorse in una determinata area in un periodo definito.

- **Gross Profit (G. P.)** – livello di redditività.

Rappresenta la differenza tra Ricavi e Costi rapportata ai Ricavi.

Definizioni, formule per l'individuazione dell'importo da erogare , valori di riferimento sono contenute nelle schede tecniche.

Il valore del premio sarà costituito per il primo anno da due addendi e precisamente lo SLA (service level agreement) e l'UR (utilization rate) e per gli anni successivi da tre addendi e precisamente: SLA (service level agreement), UR (utilization rate) e GP (gross profit)

La struttura del premio è così definita:

anno 2006 SLA + UR

2007/08/09 SLA + UR + GP

La ponderazione del peso tra gli indicatori viene definita come da tabella di seguito:

Indicatore	2006	2007	2008	2009
SLA	66%	60%	56%	50%
UR	34%	31%	30%	30%
GP	no	9%	14%	20%

GIC ← *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

Service Level Agreement

Definizione: Il Service Level Agreement (SLA) definisce i parametri dell'accordo tra un fornitore di servizio e un Cliente e specifica, in termini misurabili, il contenuto del servizio che deve essere fornito

Il Service Level Agreement prevede valori di soglia che evidenziano la performance del Servizio in un determinato spazio temporale rispetto a valori concordati

Target: : indica il livello target a cui deve tendere la performance del servizio

Minimo: : indica il livello minimo che deve essere garantito

Formula per il calcolo

Numero di indicatori per i quali è stato superato l'obiettivo target
----- *100 = SLA %
Numero totale degli indicatori

Formula per l'individuazione dell'importo da erogare:

La modalità di calcolo utilizzata è quella dell'interpolazione lineare tra i valori punto percentuale definiti nell'allegato.

Valore di riferimento:

