

## VERBALE DI RATIFICA

Addi 5 marzo 2007

SOSE S.p.A. e la RSU aziendale si sono incontrate per ratificare il contratto integrativo del 20 dicembre 2006. Le parti contraenti:

- o vista l'ipotesi di contratto collettivo aziendale del 20 dicembre 2006;
- o preso atto che l'ipotesi di accordo sopra citata è stata successivamente validata, per la parte sindacale dall'assemblea dei lavoratori e, per la parte datoriale, dal Consiglio di Amministrazione di SOSE S.p.A.

### HANNO STIPULATO IL SEGUENTE ACCORDO DI RATIFICA

Art. 1 - L'ipotesi di contratto collettivo aziendale sottoscritta il 20 dicembre 2006 - che si allega al presente accordo e di cui costituisce parte integrante - è definitivamente e integralmente ratificata nel suo complesso e nelle singole clausole, ivi comprese le decorrenze e le scadenze.

Art. 2 - SOSE S.p.A. procederà al deposito presso la D.P.L. competente del presente accordo ai sensi dell'art. 2 del DL. 25 marzo 1997 n. 67 e successive modifiche e integrazioni.

# ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 20 dicembre 2006 in Roma, tra SOSE SpA rappresentata dall'Amministratore Delegato Giampietro Brunello e la RSU SOSE rappresentata da Anna Lucia Sguera, Maria Leardi e Paolo Pavone assistiti da Fiom Roma Sud nella persona di Roberta Turi e Uilm Roma nella persona di Maurizio Romani, si è stipulato il seguente accordo.

## 1. Relazioni industriali

### 1.1 Assemblea sindacale

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 L. 300/70 viene riconosciuto nel limite massimo di 12 ore annue pro-capite. Resta inteso che la richiesta di assemblea dovrà pervenire 48 ore prima alla Direzione Amministrazione & Personale con indicazione dell'ordine del giorno e degli eventuali dirigenti sindacali esterni di cui si prevede la partecipazione.

### 1.2 Permessi sindacali

Si stabilisce che le ore di permesso sindacale annuali ex artt. 23 e 24 L. 300/70 saranno calcolate in base al numero dei dipendenti in forza al 1° gennaio di ogni anno per un numero pari a 2 ore per dipendente.

Per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza viene previsto, in aggiunta a quanto previsto dalla L. 626/94 e successive modifiche e/o integrazioni un monte ore annuo retribuito di 20 ore per lo svolgimento della propria attività al netto dei tempi dedicati alla formazione.

### 1.3 Informativa aziendale

Fermo restando quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, la Direzione Aziendale, l'R.S.U. e, su eventuale invito di quest'ultima, le OO.SS., si incontreranno indicativamente una volta l'anno per acquisire informazioni sui seguenti temi:

- a) situazione finanziaria ed economica aziendale;
- b) sviluppi e modifiche strutturali, organizzative e lavorative dell'azienda.

In particolare, formeranno oggetto degli incontri le seguenti comunicazioni da effettuarsi all'RSU:

- 1) Comunicazione economico-finanziaria:

Il bilancio di esercizio; la Relazione sulla gestione; la Relazione del collegio sindacale.

- 2) Comunicazione sulla organizzazione aziendale:

L'azienda fornirà informazioni in merito alle responsabilità, competenze e organizzazione.

- 3) Comunicazione sulla formazione:

L'azienda informerà la RSU circa gli interventi formativi, la loro durata e la quantità di risorse coinvolte, per area di appartenenza.

4) Lavoro straordinario:

L'azienda fornirà informazioni sull'ammontare complessivo delle ore di straordinario nell'anno di riferimento.

Su richiesta dell'R.S.U., potrà successivamente essere richiesto un ulteriore incontro per la discussione sui dati comunicati.

## **2. Occupazione e mercato del lavoro**

I contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune e principale del rapporto di lavoro.

Annualmente, in occasione dell'incontro di cui al punto 1.3, l'azienda comunicherà alle parti l'esistenza o meno delle condizioni per il consolidamento e la crescita dei livelli occupazionali, con contratto a tempo indeterminato, nonché l'eventuale ricorso a contratti di lavoro atipici.

