VERBALE DI ACCORDO

Addì 27 Aprile 2015 in Roma

TRA

La Società Vitrociset SpA

E

FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL, FISMIC nazionali e territoriali, unitamente alle RSU della Società

Ad integrazione del verbale di accordo sottoscritto in data odierna presso Unindustria Roma, le Parti hanno altresì concordato quanto segue.

1. Relazioni Industriali

A. Coordinamento Sindacale Nazionale

Viene confermato il Coordinamento Sindacale Nazionale, composto dai rappresentanti delle Segreterie Nazionali e Territoriali competenti appartenenti alle sigle firmatarie del presente accordo e da Rappresentanti delle RSU dei singoli stabilimenti /unità produttive.

Il numero dei componenti designati nell'ambito delle RSU a cura delle Organizzazioni Nazionali firmatarie del presente Accordo, è fissato in n. 8 Rappresentanti complessivi.

Le OO.SS. Nazionali firmatarie del presente accordo si impegnano a comunicare, entro il mese di Aprile 2015, la ripartizione per unità produttiva ed i nominativi dei n. 8 Rappresentanti.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale è destinatario dell'informativa annuale e relativi approfondimenti di cui all'art. 8 Disciplina Generale Sez. Prima del CCNL nonché dei confronti sui temi di rilievo a carattere aziendale.

L'Azienda rimborserà le spese di viaggio, di vitto e di alloggio fino ad un massimo di n. 2 sessioni all'anno richieste congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie, secondo le condizioni ed i massimali in essere. Non trova applicazione il trattamento di trasferta.

B. Rappresentanze Sindacali Unitarie

Sono da ritenersi definitivamente superati e perciò privi di effetto tutti i precedenti accordi aziendali e tutte le eventuali prassi in essere in materia di "numero dei componenti le RSU" e pertanto trova applicazione il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

C. Monte ore permessi sindacali

In riferimento all'espletamento delle proprie funzioni, le RSU potranno disporre di permessi retribuiti per ogni anno solare nella misura di 2.5 ore per dipendente (riferito all'organico complessivo al 31 dicembre dell'anno precedente, esclusi i dirigenti), come condizione di miglior favore rispetto a quanto stabilito dal vigente CCNL.

D. Modalità di fruizione – agibilità

La fruizione dei permessi sindacali deve avvenire attraverso l'indicazione preventiva della causale giustificativa nel sistema presenza (*Sipert)* accompagnata da una comunicazione via mail alla HRO (di norma 24 ore prima), specificando se si tratti di attività sindacale esterna o coordinamento. In caso di attività sindacale interna, la comunicazione sarà effettuata previo adeguato preavviso al responsabile diretto.

E. Incontri con strutture territoriali e la RSU

Fermo restando quanto previsto in tema di titolarità dell'informativa contrattuale, l'Azienda, a richiesta, fornirà alle OO.SS. territoriali firmatarie e alle RSU, in specifici incontri, approfondimenti sulle tematiche di competenza delle strutture territoriali così come previsto dall'art. 8 Disciplina Generale Sez. Prima del vigente CCNL.

In relazione alle caratteristiche dei temi oggetto di informativa, alla RSU e/o alle strutture territoriali può essere richiesto un impegno alla riservatezza sulle notizie e sui dati comunicati dall'impresa nell'ambito della sessione.

2. Welfare aziendale

L'Azienda ha manifestato la volontà di avviare un Progetto, in via sperimentale per l'anno 2015, proponendo un "pacchetto welfare" nel pieno rispetto della normativa vigente, che consenta a tutti i dipendenti di poter beneficiare di alcuni servizi a forte valenza sociale, introducendo in azienda un sistema di prestazioni e di servizi a sostegno dei dipendenti.

A titolo eccezionale e non ripetibile, al fine di premiare l'impegno profuso nell'anno 2014, verrà messo a diposizione di ogni dipendente un importo omnicomprensivo pari a € 500 interamente

fruibili, da utilizzare su un paniere di servizi definiti ed in linea con quanto previsto dal TUIR - DPR n. 917/86 articolo 51.

Il regolamento del c.d. pacchetto di welfare aziendale, nel quale saranno definiti anche tempi e modalità di utilizzo dell'importo sopra citato, sarà messo a disposizione non oltre il mese di luglio 2015.

Il suddetto importo è riproporzionato per i contratti part-time in funzione all'orario effettivo svolto.

Le Parti convengono di incontrarsi entro il mese di novembre p.v. per verificare l'andamento e l'efficacia del Progetto Welfare.

3. Superminimo Neo assunti

Ai lavoratori assunti con decorrenza 1 ° Gennaio 2015 si applica il vigente CCNL, nonché quanto previsto dal presente accordo.

L'Azienda si impegna a riconoscere al personale assunto con contratto a tempo indeterminato dopo 3 mesi di anzianità aziendale ed in assenza di superminimo individuale, un importo non assorbibile pari ad euro 400 lordi annui; in caso di presenza di superminimo individuale, verrà erogato un importo non assorbibile fino a concorrenza delle 400 euro lorde annue.

