**Verbale di Accordo**

Il giorno 26 novembre 2014 si sono incontrati in Roma nella sede di Selex ES:

- La società Selex ES Selex ES Muas rappresentata dalla Direzione HR&O di Selex ES;

- le Segreterie Nazionali FIM – FIOM – UILM assistite dalle strutture sindacali territoriali e dalle RSU;

In relazione alla decisione assunta di procedere, a far data dal 1 gennaio 2015, alla fusione per incorporazione di Selex ES Selex ES Muas - in Selex ES, le Parti hanno inteso definire, con il presente accordo, il trattamento economico – normativo dei dipendenti della predetta società che sarà uniforme al trattamento applicato ai dipendenti della Società incorporante.

Pertanto, a seguito della sottoscrizione del presente accordo, relativamente alle materie nelle stesse trattate, le intese e gli accordi integrativi aziendali vigenti in Selex ES Muas si intendono decaduti e sostituiti dalle presenti disposizioni che sono correlative e inscindibili tra loro e non cumulabili con alcun altro trattamento.

Parimenti, nello spirito del presente accordo, si intendono annullate tutte le prassi in atto modificative delle previsioni contrattuali, per cui, per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si farà riferimento al c.c.n.l. per le aziende metalmeccaniche.

Le Parti si impegnano altresì ad una gestione attiva dell'accordo volta ad escludere ricorsi giudiziari tendenti all'inefficacia o alla caducazione anche di una sola clausola del presente accordo.

Sulla base di tutto quanto sopra Le Parti convengono che ai lavoratori in forza, in Selex ES Muas, alla data del 31 gennaio 2014, sarà applicata, a far data dal 1 gennaio 2015 la nuova struttura retributiva di seguito specificata.

**Armonizzazione dei trattamenti**

Si riportano di seguito i trattamenti attualmente applicati in Selex ES Muas e gli elementi retributivi che compongono la Retribuzione Annua Lorda (RAL) dei dipendenti.

La **RAL annua** dei dipendenti di SESM si compone dei seguenti elementi:

1. **Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino)**
2. **Elementi fissi annuali – Retribuzione differita -**

Gli **Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino)** sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

**1.1 Minimo CCNL**
**1.2 Indennità di Funzione**
**1.3 Elemento Retribuito**

**1.4 Scatti di anzianità**
**1.5 Superminimo Individuale**

L' elemento della **Retribuzione Differita è** costituita dalle seguente voce retributiva:

**2.1 Tredicesima mensilità**

**Struttura Retributiva**

La struttura retributiva dei dipendenti di Selex ES Selex ES Muas, dal 1 gennaio 2015, sarà la stessa applicata ai dipendenti di Selex ES.

Il "**cedolino paga**" avrà la stessa struttura di quello vigente in Selex ES, per cui non si determinerà nessuna modifica della retribuzione di fatto percepita dai lavoratori di Selex ES Selex ES Muas in forza al 31 dicembre 2014 così come previsto dalle Leggi e dalle normative contrattuali.

A tutti i dipendenti di Selex ES Selex ES Muas sarà data comunicazione, nel mese di dicembre 2014, con lettera individuale della nuova e distinta articolazione retributiva.

**Nuovo cedolino**

Con decorrenza 1 gennaio 2015 il nuovo cedolino assumerà la seguente struttura retributiva (**1° rigo**) composta dalle seguenti voci:

- Minimo Contrattuale
- Superminimo Individuale non Assorbibile
- Superminimo Collettivo non assorbibile
- Aumenti periodici di anzianità
- Scatti congelati

**<u>Corpo del cedolino</u>**

- Elemento Individuale Accordi Anni precedenti
- Elemento distinto Retributivo Selex ES (EdR Ses) per i nuovi assunti

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 173 gli importi mensili degli istituti suindicati così come previsto dal CCNL. Per il personale in regime di part – time gli importi degli istituti suindicati saranno ridotti in relazione al minor orario prestato.

**Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria**

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori sono quelli riportati nella tabella allegata al vigente CCNL con le rispettive date di decorrenza e saranno adeguati con i rinnovi del CCNL nelle scadenze previste.

| livello | Dal 1/1/ 2015 |
|---|---|
| 1° | 1.297,81 |
| 2° | 1.432,58 |
| 3° | 1.588,63 |

| | |
|---|---|
| 4° | 1.657,28 |
| 5° | 1.774,89 |
| 5° super | 1.902,42 |
| 6° | 2.040,98 |
| 7° | 2.278,56 |
| 8° | 2.333,17 |

Nei suddetti minimi tabellari **sono conglobati** i valori dell'**elemento retributivo già riconosciuto ai lavoratori inquadrati nella 7° categoria** (pari a 59,39 euro mensili) e **l'indennità di funzione già riconosciuta ai lavoratori con qualifica di Quadro** (pari a 114,00 euro).

I suddetti minimi tabellari, inoltre, sono comprensivi dell'importo riferito all'«Elemento distinto della Retribuzione» di cui all'accordo interconfederale del 31/7/2013, pertanto, a far data dal 1 gennaio 2015 cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi sindacali, norme e prassi aziendali che hanno disciplinato l'erogazione e le modalità di calcolo dell'EDR in tutte le sue articolazioni.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali e collettivi salvo che:

- Siano stati concessi con una clausola di espressa assorbibilità;
- Siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

Per il personale in regime di part-time l'importo dei minimi tabellari sarà ridotto in relazione al minor lavoro prestato.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il personale interessato, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare dei minimi tabellari in ragione dei mesi lavorati nell'anno di riferimento.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è utile per il calcolo di dodicesimi di cui sopra.

Per tutti gli altri aspetti in materia si rimanda a quanto previsto dal CCNL.

**Aumenti periodici di anzianità**

La voce retributiva, a far data dal 1 gennaio 2015, sarà composta dall'importo determinato dalla maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa conseguita, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda, a titolo di aumento periodico di anzianità indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificatamente previsto nelle "Norme Transitorie" del CCNL. I valori tabellari sotto indicati sono uguali per tutti i dipendenti:

| livelli | Qualifiche | Importo |
|---|---|---|
| 7°/7Q | Tutte | 40,96 |
| 6° | Tutte | 36,41 |
| 5s | Tutte | 32,43 |
| 5° | Tutte | 29,64 |
| 4° | Tutte | 26,75 |
| 3° | Tutte | 25,05 |
| 2° | Tutte | 21,59 |

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo alla maturazione del biennio.

Per il personale in regime di part-time l'importo erogato a titolo "Aumenti Periodici di Anzianità" i sarà ridotto in relazione al minor lavoro prestato.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il personale interessato, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della voce retributiva "Aumenti Periodici di Anzianità" in ragione dei mesi lavorati nell'anno di riferimento.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è utile per il calcolo di dodicesimi di cui sopra.

**Superminimo Collettivo**

Le Parti concordano che, a far data dal 1 gennaio 2015, viene riconosciuto ai dipendenti di Selex ES Muas il "superminimo collettivo non assorbibile" applicato in Selex ES.

Gli importi retributivi del "Superminimo collettivo non assorbibile" di Selex ES sono i seguenti:

| Superminimo Collettivo | |
|---|---|
| 7°/7°Q | 177 |
| 6° | 160 |
| 5°s | 151 |
| 5° | 141 |
| 4° | 129 |
| 3°e 3° super | 109 |
| 2° | 108 |

Il nuovo Superminimo Collettivo così costituito inciderà su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti.

I dipendenti che non hanno il superminimo collettivo lo stesso sarà costituito sino a concorrenza dagli importi eventualmente riconosciuti sul proprio Superminimo Individuale, mentre per quelli che non hanno nemmeno il superminimo individuale, tale istituto sarà integralmente riconosciuto dall'Azienda.

Per il personale in regime di part-time, in forza alla data del 31 dicembre 2014, l'importo erogato a titolo di "Superminimo Collettivo" così come sopra definito sarà ridotto in relazione al minor lavoro prestato.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro il personale interessato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare delle quote del "Superminimo Collettivo non assorbibile" in ragione dei mesi lavorati nell'anno di riferimento.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è utile per il calcolo di dodicesimi di cui sopra.

**Superminimo Individuale non assorbibile**

Il "Superminimo Individuale non assorbibile" a far data dal 1 gennaio 2015, sarà costituito dall'importo individualmente percepito dai dipendenti in forza alla data del 31 dicembre 2014 in Selex ES Muas in ragione di eventuali aumenti di merito e dall'importo lordo mensile risultante dalla somma di eventuali voci retributive percepite.

Il "Superminimo Individuale non assorbibile" così costituito inciderà su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti.

Per il personale in regime di part-time, in forza alla data del 31 dicembre 2014, l'importo erogato a titolo di «Superminimo Individuale non assorbibile» così come sopra definito sarà ridotto in relazione al minor lavoro prestato.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro il personale interessato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare delle quote del "Superminimo Individuale non assorbibile" in ragione dei mesi lavorati nell'anno di riferimento.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è utile per il calcolo di dodicesimi di cui sopra.

**Elemento distinto Retributivo Selex ES (EdRSes)**

Con decorrenza 1 gennaio 2015, viene istituita:

- Per i nuovi assunti;
- Per i dipendenti in forza alla data del 31 dicembre 2014, che hanno un importo nella voce retributiva "Elemento Individuale accordi anni precedenti" inferiore a quanto concordato nel presente capitolo.

La voce retributiva "Elemento distinto Retributivo Selex ES (EdRSes)" il cui importo è stato determinato dalla media relativa agli accordi sindacali sottoscritti a livello aziendale e/o da accordi sindacali derivanti dalla contrattazione di secondo livello e/o normative interne e prassi aziendali applicate.

L'importo riconosciuto a tale titolo, è pari a 60 euro mensili lordi, per dodici mesi, uguale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello/categoria di appartenenza; il suddetto importo, che sarà inserito nel corpo del cedolino, non inciderà su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti.

Per i dipendenti in forza al 31 dicembre 2014 l'importo qui concordato di 60 euro lordi mensili per dodici mesi non sarà corrisposto in quanto già compreso nelle voci retributive "Superminimo Individuale non Assorbibile e/o Accordi anni precedenti" salvo, per quelli, la cui somma delle due voci retributive Superminimo Individuale non Assorbibile e/o Accordi anni precedenti" è inferiore a quanto qui concordato.

Per il personale in regime di part-time, in forza alla data del 31 dicembre 2014, l'importo erogato a titolo di «Elemento distinto Retributivo Selex ES (EdRSes)» così come sopra definito sarà ridotto in relazione al minor lavoro prestato.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro il personale interessato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare delle quote della voce retributiva "Elemento distinto Retributivo Selex ES (EdRSes)" in ragione dei mesi lavorati nell'anno di riferimento.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è utile per il calcolo di dodicesimi di cui sopra.

**Maggiori prestazioni**

Le Parti convengono l'abolizione, a far data dal 1 gennaio 2015, dell'istituto delle "maggiori prestazioni" per i dipendenti inquadrati nella 6° categoria.

Alla stessa data sarà applicato ai dipendenti di Selex ES Muas inquadrati nel 6° livello lo stesso trattamento applicato in Selex ES denominato "Prestazione Variabile Mensile – PVM". Tale istituto sarà commisurato alla prestazione individuale necessaria a realizzare gli obiettivi di:

- Prodotto
- Progetto
- Programma
- Produzione

La prestazione, per i dipendenti inquadrati nel 6° livello, aggiuntiva al normale orario di lavoro, dovrà essere autorizzata, preventivamente, dal Responsabile dell'Unità Organizzativa di appartenenza e sarà retribuita secondo le prassi in atto, riconoscendo le maggiorazioni previste dal CCNL.

Ai dipendenti inquadrati nel 6° livello che sarà riconosciuto il 7° livello, a far data dal 1 gennaio 2015, oltre all'incremento retributivo previsto, sarà erogato un importo equivalente

al 50% della media, degli ultimi tre anni (2011 – 2012- 2013), di quanto percepito a titolo di "Maggiori Prestazioni" e/o di "Prestazione Variabile Mensile – PVM".

L'importo derivante da tale operazione sarà inserito nella voce retributiva "Elemento Individuale Accordi anni precedenti".

**Quadri**

Le Parti concordano, in considerazione delle funzioni assegnate alla categoria professionale in argomento, nonché alla natura fiduciaria della prestazione lavorativa caratterizzata prevalentemente dal raggiungimento di obiettivi assegnati dall'Azienda di disciplinare tutta la materia in un apposito capitolo.

**Corresponsione della retribuzione e consegna del cedolino**

La retribuzione sarà corrisposta al dipendente con bonifico bancario su conto corrente indicato dal lavoratore, con accredito della valuta al giorno 27 di ogni mese o al giorno precedente nel caso in cui il 27 è coincidente con un giorno festivo/non lavorativo.

Il cedolino sarà consegnato o reso disponibile in formato elettronico al dipendente il giorno 27 di ogni mese; nel caso in cui il giorno 27 è coincidente con un giorno festivo/non lavorativo la consegna/messa a disposizione dello stesso e la valuta dell'importo percepito sarà anticipata al giorno lavorativo precedente.

Nei confronti degli operai e di altri lavoratori che non abbiano accesso a postazioni informatiche, sarà garantita l'erogazione del cedolino in forma cartacea.

