



UIR

Unione degli Industriali
e delle imprese di Roma

[Handwritten signature]

IPOTESI DI ACCORDO

In data **8 aprile 2009**, in Roma, presso la sede dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma,

TRA

la Società TECHNO SKY Srl, rappresentata dal Dott. Antonio Iozzino, dal Dott. Claudio Esposito e dal Dott. Giacomo Feliziani, assistiti dall'Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma, nella persona del Dott. Marcello Orifici,

E

le OO.SS. FIM (CISL) – FIOM (CGIL) – UILM (UIL) nazionali, rappresentate rispettivamente da Roberto Sopranzi, Massimo Masat e Alfonso Marcopoli, Giovanni Contente, e territoriali unitamente al Coordinamento nazionale delle R.S.U. Techno Sky.

PREMESSO CHE

vengono concordati i Capitoli che seguono con la precisazione che, in ordine agli istituti ivi non previsti o disciplinati solo in parte, così come per quelli non espressamente modificati dal presente Accordo, troverà applicazione quanto disposto dal vigente C.C.N.L. per i Lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti e dai vigenti Accordi Sindacali di secondo livello.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

Il presente Accordo esaurisce qualsiasi rivendicazione collettiva avente riflessi di carattere economico, con riferimento alla contrattazione integrativa aziendale in coerenza con quanto previsto dal vigente C.C.N.L.

Il presente Accordo che, annulla e sostituisce integralmente quanto sottoscritto tra le parti nell'ipotesi di accordo datata 9 giugno 2008 annullandone a qualsiasi titolo ogni eventuale riflesso contrattuale, decorrerà dal 1° aprile 2009 e avrà scadenza il 31 dicembre 2012 e si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno qualora una delle parti non ne dia formale disdetta in forma scritta almeno due mesi prima della prevista scadenza.

[Vertical column of handwritten signatures on the left margin]

[Vertical column of handwritten signatures on the right margin]

[Large area of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Y. Zelover

- Area Operativa per servizi continuativi che vengono spesi da ENAV in conto Esercizio (Sistemi ATM, altri sistemi *mission critical*, AVL, Impianti generali);
- Area Tecnica, direttamente o attraverso Costruttori, per investimenti ENAV (Installazione di sistemi ATM, Ingegneria di sistemi e software, Sistemi ATM tramite costruttore, Impianti *Misssion critical*, Impianti generali);
- Clienti "terzi" rispetto ad ENAV, per prodotti-servizi coerenti con la competenza distintiva Techno Sky (Costruttori, Gestori Aeroportuali, Trasporti nazionali, Operatori aeroportuali estero);
- Clienti "terzi" di ENAV, in quanto capo raggruppamento ed integratore di soluzioni ATM complesse, di cui TS è subfornitore;
- Mercato di risorse e servizi di Radiomisure, per ENAV o per clienti "terzi".

Sulla base della missione e delle potenzialità espresse dal mercato le scelte strategiche operate dalla società sono le seguenti:

1. Completamento/Allargamento del ruolo tradizionale verso ENAV

A partire dal 2008, Techno Sky è chiamata a una modifica del proprio ruolo tradizionale nei confronti di ENAV: infatti da una parte la responsabilità dell'Azienda sulle attività manutentive viene progressivamente estesa agli "Impianti Generali"; dall'altro, in quanto preposta alla "Funzionalità delle Infrastrutture", Techno Sky è chiamata a formulare proposte di miglioramento o sostituzione di infrastrutture già esistenti, sulla base di riscontri e valutazioni svolte nell'esercizio dell'attività manutentiva.

2. Evoluzione del "Modo di fare la Manutenzione"

L'evoluzione del modo di fare la manutenzione ha contemporaneamente obiettivi di efficienza, allineamento all'evoluzione delle tecnologie, valorizzazione delle competenze operative diffuse e piena adozione delle soluzioni di "Telecontrollo" (sulle quali ENAV ha in precedenza effettuato rilevanti investimenti attraverso il programma STN). I tempi sono cadenzati su base triennale.

3. Sviluppo di un ruolo di Partner Tecnologico nei nuovi Sistemi ENAV

Techno Sky è chiamata a partecipare ai progetti di investimento ENAV, apportando le proprie competenze distintive, nell'ottica della "manutenibilità", cioè di chi avrà poi in carico la funzionalità dei sistemi.

Tale nuovo ruolo prevede lo sviluppo delle attività di "Ingegneria di Sistema", che Techno Sky dovrà costituire non solo in funzione dei nuovi investimenti ENAV, ma anche con l'obiettivo di una più incisiva presenza diretta sulle attività di manutenzione.

Creat. Nuovo

M. S. Zelover
M. S. Zelover
AR
4
an
per
per
per

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Giuseppe

4. Sviluppo su mercati terzi per applicazioni della competenza distintiva

Le attività sul "Mercato Diretto" (che i vincoli normativi limitano al 20% dei ricavi) hanno lo scopo fondamentale di rafforzare le capacità prestazionali Techno Sky, oltreché di apportare margine ai risultati aziendali.

Harve

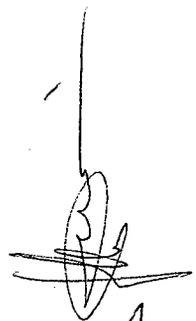
ooo

Le scelte strategiche e la pianificazione delle vendite configurano un profilo di espansione nel triennio che prevede:

- ▶ Costante sviluppo dimensionale, con una forte crescita annua della produzione interna;
- ▶ Modifica del "mix" di *business*, con riduzione dell'incidenza del business tradizionale;
- ▶ Rilevante differenziazione del mercato.

