

# VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO TECHNIP ITALY

Il giorno 28 settembre 2018, presso la sede della Technip Italy S.p.A, Viale Castello della Magliana 68, Roma

TRA

La Società Technip Italy S.p.A., rappresentata dal Dott. Sergio Pocini, dal Dott. Giorgio Di Stefano e dall'Ing. Francesco Iorio

E

La R.S.U. aziendale

## Premesso che:

questo accordo è la sintesi di quanto è stato possibile concordare tra la RSU e l'Azienda in considerazione:

- degli effetti sulla parte economica determinati dalle regole sulla tassazione dei premi di risultato derivanti da accordi di secondo livello;
- dell'obiettivo primario di evitare il ripetersi di quanto accaduto nel 2018 con la mancata erogazione del PDR per mancanza di accordo fra le parti;

tale premessa è necessaria per chiarire ai beneficiari finali del presente accordo che le parti considerano la questione del potere di acquisto complessivo del Dipendente Technip Italy questione centrale per i loro sforzi. Questa considerazione riguarda tanto gli istituti retributivi coperti dal CCNL, quanto quelli derivanti da Accordi Integrativi Aziendali di secondo livello, ivi incluso il Premio di Risultato.

A valle della firma del presente contratto le parti concordano di affrontare il tema con l'obiettivo di rivedere i meccanismi ed arrivare ad una intesa nel prossimo Accordo integrativo qualora l'evoluzione del salario e del potere di acquisto non risultasse in linea con le aspettative.

## 1. ORARIO DI LAVORO

- **Flessibilità orario in entrata e uscita**

Si concorda di allineare la timbratura in ingresso con l'orario minimo di entrata alle ore 7.45 ed il corrispondente orario minimo di uscita alle ore 16.30.

- **Banca ore**

L'Azienda e la RSU concordano l'attuazione in via sperimentale di una forma di "Banca Ore" nella modalità di un orario plurimensile.

Si concorda pertanto la possibilità di accantonare le ore "eccedenti" (oltre le 41/settimana), previa autorizzazione del Responsabile gerarchico, da utilizzare a fronte di una minore presenza nei mesi successivi, con i seguenti limiti:

Max ore cumulabili nel conto ore: 20. In caso di utilizzo il conto ore può essere reintegrato, sempre fino ad un max di 20 ore.

Max recuperabile: (da 0,5 a) 3,5 ore nella stessa giornata/5 ore nella stessa settimana/8 ore nello stesso mese.

Le modalità di computo dell'orario restano le stesse attualmente in vigore. Resta in vigore l'attuale flessibilità tra 37 e 41 ore.

Il recupero va effettuato entro il 31/12 dello stesso anno. Le ore accumulate e non recuperate entro il 31/12 (max 20) verranno retribuite con il cedolino di febbraio dell'anno seguente.

Le modalità di recupero vanno concordate col responsabile gerarchico e da questi autorizzate in Sigore.

Nel giorno di recupero va in ogni caso garantita la presenza minima di 4,5 ore.

- **Smart working/telelavoro**

Si concorda di dare attuazione ad una sperimentazione dello smart working all'interno dell'azienda, secondo modalità che verranno stabilite tramite un tavolo dedicato da convocare a valle della firma del Contratto Integrativo. Nell'accordo verranno precisate le percentuali di applicazione nei singoli Dipartimenti ed eventuali criteri di precedenza.

Le parti si impegnano a siglare l'accordo entro il 28 febbraio 2019.

Nello stesso tavolo verrà definita anche la nuova regolamentazione del telelavoro.

- **Part time**

La Direzione conferma quanto stabilito nel precedente Contratto Integrativo 2012-2014 al punto 2b riguardo: 1) la flessibilità mensile e giornaliera dell'orario di lavoro per il personale in PT e 2) l'utilizzo del PT nella sezione DCC.

## **2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Si confermano i principi generali in tema di Organizzazione del Lavoro, già presenti nel Contratto Integrativo 2012-2014 e si rimanda ad un tavolo dedicato, convocato a valle della firma del presente Contratto Integrativo, per la condivisione di suggerimenti in materia di valutazione delle posizioni e delle prestazioni.