## ELEMENTI FISSI MENSILI - PRIMA RIGA DEL CEDOLINO

| VECCHIO CEDOLINO SELEX ES MUAS S.p.A. | | NUOVO CEDOLINO SELEX ES S.p.A. |
|---|---|---|
| 1.1 MINIMO CCNL | → | 1.1 MINIMO CCNL |
| 1.2 INDENNITA' FUNZIONE (dal 1.1.2014 nel minimo) | → | 1.1 MINIMO CCNL (dal 1.1.2014) |
| 1.3 ELEMENTO RETRIBUTIVO (dal 1.1.2014 nel minimo) | → | 1.1 MINIMO CCNL (dal 1.1.2014) |
| Non applicabile | → | 1.2 SUPERMINMO COLLETTIVO N.A. (nuovo) |
| 1.5 SCATTI DI ANZIANITA' | → | 1.3 SCATTI DI ANZIANITA' |
| 1.6 SCATTI CONGELATI | → | 1.4 SCATTI CONGELATI |
| 1.3 Elemento retributivo<br>1.4 Assorbimento SUPERMINIMO COLLETTIVO (nuovo)<br>1.8 SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE | → | 1.5 SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE |

## ELEMENTI FISSI MENSILI - CORPO DEL CEDOLINO

| VECCHIO CEDOLINO SELEX ES MUAS S.p.A. | | NUOVO CEDOLINO SELEX ES S.p.A. |
|---|---|---|
| (Superminimo ind.na. + Elemento Ind. Acc. AP) < 60 euro | → | 2.1 Elemento Distinto Retributivo Selex ES (EDR Ses) |

## ELEMENTI FISSI ANNUALI - RETRIBUZIONI DIFFERITE

| VECCHIO CEDOLINO SELEX ES MUAS S.p.A. | | NUOVO CEDOLINO SELEX ES S.p.A. |
|---|---|---|
| 3.3 TREDICESIMA MENSILITA' | → | 3.1 TREDICESIMA MENSILITA' |

## ORARIO DI LAVORO E SISTEMA DI FLESSIBILITA'

### Orario di lavoro

Le Parti in considerazione che:

- la disciplina della durata settimanale dell'orario normale di lavoro è definita dal D.Lgs n.66/2003 e da quanto è previsto in materia dal CCNL;

- i mutamenti rapidi dello scenario del mercato di riferimento, nonché le esigenze di produttività e competitività dell'Azienda, possono comportare un ricorso a regimi di orario sempre più articolati e rispondenti all'evoluzione degli aspetti tecnico – organizzativi e produttivi;

concordano, **a far data dal 1 gennaio 2015**, che:

1. la durata dell'orario normale di lavoro, salvo quanto previsto per il personale turnista, è stabilita in **40 ore settimanali**, con ripartizione di norma dal lunedì al venerdì;
2. l'orario normale di lavoro di inizio e uscita giornaliero dei lavoratori addetti al turno centrale (quadri, impiegati, equiparati e operai) è definito dalle **07.45 alle ore 16.30** con 15 minuti di flessibilità all'ingresso, fermo restando quanto previsto dall'accordo sindacale di Selex ES del 14 febbraio 2014.

Fermo restando le disposizioni contrattuali, ai solo fini legali, i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Nel caso in cui i volumi produttivi dovessero richiedere una modulazione diversa dell'orario di lavoro, le Parti concordano l'attivazione di un tavolo di confronto con le RSU dei siti interessati.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo in materia di orario di lavoro si rimanda a quanto previsto dal CCNL.

Le Parti concordano che dal 1 gennaio 20015 cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e/o prassi aziendali che disciplinano in modo diverso gli orari di ingresso e uscita.

### Orario di lavoro – Flessibilità

Fermo restando che tutti i dipendenti hanno l'obbligo di timbratura in ingresso e in uscita, a fini della rilevazione della presenza giornaliera, l'orario di ingresso per tutti i dipendenti è fissato alle ore 7.45, per cui nessuno è autorizzato ad entrare in Azienda prima del suddetto orario, salvo autorizzazione del proprio Responsabile; l'orario di ingresso non autorizzato può essere anticipato fino a un massimo di 20 minuti.

Le Parti concordano, pertanto, che, in caso di particolari necessità, i dipendenti, possono utilizzare le fasce di flessibilità sotto definite senza che queste determinino impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo.

L'evento della flessibilità giornaliera deve essere utilizzato in modo unico e non frazionato all'interno della singola giornata, garantendo lo svolgimento delle restanti ore lavorate in maniera continuativa.

Sulla base di tali orientamenti saranno applicate le seguenti fasce di flessibilità:

- per i Quadri, addetti al turno centrale, si applicherà un sistema di flessibilità di 240 minuti massimi totali in ingresso e in uscita.
  Il recupero della flessibilità può avvenire nella stessa giornata e/o nel mese e/o nel trimestre.

- per i 7° livelli, addetti al turno centrale, si applicherà un sistema di flessibilità di 225 minuti massimi totali in ingresso e in uscita.
  Il recupero della flessibilità può avvenire nella stessa giornata e/o nel mese e/o nel trimestre.

- per il personale inquadrato al 6° livello addetto al turno centrale, si applicherà un sistema di flessibilità di 180 minuti massimi totali in ingresso e in uscita.
  Il recupero della flessibilità deve avvenire nella stessa giornata e/o nel mese.

- per il personale inquadrato sino al 5s, addetto al turno centrale, si applicherà un sistema di flessibilità di 120 minuti massimi totali in ingresso e in uscita.
  Il recupero della flessibilità deve avvenire nella stessa giornata e/o nel mese.

La flessibilità per i punti suindicati va intesa a minuti e può essere utilizzata nella stessa giornata, sia in entrata che in uscita, nell'ambito delle fasce di flessibilità giornaliera qui definita (esempio: un dipendente di 6° livello che a fronte di un orario di inizio a fine lavoro fissato dalle 7.45 alle 16.30, entra in Azienda alle ore 8.15 utilizzando 30 minuti di flessibilità, in caso di bisogno, può utilizzare la restante parte della flessibilità anticipando l'uscita di 150 minuti).

Le fasce di flessibilità sopra definite sono estese anche ai dipendenti con contratto part – time.

Gli ingressi in Azienda, oltre le fasce di flessibilità sopra definite, saranno disciplinate da quanto previsto in materia di orario di lavoro dal CCNL, in particolare si evidenzia che il ritardo in ingresso, oltre le fasce di flessibilità, qui definite, anche di un solo minuto, determina un'assenza dal lavoro con obbligo di giustificativo dall'inizio dell'orario teorico (7.45) all'ora di ingresso, per cui il ritardo di un solo minuto, dopo la fascia di flessibilità sarà conteggiato a 15 minuti, mentre il ritardo di 16 minuti, dopo la fascia di flessibilità, sarà conteggiato a 30 minuti (esempio: un dipendente di 6° livello che a fronte di un orario di inizio a fine lavoro fissato dalle 7.45 alle 16.30, entra in Azienda alle ore 10.46 deve giustificare un ritardo di 195 minuti – 3h e 15 minuti, mentre se entra alle ore 11.01 deve giustificare un ritardo di 210 minuti – 3h – 30 minuti), fermo restando la fruizione dei 29 minuti prevista al personale inquadrato sino al 5S.

L'uscita anticipata, oltre le fasce di flessibilità qui definite, anche di un solo minuto, determina un'assenza dal lavoro con obbligo di giustificativo (ferie, Par, C.ore) dall'inizio dell'orario anticipato di uscita a quello previsto per la conclusione dell'orario di lavoro

(16.30), per cui il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora prima della flessibilità di uscita a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 minuti e fino a 30 minuti.

La maggior presenza rispetto alla giornata lavorativa di 8 ore è da considerarsi unicamente ai fini del computo della flessibilità mensile/trimestrale nel rispetto della flessibilità massima consentita sia in ingresso che in uscita. A titolo di esempio si riporta un caso relativo ad un dipendente di 6° livello:

- considerato l'orario di ingresso alle ore 7.45 e quello di uscita alle ore 16.30, il dipendente entra in Azienda alle ore 8.45 ed esce alle ore 17.30, il sistema rileva una minor presenza dalle ore 07:45 alle 8.45 ed una maggior presenza dalle 16:30 alle 17:30, l'ora in più lavorata andrà computata ai fini della flessibilità.

Qualora a fine mese/trimestre, per tutti i dipendenti, la differenza tra il totale delle eventuali prestazioni eccedenti l'orario normale di lavoro e il totale delle ore lavorative del mese e/o nel trimestre produca, un risultato negativo, il dipendente dovrà coprire la minor prestazione con un giustificativo (es: Ferie, Par o C. ore), viceversa l'Azienda procederà ad effettuare una trattenuta mensile e/o a fine trimestre, per le ore mancanti fino a totale copertura delle ore lavorative previste nel mese/trimestre.

Le disposizioni sopra riportate non fanno, comunque, venir meno l'obbligo di tutti i lavoratori al rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali in materia di orario di lavoro e non consentono modifiche strutturali dell'orario medesimo.

Il dipendente è responsabilizzato ad una strutturazione del proprio orario di lavoro ed a un utilizzo dei margini di flessibilità in modo da non contrastare le esigenze tecnico-organizzative dell'Azienda.

Per motivi organizzativi e di sicurezza, non è consentita la presenza dopo le ore 20.00 senza la preventiva richiesta scritta da parte del dirigente responsabile e l'autorizzazione dell'Hr di sito.

Le Parti concordano che dal 1 gennaio 2015 cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e/o prassi aziendali che disciplinano in modo diverso le fasce di flessibilità in ingresso e uscita.

a) *Personale part time / allattamento*

I dipendenti con contratto di lavoro part-time con prestazione fino a 6 ore giornaliere possono non effettuare la pausa mensa.

Gli ingressi in Azienda, oltre le fasce di flessibilità sopra definite, saranno disciplinate da quanto previsto in materia di orario di lavoro dal CCNL; in particolare si evidenzia che il ritardo in ingresso oltre le fasce di flessibilità sopra definite, anche di un solo minuto, determina un'assenza dal lavoro con obbligo di giustificativo dall'inizio dell'orario teorico (7.45) all'ora di ingresso, per cui il ritardo di un solo minuto, dopo la fascia di flessibilità, sarà conteggiato a 15 minuti, mentre il ritardo di 16 minuti, dopo la fascia di flessibilità, sarà conteggiato a 30 minuti (vedi l'esempio riportato nel paragrafo precedente).

L'uscita anticipata, oltre le fasce di flessibilità qui definite, anche di un solo minuto, determina un'assenza dal lavoro con obbligo di giustificativo (ferie, Par, C.ore) dall'inizio

dell'orario anticipato di uscita a quello previsto per la conclusione dell'orario di lavoro, per cui il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora prima della flessibilità di uscita a secondo che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 minuti e fino a 30 minuti.

In caso di utilizzo dei permessi di allattamento, è possibile, su richiesta della dipendente, l'esclusione della pausa pranzo.

Le Parti concordano che con decorrenza 1 gennaio 2015 saranno annullate tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali che disciplinano tutta la materia del contratto part-time.

**Regime dei permessi e dei recuperi da valere con decorrenza 1 gennaio 2015**

*Personale con qualifica impiegati fino al 5s (operai e impiegati)*

Per tutti i dipendenti inquadrati fino al 5s (operai e impiegati) è possibile utilizzare, in casi eccezionali, e, previa autorizzazione dei propri Responsabili, nell'ambito delle otto ore giornaliere un permesso a recupero fino ad un massimo di due ore e mezzo al giorno per il ritardo in ingresso e/o l'uscita anticipata a fine orario di lavoro.

Le uscite durante l'orario di lavoro, dopo la flessibilità in ingresso e prima della flessibilità in uscita che prevedono un rientro in Azienda, andranno giustificate con ferie/par/conto ore.

Le Parti concordano l'utilizzo del permesso a recupero, minuto a minuto, oltre le fasce di flessibilità, fino ad un massimo di 29 minuti al mese. Tale recupero potrà essere effettuato con la sola comunicazione verbale del proprio Responsabile.

Il recupero, oltre i 29 minuti e oltre le fasce di flessibilità qui definite, potrà essere effettuato con l'autorizzazione formale del proprio Responsabile a frazioni di un quarto d'ora.

Alla fine del mese le quantità di permesso non recuperate – arrotondate al ¼ d'ora in eccesso – saranno giustificate fino alla concorrenza, in automatico e senza alcuna modulistica, dalle eventuale ore di straordinario effettuate.

In assenza di straordinari il recupero della minore prestazione giornaliera e/o mensile – a completamento delle ore di lavoro previste nel mese – deve essere giustificata con ferie pregresse/ferie/Par/Conto ore.

Sono esclusi dalla presente disciplina i lavoratori a turno.

***Personale inquadrato 7° livello e Quadri***

Il recupero della minore prestazione giornaliera/mensile/trimestrale, per i dipendenti inquadrati nel 7° livello e 7°/Quadri potrà essere effettuato entro le ore 20.00, previa comunicazione oltre tale orari. Il mancato recupero delle ore previste dovrà essere giustificata con ferie pregresse/ferie/Par/Conto ore.

***Lavoro straordinario***

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario di lavoro giornaliero, oltre le fasce di flessibilità definite nel presente accordo, fissato in applicazione di quanto previsto in materia dal CCNL.

La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Il lavoro straordinario dovrà avere carattere realmente straordinario è sarà richiesto per fronteggiare sia situazioni variabili di mercato, sia per rispondere tempestivamente alle esigenze critiche che dovessero manifestarsi nel corso delle attività produttive.

Il lavoro straordinario notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno di lavoro del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera "notturno" il lavoro compiuto dalle ore 6.00 nei limiti di un'ora giornaliera, (es. predisposizione del funzionamento degli impianti).

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 9 – Festività – Sezione Quarta – Titolo III del CCNL.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa retribuzione, sono quelle previste dal CCNL.

La % di maggiorazione del lavoro straordinario sono computate sugli imponibili orari individuali composti dai seguenti elementi retributivi:

- Minimo Contrattuale
- Superminimo Individuale
- Superminimo Collettivo
- Aumenti periodici di Anzianità

Le Parti concordano che l'Azienda comunicherà alle RSU di ogni sito, in ogni trimestre, le ore di straordinario effettuate. L'Azienda si impegna, inoltre, a fronte di eventuali esigenze produttive, ad una verifica preventiva con le RSU sull'utilizzo dello straordinario.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo in materia di lavoro straordinario, notturno e festivo si rimanda a quanto previsto dal CCNL.