## **3. Sistema professionale**

Nell'ambito dell'incontro annuale di cui al punto 1.3, l'Azienda fornirà alle parti informazioni in merito alla rispondenza del sistema professionale in atto alle eventuali modificazioni strutturali della realtà aziendale.

## 4. Orario di lavoro

### 4.1 Orario di lavoro

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, l'orario di lavoro aziendale è confermato in 38 ore settimanali, ai sensi dell'art. 5 Disc. Generale Parte III del CCNL dell'Industria Metalmeccanica. L'orario aziendale settimanale di 38 ore si raggiunge attraverso l'utilizzo e l'assorbimento dei permessi retribuiti previsti dal su citato art. 5 del CCNL.

L'orario di lavoro giornaliero sarà di 7,40 ore dal lunedì al giovedì e di 7,20 ore il venerdì.

Tenuto conto delle specificità delle attività produttive della SOSE, per il personale non turnista che non presti attività fuori sede, viene stabilita un'elasticità di ingresso dalle ore 8.00 alle ore 9.30 con conseguente slittamento dell'orario di uscita dalle ore 16.10 alle ore 17.40 dal lunedì al giovedì, e dalle ore 15.50 alle ore 17.20 il venerdì, trascorso l'orario di lavoro giornaliero e l'intervallo meridiano.

Per quanto riguarda la pausa lavorativa per la fruizione della mensa si rinvia a quanto previsto nel CCNL di categoria e alla L. 66/2003.

### 4.2 Permessi retribuiti

Vengono riconosciute a tutto il personale dipendente 24 ore di permesso retribuito in ragione di anno solare (1 gennaio-31 dicembre). In caso di assunzione o di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno ovvero nella ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro (assenza facoltativa) le ore di permesso retribuito saranno riproporzionate ai mesi di servizio effettivamente prestati.

Tali ore di permesso retribuito potranno essere fruite individualmente, fino ad esaurimento, a minuti, ad ore, o ad intere giornate.

In caso di mancata fruizione delle ore di permesso entro l'anno solare di competenza, le ore non godute verranno retribuite con quote orarie della retribuzione ordinaria di fatto, in coincidenza con la prima retribuzione utile.

Le ore di permesso citate al 1° comma verranno assorbite fino a concorrenza in caso di riduzione di orario derivate dalla successiva contrattazione collettiva.

### 4.3 Straordinario

Viene definito come lavoro straordinario ogni prestazione lavorativa eccedente le 8 ore giornaliere, secondo la prassi aziendale in atto.

Il conteggio del lavoro straordinario di cui al precedente comma avverrà giornalmente dopo i primi 30 minuti e successivamente a multipli di 15 minuti

#### **4.4 Part-time**

Le parti convengono sull'opportunità di utilizzare il lavoro a tempo parziale quale strumento funzionale alle esigenze dell'azienda e all'interesse dei lavoratori.

L'Azienda valuterà positivamente le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale oltre il limite previsto dal CCNL, fino ad un massimo di 4 unità, per un organico complessivo fino a 80 persone. 57

Il personale in part-time potrà usufruire delle stesse forme di flessibilità in ingresso ed in uscita, nei limiti di cui al terzo comma del punto 4.1, riservati al personale impiegato a tempo pieno.

#### **4.5 Turni**

Per il personale turnista, il primo turno ha inizio alle ore 7.45 e si conclude alle ore 15.55, con le sospensioni di legge; il secondo turno ha inizio alle ore 12.00 e si conclude alle ore 20.10, con le sospensioni di legge.

Il personale turnista, per ritardi nell'orario di ingresso inferiori a 10 minuti al giorno e fino a un massimo di 60 minuti complessivi nel mese, può recuperare gli stessi nella medesima giornata, con conseguente slittamento dell'orario di uscita.

Viene istituita un'indennità aggiuntiva giornaliera – in funzione dell'effettiva presenza - di € 4 per il turno antimeridiano e di € 6 per quello pomeridiano.

Tale indennità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti di retribuzione diretta e indiretta compreso il T.F.R..