Media annua dei valori mensili da gennaio a dicembre

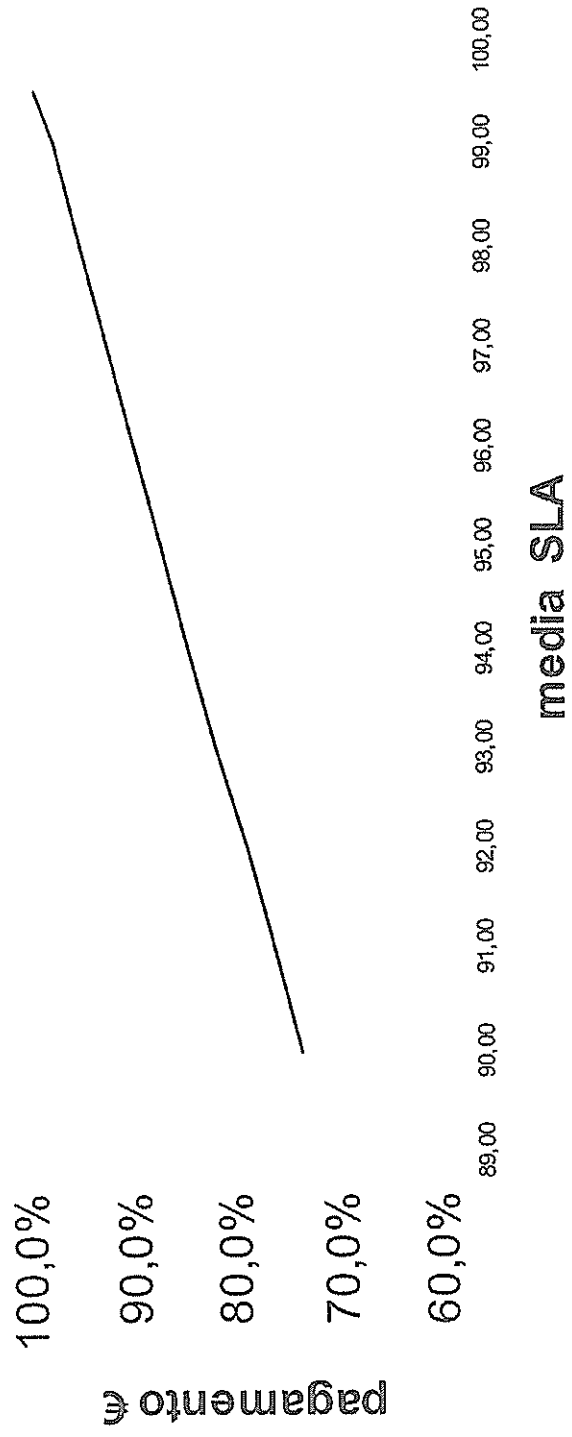
Ente certificatore: Service Management

412
h
ALL 1

h
P. P. P.
P. P. P.

410

CURVA PAGAMENTO SLA



R. A.

Rafael M. S.

Valori punto percentuale SLA

99,50	100,0%
99	98,3%
98	95,6%
97	92,9%
96	90,2%
95	87,5%
94	84,8%
93	82,1%
92	79,4%
91	76,7%
90	74,0% valore di ingresso

Handwritten notes:
410
E
BIA

Handwritten mark: RJ

Handwritten signature: Popoli Rusby

Utilization Rate

Definizione: l'Utilization Rate (U.R.) misura l'utilizzo delle risorse di una determinata area in un periodo definito. Viene misurata in maniera percentuale calcolando le ore produttive rispetto alle ore teoriche

L'indicatore dell'U.R. sarà misurato sui "Performer" ossia le risorse delle unità di delivery strettamente correlate al business.

Tali unità di delivery sono definite nell'allegato che segue.

La formula di calcolo è:
$$\frac{\text{Billable} + \text{Chargeable}}{\text{Ore teoriche} + \text{Ore straordinarie}} * 100 = \text{U.R. \%}$$

Descrizione Tipo Attività

Billable - Attività legate ad un contratto Cliente che portano a dei ricavi

Chargeable - Attività legate ad investimenti dell'Azienda o attività di supporto non oggetto di ricavi diretti

Formula per l'individuazione dell'importo da erogare:

La modalità di calcolo utilizzata è quella dell'interpolazione lineare tra i valori punto percentuale definiti nell'allegato.

Valore di riferimento:

Media annua dei valori mensili da gennaio a dicembre.

Ente certificatore: Resource Management

Wie = d SHRE

RS
Ripoli Ruskef

Allegato: identificazione unità di delivery strettamente correlate al business

ITD	AMS
EIRI0 Processes, BC/RM & IT Sec. EIRL0 Measures, Charge & SLA EIRE0 Delivery Center EIRD0 Engagement Services EIRX0 OIS & IT Architect EIZ00 Transition & Transformation	EISA0 Engagement EISAC Centro-Sud EISAZ CO-Publikompass EISAS ERP EISAX Nord-Est EISAA Nord-Ovest EISAE PLM & Eng.System EISAW Sistemi informativi

Ai fini dell'identificazione delle aree sopra indicate fa testo il codice di Centro di Costo.

L'elenco dei Centri di Costo riferiti alle unità di delivery può essere soggetto ad aggiornamenti in conseguenza di evoluzioni organizzative.

Le variazioni significative saranno oggetto di confronto in sede sindacale.