Le parti hanno concordato di istituire un Osservatorio aziendale paritetico sulle professionalità: tale organismo, a carattere tecnico e non negoziale, sarà in particolare dedicato all'analisi di eventuali criticità e alla valutazione di possibili riconoscimenti legati a percorsi di carriera correlati anche all'anzianità di servizio.

## **3. TRASFERTE E MISSIONI**

- **Diaria giornaliera trasferte**

Si concorda l'aggiornamento della diaria giornaliera, elevando l'importo ad Euro 115,00.

Per Londra e Baku l'importo sarà di Euro 125,00.

Per Mosca e Giappone (Tokio/Osaka/Yokohama) l'importo sarà di Euro 135.

- **Ferie del personale in trasferta**

In caso di assegnazione ad altra sede, qualora il numero di giorni di ferie richiesti per l'effettuazione dei viaggi interruttivi da regolamento sia superiore al numero dei giorni di ferie spettanti in base ai contratti collettivi vigenti, i giorni in eccesso verranno addebitati a progetto, sempreché il dipendente abbia esaurito le ferie e i riposi compensativi residui.

- **Ore di viaggio**

Si concorda l'aggiornamento dell'importo a forfait per ore di viaggio nei seguenti termini:

a) Dal lunedì al venerdì: Euro 8,50/ora;

b) Sabato, domenica e festività: Euro 9,50/ora.

Si concorda inoltre di verificare annualmente la necessità di aggiornamento di tali importi, in sede di incontro dedicato RSU/Azienda, sulla base del tasso di inflazione.

- **Rimborso chilometrico**

L'importo relativo al rimborso chilometrico resta invariato ma verrà monitorato per adeguarlo ad eventuali variazioni significative dei parametri di riferimento.

I suddetti aggiornamenti entreranno in vigore dal 1.1.2019.

#### 4. PARTE ECONOMICA

- **Premio di risultato**

1) Quota del PDR legata a parametri di produttività/sviluppo sostenibile:

PDR: Contributo Indicatori			
Indicatore	2018	2019	2020
Un solo indicatore raggiunto tra a) e b)	1150	1200	1250
Entrambi indicatori raggiunti	1700	1800	1900

Indicatori:

a) Tasso di assenteismo collettivo:

Non oltre il 4,5% delle ore totali del personale in payroll (impiegati e quadri):

$$\text{Ore di assenza} = \text{malattia} + \text{permessi (*)}$$

$$\frac{\text{Ore lavorate (ordinarie e straordinarie)} + \text{ore di assenza (*)}}{\text{Ore lavorate (ordinarie e straordinarie)}} = X$$

(\*) sono escluse dalle ore di assenza le seguenti voci: ferie, permessi 0116, permessi legge 104, permessi donazione sangue, riposi giornalieri per allattamento, permessi non retribuiti, sciopero, lunghe malattie con superamento del periodo di comporto, esonero dal periodo di preavviso.

Le parti concordano che ai fini della detassazione della quota di PDR, il tasso di assenteismo collettivo deve risultare migliorativo (e quindi inferiore) rispetto alla media calcolata nel triennio precedente.

b) Raccolta differenziata (carta/plastica/indifferenziato):

Tasso di raccolta corretta superiore al 70% rispetto al totale, sulla base dei report periodici emessi dal Dipartimento HSE.

Le parti concordano che ai fini della detassazione della quota di PDR, il tasso di raccolta differenziata deve risultare migliorativo (e quindi superiore) rispetto alla media calcolata nel triennio precedente.

Nel caso di raggiungimento di entrambi gli indicatori, ai fini della detassazione dell'intera quota di premio, sarà sufficiente che l'incremento rispetto alla media del triennio precedente si verifichi su uno soltanto degli indicatori.

