

Roma, 4 luglio 2011

Spett.li
Segreterie Nazionali
SLC CGIL
FISTEL CISL
UILCOM UIL

L'Azienda conferma che, in relazione a quanto definito nel Verbale di Accordo sottoscritto in data odierna, il personale può fruire dei permessi *ex festività* e degli altri permessi retribuiti per periodi temporali non inferiori a 15 minuti.

Inoltre l'Azienda conferma il mantenimento dell'iscrizione al fondo di assistenza ASSILT alle medesime condizioni in essere per i lavoratori che ne abbiano il diritto alla data di firma del presente accordo.

MP FACILITY S.p.A.

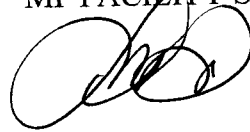


Roma, 4 luglio 2011

Spett.li
Segreterie Nazionali
SLC CGIL
FISTEL CISL
UILCOM UIL

L'Azienda conferma che per l'anno 2011 il compenso economico previsto per le festività nazionali coincidenti con la domenica dall'Accordo Interconfederale del 3 dicembre 1954, di cui all'art. 28, comma 7, del vigente CCNL, sarà assorbito in occasione della festività nazionale del 17 marzo 2011 secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 1 e del comma 2, D.L. n. 5/2011, come convertito in L. n. 47/2011.

MP FACILITY S.p.A.



- *Calendario lavorativo 2012*

Le parti convengono che entro la fine del mese di novembre 2011 si incontreranno per esaminare il calendario lavorativo 2012 e svolgere l'esame congiunto previsto dall'art. 31, comma 1, del CCNL TLC, per la definizione di eventuali periodi di chiusure collettive.

Le parti concordano che in tale incontro verranno, in ogni caso, definite le modalità di monetizzazione delle ore di permesso retribuito individuali non godute entro il 31 dicembre 2011.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la UNINDUSTRIA - Confindustria Roma

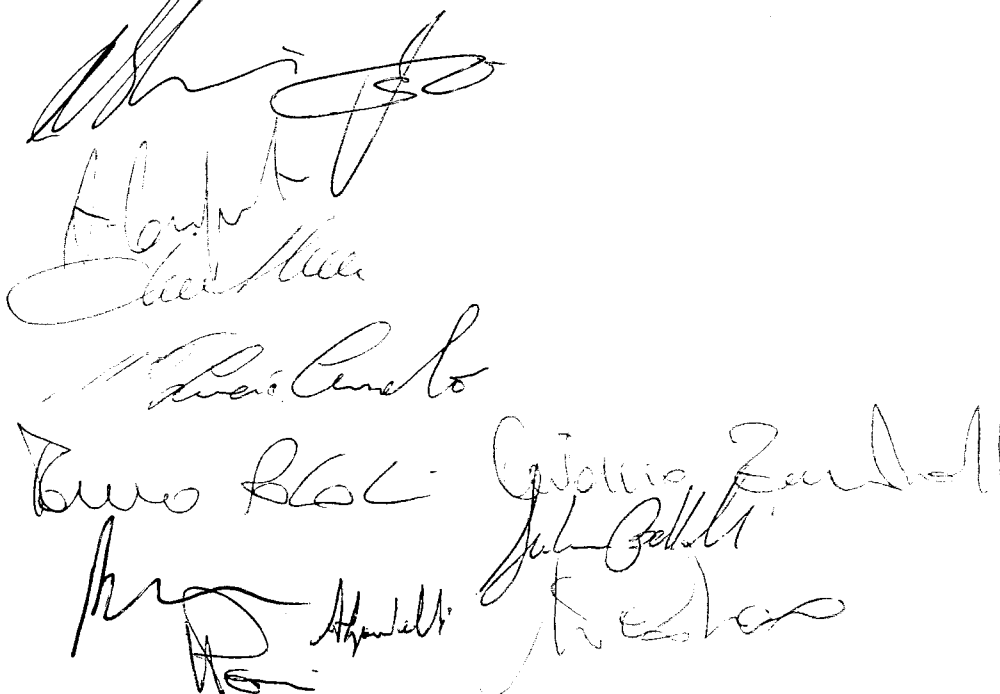
p. la MP Facility S.p.A.

p. la SLC - CGIL

p. la FISTEL - CISL

p. la UILCOM - UIL

p. le RSU



VERBALE DI ACCORDO

Addì 4 luglio 2011, presso la sede di UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

tra

la soc. MP Facility S.p.A., assistita da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma


e

la SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL nazionali e territoriali unitamente alle RSU

premesso che:

