



**ACCORDO di RINNOVO CONTRATTO AZIENDALE PER I QUADRI DIRETTIVI
E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DALLA 1° ALLA 3° DELLA
SVILUPPO LAZIO S.P.A.**

In data quindici maggio duemilanove, a seguito della presentazione della Piattaforma delle RSA di Sviluppo Lazio del 16 ottobre 2007, tra Fabi, Fiba Cisl, Fisac CGIL, UILca, Dircredito-FD, UGL credito, e Sviluppo Lazio S.p.A. è stato sottoscritto il presente Contratto Integrativo Aziendale.

Tale accordo è subordinato per quanto riguarda le OO.SS. all'approvazione dei lavoratori in Assemblea e per quanto riguarda l'Azienda all'approvazione del C.d.A. .

Il presente accordo, secondo quanto previsto dal CCNL dell'8.12.2007, rinnova per la parte normativa ed economica quanto contenuto:

- nel Contratto Integrativo Aziendale dell'11.7.2002;
- nel Verbale d'Intesa del 16.4.2007;
- nel Protocollo d'Intesa per il rinnovo del contratto integrativo del 17.4.2007;
- il verbale d'intesa sindacale del 27.2.2008 (previdenza complementare)

Nella sottoscrizione del presente accordo le Parti stipulanti danno atto di quanto è stato fatto in termini occupazionali auspicando una continua attenzione nell'elaborazione dei piani aziendali che favorisca la stabilità occupazionale, coerentemente alle esigenze operative, economiche e finanziarie della Società e del Gruppo.



ARTICOLO 1 - PREMIO AZIENDALE

Con decorrenza 01/01/2008 il premio aziendale maturato nel corso dei singoli esercizi sarà assegnato entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, al personale che abbia superato il periodo di prova, secondo le indicazioni previste dal CCNL del 8/12/2007 articolo 43 e del presente C.I.A. e risulta essere in stretta correlazione con l'andamento dell'Azienda e compiutamente variabile.

La quantificazione di questo premio avviene attraverso l'attribuzione a ciascun dipendente per il proprio livello di inquadramento, per ogni anno di valenza del presente accordo, di un importo determinato dalla somma degli importi corrispondenti al valore assunto dagli indicatori di produttività, come di seguito indicato.

$$\text{VAP LIVELLO} = (A + B) \times \text{VSPL}\%$$

Dove:

VAP Livello = è il risultato di premio lordo da corrispondere per ciascun dipendente distinto per livello di inquadramento risultante alla data del 31/12 dell'anno di riferimento di maturazione del premio.

A = è il parametro base di riferimento recepito dalle precedenti contrattazioni aziendali e fissato in via definitiva al valore di 1.290=

B = è il differenziale di riferimento indicizzato

VSPL = valore della scala parametrica nazionale corrispondente al livello per il quale si calcola il VAP Livello.



Al fine della determinazione del VAP quale **VSPL** sono assunti i seguenti valori corrispondenti alla Scala Parametrica Nazionale

<i>Quadri Direttivi 4° livello:</i>	235,40%
<i>Quadri Direttivi 3° livello:</i>	199,40%
<i>Quadri Direttivi 2° livello:</i>	178,00%
<i>Quadri Direttivi 1° livello:</i>	167,45%
<i>3^ area professionale 4° livello:</i>	146,85%
<i>3^ area professionale 3° livello:</i>	136,60%
<i>3^ area professionale 2° livello:</i>	128,90%
<i>3^ area professionale 2° livello:</i>	122,20%
<i>2^ area professionale 3° livello:</i>	114,80%
<i>2^ area professionale 2° livello:</i>	110,38%
<i>2^ area professionale 1° livello:</i>	107,40%
<i>1^ area professionale livello unico:</i>	102,70%

Ai fini della determinazione del VAP quali **B** viene assunto il seguente differenziale variabile:

$$B = \text{PARAMETRO} + (\text{PARAMETRO} \times (\text{ROS}\% - \text{ROS atteso}))$$

dove:

ROS = Utile ante imposte/Ricavi (Voci di bilancio del Conto Economico

Costi : voce 130+voce 140/Conto Economico Ricavi: voce 70)

ROS atteso = 2% (due percento)

PARAMETRO è così determinato:

Anno 2008	80
Anno 2009	80
Anno 2010	110



Anno 2011	110
-----------	-----

Ai sensi dell'art. 43 comma 8 del CCNL 8/12/2007 le parti concordano che il premio aziendale NON è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL 8/12/2007 il premio aziendale viene erogato a tutto il personale dipendente appartenente alle aree professionali dalla 1° alla 3° ed ai quadri direttivi assunto a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di lavoro superiore a sei mesi e in somministrazione con contratto di lavoro superiore a sei mesi.