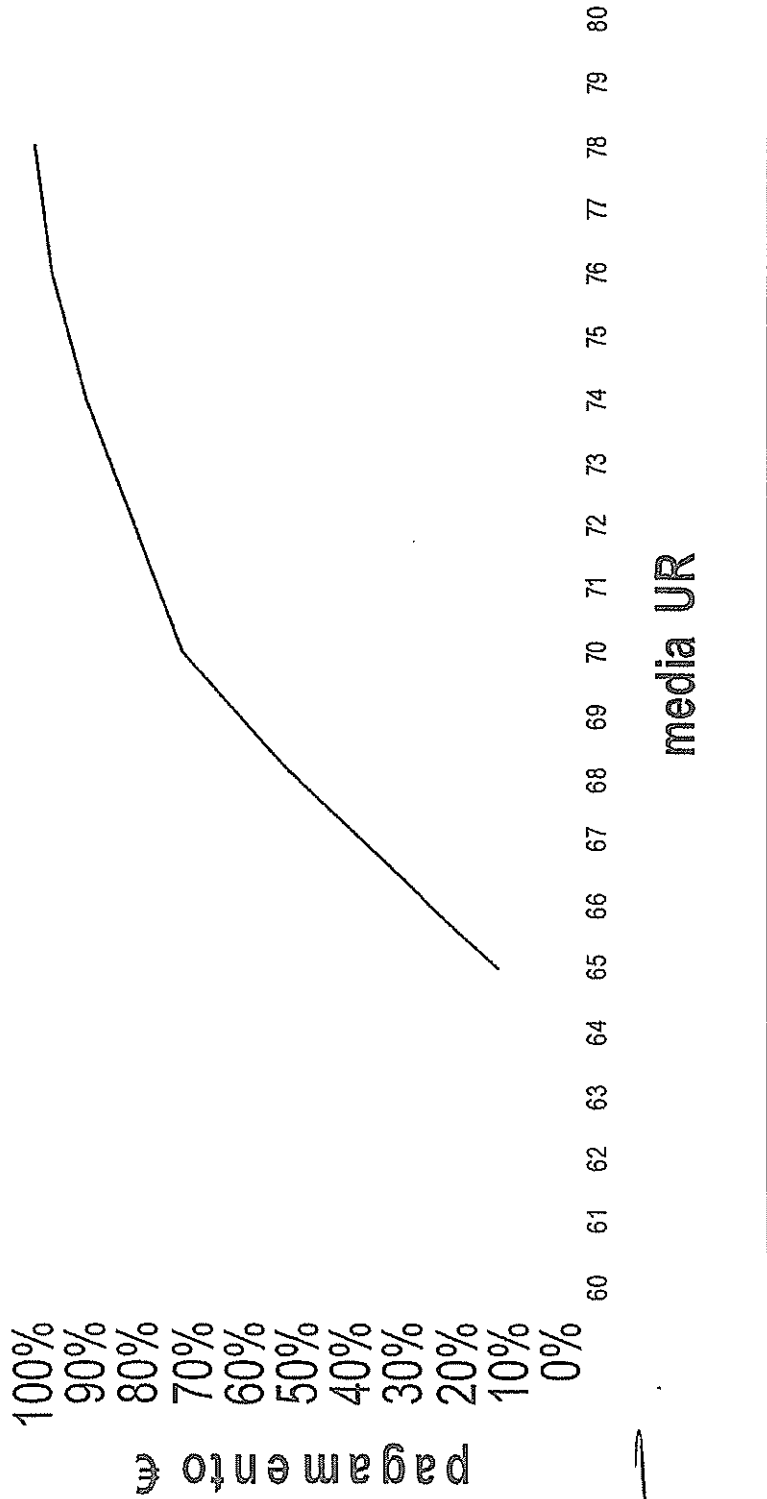
gic e In SAR

Chil
Rogier Roubey
RS

GLC

che
= SRD

CURVA PAGAMENTO UR



[Handwritten signature]

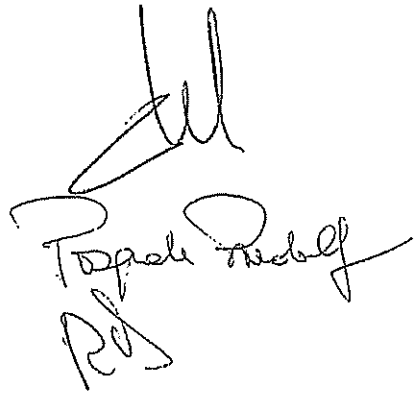
Valori punto percentuale UR

78	100%
76	97%
74	90%
72	81%
70	72%
68	50%
66	25%
65	12% valore di ingresso

22

Global Value

all = in SAR


Topali Rebel

Gross Profit

Definizione: il Gross Profit % (GP%) rappresenta la differenza tra Ricavi e Costi rapportata ai Ricavi.