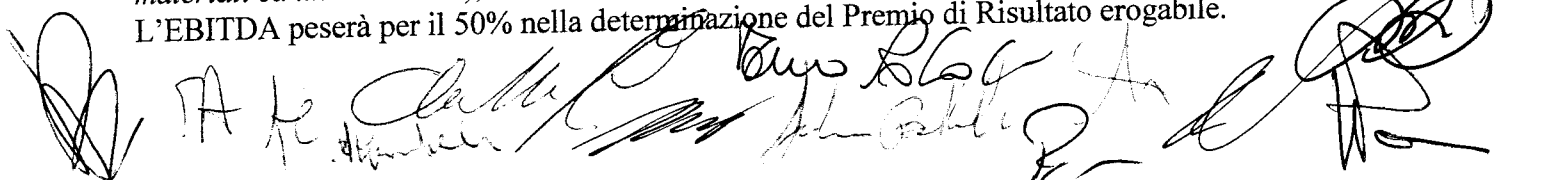
- in coerenza con quanto previsto dalle norme relative agli assetti contrattuali in merito alla necessaria correlazione dei contenuti variabili e non consolidabili della retribuzione ai risultati raggiunti, da valutarsi sulla base di parametri di produttività, qualità del servizio e altri elementi di competitività;
- in applicazione di quanto contenuto nel CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44 – parte III – sez. 2 del 23 ottobre 2009 che rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato;

tutto ciò premesso si conviene

 di corrispondere al personale di MP Facility S.p.A. un Premio di Risultato relativamente agli anni 2011 –2012 –2013, con erogazione nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza, il cui importo è correlato, per il 50%, a parametri di redditività, per il 50% a parametri di produttività.

Struttura del Premio di Risultato.

Per quanto attiene all'indicatore di redditività si utilizzerà l'**EBITDA** (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization c.d. "Utile ante imposte, interessi passivi ed ammortamenti materiali ed immateriali"*), come definito dai valori di Bilancio della società MP Facility S.p.A..
L'EBITDA peserà per il 50% nella determinazione del Premio di Risultato erogabile.



L'obiettivo (target) di riferimento per l'EBITDA sarà quello definito a livello di Budget e comunicato all'Osservatorio entro il mese di dicembre dell'anno precedente.

Per quanto riguarda gli indicatori di produttività si utilizzeranno i seguenti due indicatori, i quali peseranno ciascuno per il 25% nella determinazione del Premio di Risultato erogabile:

- **Incidenza costi indiretti su ricavi (Ci/R):** il valore obiettivo (Target) è definito nel Budget e comunicato all'Osservatorio entro il mese di dicembre dell'anno precedente. Il valore dei costi indiretti e dei ricavi ai fini dell'erogazione sarà quello consuntivato in sede di Bilancio della Soc. MP Facility S.p.A..
Tale indicatore peserà per il 25% nella determinazione del Premio di Risultato erogabile.
- **Fatture da emettere:** rappresenta il numero di fatture da emettere in relazione alla produzione effettuata. Si tratta di un valore assoluto che deve essere raggiunto entro il 31 maggio dell'anno di erogazione del premio (es. Premio di Risultato 2011 erogato nel mese di giugno 2012: il valore sarà dato dagli importi complessivi delle Fatture da emettere per la produzione 2011 ed emesse entro 31 maggio 2012).
Il valore obiettivo dell'indicatore fatture da emettere è 0 (zero).
Tale indicatore peserà per il 25% nella determinazione del Premio di Risultato erogabile.

Erogazione premio

Per ogni singolo indicatore sono previsti quattro "Fasce" di percentuali che vanno dallo 0 al 100% del valore riferito ad ogni singolo indicatore:

INDICATORE	Fascia 3	Fascia 2	Fascia 1	target	Oltre target
EBITDA	Fino al 84,9%	Tra 85,% e 91,9 %	Tra 92% e 97,9%	Tra 98 e 102,9%	Oltre 103%
Ci/R	Fino al 84,9%	Tra 85,% e 91,9%	Tra 92% e 97,9%	Tra 98 e 102,9%	Oltre 103%
Fatture da emettere	Oltre 1 milione di euro	Tra 300.000€ ed un milione di euro	Fino a 300.000€	Zero al 31 maggio	Zero al 30 aprile
Percentuale di pagamento del Premio di Risultato	0	45%	80%	100%	110%

La combinazione dei livelli di fascia raggiunti determinerà il valore del Premio di Risultato erogabile.

[Area con diverse firme e scritte manoscritte, tra cui "Antonio Bacc..."]