Fatto salvo quanto stabilito dai precedenti accordi relativamente ai turni attualmente in essere, l'Azienda concorderà con le RSU i termini e le modalità relative all'immissione di nuovi turni e/o nuovi contratti che prevedano lavorazioni su turni.

#### **4.6 Ferie**

Il calendario per la fruizione delle ferie in forma collettiva verrà stabilito dall'Azienda previo esame congiunto con le R.S.U. entro il mese di Marzo dell'anno di competenza.

#### **4.7 Banca ore**

##### **4.7.1 Norme per gli impiegati della VI categoria**

In deroga all'art. 7, parte terza del CCNL di riferimento, i lavoratori che effettuano lavoro straordinario hanno la possibilità di scegliere se le ore di straordinario effettuate siano retribuite o accumulate in una banca ore annuale, cui attingere per usufruire di permessi di recupero.

Ai lavoratori che effettuano lavoro straordinario e non dichiarano entro lo stesso mese di effettuazione di volere il permesso di recupero, sarà erogato il pagamento di dette ore di straordinario, unitamente alle competenze del mese successivo, secondo la normale prassi.

I lavoratori che, invece, dichiarino formalmente entro lo stesso mese in cui hanno effettuato la prestazione di voler il permesso di recupero, potranno usufruirne secondo le seguenti condizioni e modalità:

- a) per poter usufruire dei permessi di recupero, il dipendente dovrà accumulare annualmente nella banca ore almeno 24 ore. Raggiunto tale limite sarà possibile usufruire di tutte le ore già maturate nei limiti successivamente stabiliti;
- b) nella banca ore non potranno essere cumulate più di 80 ore nell'anno;
- c) per le ore che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta nel mese successivo a quello dell'effettuazione, la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista dal vigente CCNL per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione;
- d) le ore che confluiscono nella banca ore possono essere fruito – previo preavviso, secondo quanto previsto per analoghi istituti - entro i 6 mesi successivi all'anno di maturazione, al termine dei quali avverrà il pagamento delle ore non fruito con la retribuzione in atto.

#### **4.7.2 Norme per gli impiegati inquadrati in una categoria inferiore alla VI**

A parziale deroga alla disciplina contrattuale prevista dall'art. 7, parte terza, del CCNL di riferimento, le parti convengono che, in via sperimentale per il periodo compreso tra il 1/01/2007 ed il 31/12/2007, i lavoratori inquadrati in categorie inferiori alla VI abbiano la possibilità di scegliere se le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le 32 ore, siano retribuite ovvero accumulate in una banca ore annuale cui attingere usufruendo di permessi di recupero.

In attuazione di quanto sopra, i lavoratori che dopo aver effettuato 32 ore di lavoro straordinario regolarmente retribuite a norma del vigente CCNL, dichiarino formalmente, entro e non oltre lo stesso mese di effettuazione, di voler accedere – per le ore eccedenti il limite predetto – ai permessi di recupero, potranno usufruirne con le seguenti modalità:

- a) raggiunto tale limite sarà possibile usufruire di tutte le ore successive che matureranno;
- b) nella banca ore non potranno essere cumulate più di 80 ore nell'anno;
- c) per le ore che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta nel mese successivo a quello dell'effettuazione, la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista dal vigente CCNL, per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione;
- d) le ore che confluiscono nella banca ore possono essere fruito – previo preavviso, secondo quanto previsto per analoghi istituti - entro i 6 mesi successivi all'anno di maturazione, al termine dei quali avverrà il pagamento delle ore non fruito con la retribuzione in atto.

Ai lavoratori che non effettuano la dichiarazione nel termine perentorio di cui al 2° capoverso del punto 4.7.2 verrà corrisposto regolarmente il pagamento delle ore di straordinario effettuate, unitamente alle competenze del mese successivo secondo la normale prassi.

Alla fine del periodo di sperimentazione le parti si incontreranno per una valutazione sulla prima fase di tale sperimentazione.

#### **4.8 Permessi per visita specialistica**

A tutto il personale dipendente viene riconosciuto un permesso di 3 ore per ogni visita specialistica effettuata.