Tali evoluzioni, rispetto alla situazione di partenza, rappresentano indiscutibilmente una sfida impegnativa per Techno Sky che, per l'ampiezza delle dimensioni in gioco, richiede di essere affrontata attraverso specifiche operazioni e fasi di Sviluppo, cadenzate nel triennio:

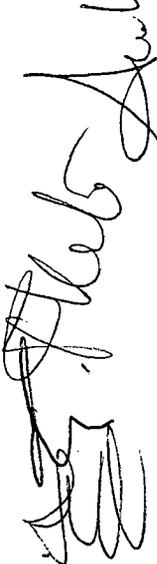
- Realizzare la piena integrazione di ruolo con ENAV;
- Sviluppare il Business in termini di volumi, con differenziazione di mercato;
- Portare a piena applicazione il nuovo modo di fare la manutenzione i cui tratti fondamentali possono così riassumersi:
 - ▶ Efficientamento delle prestazioni manutentive, in linea con l'evoluzione della tecnologia, già disponibile negli apparati del periodo più recente (non diversamente da quanto avviene per apparecchiature di altri settori: automobili, elettrodomestici, ecc.);
 - ▶ Allargamento di ruolo della manutenzione, atteso da ENAV come esigenza già attuale, ma che si amplifica in relazione allo sviluppo dei nuovi sistemi;
 - ▶ Valorizzazione delle competenze diffuse, quale patrimonio di expertise da utilizzare per lo sviluppo della "Manutenzione Predittiva" (ovvero, intervenire preventivamente avendo razionalmente e statisticamente determinato quale è il momento di effettuare un ricambio, una sostituzione, ecc., sulla base di analisi di ricerca operativa ma anche dell'esperienza diretta del manutentore);
 - ▶ Allineamento alle soluzioni di telecontrollo, non solo in termini tecnologici, ma nella completezza delle soluzioni di funzionamento operativo e di configurazione organizzativa.

 success

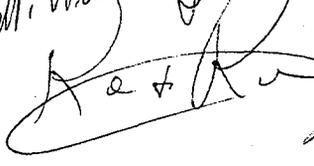
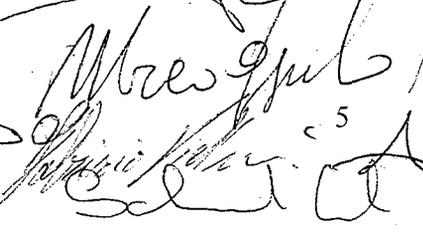
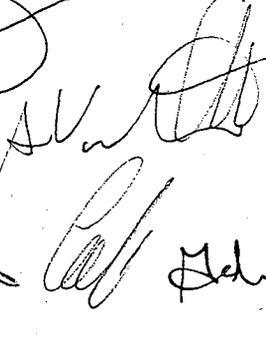
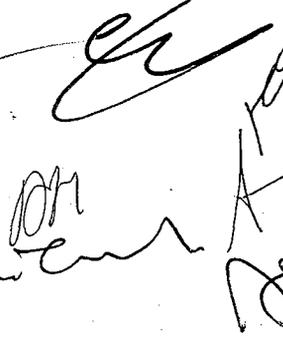

 Green







 West: ...


Gi. Solvigni

Nel corso di tali incontri saranno approfonditi con la R.S.U. assistita dalle strutture sindacali firmatarie del presente contratto le tematiche già disciplinate dai vigenti accordi.

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

Handwritten initials and signatures in the left margin.

Lucaferi

Handwritten signatures in the upper right area.

Handwritten signature in the middle left area.

Creotti Vincenzo

Handwritten signature in the middle left area.

Handwritten signature in the middle right area.

Handwritten signature in the lower left area.

Handwritten signature in the lower right area.

Handwritten signature in the lower left area.

Handwritten signature in the lower left area.

Handwritten signature in the lower right area.

Giuseppe

4. ADDESTRAMENTO E FORMAZIONE

La globalizzazione economica e sociale e la crescente concorrenza internazionale, oltre che domestica, invitano le imprese a utilizzare le risorse disponibili al fine di rafforzare la loro posizione sul mercato. La vera competitività aziendale, e cioè quella sostenibile nel tempo, deriva unicamente dalla esclusività delle risorse, difficilmente riproducibili dalla concorrenza.

La risorsa che più di ogni altra riesce a dare risposte a queste esigenze è quella umana. Da ciò deriva che una gestione efficace del personale diviene sempre più per l'impresa un obiettivo primario.

La formazione costituisce un anello di congiunzione tra azienda e forza lavoro in quanto è tesa a valorizzare il personale, vera risorsa strategica per lo sviluppo dell'impresa.

La formazione rappresenta un investimento, un impegno ed un costo che Techno Sky ha ritenuto necessario sostenere anche al fine di concorrere alla realizzazione della sua missione istituzionale ed alla massimizzazione del "Valore Totale Creato".

Per tali propositi l'Azienda, pur confermando la qualità dei suoi standard professionali, ha inteso annettere alle politiche che guidano la *mission* aziendale lo sviluppo e la crescita della professionalità delle proprie risorse. Gli obiettivi, tutti percorribili all'interno delle dinamiche di cambiamento già in precedenza illustrate, assegnano alla risorsa umana il ruolo primario di indicatore di crescita. Gli interventi formativi elaborati dall'Azienda presentano un'architettura didattica coerente con il target di riferimento, con un'attenta valutazione circa la loro conformità agli indirizzi di innovazione, qualità, efficacia e del loro valore al sostegno del business.

Gli indici di valutazione individuati dall'Azienda sono:

- **efficacia:** un progetto formativo può dirsi tale solo quando sussista una stretta proporzionalità tra gli scopi definiti e l'adeguatezza dei mezzi utilizzati;
- **efficienza:** la proposta è efficiente nella misura in cui riesce a garantire un alto livello di attendibilità dei mezzi utilizzati, dei dati e delle informazioni rilevate.

Gli strumenti formativi messi in campo dall'Azienda, siano essi di base o specialistici, sono tesi a favorire le aspettative dei dipendenti, nonché le necessità del mercato.

Nome
Cognome
G. Selman

La programmazione è in sostanza tesa ad evitare che si verifichino circostanze di *skill shortage*. Infatti, nel momento in cui si compie un *assessment* qualificato, particolari conoscenze potranno agevolare l'Azienda nelle future attività di selezione ed inserimento del personale.

Il vero patrimonio di Techno Sky è costituito dal *know - how* del proprio personale.

Per questa ragione l'Azienda annette alla crescita professionale delle sue risorse umane un'importanza fondamentale in quanto è destinata a consolidare e a migliorare la presenza sul mercato interno nonché a raccogliere la sfide lanciate dai nuovi mercati internazionali.

La formazione tecnica e manageriale delle persone che lavorano in Techno Sky costituisce la leva strategica del processo di sviluppo pianificato e, in quanto tale, viene assunta come processo continuativo e strutturato.

Per quanto riguarda il personale appartenente ai Centri Operativi l'attenzione sarà volta essenzialmente al rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali di tali risorse favorendo l'attivazione dei talenti potenziali e la riconversione delle competenze verso le nuove tecnologie.

In particolare, il prevedibile cambiamento nella filosofia di manutenzione verrà affrontato con un'attività di formazione a lungo termine orientata verso l'individuazione e il controllo sistematico delle competenze possedute dalle persone operanti in azienda al fine di migliorare il livello del patrimonio personale e arricchirlo in maniera sinergica con l'innovazione tecnologica dell'attività di manutenzione dei sistemi ATC.