4. Organizzazione e condizioni di lavoro

Orario di lavoro e pausa mensa

- L'orario di lavoro per la sede di Roma –Via Tiburtina è di 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì dalle ore 8:00 alle 16:30 con 30 minuti di pausa pranzo non retribuita.
- L'orario di lavoro per la sede di Capo San Lorenzo è di 40 ore settimanali dal lunedì al giovedì dalle ore 8:00 alle 17:15 con 45 minuti di pausa pranzo non retribuita ed il venerdì dalle ore 8:00 alle 14:00.
- Per tutte le altre sedi sprovviste del servizio mensa, l'orario di lavoro è 8:00 -17:00 con 60 minuti per la pausa pranzo, salvo se diversamente disposto.

Eventuali modifiche a quanto sopra indicato, saranno definite a livello di sito, previa verifica con le Rsu, contemperando le esigenze tecnico organizzative e le specificità logistiche del territorio di ubicazione.

Orario di lavoro JSF

Sono fatte salve le specificità esistenti in materia di orario di lavoro per i dipendenti operanti sul programma JSF nel sito di Capo San Lorenzo.

a) Orario centrale/pomeridiano articolato su 40 ore settimanali, con 5 giornate da 8 ore ciascuna, dal lunedì al sabato, alternate con cadenza settimanale nelle seguenti fasce:

- **Meridiana** dalle ore 8:00 alle ore 16:45, con pausa di riposo di 45 minuti dalle 12:15 alle ore 13:00 e la flessibilità in entrata dalle ore 07:45 alle ore 08:30;
- **Pomeridiana** dalle ore 11.15 alle ore 20:00, con pausa di riposo di 45 minuti dalle 13:45 alle ore 14:30 e la flessibilità in entrata dalle ore 11:00 alle ore 11:45.

Ogni sabato lavorato darà diritto al godimento di un riposo compensativo, di norma da effettuarsi nella stessa settimana interessata dal prolungamento lavorativo della giornata di sabato.

b) Orario articolato su 36 ore settimanali, con 6 giornate da 6 ore ciascuna, dal lunedì al sabato, alternate settimanalmente nelle seguenti fasce attivabili in relazione alle esigenze produttive:

- **Turno A** dalle ore 08:00 alle ore 14:00;
- **Turno B** dalle ore 14:00 alle ore 20:00;
- **Turno C** dalle ore 06:00 alle ore 12:00;
- **Turno D** dalle ore 12:00 alle ore 18:00;
- **Turno E** dalle ore 18:00 alle ore 24:00;
- **Turno F** dalle ore 24:00 alle ore 06:00;

Flessibilità dell'orario in entrata ed in uscita

Le Parti confermano il proprio impegno a conciliare le esigenze aziendali con quelle familiari e sociali dei lavoratori attraverso la seguente regolamentazione.

E' consentita la flessibilità in entrata tra le ore 7:45 e le ore 9:30 (ore 9:00 per il sito di Capo San Lorenzo). L'ingresso in Azienda è consentito dalle 7:40. Non è ammessa la permanenza all'interno dei luoghi di lavoro una volta completata la propria prestazione lavorativa e comunque dopo le ore 21:00.

Resta inteso che le esigenze operative prevarranno sempre sulla flessibilità in entrata. Eventuali eccezioni devono essere espressamente autorizzate dal diretto Responsabile.

Si precisa che, al personale che svolge la propria attività a tempo parziale orizzontale (part-time orizzontale) sarà riconosciuta in ingresso una flessibilità di 30 minuti.

<u>Dipendenti fino alla 5 S ° Categoria CCNL</u>

Il recupero della minore prestazione può essere effettuato a minuti, oltre che nella stessa giornata (ma non oltre le ore 21 salva espressa autorizzazione), anche nell'arco della settimana.

La compensazione del ritardo effettuata mediante posticipazione dell'orario di uscita nella medesima giornata può essere autorizzata sino a due ore dopo il termine del periodo di flessibilità (ore 11:30 – ore 11:00 per Capo San Lorenzo); dopo tale limite è consentita la sola fruizione, autorizzata, di ferie/ex festività/PAR a decorrere dall'inizio dell'orario di lavoro.

Dipendenti fino alla 6 ° Categoria CCNL

Il recupero della minore prestazione può essere effettuato a minuti, oltre che nella stessa giornata (ma non oltre le ore 21 salva espressa autorizzazione), anche nell'arco di due settimane.

La compensazione del ritardo effettuata mediante posticipazione dell'orario di uscita nella medesima giornata può essere autorizzata sino a due ore dopo il termine del periodo di flessibilità (ore 11:30 – ore 11:00 per Capo San Lorenzo); dopo tale limite è consentita la sola fruizione, autorizzata, di ferie/ex festività/PAR a decorrere dall'inizio dell'orario di lavoro.

