

Lrh S.p.A. LECCO	
30 LUG. 2008	
PROT.	ASSEGNAZIONI
234-08-10	

VERBALE DI ACCORDO

In data 21 luglio 2008 presso gli uffici della LARIO RETI HOLDING S.p.A. si sono incontrati:

- la LARIO RETI HOLDING S.p.A. rappresentata dall' Ing. [redacted] e dalla Dr.ssa [redacted], con l'assistenza di Confindustria Lecco nella persona del dotto [redacted]
- la R.S.U. della LARIO RETI HOLDING S.p.A., nelle persone dei Sigg.ri [redacted]

per esaminare le problematiche emerse in seguito alla costituzione della LARIO RETI HOLDING S.p.A. attraverso la fusione per unione di alcune società operanti sul territorio della provincia di Lecco

Premesso che

1. in data 21/04/2008 è stata costituita la società Lario reti holding S.p.A. con operazione di fusione per unione di sei società operanti sul territorio della provincia di Lecco:
 - a. Acel S.p.A.
 - b. Ciab S.p.A.
 - c. Ecosystem Reti S.p.A.
 - d. Ecosystem S.p.A.
 - e. Rio Torto Servizi S.p.A.
 - f. Rio Torto Reti S.p.A.
2. le motivazioni della predetta operazione furono ricondotte alla necessità di costituzione di un soggetto in grado di produrre le necessarie economie di scala per poter fronteggiare, in termini generali, la liberalizzazione dei servizi pubblici in essere sul mercato e più concretamente: l'affidamento della gestione del ciclo idrico integrato, la partecipazione alla selezione del soggetto provinciale per l'erogazione dell'acqua, la liberalizzazione del servizio di distribuzione del gas;
3. è stato esperito l'esame congiunto ai sensi e per gli effetti della procedura di cui all'art. 47 legge 1990 n. 428, terminata con la sottoscrizione del verbale di accordo del 26/03/2008;
4. I rapporti di lavoro in essere presso le società cedute sono proseguiti senza soluzione di continuità con la Lrh S.p.A., con il mantenimento del trattamento economico e normativo precedentemente in essere nelle singole società cedute;
5. dalla data di fusione è stato condotto un confronto tra le parti finalizzato all'omogeneizzazione e all'armonizzazione dei differenti trattamenti economici e normativi in essere nelle società coinvolte nella fusione

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

[redacted]

➤ Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

➤ **Contratto di Riferimento**

Per i dipendenti LRH trova applicazione il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore gas – acqua.

➤ **Orario di Lavoro Settimanale**

Troverà applicazione l'orario di lavoro previsto dal Ccnl, attualmente fissato a 38,5 ore settimanali. I lavoratori attualmente in forza che godono di un trattamento di miglior favore, derivanti dal mantenimento di situazioni pregresse, saranno chiamati a scegliere, prima dell'entrata in vigore di tale accordo, tra:

- L'accantonamento della maggior prestazione alla banca ore, prevedendo il riconoscimento della sola maggiorazione: resta inteso che il recupero di tale maggior prestazione potrà avvenire, in via preferenziale, il venerdì pomeriggio e senza il funzionamento semestrale previsto in via generale per l'istituto "banca ore"
- La retribuzione della maggior prestazione verrà valorizzata come lavoro straordinario, sulla base della retribuzione mensile individuale

L'azienda, a fronte di richieste specifiche e individuali motivate, erogherà permessi permanenti di validità semestrale tali da consentire la riduzione a 38 o 36 ore settimanali dell'orario di lavoro, da imputare all'ultimo giorno lavorativo della settimana.

Le modalità tecniche della maturazione e fruizione delle ferie avverrà come da allegato 1.

➤ **Orario di Lavoro Giornaliero**

Si applica una ripartizione omogenea dell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro "standard" prevede la ripartizione su cinque giorni da lunedì a venerdì, così illustrata: quattro giorni a 7.45 ore e un giorno 7.30 ore.