Il pagamento del Premio di Risultato avverrà secondo gli importi incrementati nel triennio come di seguito specificato (valore target 100%):

Livello Inquadramentale	Valore 100% del Premio di Risultato (importi lordi)		
	2011	2012	2013
7 e Quadri	2.760	2.880	2.953
6	2.530	2.640	2.707
5	2.300	2.400	2.500
4	2.070	2.160	2.215
3	1.840	1.920	1.969
2	1.610	1.680	1.723
1	1.380	1.440	1.477

Criteria di erogazione del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato verrà erogato a tutto il personale di MP Facility S.p.A., con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato e di inserimento, ad esclusione del personale interessato da specifici piani di incentivazione individuale, in un'unica quota annuale con le competenze del mese di giugno successivo a ciascun anno di competenza del Premio di Risultato, sulla base degli indicatori sopra individuati.

Al personale assunto con contratto a tempo determinato, il Premio di Risultato verrà riconosciuto pro quota in proporzione ai giorni lavorati nell'anno di competenza, ove tale personale abbia prestato servizio in detto anno per più di sei mesi.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore del Premio di Risultato verrà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario.

Il 31 dicembre di ciascun anno di competenza del Premio di Risultato costituirà la data di riferimento per determinare l'appartenenza dei singoli lavoratori ai diversi livelli inquadramentali.

La quota giornaliera del Premio di Risultato sarà calcolata assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni. Tale quota, pertanto, si ricava dividendo per 360 il valore annuale del Premio di Risultato complessivo.

Al personale che cessa dal servizio il Premio di Risultato verrà corrisposto pro- quota, in proporzione ai giorni prestati nell'anno di competenza del premio, ove tale personale abbia prestato servizio per almeno sei mesi nel corso di detto anno. Ove, per tale anno, ancora non ci siano le condizioni oggettive per consuntivare i dati relativi agli indicatori precedentemente definiti, l'azienda farà riferimento al premio maturato nell'anno precedente. In via transitoria, per i dimessi nell'anno in corso, si utilizzeranno i dati parziali registrati al momento delle dimissioni.

Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno, il valore del Premio di Risultato sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio nell'anno di competenza.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a vertical note on the right that reads "Città di..."]

Il valore del Premio di Risultato complessivo maturato sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nell'anno di riferimento - ad esclusione delle ferie, dei permessi retribuiti, del congedo di maternità (astensione obbligatoria) e giorni di ricovero ospedaliero ivi compresi i day hospital - fatta salva la franchigia per assenze per malattia ed infortunio.
La franchigia per assenze per malattia ed infortunio è pari, in ciascun anno di riferimento, ad un periodo massimo complessivo di 45 giorni, tenendo conto del limite massimo di 30 giorni per ciascuna delle due causali di assenza.

I periodi di assenza per malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni di calendario non daranno luogo alla corresponsione della relativa quota di Premio di Risultato e, conseguentemente, non entreranno nel computo della franchigia.

Nell'applicazione del presente capitolo, l'azienda valuterà con la massima attenzione la situazione dei lavoratori affetti da gravi patologie.

Sistema di verifiche

Le parti prevedono la costituzione di un Osservatorio sul Premio di Risultato – composto pariteticamente da componenti di parte aziendale e da tre di parte sindacale – nell'ambito del quale verranno tempestivamente ed esaustivamente esaminati gli indicatori sopra individuati.

L'Osservatorio sul Premio di Risultato si riunirà almeno con cadenza semestrale .

Oltre agli incontri sopra definiti, le parti si potranno riunire per motivi eccezionali su richiesta di una delle parti.

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono riservate e, quindi, soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice Civile.

Le parti definiscono l'importo del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto, le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di calcolo TFR.

Le parti, inoltre, si danno atto che alle somme in oggetto sarà applicato quanto previsto dalle disposizioni di cui all'art. 1, comma 47, della legge n. 220 del 2010, in attuazione dell'art. 53, 1° comma, del D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività corrisposte ai lavoratori dipendenti".

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

Le parti si danno atto che il Premio di Risultato di cui al presente accordo rientra nell'ambito dei sistemi di incentivazione collettiva di cui all'art. 1, comma 67, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modifiche ed integrazioni, attese le connotazioni di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare del Premio di Risultato.

Letto confermato e sottoscritto

p. la UNINDUSTRIA - Confindustria Roma

p. la MP FACILITY SPA

p. la SLC CGIL

p. la ESTELVISI

p. la UILCOM UIL

p. le R.S.U.