Per questo scopo verrà avviata la fase realizzativa del progetto finalizzato al rafforzamento delle competenze dei tecnici dei Centri Operativi (Progetto ATSEP) che, come prima fase, prevede l'integrazione della formazione di base di tutto il personale operativo impegnato nell'esecuzione del contratto di fornitura con la controllante ENAV, in ottemperanza della normativa europea nel campo della sicurezza del volo.

La prima fase della formazione sarà concentrata sui corsi di **Human Factor** e di **Cultura Aeronautica** dopodiché si passerà alla programmazione dei corsi tecnici specialistici.

Per il personale ingegneristico sono previste attività di formazione volte a valorizzare le competenze di base possedute, specialmente per fornire gli strumenti necessari al controllo dei programmi realizzativi e per sviluppare le attitudini al lavoro di gruppo.

Per il personale delle sedi è stato pianificato un progetto di formazione articolato che tiene conto di necessità tecniche specialistiche, formazione di base e specifiche esigenze collegate a particolari contratti di fornitura.

Giò Selvicani

La progettazione e la programmazione degli interventi formativi e addestrativi è strettamente correlata alle attività svolte e ai nuovi profili professionali.

Il percorso di formazione professionale per il personale neo assunto comprenderà la somministrazione delle conoscenze di base, delle conoscenze su uno a più domini di studio (CNS, Elaborazione dati, Meteo, Impianti tecnologici) e l'addestramento su sistemi e apparati a vari livelli di approfondimento.

Per il personale già in servizio il nuovo addestramento sarà attivato in occasione dell'impiego su nuovi apparati oppure in chiave di *recurrent training* oltre che di riconversione per sviluppo professionale.

Stano

Amor

Gi. Salvini

5. SALUTE AMBIENTE E SICUREZZA

La salvaguardia della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori ha da sempre indotto l'Azienda ad impegnarsi nel miglioramento continuo e nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

L'Azienda intende promuovere un'autentica cultura della prevenzione, nella convinzione che il miglioramento della conoscenza dei rischi passi per la formazione (insegnamento nei target professionali e nel quadro della formazione professionale permanente) e per l'anticipazione dei rischi nuovi ed emergenti legati alle innovazioni tecniche o alle evoluzioni sociali.

L'Azienda, inoltre, ritiene che un'efficace applicazione del diritto vigente rappresenti una condizione necessaria per il miglioramento della qualità dell'ambiente di lavoro. A tal fine verranno sviluppate azioni mirate a favorire, un'attuazione corretta ed uniforme di tutte le direttive del legislatore nazionale e comunitario, incoraggiando l'elaborazione di obiettivi e metodi comuni.

La promozione di un ambiente di lavoro di qualità, che prenda in considerazione le tre dimensioni citate, richiede un'impostazione globale basata su tutti i meccanismi disponibili, nonché l'adattamento al quadro giuridico e istituzionale, tra cui:

- direttive esistenti circa le evoluzioni scientifiche ed il progresso tecnico;
- analisi delle relazioni nazionali concernenti l'applicazione delle direttive per individuare le difficoltà incontrate dai vari soggetti all'atto di attuare la legislazione;
- disamina delle nuove disposizioni legislative e dei quadri legislativi.

L'analisi comparativa e l'individuazione delle pratiche migliori dovrebbero consentire di:

- favorire la realizzazione di progressi convergenti alla fissazione di obiettivi di riduzione degli infortuni, delle malattie professionali e delle giornate lavorative perse a causa di tali infortuni e malattie;
- individuare meglio i fenomeni emergenti;
- sviluppare la conoscenza e la capacità di controllo dei costi economici e sociali causati dagli infortuni e dalle malattie professionali.

L'Azienda ritiene che il benessere sul lavoro non può essere promosso utilizzando unicamente la politica per la salute e la sicurezza, poiché è strettamente legato al perseguimento di obiettivi di protezione basati su misure preventive.

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Gi. Balsani

Puntare prioritariamente al recupero della centralità dell'attività di prevenzione significa non sottovalutare l'importanza dell'azione di verifica e di controllo.

Significa, invece, puntare su tre cose: informazione, formazione e investimenti per la sicurezza.

L'Azienda ritiene indispensabile investire in quelle iniziative atte a creare una nuova cultura della sicurezza sul lavoro; una cultura che penetri in profondità tra gli stessi lavoratori.

Fermo restando che la normativa vigente in materia di Sicurezza sul lavoro definisce le responsabilità dei preposti e della Direzione Aziendale per l'organizzazione del lavoro e l'assegnazione dei compiti (D.lgs. n. 81 del 2008 e s.m. e i.), le Parti convengono che è compito primario di tutta la catena organizzativa (Datore di lavoro - Dirigenti - Preposti e Lavoratori) assicurare il massimo livello di sicurezza nell'organizzazione/esecuzione dei lavori attraverso l'allocazione delle opportune risorse umane e tecniche.

La formazione e la sensibilizzazione del personale, nonché l'esame sistematico delle politiche aziendali rappresentano un obiettivo primario volto al raggiungimento dei migliori standard in termini di clima aziendale, senso di appartenenza, produttività e qualità.

Ferma l'applicazione integrale del D.lgs. n. 81/2008 e s.m. e i., le Parti, concordando sull'importanza primaria della tutela della salute psicofisica dei lavoratori, prendono atto dell'impegno assunto dall'Azienda volto a migliorare le condizioni ambientali di lavoro dei propri dipendenti.

Ferma restando la competenza in materia dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e in considerazione dell'importanza che riveste la puntuale applicazione delle disposizioni recate dal D.lgs. n. 81 del 2008 e s.m. e i., l'Azienda manifesta la propria disponibilità a informare le OO.SS. firmatarie del presente accordo, su specifiche iniziative aventi carattere generale inerenti il sistema di garanzie volte alla sicurezza del lavoro.

Le Parti concordano altresì nell'implementare il sistema di collaborazione tra Aziendale e RLS tramite la configurazione di un portale aziendale nel quale verranno resi accessibili documenti informativi quali riviste giuridiche o di settore.

Le Parti prendono altresì atto dell'impegno assunto dall'Azienda a predisporre e consegnare al momento dell'assunzione di nuovi lavoratori schede informative sulla sicurezza.