Qualora dovessero insorgere esigenze organizzative /tecnico - produttive potranno essere analizzate tra le parti differenti ripartizioni dell'orario di lavoro giornaliero; a titolo esemplificativo e non esaustivo: turni, ripartizione dell'orario settimanale su sei giorni.

L'orario è da ritenersi rigido per tutte le figure coinvolte nell'operatività aziendale (operai + impiegati tecnici). In tal caso l'orario sarà:

da lunedì a giovedì	8.00 - 12.00 / 13.00 - 16.45
venerdì	8.00 - 12.00 / 13.00 - 16.30

L'orario è flessibile per le figure non coinvolte dall'operatività.

La flessibilità è di 45 minuti in ingresso, con recupero, in eguale misura, sull'uscita serale; è mantenuta fissa la fascia della pausa pranzo.

In tal caso l'orario sarà:

da lunedì a giovedì	8.00 (con flessibilità di 45 min) - 12.30 // 13.30 - 16.45 (con flessibilità di 45 min)
venerdì	8.00 (con flessibilità di 45 min) - 12.30 // 13.30 - 16.30 (con flessibilità di 45 min)

Va garantita su ciascun giorno lavorativo la prestazione stabilita.

Specificatamente per il personale addetto al contatto con il pubblico la flessibilità è da intendersi entro l'orario di apertura degli sportelli.

Allo stato attuale la flessibilità è di 30 minuti sull'ingresso, con altrettanta flessibilità sull'uscita serale; è mantenuta fissa la fascia della pausa pranzo.

In tal caso l'orario sarà:

da lunedì a giovedì	8.00 (con flessibilità di 30 minuti) - 12.00 / 13.00 - 16.45 (con flessibilità di 30 minuti)
venerdì	8.00 (con flessibilità di 30 minuti) - 12.00 / 13.00 - 16.30 (con flessibilità di 30 minuti)

Va garantita su ciascun giorno lavorativo la prestazione stabilita.

Al personale in part-time viene applicato il regime di orario specifico in relazione alle aree aziendali in cui opera.

➤ Ritardi

Il ritardo deve rappresentare una eccezione. Quanto di seguito delineato non è da intendersi come legittimazione dello stesso. Si stabilisce di gestire i ritardi, dal punto di vista meramente amministrativo, come segue:

- Fino a 2 minuti (compresi): tolleranza
- Fino a 5 minuti (compresi): recupero al termine dell'orario di lavoro giornaliero (timbratura serale - no pausa pranzo) dei medesimi minuti effettuati di ritardo (es 8.03 recupero di 3 minuti sulla sera)
- Fino a 15 minuti (compresi): tre proposte di compensazione: recupero al termine dell'orario di lavoro (sera) della medesima giornata di quindici minuti fissi - utilizzo di un quarto d'ora di ex festività - trattenuta di un quarto d'ora. (es 8.06 recupero di 15 minuti sulla sera oppure consumo di 15 minuti di ex festività oppure trattenuta di 15 minuti).
- Oltre i 15 minuti: il conteggio avviene a quarto d'ora in eccesso, sempre con le tre modalità di compensazione

➤ Docce

Negli ultimi 5 minuti dell'orario di lavoro serale è prevista la possibilità per gli operai e i tecnici operativi di accedere agli spogliatoi per farsi la doccia.

➤ Istituti

Si applica quanto previsto dal contratto vigente e in particolare:

Ferie

Il monte ore ferie maturabile per anno corrisponde a quanto previsto dal Ccnl (attualmente 22 giornate per un orario settimanale ripartito su cinque giorni), con maturazione da gennaio a dicembre.

Per i lavoratori provenienti dalla Ecosystem SpA e dalla Ecosystem Reti SpA si provvederà a variare il periodo di competenza di maturazione ferie.

Allo stato attuale si presentano molteplici situazioni, conseguenti al precedente mantenimento di situazioni di miglior favore e che saranno gestite come di seguito specificato:

- 26 giorni lavorativi: mantenimento
- diversi quantitativi di giorni lavorativi: mantenimento del miglior favore oppure monetizzazione della differenza tra quanto maturato e i due quantitativi considerabili standard (22 o 26). Tale scelta verrà effettuata una sola volta, entro un mese dall'entrata in vigore del presente accordo.