La formula di calcolo è:

$$\frac{\text{Ricavi} - \text{Costi}^1}{\text{Ricavi}} * 100 = \text{GP\%}$$

secondo le regole US GAAPs (General Accepted Accounting Principles).

Ricavi: compensi per il servizio erogato.

Costi: oneri che l'impresa sostiene per procurarsi le merci, i servizi e i fattori produttivi necessari alla sua attività.

Costi¹

- Includono:
 - costi del personale diretto
 - acquisti da fornitori: HW, SW, Manutenzioni, Vendors
- Escludono:
 - spese generali e amministrative
 - oneri diversi (interessi passivi, perdite su crediti).


Valore di riferimento:

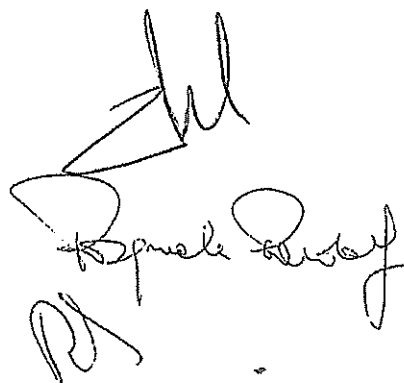
Valore annuo

Formula per l'individuazione dell'importo da erogare:

La modalità di calcolo utilizzata è quella dell'interpolazione lineare.