Dipendenti 7° e 8° (Quadri) CCNL

Il recupero della minore prestazione può essere effettuato, oltre che nella stessa giornata (ma non oltre le ore 21 salva espressa autorizzazione), anche nell'arco del mese.

La compensazione del ritardo effettuata mediante posticipazione dell'orario di uscita nel medesimo mese può essere autorizzato sino a due ore dopo il termine del periodo di flessibilità (ore 11:30 – ore 11:00 per Capo San Lorenzo); dopo tale limite è consentita la sola fruizione, autorizzata, di ferie/ex festività/PAR a decorrere dall'inizio dell'orario di lavoro.

I dipendenti di cui sopra devono garantire le ore ordinarie su base mensile (pausa pranzo esclusa). Se il totale delle ore lavorate su base mensile è inferiore a quelle ordinarie definite dal CCNL (considerando 8 ore per ogni giorno lavorativo esclusa la pausa pranzo) il dipendente dovrà giustificare sul sistema presenze (Sipert) la differenza. In assenza di giustificazione la copertura delle ore mancanti sarà considerata mancata prestazione.

Il dipendente deve in ogni caso garantire una prestazione giornaliera minima pari a 5 ore effettive di lavoro. In caso di prestazione inferiore alle 5 ore effettive di lavoro la differenza andrà giustificata mediante l'utilizzo di ferie o Par.

Si precisa, che la flessibilità sopra esposta non è prevista per tutti i siti con orario di lavoro rigido (lavoro su turni).

Le implementazioni oggetto del presente paragrafo saranno rese operative compatibilmente con le modifiche necessarie sul sistema presenze che indicativamente potranno concludersi entro il 1° giugno.

Lavoro Straordinario

Quale trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti, sarà riconosciuto il pagamento del lavoro straordinario ai dipendenti inquadrati al VI livello.

Permessi per visite mediche specialistiche

Per usufruire di tali permessi i lavoratori interessati dovranno presentare entro il giorno successivo all'assenza, certificazione su carta intestata, dove si evinca la specializzazione del medico, rilasciata dalle strutture sanitarie autorizzate. Il permesso sarà retribuito per un massimo di quattro ore giornaliere, considerando anche i tempi di percorrenza necessari, sempreché non sia possibile ricorrere alla prestazione medica fuori dall'orario di lavoro.

Farà fede, ai fini della fruizione del permesso, l'attestato rilasciato dalla struttura medesima che dovrà certificare, oltre l'avvenuta visita, l'orario della stessa.

Le Parti si incontreranno a livello aziendale per una verifica dell'attuale Regolamento attuativo.

La presente disciplina costituisce condizione di miglior favore rispetto al Ccnl.

5. Specificità Sardegna – Sede Capo San Lorenzo

A) Premio Operativo

Ai soli lavoratori in organico alla sede di Capo San Lorenzo che sono direttamente impegnati nelle attività legate alle missioni operative effettuate nel Comprensorio del P.I.S.Q. (Poligono interforze di Salto di Quirra), sarà corrisposto un premio annuo per un importo lordo determinato come segue.

Le Parti ribadiscono che la corresponsione del Premio operativo è motivata dalla considerazione che i lavoratori interessati contribuiscono, in termini di mobilità sul comprensorio, reperibilità, presenza al lavoro, mancato preavviso per prestazioni oltre l'orario di lavoro, alla effettuazione delle missioni operative del Cliente, ottemperando alle incombenze di lavoro in modo tale che non si vengano a concretizzare per l'Azienda situazioni suscettibili di penali.

Criteri per la determinazione e corresponsione del Premio Operativo

Il Premio Operativo viene calcolato annualmente attraverso la formula utilizzata negli anni precedenti per il calcolo della Quota Variabile.

Correttivo – Penali

Qualora nel corso dell'anno di riferimento, il Cliente abbia applicato all'Azienda penali previste dal contratto per le attività operative del PISQ, in relazione al mancato raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati per l'assolvimento dei requisiti previsti della missione, l'importo del Premio Operativo verrà decrementato del 20%.

Tale decremento non troverà applicazione qualora la penale sia conseguenza diretta di sciopero.

L'importo individuale del Premio, a carattere omnicomprensivo, sarà determinato sulla base del numero di missioni a cui ciascun lavoratore ha partecipato secondo il seguente criterio:

N. missioni annuali effettuate	% del Premio da riconoscere
1 - 10	20%
11 - 25	50%
da 26 in poi	100%

Corresponsione del Premio Operativo

Si conviene che la corresponsione del Premio Operativo individuale avverrà con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

B) Ex Quota Fissa Premio Operativo

Si stabilisce che, al solo personale dipendente che, alla data del 31 dicembre 2014, abbia percepito importi a titolo di "Quota fissa Premio Operativo", si procederà all'inserimento di tale importo lordo mensile, suddiviso in dodici mensilità, nel superminimo individuale non assorbibile.