In funzione di tutto quanto sopra, a partire dal 1 gennaio 2015, la prestazione del lavoro straordinario, con conseguente retribuzione, sarà esclusivamente riconosciuta al personale non direttivo.

Di conseguenza, per le categorie 6^, 7^ e 7^Q non è previsto il pagamento delle maggiori prestazioni fatte salve le ore, oltre le 40 settimanali, che vengono effettuate nei giorni festivi e che possono essere utilizzate come riposi compensativi da effettuare entro il mese in cui è stata effettuata la prestazione.

**FERIE**

Viene applicata in materia, dal 1 gennaio 2015, la disciplina prevista dalla legge e dal vigente CCNL.

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, come appresso specificato, con decorrenza della retribuzione:

- **20 giorni (160 ore)** per tutti i dipendenti che hanno un'anzianità aziendale sino **a 10 anni compiuti**;
- **1 ulteriore giorno lavorativo** (+ 8 ore, ossia 21 gg totali) per tutti i dipendenti che hanno un'anzianità aziendale **da 10 anni a 18 anni compiuti**;
- **5 ulteriori giorni lavorativi** (+ 40 ore, ossia 25 gg totali) per tutti i dipendenti che hanno un'anzianità aziendale **oltre i 18 anni compiuti**.

I dipendenti matureranno per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale spettante secondo quanto previsto dal CCNL.

Ogni settimana lavorativa è ragguagliata a 5 ovvero 6 giorni a secondo che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia di 5 o 6 giorni.

La fruizione delle ferie è a gruppi minimi di 1 ora.

Su tutti gli altri aspetti che disciplinano tale materia si rimanda a quanto previsto dalle leggi e dal CCNL.

**PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (PAR)**

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, le Parti convengono che, ad esclusione delle giornate di PAR destinate alla "chiusura collettiva/calendario lavorativo annuo", la parte rimanente degli stessi, destinata alla fruizione individuale, dovrà essere fruita, compatibilmente alle esigenze tecnico - organizzative e produttive, a gruppi di 4 ore e di 1 ora.

Le Parti concordano che due giorni di PAR (16 ore) possono essere utilizzati a gruppi di 15 minuti.

Per tutti gli altri aspetti che disciplinano tale materia si rimanda a quanto previsto dal CCNL.

**Festività cadenti di sabato e di domenica**

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile.

Qualora, invece, una delle festività, indicate dalla legge e dal CCNL cada di sabato e/o di domenica, le Parti concordano che, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, sarà corrisposto ai dipendenti un importo lordo pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Le Parti concordano che con decorrenza 1 gennaio 2015 saranno annullate tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali che disciplinano tutta la materia relativa a Ferie, Par, C. ore e Festività cadenti di sabato e domenica.

**TURNI**

L'orario normale dei lavoratori turnisti, ovvero, coloro che prestano la loro attività in turni continui avvicendati, con prestazioni alternate diurne e notturne, è di 40 ore settimanali comprensive di mezz'ora di pausa mensa retribuita.

A regime ordinario l'articolazione dei tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno, a rotazione, è distribuita secondo i seguenti orari:

- **1° turno:** dalle ore 06.00 alle ore 14.00;
- **2° turno:** dalle ore 14.00 alle ore 22.00;
- **3° turno:** dalle ore 22.00 alle ore 06.00;

L'orario della pausa mensa nei tre turni sarà definita con la RSU a livello dei siti interessati alla turnazione.

Per i lavoratori turnisti in caso di prestazioni straordinarie saranno applicate le maggiorazioni previste dal CCNL.

Per tutto quanto non indicato su tale materia si applica quanto previsto dal vigente CCNL.

**Indennità lavoro a Turni**

Le Parti concordano che, a far data dal 1 gennaio 2015, gli importi lordi erogati a titolo di indennità giornaliera, ai dipendenti che operano su turni avvicendati, comprensivi dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali, diretti e indiretti, sono:

| Turno (orari) | Lunedi – Sabato | Domenica e Festivi |
|---|---|---|
| **1° - ore 06.00 – ore 14.00** | **6 €** | **15 €** |
| **2° - ore 14.00 – ore 22.00** | **6 €** | **15 €** |
| **3° - ore 22.00 – ore 06.00** | **18 €** | **25 €** |

Le Parti concordano che con decorrenza 1 gennaio 2015 saranno annullate tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e prassi aziendali che disciplinano tutta la materia dei turni e delle relative indennità.

**REPERIBILITA'**

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda, fuori dall'orario normale di lavoro e a condizione che non vengano svolte contestualmente prestazioni di lavoro straordinario, notturno e/o festivo.

La reperibilità può essere richiesta dall'Azienda al dipendente e/o a gruppi di dipendenti per:

- Garantire, nell'ambito di specifici "contratti commerciali" l'immediato intervento dei tecnici al fine di assicurare la funzionalità, il ripristino e la messa in sicurezza degli apparati/impianti al cliente;

- Assicurare con la dovuta tempestività l'intervento sugli apparati/impianti, operando tramite le reti informatiche della Società da sede aziendale o recandosi presso le località indicate dall'Azienda;

- Garantire l'intervento per eventuali emergenze assicurando il presidio e la funzionalità degli impianti garantendo il ripristino e la continuità dei servizi.

In relazione a tutto quanto sopra i lavoratori potranno essere chiamati a rendersi reperibili, fuori il normale orario di lavoro e nelle giornate non lavorate, festive e domenicali.

Ai fini dell'eventuale svolgimento delle prestazioni sopra indicate, i lavoratori dovranno fornire all'Azienda, le notizie atte a rintracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera laddove questa necessiti.

Le ore di reperibilità senza chiamata non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Le Parti concordano che, nel caso di utilizzo della reperibilità, l'Azienda ne darà preventiva informazione alla RSU in un apposito incontro illustrando le modalità applicative che si intendono adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici l'Azienda si impegna ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero dei lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta. Nessun lavoratore può rifiutarsi salvo giustificato motivo di compiere turni di reperibilità.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'istituto della reperibilità non può essere utilizzato per sopperire ad eventuali carenze di risorse in organico.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo – in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata - e dovrà informare l'Azienda del prevedibile tempo necessario per raggiungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

Qualora il dipendente, salvo comprovato giustificato motivo, non risponda tempestivamente alla chiamata, perderà la relativa indennità e si esporrà a sanzioni disciplinari.

**Indennità di reperibilità**

In relazione all'indennità di reperibilità, le Parti concordano di regolare gli aspetti retributivi nel modo seguente:

1. L'importo dell'indennità di reperibilità è pari al 10% della paga oraria lorda per ogni ora di flessibilità, mentre nei giorni di sabato e festivi è pari al 18% della paga oraria lorda per ogni ora di flessibilità. Tale importo non sarà, comunque, inferiore a € 1.50 per ogni ora di reperibilità prestata;

2. Per ogni chiamata di assistenza del personale in reperibilità, che si risolve con intervento "da remoto" mediante contatto telefonico e/o con pc, sarà riconosciuto un'indennità di intervento da "remoto" pari a € 21.00 lordi per intervento, eccezion fatta per il primo intervento considerato di franchigia.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere due settimane consecutive su quattro e non dovrà coinvolgere più di 6 giorni continuativi.

Il trattamento di reperibilità suindicato è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un eventuale chiamata da parte dell'Azienda.

Durante il regime di reperibilità, le frazioni di ora superiori a 30 minuti precedenti l'intervento e/o successive all'intervento saranno considerate approssimandole per eccesso a 60 minuti.

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento economico pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle cosiddette "da remoto" rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, corrispondenti alle ore di durata dell'intervento e saranno compensate con le maggiorazioni previste nel presente accordo per il lavoro straordinario, notturno e festivo.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale. L'Azienda riconoscerà, nel caso di intervento di durata inferiore a 60 minuti, un tempo di intervento minimo pari ad un'ora.

Sono esclusi dal trattamento di reperibilità i dipendenti assenti per l'intera giornata a causa, ad esempio, per malattia, infortunio, congedi a vario titolo, ferie, Par, C/ore, ecc.

Sono da considerarsi in reperibilità, invece, i dipendenti che fruiscono di permessi di durata inferiore all'orario di lavoro giornaliero e comunque entro il limite di 4 ore.

In aggiunta a quanto sopra definito, per ogni chiamata da parte dell'Azienda seguita da interventi effettivo sarà riconosciuto un compenso aggiuntivo pari a 5 euro.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero, sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno rimborsate cosi come previsto dalla procedura per il personale in trasferta.

Il trattamento sopra definito si applicherà anche al personale direttivo dell'Azienda (categorie 6^, 7^ e 7^Q).

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti in caso di reperibilità sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta di origine legale o contrattuale e, quindi, sono comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, le Parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente accordo sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR).

I trattamenti economici e normativi giornalieri per il dipendente in reperibilità concordati nel presente accordo costituiscono condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL.

Per tutto quanto non compreso nel presente accordo si rimanda a quanto previsto in materia dal CCNL.

**TRASFERTE**

Al fine di quanto stabilito dal presente accordo si considera in trasferta il lavoratore incaricato dall'Azienda di prestare la propria attività al di fuori della sede di lavoro formalmente assegnata.

Le Parti concordano che al lavoratore in trasferta dovrà essere corrisposto:

a) Il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;

b) Il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, nei termini qui concordati, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a sostenere tali spese;

c) Il rimborso, nei termini qui concordati, delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione assegnata.

Le Parti riconoscono espressamente che le indennità e i rimborsi sopra definiti a qualsiasi titolo corrisposti, in presenza di prestazioni lavorative in trasferta, ancorché corrisposte con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorative in luoghi variabili o diversi da quelli della sede di appartenenza, rimangono esclusi dalla retribuzione utilizzabile sulla base di calcolo, per la determinazione degli istituti retributivi previsti dalle leggi e dal CCNL, ivi incluso, altresì il trattamento di fine rapporto (TFR).

Ai fini del trattamento fiscale, poiché la trasferta è configurata dalle vigenti disposizioni di legge in materia, le indennità corrisposte e i rimborsi delle spese sostenute dal lavoratore saranno erogate in maniera differenziata a secondo che la trasferta venga effettuata:

a) nel territorio comunale dove si trova la sede di lavoro;
b) fuori dal territorio comunale e quindi nell'ambito della provincia dove si trova la sede di lavoro entro un raggio di 25 Km.

In relazione a quanto sopra e fermo restando il trattamento tributario, unicamente ai fini del presente accordo, lo spostamento nell'ambito del comune e/o della provincia in cui è

ubicata la sede di lavoro sarà considerata "uscita per servizio" con il riconoscimento delle ore di viaggio, nel caso in cui il percorso da effettuare, per raggiungere la sede di svolgimento dell'attività, sia effettuato prima dell'inizio dell'orario di lavoro così come definito nel paragrafo "Trattamento per il tempo di viaggio".

I trattamenti economici e normativi giornalieri, per il dipendente in trasferta concordati nel presente accordo, costituiscono condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL.

***Decorrenza, durata e termine della trasferta per tutti i dipendenti***

La trasferta inizia al momento della partenza dalla sede di lavoro e coincide con la timbratura in uscita. Qualora non sia prevista la presenza in Azienda, la trasferta si intenderà iniziata dal proprio domicilio.

La trasferta termina al momento del rientro in sede rilevabile dalla timbratura in ingresso, ovvero al momento del rientro al proprio domicilio, qualora non sia prevista la presenza in Azienda.

***Orario di lavoro e lavoro straordinario***

La durata dell'orario di lavoro per il personale in trasferta, è analoga a quella del personale della sede di appartenenza.

Le prestazioni straordinarie effettuate dopo il normale orario di lavoro devono avere carattere eccezionale e saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL.

L'orario di lavoro presso i siti di Selex ES decorre dall'entrata nello stabilimento e termina con l'uscita dallo stesso.

***Coperture Assicurative***

Selex ES provvederà all'adeguata copertura assicurativa – 24 ore su 24 – del dipendente in trasferta.

La polizza assicurativa di Selex ES/Finmeccanica assicura il rimborso delle spese mediche sostenute in occasione di infortunio e/o malattia intervenuto durante il periodo di trasferta e l'assistenza legale o economica in caso di necessità.

In caso di necessità di ricovero ospedaliero e/o di emergenza medica grave la richiesta di assistenza e la relativa copertura assicurativa saranno attivate secondo le modalità che successivamente saranno indicate nella policy stessa.

La policy assicurativa scatta dal momento in cui inizia la trasferta secondo le modalità di inizio e fine definite nel presente accordo.

***Trattamento in caso di malattia***

Al dipendente in trasferta, in caso di sopravvenuta malattia, continua ad essere erogato comunque il trattamento economico previsto dal presente accordo, nel caso in cui lo stesso debba trattenersi nella località di trasferta.

L'Azienda, nel caso sia necessario, su indicazione del medico e/o delle strutture pubbliche ospedaliere, il rientro del lavoratore dalla trasferta, provvederà a sostenere le spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento.

L'Azienda sosterrà i costi (spese di viaggio e/o pernottamento) in particolari situazioni (malattia e/o infortuni gravi) nelle quali il dipendente in trasferta abbia bisogno della presenza/assistenza di un proprio familiare.

Il dipendente, fermo restando quanto definito nel presente accordo nei capitoli "trattamento di malattia" e "trattamento infortuni", a fronte della sua particolare condizione di salute, informerà l'HR di sito della necessità di assistenza; a fronte di tale richiesta l'HR di sito definirà le modalità di viaggio autorizzandone i costi.

Il dipendente ammalato dovrà, inoltre, come di consueto, far pervenire all'Azienda e, nei casi previsti, all'INPS, il relativo certificato medico.

Per le trasferte all'estero sarà attivata una polizza assicurativa che fornirà assistenza sul luogo e coprirà le spese mediche eventualmente sostenute dal dipendente.

La malattia e gli infortuni occorsi durante il periodo di trasferta saranno disciplinati secondo quanto previsto dal CCNL.