L'Azienda, inoltre, in caso di affidamento di servizi ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, intende prevedere forme di coordinamento e di cooperazione nell'attuazione di misure di protezione e di prevenzione.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'G. Balsani' at the top and various illegible marks below.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'G. Balsani' at the top and various illegible marks below.

Creed, 16/06/2016

Y. K. ...

Harva

L'Azienda, inoltre, riconosce che il contratto di inserimento è finalizzato alla acquisizione delle competenze necessarie ed indispensabili per favorire l'inserimento stabile al lavoro.

[Handwritten scribbles]

Il ricorso ad ulteriori tipologie di lavoro flessibile autonomo e/o parasubordinato o, comunque a professionalità esterne riconosciute attraverso l'apposita iscrizione in albi, sarà orientato ad individuare ed utilizzare alte e specifiche competenze legate a contingenti ragioni organizzative. La politica dell'Azienda, infatti, in materia di collaborazioni esterne, da sempre, è stata estremamente attenta e rigorosa circoscrivendole ai soli casi di figure professionali specialistiche e non disponibili nell'ambito della propria struttura con l'intento di favorire al massimo il ricorso alle professionalità sviluppatesi al suo interno.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Out hour

In occasione delle informative periodiche l'Azienda aggiornerà le OO.SS. in ordine alla situazione dei rapporti di consulenza in atto.

[Large handwritten signatures and scribbles]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

*RSU
FISAC*

Gi. Selvarani

8. ORARIO DI LAVORO

Stare

Le Parti stabiliscono che, in relazione a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. per l'Industria Metalmeccanica e Installazione di Impianti, nei confronti del solo personale operante, sia in regime di turnazione che normalista, presso i centri operativi esterni, qualora con un preavviso superiore alle 24 ore agli stessi venga spostato il giorno di riposo R1 (equivalente alla domenica) in precedenza già prestabilito dal piano turni, si procederà nei confronti di tali Lavoratori, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbero dovuto godere del predetto riposo R1, al pagamento della maggiorazione stabilita per il lavoro festivo in giorno di domenica con riposo compensativo.

Orl. Nou...

Le Parti precisano, però, che tale pagamento avverrà soltanto nel caso di spostamenti richiesti dall'Azienda per motivi produttivi ed organizzativi e non nei casi in cui tale spostamento sia susseguente ad una richiesta avanzata dai lavoratori (es. richiesta ferie non programmate, ecc.).

tho

Alla luce delle modifiche apportate dal nuovo testo del C.C.N.L. per l'Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti datato 20 gennaio 2008 in ordine alla regola della decorrenza del lavoro notturno ("dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino"), le Parti, per mere finalità gestionali ed organizzative, stabiliscono, per tutto il personale, ad eccezione di quello operante presso gli stabilimenti di via Del Casale Cavallari e via G. V. Bona, un sistema convenzionale di computo delle ore di lavoro notturno compreso **tra le ore 20.00 e le ore 08.00 del mattino** a prescindere, quindi, dall'effettivo orario di inizio del lavoro del mattino di ciascun gruppo lavorativo.

01

tho

with Sda
Re...
Alcetti...
per...
RSU
RSO
20
Selvarani

Gi. Seloni

Sfavo

Pertanto l'Azienda intende ridisegnare la configurazione delle aree di GTC in ciascuna delle ACC di Roma, Milano, Brindisi e Padova nonché presso gli Aeroporti di Roma Fiumicino e Milano Malpensa attraverso la trasformazione di una delle aree attuali in un'area denominata "Esercizio Tecnico", con turni di servizio attualmente in regime H24.

Il personale che opererà in queste Aree sarà quello che, oltre a svolgere le mansioni precedentemente attribuitegli, vale a dire la conduzione di impianti e/o sistemi con ampia autonomia esecutiva, è dotato di una significativa esperienza acquisita in campo ATC e possiede più estese cognizioni specialistiche e professionali nonché doti di leadership e capacità relazionali tali da gestire e coordinare situazioni e risorse in ambienti operativi complessi.

L'azienda prevede, per le risorse operanti in tali Aree una proposta formativa qualificante con corsi sulle seguenti materie:

- Strategie e Tecniche di comunicazione;
- Leadership e Organizzazione;
- Lingua inglese;
- Sistema Qualità;
- Recurrent training (presso il C.O. di appartenenza).

Vertical list of handwritten marks and signatures on the left margin.

Vertical list of handwritten marks and signatures on the right margin.

Large collection of handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page.

Y. Z...

11. PREMIO DI RISULTATO

Sforza

Le Parti confermano il significato e l'importanza strategica del sistema di incentivazione collettiva rispetto alle sfide poste dal mercato, ritenendo indispensabile fattore di successo il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i lavoratori al raggiungimento dei risultati produttivi, industriali ed economici e, quindi, al conseguimento degli obiettivi aziendali.

Tenuto conto della specificità dell'Azienda, dei servizi resi, delle modalità operative e degli obiettivi assunti a riferimento per il periodo di vigenza del presente Accordo, in relazione alla sottoscrizione di un accordo sul Premio di Risultato, si riportano di seguito gli indicatori da prendere a riferimento per il calcolo del Premio stesso.

INDICATORI (Parametri di riferimento)

- | | | |
|----|--|-----|
| 1) | DISPONIBILITÀ FUNZIONALE DEI SISTEMI | 70% |
| 2) | TEMPO MEDIO DI RIPRISTINO DELLE AVARIE | 20% |
| 3) | PRODUTTIVITÀ | 10% |

A) INDICATORE DISPONIBILITÀ FUNZIONALE DEI SISTEMI.

Tale indicatore esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi previsti in ordine alla disponibilità funzionale dei sistemi che Techno Sky deve garantire in base a quanto previsto nel contratto in essere con ENAV.

Tale indicatore viene a sua volta scomposto in 3 ulteriori sub-indicatori aventi ognuno il peso a fianco indicato:

- 1) DFS gruppo A: **32%** del peso dell'indicatore
- 2) DFS gruppo B: **32%** del peso dell'indicatore
- 3) DFS gruppo C: **36%** del peso dell'indicatore

Il Premio di Risultato per il **70%** del suo ammontare fissato sarà correlato al raggiungimento dei risultati espressi dai tre sub-parametri in funzione degli andamenti qui di seguito specificati:

A) DFS gruppo A

Valore inferiore al **0,9940**: non verrà erogato alcun importo;

Car...
...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...
...
...
...
...

...
...
...
...