L'eventuale monetizzazione verrà corrisposta nella mensilità di gennaio di ciascun anno (con conguaglio delle ore in caso di interruzione in corso d'anno del rapporto di lavoro) e sarà calcolata con riferimento al livello retributivo del mese di gennaio di competenza.

Godimento: a frazione minima di mezza giornata, con conteggio orario del consumo.

Annualmente verranno definiti in sede sindacale i criteri per la pianificazione del consumo delle ferie.

Residuo anno precedente: godimento secondo quanto previsto dal Ccnl (attualmente 30 aprile).

Ex festività

Il Ccnl prevede tre giorni da godere e la giornata del 4 novembre da retribuire.

Godimento: a frazione minima di quindici minuti, arrotondato per eccesso.

Residuo anno precedente: secondo quanto previsto dal Ccnl, con liquidazione nella retribuzione del mese di gennaio.

Semi festività

Viene mantenuto l'istituto delle tre semifestività annuali che viene esteso anche ai lavoratori ex Ecosystem.

Viene concordemente stabilita la fruizione di un consumo standard nella mezza giornata antecedente la Pasqua, il Natale, il Capodanno.

S. Patrono

Trova applicazione quanto previsto dal Ccnl: patrono sede di lavoro.

In linea teorica si mantiene il godimento effettivo distinto per sedi.

Si definisce una clausola di elasticità per eventuale godimento diverso, teso all'ottimizzazione del calendario annuale che, come già sopra evidenziato, sarà soggetto di confronto tra le parti.

➤ **Rol**

È un istituto non previsto dall'attuale contratto, ma che alcuni lavoratori si trovano a godere per mantenimento di precedenti e migliori condizioni.

Viene stabilita l'abolizione dell'istituto con conseguente monetizzazione della differenza tra il quantitativo di rol e le eventuali semifestività riconosciute in più.

La monetizzazione verrà corrisposta nelle retribuzioni di gennaio di ciascun anno (con possibilità di conguaglio in caso di interruzione in corso d'anno del rapporto di lavoro) e sarà calcolata con riferimento al livello retributivo del mese di gennaio di competenza.

➤ **Nascita figli**

Viene esteso a tutti i dipendenti il miglior favore di un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita figli.

➤ **Permessi per visite mediche**

Sono considerati retribuiti i periodi di assenza dal lavoro per visite mediche e accertamenti sanitari (ad esclusione di quelli derivanti dall'ottenimento di certificati di idoneità) documentati da appositi certificati rilasciati dai competenti Enti sanitari. Viene inoltre riconosciuta una stima di buon senso del tempo viaggio sede lavoro - luogo visita medica.

Non sono riconosciute in tale istituto le cure odontoiatriche, se non quelle effettuate presso l'ASL.

➤ **Riposi compensativi**

I riposi compensativi vengono ricondotti a quanto stabilito dalla contrattazione nazionale (che ha recepito il D. Lgs. 66/2003). In particolare si applicherà in maniera integrale (riposo e maggiorazione) quanto previsto per: riposo giornaliero (artt. 23, 25, 27), riposo settimanale (art 27) e riposo fisiologico (art. 27).

Come migliori condizioni rispetto al Ccnl, solo ai fini della determinazione della durata del riposo fisiologico, (fascia 00-6.00) viene definito quanto segue:

- Per effettive prestazioni lavorative minori o uguali a ore 2, il lavoratore riposerà per ore due, slittando di due ore l'ingresso mattutino
- Per effettive prestazioni lavorative maggiori di ore 2, il lavoratore riposerà per la durata pari all'effettiva prestazione, posticipando l'orario d'ingresso mattutino
- Per effettive prestazioni lavorative maggiori di ore 5, il lavoratore riposerà per l'intera giornata lavorativa

Quanto sopra vale per interventi non programmati sia del personale in servizio di reperibilità che del personale non in servizio di reperibilità.

→ Resta inteso che il lavoratore, se reperibile, riprende il normale servizio di reperibilità al termine dell'orario di lavoro.