C) Disponibilita' Presidio Operativo Continuativo

Si conviene che, qualora il presidio delle attività operative debba essere esteso anche alla fascia oraria di fruizione della pausa pranzo (riposo), il lavoratore osserverà un riposo di quindici minuti e verranno riconosciuti 30 minuti di lavoro straordinario, maggiorati secondo il Ccnl.
Inoltre, qualora le attività operative della medesima giornata di riferimento richiedessero l'effettuazione di lavoro straordinario superiore alle 2 ore, le ore eccedenti la seconda in straordinario, motivate da attività operativa, saranno retribuite con una maggiorazione, di miglior favore rispetto al Ccnl, del 44%.

D) Attivita' Operative Serali

Al personale comandato da specifico ordine di missione che dovesse effettuare la prestazione nella fascia serale successiva al termine del normale orario di lavoro giornaliero e che eventualmente non potesse rientrare presso il domicilio abituale a causa dei tempi di spostamento necessari non compatibili con le esigenze lavorative, verranno retribuite le ore intercorrenti dal termine del proprio

normale orario di lavoro e l'inizio dell'attività operativa serale / notturna, valorizzandole al 75 % di quelle normali.

E) Disagiata Residenza

Si conviene che la c.d. "Indennità di disagiata residenza" continuerà ad essere riconosciuta esclusivamente al personale della Sede di Capo San Lorenzo cui era corrisposta alla data del 31 dicembre 2014.

F) Facilitazioni Casa-Lavoro

L'Azienda in relazione alla mutata composizione dell'organico della sede di Capo San Lorenzo, caratterizzato da una significativa presenza di pendolarismo e in relazione alla specifica situazione logistica, esamina e sperimenta soluzioni atte a fronteggiare e a fornire un supporto alle esigenze di mobilità, anche ricorrendo a una ottimizzazione degli automezzi societari in uso nella sede.
Il parco auto aziendale esistente è dimensionato per il servizio tecnico reso nell'ambito delle attività contrattuali cui l'Azienda deve ottemperare con particolare riferimento a quelle operative svolte nel cosiddetto "Comprensorio PISQ". Pertanto, si conviene che i limiti e la sostenibilità del supporto aziendale non possano prescindere da tali presupposti.

Stante il numero attuale di veicoli presenti presso la sede di Capo San Lorenzo, l'Azienda favorirà l'utilizzo di n. 14 veicoli per il personale avente domicilio abituale "extra comprensorio PISQ" e n. 23 veicoli per il personale avente domicilio abituale "nel comprensorio PISQ".

L'Azienda si riserva la facoltà di ridefinire, previa verifica con la Rsu, il numero di automezzi dedicati a tale scopo in relazione ad eventuali mutate esigenze.

Detto supporto sarà fornito prioritariamente al personale in forza alla data del 31 dicembre 2011 e prevede un contributo mensile, da parte di ciascun lavoratore beneficiario, secondo i seguenti criteri e importi:

- domicilio abituale nel comprensorio PISQ e centri limitrofi: 6,00 euro lordi mensili;
- domicilio abituale extra comprensorio PISQ: 12,00 euro lordi mensili.

Con separata regolamentazione, l'Azienda specificherà i principi guida applicativi.

L'Azienda, entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, si dichiara disponibile ad esaminare eventuali alternative riservate ai dipendenti in forza alla data del 31 dicembre 2011 che non fruiscano delle già citate facilitazioni, anche in relazione ad eventuali precedenti trattamenti economici erogati inerenti i trasporti.

G) Pausa Mensa Orario Part Time Jsf

Il personale che osserva l'orario giornaliero 08:00 - 14:00 e 14:00 – 20:00 potrà fruire della mensa meridiana, rispettivamente, in orario successivo e antecedente all'orario giornaliero.

6. Trasferte

In considerazione delle attività svolte dal personale Vitrociset che prevedono frequenti spostamenti, si stabilisce di disciplinare, quale condizione di miglior favore del Ccnl, a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Permesso di servizio

Il permesso di servizio opera per tutti i lavoratori comandati a prestare la propria attività fuori dalla sede di appartenenza ma all'interno del territorio del comune e/o entro il raggio di 25km dal luogo nella quale è ubicata l'Unità Produttiva.

I dipendenti in permesso di servizio giornaliero di una durata tale da coprire per intero la fascia oraria di apertura del servizio mensa (12.00-14.15), rendendone di fatto impossibile la fruizione, avranno diritto al Ticket Restaurant o, in alternativa, al riconoscimento del pranzo con regime piè di lista.

Eccezionalmente, in caso di utilizzo di auto propria, sarà riconosciuto il relativo rimborso chilometrico o, in caso di utilizzo dei mezzi pubblici, dietro presentazione di ricevute, il costo del biglietto.

Presidio

Nel caso in cui i lavoratori prestino la propria attività lavorativa in maniera continuativa (per più di 10 giorni al mese) presso il Cliente e comunque in una località diversa da quella della sede di appartenenza, ma all'interno del territorio del comune e/o entro il raggio di 25 km dal luogo nel quale è ubicata l'Unità Produttiva, sarà riconosciuto un importo forfetario giornaliero omnicomprensivo a compensazione delle eventuali spese sostenute dal dipendente il cui valore verrà determinato in via preventiva dalla Direzione Human Resources, previa consultazione con la RSU.