## 2) Quota del PDR legata al risultato di bilancio (EBITDA)

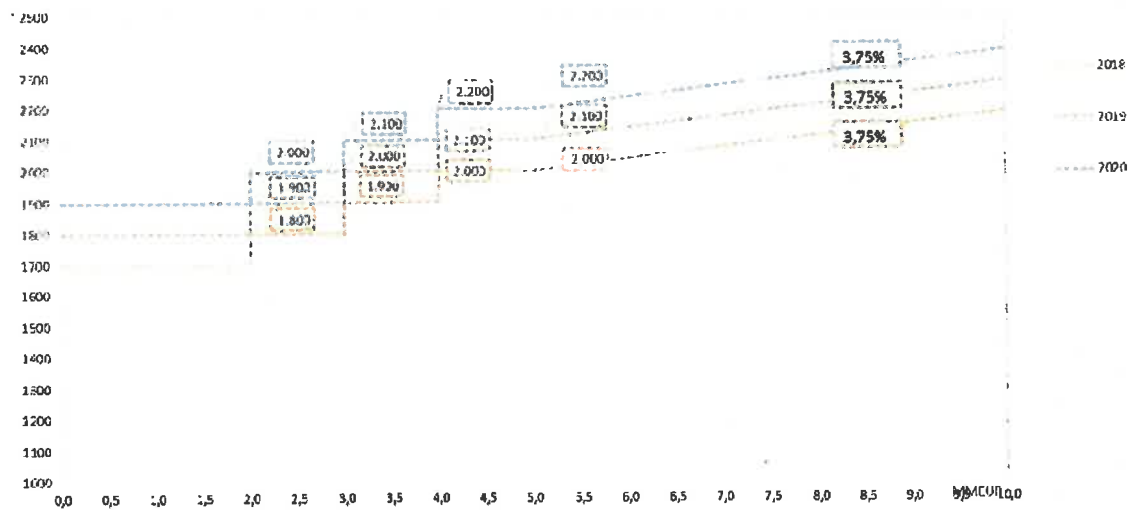
La base di calcolo del PDR sarà il risultato (assoluto) rappresentato dall'EBITDA.  
L'EBITDA sarà quello risultante dal bilancio di Technip Italy (EBIT + ammortamenti).

La quota del PDR sarà calcolata in questo modo:

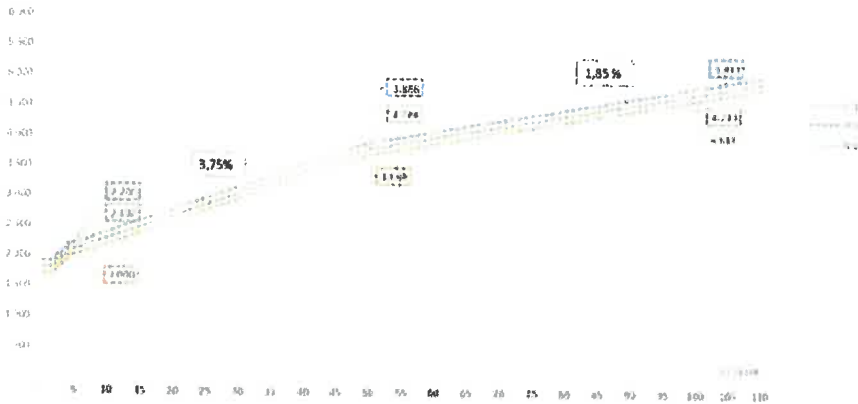
- 0 per valori di EBITDA fino a 2.000.000 EUR
- 100 Euro per valori di EBITDA compresi tra 2.000.001 e 3.000.000 EUR
- 200 Euro per valori di EBITDA compresi tra 3.000.001 e 4.000.000 EUR
- 300 Euro per valori di EBITDA compresi tra 4.000.001 e 5.000.000 EUR
- Ulteriore ammontare pari a:
  - 3,75% dell'EBITDA/1000, per EBITDA compresi tra 5.000.001 e 50.000.000 EUR;
  - 1,85% dell'EBITDA/1000, per EBITDA oltre i 50.000.001 EUR, senza limite massimo.