➤ **Indennità di Reperibilità**

Si definisce di retribuire l'indennità di reperibilità a giornate intere.

Pertanto, eventuali cambi di reperibilità in termini di ore, non vengono indennizzati: sarà cura dei due lavoratori interessati procedere allo "scambio di favore".

Si indennizza la reperibilità di tipo A, indipendentemente dal fatto che il servizio venga svolto nelle due modalità previste dal Ccnl (A e B).

Dato quanto sopra due saranno le indennità erogate: quella relativa alla fascia 10-18 ore (definita feriale) e quella relativa alla fascia 18-24 ore (definita festiva).

Si definisce l'adeguamento dell'indennità medesima all'indice Istat al 31/12 dell'anno precedente.

→ Per il 2008, le indennità di reperibilità per la fascia feriale e la fascia festiva ammonteranno rispettivamente a € 34,30 e a € 44,10 al lordo delle ritenute fiscali di legge.

➤ **Prestazione resa in reperibilità**

La prestazione svolta in reperibilità viene riconosciuta in base a quanto previsto dal Ccnl, con le maggiorazioni appropriate e con gli appositi riposi compensativi.

Ove la prestazione in reperibilità richieda un tempo di viaggio, viene riconosciuto un tempo standard pari a 30 minuti, retribuiti con una maggiorazione fissa del 30%.

Viene riconosciuto un rimborso chilometrico pari a: distanza casa-sede di lavoro (e ritorno), con riferimento alla tariffa Aci prevista per il seguente tipo di veicolo: Fiat Punto Elx, 1200, 5 porte, 20.000 km di percorrenza annua. Oggi, adottando il criterio ex Acel, il rimborso chilometrico ammonta a € 0.3138. La tariffa sarà rivista annualmente con decorrenza 1° gennaio ed eventualmente variata in relazione a uno scarto del +/- 10%.

Dalla sede di lavoro il lavoratore, che dovrà effettuare la prestazione in reperibilità, è tenuto ad utilizzare i mezzi aziendali.

➤ **Premio di prestazione per emergenza notturna (fascia 0 – 6 a.m.)**

Viene riconosciuto un premio pari a € 25,00 al lordo delle ritenute fiscali di legge per ogni prestazione che viene svolta nella fascia oraria 0-6, indipendentemente dalla durata e dall'inizio della medesima.

Il riconoscimento di tale premio risulta dal rapportino giornaliero o dal foglio straordinario mensile che il lavoratore è tenuto a compilare regolarmente ed a fare siglare per autorizzazione alla liquidazione dal proprio responsabile.

La liquidazione di tale premio è mensile.

➤ **Lavoro straordinario**

Lo straordinario risulta dal rapportino giornaliero o dal foglio straordinario mensile che il lavoratore è tenuto a compilare regolarmente ed a fare siglare per autorizzazione alla liquidazione dal proprio responsabile.

Lo straordinario scatta al compimento della prima mezz'ora e successivamente a quarti d'ora, con arrotondamento per difetto.

Le maggiorazioni applicate saranno quelle previste dal Ccnl.

Solo ai fini economici, senza alcun impatto sulla normativa dell'orario di lavoro, vengono liquidate le prestazioni straordinarie anche alle figure inquadrare come direttivi nei 7° e 8° livelli, purché autorizzate preventivamente, ad eccezione dei lavoratori che sigleranno ex novo o manterranno in essere un accordo di forfettizzazione per prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro.

Si stabilisce un limite massimo annuale di ore di straordinario pari a 150. In questo limite non si intendono comprese le prestazioni svolte in reperibilità / gestione emergenze.

➤ **Banca ore**

Si istituisce la banca ore, con funzionamento semestrale:

- Il lavoratore è chiamato ogni inizio anno a decidere per la liquidazione dello straordinario o l'accantonamento a banca ore, nelle due ipotesi del 100% o del 50%, con riconoscimento della sola maggiorazione
- Le prestazioni straordinarie svolte nel primo semestre dell'anno potranno essere recuperate nel secondo semestre
- Le prestazioni straordinarie svolte nel secondo semestre dell'anno potranno essere recuperate nel primo semestre anno successivo.