Fermo restando quanto disposto al punto precedente, per il personale neo assunto e/o cessato in corso di anno, il premio aziendale, verrà erogato proporzionalmente ai mesi di lavoro prestato con decorrenza di maturazione dal mese successivo al termine del periodo di prova.

Nei confronti del personale a tempo parziale, il premio è erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico il premio aziendale viene corrisposto in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.

Il premio aziendale spetta ai lavoratori che abbiano conseguito, per l'anno cui il premio si riferisce, un giudizio professionale non negativo.

In caso di risultato negativo dell'Utile d'esercizio relativo all'anno di riferimento del Premio Aziendale al lordo delle imposte IRAP e IRES e al





netto di eventuali svalutazioni o rivalutazioni delle partecipazioni, il Premio Aziendale non sarà erogato.

Per quanto non diversamente normato dal presente articolo si rinvia al disposto dell'art. 43 del vigente CCNL.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

In caso di un diverso assetto operativo dell'Azienda nonché di revisione significativa delle linee ispiratrici del piano industriale o delle direttive Regionali, le parti concordano di incontrarsi per verificare l'adeguatezza dei criteri per la determinazione del premio di cui sopra.

ARTICOLO 2 - GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO e TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Nell'ambito della tutela delle condizioni igienico sanitarie degli ambienti di lavoro, si terrà conto del D.Lgs. 81/08 che ha introdotto misure particolarmente efficaci per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori. La regolamentazione aziendale in tema di sicurezza, prevenzione e salute nei luoghi di lavoro deve conformarsi ai criteri ed ai principi contenuti nel suddetto decreto ed alle altre norme di legge vigenti in materia.

In virtù della maggiore responsabilizzazione dei lavoratori apportata dal citato decreto anche con la previsione di specifiche sanzioni a loro carico, l'Azienda provvederà all'aggiornamento dell'informazione e della



formazione di tutto il personale sui rischi presenti in azienda e le misure di prevenzione ad essi connessi, mediante materiale illustrativo anche on-line, incontri ed esercitazioni pratiche da tenersi durante l'orario di lavoro.

Nell'ambito della tutela degli ambienti di lavoro e del rispetto delle normative igienico-sanitarie, particolare attenzione sarà prestata a fini di prevenire fenomeni di mobbing secondo le normative vigenti coerentemente al CCNL dell'8.12.2007.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le OO.SS. e l'Azienda congiuntamente danno atto al nuovo ruolo attribuito dal D. Lgs. 81/2008 al Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza riconoscendogli le prerogative di cui all'art. 50 del sopracitato decreto.

ARTICOLO 3 – INQUADRAMENTI PROFESSIONALI

Le parti stipulanti ritengono che in materia di inquadramenti occorra conciliare le esigenze organizzative e produttive di Sviluppo Lazio SpA, in significativa evoluzione, con quelle dei lavoratori mettendo in atto le misure necessarie per la valorizzazione e accrescimento professionale del personale dipendente anche attraverso il ricorso a sistemi di valutazione delle competenze e del potenziale.

Le parti concordano di costituire entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo una apposita commissione paritetica composta di



rappresentanti dell'azienda e delle OO.SS., che dovrà elaborare entro 6 mesi un documento in materia che sarà oggetto di uno specifico protocollo di intesa tra le parti.

ARTICOLO 4 - RELAZIONI SINDACALI e DIRITTO di INFORMAZIONE

Annualmente, dopo l'approvazione del Bilancio da parte del C.d.A. e in concomitanza dell'Assemblea Societaria, si terrà un incontro con le OO.SS. per l'illustrazione del programma delle attività e del piano industriale, con particolare riferimento alle ricadute occupazionali e professionali sul personale.

L'azienda comunicherà, quando la rilevanza degli eventi lo richieda, alle OO.SS. in incontri appositamente attivati, le decisioni assunte dalla Direzione Generale e dal C.d.A. di interesse generale, nonché le ricadute economiche e normative e tutti i fatti di rilevanza e di interesse collettivi in materia di rapporto di lavoro.

L'azienda si dichiara disponibile all'istituzione della bacheca sindacale elettronica per favorire la consultazione in tutte le sedi aziendali.