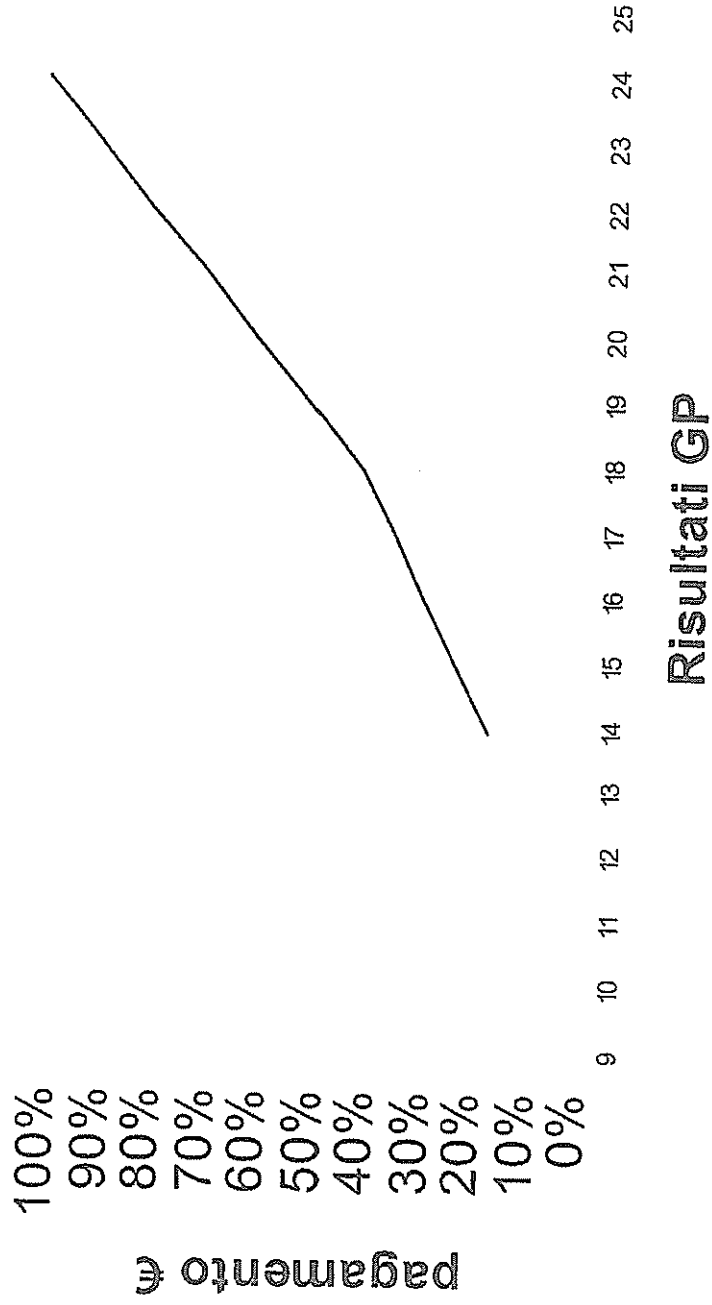
Ente certificatore: Finance

41C = 



all \approx *AR*

CURVA PAGAMENTO GP



AR
Responsabile

Valori punto percentuale GP

24	100%
23	90%
22	80%
21	70%
20	60%
19	50%
18	40%
17	34%
16	28%
15	22%
14	16% valore di ingresso

25

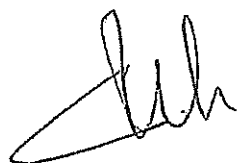

GlobalValue

all \approx 17.5

12/10/2019
Rogelio Peralta

Le parti concordano sulla opportunità di valutare l'andamento del nuovo premio di risultato monitorandolo sia nella sua fase iniziale che a regime attraverso la costituzione di un apposito Osservatorio paritetico. L'Osservatorio che sarà composto da...4... Rappresentanti dell'Azienda e da ...4... Rappresentanti Sindacali si riunirà di regola una volta all'anno (entro giugno) e prenderà in esame gli andamenti degli indicatori alla luce dei dati disponibili.

GIC = Dr. Stefano


Roberto Bruscia


Modalità di erogazione del premio

Entro il mese di giugno di ogni anno nell'apposito incontro previsto nell'ambito dell'Osservatorio, verrà illustrato il calcolo degli addendi ed il conseguente valore totale lordo del PdR che è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione.

Il premio di risultato definito sarà erogato attraverso un meccanismo che preveda la corresponsione di una quota mensile per 12 mensilità di 110,39 € per le categorie dalla 1° alla 4°, 118,15 € per la categoria 5°, 126,99 € per la categoria 6°, 143,44 € per la categoria 7° e da un conguaglio nel mese di luglio.

Il premio, quindi, sarà formato da:

- quota mensile premio
- conguaglio definito nel mese di giugno ed erogato nel mese di luglio dell'anno successivo all'anno di competenza.

Il valore del premio sarà quindi dato dalla somma delle quote mensili più il conguaglio del mese di luglio.

Tale valore, al 100% del raggiungimento di tutti gli obiettivi previsti, sarà pari agli ammontari sotto riportati.

anno	2006	2007	2008	2009
1°-4° liv.	2198,68	2417,68	2635,68	2924,68
5° liv.	2291,80	2510,80	2728,90	3017,80
6° liv.	2523,88	2773,88	3023,88	3353,88
7° liv.	2791,28	3060,28	3227,28	3681,28

Di cui:

totale quota mensile

anno	2006	2007	2008	2009
1°-4° liv.	1324,68	1324,68	1324,68	1324,68
5° liv.	1417,80	1417,80	1417,80	1417,80
6° liv.	1523,88	1523,88	1523,88	1523,88
7° liv.	1721,28	1721,28	1721,28	1721,28

Totale conguaglio al 100% del raggiungimento di tutti gli obiettivi previsti

anno	2006	2007	2008	2009
1°-5° liv.	874	1093	1311	1600
6° liv.	1000	1250	1500	1830
7° liv.	1070	1339	1606	1960