➤ **Indennità acque reflue**

Il riconoscimento dell'indennità acque reflue risulta dal rapportino giornaliero o dal foglio straordinario mensile che il lavoratore è tenuto a compilare regolarmente ed a fare siglare per autorizzazione alla liquidazione dal proprio responsabile.

L'indennità viene riconosciuta con arrotondamento alla giornata o alla mezza giornata:

- Giornata: 1,55 € al lordo delle ritenute fiscali di legge
- Mezza giornata: 0,75 € al lordo delle ritenute fiscali di legge

Solo per coloro che riceveranno da parte della società una espressa indicazione a prestare continuativamente la propria prestazione lavorativa sugli impianti di depurazione l'importo è aumentato a € 3,10 al lordo delle ritenute fiscali di legge per ogni giorno e ad € 1,55 al lordo delle ritenute fiscali di legge per ogni mezza giornata di effettiva prestazione.

La liquidazione di tale indennità è mensile.

➤ **Indennità maneggio denaro**

Nel caso in cui l'azienda prevedesse questa attività, verrà riconosciuta la relativa indennità in base a quanto previsto dal Ccnl e sempre attraverso l'evidenziazione nel rapportino giornaliero / foglio straordinario mensile, previa autorizzazione del responsabile.

➤ **Indennità turno**

Il riconoscimento dell'indennità turno risulta dal rapportino giornaliero o dal foglio straordinario mensile che il lavoratore è tenuto a compilare regolarmente ed a fare siglare per autorizzazione alla liquidazione dal proprio responsabile.

Si definisce che per gli attuali lavoratori chiamati ad effettuare la prestazione in turno, a effettivo mantenimento dello stesso, trova applicazione l'attuale modalità di calcolo della relativa indennità a titolo di miglior favore. Nel caso di uscita dal turno, sempre a miglior favore, viene applicato quanto previsto dall'ex art 25 del Ccnl 1995 punto b.

Nel caso in cui venisse coinvolto in turni di lavoro una figura precedentemente non impiegata (o nuova assunzione o lavoratore prima a giornata) l'indennità turno viene riconosciuta secondo quanto previsto dal Ccnl vigente.

➤ **Indennità guida**

Il riconoscimento dell'indennità guida, come normata dal Ccnl, risulta dal rapportino giornaliero o dal foglio straordinario mensile che il lavoratore è tenuto a compilare regolarmente ed a fare siglare per autorizzazione alla liquidazione dal proprio responsabile.

L'indennità è riconosciuta nei termini di € 1,00 al lordo delle ritenute fiscali di legge al giorno e di € 0,50 al lordo delle ritenute fiscali di legge per la mezza giornata, al conducente del mezzo, con liquidazione mensile. Si ribadisce che le infrazioni commesse dal lavoratore sono di totale responsabilità del lavoratore.

➤ **Indennità di mobilità di intervento**

Viene definito e concordato tra le parti il riconoscimento di una nuova indennità chiamata "indennità mobilità di intervento".

Dovrà risultare dal rapportino giornaliero o dal foglio straordinario mensile che il lavoratore è tenuto a compilare regolarmente ed a fare siglare per autorizzazione alla liquidazione dal proprio responsabile.

L'indennità è riconosciuta nei termini di € 1,00 al lordo delle ritenute fiscali di legge al giorno e di € 0,50 al lordo delle ritenute fiscali di legge per la mezza giornata, con liquidazione mensile.

Tale indennità si intende riconosciuta ai componenti della squadra operativa che, pur non conducendo il mezzo, sono chiamati a prestare la propria attività lavorativa in situazioni di "mobilità". Di conseguenza la somma tra indennità guida e indennità mobilità di intervento non potrà in ogni caso superare l'ammontare di € 1,00 al lordo delle ritenute fiscali di legge al giorno o di € 0,50 al lordo delle ritenute fiscali di legge per la mezza giornata.