Per quanto non previsto dal presente articolo si farà riferimento al CCNL dell'8.12.2007.

ARTICOLO 5 – ASSISTENZA SANITARIA

A partire dall'anno 2009, la Società verserà alla CASDIC a favore dei dipendenti, appartenenti ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo ed



alle Aree Professionali per pacchetto assicurativo di riferimento Casdic "E plus", un contributo aziendale pari al 50% del premio annuo complessivo fino al valore annuo massimo di contributo di Euro 310,00 (trecentodieci). A partire dall'anno 2009, la Società verserà alla CASDIC a favore dei dipendenti, appartenenti ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello per pacchetto assicurativo di riferimento Casdic "G plus", un contributo aziendale pari al 50% del premio annuo complessivo fino al valore annuo massimo di contributo di Euro 447,00 (quattrocentoquarantasette).

I dipendenti che non intendono iscriversi alla Cassa Sanitaria non fruiranno del previsto contributo aziendale come sopra definito.

Fermo restando che gli importi relativi a contributi da versare alla Cassa a carico della personale dipendente sono anticipati dalla Società gli stessi saranno recuperati secondo le modalità che dovranno essere precisate in un apposito protocollo di intesa da stipularsi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

La Società riconosce a tutto il personale dipendente in quiescenza e/o confluente nel Fondo di Solidarietà di poter essere iscritto – su richiesta degli stessi – alla CASDIC con le modalità e condizioni stabilite dalla Cassa stessa senza corresponsione alcuna di contributi aziendali.

Le contribuzioni della Società relative all'iscrizione alla CASDIC non assumono rilevanza né ai fini del trattamento di fine rapporto, né a quelli di qualsiasi altro istituto.

Viene istituita una commissione paritetica tra Azienda e OO.SS., incaricata di effettuare il monitoraggio della polizza sanitaria relativamente alle



condizioni, alle prestazioni, rendimenti e rischiosità ed alle esigenze del personale anche in riferimento a quanto offerto dal mercato per tali tipologie di polizze.

Tale commissione, prima del rinnovo della polizza sanitaria esprime, in merito, un parere non vincolante per la direzione aziendale.

ARTICOLO 6 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'Azienda riconosce un contributo aziendale quale ulteriore versamento al Fondo Pensioni individuato nei Piani di Previdenza Complementare Individuali sottoscritti dal personale dipendente e presentati alla Società che prevedano la corresponsione del TFR nelle modalità prevista dalle norme di legge vigenti.

Le parti fissano tale contributo, nelle seguenti misure:

Dal 1 gennaio 2009	2,10%
Dal 1 gennaio 2010	2,30%
Dal 1 gennaio 2011	2,50%

le percentuali sopra indicate si applicano alla retribuzione lorda utile ai fini del TFR.

Tale contributo sarà versato interamente al Fondo Pensioni individuato secondo le modalità previste nel Piano di Previdenza Complementare presentato a partire dal mese di corresponsione delle quote di TFR prevista nei Piani di Previdenza Complementare Individuali presentati alla Società.



Il contributo di cui al presente articolo non è riconosciuto per Piani Individuali di Previdenza Complementare o altre forme di risparmio o prodotti finanziari simili che non prevedono espressamente il versamento del TFR maturando ad uno specifico Fondo di Previdenza.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si rendono disponibili a sottoscrivere convenzioni plurime non esclusive su richiesta di gruppi di dipendenti che decidano di aderire a fondi di previdenza complementare.

ARTICOLO 7 – VALIDITA' del CONTRATTO

Il presente accordo scade il 31/12/2011, restando in vigore sino al successivo rinnovo.

Roma, 15 maggio 2009

Sviluppo Lazio S.p.A.

Direttore Generale Sig. Gianluca Lo Presti

Responsabile Acquisti e Risorse Sig. Fabio Panci

RSA

FABI Sig. Alessandro Coppola

FIBA Cisl Sig. Francesco D'Ambrosio

FISAC Cgil Sig. Sergio Cecchini

UIL ca Sig. Maurizio Di Pasquale

DIRCREDITO-FD Sig. Stefano Tonna

UGL CREDITO Sig.ra Anna Schiavone



Piattaforma “A LATERE” PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DALLA 1° ALLA 3° DELLA SVILUPPO LAZIO S.P.A.