***Trattamenti infortuni***

La copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali comprende anche eventuali infortuni occorsi in trasferta. Agli effetti del trattamento economico vale quanto previsto in caso di malattia.

In caso di infortunio sul lavoro il dipendente in trasferta si avvarrà dell'assistenza sanitaria prestata dalla struttura pubblica e/o la struttura medica convenzionata con la Compagnia Assicurativa e dovrà inviare tempestivamente la certificazione medica con la relativa prognosi, corredata dalla descrizione dell'infortunio e dall'indicazione di eventuali testimoni, per consentire all'Azienda di ottemperare agli obblighi di legge.

Al dipendente in trasferta, in caso di infortunio, continua ad essere erogato comunque il trattamento economico previsto dal presente accordo, nel caso in cui lo stesso debba trattenersi nella località di trasferta.

L'Azienda, nel caso sia necessario, su indicazione del medico e/o delle strutture pubbliche ospedaliere, il rientro del lavoratore dalla trasferta, provvederà a sostenere le spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento.

***Ferie***

Al dipendente in trasferta che usufruisca delle ferie collettive e continuative, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà, inoltre, riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio definito nel presente accordo.

***Servizio***

Si intendono effettuati per "servizio" gli spostamenti effettuati fuori dal territorio comunale e quindi nell'ambito della provincia entro un raggio di 25 Km della sede di lavoro.

Nei casi in cui si preveda di sostenere delle spese o effettuare delle ore di viaggio al di fuori dell'orario di lavoro, sarà possibile richiedere il trattamento a *piè di lista e/o forfettario* nelle misure previste dal presente accordo. Il pasto può essere richiesto unicamente in caso di impossibilità di consumare il pasto nelle mense aziendali o presso quelli presenti dal Cliente.

Il rimborso chilometrico per percorsi effettuati nell'ambito del territorio comunale della sede di lavoro, le spese per il trasporto non documentato, vitto e altre spese sostenute in località situate nell'ambito del comune della sede di lavoro, verranno, in linea con le disposizioni di legge, assoggettate alle trattenute fiscali e previdenziali.

***Passaporti – Visti – Legalizzazioni***

È consentito chiedere il rimborso di spese relative all'emissione/rinnovo di passaporto, visti legalizzazioni, per trasferte in Paesi ove siano richiesti.

La richiesta, completa di documenti giustificativi (es. fotocopia delle pagine di passaporto recanti il nominativo ed il bollo apposto, fotocopie di eventuali bollettini postali, ricevute di spese per fotografie e bolli), deve essere allegata alla nota spesa relativa alla trasferta alla quale si riferisce o alla prima nota spese utile.

***Modalità di rimborso spese***

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

La scelta del sistema di rimborso può essere effettuata anche al momento della compilazione della nota spese e deve comunque riferirsi all'intera durata della trasferta; non è infatti consentita la coesistenza di sistemi di rimborso diversi nell'ambito della stessa missione.

Il rimborso delle spese relative al vitto e alle indennità, a prescindere dal sistema prescelto, compete nei casi di:

- **prima colazione:** quando l'ora di inizio della trasferta è antecedente alle ore 8.00 e l'ora di termine è successiva alle ore 8.00 prendendo a riferimento l'orario di inizio del viaggio e l'ora di termine è successiva alle ore 8.00 se essa non è compresa nel trattamento alberghiero;

- **pranzo:** quando l'ora di inizio della trasferta è antecedente alle ore 12.30 e l'ora di termine è successiva alle ore 13.30;

- **cena:** quando l'ora di inizio della trasferta è antecedente alle ore 20.00 e l'ora di termine è successiva alle ore 21.00;

- **Piè di lista**:

  Per il trattamento "*piè di lista*", le spese di vitto e pernottamento devono essere contenuti nell'ambito dei massimali definiti nel presente accordo a fronte *di documenti giustificativi validi* (ad esempio: fatture e ricevute fiscali per le trasferte Italia). I massimali qui definiti non potranno essere superati.

  Nell'ambito di una trasferta, è consentita la compensazione oltre che tra la singola giornata, anche tra giornate diverse, tra spese sostenute per i pasti opportunamente documentati, purchè la media di questi sia minore o uguale al valore previsto per il singolo pasto.

  Nel caso di trasferta e/o permesso per servizio per la quale è previsto il riconoscimento dell'indennità giornaliera di trasferta, si applica il sistema fiscale

misto, pertanto il solo importo dell'indennità è imponibile sia ai fini previdenziali che fiscali per la parte eccedente €15,49 (trasferte Italia) ed € 25,82 (trasferte Estere). Eventuali spese autorizzate di parcheggio, telefono personale, lavanderia sono interamente imponibili.

Nel caso di trasferta per la quale non è previsto il riconoscimento dell'indennità giornaliera di trasferta si applicherà il sistema fiscale analitico, pertanto eventuali spese autorizzate di parcheggio, telefono personale, lavanderia sono imponibili sia ai fini previdenziali che fiscali, per la parte eccedente €15,49 (trasferte Italia) ed € 25,82 (trasferte Estere) se elencate analiticamente dal dipendente.

Sono esenti da assoggettamenti fiscali e previdenziali il rimborso di spese documentate di vitto, alloggio, viaggio e rimborso chilometrico fuori comune.

Le spese per parcheggio effettuate dal dipendente in trasferta presso aeroporti o stazioni ferroviarie non sono assoggettate.

- **forfettario**:

  Per il trattamento *"forfettario"*, il rimborso delle spese forfettarie di vitto e pernottamento, per le quali non è prevista alcuna documentazione fiscale, avviene sulla base di importi forfettari definiti nel presente accordo.

  Non si darà corso alla corresponsione del rimborso dei pasti, nel caso in cui questi siano offerti da terzi (es. mensa presso le sedi di Selex ES o aziende del gruppo Finmeccanica, ecc.). Gli importi qui definiti non potranno essere superati.

- **Misto**:

  Per il trattamento "misto", è richiesta la documentazione dell'albergo entro i massimali stabiliti per il "*Piè di lista*". Per il rimborso dei pasti valgono gli importi previsti per il trattamento *"forfettario"*. Gli importi qui definiti non potranno essere superati.

Per il rimborso *forfettario e/o misto* si applica il sistema fiscale forfettario.

L'importo della diaria giornaliera, unitamente all'indennità di trasferta, è imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali, per la parte eccedente € 46,48 (Italia) ed € 77,47 (Estero).

L'importo del forfait per il vitto, unitamente all'indennità di trasferta, nel caso di sistema misto, con pernottamento documentato, è imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali, per la parte eccedente € 30,99 (Italia) ed € 51,65 (Estero).

Eventuali spese quali parcheggio, telefono personale , lavanderia sono interamente imponibili.

Le spese per parcheggio effettuate dal dipendente in trasferta presso aeroporti o stazioni ferroviarie non sono assoggettate.

## Trattamenti Economici

### Indennità di trasferta

E' riconosciuta per ogni giornata di missione (24 ore) compresi i giorni festivi o comunque non lavorativi per i quali sia richiesta la permanenza in trasferta o comunque per trasferta di durata minima di 20 ore in cui sia compreso il pernottamento.

Per la trasferta effettuata nella stessa giornata, con inizio antecedente alle ore 7.00 e termine oltre le ore 21.00 o comunque per trasferta non inferiore a 13 ore giornaliere, è riconosciuta una quota pari al 50% del valore dell'indennità di trasferta i cui importi sono riportati nei capitoli successivi e che non deve essere inferiore a 10 euro.

L'indennità di trasferta e la quota aggiuntiva di trasferta sono erogate per coprire il disagio e le spese sostenute, pertanto, non hanno natura retributiva anche se corrisposte con continuità al dipendente che presta la propria attività in luoghi diversi da quello della sede/stabilimento in cui è stato assunto.

### Quota aggiuntiva Trasferta/Indennità speciali

Sono riconosciute, previa autorizzazione al momento dell'apertura della trasferta, le seguenti indennità speciali:

- **Indennità di volo (40 euro)**: viene riconosciuta quando il dipendente in trasferta effettua prove di volo a bordo di un aeromobile:
- **Indennità di base (20 euro)**: viene riconosciuta per ogni giornata di presenza presso cantieri industriali, basi militari, poligoni, aeroporti, navi in cantiere;
- **Indennità di prove di tiro (28 euro)**: viene riconosciuta per ogni giornata di attività lavorativa a bordo navi;
- **Indennità di navigazione (23 euro):** viene riconosciuta per ogni giornata di attività lavorativa a bordo navi;
- **Indennità "lavori in quota" (10 euro**: per le attività che comportino una particolare criticità nel contesto di esecuzione (tralicci, ecc.).

Le sopraindicate "indennità speciali" non sono tra loro cumulabili.

Sarà attivata una polizza assicurativa rivolta alla copertura dei rischi relativi alle prove tecniche di volo e di navigazione.

Per trasferte in luoghi particolari che prevedano condizioni di ulteriore disagio, saranno previsti trattamenti specifici che saranno, di volta in volta, definiti e concordati tra la RSU e l'HR di sito.

La *Quota aggiuntiva Trasferta e/o Indennità Speciali* è riconosciuta per le sole giornate lavorate, salvo condizioni particolari per le quali è obbligatoria la permanenza continua presso i siti disagiati (es. aree militari, casette prefabbricate) per le quali è riconosciuta per le giornate non lavorate. Tale quota è altresì riconosciuta per la sola giornata di lavoro.

Sulla base di quanto sopra vengono concordate 4 diverse tipologie di trasferte secondo il secondo schema:

1. **da sede a sede Selex ES o presso il cliente/fornitore – Italia;**

2. **da sede a sede Selex ES all'Estero o presso il cliente/fornitore – Estero;**

3. **nella sede/base del cliente fornitore in Italia e/o Estero con sede disagiata -** (se superiore a 1 giorno);

4. **nella sede/base del cliente fornitore all'Estero in Paesi a Rischio** (se superiore a 1 giorno);

In relazione alle tipologie suindicate vengono definiti gli importi per la relativa *Indennità di Trasferta e/o Quota Aggiuntiva Trasferta Indennità speciale:*

- **Tipologia "1"**: per i primi tre giorni di trasferta viene definito il seguente trattamento:
  - **1° giorno = 17 euro**
  - **2° giorno = 17 euro**
  - **3° giorno = 20 euro**
  - **dal 4° giorno = 25 euro**

- **Tipologia "2"**: viene erogata una "*Indennità di trasferta per disagio Estero*" pari a **35 euro;**

- **Tipologia "3"**: viene erogata una "*Indennità di trasferta per sede disagiata*" pari a **40 euro;**

- **Tipologia "4"**:viene erogata una "*Indennità di trasferta per disagio Estero in Paesi a Rischio*" pari a **70 euro** e una quota aggiuntiva di trasferta pari a **35 euro.**

Per le tipologie "3" e "4" si fa riferimento a quanto già in atto in Selex Es sulle materie di sedi disagiate e paesi a rischio.

Le "indennità di disagio" poiché si riferiscono a situazioni di particolari criticità in cui viene effettuata la prestazione lavorativa in relazione alla località e/o interventi effettuati in alta montagna e/o ulteriori condizioni climatiche, ecc. non sono compatibili con le 5 tipologie di "indennità speciali"; pertanto, il dipendente che opererà in trasferta in uno dei contesti previsti per l'erogazione dell'indennità speciale percepirà quest'ultima e l'indennità di trasferta giornaliera standard riferita alle tipologie di trasferta "3" (25 euro) e "4" (30 euro).

Con riferimento alle tipologie suindicate si concordano gli importi relativi al "*pernottamento", 1° colazione* (se non compresa nel Voucher dell'albergo) e *pasto* sia per il trattamento a "Piè di Lista" che il trattamento "forfettario".

**<u>Trasferte Italia</u>**

Le Parti concordano i seguenti trattamenti economici "*piè di lista" e "forfettario"* per le trasferte in Italia:

| Italia | Piè di Lista | Forfettario |
|---|---|---|
| Pernottamento | Voucher Aziendale (almeno 3 stelle) | 45 euro |
| 1° colazione | 4 euro | 3 euro |
| Pasto | 30 euro | 20 euro |

Non è consentito il superamento degli importi concordati.

Per le trasferte continuative che prevedono uno spostamento dalla propria sede di lavoro entro un raggio di 300 Km (a tratta), l'Avviso di trasferta deve avere una durata massima settimanale (lunedì/venerdì).

Le suddette indennità sono state determinate convenzionalmente dalle Parti in misura uguale per tutti i dipendenti.

In caso di trasferte presso siti di Selex ES, il personale deve obbligatoriamente avvalersi della mensa aziendale.

Il dipendente che si reca in trasferta presso un'altra sede di Selex ES deve timbrare in ingresso e uscita per tutti i giorni della trasferta

Nel caso di trasferta presso la stessa sede, della durata non inferiore a 30 giorni continuativi, al dipendente, previa autorizzazione del Responsabile della propria UO e della Direzione del Personale, è consentito, in alternativa al "Voucher" alberghiero prepagato, procedere a diversa sistemazione per il pernottamento (es. appartamento, residence), purché documentata nel rispetto delle norme fiscali vigenti e comunque nel limite massimo mensile di 1.800 euro.

**Trasferte Estere**

Le Parti concordano i seguenti trattamenti economici *"piè di lista" e "forfettario"* per le trasferte estere:

| Estero | Piè di Lista | Forfettario |
|---|---|---|
| Pernottamento | Voucher Aziendale | 65 euro |
| 1° colazione | 5 euro | 4 euro |
| Pasto | 33 euro | 23 euro |

Nei Paesi considerati ad altro livello di rischio, individuati dalla Funzione Sicurezza Aziendale e dalla Direzione HR, non è consentito il trattamento "forfettario". Il dipendente è tenuto ad osservare scrupolosamente le indicazioni fornite dall'Azienda.