Sono fatti salvi gli attuali Presidi già definiti.

Il riconoscimento di tale importo forfetario esclude il riconoscimento di qualsivoglia altro trattamento economico legato al permesso di servizio e/o di trasferta.

Ticket Restaurant

Il valore del ticket sarà pari ad euro **8,23** giornaliere.

I buoni pasto saranno erogati a consuntivo in base al numero di presenze giornaliere effettuate nel mese precedente che determinano il sorgere del diritto relativo. In caso di trasferte di almeno cinque giorni presso siti che prevedano l'erogazione del ticket sarà possibile richiederli in anticipo.

L'Azienda si impegna a verificare la fattibilità di estendere l'utilizzo dei ticket elettronici al restante personale.

17a) Trasferta Italia

Ai soli lavoratori comandati a prestare la propria opera al di fuori del comune e/o oltre il raggio di 25 km dalla sede nella quale è ubicata la sede di appartenenza, competerà il trattamento previsto nei punti che seguono.

Il trattamento di trasferta non compete al Personale in organico nella Zona del Poligono interforze del Salto di Quirra comandato ad operare nell'ambito dei siti e dei centri esistenti nella suddetta zona.

Il personale dipendente del sito di CSL, al di fuori del comprensorio di cui al punto precedente, sarà considerato in trasferta se comandato a prestare la propria attività oltre i 25 km dalla sede di appartenenza, con la sola eccezione delle trasferte da e verso la città di Cagliari per le quali sarà definito un trattamento di trasferta particolare svincolato dalla presente disciplina generale in materia di permesso di servizio e trasferta.

Indennità di Trasferta Italia

Gli importi corrisposti a titolo di Indennità di Trasferta sono riportati di seguito:

- Indennità mezza missione: **€ 8.22** (rientro entro le ore 22)
- Indennità missione intera (primi 2gg): **€ 17** (rientro dopo le ore 22)
- Indennità missione intera (dal 3°gg): **€ 20** (rientro dopo le ore 22)

Tutti gli importi corrisposti a titolo di indennità di trasferta non sono soggetti a rivalutazione automatica.

Si conferma che l'indennità di trasferta non ha carattere retributivo anche se eventualmente corrisposta con continuità.

Inoltre, si ribadisce che tali importi sono stati quantificati in senso omnicomprensivo, considerando i riflessi sugli istituiti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale.

17b) Trasferte Estero

Il processo di internazionalizzazione in atto in Azienda, nonché la sempre maggiore presenza sul mercato mondiale nei settori di business strategici per Vitrociset, richiedono la definizione di un sistema che consenta una gestione trasparente e strutturata delle trasferte effettuate al di fuori dei confini nazionali, garantendo, al contempo, un adeguato livello di servizi e tutele a tutti i dipendenti operanti nei paesi esteri in cui l'Azienda è chiamata a realizzare la propria attività.

In relazione a ciò , si conviene quanto segue:

L'organizzazione dei viaggi nei paesi esteri viene effettuata secondo una ottimale scelta dei vettori che rispondono agli standard di sicurezza IATA.

L'azienda si adopera per la necessaria e completa assistenza per l'eventuale ottenimento del passaporto e dei visti di ingresso nei paesi ove sussista le necessità.

Viene fornita la necessaria assistenza per una adeguata conoscenza e valutazione dei rischi connessi allo scenario sociale/politico dei paesi esteri, per prevenire situazioni di difficoltà e per attuare tempestivamente le misure necessarie a garantire la tutela e la incolumità dei dipendenti.

Ciò avviene attraverso un monitoraggio costante delle situazioni estere in piena sintonia con le indicazioni delle autorità preposte e degli organismi internazionali impegnati in merito.

A tal proposito si individua nel RSPP il referente responsabile della raccolta e diffusione delle informazioni su eventuali rischi presenti nei Paesi di destinazione delle trasferte e dei contatti con gli organismi competenti nel caso in cui si manifesti la necessità.

Indennità di Trasferta Estero

Gli importi corrisposti a titolo di Indennità giornaliera di Trasferta Estero sono riportati di seguito:

- Indennità Europa: **€ 31,65**
- Indennità Extra Europa: **€ 40**
- Indennità Rischio: **€ 46.50**

L'indennità di rischio sarà riconosciuta in presenza di particolari condizioni di rischio. Tali Paesi saranno definiti preventivamente dalla HRO in base alle condizioni geopolitiche in essere ed oggetto di esame congiunto con le Rsu.

17c) Trasferte Lunghe

Sono considerate trasferte lunghe, le trasferte che prevedono un numero di giorni superiore a 30 continuativi.

Per tali tipologie di trasferte non si applica la normativa esposta.