In data quindici maggio 2009 tra Fabi, Fisac CGIL, UILca, Dircredito-FD , UGL credito, Flba Cisl e Sviluppo Lazio S.p.A. in occasione della stipula del C.I.A. convengono quanto segue:

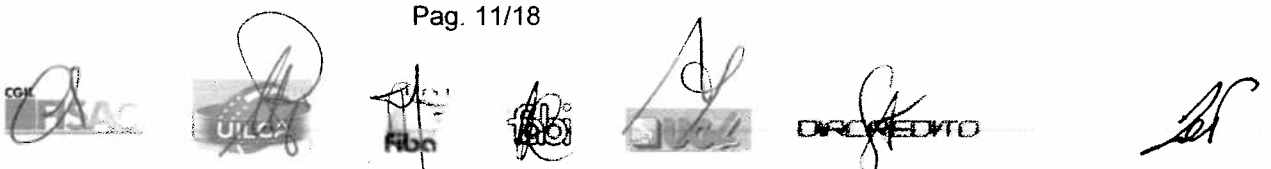
ORARIO DI LAVORO

E' permessa la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, compatibilmente con le esigenze aziendali, nei termine di 30 minuti.

In deroga a quanto previsto dall'art. 102 del CCNL del 8/12/2007 l'Azienda dichiara la propria disponibilità a venire incontro temporaneamente a richieste scritte di flessibilità dell'orario di lavoro e della pausa pranzo, più estese di quelle esistenti compatibilmente con l'esigenze produttive, organizzative e tecniche.

L'azienda favorirà l'accoglimento di richieste avanzate da lavoratrici in stato di gravidanza o di lavoratrici/lavoratori che abbiano particolari e comprovate esigenze familiari di rilevante difficoltà.

8



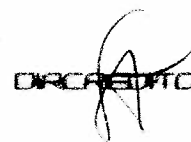


PERMESSI RETRIBUITI

1. A richiesta documentata del lavoratore/lavoratrice, l'Azienda concederà tre giorni di permesso retribuito all'anno solare in caso di **decesso o di grave infermità del coniuge**, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado anche non convivente. Tale permesso è da utilizzare entro sette giorni dalla morte del parente o del verificarsi dell'evento.
2. A richiesta del lavoratore/lavoratrice, l'Azienda concederà un giorno di permesso retribuito per **lutto familiare** in caso di morte affini.
3. A richiesta del lavoratore l'Azienda concederà per ciascuna **nascita di un/una figlio/a** documentata un giorno di permesso retribuito da utilizzare entro sette giorni dalla nascita del figlio/a.
4. A richiesta del lavoratore l'Azienda concederà per **visite specialistiche**, (esami clinici, accertamenti diagnostici e terapie mediche varie), comprovate da certificazione medica, attestante l'orario di effettuazione, per i figli di età fino a 8 anni, un plafond di 20 (venti) ore annue retribuite frazionabili.

BUONO PASTO

Con riferimento all'art. 45 del CCNL del 8/12/2007 per ogni giornata di presenza di almeno sei ore a tutto personale dipendente a tempo indeterminato, a tempo determinato ed in somministrazione appartenente alle area professionali dalla 1° alla 3° ed ai quadri direttivi viene corrisposto un buono pasto.





Il buono pasto non spetta al personale in missione che usufruisce del trattamento di diaria ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

A partire dalla sottoscrizione della presente piattaforma a latere il valore del buono pasto giornaliero è fissato in **Euro 5,29=**

BORSE di STUDIO

Ai figli, o persone equiparate, dei dipendenti, frequentanti, scuola materna, scuola dell'obbligo, istituti di istruzione secondaria ed università, vengono annualmente corrisposte su richiesta documentata, a far tempo dalle spettanze erogate **nel 2009** (iscrizione anno scolastico/accademico 2009/2010), con le modalità previste dall'art. 56 del C.C.N.L. vigente ed ad integrazione di quelle previste nel CCNL, le provvidenze nelle misure sotto indicate:

	lordi/annui/figlio	
Asilo Nido	€	75,00
Scuola Materna	€	75,00
Elementari	€	75,00
Medie Inferiori	€	110,00
Medie Superiori	€	220,00
Università	€	300,00

Per quanto non previsto nel presente accordo a latere si rinvia all'art. 56 del CCNL del 8/12/2007.

SUSSIDIO

A partire dalla sottoscrizione della presente piattaforma a latere in caso di



morte di un familiare di primo grado l'Azienda erogherà al dipendente, su richiesta documentata, un contributo spese pari a Euro 1.000,00= (mille) euro.