➤ **Gettone chiamata telefonica fuori orario**

Al personale tecnico e operativo non reperibile, ma classificato formalmente come "disponibile", che viene contattato telefonicamente fuori orario, per risolvere situazioni di specifica competenza, viene riconosciuto un "gettone chiamata telefonica" pari a € 10 al lordo delle ritenute fiscali di legge.

Il riconoscimento di tale gettone risulta dal rapportino giornaliero o dal foglio straordinario mensile che il lavoratore è tenuto a compilare regolarmente ed a fare siglare per autorizzazione alla liquidazione dal proprio responsabile.

La liquidazione di tale gettone è mensile.

➤ **Servizio Mensa**

Lavoratori Full Time: viene stabilito quanto segue:

- per il personale addetto stabilmente o eccezionalmente ai distretti periferici e alla sede della costituenda Patrimoniale viene erogato un ticket del valore di € 10 per ciascuna giornata ordinaria che presenta un'effettiva prestazione minima di 4 ore oppure un intervento di reperibilità della durata effettiva minima di 4 ore. Nel caso si presentasse la situazione di erogazione di un ticket per la giornata ordinaria e anche un ticket per una prestazione in reperibilità di 4 o più ore, l'importo dello stesso sarà ragguagliato a € 20.
- per il personale addetto alla sede centrale di Lrh: mensa aziendale, con compartecipazione al costo pari a una quota di € 0,10 al pasto
- per il personale addetto al distretto di Lecco: mensa aziendale con compartecipazione al costo pari a una quota di € 0,10 al pasto, con la sola eccezione di lavori svolti per almeno 4 ore fuori del Comune di Lecco o per interventi di reperibilità della durata effettiva minima di 4 ore per i quali verrà riconosciuto il trattamento del ticket. Nel caso si presentasse la situazione di erogazione di un ticket

per la giornata ordinaria e anche un ticket per una prestazione in reperibilità di 4 o più ore, l'importo dello stesso sarà ragguagliato a € 20.

Lavoratori Part Time: viene stabilito quanto segue:

- per il personale addetto alla sede centrale di Lrh: mensa aziendale, con compartecipazione al costo pari a una quota di € 0,10 al pasto. Inoltre solo per quei lavoratori (già attualmente in forza) il cui orario di lavoro non prevede un'espressa interruzione per pausa pranzo, l'azienda riconosce 20 minuti di pausa retribuita, all'interno dell'orario lavorativo per la fruizione del servizio mensa.
- per il personale addetto stabilmente o eccezionalmente ai distretti periferici e alla sede della costituenda Patrimoniale viene erogato un ticket del valore teorico di € 10 proporzionato alla percentuale di part time per ciascuna giornata ordinaria che presenta un'effettiva prestazione minima di 4 ore.

Per i lavoratori che, al fine di fruire il ticket, dovranno utilizzare mezzi aziendali, si stabilisce il rispetto della maggiore vicinanza luogo lavoro – luogo consumo ticket.

➤ **Retribuzioni**

Vengono liquidate il giorno 27 del mese con valuta fissa a favore del dipendente.

La consegna del cedolino paga al lavoratore avverrà il giorno 27 o il primo giorno lavorativo successivo utile.

Le voci variabili vengono erogate sulla retribuzione del mese successivo, calcolate sul livello retributivo del mese di effettiva prestazione.

➤ **Mensilità aggiuntive**

Quattordicesima mensilità: competenza gennaio – dicembre. Per allineare le diverse competenze prese in carico dalle diverse società, nel dicembre 2008 si effettueranno gli opportuni conguagli. Viene erogata unitamente alla retribuzione di maggio di ciascun anno.

Tredicesima mensilità: viene erogata secondo quanto previsto da Ccnl.

Ai sensi e per gli effetti del Ccnl di riferimento attualmente in essere, le mensilità utili ai fini TFR sono tredici.