Valore compreso tra il **0,9940** e **0,9970**: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il **60%** e il **99,99%** della quota parte di PDR;

Valore superiore a **0,9970**: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di DPR;

B) DFS gruppo B

Valore inferiore al **0,9960**: non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra il **0,9960** e **0,9980**: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il **60%** e il **99,99%** della quota parte di PDR;

Valore superiore a **0,9980**: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di DPR;

C) DFS gruppo C

Valore inferiore al **0,9970**: non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra il **0,9970** e **0,9985**: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il **60%** e il **99,99%** della quota parte di PDR;

Valore superiore a **0,9985**: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di DPR;

B) INDICATORE DEL TEMPO MEDIO DI RIPRISTINO

Tale indicatore esprime il tempo medio di ripristino delle avarie senza indisponibilità operativa.

Il Premio di Risultato per il **20%** del suo ammontare fissato sarà correlato al raggiungimento dei seguenti risultati:

Valore annuo superiore a **241 minuti**: non verrà erogato alcun importo;

Valore annuo compreso tra **240** e **160 minuti**: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il **60%** e il **99,99%** della quota parte di PDR;

Stacco *Gio. Sellemi*

Walt

prefigurati in occasione della verifica biennale prevista all'ultimo capoverso del presente paragrafo.

W

IMPORTI LORDI ANNUI DEL PREMIO DI RISULTATO

Gli importi lordi corrispondenti al 100% del PdR per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 con erogazione nei mesi di luglio 2010, 2011, 2012 e 2013 sono riportati nella seguente tabella:

Categoria	anno 2009	anno 2010	anno 2011	anno 2012
Sino alla 5a	2.182,00	2.455,00	2.773,00	3.000,00
5a livello superiore	2.400,00	2.700,00	3.050,00	3.300,00
6°	2.686,00	3.022,00	3.414,00	3.694,00
7a	3.027,00	3.406,00	3.827,00	4.163,00
7aQ	3.368,00	3.789,00	4.280,00	4.631,00

Le Parti, inoltre, tenuto conto che gli elementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività sono legati all'andamento economico della Azienda concordano di stabilire in separate intese coefficienti correttivi, sia in incremento che in decremento, degli importi di cui sopra.

Resta espressamente inteso tra le Parti che tutti gli importi di cui sopra relativi al PdR non sono utili per il calcolo del TFR e non incidono su tutti gli istituti legali e contrattuali diretti e/o indiretti quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni.

Le Parti si danno inoltre atto che la corresponsione come sopra definita ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dal già citato Protocollo del 23 luglio 1993 e dalla normativa vigente in materia.

NORME GENERALI

I parametri ed i livelli di risultato previsti nel presente accordo potranno formare oggetto di discussione soltanto a valle di rilevanti modifiche tecnico-organizzative, di sensibili modifiche contrattuali o di straordinari eventi aziendali tali da pregiudicare in termini consistenti il raggiungimento degli obiettivi individuati.

Stacco Sellemi

Walt

Peroviti

Carl

Stacco

Walt

Stacco

Walt

Stacco

Walt

Stacco

Stacco Sellemi

Walt

Gi. Selvarin

Stanze

Oni buca

Il Premio di Risultato, determinato dalla somma dei valori corrispondenti ai livelli dei risultati conseguiti per ciascun indicatore calcolati secondo quanto previsto nel presente accordo, verrà corrisposto in un'unica soluzione con le competenze del mese di luglio dell'anno successivo a quello in cui è stato conseguito il risultato stesso.

[Handwritten mark]

Il Premio di Risultato verrà corrisposto, al solo personale in servizio alla data dell'erogazione, in base alla categoria di appartenenza al 31 dicembre dell'anno di riferimento del premio.

Gli importi saranno erogati in proporzione alla effettiva attività prestata dai singoli lavoratori nel periodo di riferimento. A tali esclusivi fini si considerano effettiva attività le assenze per ferie, permessi, PAR, festività, permessi retribuiti, permessi sindacali, assemblea sindacale nei limiti contrattuali, infortunio, malattia e maternità obbligatoria.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di riferimento il Premio di Risultato verrà corrisposto in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di effettivo servizio, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale il Premio sarà ridotto in proporzione al minor orario di lavoro prestato.

Le Parti concordano, inoltre, di incontrarsi entro e non oltre il primo trimestre 2011 per verificare l'andamento dei parametri nel primo biennio, nonché la rispondenza, anche in termini di confronto, degli obiettivi prefigurati in occasione della stesura del Piano Strategico/Industriale con i dati annuali aggiornati ed effettivi al fine, anche, di fissare gli obiettivi relativi all'indicatore della Produttività per gli anni 2011 e 2012.

[Vertical handwritten notes on the right margin]

[Vertical handwritten notes on the left margin]

[Handwritten notes at the bottom left]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

G. S. S. S.

Somma **12. REPERIBILITA'**

Le parti, confermando quanto previsto dal vigente CCNL e dagli accordi aziendali in materia, stabiliscono che il tempo massimo per raggiungere il luogo di intervento non può superare, salvo casi eccezionali di volta in volta considerati, le due ore dalla chiamata.

L'Azienda, inoltre, tenuto conto delle procedure aziendali in essere, conferma che le attività da garantire nel corso dell'intervento svolto in regime di reperibilità sono tutte quelle eseguibili dal singolo tecnico in condizioni di sicurezza (ambientale e tecnica/operativa); all'occorrenza sentite le segnalazioni del tecnico, il Responsabile di Linea fornirà le istruzioni necessarie al completamento e/o al rinvio dell'intervento e provvederà ad informare il suo responsabile operativo.

L'Azienda manifesta, comunque, la propria disponibilità ad esaminare a livello locale con la RSU casi particolari.