## 5. Trasferte

### 5.1 Norme generali

Sono considerate spese di trasferta (spese viaggio, vitto e alloggio) quelle sostenute dai dipendenti per conto dell'azienda per il raggiungimento e la permanenza nella località di trasferta e per il rientro nella sede di lavoro.

### 5.2 Tipologia delle trasferte

Le trasferte si distinguono in:

- trasferte in zona limitrofa al comune dove ha luogo la sede di lavoro: si intendono quelle effettuate in località fuori del comune ed entro 65 km dalla sede di lavoro;
- trasferte in località esterne alla fascia di cui sopra.

### 5.3 Durata delle trasferte

Agli effetti della loro durata le trasferte sono distinte in:

- trasferte giornaliere;
- trasferte plurigiornaliere: si intendono quelle in cui si effettuano uno o più pernottamenti;
- trasferte di lungo periodo: si intendono quelle di durata superiore al mese.

### 5.4 Mezzi di trasporto

La scelta dei mezzi di trasporto deve essere definita dalla Direzione che autorizza la trasferta, avendo cura di ottimizzare i costi e tempi necessari.

Con riferimento a quanto sopra, ci si può avvalere dei mezzi secondo le priorità di seguito indicate:

Aereo: classe turistica;

Treno: la prima classe più gli eventuali supplementi (per viaggi diurni), vagone letto singolo speciale (per viaggi notturni);

Altri mezzi pubblici urbani ed extraurbani (pulmann, autobus, etc.): rimborso del biglietto.

Taxi: limitato ai soli spostamenti terminali ed iniziali del viaggio di trasferimento (cioè da casa o da ufficio fino all'aeroporto o alla stazione ferroviaria e viceversa) ed è subordinato alla previa autorizzazione della Direzione.

Autovettura a noleggio: in casi eccezionali (sciopero dei mezzi di trasporto, cancellazione voli, particolari motivi di disagio o urgenza) e se il rinvio del viaggio può provocare gravi pregiudizi alla missione, previa autorizzazione della Direzione.

Autovettura personale: quando particolari motivi di disagio o urgenza lo richiedano, previa autorizzazione della Direzione, ai soli fini del rimborso chilometrico, l'utilizzazione dell'autovettura personale per viaggi di trasferimento fuori sede.

L'importo del rimborso chilometrico è elevato a € 0,35 (lordo) nel Comune e € 0,28 fuori dal Comune.

Il rimborso delle spese di parcheggio è riconosciuto a fronte di ricevuta.

L'interessato dichiarerà di esonerare la società da ogni responsabilità verso terzi e per i danni propri alla persona o alle cose in conseguenza dell'uso dell'autovettura; tutte le spese sopraccitate devono essere documentate.

## 5.5 Tempi viaggio

Per tempi di viaggio si intendono le ore necessarie per raggiungere le località di destinazione e viceversa, utilizzando il mezzo di locomozione più rapido.

Ai lavoratori attualmente inquadrati fino alla VI categoria del CCNL di riferimento sarà corrisposto un importo pari all'85% della normale retribuzione per le ore trascorse in viaggio che eccedono il normale orario giornaliero di lavoro, con esclusione di qualsiasi maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo o "maggiori prestazioni".

Il personale attualmente inquadrato nella VII categoria, impiegati e Quadri, del CCNL di riferimento, in quanto non soggetto a limitazione di legge in materia di orario di lavoro, non ha titolo per detto compenso. A tale personale sarà riconosciuto un importo aggiuntivo di € 50 lordi per ogni trasferta effettuata, da intendersi comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta e indiretta e sul T.F.R.

## 5.6 Rimborsi di spesa

### 5.6.1 Trasferte in zona limitrofa al comune dove ha luogo la sede di lavoro

Sono previsti i seguenti rimborsi:

Viaggi: rimborso spese come a paragrafo "Mezzi di trasporto".

Vitto: qualora non vi sia la possibilità di rientrare in sede per il pasto diurno, è previsto il rimborso a piè di lista, oppure in alternativa un rimborso forfetario di € 20.

In caso di prolungamento dell'attività lavorativa oltre le ore 20.00, valgono per il vitto le stesse modalità.