Nel medesimo mese di luglio viene erogato un anticipo del premio per l'anno in corso. Tale anticipo è determinato nei seguenti ammontari:

GLC e h Anil

[Signature]
[Signature]
RA

luglio 2006
livelli da 1° a 5° 612 €
6° livello 700 €
7° livello 750 €

luglio 2007
livelli da 1° a 5° 656 €
6° livello 750 €
7° livello 803 €

luglio 2008
livelli da 1° a 5° 787 €
6° livello 900 €
7° livello 964 €

luglio 2009
livelli da 1° a 5° 960 €
6° livello 1098 €
7° livello 1176 €

Qualora l'ammontare anticipato risulti superiore al premio definito, la differenza verrà recuperata.

Tutti gli importi sopra indicati si intendono lordi.

L'importo annuo relativo all'incremento di cui al presente accordo, risultante dall'applicazione dei calcoli relativi agli indicatori precedentemente individuati, è da intendersi per le categorie contrattuali dalla 1° alla 5°. Per gli appartenenti alle altre categorie l'importo sarà determinato moltiplicando il valore ottenuto da dette categorie per i coefficienti sotto riportati:

1/5 ctg.	Coeffic. 1,000
6 ctg.	Coeffic. 1,144
7 ctg.	Coeffic. 1,225

Per tutti i lavoratori l'importo giornaliero del PdR è determinato sulla base dell'importo annuo diviso 12 e ulteriormente diviso per 26, mentre quello orario è determinato sulla base dell'importo annuo diviso 12 e ulteriormente diviso 173.

Il Premio viene maturato a fronte di effettiva presenza ed i periodi di servizio superiori ai 15 giorni mensili vengono considerati come mese intero ed è erogato a tutto il personale in forza al 30 giugno dell'anno di pagamento.

Per il personale assunto in corso d'anno e per i dipendenti a part time verrà corrisposto pro quota.

Sono altresì considerati utili per la maturazione del premio i permessi retribuiti, le assenze dovute a malattia, infortunio e maternità (esclusa l'assenza facoltativa) e i periodi di ferie/par.

Le parti definiscono l'importo del PdR in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti.

Le parti concordano che gli importi definiti a titolo di PdR sono anche comprensivi dei trattamenti prima definiti a fronte del raggiungimento di particolari anzianità aziendali


412 € in SAR



RA
Ripoli Ripoli
[Signature]

(premio aziendale di anzianità, premio di fedeltà, orologio) che cessano, salvo quanto specificatamente previsto alla voce anzianato, a far data dal presente accordo.

Le parti si danno atto che il Premio di Risultato, di cui al presente accordo, rientra nell'ambito dei sistemi di incentivazione collettiva di cui all'art.2 del decreto legge 25 marzo 1997 n° 677 convertito in legge il 23 maggio 1997 n° 135 e successive modifiche e integrazioni attese le connotazioni di incertezza in ordine alla corresponsione ed all'ammontare del PdR.

Il presente accordo in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Metalmeccanici avrà vigore sino al 31/12/2009, salvo quanto eventualmente espressamente previsto ai singoli punti e si intenderà rinnovato se non disdettato entro il 30/9/2009.

all 


Rizpoli Rustof


Anzianato

Le parti convengono che, vista la nuova configurazione del PdR ed i relativi importi economici previsti questi tengano anche conto di quanto corrisposto ai dipendenti sotto le voci :

- Premio aziendale di anzianità 25/30/35/40 anni
- Premio di Fedeltà
- Orologio al compimento del trentesimo anno di servizio in azienda

che cessano quindi di esistere a far data dalla presente.

Le parti convengono di prevedere un periodo transitorio, che scadrà il 31 dicembre 2010, in cui al personale in forza che matura, secondo le regole preesistenti , qualcuno dei trattamenti sopra elencati verrà corrisposto il relativo trattamento secondo le regole in atto.

410 e da SPK

RS
Dip. P. P. P.