Le parti concordano che ai fini della detassazione della quota di PDR, l'EBITDA dovrà essere migliorativo rispetto a quello realizzato nell'anno precedente.

PDR vs EBITDA Anno Precedente (incluso raggiungimento target HR/HSE)



PDR vs EBITDA Anno Precedente (incluso raggiungimento targets HR/HSE)



3) TABELLA RIEPILOGATIVA DELL'IMPORTO COMPLESSIVO DEL PREMIO DI RISULTATO

EBITDA	2018	2019	2020
-	1.700	1.800	1.900
1.000	1.700	1.800	1.900
2.000	1.700	1.800	1.900
2.001	1.800	1.900	2.000
3.000	1.800	1.900	2.000
3.001	1.900	2.000	2.100
4.000	1.900	2.000	2.100
4.001	2.000	2.100	2.200
5.000	2.000	2.100	2.200
10.000	2.188	2.288	2.388
15.000	2.375	2.475	2.575
20.000	2.563	2.663	2.763
25.000	2.750	2.850	2.950
30.000	2.938	3.038	3.138
35.000	3.125	3.225	3.325
40.000	3.313	3.413	3.513
45.000	3.500	3.600	3.700
50.000	3.688	3.788	3.888
60.000	3.873	3.973	4.073
70.000	4.058	4.158	4.258
80.000	4.243	4.343	4.443
90.000	4.428	4.528	4.628
100.000	4.613	4.713	4.813
200.000	6.463	6.563	6.663

Gli importi sopra detti si intendono parametrati al 7° livello. Per la parametrizzazione di detti importi si farà riferimento al livello di inquadramento del singolo lavoratore alla data di erogazione ed alla seguente tabella:

Livello	Parametro
Q9	1,44
Q8	1,25
7°	1,00
6°	0,85
5°	0,72
4° e 3°	0,68

#### 4) Opzione Welfare:

Qualora ricorrano le condizioni previste dalla normativa fiscale in materia, viene offerta la possibilità di convertire, a scelta del singolo dipendente, una quota del Premio di risultato in servizi welfare, utilizzabili tramite il portale Scelgo; in questo caso, l'Azienda riconoscerà una maggiorazione dell'importo totale del Premio secondo il seguente schema:

% del PDR convertito in Welfare dal dipendente	% di maggiorazione sul PDR riconosciuta dall'Azienda
0%	0,0%
25%	+ 2,5%
50%	+ 5,0%
75%	+ 7,5%
100%	+ 10,0%

#### 5. MODALITA' DI EROGAZIONE

Potranno beneficiare pro-rata del Premio di Risultato annuale tutti i dipendenti assunti entro il 15 dicembre dell'anno di riferimento (ovvero quello dell'esercizio precedente rispetto all'anno di effettiva erogazione), nonché in forza nel mese di pagamento dello stesso (entro maggio dell'anno successivo a quello di riferimento). Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, il Premio di Risultato sarà erogato in misura proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni. Ai lavoratori part-time la misura del Premio di Risultato sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso. Inoltre, le Parti, ai sensi del 2° comma, dell'art. 2120 del Codice Civile, convengono che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le Parti riconoscono che le caratteristiche del Premio di Risultato così come costituito dal presente accordo sono conformi ad ogni effetto a quanto stabilito dall' art. 1, commi 182 a 190, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 del DL 24 aprile 2017, n.



50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018).

A tali fini le parti richiamano il contenuto delle Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 2016 e n. 5/E del 2018.

#### 6. RISCATTO CASSA ODONTOIATRICA

A far data dalla firma del presente Accordo, l'Azienda riconoscerà a tutti i dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro per pensionamento, sotto forma di integrazione del TFR, un ammontare pari alle quote versate nella Cassa odontoiatrica in base all'accordo del 20/12/2010 e non utilizzate.

#### 7. CONTRIBUTO FONDO METASALUTE

Le Parti concordano il mantenimento della polizza sanitaria aziendale attualmente in essere. Inoltre, a far data dal 01/01/2019, per tutti i dipendenti che decideranno di aderire al Fondo Metasalute, l'Azienda si farà carico di un contributo pari a 6,83 Euro/mese.