In caso di morte del dipendente verrà riconosciuto un contributo di spese pari ad Euro 1.000,00= (mille) ai legittimi eredi.

PREMIO ANZIANITA'

Al personale dipendente che raggiunge il 25° ed il 35° anno di servizio (maturato anche presso Società del gruppo) viene corrisposto un "Premio Anzianità" una tantum costituito da un importo rispettivamente pari al 20% ed al 15% della retribuzione annua lorda.

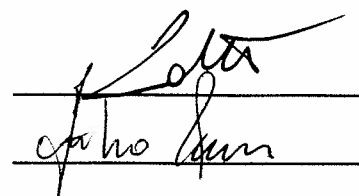
La liquidazione degli importi viene effettuata su richiesta nel mese successivo alla maturazione del diritto.

Roma, 15 maggio 2009

Sviluppo Lazio S.p.A.

Direttore Generale Sig. Gianluca Lo Presti

Responsabile Acquisti e Risorse Sig. Fabio Panci



RSA

FABI Sig. Alessandro Coppola

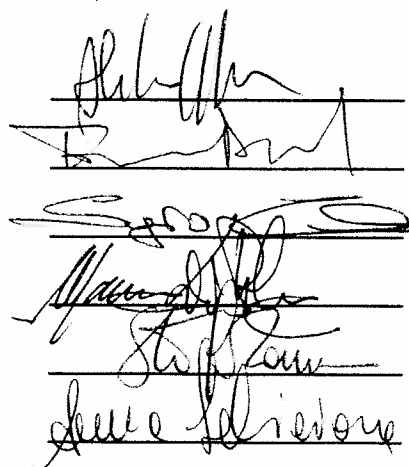
FIBA Cisl Sig. Francesco D'Ambrosio

FISAC Cgil Sig. Sergio Cecchini

UIL ca Sig. Maurizio Di Pasquale

DIRCREDITO-FD Sig. Stefano Tonna

UGL CREDITO Sig.ra Anna Schiavone





DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

In considerazione della richiesta delle OO.SS. l'azienda si impegna a valutare la possibilità di fornire assistenza ai lavoratori che intendono promuovere la costituzione del CRAL aziendale.

Roma, 15 maggio 2009

Direttore Generale Sig. Gianluca Lo Presti

Responsabile Acquisti e Risorse Sig. Fabio Panci



DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda si impegna a rispettare quanto previsto dall'art. 66 del CCNL del 8/12/2007 in materia di formazione sottolineando l'intento di utilizzare, ove possibile, in via prioritaria, metodologie di addestramento e/o formazione interna con il coinvolgimento diretto del personale dipendente quale meccanismo di valorizzare delle figure professionali esistenti.

Roma, 15 maggio 2009

Direttore Generale Sig. Gianluca Lo Presti

Responsabile Acquisti e Risorse Sig. Fabio Panci



SISTEMA INCENTIVANTE - DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti si danno atto che, per quanto riguarda le modalità di applicazione del sistema incentivante (MBO) per l'anno 2008, sono valide le modalità allegare al protocollo di intesa del 17/04/2007.

Roma, 15 maggio 2009

Sviluppo Lazio S.p.A.

Direttore Generale Sig. Gianluca Lo Presti

Responsabile Acquisti e Risorse Sig. Fabio Panci

RSA

FABI Sig. Alessandro Coppola

FIBA Cisl Sig. Francesco D'Ambrosio

FISAC Cgil Sig. Sergio Cecchini

UIL ca Sig. Maurizio Di Pasquale

DIRCREDITO-FD Sig. Stefano Tonna

UGL CREDITO Sig.ra Anna Schiavone

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

In considerazione della richiesta delle OO.SS. l'Azienda si impegna a rispettare quanto previsto dall'art. 46 del CCNL del 8/12/2007 e ad effettuare un'attenta verifica di tutte le situazioni che, successivamente alla valutazione completata dai singoli responsabili diretti, abbiano avuto una valutazione complessiva inferiore al valore globale complessivo di efficace (corrispondente al numero 3 della scala di valutazione sia per



comportamenti organizzativi che per risultati) condividendo con le RSA le specifiche considerazioni anche eventualmente al fine di valutare congiuntamente le singole posizioni.

Roma, 15 maggio 2009

Direttore Generale Sig. Gianluca Lo Presti

Responsabile Acquisti e Risorse Sig. Fabio Panci