### 5.6.2 Trasferte in località esterna alla zona limitrofa

Il dipendente dovrà comunicare al proprio responsabile di area e alla Direzione del Personale, nell'ambito dell'intera trasferta, uno dei seguenti trattamenti:

Piè di lista:

- Spese documentate di albergo di II categoria/3 stelle (comprensivo sia della prima colazione sia di spese varie fino a € 10).
- Pasto diurno: entro un massimale di € 30.
- Pasto serale: entro un massimale di € 40.
- Spese non documentabili: € 15 per ogni giornata intera.

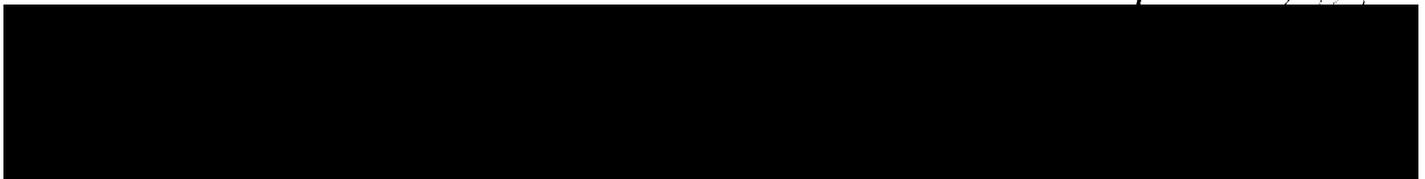
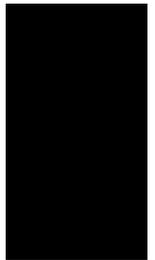
### **5.6.3 Forfait totale**

- € 75 (lordi) per giornata intera di trasferta

N.B. La giornata intera si intende comprensiva di due pasti e un pernottamento.

### **5.6.4 Determinazione degli orari che danno diritto al rimborso delle spese in regime di piè di lista o forfait**

- Si ha diritto al pasto diurno se il dipendente si trova in trasferta fra le ore 13.00 e le ore 14.00.
- Si ha diritto al pasto serale se il dipendente si trova in trasferta fra le ore 20.00 e le ore 22.00.
- Si ha diritto al rimborso del pernottamento se il dipendente si trova in trasferta fra le ore 24.00 e le ore 06.00.



## 6. Mensa e buoni pasto

### 6.1 Buoni pasto

Il buono pasto, il cui valore viene stabilito in € 9,00, viene erogato per ogni giorno di presenza lavorativa, compresi quindi il sabato, la domenica ed i festivi lavorati, nell'ambito del Comune di Roma, qualora, per motivi di lavoro, non sia possibile usufruire del servizio mensa. Se durante la prestazione d'opera la mensa aziendale è chiusa viene erogato un buono pasto in sostituzione del servizio di mensa.

Il buono pasto viene erogato quando la prestazione lavorativa effettiva giornaliera è pari o superiore alla metà del normale orario giornaliero di lavoro, indipendentemente dalla collocazione oraria della prestazione svolta.

### 6.2 Mensa

All'entrata in vigore del presente accordo la quota mensa a carico del dipendente sarà pari a € 0,05.

Verrà istituita la commissione di controllo sulla qualità della mensa così composta:

- un componente indicato dall' Azienda;
- un componente indicato dall'R.S.U. aziendale;
- il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

Sarà cura della Direzione aziendale comunicare alla commissione di cui sopra il referente della società esercente il servizio di mensa.

La Commissione si riunisce periodicamente, oppure su richiesta di uno dei componenti o su segnalazioni particolarmente gravi dei lavoratori.

I lavori della commissione saranno verbalizzati e comunicati ai lavoratori mediante affissione nella bacheca aziendale.