[Handwritten signatures and notes]
A.C. /
C. /
P. /
B. /
P. /

VERBALE DI ACCORDO

Addì 4 luglio 2011, presso la sede di UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

tra

la soc. MP FACILITY S.p.A. assistita da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

e

la SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL nazionali e territoriali unitamente alle RSU

premesse che:

- il 14 settembre 2010 le parti hanno sottoscritto un verbale di accordo per definire le modalità relative al passaggio dal 1 settembre 2010 dal CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazioni di impianti (c.d. CCNL Metalmeccanico) al CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione del 23 ottobre 2009 (c.d. CCNL TLC);
- dal 1 settembre 2010 il CCNL TLC è applicato a tutto il personale non dirigente di MP FACILITY S.p.A.;
- l'Azienda ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali negli incontri tenutisi nei mesi di aprile, maggio e giugno 2011 la necessità di definire trattamenti nell'ambito della contrattazione aziendale unificati per tutti i dipendenti, tenendo conto del quadro complessivo già in essere nel Gruppo Manutencoop e salvaguardando i diritti acquisiti;
- l'Azienda ha l'esigenza di realizzare una semplificazione delle voci retributive anche in funzione delle nuove norme fiscali e previdenziali.

tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

Il presente accordo definisce tutte le materie relative alla contrattazione aziendale secondo quanto previsto dall'art. 3 del CCNL TLC.

- **Orario di lavoro**

La durata normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata, dal 1° settembre 2011, in 40 ore distribuite, di norma, su cinque giornate alla settimana.

Nei confronti di tutto il personale è riconosciuta una flessibilità in ingresso, dal 1° settembre 2011, sia a livello centrale che territoriale, dalle ore 8.30 alle ore 9.30; resta confermata la flessibilità in intervallo meridiano da un minimo di 30 ad un massimo di 90 minuti, con compensazione giornaliera globale dell'orario di lavoro. Il lavoratore non potrà comunque anticipare l'uscita

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

rispetto alle ore 17.30 . L'intervallo meridiano sarà collocato, di norma, tra le ore 12,30 e le ore 14,30.

– **Riduzione dell'orario di lavoro e permessi retribuiti in sostituzione delle festività religiose soppresse**

Ferma restando la durata del normale orario di lavoro contrattuale di 40 ore settimanali, viene riconosciuta, dal 1° settembre 2011, una riduzione dell'orario di lavoro di 72 ore in ragione d'anno di servizio e in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni d'anno secondo quanto previsto dall'art. 26, comma 9, del CCN TLC.

Secondo quanto previsto dall'art. 28 del CCNL TLC al personale sono riconosciute - in ragione d'anno e dell'effettivo servizio - 32 ore di permesso retribuito in sostituzione delle festività religiose soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 (permessi *ex festività*).

Per la domenica in cui è celebrata l'ex festività del 4 novembre sarà riconosciuto, ogni anno, ai lavoratori il compenso previsto per le festività nazionali coincidenti con la domenica dall'Accordo Interconfederale del 3 dicembre 1954, di cui all'art. 28, comma 7, del vigente CCNL.

– **Ferie**

Le parti confermano quanto previsto dall'art. 31 del CCNL TLC per la maturazione del periodo di ferie.

Inoltre le parti si danno atto che eventuali spettanze superiori a quanto definito nel CCNL TLC già maturate dai lavoratori alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno mantenute a titolo individuale.

– **Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno**

Per ciascuna ora di lavoro prestata dai lavoratori in turno ordinario nei giorni feriali nella fascia oraria 20,00-22,00 è riconosciuta una maggiorazione pari al 7% della quota oraria della retribuzione mensile, non cumulabile con eventuali diversi compensi previsti dalla vigente contrattazione collettiva. Tale maggiorazione non è utile ai fini del computo dei vari istituti contrattuali e di legge a corresponsione indiretta e differita né ai fini della determinazione della retribuzione oraria giornaliera, in quanto già comprensiva della loro incidenza sugli istituti stessi.

Per ciascuna ora di lavoro prestata dai lavoratori in turno ordinario nella fascia notturna dei giorni festivi è riconosciuta una maggiorazione pari all'80% della quota oraria della retribuzione mensile, che assorbe le corrispondenti maggiorazioni previste dal vigente CCNL.

Per ciascuna ora di lavoro "festivo con riposo compensativo", cioè prestato dai lavoratori in turno ordinario di domenica con diversa collocazione del riposo settimanale, è riconosciuta una maggiorazione pari al 22% della quota oraria della retribuzione mensile, salvo i casi in cui, ai sensi della contrattazione collettiva vigente, spetti un diverso compenso.

Tale maggiorazione assorbe quella prevista allo stesso titolo dall'art. 30, comma 11, del vigente CCNL.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Antonio Zucchi" and "P.L."]

I suddetti compensi, non cumulabili fra loro, né con altri previsti dalla vigente contrattazione collettiva, non sono utili ai fini del computo dei vari istituti contrattuali e di legge a corresponsione indiretta e differita né ai fini della determinazione della retribuzione oraria e giornaliera, in quanto sono già comprensivi della loro incidenza sugli istituti stessi.