**Trasferte di lunga durata**

Per le trasferte Italia, sono previsti un viaggio di rientro ogni 60 giorni continuativi e la maturazione di 2 giorni di permesso ogni 60 gg continuativi di trasferta in località > 300 km dalla sede di lavoro.

Per le trasferte Estere, è prevista la seguente disciplina:

- Europa: un viaggio di rientro ogni 90 giorni continuativi e la maturazione di 2 giorni di permesso ogni 60 gg continuativi di trasferta;
- Paesi extraeuropei: un viaggio di rientro ogni 90 giorni e la maturazione di 3 giorni di permesso ogni 60 gg continuativi di trasferta.

Gli importi delle indennità di trasferta/quota aggiuntiva e/o indennità speciali definiti nel presente accordo saranno aggiornate annualmente, a partire dal 2015, prendendo a riferimento l'indice Istat pubblicato nel mese di gennaio di ogni anno sulla Gazzetta Ufficiale.

**Linee guida per l'identificazione delle strutture alberghiere e dei valori economici di riferimento per Paesi/area geografica**

L'Azienda si impegna a garantire uno standard qualitativo e di confort delle strutture alberghiere; inoltre, nel caso in cui vi fossero segnalazioni di un abbassamento di tale livello si procederà a porre in essere le opportune azioni di miglioramento non escludendo la cancellazione dell'albergo dalla lista di quelli convenzionati.

I valori economici di riferimento degli alberghi per ciascun Paese/area geografica sono quelli applicati in Selex ES.

**Gestione e pianificazione dei viaggi**

La gestione delle trasferte deve avvenire utilizzando i tool informatici e le modalità operative previsti in Selex ES. In particolare, ciascun dipendente deve preliminarmente effettuare la propria richiesta di trasferta tramite il portale HR ed acquisire le autorizzazioni necessarie dai rispettivi Responsabili gerarchici, anche in relazione ai diversi aspetti di Travel Security.

Il dipendente non può effettuare in maniera autonoma e diretta prenotazioni dei servizi di viaggio. In tale ambito è necessario *pianificare in anticipo* le trasferte che richiedono l'emissione dei titoli di viaggio rispettando le seguenti tempistiche, differenziate per tipologia di trasferta:

- **Nazionale**: 7 giorni (solari) prima della data di partenza;
- **Internazionale**: 10 giorni (solari) prima della data di partenza;
- **Intercontinentali**: 14 giorni (solari) prima della data di partenza;

**Biglietteria aerea**

Al fine di poter sfruttare le migliori opportunità di mercato si raccomanda l'utilizzo di tariffe Best Buy con particolare attenzione alle proposte di vettori Low cost (es. EasyJet, Ryanair, Blu-Express) e di quelli con i quali sono in vigore accordi del gruppo Finmeccanica.

In tale ottica è necessaria una flessibilità sull'orario di volo individuato nella richiesta di trasferta, nei seguenti limiti:

- **Voli nazionali**: +/- 0,5 h rispetto all'orario di volo;
- **Voli internazionali**: +/- 1 h rispetto all'orario di volo;
- **Voli intercontinentali**: +/- 3 h rispetto all'orario di volo.

La business class è consentita solo per i viaggi intercontinentali di durata superiore alle 8 ore di volo continuative e non può essere richiesta per i viaggi in Europa. Qualora il ritorno da una trasferta intercontinentale sia prevista entro 4 giorni dalla partenza, l'uso della business class è consentito per i viaggi di durata superiore alle 6 ore di volo consecutive.

Fanno eccezione i viaggi verso i Paesi a Rischio per i quali la Business Class è consentita qualora la durata complessiva del viaggio (inclusi gli eventuali scali) sia superiore a 6 ore.

## Autonoleggio

Il noleggio autovetture è consentito soltanto presso le compagnie convenzionate, nel rispetto degli accordi definiti a livello di gruppo.

Le auto assegnate devono essere utilizzate con cura e con l'attenzione al fine di scongiurare/evitare eventuali danni per negligenza.

Nel caso di trasferta di media/lunga durata occorre procedere con noleggi mensili e plurimensili privilegiando le stazioni di noleggio cittadine e quelle site negli aeroporti. La vettura deve essere riconsegnata all'Agenzia di noleggio sempre con il pieno di carburante.

L'Azienda non è responsabile di eventuali infrazioni stradali commesse dal dipendente e di danni da questi causati a terzi per dolo o colpa.

Nel caso in cui la copertura assicurativa della società di autonoleggio preveda una franchigia, l'Azienda si farà carico della stessa qualora il danno non sia determinato da dolo.

- **Trasferte nazionali**

Possono essere prenotate le auto appartenenti al gruppo "B"; si possono richiedere vetture di gruppo "C", "D" e "E" soltanto nelle ipotesi di seguito indicate:

| | |
|---|---|
| Gruppo "B" | 1 – 2 persone per percorsi urbani |
| Gruppo "C" | 1 – 2 persone per percorsi extra urbani < 200 Km/g |
| Gruppo "D" | 1 – 2 persone per percorsi extra urbani > 200 Km/g<br>3 – 4 persone per percorsi extra urbani < 200 Km/g |
| Gruppo "E" | 3 – 4 persone per percorsi extra urbani > 200 Km/g o per casi specifici (trasporto apparati, ecc.) |

- **Trasferte internazionali**

Per i noleggi all'estero sono prenotabili autovetture di categoria economy e, in caso di indisponibilità, anche veicoli di categoria compact.

## Treno

Con particolare riferimento ai Treni AV (Alta Velocità) occorre utilizzare il livello di servizio "Standard" (ex seconda classe).

## TAXI

L'utilizzo del taxi è consentito solo in mancanza di altro mezzo pubblico più economico o quando l'utilizzo di quest'ultimo sia incompatibile con l'esigenza della missione.

### Utilizzo dell'auto propria e rimborso chilometrico

L'utilizzo dell'auto propria è consentito soltanto in casi eccezionali e specifici, qualora non siano valide le alternative per l'utilizzo di altri mezzi di trasporto ed esclusivamente per distanze fino a 150 Km ed in ogni caso, tale utilizzo deve essere preventivamente autorizzato dal Responsabile di riferimento del dipendente interessato. In tal caso i rimborsi chilometrici saranno rimborsati così come concordato nel presente accordo.

Per percorrenze superiori a 150 km è previsto sempre l'utilizzo dell'auto a noleggio.

Viene stabilito un unico rimborso chilometrico, a prescindere dalla cilindrata o dall'alimentazione, pari a 0,35 euro a Km.

L'Azienda non è responsabile di eventuali infrazioni stradali commesse dal dipendente e di danni da questi causati a terzi.

**Parcheggio presso aeroporto o stazione ferroviaria**

Nel caso di utilizzo del parcheggio presso l'aeroporto e/o stazione ferroviaria è consentito il rimborso delle spese sostenute fino ad un massimo di 72 ore (3 giorni) solo se documentate.

In caso di trasferta superiore alle 72 ore dovrà essere utilizzato il parcheggio a lunga sosta ove possibile o in alternativa il taxi se questo risulti più conveniente.

**Trattamento per il tempo di viaggio**

Il dipendente inviato in trasferta ha diritto ad un compenso per le ore trascorse in viaggio; a tal fine le parti concordano il seguente trattamento:

- La corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento/sede di lavoro del dipendente in trasferta;

- La corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario giornaliero di lavoro con esclusione di qualsiasi maggiorazione (lavoro straordinario, notturno e festivo).

Il dipendente al termine della trasferta dovrà compilare, su un apposito modello, l'orario di lavoro effettuato durante il periodo di missione specificando gli orari giornalieri di lavoro.

I tempi di viaggio effettuati con i mezzi di trasporto *"treno"* e *"aereo"* sono quelli sotto indicati dove si aggiunge la durata del tragitto del vettore prescelto.

Per i voli in aereo o percorsi in treno previsti a più tratte, saranno considerati ai fini del computo delle ore di viaggio anche i tempi di attesa presso gli scali aerei o le stazioni ferroviarie previste nel piano di viaggio.

Se il dipendente in trasferta richiede l'utilizzo del vagone letto/cuccetta le ore di viaggio dalle ore 22.00 alle ore 06.00 non saranno retribuite.

| Mezzo di trasporto | Prima della partenza | Dopo l'arrivo |
|---|---|---|
| Treno | 30' | 15' |
| Aereo (voli nazionali) | 60' | 30' |
| Aereo (voli internazionali) | 120' | 45' |

Eventuali ritardi dei mezzi utilizzati che comportano un incremento delle ore di viaggio verranno riconosciuti solo a fronte di presentazione di idonea documentazione (es. attestato di arrivo in ritardo del treno e richiesta bonus ove prevista, stampa dal sito internet di Alitalia e/o altra compagnia delle informazioni di volo, ecc.); nel caso in cui non sia possibile avere un riscontro ufficiale da parte della società di trasporto che certifichi il ritardo è prevista la possibilità per i dipendenti di autocertificare l'evento, fatto salvo le verifiche del caso da parte dell'Azienda.

Il giorno successivo ad un viaggio di almeno 24 ore consecutive sarà considerato permesso retribuito se lavorativo.

I tempi di viaggio con auto propria e/o a noleggio saranno misurati e quantificati prendendo a riferimento i percorsi più veloci dai normali strumenti di navigazione.

Le Parti confermano che il compenso per le ore di viaggio effettuato al di fuori dell'orario di lavoro continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge.

Il trattamento economico e normativo delle ore di viaggio per il dipendente in trasferta concordati nel presente accordo, costituiscono condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL.

**Prenotazioni Alberghiere**

Nella richiesta di trasferta il dipendente deve indicare la destinazione finale del proprio viaggio di lavoro; sulla base di tale indicazione, l'Agenzia di Viaggio individua la soluzione logisticamente più adeguata nel rispetto del cosiddetto *Hotel Programme* del gruppo Finmeccanica, delle preferenze evidenziate e comunque secondo il principio della soluzione più economica. Non è consentita la prenotazione diretta dell'Hotel da parte del dipendente.

- ***Hotel Programme*** *(Italia e capitali europee)*

Ai fini della prenotazione alberghiera, il dipendente può indicare la preferenza ad un determinato albergo presente nella lista "Hotel Programme" e "Hotel Programme Europa".

Nel caso di prenotazione presso una struttura alberghiera non convenzionata, nel rispetto delle condizioni sopraindicate, il dipendente è tenuto a precisare, nell'*Avviso di Trasferta,* il nome dell'Albergo e la spesa prevista per il pernotto.

Il pagamento degli Alberghi in Italia dovrà avvenire solo attraverso *Voucher prepagato* emesso dall'Agenzia di Viaggio.

- ***Hotel Programme*** *(Resto del mondo)*

I pagamenti devono essere effettuati con la *carta di credito aziendale* per il personale che già ne è in possesso e attraverso il *Travel Manager di Selex ES* esse saranno assegnate anche ai cosiddetti *frequent traveller* cioè ai dipendenti che frequentemente, per ragioni di lavoro, effettuano attività in trasferta.

**Anticipi spese di Trasferta**

Sono aboliti, a far data dal 1 gennaio 2015, gli anticipi di trasferta salvo casi eccezionali (aree non Euro e personale operaio) che saranno trattati con accredito sul proprio conto corrente per le spese da sostenere durante il periodo di trasferta.

Nel caso in cui il dipendente in trasferta debba sostenere spese di significativa entità a proprio carico e non sia dotato di "carta di credito aziendale", è consentito l'anticipo di trasferta con accredito sul proprio conto corrente.

Tale condizione riguarda anche coloro che dovranno sostenere a proprio carico le spese di carburante per l'utilizzo dell'auto propria e/o auto in leasing.

**Spese di lavanderia**

E' previsto il rimborso, solo in regime piè di lista, nel caso la durata della trasferta sia superiore a 7 giorni.

In tal caso è previsto il massimale di € 20,00 (Italia) e € 25,00 (Estero) a decorrere dall'8^ giorno e per ogni 7 giorni continuativi di trasferta.

**Spese telefoniche**

Qualora non sia in dotazione al dipendente il cellulare aziendale le spese telefoniche sono a carico dell'Azienda; le modalità e l'entità economico del rimborso saranno definite con l'emissione della procedura aziendale.

**Chiusura della trasferta**

La chiusura della trasferta deve essere effettuata entro 5 giorni lavorativi dal termine della trasferta.

**Procedura Trasferta**

Si applicherà la procedura aziendale di Selex ES.

**Distacchi Internazionali**

L'Azienda conferma che relativamente ai processi di distacco internazionale di carattere temporaneo applicherà la policy di Finmeccanica nei confronti dei dipendenti che, in funzione della loro attività lavorativa e degli impegni produttivi, vengono distaccati all'estero per un periodo superiore ai 183 giorni.

Tutte le altre disposizioni in materia attualmente applicate in virtù di prassi, procedure, norme e accordi in vigore in Selex ES Muas cesseranno a far data dal 1 gennaio 2015.

Per tutti gli aspetti non disciplinati dal presente accordo si rimanda a quanto previsto in materia dal CCNL.

**Welfare/Work Life Balance**

**Contratto di lavoro a tempo parziale. Part – time**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno; esso può essere di tipo:

- **orizzontale**, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale di lavoro;
- **verticale**, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- **misto**, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate che contempli giornate o periodi alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Il dipendente a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Fatte salve le esigenze tecnico – organizzative, l'Azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; in tal caso la durata del contratto di part – time potrà essere, di norma, predeterminata in un periodo non inferiore a 3 mesi e superiore a 24 mesi eventualmente rinnovabili, entro i limiti di coerenza gestionale e industriale dell'Azienda.

L'Azienda, come condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino al limite del 7% del personale in forza a tempo pieno di Selex ES.

Le Parti si impegnano, laddove a livello di singolo stabilimento si determinano situazioni specifiche, di affrontarle attraverso un confronto di merito con le RSU, per individuare le opportune soluzioni in linea con quanto definito nel presente accordo.