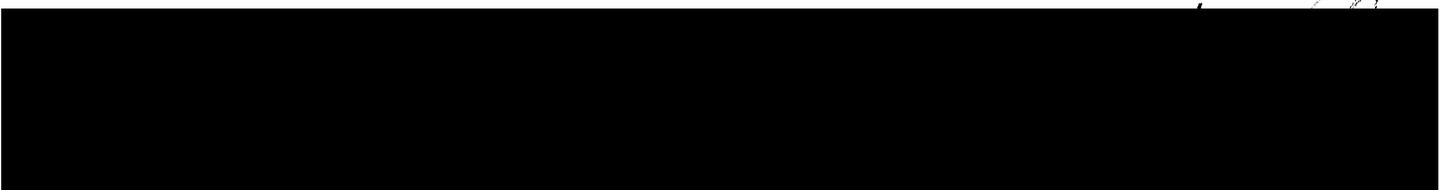
Compito della commissione è di verificare e controllare la qualità del servizio offerto al fine di tutelare la salute dei lavoratori.

Le indagini ed analisi microbiologiche saranno effettuate di norma almeno una volta l'anno da laboratori specializzati individuati in sede di commissione.

Il costo dei laboratori di analisi è a completo carico dell'Azienda.



*Handwritten mark or signature*



## 7. Premio di Risultato

Le parti individuano col presente accordo strumenti e modalità idonei a contribuire alla realizzazione dei comuni intenti in termini di obiettivi aziendali, di miglioramento dell'efficienza e della qualità del servizio e di sviluppo delle risorse umane.

Le parti, in coerenza con quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e in attuazione di quanto stabilito dall'art. 9, Disc. Gen. Sez. III del vigente CCNL per l'industria metalmeccanica, ribadiscono che il sistema di incentivazione fondato sul Premio di Risultato deve garantire una adeguata commisurazione ai risultati reddituali conseguiti dall'Azienda e, nel contempo, valorizzare il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e produttività.

### 7.1 Criteri generali

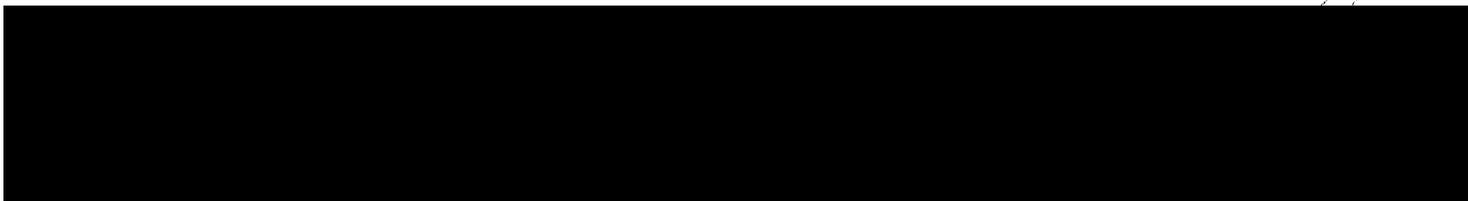
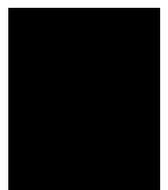
Il Premio di Risultato, riferito ad intero anno solare (1 gennaio-31 dicembre), verrà corrisposto con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, fatto salvo quanto disciplinato dal successivo punto 7.2.

Il personale ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del premio per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestati (inclusi i periodi di assenza obbligatoria per maternità) nell'anno di riferimento, intendendo per mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Le parti convengono che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, l'importo del premio di risultato, relativo all'anno di cessazione, verrà corrisposto in proporzione ai mesi effettivamente prestati.

Il Premio di Risultato è correlato e commisurato ai risultati legati all'andamento economico dell'Azienda e agli incrementi di produttività.

Gli importi individuali derivanti dal predetto calcolo verranno determinati in relazione alla categoria di appartenenza secondo la scala parametrica desumibile dal CCNL di riferimento.



## 7.2 Premio di risultato 2006

Le parti, dopo attenta valutazione positiva dell'andamento aziendale in termini di produttività, qualità e redditività, stabiliscono quanto segue:

- 1) a far data dal 1° gennaio 2007 verrà erogato al personale in forza l'importo, riparametrato per livello, così come riportato nella colonna B della tabella 1. Tale importo sarà erogato a titolo di consolidamento del Premio di Risultato e andrà a costituire una nuova voce della retribuzione definita "Superminimo individuale di origine contrattata" non riassorbibile, che inciderà su tutti gli istituti contrattuali, ivi compreso il TFR e verrà erogata in 13 mensilità. Tale importo verrà erogato anche ai lavoratori assunti con contratto a termine, in proporzione alla durata del rapporto.
- 2) La quota variabile del premio verrà erogata in un'unica soluzione a giugno 2007, così come indicato negli importi riportati nella colonna C