➤ **Premio di Risultato**

Viene stabilito un premio, a raggiungimento di obiettivi, attualmente strutturato sinteticamente come segue:

- La base di calcolo viene concordata annualmente, verrà considerata quale importo massimo raggiungibile e sarà riferita a un livello di inquadramento, applicando poi la riparametrazione secondo la scala contrattuale.
- I parametri di riferimento saranno: mol di divisione, mol aziendale, qualità di servizio, sicurezza.
- Soggetti: dipendenti in forza nell'anno, proporzionalmente all'effettiva presenza
- Non sono considerate assenze: ferie, permessi sindacali, donazione sangue, maternità obbligatoria, infortunio, legge 104 nel limite di 12 gg/anno e permessi per donazione midollo osseo (se applicabile, nel limite di 12 gg/anno)
- Liquidazione: nella retribuzione successiva all'approvazione del bilancio della holding.

➤ **Indennità di trasferimento**

A seguito dell'introduzione della nuova organizzazione, al fine di garantire il buon funzionamento dei servizi nonché in un'ottica di salvaguardia delle professionalità acquisite dal personale dipendente, il personale potrà andare incontro a variazione di sedi di lavoro, comunque non rientranti in linea teorica nell'ambito di previsione dell'art 46 del Ccnl vigente.

L'azienda ritiene comunque di riconoscere a miglior favore un risarcimento al disagio. Tale risarcimento sarà erogato in termini di una tantum e in base alla differenza chilometrica tra la precedente e la nuova percorrenza casa-sede di lavoro, ad esclusione del personale acquisito dalla Ex Ciab. L'esclusione del personale proveniente da Ciab deriva dal mantenimento del premio di risultato consolidato e mensilizzato.

Le fasce chilometriche, con arrotondamento matematico, individuate sono:

da 6 a 10 250 euro lorde totale, erogata in due tranches, la prima nel mese del trasferimento e la seconda dopo tre mesi

da 11 a 15	750 euro lorde totale, erogata in tre tranches, la prima nel mese del trasferimento, la seconda dopo tre mesi, la terza dopo sei mesi
da 16 a 20	1300 euro lorde totale, erogata in quattro tranches, la prima al mese del trasferimento, la seconda dopo tre mesi, la terza dopo sei mesi, la quarta dopo nove mesi
da 21 a 25	1800 euro lorde totale, erogata in cinque tranches, la prima al mese del trasferimento, la seconda dopo tre mesi, la terza dopo sei mesi, la quarta dopo nove mesi, la quinta dopo dodici mesi
da 26 a 30	2300 euro lorde totale, erogata in cinque tranches, la prima al mese del trasferimento, la seconda dopo tre mesi, la terza dopo sei mesi, la quarta dopo nove mesi, la quinta dopo dodici mesi

Nel mese di settembre 2009 si prevede una prima e sostanziale verifica dell'organizzazione impostata da cui potranno scaturire conferme o modifiche dei trasferimenti. A conferma del trasferimento verrà erogata una "Una Tantum" aggiuntiva di € 200,00 lorde, da erogarsi unitamente all'ultima tranche della predetta Una Tantum e comunque non prima della retribuzione di ottobre 2009.

➤ **Utilizzo mezzi aziendali**

I mezzi restano nelle sedi delle società, a disposizione in via prioritaria alla struttura operativa, e, in subordine alla struttura amministrativa / servizi.

Le eccezioni devono essere motivate e preventivamente autorizzate da parte dell'azienda.

Solo in via transitoria, per consentire di attuare il cambiamento, per alcuni lavoratori ex Ciab, per la durata massima di un anno, viene mantenuta la disponibilità del mezzo aziendale. In questo periodo transitorio tale utilizzo verrà regolamentato con l'istituto del benefit.

➤ **Utilizzo mezzi propri**

In via eccezionale e solo previa autorizzazione della direzione di riferimento, il lavoratore potrà utilizzare il proprio mezzo per svolgere missioni lavorative.