In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo n. 61/2000, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal Decreto Legislativo n. 61/2000 - art. 4 – comma 2. Il relativo trattamento economico sarà riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

L'Azienda comunicherà annualmente alle OO.SS nazionali e territoriali, al Coordinamento Nazionale ed alle RSU i dati di consuntivo sull'andamento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e/o delle assunzioni a tempo parziale.

Le Parti, inoltre, concordano di assumere quanto previsto dalle disposizioni di legge (DL 61/200, DL 100/2001, DL 276/2003 e Legge 247/2007) con l'obiettivo, cosi come definito nel presente accordo, di promuovere e incentivare, eventuali ulteriori forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare il tempo di vita e di lavoro utilizzando, se previsti, i fondi della Legge 53/2000.

Con la sottoscrizione del presente accordo, a far data dal 1 gennaio 2015, cesseranno tutte le disposizioni, prassi e norme aziendali e accordi sindacali vigenti in materia di part – time.

Per quanto concerne gli altri aspetti non disciplinati dal presente accordo si richiamano le disposizioni legislative e contrattuali in materia.

## Congedi Parentali

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Dl n.151/2001 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e di quanto previsto dalla Legge 53/2000, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nato e/o adottato e/o in affidamento nei suoi primi 8 anni di età o di ingresso in famiglia, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi elevato a 11 mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

1. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
2. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto o di ingresso in famiglia, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 3 mesi;
3. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta alla Direzione del Personale del sito indicando la durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita, ovvero, la dichiarazione sostitutiva o il certificato del Tribunale relativo all'adozione o all'affidamento.

L'Azienda conferma, inoltre, l'applicazione di quanto previsto dalla Legge Fornero (DML del 22/12/2013) in tema di "*nuova tutela della genitorialità*" riconoscendo, un *congedo obbligatorio* per il padre di 2 giorni di cui un giorno retribuito dall'Azienda, entro i 5 mesi della nascita del figlio o dell'ingresso in famiglia, ed un *congedo facoltativo* per il padre di 1 giorno entro i 5 mesi della nascita del figlio o dell'ingresso in famiglia a fronte della rinuncia della madre ad altrettanti giorni di maternità facoltativa.

Le Parti concordano che i permessi di cui sopra, compatibilmente con le modalità stabilite dall'INPS, possono essere usufruiti anche a ore.

Con la sottoscrizione del presente accordo a far data dal 1 gennaio 2015 cesseranno tutte le disposizioni, prassi e norme aziendali e accordi sindacali vigenti in materia di congedi parentali.

Per quanto concerne gli altri aspetti non disciplinati dal presente accordo si richiamano le disposizioni legislative e contrattuali in materia.

## Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 – comma 1 – L. n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del regolamento di attuazione del decreto ministeriale n. 278/2000, la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto a *3 giorni* complessivi di permesso retribuito all'anno, per evento, in caso di decesso e/o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato e/o di figlio e/o di figlia, o di un parente o affine sino al 2° grado, anche non convivente o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo.

Per fruire del permesso il dipendente è tenuto ha preavvertire la Direzione del Personale del sito e a comunicare i giorni nei quali lo stesso sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti suindicati, il dipendente dovrà presentare, alla Direzione del Personale del sito, entro il termine di 5 giorni dalla ripresa dell'attività

lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o di intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno soggetti suindicati, il dipendente è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati *entro 7 giorni* dal decesso ed entro un mese dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Con la sottoscrizione del presente accordo a far data dal 1 gennaio 2015 cesseranno tutte le disposizioni, prassi e norme aziendali e accordi sindacali vigenti in materia di permessi per eventi e cause particolari.

Per quanto concerne gli altri aspetti non disciplinati dal presente accordo si richiamano le disposizioni legislative e contrattuali in materia.

I permessi di cui sopra possono essere usufruiti a gruppi di 4/8 ore.

**Permessi per nascita figlio**

L'Azienda riconoscerà al dipendente, in caso di nascita di un figlio nato e/o di arrivo in famiglia 2 *giorni di permesso retribuito.* Per fruire del permesso il dipendente dovrà presentare, alla Direzione del Personale del sito, la documentazione di detto evento con la relativa certificazione, ovvero nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

Il permesso di cui sopra dovrà essere fruito dai soli dipendenti presenti al lavoro o in ferie, entro 5 giorni dall'evento dei quali almeno uno lavorativo. Pertanto, il permesso non sarà concesso a coloro che, nei giorni sopra indicati, risulteranno già assenti per malattia, infortunio, aspettativa, ecc..

Qualora il permesso non venga goduto, per qualsiasi motivo, non si darà luogo ad alcuna indennità sostitutiva.

Con la sottoscrizione del presente accordo a far data dal 1 gennaio 2015 cesseranno tutte le disposizioni, prassi e norme aziendali e accordi sindacali vigenti in materia di permessi per nascita figlio.

Per quanto concerne gli altri aspetti non disciplinati dal presente accordo si richiamano le disposizioni legislative e contrattuali in materia.

**Permessi per visita medica**

le Parti convengono che saranno riconosciuti permessi per visita medica, come condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL.

Oltre alle ipotesi disciplinate dalla Legge n. 53/2000 sui c.d. "*congedi parentali",* i permessi retribuiti per le visite mediche specialistiche e le terapie specialistiche, ivi comprese le fisioterapie, saranno utilizzabili per il coniuge, per i figli minorenni, per i genitori e per i casi di convivenza, purchè la stessa sia attestata dai competenti uffici comunali, o in assenza, attraverso idonea documentazione pubblica (stato di famiglia, residenza, attestazioni notarili). a come sopra definiti. Ad essi:

- saranno riconosciuti permessi retribuiti per visita medica fino ad un massimo di 128 ore annue.

Sarà riconosciuta, per ciascuna visita, il tempo necessario fino ad un massimo di 4 ore salvo visite specialistiche particolari che richiedano di recarsi in centri specializzati fuori provincia/regione, sempre comunque all'interno del monte ore annuo complessivo.
Ulteriori situazioni particolari potranno essere oggetto di confronto e verifica preventiva tra RSU e HR di sito.

Nelle chiusure aziendali non è possibile usufruire dei permessi per visita medica.

Il dipendente dovrà giustificare alla Direzione del Personale di Sito tale permesso, documentando l'evento con il relativo certificato medico nel quale deve essere riportato l'orario di arrivo e uscita dallo studio medico e/o dalla struttura ospedaliera nella stessa giornata in cui viene effettuata la visita medica.

Sono escluse da tale disciplina le visite mediche effettuate dal proprio medico di base e/o dal medico legale e/o per visite di carattere amministrativo.

Per il personale in regime di part – time, il monte ore complessivo dei permessi per visita medica sarà riproporzionato in funzione dell'orario di lavoro settimanale osservato.

In caso di indisposizione temporanea dovrà essere certificato dal medico aziendale; in assenza del medico aziendale, il lavoratore dovrà informare il Responsabile diretto e certificare entro il giorno successivo l'indisposizione stessa, fermo restando quanto previsto dal DLGS 81/2008.

Con la sottoscrizione del presente accordo a far data dal 1 gennaio 2015 cesseranno tutte le disposizioni, prassi e norme aziendali e accordi sindacali vigenti in materia di permessi per visita medica.

Per quanto concerne gli altri aspetti non disciplinati dal presente accordo si richiamano le disposizioni legislative e contrattuali in materia.

**Campagne di prevenzione**

L'Azienda, in aggiunta alle visite periodiche effettuate in funzione dell'attività lavorativa svolta dal dipendente e disciplinate dalle leggi vigenti, si impegna, in accordo con le RSU e le OO.SS, a promuovere annualmente, per tutti i dipendenti, delle specifiche campagne di prevenzione a cura dei Medici Competenti (screening medici e visite specialistiche) per salvaguardare la salute degli stessi.

**Trattamento economico/conservazione del posto di lavoro per malattie gravi**

L'Azienda, nei confronti dei lavoratori affetti da gravi patologie che sono costretti ad assentarsi dal lavoro per un periodo superiore a quello previsto dal CCNL, per sottoporsi a *terapie salvavita e affetti da malattie di particolare gravità garantirà,* come elemento di maggior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL, *la conservazione del posto di lavoro.*

L'Azienda, inoltre, nei confronti dei lavoratori assenti per malattie dovute alle seguenti patologie:

- trattamenti di dialisi
- morbo di Cooley
- neoplasie
- epatite B e C
- gravi malattie cardiocircolatorie

nonché casi particolari di malattie di analoga gravità *garantirà,* come elemento di maggior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL, *l'ammontare dell'intera retribuzione spettante integrando le decurtazioni effettuate dall'Inps.*

Situazioni particolari potranno essere oggetto di confronto e verifica a livello di sito tra HR e RSU.

Per tutto quanto non previsto nel presente capitolo si rimanda a quanto previsto dal CCNL.

**Lavoratori diversamente abili**

Le Parti confermano di proseguire nell'attento monitoraggio volto a a garantire il rispetto e la corretta applicazione della legislazione vigente in materia di *"soggetti diversamente abili"*, ma soprattutto la prevenzione di ogni possibile discriminazione di comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità di tutti.

A tal fine l'Azienda si impegna a perseguire, cosi come previsto dalle leggi: l. 68/99 e l. 92/12, *politiche gestionali dirette a rimuovere le barriere fisiche di ogni tipo,* per consentire un contributo reale di tutti i dipendenti ai processi produttivi aziendali.

Per consolidare la scelta suesposta, l'Azienda procederà, inoltre, a porre in essere delle *convenzioni con i competenti Enti Locali* non solo per strutturare un impegno puramente numerico, ma anche per realizzare dei percorsi di reale qualificazione e di sviluppo delle risorse interessate coerentemente con le indicazioni e i fabbisogni previsti.

Ogni anno sarà fornita al Coordinamento nazionale delle RSU copia della denuncia dei lavoratori diversamente abili consegnata dall'Azienda agli Istituti preposti dalla Legge ed a livello di sito, verrà effettuato un confronto tra HR e RSU per la situazione specifica del sito.

**Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici e ai lavoratori non in prova un periodo di congedi di 15 giorni consecutivi di calendario durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Nel caso in cui il dipendente intraprende un azione legale per l'ottenimento del divorzio e decida successivamente all'ottenimento dello stesso a contrarre un nuovo matrimonio, egli ha diritto ad un'ulteriore periodo di congedo di 15 giorni consecutivi di calendario che saranno considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

In tal caso il dipendente dovrà presentare all'HR di sito la documentazione attestante quanto sopra.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata alla Direzione del Personale di sito con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio salvo casi eccezionali.

Con la sottoscrizione del presente accordo a far data dal 1 gennaio 2015 cesseranno tutte le disposizioni, prassi e norme aziendali e accordi sindacali vigenti su tale materia.

**Diritto allo studio**

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, anche e soprattutto, in relazione all'attività svolta in Azienda che siano iscritti e frequentano corsi regolari di studi in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, Università statali parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno concessi, come condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL, permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di *permessi giornalieri retribuiti per i giorni di esame;*

- ai lavoratori che frequentino corsi per il conseguimento di uno dei seguenti titoli di studio: *laurea, diploma universitario, diploma di scuola media superiore o diploma di qualifica di istituto professionale* attinenti all'attività lavorativa svolta in Azienda, saranno altresì

concessi, nei periodi precedenti agli esami, *permessi orari retribuiti nella misura di 2 giorni per ogni esame universitario e per gli esami di diploma di scuola media superiore o di istituto professionale in aggiunta ai permessi retribuiti per i giorni di esame.* I permessi previsti dal presente comma saranno concessi limitatamente al conseguimento del 1° titolo di studio ai diversi livelli indicati e non più di due volte per lo stesso esame;

- ai lavoratori che frequentino corsi per il conseguimento di uno dei seguenti titoli di studio: *laurea, diploma universitario, diploma di scuola media superiore o diploma di qualifica di istituto professionale,* attinenti all'attività lavorativa svolta in Azienda, saranno altresì concessi, per la preparazione della tesi di laurea e per la preparazione dell'esame finale per il conseguimento del diploma *di scuola media superiore o di istituto professionale, permessi orari retribuiti nella misura di 10 giorni.* I permessi previsti dal presente comma saranno concessi limitatamente al conseguimento del 1° titolo di studio;

- ai lavoratori che frequentino master e/o corsi di aggiornamento professionale riconosciuti e attinenti all'attività lavorativa svolta in Azienda, saranno riconosciuti permessi orari retribuiti secondo modalità e quantità definiti a livello aziendale in considerazione delle caratteristiche del percorso di studio;
- l'Azienda, di volta in volta e compatibilmente con le esigenze di servizio, per la preparazione dell'esame stesso, potrà consentire al lavoratore che lo richieda, di *cumulare, in previsione di ciascun esame, le ore di permesso previste nel punto suindicato;*

- i lavoratori che, per il conseguimento della licenza della scuola dell'obbligo e/o per la partecipazione a percorsi didattici e/o corsi di studio, intendono frequentare, presso scuole statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno riconosciute le 150 ore triennali previste dal CCNL.

I lavoratori sono tenuti a documentare, alla Direzione del Personale di sito, la frequenza ai corsi e la loro preparazione agli esami.

Le Parti concordano di riconoscere, come condizione di miglior favore, un rimborso del 30% delle tasse universitarie, purché l'indirizzo accademico sia afferente all'attività lavorativa e i lavoratori/ studenti abbiano superato almeno tre esami l'anno.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda e/o dal sito, per frequentare corsi di studio non dovranno superare la soglia del 5% della forza occupata garantendo, comunque, in ogni Unità Organizzativa il normale svolgimento dell'attività produttiva.

Con la sottoscrizione del presente accordo a far data dal 1 gennaio 2015 cesseranno tutte le disposizioni, prassi e norme aziendali e accordi sindacali vigenti in materia di Diritto allo Studio.