Ai lavoratori inquadrati nei livelli superiori al 5° in quanto personale con funzioni direttive nonché a quelli inquadrati nei livelli inferiori al 6° ai quali l'Azienda abbia riconosciuto altri trattamenti economici compensativi non spetta il solo compenso per le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro.

– **Reperibilità**

Premesso che:

- ai dipendenti in turno è richiesta la sola disponibilità ad essere rintracciati telefonicamente sul cellulare aziendale con lo scopo di agevolare, attraverso l'attivazione delle strutture esterne di intervento e manutenzione, la risoluzione delle criticità segnalate dai committenti negli immobili affidati a MP FACILITY S.p.A.;
- il servizio di disponibilità telefonica è articolato su turni settimanali nelle seguenti fasce di orario: dalle ore 17,30 alle ore 08,30 dal lunedì al venerdì e dalle ore 17,30 del venerdì alle ore 08,30 del lunedì.

Tutto ciò premesso le parti confermano di assimilare all'istituto della reperibilità di cui all'art. 11 del CCNL TLC le prestazioni specificate nei precedenti commi e di remunerare la disponibilità e l'impegno telefonicamente prestato dal dipendente per ogni turno settimanale mediante la corresponsione di un'indennità di reperibilità forfettaria e omnicomprensiva pari a 160,00 euro a settimana.

Ai dipendenti che abbiano espletato interventi nella fascia di orario notturna fra le ore 1,00 e le ore 05,00 delle giornate che prevedano la ripresa mattutina del lavoro, saranno riconosciuti, per permettere un adeguato recupero psico-fisico, i seguenti riposi compensativi da usufruirsi all'inizio dell'orario di lavoro:

- fino ad un massimo di due interventi notturni effettivamente espletati: 30 minuti di riposo compensativo;
- per ogni intervento notturno effettivamente espletato oltre i due: ulteriori 30 minuti di riposo compensativo.

Per intervento effettivamente espletato deve intendersi la somma delle attività telefoniche necessarie alla risoluzione di ogni singola criticità segnalata.

Degli interventi effettuati il dipendente darà evidenza secondo le modalità previste dalla procedura aziendale.

I trattamenti come sopra specificati assorbono e sostituiscono integralmente quanto precedentemente riconosciuto a titolo d'interfaccia cliente.

Il lavoratore, ove richiesto dall'azienda, non potrà esimersi dal prestare il servizio di reperibilità in turno, fermo un preavviso minimo di 48 ore, salvo comprovati motivi d'impedimento.

Saranno accolte dalla Direzione Aziendale le richieste di lavoratori di essere inclusi nei turni settimanali di reperibilità, compatibilmente con le esigenze professionali ed organizzative.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'A. de B...', 'Pd', and 'G. de B...']

- **Riposo compensativo**

Ferma restando la disciplina del lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno di cui al vigente CCNL, per i lavoratori che nel giorno di riposo settimanale ovvero in ore notturne siano chiamati in servizio a prestare la loro opera per esigenze di carattere eccezionale, il riposo compensativo è regolato secondo quanto di seguito indicato.

Nel caso di lavoro supplementare o straordinario effettuato nel giorno di riposo settimanale, tale riposo compensativo sarà pari:

- a) ad una giornata intera qualora la prestazione lavorativa sia di durata non inferiore al normale orario giornaliero;
- b) a mezza giornata nel caso di una qualsivoglia prestazione lavorativa in carenza dei requisiti di cui sopra.

Nel caso di lavoro supplementare o straordinario prestato in ore notturne durante il giorno di riposo settimanale, si applica, in quanto sia più favorevole, la normativa di cui al comma seguente.

Nel caso di lavoro supplementare o straordinario effettuato in ore notturne il riposo compensativo sarà pari:

- a) ad una giornata intera qualora la prestazione lavorativa sia iniziata prima delle ore 2,00 e si protragga oltre le ore 5,00 del mattino;
- b) a mezza giornata qualora la prestazione sia iniziata prima delle ore 2,00 ma non si protragga oltre le 5,00 o sia collocata tra le 2,00 e le 5,00 o a cavallo delle ore 5,00 del mattino.

Ai fini del riposo compensativo, per mezza giornata s'intende metà del normale orario di lavoro giornaliero.

Nei predetti casi i riposi compensativi non possono dar luogo a recupero di prestazioni, né a decurtazioni della normale retribuzione mensile, né possono essere sostituiti da compenso alcuno.

Qualora il giorno della prestazione supplementare o straordinaria notturna il lavoratore risulti poi assente dal servizio per qualsiasi motivo, la mezza giornata o la giornata intera di riposo compensativo non verrà concessa restando totalmente assorbita dalla predetta assenza (fatta eccezione per il lavoro supplementare o straordinario prestato in ore notturne nelle giornate di riposo settimanale, per cui troverà applicazione la normativa di cui al 2° comma).