Verrà costituita una Commissione Tecnica composta da n. 4 unità individuate in egual modo dalla Direzione Aziendale e dalle RSU al fine di definire quali sono le condizioni previste.

Norme comuni Trasferte Italia e Trasferte Estero

Spese Vitto e Alloggio

Ai lavoratori comandati in trasferta spetterà un rimborso delle spese sostenute nell'interesse dell'Azienda non avente carattere retributivo, anche se eventualmente corrisposto con continuità. Pertanto si conferma che detto rimborso continuerà ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e di contratto.

Sarà cura del dipendente che la documentazione fornita per il rimborso delle spese sostenute sia rispondente alle procedure aziendali nonché alle norme di legge vigenti.

Il rimborso delle spese per vitto e pernottamento viene effettuato nell'ambito di tre diversi sistemi: "*piè di lista*", "*forfetario*" e "*misto*".

1) **Rimborsi Piè di Lista**

E' considerato piè di lista il rimborso delle spese documentate. Le misura massime giornaliere di rimborso sono indicate nel presente accordo ed aggiornate ogni anno (gennaio) sulla base delle variazioni degli indici Istat.

In caso di trasferte della durata minima di 7 giorni e solo in regime di "Piè di Lista" saranno rimborsate, previa autorizzazione del responsabile, le spese di lavanderia se risultanti da ricevuta alberghiera e fino ad un massimo di € 21 a settimana.

2) **Rimborsi Forfetari**

E' considerato forfetario il rimborso delle spese di vitto e alloggio non documentate. Le misure massime giornaliere di rimborso sono indicate nel presente accordo ed aggiornate ogni anno (gennaio) sulla base delle variazioni degli indici Istat.

3) **Rimborso Misto**

E' considerato trattamento misto il rimborso spese in cui è obbligatoria la sola prenotazione dell'albergo tramite l'Ufficio Viaggi e rimanendo i pasti nel regime forfetario.

In tutti i casi in cui è prevista la presentazione di giustificativi di spesa, la documentazione prodotta non verrà accettata se espressa in forma insufficiente ad assicurarne l'autenticità.

I riposi intermedi fruiti dal personale in trasferta per la consumazione dei pasti non si considerano né lavoro effettivo né tempo di viaggio e sono esclusi da ogni trattamento retributivo. Salvo diversa indicazione o pattuizione il riposo intermedio in trasferta è da considerarsi pari a 60 minuti.

Nel caso di trasferte effettuate presso altra Unità Produttiva dell'Azienda, la durata di detti riposi intermedi sarà pari a quella osservata dai lavoratori in organico alla predetta Unità Produttiva. Salvo diversa indicazione o pattuizione il riposo intermedio presso sedi aziendali non dotate del servizio mensa è da considerarsi pari a 60 minuti.

In caso di trasferta presso altra Unità Produttiva dell'Azienda non si darà luogo a rimborsi per i pasti qualora il Lavoratore possa consumare gli stessi presso la mensa della stessa ovvero possa usufruire degli eventuali servizi sostitutivi previsti per i lavoratori ivi ubicati (ticket restaurant).

L'azienda si attiverà, ove non già esistenti, ad attivare apposite convenzioni con appositi esercizi di ristorazione che agevolino i dipendenti nel godimento dei pasti meridiani a tariffe agevolate.

- **Colazione**

Il rimborso per la prima colazione sarà previsto per il lavoratore che parta dal proprio domicilio prima delle ore 08.00 o vi rientri dopo tale orario. La prima colazione viene erogata se non compresa nel trattamento alberghiero.

- **Pranzo**

Il rimborso per il pasto meridiano sarà previsto per il lavoratore che non possa rientrare nell' Unità Produttiva di appartenenza o presso il proprio domicilio entro le ore 14.00 ovvero parta prima delle ore 12.30.

- **Cena**

Il rimborso per il pasto serale sarà previsto per il lavoratore che non possa rientrare al proprio domicilio entro le ore 20.30 ovvero parta prima delle 20.30.

Non è possibile richiedere il rimborso forfetario per i pasti quando questi risultano offerti dalle Compagnie aree, dai Clienti o da altri enti.

Laddove esistenti, dovranno essere utilizzate prioritariamente le strutture di proprietà aziendale finalizzate al pernottamento, fino all'esaurimento della loro capacità ricettiva. Eventuali deroghe a fronte di particolari situazioni logistiche dovranno essere autorizzate preventivamente dalla HRO.

Rivalutazione dei massimali per vitto e alloggio

Si concorda che, con cadenza annuale, i valori dei massimali di spesa per vitto e alloggio costituiranno oggetto di revisione in funzione delle variazioni dell'indice ISTAT per i prezzi al consumo verificatisi nel corso del mese di dicembre di ciascun anno.

Anche gli importi di rimborso forfettario per vitto ed alloggio saranno oggetto di analoga revisione.

Nel caso in cui il trattamento scelto sia quello "a piè di lista" o " misto", al dipendente è fatto obbligo dell'utilizzo del voucher alberghiero prepagato da parte dell'Agenzia Viaggi.