Le Parti, atteso che in attuazione del Piano Industriale si dovrà procedere all'adeguamento dell'organizzazione sul territorio anche con riferimento al numero dei presidi di Gestione Tecnica Continuata, si danno reciprocamente atto di ridefinire gli importi relativi alla indennità di Reperibilità come segue:

L'importo lordo giornaliero, fermo restando l'applicazione dei coefficienti così come di seguito riportati:

- coefficiente **1** (valore giornaliero normale da utilizzare per tutte le prestazioni di reperibilità fornite in una giornata lavorativa);
- coefficiente **1.5** (valore giornaliero per sabato o R2 da utilizzare nel caso di personale operante in regime di fuori turno per la giornata del sabato o, per il personale operante in regime di turnazione, laddove nello sviluppo del turno il giorno di riposo viene indicato con la lettera R2);
- coefficiente **2.2** (valore giornaliero per domenica, festivo o R1 da utilizzare nel caso di personale operante in regime di fuori turno per la giornata della domenica o festivo o, per il personale operante in regime di turnazione, laddove nello sviluppo del turno il giorno di riposo viene indicato con la lettera R1);

viene fissato nei seguenti valori giornalieri lordi:

- Dal 1° aprile 2009 euro lordi 9,02
- Dal 1° luglio 2010 euro lordi 10,82
- Dal 1° luglio 2011 euro lordi 13,50
- Dal 1° luglio 2012 euro lordi 18,00

Aut. S. S. S. S.
[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

Stavro Gi. Selviani

Le Parti confermano che i sopra indicati importi erogati a titolo di indennità di reperibilità sono stati quantificati considerando tutti i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, è già comprensiva degli stessi con l'unica esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

[Handwritten signature]

PSU
FISORIC

[Handwritten signature]

Savo
Giovanni Geloni

13. INDENNITÀ DI OPERATIVITÀ ATC

Nell'ottica dell'uniformità di obiettivi con Enav S.p.A., soprattutto in termini di efficienza, come ampiamente illustrato nel paragrafo dedicato alla formazione ed addestramento, si renderà necessario, attraverso processi di formazione permanente, aggiornare le professionalità già riconosciute al personale tecnico, con evoluzione/riconfigurazione delle stesse.

Tali figure, tutte operative presso le unità produttive esterne, saranno chiamate sempre più ad un impegno diretto e costante nelle attività di ottimizzazione dell'assistenza tecnica in favore delle necessità del cliente e, più in generale, del sistema di safety imposto dalla normativa di riferimento.

L'attestazione sui parametri di efficienza del sistema sicurezza nelle attività di volo impone il perseguimento dell'obiettivo in rispondenza a strumenti efficienti e consolidati.

La prevenzione e la risoluzione delle criticità dovrà ispirarsi ad un costante e continuo adeguamento, anche in termini probabilistici, ai livelli di massimo e tempestivo garantismo di una gestione dell'attività tecnica ottimizzata ed accreditata.

Il Tecnico è garante, nell'ambito delle proprie mansioni, della qualità delle attività svolte e della risoluzione delle criticità che possono verificarsi.

L'oggettiva flessibilità e disponibilità che caratterizzano la prestazione resa dal personale tecnico, sono subordinate al mantenimento degli standard di qualità anche in orari notturni, distribuiti in regime multiperiodale, soggetti a cambiamenti e anche determinanti la fruizione del periodo di ferie.

I lavoratori interessati alle attività di natura tecnica nell'ambito del contesto ATC operano con professionalità rispondenti, tra gli altri, ai requisiti di prontezza e celerità negli adempimenti effettuati in relazione alle singole incombenze.

Le Parti concordano alla luce di quanto sopra, tenuto anche conto del processo di innovazione, cambiamento e sviluppo, di riconoscere, con le decorrenze di seguito indicate per dodici mensilità sino al 2010, e a decorrere dal 2011 anche sulla 13a mensilità, a tali figure un'indennità di operatività lorda onnicomprensiva parametrata per livello di inquadramento così fissata:

Categoria	Parametro	dal 1.4.2009 Importo lordo €	dal 1.7.2010 Importo lordo €	dal 1.7.2011 Importo lordo €	dal 1.7.2012 Importo lordo €
2a	117	36	49	73	93
3a	138	42	58	86	109
4a	146	45	61	91	115

Girolamo

Sforzo

5a	160	49	67	99	127
5a l.super.	177	54	74	110	140
6a	190	58	79	118	150
7a	210	64	88	131	166
7aQ	230	70	96	143	182

Le Parti prendono atto che tale indennità risulta comprensiva degli eventuali importi già corrisposti a titolo di indennità tecnica operativa istituito che come stabilito espressamente nel Paragrafo "Indennità Tecnica Operativa" viene a decadere a tutti gli effetti.

Le Parti concordano nel ritenere erogabile detta indennità nei soli confronti dei Lavoratori i quali, in costanza di operatività presso le realtà aeroportuali, avranno acquisito e/o manterranno le competenze di cui all'emananda procedura aziendale, recante la disciplina sulle competenze del personale ingegneristico e tecnico ATM correlato alla Safety.

Nelle more della emanazione della predetta procedura, e comunque in conformità ai principi ispiratori della stessa, l'indennità verrà erogata nei soli confronti del personale tecnico operativo in forza presso le realtà aeroportuali ed impiegato in attività direttamente connesse con l'attività operativa.

Le Parti ribadiscono che tale importo è stato quantificato considerando tutti i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, è già comprensivo degli stessi con esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

On line
[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Gia Felviani

W

14. PREVIDENZA COMPLEMENTARE:

stare

Le Parti prendono atto che a decorrere dalla vigenza del presente Accordo l'importo della quota aziendale imputabile al fondo integrativo pensionistico sarà pari elevata dal 1,2% attuale al 2%.

Le Parti, inoltre, concordano nel confermare che per le modalità di calcolo del contributo rimangono in vigore le disposizioni contenute nell'Accordo 8 maggio 1998 e che per ogni previsione relativa al sistema di previdenza complementare COMETA viene espressamente richiamato quanto già oggetto di Accordo istitutivo del Fondo sottoscritto in data 4 ottobre 1999, così come ogni altra vigente disposizione del C.C.N.L. , ivi compresi gli Allegati.

mm
[Handwritten marks and scribbles]

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures and initials, including names like 'Luca', 'Roberto', 'Giovanni', 'Antonio', 'Stefano', 'Marco', 'Luca', 'Stefano', 'Antonio', 'Marco', 'Luca', 'Stefano', 'Antonio', 'Marco']

Prof. Feltrinelli

Sorru

16. INDENNITÀ DI MISSIONE

Ferma restando la disciplina vigente che regola l'indennità di missione del personale, Le Parti convengono di incrementare, con le decorrenze di seguito riportate, gli importi nel seguente modo:

Mezza missione	Importo lordo: dal 1.4.2009 euro lordi 9,58 dal 1.7.2010 euro lordi 10,53 dal 1.7.2011 euro lordi 12,00 dal 1.7.2012 euro lordi 12,50
Missione intera	Importo lordo: dal 1.4.2009 euro lordi 19,16 dal 1.7.2010 euro lordi 21,08 dal 1.7.2011 euro lordi 24,01 dal 1.7.2012 euro lordi 27,35
Missione Europa	Importo lordo: dal 1.4.2009 euro lordi 36,85 dal 1.7.2010 euro lordi 40,53 dal 1.7.2011 euro lordi 46,17 dal 1.7.2012 euro lordi 52,59
Missione resto del mondo	Importo lordo: dal 1.4.2009 euro lordi 36,85 dal 1.7.2010 euro lordi 40,53 dal 1.7.2011 euro lordi 46,17 dal 1.7.2012 euro lordi 52,59

Gli importi indicati anno per anno sono progressivi e, quindi, comprensivi di quanto indicato per gli anni precedenti.