Per quanto concerne gli altri aspetti non disciplinati dal presente accordo si richiamano le disposizioni legislative e contrattuali in materia.

**<u>Orario di lavoro studenti universitari</u>**

I lavoratori che frequentano corsi serali per il conseguimento di una laurea o di un diploma universitario possono richiedere una diversa distribuzione dell'orario di lavoro assegnato, affinchè sia loro consentito di frequentare tali corsi.

Agli stessi effetti e compatibilmente con le esigenze di servizio saranno esaminate le richieste di lavoratori che frequentano corsi per il conseguimento dei predetti titoli di studio per eventuali frequenze diurne.

**Tirocini formativi e Stage**

Le Parti concordano, nel rispetto delle disposizioni di legge, *l'utilizzo dei tirocini formativi e di orientamento e/o Stage* con l'obiettivo di valorizzare le potenzialità tecnico – professionale dei giovani in termini di occupabilità attraverso una convenzione con gli istituti universitari e/o istituti tecnici/professionali.

Ai tirocinanti e agli stagisti sarà riconosciuto l'utilizzo del servizio mensa il cui costo è a carico dell'Azienda e un rimborso delle spese di viaggio sostenute per raggiungere lo stabilimento in cui si effettuerà il tirocinio.

**Trasporti e Mobilità/PARCHEGGI AZIENDALI**

Con riferimento ai suddetti due capitoli si richiama quanto previsto dall'accordo sindacale di Selex ES del 13 marzo 2014 sul tema di Welfare.

**Ristorazione Aziendale**

Confermando le modalità di erogazione del servizio come è in atto nei singoli siti, si conviene di definire una disciplina organica ed omogenea del trattamento ove presente.

I lavoratori fruiranno, laddove già esistente, un servizio di ristorazione di tipo tradizionale, in appositi locali attrezzati per la distribuzione e la consumazione dei pasti.

Il prezzo del pasto a carico del lavoratore, costituito da un primo, un secondo, un contorno la frutta e l'acqua e il pane, è fissato, a partire dal 1 gennaio 2015 a € *0,30* e il meccanismo di variazione annuale del prezzo stesso è fissato nella misura pari all'indice medio di rivalutazione dei prezzi di consumo nell'anno precedente; l'eventuale incremento, a partire dal 1 gennaio 2015, sarà calcolato, ogni triennio, eventualmente in coincidenza con il rinnovo del contratto aziendale

Per i lavoratori turnisti di 2° e 3° turno, previa verifica con le RSU, in alternativa al servizio mensa, sarà consegnato un pasto freddo e/o "ticket restaurant".

Ai lavoratori che non consumano il pasto non sarà erogato alcuna indennità sostitutiva, mentre la computabilità del valore della mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge, avverrà sulla base del valore convenzionale, per ogni pasto fruito, di € lordi di 0,30, come sopra regolato, fissato dal DPR n.1026/60.

Nelle sedi le cui dimensioni non consentono la predisposizione di uno specifico servizio per la ristorazione aziendali, le Parti concordano l'erogazione, per ogni giorno lavorativo, ad esclusione dei giorni di Ferie, Par, C/ore e/o malattia, di un "ticket restaurant" del valore di € *7,00* ; tali ticket devono essere consegnati ai dipendenti interessati ogni mese. L'eventuale incremento del valore del ticket, a partire dal 1 gennaio 2015, sarà calcolato, ogni triennio, eventualmente in coincidenza con il rinnovo del contratto aziendale.

L'Azienda si impegna, laddove non esiste uno specifico servizio per la ristorazione aziendale, di sottoscrivere Convenzioni a livello locale con gli Enti che assicurano un servizio analogo.

L'Azienda si impegna, per il personale comandato al lavoro la cui prestazione lavorativa supera le sei ore giornaliere, nei giorni in cui non è funzionante il servizio mensa aziendale, di garantire un "piatto freddo" o in alternativa il "ticket restaurant".

Resta confermato che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dall'Azienda non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 cc né degli altri istituti contrattuali e di legge.

L'Azienda si impegna, attraverso un confronto con le RSU, di garantire un servizio mensa omogeneo su tutto il territorio nazionale.

Con la sottoscrizione del presente accordo a far data dal 1 gennaio 2015 cesseranno tutte le disposizioni, prassi e norme aziendali e accordi sindacali vigenti in materia di Ristorazione Aziendale.

Per quanto concerne gli altri aspetti non disciplinati dal presente accordo si richiamano le disposizioni legislative e contrattuali in materia.

**Asili Nido**

L'Azienda in accordo con le OO.SS firmatarie del presente accordo, verificherà, congiuntamente alle RSU, presso ogni sito, laddove, non esistono già strutture aziendali dedicate agli asili nido, l'opportunità, in ragione dell'eventuale popolazione interessata e tenendo conto dei rispettivi territori di residenza, di *stipulare apposite convenzioni con le strutture pubbliche dedicate a tale scopo.*

In caso di certificata impossibilità di accedere alle strutture pubbliche dedicate, saranno prese in considerazione le alternative strutture private convenzionate/accreditate con gli Enti Locali.

L'Azienda si impegna, come condizione di miglior favore, nell'ambito delle intese raggiunte con gli Enti Locali e/o con strutture private adibite a tale scopo, a contribuire con *un importo che, individualmente, non deve essere inferiore al 40% della retta mensile.*

Le Parti concordano che, le strutture aziendali dedicate agli asili nido già esistenti, vengono riconfermate con le stesse modalità economiche e organizzative attualmente applicate.

Nel caso in cui, per questa fattispecie, i costi di funzionamento sono totalmente a carico dei dipendenti, gli stessi potranno beneficiare dell'importo riportato al punto precedente.

Con la sottoscrizione del presente accordo a far data dal 1 gennaio 2015 cesseranno tutte le disposizioni, prassi e norme aziendali e accordi sindacali vigenti in materia di Asilo Nido.

**Telelavoro**

L'Azienda si impegna, in funzione delle condizioni tecniche, organizzative e produttive, di verificare e valutare in futuro l'utilizzo di tale strumento.

**CRAL**

L'Azienda conferma la disponibilità al mantenimento e allo sviluppo delle strutture del CRAL aziendale.

Al fine di garantire una omogeneità e una coerenza, in tutta l'Azienda, delle politiche ricreative e culturali, l'Azienda si impegna, attraverso un confronto con le RSU e con il coinvolgimento delle strutture del CRAL già esistenti, a definire entro il 1° trimestre del 2015 una policy unitaria per tutta Selex ES.

In tale ambito saranno disciplinate anche le iniziative relative alla Festività del Natale e della Befana.

**Colonie e Centri Estivi**

L'Azienda si impegna a sottoscrivere, attraverso le strutture del CRAL, Convenzioni con le strutture preposte, per facilitare la partecipazione dei figli dei dipendenti alle Colonie e/o Centri Estivi.

**FONDO INTERNO DI SOLIDARIETA'**

Le Parti convengono che, al fine di determinare una omogeneità e una regolamentazione integrata dei servizi, delle prestazioni e dei rimborsi economici dei vari Fondi di Solidarietà esistenti, di

definire, entro il 1° trimestre del 2015, tali politiche al fine di costruire un assetto coerente in tutta l'Azienda.

**Premi di anzianità**

L'Azienda, in considerazione dei cambiamenti positivi intervenuti nel contesto sociale in termini di allungamento dell'aspettativa di vita con i conseguenti e significativi riflessi sull'organizzazione della vita delle comunità, si impegna ad erogare, ai dipendenti che maturano i:

- 35 anni di anzianità aziendale;
- 40 anni di anzianità aziendale.

una mensilità lorda al raggiungimento degli anni di anzianità sopra riportati.

L'Azienda, ai fini della maturazione del premio di anzianità, riconoscerà l'anzianità convenzionale indicata nella lettera di assunzione.

Con la sottoscrizione del presente accordo, a far data dal 1 gennaio 2015, cesseranno tutte le disposizioni, prassi e norme aziendali e accordi sindacali vigenti in materia.

**Convenzioni Carte di Credito**

L'azienda conferma l'attivazione di convenzioni per i dipendenti, per richiedere le carte di credito "Corporate" sui circuiti AMERICAN EXPRESS e VISA verificando la possibilità di utilizzare anche il circuito "Master Card".

La convenzione garantirà a tutti i dipendenti le seguenti condizioni:

- la Carta di Credito sarà interamente gratuita;
- l'addebito sarà effettuato sul conto corrente personale dopo almeno due mesi dal pagamento.

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti convengono sulla sempre maggiore rilevanza che assume nella vita sociale e quindi nella vita economica delle persone la *disponibilità di forme assicurative di Assistenza Sanitaria Integrativa*, non sostitutive né alternative al Servizio Sanitario Nazionale.

In relazione a tale necessità le Parti in riferimento a quanto definito tra Finmeccanica e FIM – FIOM – UILM con la sottoscrizione del Verbale di Riunione del:

- 30 luglio 2013 nel quale è previsto l'introduzione dell'Assistenza Sanitaria Integrativa nelle aziende del Gruppo che qui viene integralmente assunto in tutte le sue parti;

concordano di estendere, quanto previsto dal suddetto Verbale di Riunione, a partire dal 1 gennaio 2015, ai dipendenti di Selex ES con le modalità e per le specificità previste nel presente accordo.

In funzione di tale premessa si concorda quanto segue:

- le Parti concordano di avvalersi per l'assistenza sanitaria integrativa aziendale delle due compagnie (Unisalute e RMB) individuate a seguito del processo competitivo espletato da Finmeccanica S.p.a. che ha deciso di sottoscrivere, con le stesse, un Accordo Quadro, di durata triennale;

- Selex ES, attraverso l'Unità Organizzativa Finanza del gruppo Finmeccanica si impegna ad attivare i rapporti con le due compagnie assicurative, al fine di implementare, a partire dal 1 gennaio 2015, l'attivazione della polizza sanitaria per i dipendenti secondo le specificità qui definite;

- l'adesione al Piano Sanitario da parte del dipendente avverrà su base volontaria ed individuale e sarà alternativa all'adesione a qualsiasi altra forma di assistenza sanitaria presente in azienda;

- le Parti confermano che il costo globale annuo della polizza per ogni dipendente è di euro 250,00 di cui euro 200,00 a carico dell'Azienda ed euro 50,00 a carico del dipendente;

- le Parti confermano, altresì, che l'onere economico dell'estensione della copertura assicurativa al nucleo familiare, ovvero la copertura assicurativa in caso di quiescenza, resta a totale carico del dipendente;

- le Parti concordano che sarà fornita, da parte delle compagnie assicurative, adeguata informativa ai dipendenti sui valori dei premi assicurativi, sulle modalità di adesione alle coperture sanitarie e sulle relative prestazioni;

Le Parti confermano che la continuità della copertura assicurativa dovrà essere sempre verificata in riferimento alla sua sostenibilità operativa ed economica.

## Quadri

***Le Parti concordano quanto di seguito specificato.***

***Informazione***

I Quadri, svolgendo una funzione di importanza rilevante ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali, saranno informati e coinvolti nelle decisioni strategiche relative alle politiche aziendali di maggior rilievo industriale e gestionale, mediante riunioni collegiali periodiche con il Vertice Aziendale.

Essi saranno destinatari di selezionati flussi di informazione riguardanti sia l'area di attività nella quale sono inseriti sia, più in generale, i problemi di gestione e i principali programmi e realizzazioni produttive ed industriali dell'Azienda.

**Fasce di appartenenza**

Le Parti, con il comune obiettivo di procedere alla valorizzazione dei lavoratori ad alta professionalità inquadrati nella categoria Quadro ed in considerazione sia del ruolo strategico svolto che del peso specifico concordano che la popolazione dei Quadri sarà suddivisa in tre fasce.

Detta suddivisione, di carattere esclusivamente gestionale e non inquadramentale, avverrà sulla base di criteri riferiti a sistemi di misurazione comunemente utilizzati (valutazione delle posizioni) e ad essa saranno collegati differenti strumenti di gestione.

Per quanto riguarda il riconoscimento della categoria giuridica di Quadro, le Parti confermano quanto previsto dal vigente CCNL e dalle Leggi 13 maggio 1985, n. 190 e del 2 aprile 1986, n. 106 e del Protocollo Finmeccanica e OO.SS del 26 ottobre 2007.

Il personale sarà gestionalmente distinto in **tre fasce di appartenenza – "A", "B" e "C" -** secondo valori percentuali massimi predefiniti che prendono a riferimento per ciascun individuo i seguenti elementi:

- **Peso della posizione**
- **Performance**
- **Potenziale**
- **Seniority riconosciuta a livello tecnico e gestionale**
- **Reputazione professionale**

Nella **Fascia " A "** saranno classificati di norma tra il 10% e max. il 15% dell'organico dei Quadri;

Nella **Fascia " B "** di norma tra il 25% ed il 30% dell'organico dei Quadri;

Nella **Fascia " C "** il restante dell'organico dei Quadri.

Ai Quadri di Fascia "A" che ricoprano posizioni di particolare rilievo organizzativo secondo la valutazione e pesatura delle **Competenze**, delle **Dimensioni Gestite** e del livello di

**Problem Solving** necessari nel ruolo, potranno essere assegnati benefits differenziati rispetto agli altri Quadri appartenenti alla stessa fascia.

Con riferimento alla percentuale massima di incentivo legato al Target Bonus Quadri, a far data dal 2015 vengono definite le seguenti percentuali:

- Fascia "A": 15% - 20%
- Fascia "B": 10% - 12%
- Fascia "C": 8%

**MBO (Management by objectives)/Target Bonus**

Nei confronti dei Quadri, distinti secondo i criteri precedentemente descritti nelle tre fasce e sulla base del ruolo professionale e/o della posizione organizzativa ricoperta, l'Azienda, gestionalmente, porrà in essere una politica retributiva variabile (con il sistema del Management by Objectives – MBO) definita **Target Bonus**, basata su obiettivi assegnati in coerenza con la " Policy Quadri " di Finmeccanica.