Italia - Massimali giornalieri rimborsi piè di lista e forfetari

Rimborsi a piè di lista

Albergo	Tre stelle
Prima colazione	€ 2.60
Pranzo	€ 28.60
Cena	€ 28.60
Totale	**€ 59.80**

Rimborsi forfetari e misto

Albergo	€ 41.31		Tre stelle	
Prima colazione	€ 1.52		€ 1.52	
Pranzo	€ 21.27		€ 21.27	
Cena	€ 21.27		€ 21.27	
Totale	**€ 85.37**		**€ 44.06**	

Per i massimali giornalieri rimborsi piè di lista e forfetari estero si rimanda alla tabella in allegato.

Trasferte continuative

II Lavoratore potrà usufruire di un rientro in sede ogni 60 giorni continuativi di trasferta con pernotto e gli competeranno due giorni di permesso retribuito che dovranno essere goduti entro quattro mesi dal rientro compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il viaggio di rientro è considerato permesso retribuito e le spese di viaggio per il rientro in sede saranno rimborsate solo se documentate.

Trasferte non continuative

Al lavoratore che abbia effettuato nel corso dell'anno solare 120 giorni di missione non continuativi completi (e che quindi comportino il pernottamento) senza aver maturato i giorni dl permesso di cui al punto precedente vengono riconosciuti tre giorni di permesso retribuito.

I tre giorni di permesso retribuito, da utilizzarsi compatibilmente con le esigenze di servizio anche in maniera non continuativa, dovranno essere goduti entro quattro mesi dal rientro.

Eventuali periodi inferiori a 120 giorni di trasferta non determinano la maturazione dl alcun giorno di permesso retribuito e non sono cumulabili con quelli dell'anno solare successivo.

Qualora il Lavoratore non fruisca dei permessi in questione non avrà diritto ad alcuna indennità sostitutiva.

Vestiario e Dpi

In accordo con le indicazioni del RSPP, l'Azienda valuterà le particolari condizioni di svolgimento delle trasferte per le quali dovesse essere necessario fornire una dotazione particolare di vestiario e di eventuali Dpi.

POLICY VIAGGI

Tempo di Viaggio

Il tempo di viaggio che eccede il normale orario giornaliero contrattuale di lavoro sarà conteggiato a livello giornaliero e retribuito solo a partire da un minimo totale di 30 minuti, con frazioni supplementari minime di 15 minuti ed arrotondamento per difetto delle frazioni al multiplo di quarto d'ora inferiore.

Per la determinazione del compenso per il tempo di viaggio si rinvia a quanto stabilito nella Sez. Quarta – Titolo I – art. 7 III) del CCNL Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti.

Criteri per il computo dei tempi di viaggio in relazione al mezzo utilizzato:

- **Aereo**

Sarà autorizzato l'uso dell'aereo in classe *economy* per distanze non inferiori ai 450 km.

Esclusivamente per i voli internazionali, superiori alle 6 ore di volo continuative, è previsto l'utilizzo del vettore convenzionato, nella classe Business. Tale condizione di maggior favore viene prevista solo per le trasferte.

Verrà considerato il tempo di volo, come previsto negli orari ufficiali, e comunque fino ad un massimo di due ore prima della partenza e fino ad un massimo di sessanta minuti dall'arrivo.

Per l'andata ed il ritorno dalle stazioni aeroportuali dotate di servizi pubblici di collegamento, l'utilizzo del taxi è consentito esclusivamente dalle ore 23 (dalle 22 per il personale femminile) alle ore 6. Al di fuori della fascia oraria indicata è possibile utilizzare il taxi esclusivamente dal domicilio alla prima stazione utile per l'utilizzo del mezzo pubblico disponibile da e per l'aeroporto.

L'autorizzazione all'utilizzo del taxi in deroga a quanto su esposto può essere consentito in ipotesi eccezionali e motivate comunque, esclusivamente previa autorizzazione della Direzione Human Resources.

- **Treno**

Per gli spostamenti in treno sarà autorizzato il viaggio in prima classe per tutti i viaggi di una durata superiore alle 3 ore continuative di viaggio. In caso di durata inferiore alle 2,50 ore di viaggio, sarà previsto il viaggio in Classe Premium – Trenitalia e in Classe Smart XL - Italo.

Per i viaggi in orario notturno (tra le 22.00 e le 6.00) è consentito il vagone letto singolo o cuccetta di prima classe per percorrenze superiori ai 500 km. In tale ipotesi, ed in caso di viaggio a bordo di navi, non verrà considerato il tempo di viaggio tra le 22.00 e le 6.00.

Per il raggiungimento delle stazioni ferroviarie e per il rientro al domicilio dalle stesse l'utilizzo del taxi è consentito esclusivamente dalle ore 23 (dalle 22 per il personale femminile) alle ore 6. Al di fuori della fascia oraria indicata è possibile utilizzare il taxi esclusivamente dal domicilio alla prima stazione utile per l'utilizzo del mezzo pubblico disponibile da e per la stazione ferroviaria.