Tabella 1 - riepilogativa sul premio aziendale 2006

A	B	C
Livelli	FISSO consolidato	quota variabile
VII	€ 2.123,00	€ 2.814,00
VI	€ 1.888,00	€ 2.502,00
Vs	€ 1.687,00	€ 2.236,00
V	€ 1.537,00	€ 2.037,00
IV	€ 1.390,00	€ 1.842,00
III	€ 1.295,00	€ 1.717,00

↑ : 13

## 7.3 Premio di risultato 2007 e 2008 (erogazione 2008 e 2009)

Per la definizione degli importi relativi alla parte variabile del premio di risultato degli anni di cui sopra, le parti convengono di istituire un'apposita Commissione per predisporre formule matematiche impostate su indicatori di produttività, qualità e redditività entro il primo semestre dell'anno 2007.

## 8. Trattamento di fine rapporto

Ad integrazione e miglioramento di quanto stabilito dalla L. 297/82 e dal C.C.N.L. di riferimento viene concordato quanto segue:

- il dipendente ha diritto di chiedere un'anticipazione non superiore al 70% del T.F.R., al netto di quanto accantonato al Fondo Cometa, cui avrebbe diritto se risolvesse il rapporto alla data di domanda;
- tale anticipazione può essere richiesta una sola volta nel corso del rapporto e l'importo anticipato deve essere portato in detrazione del T.F.R. spettante a fine rapporto;
- l'anticipazione può essere corrisposta se si realizzano le seguenti condizioni:
  - 5 anni di servizio maturati dal lavoratore presso lo stesso datore di lavoro;
  - acquisto prima casa;
  - cure sanitarie estese ai componenti del nucleo familiare;
  - ristrutturazione della propria abitazione o di quella in locazione.

## 9. Superminimo individuale

Tutti gli assegni retributivi 'ad personam' non sono riassorbibili dagli aumenti relativi alla contrattazione sindacale.

## 10. Assistenza sanitaria

Le parti convengono di estendere la copertura assicurativa della polizza di assistenza sanitaria attualmente in vigore.

Concordano, a questo scopo, di incrementare sino a € 271 il premio annuale, ferme restando, anche per l'importo aggiuntivo, le quote di distribuzione dell'onere tra Azienda (75%) e dipendente (25%).

L'estensione di cui al precedente comma prevede il concorso alle spese sostenute per visite specialistiche ed esami clinici che non prevedano il ricovero ospedaliero.

L'Azienda informerà periodicamente i dipendenti sulle specifiche prestazioni sanitarie aggiuntive e sui loro limiti e massimali.

L'aumento del premio previsto per la estensione della copertura assicurativa e l'aumento del premio previsto dal presente articolo sono subordinati all'accettazione del miglioramento delle coperture da parte dell'Istituto Assicurante.

La Società si impegna a migliorare la copertura prevista dall'esistente polizza per rischi professionali ed extra-professionali compreso sia il caso di morte che di invalidità permanente di grado superiore al 66%.

## **11. Erogazione stipendio**

Si fissa al 27 di ogni mese la data del pagamento dello stipendio. Nel caso in cui tale giorno cada di sabato o domenica o festività, si anticipa il pagamento al primo giorno feriale antecedente.

## **12. Durata**

Il presente accordo avrà decorrenza dal 1 gennaio 2007 e scadrà il 31 dicembre 2009, salvo per quanto disciplinato al punto 7.2 relativamente al Premio di risultato di competenza 2006 erogato nel 2007.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA A VERBALE**

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo ed in particolare il Premio di Risultato aziendale, così come disciplinato dal presente accordo, è ampiamente migliorativo dell'attuale prassi aziendale recepita nei contratti individuali relativamente agli istituti disciplinati dall'accordo stesso e viene, pertanto, assorbita e sostituita integralmente dalla nuova normativa con effetto dalla data di decorrenza dell'accordo stesso.