Il Target bonus sarà definito per gli anni 2015 – 2018 con obiettivi combinati e coerenti con quelli che si andranno a definire, a partire dal 2015, per il Premio di Risultato.

In tal senso, le parti concordano che dovrà sempre verificarsi una coincidenza sulla base dei risultati conseguiti, su quanto erogato dal 2015 con il Premio di Risultato di Selex ES e quanto erogato con il Target bonus per i Quadri.

Le Parti con riferimento a quanto qui definito, concordano che il Premio di Risultato a partire dal 2015 e per gli anni successivi, sarà applicato al personale inquadrato nella categoria giuridica dei Quadri, secondo le modalità definite nel presente accordo.

**Caratteristiche del Target bonus**

Il premio Target bonus Quadri sarà articolato su un mix di indicatori economico – gestionali riferiti a partire dal 2015 a Selex ES.

Si riportano di seguito gli indicatori e il peso percentuale che saranno definiti, di anno in anno, in relazione all'andamento dell'Azienda e agli obiettivi economici, industriali e produttivi di Selex ES:

- **Obiettivo "1":** Premio di Risultato (peso 60%);
- **Obiettivo "2":** Indicatori quantitativi legati ad obiettivi specifici di ruolo (es. milestone di programma/progetto, ordini etc.) (peso 30%);
- **Obiettivo "3":** Competenze manageriali espresse nella performance annuale (GEAR: Group Executive Advanced Review o altri sistemi definiti da Selex ES) (peso 10%).

**ESEMPIO DI SCHEMA TARGET BONUS – QUADRO CON RAL DI € 50.000 – TB del 8%**

| | Tipologia Obiettivo | Esempio di obiettivo | Peso % sul totale | Grado di raggiungimento e % RAL max. teorica | Importo Max. teorico |
|---|---|---|---|---|---|
| Obiettivo 1* | Obiettivi del Premio di Risultato 2014 | 1) FOCF<br>2) Rapporto Fatturato/Ricavi<br>3) Qualità | 60 | MIN = 60%<br>MED = 80%<br>MAX = 100% | € 2.400 |
| Obiettivo 2 | Obiettivi specifici di ruolo | 1) Milestone di Ingegneria o di Produzione o di Progetto<br>2) Ordini<br>3) Riduzione G&A | 30 | MIN = 60%<br>MED = 80%<br>MAX = 100% | € 1.200 |
| Obiettivo 3 | GEAR | Valutazione delle sette competenze manageriali di Gruppo espresse nella performance | 10 | Da migliorare = 0 %<br>Soddisfacente = 60%<br>Buono = 80%<br>Eccellente = 100% | € 400 |
| TOTALI | | | 100 | 100% | € 4.000 |

***Condizione di accesso all'obiettivo 1 (PdR) è il raggiungimento almeno del 85% dell'EBITA di Selex ES.**

Il Target bonus sarà calcolato prendendo a riferimento la RAL annua erogata individualmente ai Quadri al 31 Dicembre dell'anno precedente all'assegnazione degli obiettivi.

**Assegnazione degli obiettivi ed aventi diritto**

L'assegnazione degli obiettivi del Target bonus avverrà preventivamente e in forma scritta entro il 1° trimestre di ogni anno nei confronti dei Quadri in forza alla data del 31 dicembre di ogni anno, sulla base del ruolo professionale assegnato e/o della posizione organizzativa ricoperta e in coerenza con la data di comunicazione degli obiettivi da parte dell'Azienda.

Il Responsabile diretto dovrà comunicare adeguatamente i contenuti degli obiettivi, svolgere con il lavoratore verifiche periodiche sull'andamento degli obiettivi assegnati.

In caso di cambiamento delle mansioni in corso d'anno, verrà applicato un criterio di prevalenza delle attività svolte.

I dipendenti che saranno assunti e quelli a cui sarà riconosciuta la qualifica di Quadro nel corso del 1° semestre dell'anno di riferimento, saranno destinatari dell'assegnazione degli obiettivi del Target Bonus, secondo i criteri precedentemente descritti; per questi il relativo importo sarà pro rata.

**Erogazione**

L'importo complessivo del premio sarà erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento. Ogni Responsabile diretto sarà tenuto a fornire ai Quadri appartenenti alla propria struttura organizzativa, un'adeguata e strutturata comunicazione individuale sui risultati conseguiti e sulle performance e competenze espresse nell'anno di riferimento.

**Assistenza Sanitaria**

In tema di assistenza sanitaria integrativa si conferma il mantenimento del "Piano di Assistenza Integrativa Base" per tutti i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica di Quadro e a tutti coloro che saranno successivamente assunti e/o inquadrati nella medesima categoria.

Per i Quadri appartenenti alla **fascia "A"** saranno esaminati periodicamente trattamenti diversi che saranno oggetto di confronto con le OO.SS.

**Modalità di attuazione**

Il nuovo Piano di Assistenza Integrativa Base che sarà attivato dal 1 gennaio 2015 risponde all'esigenza di realizzare programmi collettivi di prestazioni assistenziali a favore dei dipendenti inquadrati nella categoria giuridica di Quadro, che volontariamente richiedano di aderire al suddetto Fondo con conseguente adesione al suo Statuto.

Il Fondo provvederà ad erogare le prestazioni che saranno concordate dalla Società e comunicate alle Segreterie Nazionali FIM – FIOM - UILM, tramite stipula di una polizza collettiva con compagnie di assicurazioni, al fine di garantire una perfetta corrispondenza con quanto stabilito nel presente accordo.

**Prestazioni**

Le prestazioni offerte ai Quadri ed ai componenti del rispettivo nucleo familiare (coniuge e i figli risultanti dal certificato di stato di famiglia e se studenti fino a 26 anni di età) dal Piano nonché i relativi massimali e franchigie, saranno riportati nell'estratto delle

condizioni generali di Polizza, che sarà depositato presso la Direzione del Personale di sito/stabilimento a disposizione di chiunque ne voglia prendere visione.

**Adesione**

Il dipendente già Quadro che, in presenza dei requisiti richiesti, intenda aderire al Fondo dovrà comunicarlo alla Direzione del Personale nel 1° trimestre 2015.

In caso di assunzione con la categoria di Quadro o di riconoscimento di tale categoria successivamente alla data in vigore del presente accordo, l'adesione dovrà avvenire entro 30 giorni dall'assunzione o dal riconoscimento della categoria, per beneficiare della Polizza già nell'anno di riconoscimento della stessa.

**Contributi**

Il contributo annuo complessivo per le prestazioni previste nel Piano di Assistenza Sanitaria Base è pari a € 1.230 annuo/nucleo familiare.

La quota di contributo a carico del singolo Quadro è pari al 25% del contributo complessivo annuo pari a 307,50 euro/annuo.

Si procederà con le medesime modalità in caso di futura revisione/modifica – per qualunque causa – del contributo a carico del Quadro.

Il versamento della quota annua di contributo a carico del singolo Quadro avrà luogo in 12 quote di uguale importo mediante trattenute mensili da effettuarsi sulla retribuzione spettante.

La contribuzione complessiva, versata al Fondo dalla Società, in osservanza del presente accordo, per la sua natura assistenziale, non ha rilevanza ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e sugli istituti diretti e differiti.

**Corresponsione del contributo aziendale**

Le somme di cui al precedente punto saranno corrisposte nei limiti e nei modi indicati, qualora la situazione economico – patrimoniale finanziaria della Società lo permetta.

In caso contrario la somma corrisposta dalla Società potrà essere ridotta o sospesa, previa informativa alle OO.SS nazionali, territoriali e al Coordinamento della RSU e agli interessati.

**Inserimento/cessazione copertura**

L'inserimento nel nuovo programma di assistenza sanitaria applicabile è operante dal **1 gennaio 2015** per tutti i Quadri già in servizio a tale data, che abbiano avanzato specifica richiesta nei modi e nei tempi stabiliti secondo quando previsto ai punti precedenti.

Per i Quadri nominati o assunti successivamente a tale data la copertura sarà applicabile dal primo giorno del mese successivo a quella in cui è avvenuta l'adesione, sempre che la stessa sia avvenuta secondo quanto previsto ai punti precedenti.

La copertura cessa dalle ore 24.00 del giorno in cui:

- termina il rapporto di lavoro del Quadro con la Società;
- viene meno l'adesione della Società dal Fondo;

- il Quadro rinuncia alla copertura assicurativa prevista dal presente accordo con un preavviso scritto di almeno 30 giorni dalla ricorrenza annuale.

In caso di interruzione definitiva del rapporto di lavoro, la Società non corrisponderà più alcun contributo finalizzato all'erogazione di prestazioni assistenziali stabilite nel presente accordo.

**Validità**

Il presente accordo ha validità a partire dal 1 gennaio 2015 e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno in assenza di revoca da manifestarsi, almeno un mese precedente la scadenza prevista.

**Revisione/Revoca del presente accordo**

Nel caso si verifichino innovazioni o mutamenti del sistema assicurativo per effetto di leggi o di accordi nazionali che comportino per la Società oneri maggiori di quelli previsti dal presente accordo la Società si riserva, a proprio insindacabile giudizio, di modificare lo stesso comunicando alle OO.SS. le motivazioni di tale decisione.

La Società, inoltre, potrà provvedere, previo confronto con le OO.SS, alla revisione del presente accordo per un'eventuale armonizzazione del contenuto dello stesso con quello richiesto da normative e/o accordi intervenuti con altri soggetti, al fine di evitare duplicazioni di oneri a carico della Società.

Il presente accordo, infine, potrà essere revocato dalla Società, previo confronto con le OO.SS, nel caso dovessero trovare applicazione in futuro normative e/o accordi – nazionali o aziendali – che comportino modifiche significative in materia.

La medesima procedura, previo confronto con le OO.SS, verrà adottata nel caso di entrata in vigore di disposizioni fiscali o previdenziali che rendano consistentemente più onerosa per la Società la continuazione dei programmi assistenziali previsti dal presente accordo.

**Orario di Lavoro**

In considerazione delle funzioni assegnate ai 8°/Quadri nonché alla natura fiduciaria della prestazione lavorativa, caratterizzata prevalentemente dal raggiungimento degli obiettivi, si conviene che, nell'ottica di una maggiore flessibilità cosi come previsto nel capitolo "orario di lavoro", definito nel presente accordo, nello svolgimento della prestazione, la rilevazione della presenza giornaliera dovrà essere garantita ai soli fini assicurativi-giuridici.

Resta comunque fermo l'obbligo del rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali previste in materia di orario di lavoro.

Sulla base di tali indicazioni, i trattamenti diversi in materia di orario di lavoro eventualmente riconosciuti a livello aziendale ed ancorati in tutto o in parte alla misurazione quali/quantitativa della prestazione, a far data dal 1 gennaio 2015 cesseranno di produrre i loro effetti.

**Formazione**

Saranno erogati, per la categoria dei Quadri, piani di formazione e di apprendimento specifici con carattere sistematico e ricorrente, per un minimo di 30 ore annue e previo confronto sui singoli progetti di formazione finanziata con la RSU – al fine di consolidare l'obiettivo della valorizzazione professionale della categoria e ad accrescere le

competenze professionali individuali con l'obiettivo di mantenere ed implementare lo sviluppo del know-how aziendale.

A tal fine le Parti convengono di riferirsi, nella predisposizione dei nuovi piani di formazione, anche alle pregresse esperienze formative già maturate dal personale inquadrato nella categoria Quadri .

Gli interventi formativi dovranno, inoltre, avviare e indirizzare un " trend" di cambiamento che passi dalla "**cultura di ruolo**" orientato al compito assegnato a quello della "**cultura dell'obiettivo**", in special modo per gli aspetti relativi alla gestione delle risorse professionali assegnate.

L'Azienda rilascerà, personale inquadrato nella categoria Quadri, attestati volti a comprovare l'avvenuta erogazione dei percorsi formativi effettuati in funzione degli orientamenti sopra indicati.

**Responsabilità civile verso terzi**

Viene confermata l'applicazione dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985 – n. 190, in tema di assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. Da tale copertura assicurativa sono esclusi i casi di dolo o colpa grave del dipendente.

**Procure**

In considerazione del ruolo funzionale svolto, i lavoratori appartenenti alla categoria Quadri possono essere destinatari di specifiche procure. La loro attivazione sarà decisa dall'Azienda, valutando le concrete situazioni organizzative in cui operano i singoli Quadri.

**Cessazione dei trattamenti, norme, accordi e prassi aziendali**

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si danno atto di aver definito e disciplinato, in tutti i suoi aspetti ed articolazioni, ogni questione relativa alla regolazione del rapporto di lavoro dei Quadri e pertanto devono considerarsi decadute a tutti gli effetti le disposizioni, le norme, gli accordi sindacali e tutto quanto attualmente in vigore.

**Premio di Risultato 2015**

A partire dal 2015 sarà applicato il nuovo Premio di Risultato che sarà definito con le Segreterie Nazionali e Territoriali di Fim – Fiom – Uilm ed il Coordinamento Nazionale delle RSU nel 1° trimestre 2015 così come sarà stabilito per tutti i dipendenti di Selex ES.

Le Parti, si danno reciprocamente atto di ritenere cessata, con la sottoscrizione del presente accordo, a far data dal 1 gennaio 2015 , l'efficacia degli accordi sindacali con FIM – FIOM – UILM e il Coordinamento delle RSU, sul Premio di Risultato.

Con la sottoscrizione del presente accordo vengono caducati gli eventuali accordi sindacali insieme alle prassi, alle normative e alle procedure aziendali che regolamentano sino al 31 dicembre 2014 le materie trattate nel presente accordo e, a partire dal 1 gennaio 2015, sarà applicato tutto quanto previsto nel presente accordo e tutte le prassi, normative e procedure aziendali applicate in Selex ES.

Selex ES Muas

Segreterie Nazionali Fim – Fiom - Uilm

RSU