In tal caso il rimborso chilometrico riconosciuto sarà raggugliato alla tariffa Aci prevista per il veicolo del seguente tipo: Fiat Punto 1.4/16V. 95CV, Dynamic 5 porte, 10.000 km di percorrenza annua. La tariffa, stabilita al momento di entrata in vigore del presente accordo, sarà rivista annualmente con decorrenza 1° gennaio ed eventualmente variata in relazione a uno scarto del +/- 10%.

$$06/10/2008 = 0,5251$$

➤ **Comitato tempo libero**

Viene stabilito uno stanziamento annuo di € 10.000 per il Comitato Tempo Libero che, per l'organizzazione delle proprie attività, dovrà utilizzare tempi al di fuori dell'orario di lavoro.

➤ **Cilas**

Viene mantenuto il contributo carico azienda pari oggi a € 0,77 / mese, per 12 mensilità, per ciascun dipendente iscritto.

L'entrata in vigore del presente accordo annulla e sostituisce l'applicazione dei pregressi.

Nel caso in cui si evidenziassero argomenti non presi in considerazione nel presente verbale di accordo, ma comunque già precedentemente "normati" dagli accordi sindacali vigenti nelle singole ex società, gli stessi saranno oggetto di confronto tra le parti.

La decorrenza del presente accordo è prevista a far data dal 01 ottobre 2008.

Il presente accordo è da ritenersi soggetto a un riesame dopo un anno dalla sua entrata in vigore e applicazione.

p. LARIO RETI HOLDING S.p.A.

p. FEMCA CISL - FILCEM CGIL - UILCEM UIL
Lecco

p. Confindustria Lecco

p. RSU

VERBALE DI ACCORDO

ALLEGATO 1:

MODALITA' TECNICHE PER LA:

MATURAZIONE E FRUIZIONE DI FERIE VALORIZZAZIONE INDENNITA' MAGGIORE PRESTAZIONE

1. Accantonamento della maggiore prestazione a banca ore:
 - L'espressione in ore delle giornate di ferie maturate dal lavoratore avverrà con l'utilizzo del coefficiente 7,6 (se giorni lavorativi uguali a 5)
 - Il relativo godimento avverrà considerando 38 ore settimanali
2. Retribuzione della maggiore prestazione con valorizzazione di straordinario:
 - L'espressione in ore delle giornate di ferie maturate dal lavoratore avverrà con l'utilizzo del coefficiente 7,7 (se giorni lavorativi uguali a 5)
 - Il relativo godimento avverrà considerando 38,5 ore settimanali
 - L'indennità per la maggior prestazione rispetto all'orario pregresso sarà erogata per i venerdì presenti in ciascun mese, indipendentemente dall'effettiva presenza
3. Permesso permanente di validità semestrale di riduzione a 38 ore settimanali
 - L'espressione in ore delle giornate di ferie maturate dal lavoratore avverrà con l'utilizzo del coefficiente 7,6 (se giorni lavorativi uguali a 5)
 - Il relativo godimento avverrà considerando 38 ore settimanali

I medesimi criteri verranno adottati per il passaggio dalle 36 alle 38.5 ore settimanali o per la suddivisione dell'orario di lavoro su sei giorni.

p. LARIO RETI HOLDING S.p.A.

p. FEMCA CISL – FILCEM CGIL – UILCEM UIL
Lecco

p. RSU

Nota a verbale di accordo del 21.07.2008

Con riferimento al verbale di accordo del 21.07.2008, ad integrazione di quanto in esso concordato a titolo di Premio di Risultato, si conviene quanto segue:

- In via del tutto eccezionale, per l'esercizio 2008, in considerazione dell'avvenuta fusione per unione delle varie società in Lario reti holding S.p.A. sarà garantito il riconoscimento di un importo pari al 75% dell'importo del premio, pari a euro 1.518,00 al lordo delle ritenute fiscali di legge e riferiti al livello 3 di inquadramento contrattuale, con competenza gennaio – dicembre 2008 indipendentemente dalla data di costituzione della società;
- per l'esercizio 2009 l'importo massimo di erogazione del premio di risultato a raggiungimento degli obiettivi che verranno fissati ammonterà a euro 1.550,00 al lordo delle ritenute fiscali di legge e riferiti al livello 3 di inquadramento contrattuale.

Lecco, 21 luglio 2008

p. LARIO RETI HOLDING S.p.A.



p. RSU



p. OO.SS.