L'autorizzazione all'utilizzo del taxi in deroga a quanto su esposto può essere consentito in ipotesi eccezionali e motivate comunque esclusivamente previa autorizzazione della Direzione Human Resources & Organization.

Verrà considerato il tempo di viaggio come previsto negli orari ufficiali, nonché fino a sessanta minuti prima della partenza e trenta minuti dall'arrivo.

Ai fini del computo dei tempi di viaggio di cui sopra l'Azienda terrà conto dei ritardi dei mezzi di trasporto in presenza di certificazione ufficiale del vettore attestante il ritardo stesso. Pertanto il riconoscimento di ore viaggio ulteriori rispetto ai massimali previsti verrà autorizzato dalla Direzione Human Resources & Organization solo nel caso in cui la richiesta sia supportata da elementi oggettivi e conoscibili.

- **Autovettura**

L'uso dell'autovettura propria per ragioni di lavoro dovrà essere limitata a condizioni eccezionali e sarà consentito solo in presenza di una specifica autorizzazione del superiore gerarchico o altro responsabile indicato dall'Azienda.

L'autorizzazione all'uso dell'autovettura propria sarà di volta in volta rilasciata tenuto conto della distanza rispetto al luogo di servizio, della rapidità e molteplicità di interventi da effettuare, dell'ingombro o peso dei materiali da trasportare, valutando i seguenti criteri:

a) Disponibilità dei mezzi pubblici
b) Indisponibilità di auto aziendale
c) Impossibilità di avvalersi di un'autovettura a noleggio breve

Al lavoratore autorizzato a recarsi con l'autovettura propria in altre sedi aziendali e/o presso sedi di clienti e/o per tratte abituali saranno rimborsati i chilometri effettivamente percorsi nel rispetto dei massimali (per tratte andata e ritorno) definiti. Lo strumento utilizzato per la definizione di tali massimali è Google Maps.

Rimborsi Chilometrici

Al Lavoratore che, debitamente autorizzato, utilizzerà I' autovettura propria per ragioni di servizio, sarà corrisposto un importo netto per ogni chilometro percorso pari a 0.30 ferma restando la quantificazione delle distanze operata secondo i criteri enunciati nel capitolo sui tempi di viaggio.

Saranno rimborsate, se documentate, le eventuali spese di posteggio/garage e le spese di pedaggio autostradale.

In caso di utilizzo per ragioni di servizio, previa autorizzazione, dell'autovettura propria nell'ambito del Comune dove è ubicata I' Unità produttiva di appartenenza al lavoratore spetterà il rimborso chilometrico in considerazione della sola distanza andata e ritorno fra l'Unità produttiva stessa ed il luogo da raggiungere.

Per i viaggi che il Lavoratore effettuerà durante la trasferta con partenza dalla propria abitazione e/o rientro direttamente alla stessa, la richiesta di rimborso dovrà tener conto dei chilometri effettivamente percorsi per le relative tratte di andata e ritorno.

Si ribadisce che tale importo è stato quantificato in senso omnicomprensivo, considerando i riflessi sugli istituiti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale.

Si rammenta inoltre, che l'Azienda non sosterrà eventuali spese relative a danni occorsi all' auto personale, utilizzata per ragioni servizio né si riterrà responsabile di eventuali infrazioni stradali commesse e di danni causati a terzi nel corso della trasferta con l'utilizzo dell'auto propria.

7. Reperibilità

In considerazione delle attività svolte dal personale Vitrociset, si stabilisce di disciplinare, quale condizione di miglior favore del Ccnl, partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, la reperibilità nel seguente modo.

Compenso giornaliero

Giorno feriale	Sabato	Festivi
7.13	10.81	15.69

Si precisa che, conformemente a quanto previsto dal CCNL, la reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane continuative su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

8. Trasferimenti individuali

Fermo restando quanto previsto dal vigente Ccnl, nel caso di trasferimenti individuali, l'Azienda si confronterà con la Rsu per verificare eventuali soluzioni alternative ed un eventuale supporto economico.

9. Decorrenza e durata - Disposizioni finali

Il presente accordo, unitamente alla separata intesa sottoscritta in pari data, decorre dalla data di sottoscrizione dello stesso fatte salve differenti decorrenze previste per specifici istituti e scadrà il 31/12/2017.

I suddetti accordi sono da considerarsi complesso unitario ed inscindibile di pattuizioni correlate tra loro, costituenti l'unico testo di riferimento per la contrattazione di secondo livello relativamente agli istituti ivi contemplati dagli accordi stessi, esaurendo pertanto qualsiasi rivendicazione collettiva, a carattere economico, nel periodo di validità considerato.

Il presente Accordo sarà depositato a cura dell'Azienda presso le competenti Direzioni territoriali del Lavoro, nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

Letto confermato e sottoscritto.

P. VITROCISET SPA

p. FIM CISL

p. FIOM CGIL

p. UILM UIL

p. FISMIC

le RSU