Le Parti confermano specificatamente che l'indennità di missione non ha carattere retributivo anche se eventualmente corrisposta con continuità.

Le Parti ribadiscono che tale importo è stato quantificato considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, è già comprensivo degli stessi con esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

Handwritten notes and signatures on the left margin, including 'Du' and 'L'.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including 'L' and 'M'.

Handwritten signatures and notes at the bottom left, including 'S' and 'A'.

Giò Salvo

Sfavo

18. INDENNITÀ MACCHINE UFFICIO

Le Parti, nei confronti del solo personale che alla data della sottoscrizione del presente accordo risulta ancora percepire importi a titolo di indennità Macchine Ufficio, concordano di procedere all'inserimento, a far data dal 1° aprile 2009, di un importo, non riassorbibile, pari ad euro =5,53=(cinque/53) lordi mensili sul superminimo individuale.

La quantificazione di tale importo lordo da inserire sul superminimo individuale è stata così effettuata: importo lordo mensile indennità macchine ufficio pari ad € 7,42 moltiplicato per 11 mensilità annue. Il risultato così ottenuto, pari ad euro 81,62, viene diviso per 14 mensilità (7,42 X 11/14 = euro 5.53 lorde mensili).

In ragione di quanto sopra, Le Parti confermano la definitiva eliminazione della voce Indennità Macchine Ufficio a tutti gli effetti, a far data dal 1° aprile 2009.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large area of handwritten signatures and initials]

Sono Gio Selvarini

19. INDENNITÀ TECNICA OPERATIVA

Fermo restando quanto già stabilito al Capitolo "Indennità di Operatività ATC", le Parti stabiliscono, a far data dal 1° aprile 2009, nei confronti del personale, con la eccezione di cui sotto, che alla data della sottoscrizione del presente accordo risulta ancora percepire importi a titolo di indennità tecnico operativa, di procedere all'inserimento, a far data dal 1° aprile 2009, di un importo, non riassorbibile, pari ad euro =21.00=(ventuno/00) lordi mensili sul superminimo individuale.

La quantificazione di tale importo lordo da inserire sul superminimo individuale è stata così effettuata: importo lordo mensile indennità tecnico operativa pari ad € 26,73 moltiplicato per 11 mensilità annue. Il risultato così ottenuto, pari ad euro 294,03, viene diviso per 14 mensilità (26,73 X 11/14 = euro 21.00 lorde mensili).

Le Parti precisano che tale importo non verrà erogato al personale che avrà diritto a percepire l'Indennità di Operatività ATC.

In ragione di quanto sopra, Le Parti confermano la definitiva eliminazione della voce Indennità Tecnico Operativa a tutti gli effetti, a far data dal 1° aprile 2009.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
AV...
ON...
Pietro Vinciguerra

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PSU FISCAL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Spere

Giò Selva

20. BUONI PASTO

Ferma restando la normativa vigente in tema di servizio sostitutivo della mensa con erogazione del buono pasto, Le Parti concordano che il valore del singolo buono pasto viene fissato come segue:

Dal 1° luglio 2009 euro 7,93

Dal 1° luglio 2010 euro 8,33

Dal 1° luglio 2011 euro 8,90

Dal 1° luglio 2012 euro 9,00

[Handwritten signature]

RSO FISCAL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Stavro *Y. Zolneri*

21. INDENNITÀ ISTRUTTORE

Ferma restando la disciplina vigente in materia di indennità istruttore, le Parti concordano, per il personale che svolge in via eccezionale attività di istruzione in aula, di incrementare gli importi lordi percepiti a tale titolo nella seguente misura lorda giornaliera:

Dal 1° aprile 2009 euro 24,10

Dal 1° luglio 2010 euro 26,51

Dal 1° luglio 2011 euro 31,00

Dal 1° luglio 2012 euro 33,00

Le Parti ribadiscono che tali importi sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, sono già comprensivi degli stessi con esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

L.C.S.

p. l'Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma

p. la Techno Sky Srl

p. la FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL

p. le RSU

Luca

Walt

Al

Al

St *Al* *Al*

Al

Al

Al

Al *Al* *Al*

Al *Al* *Al*

Al *Al* *Al*

Al *RSU FIMIC*

Al *Al* *Al*

Al *Al* *Al*

Stare Gio Feliziani

IPOTESI DI ACCORDO

In data **8 aprile 2009**, in Roma,

TRA

la Società TECHNO SKY Srl, rappresentata dal Dott. Antonio Iozzino, dal Dott. Claudio Esposito e dal Dott. Giacomo Feliziani,

E

le OO.SS. FIM (CISL) – Fiom (CGIL) – UILM (UIL) nazionali, rappresentate rispettivamente da Roberto Sopranzi, Massimo Masat e Alfonso Marcopoli, Giovanni Contente, e territoriali unitamente al Coordinamento nazionale delle R.S.U. Techno Sky.

PREMESSO CHE

con riferimento alla contrattazione integrativa aziendale in coerenza con quanto previsto dal vigente C.C.N.L., in data odierna è stato sottoscritto un Accordo Aziendale ad integrazione del quale, e ad esaurimento di qualsiasi rivendicazione collettiva avente riflessi di carattere economico, le Parti stabiliscono quanto segue.

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE AZIENDALE (E.D.R.A.)

Alla luce dei mutati assetti organizzativi ed operativi, le Parti concordano nel riconoscere, con le decorrenze sotto indicate, a tutto il personale un elemento distinto della retribuzione aziendale così quantificato:

Categoria	Parametro	01.04.2009	01.07.2010	01.07.2011	01.07.2012
		Importo lordo €	Importo lordo €	Importo lordo €	Importo lordo €
1a	100	56,50	90,40	135,59	158,19
2a	117	66,10	105,76	158,64	185,08
3°	135	77,97	124,75	187,12	218,31
4a	146	82,49	131,98	197,97	230,96
5a	160	90,40	144,63	216,95	253,11
5a l.super.	177	100,00	160,00	240,00	280,00
6a	190	107,34	171,75	257,63	300,56
7a	210	118,64	189,83	284,75	332,20
7aQ	230	129,94	207,91	311,86	363,84

[Handwritten signature]

Gli importi indicati anno per anno sono progressivi e, quindi, comprensivi di quanto indicato per gli anni precedenti.