- **Aumenti periodici di anzianità**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 41 del CCNL TLC in materia, le parti si danno atto che al personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo a cui era già riconosciuto il diritto alla maturazione di n. 14 di aumenti periodici di anzianità in virtù di un'anzianità, anche convenzionale, precedente al 1 luglio 1992 definita da accordi pregressi, sarà mantenuto detto trattamento.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Buro Blac', 'Per', and 'L. Gallini'.]

- Welfare

Permessi mamma e papà

Le parti confermano che al personale inquadrato fino al livello 5 saranno riconosciute 8 ore di permesso a recupero in ragione di mese per le lavoratrici e i lavoratori con figli fino alla età di otto anni secondo le modalità e i criteri già convenuti e che saranno disciplinati nello specifico Regolamento aziendale.

Detti permessi saranno riconosciuti in misura proporzionalmente ridotta per il personale con orario di lavoro a tempo parziale.

Inoltre i permessi a recupero possono essere utilizzati per un minimo di 30 minuti e per un massimo di ore e frazioni corrispondenti all'intera giornata lavorativa e devono essere recuperati con prestazioni oltre il normale orario (durata minimo di 30 e massimo di 90 minuti giornalieri) entro il mese successivo.

Borse di studio per gli studenti

L'Azienda conferma che saranno estesi a tutto il personale di MP FACILITY S.p.A. i bandi di concorso relativi alle borse di studio, per i figli dei dipendenti che siano studenti universitari ovvero studenti della scuola superiore, indetti dalla Capo Gruppo Manutencoop.

Permessi studio

Le parti si danno atto che ad integrazione di quanto disposto dall'art. 34 del vigente CCNL TLC, i lavoratori studenti universitari possono fruire, a giornate intere o a semiturni, di cinque giorni di permesso annuale - riproporzionati per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto - da recuperare entro il 31 dicembre dell'anno solare di fruizione.

La compensazione avrà luogo in via posticipata e, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative della Struttura di appartenenza, mediante prestazioni integrative del normale orario giornaliero di lavoro, di durata massima di 60 minuti giornalieri, da rendere senza soluzione di continuità, di norma, rispetto al termine dell'orario di lavoro.

La spettanza annua di permessi non fruiti non potrà essere cumulata con quella dell'anno successivo.

Le ore non compensate saranno considerate a tutti gli effetti assenze non retribuite.

Nel caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, i predetti permessi saranno riproporzionati.

Ai sopra indicati lavoratori che abbiano superato almeno tre su cinque esami, sostenuti nel corso di ciascun anno solare, saranno esonerati dal recupero di due giorni di permesso fruiti.

Assicurazione infortuni professionali ed extraprofessionali

L'Azienda, oltre alle coperture di legge presso l'INAL, attiverà per tutto il personale una ulteriore polizza con Unipol, con le seguenti caratteristiche: polizza infortuni professionali e extra professionali per causa morte e invalidità permanente.

- Trattamento di refezione

Con effetto dal 1° settembre 2011 ai lavoratori con orario normale di lavoro superiore a 5 ore è riconosciuto, per ogni giornata di effettivo servizio e che abbia dato luogo ad una prestazione

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

ordinaria di almeno 4 ore, a cavallo dell'intervallo in vigore in ciascuna unità produttiva, un buono avente come fine esclusivo la consumazione del pasto il cui valore unitario nominale è fissato in 5,29 euro.

Resta inteso che il buono pasto non sarà riconosciuto ai lavoratori che usufruiranno della mensa aziendale direttamente pagata dalla Società o a coloro che abbiamo i requisiti per avere il rimborso a piè di lista del pasto.

La mancata utilizzazione del buono pasto non darà luogo ad alcun corrispettivo.

- Ore trasporto e guida

Dal 1° settembre 2011 ai lavoratori inquadrati fino al livello 5° (ai quali l'Azienda non abbia riconosciuto altri trattamenti economici compensativi), per ogni giornata di trasferta in cui la presenza lavorativa presso la sede di trasferta abbia coinciso con il normale orario giornaliero di lavoro e nella quale inoltre il lavoratore abbia viaggiato, al di fuori di detto orario, utilizzando un mezzo pubblico di trasporto per raggiungere la località di trasferta ovvero per rientrare da questa, viene erogata una indennità, commisurata al numero di ore intere di viaggio - con arrotondamento per difetto o per eccesso nel caso, rispettivamente, di frazioni inferiori o pari a mezz'ora ovvero superiori a mezz'ora - di importo unitario pari a 13,00 euro all'ora.

