

IPOTESI DI ACCORDO

In data 13 dicembre 2007 si sono incontrate la Direzione Aziendale della TECHNO SKY ed il Coordinamento Nazionale delle RSU FIM-FIOM-UILM TECHNO SKY, assistito dalle Segreterie Nazionali e Provinciali FIM-FIOM-UILM nelle persone dei Signori Sopranzi, Marcopoli, Cerri, e Ciscutti.

Le parti in coerenza con le finalità di cui al protocollo del 23 luglio 1993 e nell'ambito del sistema di contrattazione da questo introdotto ed espressamente richiamato nel vigente CCNL di categoria e tenuto conto di quanto stabilito dall'art.9 della Disciplina Generale Sezione Terza del vigente CCNL, concordano di istituire a far data dal 1° gennaio 2007, con riferimento all'anno 2007, un Premio di Risultato correlato agli indicatori:

- 1) **Disponibilità Funzionale dei Sistemi;**
- 2) **Assenteismo.**

PREMESSA

Le Parti confermano di ritenere indispensabile ai fini del miglioramento della competitività di Techno Sky la piena compatibilità dei costi con i risultati complessivi aziendali. In questa prospettiva il Premio di Risultato, correlato strettamente ai risultati aziendali, intende favorire il raggiungimento dell'obiettivo predetto e verrà erogato in funzione del livello di risultato raggiunto.

INDICATORI (Parametri di riferimento)

Come sopra accennato i risultati aziendali sono misurati, per ciascun anno, attraverso tre indicatori denominati rispettivamente **Disponibilità Funzionale dei Sistemi** e **Indicatore dell'Assenteismo** che concorrono a determinare il Premio di Risultato rispettivamente nella misura del 70% e del 30%.

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: **27%** del peso dell'indicatore
- 2) DFS gruppo B: **33%** del peso dell'indicatore
- 3) DFS gruppo C: **40%** del peso dell'indicatore

B) INDICATORE DELL'ASSENTEISMO

Tale indicatore esprime la quantità di giornate lavorative medie che risultano non essere state lavorate a causa di malattia.

Le parti, preso atto dei rilevanti cambiamenti intercorsi con particolare riguardo per il mercato di riferimento, individuano gli obiettivi e i parametri che seguono

1) OBIETTIVI E PARAMETRI DI RIFERIMENTO PER DISPONIBILITÀ FUNZIONALE DEI SISTEMI

Il Premio di Risultato, per il 70% del suo ammontare fissato nei successivi punti, 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 **0,994**: non verrà erogato alcun importo;
Valore compreso tra il **0,994** e **1**: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il **60%** e il **100%** della quota parte di PDR;

B) DFS gruppo B

Valore inferiore al **0,996**: non verrà erogato alcun importo;
Valore compreso tra il **0,996** e **1**: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il **60%** e il **100%** della quota parte di PDR;

C) DFS gruppo C

Valore inferiore al **0,997**: non verrà erogato alcun importo;
Valore compreso tra il **0,997** e **1**: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il **60%** e il **100%** della quota parte di PDR;

2) OBIETTIVI E PARAMETRI DI RIFERIMENTO PER L'ASSENTEISMO

Il Premio di Risultato, per il 30% del suo ammontare fissato nei successivi punti, sarà correlato al numero medio annuo (1° gennaio – 31 dicembre dell'anno di riferimento) di giornate di assenza per malattia

Valore superiore a **8 giornate**: non verrà erogato alcun importo;
Valore compreso tra **8 e 0 giornate**: erogazione di un importo pari al **100%** della quota parte di PDR;

IMPORTI LORDI ANNUI DEL PREMIO DI RISULTATO

Gli importi lordi corrispondenti al 100% del PdR per l'anno 2007 sono riportati nella seguente tabella:

Cat.	Parametro	Importo lordo
8a /8Q	222	1.963
7a	197	1.742
6a	176	1.556
5a	160	1.415
4a	145	1.282
3a	135	1.193
2a	117	1.034
1a	100	884

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, premio operativo, 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.

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.

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 2008 a quello in cui è stato conseguito il risultato stesso.

Il Premio di Risultato verrà corrisposto, al solo personale in servizio alla data dell'erogazione, in base alla categoria di appartenenza al 31 dicembre 2007.

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.

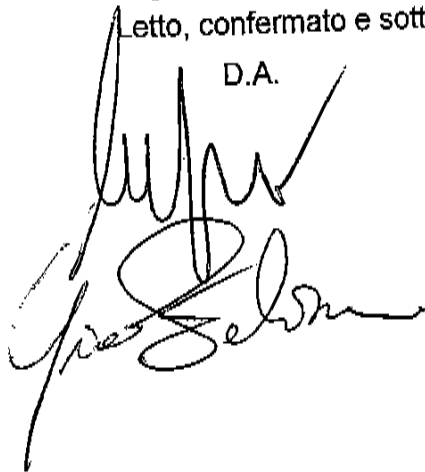
Le Parti stabiliscono che nel caso in cui il Bilancio Aziendale chiuda in perdita non si procederà al pagamento di importi a titolo di Premio di Risultato.

DISPOSIZIONI FINALI

Non appena disponibili i dati consuntivi degli indicatori di disponibilità funzionale dei sistemi e assenteismo e, comunque, non oltre il mese di luglio, le Parti si incontreranno per esaminare i risultati raggiunti e per una verifica sull'andamento degli indicatori del PDR.

Letto, confermato e sottoscritto.

D.A.



OO.SS.