Le Parti, inoltre, convengono che tale elemento sarà distinto dalla retribuzione e verrà erogato per 14 mensilità.

Le Parti precisano che tale importo è stato quantificato considerando tutti i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, è già comprensivo degli stessi.

CONCORSO SPESE TRASPORTO

Ferma restando la disciplina vigente in materia di concorso spese trasporto, le Parti concordano di incrementare gli importi in questione secondo le percentuali e decorrenze di seguito indicate:

- Dal 1° aprile 2009 incremento del 8,0 %
- Dal 1° luglio 2010 incremento del 9,0 %
- Dal 1° luglio 2011 incremento del 12,0 %
- Dal 1° luglio 2012 incremento del 15,0 %

Le Parti ribadiscono, quindi, che trattandosi nel caso di specie di parziale rimborso spese a favore dei lavoratori interessati, i conseguenti importi non saranno utili al calcolo degli accantonamenti del TFR.

Gli importi in questione non sono parimenti computabili nel calcolo delle mensilità aggiuntive, delle ferie, dei PAR, nonché delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo e di qualsiasi altro emolumento.

PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano che gli importi Lordi Anni del Premio di Risultato verranno corrisposti anche nel caso di chiusura in perdita del Bilancio Aziendale purché tale perdita non sia superiore all'importo corrispondente al capitale sociale interamente versato.

Nel caso di chiusura non in perdita del bilancio aziendale e del raggiungimento del 100% dei valori da cui derivi l'erogazione massima del premio, l'Azienda si dichiara disponibile, per ciascun anno del periodo contrattuale, a riconoscere annualmente nell'anno di determinazione del premio, un incremento sulle quote stabilite qualora, si registri nello stesso periodo (anno di riferimento) nella voce Ricavi da Vendite, un incremento

Caro Mario
[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Handwritten signatures and notes at the bottom left]

[Handwritten signatures and notes at the bottom center and right]

Ugo Selwan

degli importi rispetto a quanto indicato a tale titolo a budget nello stesso anno.

Sforzo Conseguentemente per ogni incremento pari o superiore al milione di euro verrà riconosciuto un incremento sugli importi previsti per il Premio di Risultato pari allo 0,2%. Nulla verrà riconosciuto per frazioni di milione.

ORARIO DI LAVORO

Le parti in relazione al punto 8 primo paragrafo dell'accordo sottoscritto in data odierna concordano che le maggiorazioni da riconoscere per il lavoro prestato dai lavoratori nel giorno in cui avrebbero dovuto godere del riposo R1, stabiliscono di elevare le stesse:

- dal 13% al 20 % per il lavoro diurno;
- dal 39% al 50 % per il lavoro notturno.

Le Parti confermano che le maggiorazioni di cui sopra sono state quantificate considerando tutti i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, sono già comprensive degli stessi con l'unica esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

UNA TANTUM

Relativamente al pregresso periodo di vacanza contrattuale si conviene, preso atto dell'impegno da tutti profuso per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, di corrispondere nel mese di luglio p.v., al solo personale in forza al momento della corresponsione degli stessi, i seguenti importi lordi a titolo di una tantum:

Categoria	Importo lordo
Sino alla 5a Livello Superiore	€ 1.600,00
6a	€ 1.717,51
7a	€ 1.898,31
7aQ	€ 2.079,10

Le Parti ribadiscono che tali importi sono stati quantificati considerando tutti i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom left]

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom right]

contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, sono già comprensivo degli stessi. Tali importi, inoltre, non sono utili ai fini dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

L.C.S.

p. la Techno Sky Srl

Maria Cristina *[Signature]*

p. la FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL

[Signature]

p. le RSU

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

RSU FISAC

[Signature]

Spettabili OO.SS. firmatarie dell'Accordo Integrativo Aziendale TECHNO SKY

OGGETTO: Lettera di Intenti in materia di sviluppo del sistema professionale e deferimento dei lavori alla Commissione Paritetica.

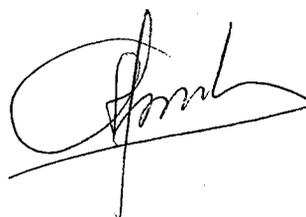
Con la presente, la Scrivente Azienda, premesso che:

- per espresso Accordo tra le Parti viene istituita una Commissione Tecnica Paritetica la quale avrà l'obiettivo di individuare i profili professionali e le competenze necessarie per poter raggiungere un Elemento di Professionalità Aziendale (E.P.A.) all'interno delle categorie 5a super, 6a, 7a, 7a Q, non superiore al 50% della differenza retributiva tabellare tra la categoria di appartenenza e quella superiore (per la 7aQ tale valore sarà pari a quello della 7a incrementato del 10%)
- tali importi assorbiranno sino a concorrenza eventuali emolumenti previsti dal C.C.N.L. in materia di definizione del sistema di inquadramento professionale,

manifesta la propria volontà

anche in seguito alla diffusione del lavoro svolto dalla Commissione, a concludere entro il 2° semestre 2009 il piano di riconoscimento ai lavoratori del EPA di cui sopra.

Roma 8 aprile 2009

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by a name that appears to be 'Santoro'.

**Spettabili OO.SS. firmatarie dell'Accordo Integrativo Aziendale TECHNO
SKY Srl**

**OGGETTO: Lettera di Intenti in materia di Assistenza Sanitaria
Integrativa.**

Con la presente, la Scrivente Azienda, comunica che ha fatto proprio l'impegno di verificare le condizioni contrattuali relative alle prestazioni sanitarie integrative, non sostitutive del Servizio Sanitario Nazionale, entro il 30 novembre 2009, sia dal punto di vista economico che normativo, anche conformemente alle esperienze consolidate nel Sistema Enav.

A tal proposito, dato atto che ogni eventuale futura condizione, da intendersi come di migliore favore nell'interesse degli assicurati, l'Azienda ribadisce che tali condizioni migliorative potranno generare un incremento di costo a suo carico pari, nel massimo, al 50% dei costi attuali.

Nel contempo, l'Azienda, alla luce del suddetto impegno, chiede la disponibilità a futuri incontri anche al fine di definire la quota parte a carico dei Lavoratori.

Roma 8 aprile 2009

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a surname that appears to be 'Amorini'. The signature is written in a cursive style with a long horizontal stroke at the bottom.