Le parti si danno atto che detta indennità sarà riconosciuta ai medesimi lavoratori anche qualora utilizzino un mezzo aziendale secondo quanto previsto dalle normative aziendali.

- Sede e posto normale di lavoro

Per *Sede di Lavoro* s'intende il Comune nel quale è situato il *Posto normale di Lavoro*.

E' considerato *Posto normale di Lavoro* il luogo dove abitualmente il lavoratore deve trovarsi all'inizio dell'orario di lavoro per prendere servizio, sia che debba ivi prestare la sua attività fino al termine del predetto orario, sia che da esso debba successivamente spostarsi.

- Trasferte

Le parti convengono che a tutto il personale sarà applicata dalla data di sottoscrizione del presente accordo la normativa prevista dalla procedura e dalla Policy di trasferta del Gruppo Manucoop, che prevede esclusivamente il rimborso delle spese di vitto sostenute, dietro presentazione di idonea documentazione fiscale, nel limite massimo, per ciascun pasto, di 38,00 euro. Altresì le spese di pernottamento sono, di norma, sostenute direttamente dalla Società, che provvede alla prenotazione negli esercizi convenzionati.

I documenti di viaggio vengono pagati direttamente dalla Società, con il mezzo più idoneo, tenendo conto delle distanze, degli orari e delle necessità di lavoro.

L'utilizzo per i viaggi ferroviari della 1° classe è consentito solo con espressa autorizzazione del Responsabile.

Per i pasti consumati fuori dalla Sede di lavoro ma entro la Provincia, in sostituzione del trattamento a piè di lista sopra citato, sarà consentita la possibilità al lavoratore di optare per il riconoscimento di un importo forfetario, a titolo indennitario pari, dal 1° settembre 2011, a 15,00 euro; tale importo assorbe l'ordinario trattamento di refezione. Agli effetti di cui all'art. 2120.

Carabinieri

[Handwritten signatures and initials]

- **Portatori di handicap**

Ad integrazione di quanto stabilito dall'articolo 39 comma 1 del vigente CCNL TLC, le parti confermano che i permessi mensili e giornalieri di cui alla legge 104/1992 saranno ritenuti utili ai fini della maturazione dei permessi sostitutivi delle festività religiose soppresse dalla legge 54/1977.

Si riconferma che tali permessi, laddove consentito, non potranno essere frazionati al di sotto della mezza giornata di godimento continuativo, salvo diverse indicazioni da parte dell'INPS.

- **Trattamento di malattia**

Le parti confermano che, fermo restando quanto già previsto in materia dal vigente CCNL TLC, ivi compresa la durata massima del comparto, in applicazione del comma 20, lettera b) dell'art. 36 del vigente CCNL TLC per i periodi di malattia di durata superiore a 15 giorni continuativi fino ad massimo complessivo di 60 giorni, sarà corrisposta l'intera retribuzione. Inoltre, qualora detti periodi di malattia lunga cadano all'interno dei primi 180 giorni di cui al comma 8 primo alinea dell'articolo sopra citato, non sono considerati utili alla determinazione di detto periodo di 180 giorni.

Fermo restando la durata massima del periodo di comparto, è altresì corrisposta l'intera retribuzione in caso di:

- a) ricovero ospedaliero (ivi compreso il *day hospital*);
- b) terapie salvavita, opportunamente certificate, effettuate presso strutture sanitarie anche non pubbliche;
- c) trattamenti chemio-immuno e radio-terapici, anche se prestati in regime domiciliare;
- d) certificata inabilità lavorativa temporanea derivante dai trattamenti di cui ai punti b) e c), anche se effettuati in regime di *day hospital*, fino ad un massimo di 3 giorni immediatamente successivi.

Dalla retribuzione viene dedotto quanto il lavoratore abbia a percepire per legge da istituti assicurativi, previdenziali od assistenziali obbligatori (Inps, Inail).

Nei casi di eventi morbosi che abbiano comportato il ricorso a terapie salvavita, trattamenti chemio-immuno e radio-terapici, il periodo di sospensione del rapporto di lavoro di cui all'art. 36 del vigente CCNL TLC potrà essere prolungato di ulteriori 12 mesi.

Nei casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale, al dipendente non in prova l'Azienda corrisponderà l'intera retribuzione fino alla guarigione clinica, con deduzione di quanto dovesse eventualmente essere corrisposto direttamente al lavoratore da parte di istituti assicurativi obbligatori (Inps, Inail).

- **Inquadramento**

Le parti concordano che in attesa del completamento del processo di riorganizzazione aziendale in atto, di cui agli accordi del 15 dicembre 2010, del 12 gennaio 2011 e del 24 gennaio 2011, sono confermati i contenuti dell'accordo di MP FACILITY S.p.A. del 10 aprile 2008. Le parti si danno atto che verrà attivata una Commissione paritetica per analizzare le figure professionali derivanti dalla riorganizzazione aziendale in atto.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a vertical note on the right: "Conferma 20/11/11" and "Gm" at the top right.]