#### 8. CONTRIBUTO SINDACALE




Viene stabilito un contributo una tantum pari a 10 Euro per i lavoratori inquadrati nei livelli dal 3° al 6° e di 20 Euro per i lavoratori inquadrati al 7° livello e superiori, in favore delle Organizzazioni Sindacali rappresentate nella RSU (FIM, FIOM, FISMIC, UGL, UILM) a titolo di quota di servizio per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

Sono esclusi i Dipendenti già iscritti alle Organizzazioni Sindacali.

#### 9. DURATA DELL'ACCORDO

















Il presente accordo coprirà il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2020.

Letto, confermato e sottoscritto.

Technip Italy S.p.A. SERGIO POCINI   
FRANCESCO TORIO   
GIORGIO DI STEFANO 

RSU

FLAVIA WGAN  
VALERIA BERNARDINI  
ROBERTO MATTEI  
PAOLO NICOLAZZO  
RAFFAELI DEL ME  
MARCO DI RENZO  
OLIVA ALESSANDRO  
EMANUELE ROMANI  
CLAUDIO VILHERCASI  
GIUSEPPE DE MATTEA  
FABIO MANNARECCI  
MAURIZIO BASSO  
QUERINO DI GIOVANNI  
DARIO CANALI  
ALESSANDRA CICALESE  
FRANCESCO MARSILI

  
 FIM  
 FIOM  
 FISMIC  
 FISMIC  
 FIOM  
 FIOM  
 FIOM  
 FIOM  
 FIOM  
 UILM  
 UILM  
  
  
 UGL  
 UILM





VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 settembre 2018 presso la sede della Technip Italy S.p.A., Viale Castello della Magliana 68 Roma

TRA

La Società Technip Italy S.p.A., rappresentata dal Dott. Sergio Pocini, dal Dott. Giorgio Di Stefano e dall'Ing. Francesco Iorio

E

La R.S.U. aziendale

Ad integrazione del verbale di accordo sottoscritto in pari data in relazione al Premio di risultato per il triennio 2018-2020, si conviene che quanto eccedente i 1500 Euro annui sulla quota del PDR legata a parametri di produttività/sicurezza del lavoro (punto 4.1) verrà erogato a titolo di vacanza contrattuale per l'anno 2017. Pertanto il valore di riferimento per le negoziazioni successive sarà di Euro 1500.

Si conviene altresì che, qualora il risultato EBITDA 2018 sia inferiore a Euro 2.000.000, i valori riportati al punto 4.3 - TABELLA RIEPILOGATIVA DELL'IMPORTO COMPLESSIVO DEL PREMIO DI RISULTATO e pari a 1700 euro, saranno invece pari a Euro 1800, e la colonna per l'anno 2020 sarà identica a quella per l'anno 2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

Technip Italy S.p.A.

SERGIO POCINI  
FRANCESCO IORIO  
GIORGIO DI STEFANO

RSU

VALERIA BERNARDINI	Beccaducci FIM
ROBERTO MAZZI	Matteo Poggi FIM
PAOLO NICOLAZZO	Paolo NicolaZZo FIMIC
RAFFAELE DEL RE	Raffaele Del Re FIMIC
OLIVA ALESSANDRO	Oliva Alessandro FIM
EMANUELE ROMANI	Emanuele Romani FIM
MARCO DI RENZO	MARCO DI RENZO FIM
CLAUDIO VILNERCATTI	Claudio Vilnercatti FIM
GIUSEPPE DE NATTA	Giuseppe De Natta FIM
DARIO CANALI	Dario Canali FIM
FABIO MANFREDI	Fabio Manfredi UIM
ALESSANDRA CIRALESSE	Alessandra Ciralesse UIM
GIUGLIANO DI GIOVANNI	Giugliano Di Giovanni
F. CUCANI	F. Cucani
MARSILI FRANCESCO	Marsili Francesco

M. BASSO MARELLI UIM