- **Disposizioni finali**

Le parti si danno atto che i contenuti economici che derivano dal presente accordo si intendono esaustivi di tutte le richieste economiche e normative di carattere collettivo già avanzate o che possono essere avanzate durante l'intero arco di validità, triennale, della presente Intesa.

Le parti concordano che il presente accordo supera e sostituisce tutti gli Accordi vigenti alla data di sottoscrizione della presente Intesa.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la UNINDUSTRIA - Confindustria Roma

p. la MP FACILITY S.p.A.

p. la SLC - CGIL

p. la WISTEL - CISL

p. la UILCOM - UIL

p. le RSU

VERBALE DI ACCORDO

Addì 4 luglio 2011, presso la sede di UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

tra

la soc. MP FACILITY S.p.A. (di seguito anche “Azienda”), assistita da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

e

la SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL nazionali e territoriali unitamente alle RSU

premesse che

- nel corso dell’anno 2010 l’Azienda ha presentato un piano di ristrutturazione e riorganizzazione per giungere alla omogeneizzazione dei sistemi operativi e delle procedure aziendali dopo l’avvenuta fusione di MCB in MP Facility S.p.A.;
-
- le parti hanno trovato un accordo per implementare tale piano di riorganizzazione, che costituisce il punto di partenza per lo sviluppo futuro dell’Azienda;
- MP Facility S.p.A. nell’anno 2010, ha, comunque, conseguito *performance* che hanno consentito un deciso miglioramento dei risultati complessivi rispetto agli anni precedenti;
- tale miglioramento è stato raggiunto anche con il contributo dei lavoratori di MP Facility S.p.A., che le Parti intendono valorizzare con il presente Accordo;
- l’art. 2, del decreto legislativo del 27 maggio 2008 n. 93, successivamente prorogato ha introdotto l’imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività corrisposte ai lavoratori dipendenti;

- l'art. 1, comma 47, della legge n. 220 del 2010, in attuazione dell'art. 53, 10 comma, del D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, ha dettato, per il periodo d'imposta 2011, nuove disposizioni in materia di imposta sostitutiva;
- con le circolari n.3/E del 14 febbraio 2011 e n° 19/E del 10 maggio 2011 l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno fornito indicazioni sul nuovo quadro normativo, precisando tra l'altro che le somme corrisposte a titolo di incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione ai risultati riferibili all'andamento economico o agli utili d'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, sono assoggettabili al beneficio fiscale "solo a condizione che siano erogate sulla base di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali anche preesistenti alla entrata in vigore della novella legislativa purché in corso di efficacia".

Ciò premesso, si conviene:

di riconoscere, con le competenze del mese di agosto 2011, in via del tutto eccezionale e non ripetibile, al personale con contratto a tempo indeterminato, in forza sia alla data del 31 dicembre 2010 sia alla data del 31 maggio 2011, un importo del valore di euro lordi 2.100,00 (duemilacento/00) al fine di valorizzare il contributo dei lavoratori al miglioramento dei risultati complessivi dell'Azienda rispetto agli anni precedenti.

Tale somma non sarà riconosciuta al personale con qualifica di dirigente ed al personale inserito in specifici Piani di Incentivazione Aziendali.

Nei confronti del personale in forza, alle date sopracitate, assunto nel corso dell'anno 2010, il valore economico sopra indicato sarà proporzionato in funzione dei mesi di presenza nell'organico dell'Azienda fermo restando, per il riconoscimento, un periodo minimo non inferiore a sei mesi.

La quota mensile sarà calcolata assumendo convenzionalmente un mese intero qualora il lavoratore sia stato presente in organico per un periodo pari o superiore a 15 giorni di calendario.

La predetta erogazione si intende comprensiva dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti di carattere legale/o contrattuale.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

Le parti, inoltre, si danno atto che alle somme in oggetto sarà applicato quanto previsto dalle disposizioni di cui all'art. 1, comma 47, della legge n. 220 del 2010, in attuazione dell'art. 53, 1° comma, del D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività corrisposte ai lavoratori dipendenti".

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la UNINDUSTRIA - Confindustria Roma

p. la MP Facility S.p.A.

p. la SLC - CGIL

p. la FISTEL - CISL

p. la UILCOM - UIL

p. le RSU

A collection of handwritten signatures in black ink, corresponding to the listed parties. The signatures are written in a cursive style. Some are accompanied by horizontal lines extending to the right, indicating they are part of a larger document or agreement.